

Distacco transnazionale di lunga durata: nuovo modello di comunicazione telematica

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato il **decreto n. 170 del 6 agosto 2021** che definisce gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi al Ministero in relazione ai **lavoratori distaccati di lunga durata in Italia**.

In particolare, il nuovo decreto fornisce un nuovo modello «**UNI_Distacco UE**» che, dalla data di entrata in vigore del provvedimento, dovrà essere utilizzato dal "prestatore di servizi", come ad esempio l'impresa stabilita in un altro stato membro della UE o in uno stato extra UE o l'agenzia di somministrazione stabilita in un altro stato membro della UE **che distacchi uno o più lavoratori in Italia**.

La comunicazione preventiva di distacco, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio dello stesso, nonché le eventuali successive variazioni alla comunicazione preventiva da trasmettersi con le stesse modalità entro 5 giorni dall'evento modificativo.

Esonero contributivo parziale per lavoratori autonomi: come presentare le domande

Dal 25 agosto 2021 **lavoratori autonomi e liberi professionisti** possono presentare domanda di esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta quali iscritti alle Gestioni INPS. Le domande devono essere presentate utilizzando distinti modelli per ogni Gestione, entro il **30 settembre 2021**, a pena di decadenza, avvalendosi dei canali telematici dell'istituto messi a disposizione per i cittadini e per gli Intermediari nel sito internet dell'INPS, accedendo al Cassetto previdenziale.

Sono **beneficiari** dell'esonero contributivo parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale i soggetti di seguito riportati che risultino iscritti:

- alle gestioni speciali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO): gestioni degli artigiani, dei commercianti, dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri;

- alla Gestione Separata (articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335), che dichiarano redditi ai sensi del TUIR;
- alle casse professioni autonome (decreti legislativi 509/1994 e 103/1996);
- alla Gestione Separata, come professionisti e altri operatori sanitari (legge 11 gennaio 2018, n. 3) già collocati in pensione;
- alle casse professioni autonome, come professionisti, medici, infermieri e altri operatori (legge 3/2018) già collocati in pensione.

L'esonero deve essere richiesto a **un solo ente previdenziale** e per **una sola forma di previdenza obbligatoria**.

Il **possesso dei requisiti** sarà **dichiarato dal richiedente**, sotto la propria responsabilità, nel **modulo di presentazione della domanda**. Nella stessa, oltre al possesso di tutti i requisiti di legge e all'assenza delle situazioni di incompatibilità, il richiedente dovrà dichiarare di essere in regola con il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria e di non aver superato l'importo individuale di aiuti concedibili indicati dalla sezione 3.1 del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19".

Effetti della diffusione del coronavirus - Tutela della quarantena - Lavoratori fragili – Novità del DL 41/2021 (DL "Sostegni") convertito (messaggio INPS 6.8.2021 n. 2842)

Il messaggio INPS 6.8.2021 n. 2842, in materia di quarantena, lavoratori "fragili" e malattia conclamata da COVID-19, chiarisce:

- quanto alla tutela della quarantena, che per il 2020 il riconoscimento delle tutele avverrà entro i limiti di spesa stanziati, mentre per l'anno in corso, non essendo stati previsti analoghi stanziamenti, l'INPS non potrà, salvo eventuali ulteriori interventi normativi, procedere a riconoscere la tutela previdenziale per gli eventi riferiti al 2021;
- in merito alla tutela dei lavoratori "fragili", che per l'anno 2021 la prestazione verrà riconosciuta per gli eventi fino al 30.6.2021;
- che in caso di malattia conclamata da COVID-19 è riconosciuta la tutela della malattia.

Contratto a tempo determinato: come scrivere la causale prevista dal CCNL

Come noto, la legge di conversione del decreto Sostegni bis modifica la disciplina dei contratti di lavoro a termine a partire dal 25 luglio 2021.

La disposizione aggiunge alle causali legali del decreto Dignità altre causali, che fanno riferimento a "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi".

A fronte di ciò datore di lavoro dovrà riproporre correttamente la macro-causale, prevista dalla contrattazione collettiva, nel contratto individuale.

Al fine di rispettare quanto previsto dal legislatore, il datore di lavoro dovrà descrivere le motivazioni che hanno portato l'azienda ad utilizzare detta tipologia contrattuale e che sono, a grandi linee, identificate nelle **"specifiche esigenze"** che le parti evidenzieranno all'interno degli **accordi collettivi**.

In pratica, la causale che dovrà risultare dal contratto individuale e che dovrà altresì rispecchiare le esigenze richieste dalla contrattazione collettiva, dovrà essere specifica al reale **fabbisogno temporaneo** dell'azienda, ciò al fine di evitare un eventuale contenzioso con i lavoratori, come sta succedendo con le motivazioni previste dalla normativa tutt'oggi vigente.

In sintesi, il datore di lavoro prima di effettuare una proroga oltre i 12 mesi o un rinnovo dovrà valutare le possibili causali previste dal contratto collettivo di riferimento. A fronte di ciò, attendiamo gli accordi delle parti sociali al fine di utilizzare correttamente le giustificazioni contrattuali.

Augurandovi buon lavoro, restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento.

STUDIO ANSELM