



LARA GIOVANNINI  
VIA SANDRO PERTINI 32  
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

CONSULENTE DEL LAVORO  
TEL 051 454116  
FAX 051 455795

**A tutti i Clienti  
Loro sede**

San Lazzaro di Savena, 28 ottobre 2021

## **CIRCOLARE N. 8/2021**

### **OGGETTO: DECRETO LEGGE 21 OTTOBRE 2021 N.146 (c.d. Decreto Fiscale) – NORME PER IL LAVORO.**

Dal **22 ottobre 2021** entrano in vigore le nuove misure urgenti in materia Fiscale (artt. 1-7), Lavoro (artt. 8-12), Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 13), Finanziaria (artt. 14-17).

Di seguito quanto prevede il Decreto Legge N. 146/2021 in materia di lavoro e previdenza:

#### **Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (quarantena) - (art. 8)**

Oltre ad estendere la necessaria copertura finanziaria, non solo fino al termine dello stato di emergenza ma anche per il periodo pregresso, sono state apportate modifiche all'art. 26 del decreto legge n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020.

Fino al 31 dicembre 2021 viene previsto: da un lato, ai fini del trattamento economico, l'equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in conseguenza del Covid-19 e dall'altro, la non computabilità ai fini del periodo di comporta.

Viene modificato quanto in precedenza stabilito circa gli oneri a carico del datore di lavoro e degli istituti previdenziali connessi alle tutele per i lavoratori in malattia per quarantena e per quelli c.d. fragili che non possono svolgere attività in modalità agile.

A seguito della nuova previsione, i datori di lavoro che indennizzano o che hanno indennizzato, nel periodo **dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021**, interamente a proprio carico, la quarantena-malattia ai dipendenti, previa presentazione di apposita domanda telematica all'ente previdenziale, avranno diritto per ciascun anno solare ad **un importo una tantum di 600,00 euro** per ogni singolo lavoratore interessato. Modalità e termini di presentazione dell'istanza saranno indicati dall'Inps.

### **Congedi parentali (art.9)**

Fino al 31 dicembre 2021, la norma prevede la concessione, alternativamente tra i due genitori, di uno specifico congedo, con riconoscimento di contribuzione figurativa, in forma giornaliera o oraria, a favore del lavoratore con **figlio convivente minore di 14 anni**.

Per i periodi di astensione è riconosciuta, in luogo della retribuzione, **un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa**.

La durata dell'astensione sarà possibile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio stesso disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Gli eventuali periodi di congedo parentale ordinario, fruiti dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto) dai genitori a fronte di suddette causali, possono a domanda essere convertiti nel congedo straordinario Covid con diritto alla suddetta indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

*Lavoratori con figli in situazione di handicap grave accertata ai sensi dell'art. 3, c.3 della L. n. 104/1992*

Si prescinde dal requisito dell'età del figlio.

*Lavoratori con figli di età compresa fra i 14 e i 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 da parte del datore di lavoro e diritto alla conservazione del posto.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

*Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS*

Per coloro che abbiano figli conviventi non superiori ai 14 anni, è riconosciuta un'indennità per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità

*Lavoratori autonomi iscritti all'INPS*

Per coloro che abbiano figli conviventi non superiori ai 14 anni, è riconosciuta un'indennità per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

### **Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale (art.11)**

Le imprese che hanno necessità di sospendere e/o ridurre l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo tra il 1 ottobre e il 31 dicembre 2021, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021:

- Domanda di assegno ordinario o di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, per una durata di 13 settimane se rientranti nei settori interessati da cassa integrazione in deroga e assegno ordinario;
- Domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto legge n. 18/2020, convertito con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 per una durata di 9 settimane per il settore tessile, moda e pelletterie.

Le suddette 13 settimane previste per la Cassa in Deroga e per l'Assegno Ordinario e le 9 settimane di Cigo per i suddetti settori, sono riconosciute ai datori di lavoro per i quali sia decorso il precedente periodo autorizzato.

**Le domande di accesso ai trattamenti in esame, andranno inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro il 30 novembre 2021.**

Ai datori che presentano domanda resta precluso per la durata della fruizione del trattamento:

- L'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020;
- Il recesso per il datore di lavoro dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Il blocco non si applica in caso di:

- Licenziamento motivato dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, oppure della cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della stessa, senza continuazione anche parziale dell'attività, sempre che nel corso della liquidazione della società non si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- Accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale con riconoscimento dell'indennità Naspi;
- Fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale.

### **Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 13)**

Tra le novità tese a rafforzare la prevenzione e il presidio delle attività di controllo degli adempimenti legati alla sicurezza del lavoro, vanno segnalate le modifiche al sistema sanzionatorio.

In particolare ora possono essere adottati dagli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, **provvedimenti di sospensione**:

- Laddove si riscontrino che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;
- In caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro; **a titolo di esempio: mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR); mancata elaborazione del piano di emergenza ed evacuazione; mancata formazione ed addestramento, ecc.**

Il provvedimento sospensivo viene revocato quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) Regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- b) Accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro, nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) Rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni in tema di sicurezza;
- d) Nel caso di lavoratori irregolari, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a:
  - 2.500 euro, fino a cinque lavoratori irregolari;
  - 5.000 euro, per più di cinque lavoratori irregolari;
- e) Nel caso di violazione di norme in materia di salute e sicurezza, il pagamento di una somma variabile a seconda della natura delle violazioni accertate.

Il datore di lavoro che non rispetta e non ottempera al provvedimento sospensivo è punito con:

- L'arresto fino a sei mesi se la violazione riguarda le norme in materia di salute e sicurezza;
- L'arresto da tre a sei mesi e l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro se la violazione riguarda il lavoro irregolare.

Il decreto conferma inoltre l'ulteriore sanzione interdittiva in base alla quale per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'azienda di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Per ulteriori chiarimenti Vi preghiamo di contattare telefonicamente il nostro studio.

Cordiali saluti,

*Studio Giovannini Lara*