

# INFORMAZIENZE

Aggiornamento di  
redazione al 26/03/2021

Una copia € 1,55 - Abbonamento annuo € 15,50 - IVA corrisposta in base alla normativa vigente  
Tariffa regime libero: "Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento postale - 70% - DCB Genova"

Gennaio - Aprile 2021  
Anno XXIX - nr. 1 (297)

## Legislazione recente

### Decreto Sostegni: pubblicazione in Gazzetta Ufficiale...

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 70 del 22 marzo 2021, il D.L. 22 marzo 2021, n. 41 - c.d. Decreto Sostegni -, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19. Di seguito verranno trattate le principali disposizioni, vigenti dallo scorso 23 marzo, in tema lavoristico.

### ...Trattamenti di integrazione salariale...

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19 possono presentare, entro il termine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione, per i lavoratori in forza al 23 marzo 2021, istanza di:

- trattamento ordinario di integrazione salariale CIGO, per una durata massima di 13 settimane, tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021,



**ASSINDATCOLF**  
Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico

**Consulenza e servizio di contabilità  
del personale domestico**

**Sezione di Genova**  
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova  
Tel. 010.84627201 - Fax 010.84627299  
www.assindatcolf.ge.it

- senza contributo addizionale;
- trattamenti di assegno ordinario FIS e cassa integrazione in deroga CIGD, per una durata massima di 28 settimane tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, senza alcun contributo addizionale. La trasmissione dei dati necessari al calcolo e pagamento diretto delle integrazioni salariali da parte dell'INPS, sarà realizzata con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig", che sostituisce, per gli eventi decorrenti dal 1° aprile, l'invio dei modelli SR41 (art. 8, commi 1-8).

### ...Proroga del divieto di licenziamento...

Viene disposta la proroga del vigente divieto di licenziamento, in termini generali fino al 30 giugno 2021. Per le aziende che fruiscono dei nuovi trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 diversi dalla CIGO, è previsto un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021. Il blocco non si applica per i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività; sono inoltre esclusi dal divieto i licenziamenti, i recessi intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione (art. 8, commi 9-11)

### ...Lavoratori fragili...

Per i lavoratori cd. "fragili", in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o di certificazione attestante una



**ASSOCIAZIONE  
PROPRIETÀ  
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari  
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova  
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Dario Lupi  
rag. Maria Pia Bertini  
dott. Paolo Puppo  
rag. Paolo Michelotti  
avv. Alessandro Lupi

dott.ssa Rosanna Iacovera  
dott.ssa Cristina Biancalani  
dott.ssa Marisa Raggio

rag. Stefano Dagnino  
rag. Daniela Grillà  
dott. Stefano Mattioli  
dott.ssa Federica Castagnola  
dott.ssa Sara Biancalana  
dott.ssa Giulia Michelotti  
dott. Michele Tolle  
dott. Paolo Maiorelli  
dott.ssa Chiara Panealbo  
dott.ssa Ilaria Barchi

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it  
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it  
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71  
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712  
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

Il notiziario è redatto con la collaborazione  
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari

condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, sono disposte le seguenti misure:

- la tutela è stata estesa fino al 30 giugno 2021;
- le assenze non sono computabili nel periodo di comperto e l'evento è equiparato alla malattia con ricovero;
- viene prorogato al 30 giugno 2021, ove possibile, il diritto ad esercitare l'attività in smart working (art. 15).

## ...Proroga e rinnovo dei contratti a termine

Si prevede la possibilità di ulteriori proroghe o rinnovi dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, senza indicazione di un motivo, in deroga alla normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2015. Le nuove disposizioni hanno efficacia dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021, e, nella loro applicazione, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti ai sensi della precedente normativa (art. 17).

