

## D.L. 21 ottobre 2021, n.146 ("Decreto Fiscale"): Misure urgenti a tutela del lavoro

Il Decreto Fiscale, DL n.146/2021, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili, al Capo II riporta importanti novità materia di lavoro.

Di seguito un esame delle principali novità introdotte dal Decreto, le cui disposizioni sono entrate in vigore in data 22 ottobre 2021.

### **Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale**

Secondo quanto stabilito dall'art. 11 del Decreto in oggetto

- al comma 1, i datori di lavoro privati che rientrano nelle tutele del fondo di integrazione salariale (FIS) e dei trattamenti di cassa integrazione in deroga (ex art.8 del DL 22 marzo 2021, n.41 "DL Sostegni" convertito in L.69/2021), che sospendano o riducano l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda per ulteriori 13 settimane a partire dal 1° ottobre 2021 fino al 31 dicembre 2021. Per tali trattamenti concessi non è previsto il pagamento di un contributo addizionale. Tuttavia, i trattamenti di cui sopra sono concessi nel limite massimo di spesa di 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, limite che l'INPS provvederà a monitorare al fine di prendere in considerazione ulteriori domande. L'istanza può essere presentata per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, data di entrata in vigore del D.L. in oggetto.
- al comma 2, i datori di lavoro privati delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, individuati tramite codice ATECO 13,14,15 (ex art. 50-bis, comma 2, del D.L. n.73/2021, convertito in L. n.106/2021), che sospendano o riducano l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per ulteriori 9 settimane, nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Presupposto per entrambi gli interventi di integrazione salariale è l'autorizzazione del periodo di integrazione salariale precedentemente concesso ex art. 8, comma 2, del DL 41/2021, di 28 settimane fruibili nel periodo dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021. All'art. 11 comma 7 è precisato che, a fronte di questa agevolazione, è preclusa fino al 31 dicembre 2021 la possibilità di recedere dai contratti di lavoro per motivi economici nonché l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (ai sensi dell'art. 8 commi 9-11 del DL 22 marzo 2021, n.41, cd. "Decreto Sostegni").

### **Disposizioni in tema di tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato**

L'art. 8 del DL in oggetto stabilisce che, in rettifica all'art. 26 del DL 17 marzo 2020 n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020 n.27, fino al 31 dicembre 2021 il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria (di cui all'art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6), dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. Inoltre, fino al 31 dicembre 2021, ai lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave (accertata ex art. 3, c. 3 Legge 104/1992), o in possesso di certificazione che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di

relative terapie salvavita (ex art. 3, c. 1 Legge 104/1992), il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato a ricovero ospedaliero, ex. art. 19, c. 1, del DL 2 marzo 2020, n. 9. Per tali periodi, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale sono posti a carico dello Stato secondo un limite massimo di spesa di 976,7 milioni per l'anno 2021.

Il comma 1 del sopracitato art. 8 indica inoltre che, dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le gestioni dell'INPS hanno diritto a un rimborso forfettario, una tantum per ogni singolo lavoratore, per gli oneri sostenuti relativi ai lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, solo nei casi in cui la prestazione lavorativa durante l'evento non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso erogato dall'INPS ammonta a 600 euro per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda. Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021.

### **Congedo parentale per lavoratori dipendenti**

L'art. 9, comma 1 del Decreto Fiscale stabilisce che il lavoratore dipendente e genitore di un figlio convivente di età inferiore ai 14 anni, possa astenersi dal lavoro, in alternativa all'altro genitore, per l'intero o parziale periodo di:

- sospensione dell'attività didattica/educativa svolta in presenza del figlio;
- durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- durata della quarantena del figlio disposta da ASL territorialmente competente.

Tale possibilità è riconosciuta per lavoratori dipendenti e genitori di figli con disabilità grave (accertata ex art. 3, c. 3 Legge 104/1992) indipendentemente dall'età del figlio. Il suddetto congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria, fino al 31 dicembre 2021, come stabilito dal comma 9 dell'art. 9.

All'art.9, comma 2, è precisato che, per i periodi di astensione dal lavoro, è riconosciuta in luogo della retribuzione e nei limiti di spesa previsti, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata ex art. 23 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di salute e sostegno alla maternità e paternità di cui al D.L. n.151/2001 (ad eccezione dell'art. 23, comma 2). Il periodo di astensione è coperto da contribuzione figurativa.

Come ulteriormente previsto dall'art. 9 comma 3, gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2011/2022 fino al 22 ottobre 2021 nelle circostanze di cui sopra, sono convertibili a domanda di congedo di cui sopra con diritto alla relativa indennità (e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale).

Secondo quanto disposto dall'art. 9 comma 4, in caso di età dei figli compresa tra i 14 e i 16 anni, un genitore ha diritto, in alternativa all'altro, di astenersi dal lavoro senza percepire retribuzione o indennità, né contribuzione figurativa. A tal fine è garantita la conservazione del posto di lavoro e fatto divieto di licenziamento al datore di lavoro.

Il beneficio, come richiamato dall'art. 9 comma 7, è riconosciuto fino a un limite di spesa massimo di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021, limite che l'INPS provvederà a monitorare al fine di prendere in considerazione ulteriori domande.

\* \* \*

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

Villa Roveda Associati