

INFORMAZIONI AZIENDE

Aggiornamento di
redazione al 31/05/2021

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"

Giugno 2021
Anno XXIX - nr. 3 (299)

Legislazione recente

Decreto Sostegni-bis: al via le nuove misure...

È stato pubblicato sulla G.U. n. 123 del 25 maggio 2021, il D.L. 25 maggio 2021, n. 73, c.d. Decreto Sostegni-bis, in vigore dal 26 maggio 2021, recante misure urgenti connesse alla gestione dell'emergenza da COVID-19.

... ammortizzatori sociali...

Con l'art. 38, per le prestazioni NASpl in pagamento dal 1° giugno 2021, viene disposta la sospensione fino al 31 dicembre 2021 del meccanismo di decurtamento del 3% dell'indennità di disoccupazione.

Con l'art. 39 viene estesa la possibilità di utilizzare il contratto di espansione anche alle imprese che hanno in forza almeno 100 dipendenti.

Con l'art. 40 è stabilito che i datori di lavoro beneficiari della CIGO COVID della durata massima di 13 settimane nel periodo 1° aprile 2021-30 giugno 2021, che nel primo semestre dell'anno 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, in alternativa ai trattamenti salariali ordinari e previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26 mag-



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

gio 2021, domanda di CIGS in deroga, per una durata massima di 26 settimane, nel periodo tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021, senza il pagamento di alcun contributo addizionale.

Per i datori di lavoro che presentano domanda di CIGO e CIGS ai sensi della procedura sopra riportata, è preclusa la possibilità di licenziare nel periodo di durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021.

... contratto di rioccupazione...

Con l'art. 41 viene istituito, in via eccezionale, nel periodo 1° luglio - 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione, finaliz-

zato a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione.

In termini formali, viene stipulato un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi, teso a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo; durante tale periodo opera il regime sanzionatorio attualmente applicabile al licenziamento illegittimo.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento, nel rispetto del preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione. Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro che assume lavoratori con il contratto di rioccupazione ha diritto, per un periodo massimo di 6 mesi, all'esonero dal versamento del 100% dei contributi INPS c/ditta, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato su base mensile.

I datori di lavoro, per fruire dello sgravio contributivo, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo

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



**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

o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Sono condizioni che causano la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito dal datore di lavoro:

- il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento;
- il licenziamento intimato al termine del periodo di inserimento;
- il licenziamento collettivo o il licenziamento individuale per GMO di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri contributivi, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.

... sgravi per turismo e commercio

Con l'art. 43 viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio.

Decreto Sostegni: conversione in legge

È stata pubblicata sulla G.U. n. 120 del 21 maggio 2021, la Legge 21 maggio 2021, n. 69, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 41/2021, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici.

Con l'art. 6 quinquies, viene confermato anche per il 2021, il raddoppio dell'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda sotto forma di fringe benefit ai lavoratori dipendenti esente ai fini INPS e IRPEF, pari a 516,46 euro.

In tema di ammortizzatori sociali, con l'art. 8 sono state inserite le seguenti novità:

- i trattamenti di CIGO, FIS e CIGD richie-

sti per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cui alla legge n. 178/2020;

- i termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021.

In tema di blocco dei licenziamenti, in vigore per la generalità dei datori fino al 30 giugno 2021, viene stabilito che per le imprese che possono fruire dei nuovi trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 diversi dalla CIGO, vi sia un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, salvi specifici casi di esclusione.

Con l'art. 15, è stato previsto che fino al 30 giugno 2021, l'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità sia equiparata al ricovero ospedaliero.

Lavoro agile e congedi fino a giugno

È stata pubblicata sulla G.U. n. 112 del 12 maggio 2021, la Legge 6 maggio 2021, n. 61, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 30/2021, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. In particolare, la norma contiene disposizioni in tema di lavoro agile, congedi per genitori con figli in DAD o in quarantena e bonus baby-sitting.

