



STUDIO FILIPPI
CONSULENTI D'IMPRESA
Strada del Megiaro 261
36100 Vicenza
Telefono (4 linee): 0444 525824
Fax: 0444 809824
E-mail: info@studio-filippi.it
Web-site: www.studio-filippi.it



Circolare 08 2021

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

Covid News: Il Decreto sostegni

Contenuto: tutele e misure di sostegno per i datori di lavoro e i lavoratori dipendenti

Vigenza: in vigore per tutto il 2021

In sintesi:

Proroga delle scadenze degli adempimenti fiscali:

Prospetto riepilogativo		
Adempimento	Scadenze 2021 (ante modifica)	Scadenze 2021 (post modifica)
Trasmissione telematica Certificazione Unica all'Agenzia	16 marzo	31 marzo
Consegna Certificazione Unica ai percipienti	16 marzo	31 marzo

Trattamenti di integrazione salariale:

Il decreto Sostegni proroga la cassa integrazione Covid, introdotta dal decreto Cura Italia e poi rinnovata, attraverso i decreti: Rilancio, Agosto e Ristori, e infine dalla legge di bilancio 2021.

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 possono presentare domanda, per i **lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto Sostegni:**

- di trattamento ordinario (Cigo) per ulteriori 13 settimane, tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021;
- di assegno ordinario (Aso) o Cassa integrazione n deroga (Cigd) per ulteriori 28 settimane tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021;
- di cassa integrazione salariale operai agricoli (Cisoa), per una durata massima di 120 giorni, nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021 (in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda).



La misura di integrazione salariale può essere richiesta dai datori di lavoro **senza l'applicazione di alcun contributo addizionale.**

E' confermata la possibilità di richiedere **l'anticipazione del trattamento** da parte dell'Inps nella misura del 40%.

L'indennità può essere anticipata dal datore di lavoro o essere erogata direttamente dall'Inps.

Divieto di licenziamento

- è confermato, **fino al 30 giugno 2021 il blocco dei licenziamenti** in scadenza a fine marzo, con le deroghe già attualmente previste in caso di cessazione, fallimento o di accordo aziendale con il sindacato sulle uscite incentivate, per tutte le aziende,
- mentre viene **prorogato fino al 31 ottobre 2021** per le aziende che non hanno strumenti ordinari di integrazione al reddito, e sono dunque beneficiari di cassa integrazione in deroga emergenziale o assegno ordinario.

Rapporti di lavoro a termine

Il decreto conferma per tutto il 2021 la deroga sulle causali dei contratti a tempo determinato: ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, ammette la possibilità di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni previste dalla legge.

Le disposizioni di cui sopra hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del decreto in argomento e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

Tutela dei lavoratori fragili

Sono prorogate al 30 giugno 2021 le tutele disposte a favore dei lavoratori cosiddetti fragili, in considerazione del protrarsi dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19.

L'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti in condizioni di particolare fragilità viene equiparata al ricovero ospedaliero. La disposizione è retroattiva nel senso che decorre dal 1° primo marzo di quest'anno.

I lavoratori interessati dalla disposizione sono:

- 1) lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, c. 3, Legge 104/1992);
- 2) lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Detti lavoratori hanno diritto di svolgere la propria **prestazione in modalità di lavoro agile**.
L'eventuale assenza per malattia, qualora non si possa svolgere il lavoro agile, esclude tale assenza dal periodo di compenso della malattia.

Il testo precisa anche che tali assenze – in ragione della loro equiparazione al ricovero ospedaliero – non solo rilevanti per l'erogazione dell'indennità di accompagnamento. Come noto, infatti, il ricovero ospedaliero, sopra un certo limite di giorni di degenza, comporta la sospensione dei relativi ratei di indennità di accompagnamento. Queste assenze non rientrano in quella fattispecie.

31 marzo 2021

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarmi una mail all'indirizzo neqoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziali ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se avessi ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.