

**Lucio Giulio Ricci**

Dottore Commercialista

Revisore Legale

C.T.U. presso di Tribunale di Milano

**Paolo Covini**

Dottore Commercialista

Revisore Legale

Rag. Antonio Tozza

Dott.ssa Bruna Castelvvedere

Dott.ssa Eva Forchione

Dott. Leonardo Petrella

Dott.ssa Roberta De Cecco

Dott. Roberto Rezzani

Dott. Giuseppe Bonvino

Dott.ssa Andrea Celeste Bodini

Dott.ssa Tamara Rizzo

**Consulenti esterni:**

Avv. Massimiliano Pollavini

Dott. Maurizio Russo

**A TUTTI I CLIENTI**  
**Loro sedi**

Milano, 27 ottobre 2021

**News Letter 2021/012 —Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili – Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146 – misure lavoro**

Il Decreto Legge n. 146 del 21 ottobre 2021 (Decreto fiscale) è stato pubblicato sulla G.U. 21 ottobre 2021, n. 252. Il Decreto fiscale è in vigore dal 22 ottobre 2021.

Di seguito si offre una prima analisi delle disposizioni contenute nel Decreto fiscale, rientranti nell'ambito del "mondo lavorativo" fermo restando che si rimane in attesa di ulteriori precisazioni/chiarimenti dal Governo e dall'INPS, soprattutto in merito alla tempistica per ottenere istruzioni sulle modalità operative.

**1 - ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DI ESONERO DAL CONTRIBUTO ADDIZIONALE**

Si ricorderà che già il Decreto Sostegni (Uno) aveva previsto la concessione di trattamenti nei limiti temporali:

- il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021 per i trattamenti di assegno ordinario f.i.s. (aziende del settore terziario che occupano più di cinque dipendenti) e di cassa integrazione in deroga (aziende del settore terziario che occupano mediamente fino a cinque dipendenti): max 28 settimane concedibili



**CONCENTER**

**STUDIO TOZZA**

*Studio*

**CASTELVEDERE**

Member Firm of E.L.G. E.V.

European Lawyer Group E.V.

**CPR Tale S.t.p.r.l.**

Società tra Professionisti

Via Fabio Filzi, 27 – 20124 Milano

Tel +39 02 89750245 – 02 6774181

Fax +39 02 89750219

Cap. Soc. € 100.000,00 i.v.

Reg. Imprese di Milano n° 08441260968

Codice Fiscale/P.IVA n° 08441260968

email: info@bcptale.it

www.cprtale.it

Data l'assenza di possibilità di ricorso all'integrazione salariale fino al 31 dicembre 2021 in caso di fruizione pressoché continuativa del sostegno al reddito per emergenza epidemiologica da Covid-19 (le 28 settimane continuative terminerebbero nel corso del mese di ottobre 2021), il Decreto fiscale sancisce la possibilità di presentazione di ulteriore domanda, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, per una durata massima di tredici settimane nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021; per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale all'Inps.

Tale ulteriore periodo è ovviamente riconosciuto ai datori di lavoro ai quali sia stato interamente autorizzato il periodo di ventotto settimane.

Inoltre, fermo restando quanto già disciplinato, ovvero:

*I datori di lavoro privati le cui aziende rientrano nell'ambito della cassa integrazione ordinaria (settore industriale/manifatturiero ed affini), con attività ridotta o sospesa possono presentare, con decorrenza 1° luglio 2021, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale di cui al D. Lgs. 148/2015 (quindi causale non legata al Covid-19) fino al 31 dicembre 2021, senza che l'Inps richieda alcun contributo addizionale;*

i Datori di Lavoro che operano nei settori dell'industria tessile e della conciatura, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo di 9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021; per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale all'Inps.

## **2 - PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

Già il Decreto Sostegni (Uno) aveva previsto che ai datori di lavoro rientranti nell'ambito di assegno ordinario f.i.s. e cassa integrazione in deroga (non cassa integrazione ordinaria), il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e di licenziamento collettivo fosse esteso dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

Già il Decreto Sostegni bis, per aziende rientranti nell'ambito della cassa integrazione ordinaria, aveva previsto il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e collettivo (comunque entro il 31 dicembre 2021) per la durata del trattamento di integrazione salariale richiesto/fruito, essendo dunque possibile, ricorrendone i presupposti, il licenziamento dal 1° luglio 2021 in poi nelle Aziende che non avessero richiesto il trattamento di integrazione salariale.

Il Decreto fiscale estende ora tale logica anche alle aziende rientranti nel campo di applicazione di assegno ordinario f.i.s. e cassa integrazione in deroga, prevedendo per queste il divieto di licenziamento:

- fino al 31 ottobre 2021, indipendentemente dalla fruizione/richiesta di trattamento di integrazione salariale
- oltre tale data, e fino al 31 dicembre 2021, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (dunque per le sole aziende che continuano a richiedere il trattamento di integrazione salariale)

Il divieto di tali licenziamenti non si applica in caso di:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nei casi in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;
- ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

### **3 - INDENNITA' DI MALATTIA PER QUARANTENA E RIMBORSI**

Dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato, iscritti alle Gestioni dell'Inps, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto ad un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti durante l'evento in caso di dipendenti in quarantena che non abbiano diritto alla relativa assicurazione economica presso l'Inps (non è previsto il rimborso nel caso la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità agile). Il rimborso (una tantum è pari ad € 600,00 per ogni lavoratore, previa presentazione di apposita domanda, comprensiva di dichiarazione attestante i periodi, le cui modalità e termini di invio saranno comunicati dall'Inps.

### **4 - CONGEDI PARENTALI**

Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14 può astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, usufruendo di un congedo straordinario 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, della quarantena del figlio disposta dall'ASL. In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, il diritto è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria, con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con copertura da contribuzione figurativa.

La medesima indennità è prevista anche per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata Inps ed ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps.

In caso di figli di età compresa tra 14 e 16 anni è ammesso il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, ma con riconoscimento di contribuzione figurativa, divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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 di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

Le misure si applicano in ogni caso fino al 31 dicembre 2021.

## 5 - RAFFORZAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nel caso in cui dall'attività di verifica emerga la presenza sul luogo di lavoro di una quota (10 per cento) di lavoratori irregolari (senza preventiva comunicazione di instaurazione rapporto di lavoro) nonché, a prescindere dal settore di intervento, in casi di gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, adotta un provvedimento di sospensione dell'attività economica aziendale. Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato qualora venga accertata dall'amministrazione che lo ha adottato:

- la regolarizzazione dei lavoratori (con il pagamento di una somma aggiuntiva pari a € 2.500,00 fino a cinque lavoratori irregolari e € 5.000,00 qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari)
- l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro in caso di violazione della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni e il pagamento di una somma aggiuntiva di importo:

1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	€ 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	€ 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento (per ciascun lavoratore interessato)	€ 300
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	€ 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	€ 2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto (per ciascun lavoratore interessato)	€ 300

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

Le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui nei cinque anni precedenti all'adizione del provvedimento, la stessa impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e con l'arresto tre a sei mesi o con l'ammenda da € 2.500,00 a € 6.400,00 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

\*\*\*      \*\*\*      \*\*\*

CPR Tale è a vostra completa disposizione per qualsiasi necessità di chiarimenti in merito a quanto in oggetto.