Tutte le misure previste si applicano fino al 30 giugno 2021.

Liguria: sì al Protocollo per i vaccini in azienda

In data 6 maggio 2021, Regione Liguria, Confindustria Liguria, CGIL, CISL e UIL Liguria e Anma Liguria (Associazione nazionale dei medici d'azienda) hanno sottoscritto un Protocollo per l'attivazione di punti di vaccinazione nei luoghi di lavoro, in linea con quello siglato il 6 aprile scorso a livello nazionale. I punti vaccinali potranno essere allestiti presso le imprese liguri che aderiranno, in via volontaria, a somministrare il vaccino anti-Covid 19 sia propri dipendenti (a prescindere dalla tipologia contrattuale) sia ai lavoratori di imprese terze (ad esempio quelle che operano in regime di subappalto o che hanno sede in zone limitrofe). La somministrazione potrà avvenire attraverso i medici competenti o attraverso altro personale sanitario.

In alternativa, come previsto dal Protocollo nazionale, le imprese potranno ricorrere a strutture sanitarie private.

circolari & messaggi

MINISTERO DEL LAVORO

Smart working: comunicazione solo su Cliclavoro

Il Ministero del lavoro, con notizia del 18 maggio 2021, ha ricordato che la comunicazione di smart working deve essere effettuata esclusivamente utilizzando l'applicativo informatico disponibile sul sito www.cliclavoro.gov.it e che non sono ammesse modalità di trasmissione differenti.

Le istruzioni tecnico-procedurali per l'invio in modalità semplificata o in modalità ordinaria sono disponibili on line.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Smart working e rimborsi spese

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 30 aprile 2021, n. 314, ha chiarito che il rimborso delle spese sostenute per ragioni lavorative dal dipendente in smart working che opera presso la propria abitazione sono esenti da IRPEF, solo a condizione che le stesse possano essere analiticamente attestate.

L'Agenzia delle entrate, con ulteriore risposta ad interpello 11 maggio 2021, n. 328, ha diversamente ritenuto che le somme rimborsate dalla società ai propri dipendenti che svolgono la loro attività lavorativa in modalità agile sulla base di un criterio forfetario, non supportato pertanto da elementi e parametri oggettivi, non possono essere esenti IRPEF, in assenza di una precisa disposizione di legge al riguardo.

In termini analitici, la non imponibilità può essere raggiunta adottando un criterio analitico che permetta di determinare, per ciascuna tipologia di spesa (quali, ad esempio, l'energia elettrica, la connessione internet, etc.), la quota di costi risparmiati dalla società, che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente, in maniera tale da poter considerare la stessa quota (in valore assoluto) di costi rimborsati a tutti i dipendenti riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

Welfare aziendale e borse di studio

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 30 aprile 2021, n. 311, ha offerto

**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

precisazioni in tema di welfare aziendale, chiarendo che:

– le somme erogate a titolo di borse di studio, non commisurate al raggiungimento di risultati eccellenti, sono imponibili ai fini IRPEF;

– il mancato utilizzo di tutto o parte del credito welfare relativo ad un piano aziendale rivolto alla generalità o a categorie di lavoratori, maturato nel primo anno, può essere cumulato con quanto maturato nel secondo anno, nel limite temporale di validità del piano, a condizione che le somme in questione non siano convertibili in denaro.

INL

Permessi 104 a ore e lavoro agile

L'INL, con nota 26 aprile 2021, n. 7152, ha chiarito che i permessi ex lege n. 104/1992 possono essere fruiti a ore anche durante lo smart working, in analogia a quanto avviene per l'attività in presenza. L'Ispezzato precisa che, essendo il lavoro agile, per sua definizione, slegato da vincoli di orario, in esso è connaturata l'autorganizzazione e, dunque, la conciliazione vita-lavoro; tuttavia, la fruizione oraria dei permessi è possibile qualora il lavoratore ritenga le esigenze personali per cui fruisce del permesso non compatibili con la propria organizzazione in modalità smart working.

