

[10.2021]

LAVORO AGILE E
CONGEDI

NUOVA SENTENZA
SULLA DECONTRI-
BUZIONE SUD

PROROGA CERTIFI-
CAZIONE UNICA

L'EDITORIALE

16
03
21

CTP

CECCATO
TORMEN

& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 5m

LAVORO AGILE E CONGEDI PER I FIGLI

IL D.L. 30/2021

Il D.L. 30/2021, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 62/2021 di sabato 13 marzo, ha introdotto misure restrittive per la circolazione delle persone finalizzate a contrastare la diffusione del Covid-19 e di fatto disposto la sospensione della didattica in presenza.

Per compensare i disagi delle famiglie, il decreto ha quindi regolamentato il diritto al lavoro agile e ai congedi, da riconoscere a uno dei due genitori.

Vediamo in breve.

IL DIRITTO AL LAVORO AGILE O AL CONGEDO COVID

Il diritto al lavoro agile o al congedo Covid scatta per un periodo corrispondente alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'eventuale infezione contratta dal figlio, oppure per il periodo di quarantena del figlio disposto dalla Asl, con le seguenti modalità:

1. 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 SARS CO-VID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dall'Asl territorialmente competente

a seguito di contatto ovunque avvenuto

2. nelle sole ipotesi in cui 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 SARS 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 dall'INPS un'indennità pari al 50% della retribuzione (non va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità), coperta da contribuzione figurativa
3. gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del Decreto, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui sopra
4. 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
5. i lavoratori autonomi per i figli conviventi minori di anni 14 possono scegliere la corresponsione di uno o più bonus, erogati tramite il Libretto famiglia, per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo com-

pletivo di 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate per i casi sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio e quarantena

6. per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di o non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione o del bonus, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure sopra descritte.

Le misure descritte si applicano fino alla data del 30 giugno 2021 (!).

ALTRE NOVITÀ

CERTIFICAZIONE UNICA – PROROGA?

In attesa del decreto-legge Sostegni, con il comunicato stampa 49 del 13 marzo, il ministero dell'Economia ha annunciato la proroga dal 16 al 31 marzo del termine per consegnare la certificazione unica sintetica al percipiente e per trasmettere quella ordinaria all'amministrazione finanziaria.

Slittano di conseguenza tutte le altre scadenze collegate e in particolare viene rinviato al 31 marzo il termine entro cui tutti i soggetti esterni (enti previdenziali, banche, assicurazioni, eccetera) devono inviare alle Entrate i dati utili per la predisposizione della dichiarazione precompilata, che sarà messa a disposizione del contribuente il 10 maggio anziché il 30 aprile.

Le aziende hanno quindi 15 giorni in più per riconciliare i numerosi dati gestiti nel 2020 e riepilogati nella certificazione unica, e laddove, in sede di approfondimento dei controlli, i sostituti dovessero accertare la necessità di in-

tervenire su certificazioni già inviate telematicamente, la proroga al 31 marzo dà l'opportunità di inviare entro tale data un flusso di annullamento o uno di sostituzione, previa apposizione dell'apposito flag nel frontespizio.

Si ricorda che i flussi di annullamento e/o sostituzione potranno contenere solo Cu da annullare o da sostituire.

STOP TEMPORANEO ALLE DISPOSIZIONI DELL'INPS CHE NON PREVEDONO LA FRUIZIONE DEL BONUS “DECONTRIBUZIONE SUD”?

Lo ha stabilito il Tar Lazio, sezione terza quater, con il decreto 1604/2021 del 15 marzo a fronte del ricorso presentato da Adecco Italia.

La decontribuzione Sud è stata introdotta dal decreto-legge 104/2020 relativamente al periodo ottobre-dicembre dell'anno scorso e prorogata dalla legge di bilancio 2021 fino al 2029.

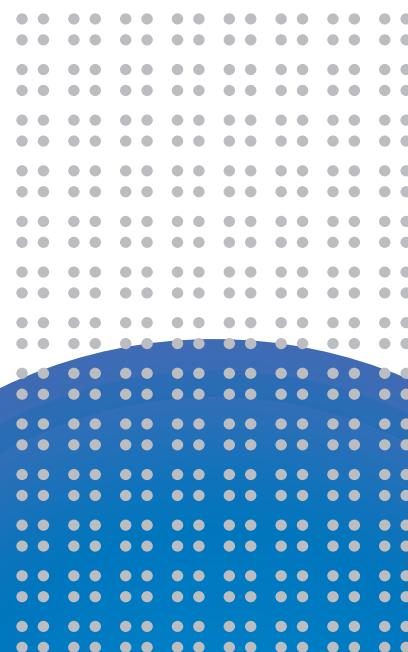
Fino al 2025 prevede uno sconto del 30% dei contributi a carico dell'azienda per ogni dipendente la cui sede di lavoro sia collocata in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

L'istituto di previdenza, però, con il messaggio 72/2021 (riferito al 2020) e la circolare 32/2021 per quest'anno, ha precisato che in caso di lavoro somministrato come sede di lavoro rileva l'agenzia che assume il lavoratore, conseguentemente lo sgravio non può essere riconosciuto se il dipendente viene «formalmente incardinato» presso un'agenzia situata in una regione differente da quelle svantaggiate, anche se poi viene inviato in missione in una di quelle aree.

Il Tar Lazio ha sospeso l'operatività del messaggio e delle circolari (anche la 122/2020) fino alla camera di consiglio del 9 aprile, nelle parti riferite alla somministrazione.

Peraltro, le indicazioni Inps sulla fruizione di questa agevolazione sono già state oggetto di sospensiva del Tar in relazione alle modalità di applicazione dello sgravio sulla tredicesima erogata nel 2020.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

