

# **Circolare n. 21 del 5 novembre 2021**

## **DL 21.10.2021 n. 146 (c.d. “decreto fiscale”) Principali novità in materia di lavoro**

## 1 PREMESSA

Con il DL 21.10.2021 n. 146 (c.d. “decreto fiscale”), pubblicato sulla *G.U.* 21.10.2021 n. 252, sono state emanate ulteriori misure urgenti in materia economica e fiscale e di tutela del lavoro.

Il DL 146/2021 è entrato in vigore il 22.10.2021, giorno successivo alla sua pubblicazione. Tuttavia, per numerose disposizioni sono previste specifiche decorrenze.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 146/2021 in materia di lavoro. Le novità in materia fiscale e di agevolazioni sono invece state analizzate nella precedente circolare.

Il DL 146/2021 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

## 2 NUOVI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19

L’art. 11 del DL 146/2021 prevede la concessione, in relazione al periodo compreso tra l’1.10.2021 e il 31.12.2021, di ulteriori trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga con causale COVID-19, riconosciuti ai datori di lavoro in caso di sospensione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica.

Si tratta, in particolare, delle prestazioni di:

- Assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga) per i datori di lavoro di cui all’art. 8 co. 2 del DL 41/2021 (DL “Sostegni”), riconosciute per una durata massima di 13 settimane, previa autorizzazione del periodo di 28 settimane di cui all’art. 8 co. 2 del DL 41/2021, decorso il periodo autorizzato;
- Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) per i datori di lavoro del settore tessile di cui all’art. 50-*bis* co. 2 del DL 73/2021 (DL “Sostegni-*bis*”), riconosciuta per una durata massima di 9 settimane, decorso il periodo autorizzato ai sensi dell’art. 50-*bis* co. 2 del DL 73/2021.

I predetti trattamenti di integrazione salariale sono richiedibili per i lavoratori in forza al 22.10.2021 (data di entrata in vigore del DL 146/2021) e la loro fruizione non comporta per il datore di lavoro alcun obbligo di versamento del contributo addizionale di cui all’art. 5 del DLgs. 148/2015.

Di converso, per i datori di lavoro beneficiari trova applicazione il divieto di effettuare licenziamenti economici per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

### 2.1 PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui all’art. 11 del DL 146/2021 sono inoltrate all’INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa.

In fase di prima applicazione, il predetto termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.

### 2.2 PAGAMENTO DIRETTO DELLE PRESTAZIONI

Per ottenere il pagamento diretto delle prestazioni da parte dell’INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all’anticipazione di cui all’art. 22-*quater* co. 4 del DL 18/2020, il datore di lavoro è tenuto a inviare all’Istituto previdenziale tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell’integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall’adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione, il termine in questione è spostato al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del DL 146/2021, avvenuta il 22.10.2021.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

### 3 DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'art. 11 co. 7 del DL 146/2021 proroga il divieto di licenziamento per motivi economici (vietando l'avvio di procedure di licenziamento collettivo e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo) per i datori di lavoro che presentino domanda di integrazione salariale ai sensi dei precedenti co. 1, 2 e 6 dello stesso art. 11, per tutta la durata della fruizione del trattamento.

#### **Eccezioni**

Si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro in caso di:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa o cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo all'esodo per i lavoratori disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza che questo comporti la perdita della NASpI;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

### 4 EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA

L'art. 8 del DL 146/2021 rende operativo fino al 31.12.2021 quanto disposto dall'art. 26 del DL 18/2020, ai sensi del quale il periodo trascorso dal lavoratore del settore privato in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in conseguenza del contagio COVID-19, è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla norma di riferimento. Inoltre, il periodo trascorso in quarantena non è considerato computabile ai fini del computo.

#### **Contributo *una tantum***

Con l'introduzione del nuovo co. 7-*bis* all'art. 26 del DL 18/2020, dal 31.1.2020 al 31.12.2021 viene inoltre previsto, in favore dei datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS, a esclusione dei datori di lavoro domestico, il diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti per i propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS.

Per ciascun anno solare, il rimborso è riconosciuto dall'INPS:

- *una tantum*, per un importo pari a 600,00 euro per ciascun lavoratore;
- solo nei casi in cui l'attività lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile.

Il contributo viene erogato previa domanda telematica presentata dal datore di lavoro secondo le indicazioni e i termini che saranno indicati dall'INPS.

### 5 AGEVOLAZIONE IN MATERIA DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L'art. 11 co. 15 del DL 146/2021 interviene con finalità agevolative sulla disposizione di cui all'art. 31 co. 1 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, operante in materia di somministrazione di lavoro.

Viene infatti rimosso il termine del 31.12.2021, entro il quale l'utilizzatore poteva impiegare in missione il lavoratore somministrato a tempo determinato – per il quale l'agenzia di somministrazione ha comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato – per periodi superiori a 24 mesi (anche non continuativi), senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore medesimo la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

## 6 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - ATTIVITÀ ISPETTIVA

L'art. 13 co. 1 lett. c) del DL 146/2021 introduce alcune novità che interessano l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL). Nello specifico:

- con la modifica del co. 1 dell'art. 13 del DLgs. 81/2008, le Aziende sanitarie locali (ASL) vengono affiancate dall'INL nella attività di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Conseguentemente viene disposta l'abrogazione del successivo co. 2 del citato art. 13, il quale riservava all'INL, in concorrenza con le ASL, un ambito di applicazione dell'attività di vigilanza limitato prevalentemente al settore dell'edilizia e a un novero ristretto di attività lavorative;
- viene sostituito il co. 4 dell'art. 13 del DLgs. 81/2008; la nuova norma attribuisce alle ASL e all'INL il compito a livello provinciale, ma nell'ambito dei comitati regionali di coordinamento, di promuovere e coordinare sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi coinvolti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- all'art. 13 del DLgs. 81/2008 viene aggiunto il co. 7-bis, in base al quale l'INL è tenuto a presentare, entro il 30 giugno di ogni anno al Ministro del lavoro e delle politiche sociali per la trasmissione al Parlamento, una relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare; in tale relazione si deve dare conto dei risultati conseguiti e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro.