Per orientamento giurisprudenziale costante, l'azienda non può che accettare la richiesta presentata dal dipendente, essendo ritenuta dall'ordinamento preminente la motivazione di cura del disabile, rispetto alle esigenze di pianificazione organizzativa datoriale.

Contratti a termine in aziende con CIG COVID

L'INL, con nota 12 maggio 2021, n. 762, precisa che, come previsto dal D.L. n. 18/2020, è possibile operare il rinnovo e la proroga dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione

salariale previsti dalla normativa emergenziale, in deroga al divieto di cui al D. Lgs. n. 81/2015, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021.

A decorrere dal prossimo 1° luglio 2021, quanto sopra subirà una forte attenuazione, visto che scadranno i termini di deroga per alcuni settori.

Ulteriore contratto a termine presso l'ITL e chiarimenti

L'INL, con nota 19 maggio 2021, n. 804, ha reso disponibili chiarimenti sull'applicazione della procedura di rinnovo dei contratti a termine "in deroga assistita", considerando in particolare le ipotesi di modifica del livello contrattuale.

In termini operativi, ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento. Pertanto, laddove il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano ex novo un contratto a termine che prevede un inquadramento differente nel concreto, oltre che sotto il profilo formale, rispetto al precedente contratto a termine sottoscritto tra le medesime parti, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita.

INPS

Brexit e distacchi in Gran Bretagna

L'INPS, con circolare 27 aprile 2021, n. 71, ha reso disponibili le istruzioni per la gestione delle istanze di distacco in Gran Bretagna e di esercizio contemporaneo di attività in più stati UE, alla luce della pubblicazione dell'accordo, denominato "TCA", sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione Europea e la Gran Bretagna, valido dallo scorso 1° gennaio 2021.

In termini operativi, è confermata la pos-



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 Favafabrizi: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041

sibilità, per i dipendenti che svolgono la propria attività in regime di distacco in Gran Bretagna, la possibilità di rimanere assoggettati alla legislazione dello Stato di assunzione, in deroga al principio di territorialità contributiva, per un periodo non superiore a 24 mesi.

In tema di esercizio di attività lavorativa in due o più Stati, le Strutture territoriali INPS potranno continuare a rilasciare le certificazioni in materia di legislazione applicabile. Per un periodo transitorio di cui ad ora non è stato individuato il termine, i Formulari A1 potranno continuare ad essere rilasciati.

Malattia e lavoratori fragili: estensione delle tutele

L'Istituto, con messaggio 23 aprile 2021, n. 1667, ha aggiornato le istruzioni operative per il riconoscimento delle tutele nei confronti dei lavoratori dipendenti sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e di quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie, c.d. "soggetti fragili".

L'articolo 15, del D.L. n. 41/2021, ha esteso al 30 giugno 2021, per i lavoratori fragili, l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera e ha precisato che la tutela è riconosciuta al lavoratore laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in smart working e che tale periodo è escluso dal computo. Con riferimento ai provvedimenti di quarantena, viene precisato che per la gestione dei certificati giacenti, pervenuti nel corso del 2020, verrà riconosciuta la tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche in assenza di indicazione del provvedimento ASL.

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

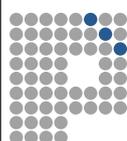
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

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@progettosicurezza-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

Pensioni e criteri di riconoscimento 2021

L'Istituto, con notizia del 22 aprile 2021, ha reso disponibili le informazioni relativamente ai "Criteri generali per la pensione", in tema di requisiti previsti, nel 2021, per l'accesso al pensionamento.

In termini operativi, gli utenti troveranno indicazioni in tema di:

- requisiti richiesti ai lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e ai lavoratori in possesso di anzianità contributiva dal 1° gennaio 1996;
- finestra utile per andare in pensione;
- cumulo dei periodi assicurativi.