## Figli in DAD o quarantena: misure per i genitori/lavoratori

È stato pubblicato sulla G.U. n. 62 del 13 marzo 2021, il D.L. 13 marzo 2021, n. 30, recante ulteriori misure urgenti

per fronteggiare la diffusione del virus COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. Con particolare riferimento alle misure a sostegno dei genitori lavoratori con figli minori, valide fino al 30 giugno 2021, all'art. 2 del provvedimento è stato previsto quanto segue:

- il genitore di figlio convivente minore di 16 anni, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dall'ASL territorialmente competente, a seguito di contatto ovunque avvenuto;
- qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura. Per tali periodi di astensione, è riconosciuta un'indennità INPS pari al 50% della retribuzione;
- gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori, a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino al 13 marzo 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da COVID-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui sopra, in presenza delle condizioni di legge, con diritto all'indennità del 50%, venendo pertanto meno l'utilizzo del congedo parentale;
- in caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro, senza corresponsione di

retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

## COVID-19: DPCM valido fino al 6 aprile

È stato pubblicato sulla G.U. n. 52 del 2 marzo 2021, il DPCM 2 marzo 2021, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e in materia di spostamenti sul territorio nazionale. Le disposizioni si applicano dal 6 marzo al 6 aprile 2021, in sostituzione di quelle del DPCM 14 gennaio 2021. In particolare, si segnala che rimane fortemente raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati.

## Milleproroghe: in GU la legge di conversione

È stata pubblicata sulla G.U. n. 51 del 1° marzo 2021, la Legge 26 febbraio 2021, n. 21, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 183/2020 (c.d. Milleproroghe), recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Tra le disposizioni di interesse lavoristico, si segnala la proroga, al 30 aprile 2021, della possibilità per i datori di lavoro, pubblici e privati, di ricorrere allo smart working con procedura semplificata.

circolari & messaggi

MINISTERO DEL LAVORO

## Brexit: "CO" per i britannici in Italia al 31 dicembre 2020

Il Ministero del lavoro, con nota 4 marzo 2021, n. 936, ha offerto chiarimenti sulla modalità di compilazione, post Brexit, delle comunicazioni obbligatorie Unilav ai Centri per l'impiego - "CO" -, concernenti i cittadini extracomunitari, nei casi in cui il lavoratore sia di cittadinanza britannica. Operativamente, si precisa che nel "Titolo soggiorno" deve essere indicato "Altro provvedimento" e nella "Scadenza" va inserito 31 dicembre 2019. Si ricorda che il Ministero dell'interno, sul proprio sito internet, ha reso disponibile, a fine anno 2020, un Vademecum che regolamen-

**Fondazione Consulenti per il Lavoro**

AGENZIA PER IL LAVORO  
Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007  
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

- Tirocini formativi di qualità
- Ricerca e selezione del personale
- Politiche attive regionali
- Assegno di ricollocazione

**LA TUA SEDE OPERATIVA**  
P.zza Borgo Pila, 40/17  
Torre A - 2° piano - 16128 GENOVA  
Tel: 3296793787  
Email: enrica.parodi.ge@gmail.com

ta le modalità di soggiorno regolare nel nostro paese per i cittadini di nazionalità britannica già presenti in Italia al 31 dicembre 2020. In particolare, i cittadini britannici operanti nel territorio italiano prima del 31 dicembre 2020 e iscritti alle relative Anagrafi della popolazione residente, hanno diritto a ricevere un documento, denominato Carta di soggiorno, che consente loro di soggiornare e lavorare nel nostro paese. Il documento, che ha una validità di 5 anni, estensibile a 10, viene rilasciato dalla Questura territorialmente competente, dietro istanza telematica dell'interessato (non è indicato un termine per la presentazione della domanda). In tema lavoristico, invece, l'unico precedente intervento in materia, è stato quello ad opera dell'INPS, con messaggio n. 4805 del 22 dicembre 2020, con cui sono stati resi disponibili chiarimenti in materia di rilascio delle certificazioni A1 per periodi di lavoro dei cittadini italiani nel Regno Unito, il cui termine si colloca in data successiva alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020). Non sono pervenuti allo stato attuali ulteriori chiarimenti, circa la posizione di eventuali nuovi ingressi di britannici a decorrere dal 1° gennaio 2021, si resta pertanto in attesa di una presa di posizione ministeriale.

#### AGENZIA DELLE ENTRATE

### Smart working e buoni pasto

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 956-2631/2020, ha chiarito che il datore di lavoro che riconosce i buoni pasto ai lavoratori agili non è tenuto ad applicare la ritenuta IRPEF, sul valore dei buoni:

- fino a 4 euro, se cartacei;
- fino a 8 euro, se elettronici.

Indirettamente, si legittima pertanto la prassi, seguita da diverse aziende, di riconoscere, anche in smart working, i buoni pasto ai propri dipendenti.

