

Fano, lì 02.11.2021

A tutte le Aziende interessate
loro sedi

Circolare n. 21/2021

OGGETTO: DECRETO FISCALE N. 146 del 21 ottobre 2021 in vigore dal 22.10.2021.

Il Governo ha approvato il “**Decreto Fiscale**” D.L. n. 146 del 21 ottobre 2021 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, in vigore dal 22 ottobre 2021.

Di seguito riportiamo le novità più rilevanti in materia di lavoro:

ULTERIORI SETTIMANE DI ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA COVID-19

- I Datori di Lavoro che rientrano nell’ambito di interventi di sostegno al reddito, quali FIS e CIGD, che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza COVID-19, possono presentare domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga, per una durata massima **di 13 settimane**, nel periodo compreso **tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021**.
- Le 13 settimane sono riconosciute ai Datori di Lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane previsto dal DL Sostegni (DL 41/21).
- nel decreto non è espressamente detto, ma si presume che I lavoratori interessati siano quelli in forza alla data del 22 ottobre 2021.
- Le settimane previste non sono soggette al contributo addizionale a carico delle aziende.

ULTERIORI SETTIMANE DI CIGO COVID-19 PER LE AZIENDE DEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO E PELLETERIA

- I Datori di Lavoro individuati nella classificazione ATECO2007 con i codici 13- Industrie tessili; 14- Confezioni di articoli di abbigliamento, in pelle e pelliccia; 15- Fabbricazione di articoli in pelle e simili, possono presentare dal 1° ottobre domanda di CIGO per una durata **massima di 9 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° ottobre e il 31 Dicembre 2021**.
- Le 9 settimane di CIGO sono aggiuntive rispetto al periodo previsto dal DL Sostegni-bis (17 settimane) e possono essere utilizzate a prescindere dall’esaurimento o meno delle precedenti 17 settimane.
- nel decreto non è espressamente detto, ma si presume che I lavoratori interessati siano quelli in forza alla data del 22 ottobre 2021.
- Le settimane previste non sono soggette al contributo addizionale a carico delle aziende.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

- I Datori di Lavoro di cui ai precedenti punti, che presentano:
 - domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga,
 - domanda di CIGO (settori ATECO2007 codici 13-14-15),nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, non potranno procedere ad effettuare licenziamenti collettivi o licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021.
- Rimangono **alcune eccezioni nelle quali non si applica il divieto di licenziamento**:
 - per le imprese che cessano in maniera definitiva l’attività;
 - per cessazione del contratto di appalto con riassunzione da parte del nuovo appaltatore subentrante;
 - per le imprese dichiarate fallite;
 - nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

TRATTAMENTO ECONOMICO QUARANTENA COVID-19

- I periodi che i lavoratori trascorrono in quarantena, a causa del Covid-19, con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, fino al 31 dicembre 2021, sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico: a carico INPS e del Datore di Lavoro (carenza ed eventuale integrazione) ovvero interamente a carico del Datore di Lavoro, e non sono computabili nel periodo di comporto.
- In relazione ai periodi di quarantena assimilati a malattia e ai periodi di assenza dal servizio equiparati a ricovero ospedaliero, I Datori di Lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS, per il periodo dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, hanno diritto ad un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia a carico dell'Istituto. Il rimborso è riconosciuto, previa domanda telematica, una tantum per ogni singolo lavoratore per un importo pari a 600 euro, solo nel caso in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non sia stata svolta o non sarà svolta in modalità agile.
- Con la modifica normativa prevista dal Decreto, **risulta esclusa** la possibilità di porre, a carico del bilancio dello Stato, gli oneri sostenuti dai Datori di Lavoro in relazione ai lavoratori dipendenti aventi diritto all'indennità di malattia covid nel periodo pandemico a carico dell'Inps, quali, la retribuzione spettante per i giorni di carenza (primi tre giorni di evento) e l'integrazione della predetta indennità per i giorni successivi.

CONGEDI PARENTALI PER COVID-19

- Viene reintrodotta la possibilità per i lavoratori dipendenti di richiedere, fino al 31 dicembre 2021, i congedi parentali per i figli under 14 affetti da Covid-19, in DAD o in quarantena; il diritto è previsto per uno dei due genitori alternativamente. I congedi possono essere fruiti in forma giornaliera o oraria e danno diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione (a carico Inps). La fruizione del congedo parentale non è subordinata allo svolgimento di una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di effettuazione in modalità agile.
- Per i figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni è previsto il diritto da parte di uno dei genitori, alternativamente all'altro, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità e senza contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

NOVITA' IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Il Decreto si occupa del rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, apportando alcune modifiche al Dlgs n. 81/2008 (Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro). La novità più importante riguarda la riscrittura dell'Art. 14 dedicato ai provvedimenti degli organi di vigilanza diretti a contrastare il lavoro irregolare ed a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori:

L'Ispezzione Nazionale del Lavoro adotta il provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale quando riscontra che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato irregolarmente al momento dell'accesso ispezzivo (in precedenza era il 20%), nonché in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui allegato I.

ALLEGATO I

(articolo 14, comma 1)

Fattispecie di violazione ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 14 (sospensione)

	FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500

6	<i>Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto</i>	<i>Euro 300 per ciascun lavoratore</i>
7	<i>Mancanza di protezioni verso il vuoto</i>	<i>Interessato</i>
8	<i>Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno</i>	<i>Euro 3.000</i>
9	<i>Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</i>	<i>Euro 3.000</i>
10	<i>Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</i>	<i>Euro 3.000</i>
11	<i>Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)</i>	<i>Euro 3.000</i>
12	<i>Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo</i>	<i>Euro 3.000</i>

Il Datore di Lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con:

- l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 e 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.*

Rimaniamo a disposizione come sempre per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*