

Padova, 27 ottobre 2021

Circolare n° 11/2021

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: D.L. 146/2021 – Disposizioni in materia di lavoro.

Gentili **Clienti**, Vi inviamo una sintesi degli articoli di maggior interesse in materia di lavoro del **D.L. n. 146/2021** (c.d. decreto “Fiscale”).

N.B.: *parte delle norme attendono circolari applicative utili a renderle operative e a fornire ulteriori chiarimenti interpretativi.*

COVID - NUOVI TRATTAMENTI DI FIS, CIG IN DEROGA E FSBA

FIS – CIG in DEROGA – FSBA (Artigiani)

Vengono concesse altre **13 settimane** (prive di contributo addizionale) **di trattamenti di FIS, CIG in DEROGA e FSBA** previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il **1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**. Tali settimane di integrazione salariale si potranno utilizzare solo dopo che sia stato interamente autorizzato il periodo di 28 settimane utilizzabile dal 1° aprile 2021.

Tutti i trattamenti di cui sopra sono **riconosciuti** in favore dei **lavoratori in forza al 22 ottobre 2021**.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Aziende Terziario, Servizi in genere, Pubblici Esercizi, Alberghi, Artigianato (ambito di applicazione FIS – CIG in DEROGA – FSBA)

Per questa tipologia di aziende viene esteso il **divieto di procedere a licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici **in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali** di cui sopra.

N.B.: *pertanto, a partire dal 1° novembre 2021, per le aziende che non utilizzeranno le integrazioni salariali suddette cesserà il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici.*

Restano escluse dal divieto le seguenti causali di licenziamento:

- Licenziamento per cessazione definitiva dell'attività (esclusi trasferimenti d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.);
- Licenziamento a seguito di fallimento quando non sia previsto l'esercizio provvisorio d'impresa;
- Licenziamento a seguito di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto;
- Licenziamento disciplinare (per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);
- Recesso per mancato superamento del periodo di prova;
- Licenziamento degli apprendisti al termine del periodo di apprendistato, dei lavoratori domestici, dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici;
- Licenziamento dei dirigenti (*fatte salve alcune recenti sentenze di 1° grado che hanno messo in dubbio l'esclusione di questa categoria*);
- Licenziamento per superamento del periodo di comporta.

CONGEDI PER FIGLI

Il lavoratore dipendente **genitore di figlio convivente minore di anni 16 o con disabilità grave**, alternativamente all'altro genitore, può **astenersi dal lavoro** per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata di:

- *Sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;*
- *Malattia del figlio per infezione da Covid-19;*
- *Quarantena del figlio disposta con provvedimento della ASL competente a seguito di contatto.*

Per i periodi di astensione dal lavoro si avrà diritto:

- **GENITORI DI FIGLI MINORI DI 14 ANNI O DISABILI GRAVI** > indennità INPS pari al 50% della retribuzione spettante con diritto alla contribuzione figurativa;
- **GENITORI DI FIGLI TRA 14 ANNI E 16 ANNI** > astensione dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.

I suddetti congedi saranno utilizzabili **a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino a tutto il 31 dicembre 2021**. Qualora il lavoratore dipendente abbia richiesto dei congedi parentali per i periodi antecedenti l'uscita del presente decreto (da settembre 2021 al 21 ottobre 2021) potrà convertirli a domanda da presentare all'INPS nel presente congedo qualora ne abbia diritto.

N.B.: in alternativa all'astensione dal lavoro sarà sempre utilizzabile lo smart-working.

QUARANTENA E MALATTIA COVID

Indennizzabilità periodi di quarantena

Viene chiarito che, almeno fino a tutto il 31 dicembre 2021, i periodi di quarantena saranno equiparati alla malattia e indennizzati come previsto per la stessa.

Aziende i cui lavoratori NON hanno diritto all'indennità di malattia INPS

Con riferimento al periodo dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso l'INPS i cui lavoratori non hanno diritto all'indennità di malattia erogata dall'Istituto, e quindi a completo carico aziendale, potranno richiedere un **rimborso forfettario di 600 euro per ciascun anno solare e per ogni lavoratore** che si sia trovato nelle seguenti condizioni:

1. Quarantena;
2. Malattia per infezione da Covid-19;
3. Malattia equiparata al ricovero ospedaliero per i lavoratori fragili.

Aziende i cui lavoratori hanno diritto all'indennità di malattia INPS

È stata soppressa la possibilità di richiedere il rimborso all'INPS degli oneri a carico del datore di lavoro (integrazione dell'indennità di malattia erogata dall'Istituto prevista dai CCNL) connessi con le tutele per:

1. Quarantena;
2. Malattia per infezione da Covid-19;
3. Malattia equiparata al ricovero ospedaliero per i lavoratori fragili.

SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE (ex lavoro interinale)

E' stato tolto il limite del 31/12/2021, introdotto nel 2020, riferito alla possibilità di assumere con contratto di somministrazione a tempo determinato per periodi superiori ai 24 mesi, anche non continuativi, i

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro. Norma che è stata soppressa perché non trovava ragione in quanto il lavoratore era già stato assunto in modo stabile e secondo le regole previste dalla contrattazione collettiva presso l'agenzia.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti

I Professionisti dello Studio Bertagnin