#### INL

### Tracciabilità della retribuzione e accertamento ispettivo

L'INL, con nota 22 marzo 2021, n. 473, in tema di tracciabilità della retribuzione, ha precisato che non è possibile escludere la responsabilità del datore di lavoro, pur in presenza di dichiarazione del lavoratore che confermi di essere stato pagato con gli strumenti tracciabili previsti dalla legge o di sottoscrizione della busta paga, in assenza della relativa prova fornita dall'azienda. La nota ricorda che sussiste, in capo al datore di lavoro, un obbligo di conservazione della documentazione – in particolare delle ricevute di versamento – anche nei casi di versamenti effettuati su carta di credito prepagata intestata al lavoratore, non collegata a un Iban, al fine di garantire l'effettiva tracciabilità delle operazioni eseguite. Nelle ipotesi di dubbia corresponsione della retribuzione attraverso gli strumenti prescritti, spetta alla valutazione del personale ispettivo – sulla base delle circostanze del caso concreto e degli elementi acquisiti in sede di accertamento – l'eventuale attivazione delle procedure per le verifiche, anche direttamente presso le banche.

### Straordinario forfettizzato e registrazione sul LUL

L'INL, con nota 24 febbraio 2021, n. 337, in materia di modalità di registrazione sul LUL dell'orario di lavoro straordinario, in presenza, per il settore autotrasporto, di accordi sindacali di forfettizzazione, ha chiarito che l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari, non modifica l'obbligo di registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti sul registro presenze del libro unico. Pertanto, non appare rispettosa della normativa una rilevazione semplificata della sola



Centro Formazione eDotto  
Parodi School

Formazione a costo zero:  
chiedici come ottenere il contributo  
riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r  
Campomorone - 16014 GENOVA

Claudio Favafabbi: 340 810 3345  
Alessandra Romano: 340 598 8041

presenza/assenza al lavoro dell'autotrasportatore attraverso l'apposizione della lettera "P" (ovvero "A") sul LUL. Le considerazioni sopra esposte sono state ritenute applicabili, in sede ispettiva, alla generalità dei settori produttivi, laddove è richiesta, anche in presenza di straordinario forfait, la registrazione puntuale delle ore effettive di straordinario sul foglio presenze del libro unico. Si ricorda peraltro che, a fine anno, le ore di straordinario vanno controllate ed eventualmente conguagliate, laddove emergesse che la forfettizzazione non si è rivelata congrua rispetto allo straordinario effettivamente svolto.

#### INPS

### Lavori usuranti e domanda dei benefici

L'Istituto, con messaggio 19 marzo 2021, n. 1169, ha offerto le istruzioni per la presentazione delle istanze di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico nell'anno 2022. In termini operativi, la domanda deve essere presentata telematicamente entro il 1° maggio 2021, per coloro che perfezionano i requisiti dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre dello stesso anno, corredata di modulo "AP45" e della documentazione richiesta.

### Congedo del padre: proroga per l'anno 2021

L'Istituto, con circolare 11 marzo 2021, n. 42, ha comunicato che la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, per l'anno 2021, è stata ampliata da 7 a

Lo Studio Associato Lupi & Puppo partecipa a:

Sicurezza sul lavoro - Ambiente - Qualità - Igiene degli alimenti

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro

Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni

Sistemi qualità norme ISO 9000/14000

Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04

Formazione del personale



PROGETTO

SICUREZZA S.r.l.

Sede di Genova: Piazza Colombo 3/2 - Tel. 010.565.895 - 010.543.520 - Fax 010.561.996  
E-mail: info@progettosingurezza-ge.it



CONFINDUSTRIA  
GENOVA

Associazione Industriali  
della Provincia di Genova

**Il più importante  
punto di riferimento  
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova  
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225  
www.confindustria.ge.it

Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari  
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845

10 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia del minore. Il diritto al congedo obbligatorio e facoltativo è stato esteso anche al caso di morte perinatale del figlio.

