

Circolare Decreto Fiscale

(Decreto legge n. 146 del 21 Ottobre 2021)

In data 22 ottobre 2021 è stato pubblicato il Decreto Legge 146/2021 recante importanti novità su vari argomenti riguardanti la materia del lavoro. Viene inserita una norma sui congedi parentali nel caso in cui vi siano casi di didattica a distanza relativi a figli di età fino a 14 anni (o senza limite di età, se disabili) e, soprattutto, viene prevista una revisione della normativa sui controlli riguardanti il lavoro nero e la sicurezza e alcune proroghe ai trattamenti di integrazione salariale finalizzate ad attutire gli effetti della fine del blocco dei licenziamenti in alcuni settori. Analizzeremo le novità, una per una, qui di seguito.

Malattia e quarantena COVID

Sin dall'inizio del periodo emergenziale la quarantena da COVID-19, derivante sia da contagio che da contatto, se supportata da provvedimento di quarantena della AUSL, è equiparata ad un evento di malattia del lavoratore subordinato e come tale retribuita. Tale previsione era andata in scadenza alla data del 31.12.2020 e si era in attesa della proroga. Con il Decreto Legge in esame è stato prorogato il trattamento a tutto il 31.12.2021.

E' stato anche risolto, ancorché parzialmente, un vuoto normativo.

Gli impiegati, apprendisti impiegati, quadri direttivi assunti in aziende industriali, artigianali e agricole sono interamente retribuiti, per i periodi di malattia, dalla azienda senza alcuna integrazione e/o partecipazione dell'INPS. Il costo delle quarantene di questi lavoratori era quindi posto integralmente a carico del datore di lavoro. E' ora previsto un contributo *una tantum* pari ad € 600,00 da erogarsi per ogni lavoratore delle summenzionate categorie che nel periodo dal 31.01.2020 al 31.12.2021 sia stato o sarà posto in quarantena covid-19. L'importo sarà erogato previa presentazione di domanda telematica da inviarsi ad INPS sulle base di istruzioni che dovranno essere inserite in apposito messaggio di INPS ad oggi non pubblicato. **Le imprese interessate riceveranno una mail dal nostro Studio con le indicazioni degli eventi potenzialmente indennizzabili. Le imprese non interessate non riceveranno alcuna comunicazione.**

Ulteriori periodi di Cassa Integrazione

Tutte le imprese per le quali non trova applicazione la normativa sulle integrazioni salariali che fanno riferimento alla CIGO (aziende industriali), potranno chiedere ulteriori tredici settimane di assegno ordinario (quindi, FIS), di cassa integrazione in deroga ovvero Fondo di Solidarietà Bilaterale (EBER) nel periodo compreso tra il 1° ottobre ed il 31 dicembre. L'intervento potrà essere richiesto per tutti i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del 22.10.2021.

Quindi, semplificando, tutte le aziende commerciali, del turismo, artigianali (con la esclusione delle aziende edili), di qualsiasi dimensione potranno fruire di ulteriori 13 settimane di integrazione salariale nel periodo dal 01.10.2021 al 31.12.2021. **Condizione per fruire di queste settimane di cassa è quella di non effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nel periodo dal 01.10.2021 al 31.12.2021.**

Blocco dei licenziamenti

In data 31.10.2021 scadrà il blocco dei licenziamenti ancora in essere per alcune tipologie di aziende, (commerciali, artigiane, turismo etc.). Il decreto in esame nel concedere ulteriori 13 settimane di cassa integrazione sposta la scadenza del blocco dei licenziamenti al 31.12.2021.

Su questo punto però sussistono alcune incertezze.

Una interpretazione letterale del decreto suggerisce che lo spostamento della data di scadenza del blocco dei licenziamenti sia riservato alle sole aziende che richiedano le ulteriori 13 settimane di cassa integrazione. Quindi, rinunciando ad attivare nuove settimane di cassa integrazione, sarà possibile procedere alla cessazione dei rapporti di lavoro sin dal 01.11.2021. **Questa è la interpretazione assunta anche dal nostro Studio.**

Una diversa interpretazione più cautelare suggerisce di utilizzare le nuove settimane di integrazione salariale e procedere con eventuali necessari licenziamenti in data successiva al 31.12.2021.

In questa incertezza ed in attesa di dovuti chiarimenti il nostro Studio esaminerà singolarmente ogni caso di necessario licenziamento e valuterà insieme al Cliente la miglior strategia applicabile.

Congedi Covid-19

A decorrere dall'inizio dell'anno scolastico, (la norma è quindi retroattiva), e fino al 31.12.2021 è riconosciuto il diritto dei genitori, alternativamente fra loro, di fruire di un congedo dal lavoro retribuito al 50% dall'INPS per il **figlio convivente di età inferiore ai 14 anni** nei casi di:

- sospensione della attività didattica o educativa in presenza
- infezione da Covid-19 del figlio
- quarantena del figlio disposta da AUSL

I genitori potranno presentare domanda di accesso al congedo autonomamente tramite l'apposito servizio INPS o tramite i Patronati/CAAF.

Contrasto al lavoro nero

Qualora in sede di verifica ispettiva dovessero emergere alternativamente fra loro:

- i. gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro quali:
 1. mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi
 2. mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione
 3. mancata formazione ed addestramento
 4. mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile
 5. mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)
 6. mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto
 7. mancanza di protezioni verso il vuoto

- ii. presenza di lavoratori “in nero” in numero pari o superiore al 10% del personale presente, (ad esempio n. 1 lavoratore “in nero” su 10 lavoratori presenti)

l’Ispettorato del lavoro dovrà adottare un provvedimento di **sospensione della attività lavorativa dell’impresa.**

Per poter riprendere la attività lavorativa sarà necessario:

- 1) il ripristino delle corrette condizioni di lavoro mediante assunzione – in caso di sospensione per lavoro nero – o mediante regolarizzazione delle violazioni in materia di sicurezza sul lavoro
- 2) **in caso di lavoro “nero”:** il pagamento di una sanzione pari ad € 2.500,00 in caso di lavoratori in nero in numero inferiore di 5 ovvero € 5.000,00 in caso di lavoratori in nero in numero superiore a 5.
- 3) **in caso di violazione delle norme di sicurezza sul lavoro:**
 - Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi **Euro 2.500,00**
 - Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione **Euro 2.500,00**
 - Mancata formazione ed addestramento **Euro 300,00 per ciascun lavoratore interessato**
 - Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile **Euro 3.000,00**
 - Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS) **Euro 2.500,00**
 - Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall’alto **Euro 300,00 per ciascun lavoratore interessato**
 - Mancanza di protezioni verso il vuoto **Euro 3.000,00**
 - Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno **Euro 3.000,00**
 - Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi **Euro 3.000,00**
 - Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi **Euro 3.000,00**
 - Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale) **Euro 3.000,00**
 - Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo **Euro 3.000,00**

Il datore di lavoro che prosegua la attività pur in presenza di provvedimento di sospensione sarà punito con l’arresto da tre a sei mesi o con l’ammenda da € 2.500,00 ad € 6.400,00.

Come sempre restiamo a disposizione per qualsiasi informazione o chiarimento dovesse necessitarVi.
Cordiali saluti.

Studio Armanda Rossi