

## CIRCOLARE AREA LAVORO NOVEMBRE 2021

### DECRETO LEGGE N. 146/2021

#### c.d. Decreto Fiscale novità per datori di lavoro e dipendenti

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 252 del 21 ottobre 2021 il Decreto Legge n. 146/2021 recante “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”, c.d. Decreto Fiscale.

In particolare, si segnala:

- la concessione di ulteriori **TRATTAMENTI DI ASO (FIS E FONDI DI SOLIDARIETÀ) E CIGD** per una durata massima di **13 settimane**, da collocarsi nel periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, senza applicazione del contributo addizionale.

Le 13 settimane previste dal DL n. 146/2021 sono aggiuntive rispetto alle 28 settimane previste dal DL n. 41/2021.

Queste 13 settimane potranno essere fruito dal 1° ottobre 2021 e solo dopo che siano state interamente autorizzate le antecedenti 28 settimane di cassa integrazione previste dal Decreto Sostegni.

Le nuove 13 settimane di trattamento possono essere richieste per **i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021** (data di entrata in vigore del DL n. 146/2021).

- la concessione di ulteriori trattamenti **CIGO** per le aziende del **settore tessile abbigliamento e pelletteria** per una durata massima di **9 settimane**, da collocarsi nel periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, senza applicazione del contributo addizionale;

- **il BLOCCO DEI LICENZIAMENTI per la durata dei trattamenti richiesti;**

il divieto riguarda, per espressa previsione normativa, i soli datori di lavoro che fruiscono effettivamente dei trattamenti di integrazione salariale Assegno Ordinario (ASO) e Cassa Integrazione in Deroga (CIGD).

Il divieto perdura “per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale entro il 31 dicembre 2021”, inoltre:

- resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991 (licenziamento collettivo);

- resta preclusa la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, Legge n. 604/1966;
- restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7, Legge n. 604/1966.

**Le aziende**, rientranti nel campo di applicazione di ASO e CIGD, che non hanno più necessità di **ricorrere** ai relativi trattamenti, **non sono più soggette al divieto di licenziamento**.

Si ricorda che il divieto di licenziamento è strettamente collegato alla domanda di integrazione salariale, per cui il divieto stesso opera in relazione al **periodo di trattamento autorizzato** e non a quello effettivamente fruito (Nota INL n. 5186/2021).

- la reintroduzione **fino al 31 dicembre 2021**, a favore dei lavoratori dipendenti, dei **CONGEDI PARENTALI** per i **figli affetti da Covid-19, in DAD o in quarantena**. I congedi possono essere fruiti in forma giornaliera o oraria e danno diritto ad un'indennità, a carico INPS, pari al 50% della retribuzione. Eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale richiesti ai sensi degli artt. 32 e 33 del D.lgs. n. 151/2001 per i periodi in oggetto (DAD, infezione da Covid-19 o quarantena dei figli), a decorrere dalla data di inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del DL n. 146/2021), possono essere convertiti, su richiesta dell'interessato, nei congedi parentali Covid-19 di cui al DL n. 146/2021.
- il disposto che **fino al 31 dicembre 2021**, i periodi che i lavoratori trascorrono in **QUARANTENA, a causa del Covid-19**, con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, sono **equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico e non sono computabili nel periodo di comporto**.
- che per il periodo dal **31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021**, ai **datori di lavoro** del settore privato **con obbligo previdenziale** presso le **Gestioni dell'INPS** (esclusi i datori di lavoro domestico) è riconosciuto il diritto ad un **RIMBORSO FORFETTARIO** per gli **oneri sostenuti** relativi ai propri **lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia INPS**.

Si tratta di un importo una tantum pari ad euro 600 riconosciuto al datore di lavoro, per ogni singolo lavoratore e per ciascun anno solare ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso è erogato dall'Istituto **previa** presentazione di specifica **domanda telematica** corredata da dichiarazione attestante i periodi interessati.

**Modalità e termini di invio della domanda saranno forniti dall'INPS.**

- l'approvazione di nuove norme a tutela della **SICUREZZA SUL LAVORO**.

Le norme approvate hanno l'obiettivo di rafforzare l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, presidiare il rispetto delle disposizioni per assicurare la prevenzione, aggravando anche la posizione delle imprese che non rispettano le misure di prevenzione ed utilizzano lavoratori "in nero".

**Nel dettaglio:**

- cambiano le condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare della **SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE** interessata dalle violazioni: 10% e non più 20% del personale "**in nero**" presente sul luogo di lavoro;
- non è più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche;
- la nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede altresì l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione;
- nel caso in cui siano accertate gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, è prevista la sospensione dell'attività, anche senza la necessità di una reiterazione degli illeciti;
- per poter riprendere l'attività produttiva è necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda della fattispecie di violazione. L'importo è raddoppiato se, nei 5 anni precedenti, la stessa impresa ha già avuto un provvedimento di sospensione;
- sono estese le competenze di coordinamento all'INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro - negli ambiti della salute e sicurezza del lavoro. All'estensione delle competenze attribuite all'INL si accompagneranno un aumento dell'organico e un investimento in tecnologie nel biennio 2022/2023 per dotare il nuovo personale ispettivo della strumentazione informatica necessaria a svolgere l'attività di vigilanza.
- è rafforzata la banca dati dell'Inail, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), per il quale si punta a una definitiva messa a regime e a una maggiore condivisione delle informazioni in esso contenute. Gli organi di vigilanza sono tenuti ad alimentare un'apposita sezione della banca dati, dedicata alle sanzioni applicate nell'ambito dell'attività di vigilanza svolta nei luoghi di lavoro. L'Inail dovrà rendere disponibili alle Aziende sanitarie locali e all'Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate e agli infortuni denunciati.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.  
Cordiali saluti.



Piazza Adelaide Lonigo, 8/c  
35030 – Rubano Padova  
Tel. 049 635513 Fax 049 634457