Part-time verticale e anzianità contributiva

L'Istituto, con circolare 4 maggio 2021, n. 74, ha fornito indicazioni circa la nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto introdotta dalla legge n. 178/2020, con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale verticale o ciclico, in cui si alternano periodi di lavoro a periodi di non lavoro, pur in costanza di rapporto.

In termini analitici, è stato chiarito che i periodi non lavorati nei rapporti di lavoro parziale verticale o ciclico sono riconosciuti per intero dall'Istituto, rispetto al calcolo dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione.

Emersione rapporti irregolari e contribuiti

L'Istituto, con circolare 4 maggio 2021, n. 73, ha fornito ulteriori istruzioni in tema di adempimenti dichiarativi e contributivi cui sono tenuti i datori di lavoro che hanno fruito della procedura di emersione dei rapporti di lavoro irregolare ai sensi del D.L. n. 34/2020.

Congedo COVID 2021 per genitori: al via le istanze

L'Istituto, con messaggio 29 aprile 2021, n. 1752, ha comunicato il rilascio, a partire dallo scorso 29 aprile 2021, della procedura per la compilazione e l'invio on line delle domande relative al congedo per genitori lavoratori dipendenti, con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi. La domanda di congedo COVID 2021 per genitori deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica.

INAIL

Premi assicurativi: riduzione anno 2021

L'Istituto, con circolare 27 aprile 2021, n. 13, ha fornito indicazioni sulla riduzione dei premi per i settori/gestioni per i quali il procedimento di revisione tariffaria non è stato completato.

Con D.l. 23 marzo 2021, è stata fissata in misura pari al 16,36% la riduzione dei premi per l'anno 2021, che si applica, tra gli altri ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro. Il documento precisa che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e che sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata o meno da oltre un biennio.

Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga al 31 luglio 2021

L'Istituto, con avviso del 23 aprile 2021, ha comunicato che sono state prorogate al 31 luglio 2021 le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente a rischio in caso di contagio da COVID-21.

In termini analitici, i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 31 luglio 2021, ove non provvedano alla nomina, fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori fragili ai servizi territoriali INAIL.

FONDAZIONE STUDI
CONSULENTI DEL LAVORO

La gestione del lavoratore in CIG

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con Approfondimento del 26 aprile 2021, ha analizzato le fattispecie di cumulabilità totale o parziale dell'integrazione salariale con la remunerazione collegata ad una nuova attività lavorativa, prendendo in esame anche i casi di incompatibilità tra reddito da nuova attività e CIG.

In termini operativi, sono inoltre analizzate le casistiche in cui vige l'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS a carico del lavoratore chiamato a svolgere l'attività lavorativa, al fine di evitare la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale.

Scadenario Maggio 2021

Contrattazione: variazione istituti contrattuali e rinnovi

CASE di CURA PRIVATE (ARIS) - Personale medico: Erogazione della quinta e ultima tranche di Una Tantum di importo pari a € 500.

CENTRI ELABORAZIONE DATI: Minimi retributivi.

GRAFICA ED EDITORIA - Aziende industriali: Minimi retributivi - Classificazione del personale (per il settore editoria) - Tredicesima mensilità - Previdenza complementare - Assistenza sanitaria

METALMECCANICA - Confindustria: Le aziende, entro il 31 maggio 2021, devono riclassificare i lavoratori in base alla tabella di comparazione tra le previgenti categorie ed i nuovi livelli di professionalità.

Entro il 31 maggio 2021, devono essere riconosciuti ai dipendenti i flexible benefit relativi all'anno 2020; l'Accordo di rinnovo 20 Aprile 2021 ha confermato, per ogni anno, i flexible benefit di importo pari ad € 200.

PORTI: Erogazione della prima tranche di Una tantum.

INFORMAZIENZE

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 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.