## 7 NOVITÀ IN MATERIA DI SOSPENSIONE CAUTELARE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE E AUMENTO DELLE SANZIONI

L'art. 13 co. 1 lett. d) e g) del DL 146/2021 riformula l'art. 14 del DLgs. 81/2008 riguardante i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:

- cambiando le condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni;
- inasprendo le relative sanzioni.

### 7.1 PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

La nuova disciplina dispone che l'INL possa adottare il provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale:

- quando riscontra che almeno il 10% (invece del 20% previsto in precedenza) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo risulti occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;
- a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori indicate nel nuovo Allegato I al DLgs. 81/2008. Rispetto alla precedente formulazione, che richiedeva il riscontro di violazioni in materia di salute e sicurezza non solo gravi ma "reiterate", la norma facilita il ricorso al provvedimento di sospensione anche solo a fronte di una delle specifiche violazioni indicate nell'Allegato I. In aggiunta alla sospensione, possono essere imposte specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

#### ***Divieto di contrattazione con la Pubblica Amministrazione***

Per tutta la durata della sospensione è fatto divieto all'impresa destinataria del provvedimento di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

### 7.2 REVOCA

La revoca del provvedimento di sospensione e la conseguente ripresa dell'attività produttiva potrà avvenire:

- in caso di lavoro nero, a seguito dell'assunzione dei lavoratori irregolari e del pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500,00 euro, fino a cinque lavoratori irregolari; se si supera tale soglia, la somma aggiuntiva raddoppia a 5.000,00 euro;
- in caso di violazioni in materia di salute e sicurezza, a seguito della rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni e del versamento di una somma aggiuntiva variabile in funzione del tipo di violazione riscontrata tra quelle indicate nel nuovo Allegato I al DLgs. 81/2008.

Le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione della sospensione, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento analogo.

Fermo restando il rispetto delle suddette condizioni, la revoca viene anche concessa su richiesta del datore di lavoro, subordinatamente al pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo è maggiorato del 5% e deve essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.

### **7.3 SANZIONI AGGIUNTIVE PREVISTE DALL'ALLEGATO I AL DLGS. 81/2008**

La lett. g) dell'art. 13 co. 1 del DL 146/2021 sostituisce l'Allegato I del DLgs. 81/2008, determinando, per ogni fattispecie di violazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 14 del DLgs. 81/2008, i seguenti importi aggiuntivi:

- mancata elaborazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR): 2.500,00 euro;
- mancata elaborazione del piano di emergenza ed evacuazione: 2.500,00 euro;
- mancata formazione e addestramento: 300,00 euro per ciascun lavoratore interessato;
- mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile: 3.000,00 euro;
- mancata elaborazione del piano operativo di sicurezza (POS): 2.500,00 euro;
- mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto: 300,00 euro per ciascun lavoratore interessato;
- mancanza di protezioni verso il vuoto: 3.000,00 euro;
- mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno: 3.000,00 euro;
- lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi: 3.000,00 euro;
- presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi: 3.000,00 euro;
- mancanza di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruzione differenziale): 3.000,00 euro;
- omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo: 3.000,00 euro.

## **8 CONGEDI PARENTALI**

L'art. 9 del DL 146/2021 reintroduce il congedo COVID-19 in favore dei genitori lavoratori, da fruire in forma giornaliera od oraria fino al 31.12.2021 per il figlio convivente e minore di anni 14 (se in condizione di disabilità grave non vi sono limiti di età) per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della:

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- infezione da COVID-19 del figlio;
- quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto;
- chiusura di centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio in caso di disabilità grave.

### 8.1 BENEFICIARI E INDENNITÀ

Il congedo è riconosciuto in favore dei genitori lavoratori:

- dipendenti;
- iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS;
- autonomi iscritti all'INPS.

L'indennità riconosciuta:

- per i dipendenti, è pari al 50% della retribuzione calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del DLgs. 151/2001 a eccezione del co. 2 (i periodi sono coperti da contribuzione figurativa);
- per i lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS, per ciascuna giornata indennizzabile, è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità;
- per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

### 8.2 CONVERSIONE

I soggetti beneficiari possono domandare la conversione nel congedo disciplinato dall'art. 9 del DL 146/2021, con diritto alla relativa indennità, degli eventuali periodi di congedo parentale fruiti a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 22.10.2021 durante i periodi di:

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura;
- durata dell'infezione da COVID-19 del figlio;
- durata della quarantena del figlio.

### 8.3 DIRITTO DI ASTENSIONE

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, in presenza delle condizioni di cui sopra, viene riconosciuto il diritto di astensione dallo svolgimento dell'attività lavorativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In tale ipotesi:

- non viene corrisposta la retribuzione né alcuna indennità;
- non viene riconosciuta la contribuzione figurativa;
- è posto in capo al datore di lavoro il divieto di licenziamento.

### 8.4 LIMITI

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo o del diritto di astensione 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 14 anni avuti da altri soggetti che non stiano fruendo delle stesse misure.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti

*Studio Campasso*