

## IO Lavoro - Cumulabilità con gli incentivi per assunzioni

L'ANPAL ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il **D.D. 21 febbraio 2020, n. 66** che integra le disposizioni del D.D 11 febbraio 2020, n. 52 con riguardo al nuovo incentivo **IO Lavoro "IncentivO Lavoro"**.

Fermo restando quanto previsto dal decreto istitutivo dell'incentivo in materia di cumulabilità con altri incentivi, il decreto n. 66/2020 prevede che l'incentivo sia cumulabile anche con l'esonero volto all'**assunzione stabile di giovani fino a 35 anni di età**, previsto dall'art. 1, comma 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), come modificato dall'art. 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di Bilancio 2020), nel **limite massimo di 8.060 euro su base annua**.

Si attende ora la circolare INPS per la definizione delle modalità di richiesta.

## Congedo obbligatorio e facoltativo del padre - Modalità di fruizione

L'Inps, con il **messaggio 21 febbraio 2020, n. 679**, interviene riguardo le disposizioni relative al **congedo obbligatorio e facoltativo per i padri lavoratori dipendenti**, innovate dalla Legge di bilancio 2020, che si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenute nell'anno 2020.

La legge n. 160/2019 ha anche ampliato, per l'anno 2020, la **durata del congedo obbligatorio**, portandolo a 7 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

La **fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo** spettante per il 2020 ai padri lavoratori dipendenti deve avvenire per il tramite del datore di lavoro, con l'esposizione del relativo credito contributivo direttamente nella denuncia mensile di riferimento. Sono tenuti a presentare domanda all'Inps solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Istituto. Con riferimento alle nascite o adozioni avvenute nel 2019 restano validi i termini di durata previgenti, anche se la fruizione del congedo avviene nel 2020.

## Congedo obbligatorio

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il quinto mese di vita del bambino ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità.

Sono tenuti a presentare domanda all'Inps solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Istituto, mentre, nel caso in cui le **indennità** siano **anticipate dal datore di lavoro**, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

In questo caso è il **datore di lavoro** che **comunica all'Inps le giornate di congedo** fruite, direttamente attraverso il flusso UniEmens.

## Congedo facoltativo

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

La legge n. 160/2019 ha prorogato, per l'anno 2020, anche la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di **un ulteriore giorno di congedo facoltativo**; la relativa fruizione è ammessa previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per le nascite e le adozioni o affidamenti avvenute nell'anno solare 2019, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 5 soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2020.

## Smart-working semplificato per tutte le aziende in Italia

Con la pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale, del D.P.C.M. 1° marzo 2020, **viene estesa a tutte le imprese**, presenti sul territorio nazionale, la possibilità di **attivare automaticamente la modalità di lavoro agile** (c.d. *smart-working*) ai propri dipendenti, **anche in assenza di un accordo individuale**. L'importante è seguire le prescrizioni previste dal legislatore, previste dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

In questi casi, **l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione** che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio. Nella procedura telematica (obbligatoria attraverso il sito [clavoro.gov.it](http://clavoro.gov.it)) devono essere fornite le seguenti informazioni:

1. **Data sottoscrizione** - coincidente alla data di inizio del periodo in smart-working;
2. **File accordo**: un file PDF/A contenente una autodichiarazione dell'azienda nella quale sia presente un riferimento al DPCM citato e le informazioni anagrafiche (tra le quali il codice fiscale) del lavoratore coinvolto nella comunicazione;
3. **Tutte le altre informazioni**: si applicano le regole ordinarie;
4. **Gli obblighi informativi**, previsti dall'articolo 22, comma 1, della legge n. 81 del 22 maggio 2017, sono assolti, in via telematica, anche utilizzando il presente modello.

## **Artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo**

### **- Rinnovo (accordo di rinnovo 19.2.2020) -**

Il 19.2.2020 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL 6.11.2014 applicabile ad artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo, il quale entra in vigore l'1.1.2019 e scadrà il 31.12.2022.

Oltre ai nuovi importi del minimo mensile, si segnalano:

- la definizione di attività stagionale;
- il compenso per il personale assunto nei teatri con contratto di lavoro intermittente, che non può essere inferiore al 100% della paga giornaliera;
- l'introduzione dell'istituto della previdenza sanitaria integrativa, riservato ai soli dipendenti a tempo indeterminato;
- la riduzione da 173 a 169 del divisore orario da utilizzare per determinare la retribuzione oraria del personale amministrativo;
- la durata dell'orario normale di lavoro applicabile, rispettivamente, al personale amministrativo e ai tecnici e operai, che risulta ridotta dalle precedenti 40 a 39 ore settimanale.

**STUDIO ANSELMi**