## Decontribuzione Sud: Istruzioni per l'anno 2021

L'Istituto, con circolare 22 febbraio 2021, n. 33, ha offerto istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla decontribuzione Sud, limitatamente al periodo 1° gennaio 2021-31 dicembre 2021. Per quanto attiene all'esonero contributivo relativo al successivo periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2029, in attesa all'autorizzazione della Commissione Europea, le istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione comunitaria e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

## Donne svantaggiate: Sgravi per il biennio 2021-2022

L'Istituto, con circolare 22 febbraio 2021, n. 32, ha offerto le prime istruzioni per la gestione degli sgravi previdenziali connessi all'assunzione di donne lavoratrici svantaggiate effettuate nel biennio 2021-2022, elevati al 100% dei contributi c/ditta, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. In attesa dell'orientamento della Commissione Europea, con la quale è stata avviata un'interlocuzione, l'Istituto precisa che, con apposito messaggio, saranno emanate le istruzioni operative, non appena verrà rilasciato parere positivo dall'UE.

## Gestione separata: aliquote 2021

L'Istituto, con circolare 5 febbraio 2021, n. 12, ha comunicato le aliquo-

te e il valore minimale e massimale di reddito, utili per il calcolo dei contributi dovuti nel 2021 dagli iscritti alla Gestione separata. La circolare fissa le aliquote per collaboratori e figure assimilate e liberi professionisti, differenziandole per soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie e soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### Metalmeccanica industria: al via il rinnovo

In data 5 febbraio 2021, Federmeccanica, Assital, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanica industria. Le principali novità riguardano: inquadramento e classificazione del personale, ridefinizione dei minimi tabellari e aumento della contribuzione aziendale al Fondo Cometa. La validità dell'accordo decorre dal 5 febbraio 2021, sebbene si attende lo scioglimento della riserva da parte delle OO.SS, e scadrà il 30 giugno 2024. Per la classificazione nelle catego-

rie legali di operai e impiegati, vista l'introduzione, con il rinnovo, della classificazione unica, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa, indipendentemente dal livello di inquadramento. Nulla si modifica per gli intermedi, mentre per personale direttivo si devono intendere i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica-organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento. La classificazione per operai, intermedi, impiegati e quadri è unica e viene articolata su 9 livelli contenuti in 4 campi (D-C-B-A), declinati per gradi di responsabilità (dal 1° giugno 2021 viene eliminata la 1ª categoria). Assunto quanto sopra, entro il 31 maggio 2021, le aziende dovranno re-inquadrare i dipendenti nei nuovi livelli, applicando la tabella di comparazione allegata al contratto e conservando l'anzianità di servizio maturata a tale data per tutti gli istituti contrattuali. L'ipotesi di accordo prevede un aumento delle retribuzioni, con erogazione al 1° giugno di ogni anno di vigenza contrattuale, mentre diviene strutturale l'erogazione dei flexible benefit, del valore di 200 euro annui. In tema di apprendistato professionalizzante, è prevista la sostituzione del sistema di sotto-inquadramento con quello basato sulle percentuali.

### Scadenario Marzo 2021

#### Contrattazione: variazione istituti contrattuali e rinnovi

**CALZATURE - Aziende industriali:** Elemento di garanzia retributiva: erogazione di quanto spettante ai lavoratori in forza al 31/12 anno precedente.

**CASE di CURA PRIVATE (ARIS) - Personale medico:** Erogazione della terza tranche di Una Tantum di importo pari a € 500,00.

**EDILIZIA - Aziende artigiane:** Minimi retributivi.

**IGIENE AMBIENTALE - Aziende private:** Elemento di garanzia retributiva: nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello, ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per CCNL, va riconosciuto un elemento economico di garanzia.

**LAVANDERIE - Aziende industriali:** Minimi retributivi per le Aziende del settore sanitario e, comunque, per tutte le Aziende che, entro il mese di Febbraio 2021, non abbiano stipulato un accordo sindacale aziendale, in presenza di particolari condizioni di fatturato nel 2019, per posticipare l'erogazione dei minimi da marzo 2021 a settembre 2021.

**MARITTIMI** Erogazione della prima tranche di Una Tantum

**PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE e TURISMO:** Minimi retributivi.

**SACRISTI:** Erogazione della terza tranche di Una Tantum di importo pari a €400,00.

## informaziende

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 Genova - Stampa: Litograph S.r.l., Via Geirato, 94R, Genova - Pubblicazione mensile, iscrizione Registro Stampa del Tribunale di Genova n° 32 del 14/10/93 - Direttore responsabile: Dario Lupi - Coordinatrice: Cristina Biancalani - Editrice COMSAS S.r.l.