

Imola, 29/10/2021

### PUBBLICATO IL 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 del 21 ottobre 2021** (c.d. Decreto Fiscale).

Numerose e rilevanti le novità per datori di lavoro e dipendenti.

In particolare, si segnala:

- la concessione di ulteriori trattamenti Covid-19 di ASO e CIGD (13 settimane) da collocarsi nel periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021;
- il blocco dei licenziamenti per la durata dei trattamenti richiesti;
- la conferma, fino al 31 dicembre 2021, dei congedi parentali per i figli in DAD, affetti da Covid-19 o in quarantena,
- il rifinanziamento, per l'anno 2021, dell'indennità di malattia per quarantena.

### ULTERIORI SETTIMANE DI ASO E CIGD (CASSA INTEGRAZIONE COVID-19)

I **datori di lavoro** che, secondo quanto previsto dal DL 41/2021, potevano sospendere o ridurre l'attività facendo domanda di ASO (FIS e Fondi di solidarietà) e CIGD (cassa in deroga) per una durata massima di 28 settimane, da collocarsi a partire dal 1° aprile fino al 31 dicembre 2021,

potranno presentare **domanda di Assegno ordinario (FIS o fondi di solidarietà come l'Eber) e di cassa integrazione in deroga per ulteriori 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 **già stato interamente autorizzato** il periodo di 28 settimane previsto dal DL 41/2021 (Decreto Sostegni);
- decorso il predetto periodo autorizzato di 28 settimane.

Le 13 settimane previste dal DL n. 146/2021 sono quindi **aggiuntive** rispetto alle 28 settimane previste dal DL n. 41/2021. I datori di lavoro hanno, pertanto, a disposizione **41 settimane** di Assegno ordinario o CIGD da collocare nel periodo **1° aprile 2021 - 31 dicembre 2021**.

Le nuove tredici 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).

Il Decreto di nuova pubblicazione non introduce invece nuove misure per i datori di lavoro destinatari della CIGO (Cassa Integrazione Ordinaria).

### BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Come era già avvenuto con i precedenti decreti, anche in questo caso, ove l'azienda interessata richieda l'utilizzo degli ammortizzatori, non potrà procedere a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo.

In sostanza i datori di lavoro che – pur potendo astrattamente farlo – non presentano domanda di integrazione salariale, sono fuori dal blocco dei licenziamenti.

Restano invariate le esclusioni dal divieto per i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo (disciplinari), per mancato superamento del periodo di prova e le esclusioni già introdotte dai precedenti Decreti.

### CONGEDI COVID PER I GENITORI LAVORATORI

Il DL n. 146/2021 dispone che il **lavoratore dipendente**

- **genitore di figlio convivente minore di anni 14,**
- **alternativamente all'altro genitore,**

**possa astenersi dal lavoro** per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della **sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,**
- dell'**infezione da SARS-CoV-2 del figlio,**
- della **quarantena del figlio** disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a **seguito di contatto ovunque avvenuto.**

Con riferimento a **figli con disabilità in situazione di gravità accertata** si stabilisce che il **beneficio** in esame **spetta a prescindere dall'età del figlio**, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Eventuali **periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale (maternità facoltativa)** richiesti a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore DL n. 146/2021) possono essere convertiti, su richiesta dell'interessato, nei congedi parentali Covid-19 se ricorrono le condizioni di cui sopra e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO

Per i **periodi di astensione** in oggetto è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'**indennità pari al 50% della retribuzione** stessa e i suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

#### FIGLI DI ETÀ COMPRESA TRA I 14 E I 16 ANNI

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.

#### CONDIZIONI

È espressamente previsto che, per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo indennizzato (figli minori di 14 anni) ovvero non indennizzato (figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni) 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 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure

**ATTENZIONE:** l'Inps non ha ancora rilasciato alcun messaggio o circolare in merito, pertanto si suggerisce di attendere indicazioni ufficiali prima di presentare eventuali domande.

### TUTELA DELLA QUARANTENA

L'art. 8 del DL n. 146/2021, a parziale modifica e integrazione dell'art. 26 del DL n. 18/2020, **proroga al 31 dicembre 2021 l'assimilazione alla malattia** dei **periodi** trascorsi dai lavoratori dipendenti in **quarantena** con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Tale assimilazione opera **ai fini del trattamento economico** spettante per i suddetti periodi.

Viene, così, scongiurato il rischio di scopertura per gli eventi di quarantena verificatisi nel corso del 2021 per i quali l'INPS aveva segnalato l'impossibilità di riconoscere la tutela previdenziale a suo carico per mancanza di stanziamento dei fondi necessari.

I periodi di quarantena verificatisi nel corso del 2021 vanno, dunque, considerati come periodi di malattia con conseguente diritto al trattamento economico previsto per quest'ultima, il quale, a seconda dei casi, è a carico dell'INPS (indennità) e del datore di lavoro (carenza ed eventuale integrazione) ovvero interamente a carico del datore di lavoro.

#### **QUARANTENA E SMART WORKING**

Il lavoratore che durante la quarantena **può accedere allo smart working** o al telelavoro **non va considerato in "malattia"** in quanto non è inabile al lavoro e la sua attività non si sospende.

Con questo importante chiarimento era intervenuta l'Inps con il **messaggio 3653/2020** del 9 ottobre 2020 (si veda anche nostra circolare del 14/10/2020).

In questi casi, se il lavoratore può continuare a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa in regime di smart working oppure di telelavoro, non si verifica alcuna sospensione dell'attività lavorativa e della correlata retribuzione; di conseguenza, non si applica la tutela previdenziale della malattia spettante al lavoratore in quarantena o in sorveglianza precauzionale.

Non dovrà quindi produrre alcun certificato medico.

#### TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Si evidenzia che la Legge n. 133 del 24 settembre 2021, di conversione del DL n. 111/2021 ha disposto la proroga, per i lavoratori fragili, **fino al 31 dicembre 2021**, della possibilità di:

- svolgere di norma la prestazione lavorativa in smart working,
- o, in alternativa, qualora l'attività lavorativa non possa essere resa in modalità agile, di vedersi equiparata l'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero ai fini del trattamento economico.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento.