



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 28 ottobre 2021.

Oggetto: DECRETO LEGGE 146/2021 – sintesi dei principali aspetti di gestione del rapporto di lavoro.

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21 ottobre 2021, il DL 146 2021 (c.d. decreto fiscale) introduce misure urgenti in materia fiscale e di lavoro con vigenza dal 22.10.2021. In questa NL se ne offre una prima sintesi per la parte di maggior interesse.

ART. 3 MISURE URGENTI IN MATERIA FISCALE (ARTT. DA 1 A 3).

Il decreto fiscale prevede la riammissione nei termini dei contribuenti decaduti dai provvedimenti di “Rottamazione-ter” e “Saldo e stralcio” a seguito del mancato pagamento delle rate originariamente previste nel 2020 che, in base alle disposizioni introdotte dalla legge di conversione del decreto “Sostegni-bis” (Legge n. 106/2021), andavano corrisposte entro il 31 luglio, 31 agosto, 30 settembre e 31 ottobre 2021.

Il provvedimento, dunque, dispone che tutte le rate di “Rottamazione-ter” e “Saldo e stralcio” del 2020, devono essere versate entro il **30 novembre 2021**. Entro la stessa data, per non perdere i benefici delle agevolazioni previste, devono essere anche versate le rate del piano di pagamento della “Rottamazione-ter” e del “Saldo e stralcio” che erano in scadenza nell’anno 2021.

Per i piani di rateizzazione (in corso con Agenzia Entrate Riscossione) che erano in corso all’8 marzo 2020 (inizio del periodo di sospensione delle attività di riscossione conseguente all’emergenza Covid-19), è prevista l’estensione da 10 a 18 del numero di rate che, in caso di mancato pagamento, determinano la decadenza della dilazione (per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei comuni della c.d. “zona rossa” la sospensione decorre dal 21 febbraio 2020).

Allo stesso modo, per consentire agli interessati di avvalersi della nuova agevolazione, viene differito dal 30 settembre al 31 ottobre 2021 il termine per pagare le rate che erano in scadenza nel periodo di sospensione delle attività di riscossione (quelle cioè in scadenza dall’8 marzo 2020 al 31 agosto 2021).

Inoltre, per le rateizzazioni concesse dopo l’8 marzo 2020 e per quelle relative a richieste già presentate o che verranno presentate fino al 31 dicembre 2021, la decadenza si determina nel caso di mancato pagamento di 10 rate, mentre per le rateizzazioni richieste a partire dal 1° gennaio 2022 la decadenza si verificherà dopo il mancato pagamento di 5 rate, come ordinariamente previsto.

Ulteriormente, il decreto estende da 60 a 150 giorni (5 mesi) il termine per effettuare il pagamento delle cartelle di pagamento notificate dall’Agenzia Entrate Riscossione nel periodo ricompreso tra il 1° settembre e il 31 dicembre 2021. Quindi, fino allo scadere del termine di 150 giorni dalla notifica non saranno dovuti interessi di mora e l’agente della riscossione non potrà dar corso all’attività di recupero.

FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO DI MALATTIA IN QUARANTENA ANCHE PER IL 2021 E MODIFICA AL RIMBORSO DEGLI ONERI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO (ART. 8)

Come preannunciato già con la ns NL 42 del 1.9.2021 erano attese le coperture finanziarie della quarantena da Covi-19 con trattamento economico della malattia (quarantena per sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria).

In sostanza, viene scongiurato il timore di dover penalizzare lavoratori e/o aziende per le assenze 2021 determinate da quarantena per Covid-19.

Come noto, il ns. Studio ha consigliato, in presenza di regolare certificazione medica, di considerare come malattia tali assenze. La disposizione ora introdotta conclude l'incongruenza emersa in agosto 2021 a seguito dell'evidenza segnalata dall'Inps con proprio messaggio.

Con tale intervento di sistemazione, viene tuttavia modificato il testo originario che prevedeva che gli oneri a carico dei datori di lavoro per malattie Covid, fossero rimborsati dall'Inps a fronte di specifica istanza (procedimento mai attuato dall'Istituto).

Nella nuova versione della disposizione si prevede che:

- la quarantena trovi copertura finanziaria sino al 31.12.2021;
- sino al 31.12.2021, per i datori di lavoro con contribuzione obbligatoria Inps – esclusi i datori di lavoro domestici – e relativamente ai dipendenti che non hanno diritto al trattamento Inps per malattia (ad esempio impiegati dell'industria), sia dovuto un rimborso forfettario, sino a capienza del limite di spesa definito dalla norma, degli oneri sostenuti dall'azienda per il trattamento di malattia in quarantena. Tale rimborso è previsto a forfait per ogni lavoratore che nell'anno solare abbia avuto eventi di malattia/quarantena per i quali la prestazione non potesse essere svolta in smart working, nel limite di € 600,00 per ogni lavoratore e per ogni anno solare con eventi.

Il rimborso avverrà previa presentazione di richiesta di rimborso mediante domanda telematica all'Istituto corredata da dichiarazione dei periodi interessati alle tutele in esame.

Ovviamente, si attendono ora le indicazioni conclusive dell'Istituto per le applicazioni operative e per ritornare sull'argomento con le azioni necessarie.

CONGEDI PARENTALI COVID 50% E ALTRE AGEVOLAZIONI PER GENITORI (ART. 9)

Vengono ripristinati sino al 31.12.2021 agevolazioni e congedi a favore dei genitori in correlazione a circostanze determinate dal Covid-19. Più precisamente i congedi riguardano il lavoratore dipendente (in alternativa all'altro genitore), genitore di figlio convivente minore di 14 anni, che si astenga dal lavoro:

- durante la DAD del figlio
- durante la malattia Covid del figlio
- durante la quarantena del figlio disposta dalla ASL

Per i figli in condizione di gravità certificata ai sensi della legge 104/1992 e per le medesime ragioni di cui sopra (cui si aggiunge la chiusura del centro diurno assistenziale frequentato dal figlio), non vige il limite di età.

Durante l'astensione dal lavoro il dipendente genitore ha diritto ad una indennità a carico Inps pari al 50% della retribuzione calcolata con le logiche della maternità (e già viste nelle precedenti decretazioni emergenziali), con copertura previdenziale figurativa.

Il lavoratore dipendente (in alternativa all'altro genitore), genitore di figlio convivente di età compresa tra 14 e 16 anni, può astenersi dal lavoro con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma senza percepire alcuna retribuzione, senza indennità per congedo Covid 50% e senza copertura figurativa. ;

Attenzione, come in precedenza, in presenza di genitore che non svolga alcuna attività lavorativa, ovvero sia sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dei congedi analizzati a meno che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti con altri soggetti che non stiano già fruendo delle stesse misure.

Per la concreta applicazione delle novità è necessario attendere le istruzioni operative Inps.

TRATTAMENTI DI ASSEGNO ORDINARIO FIS, CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA E EBER / FSBA DA COVID19.

Proroga degli ammortizzatori Covid e conseguente divieto di licenziamento (art. 11)

Viene nuovamente esteso il periodo per l'accesso agli ammortizzatori emergenziali Covid19 per le aziende diverse da quelle industriali con generale applicazione delle logiche preesistenti. La disposizione che regola tale estensione può essere così schematizzata:

FIS/CIGD/EBER

Le aziende non industriali – riconducibili all'assegno ordinario FIS, alla CIGD, ai Fondi bilaterali (fondo studi professionali, Eber) – che sospendono o riducono la propria attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica Covid19, accedono agli ammortizzatori sociali specificamente definiti dal dl 18/2020 (Cig Covid,

Fis Covid, Cassa in deroga Covid, assegno ordinario fondi bilaterali). Nessuna riapertura degli ammortizzatori emergenziali per le aziende industriali (se si esclude quanto si dirà per le aziende del settore tessile-moda).

Le aziende che accedono all'assegno ordinario del FIS Covid, alla Cassa in deroga Covid, nonché ai Fondi di solidarietà bilaterale per Covid (es. EBER, fondo studi professionali), hanno la possibilità di richiedere **ulteriori 13 settimane di ammortizzatori emergenziali dal 1° ottobre al 31 dicembre 2021 per i lavoratori in forza alla data del 22.10.2021 (data di entrata in vigore del DL)**. Non è dovuto alcun contributo addizionale sulle ulteriori 13 settimane con causale Covid-19;

Le ulteriori 13 settimane di ammortizzatore sociale sono accessibili solo se sono state completamente autorizzate le 28 settimane di cui al DL41/2021 e una volta decorso il periodo autorizzato. Ciò significa che un'azienda che non ha fatto richiesta completa delle 28 settimane ex DL41/2021, prima di accedere alle 13 ex DL146/2021, dovrà completare la richiesta e ottenere l'autorizzazione per la 28;

INDUSTRIA TESSILE/MODA

Le imprese industriali del settore tessile, confezione articoli di abbigliamento, articoli in pelle e pelliccia, fabbricazione di articoli in pelle e simili (cioè ad attività riconducibili alla classificazione Istat Ateco 2007 codici 13, 14 e 15), per i lavoratori in forza alla data del 22.10.2021 hanno la possibilità di richiedere **ulteriori 9 settimane di ammortizzatori emergenziali dal 1° ottobre al 31 dicembre 2021**. Non è dovuto alcun contributo addizionale sulle ulteriori 9 settimane con causale Covid-19. Dalla lettura testuale della disposizione non pare necessario aver ottenuto preventiva autorizzazione delle 17 settimane di cui al DL99/2021 prima di accedere alle 9 settimane di cui al DL146/2021.

PRECISAZIONI COMUNI

Il funzionamento delle settimane aggiuntive di ammortizzatori Covid per i settori suddetti è regolato dalle medesime logiche che hanno accompagnato gli ammortizzatori emergenziali sino ad ora. Non si rilevano estensioni nell'utilizzo degli ammortizzatori Covid per il settore agricolo.

Non cambiano i termini di presentazione e decadenza delle istanze all'Inps (entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione). In fase di prima applicazione entro il 30 novembre 2021 - verosimilmente i due termini sono coincidenti.

Invio della comunicazione per il pagamento diretto, entro la fine del mese successivo a quello a cui si riferisce l'integrazione salariale o, se successivo, entro 30gg dall'adozione del provvedimento di concessione. In relazione al pagamento diretto degli ammortizzatori Covid 19, sono confermate le logiche note che prevedono l'invio all'Inps dei dati necessari al pagamento (SR41 o Uniemens Cig) entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio l'evento ovvero, se successivo, entro 30 giorni dall'autorizzazione Inps. Tali termini sono più stringenti (15 giorni) in caso di accesso all'anticipo del 40% ove si optasse per tale soluzione in caso di pagamento diretto.

Si ritiene confermata (seppure non ripresa specificamente nel DL146/2021) la previsione di cui al comma 6 dell'art. 7 del DL Sostegni che introduceva la possibilità di utilizzare - in alternativa al pagamento diretto - il sistema a conguaglio per tutte le tipologie di ammortizzatori con causale Covid-19, compresa la Cassa integrazione in deroga.

Seguiranno dettagli ulteriori e indicazioni di applicazione non appena l'Inps avrà emanato le proprie note di analisi delle nuove norme.

PROROGA DIVIETO LICENZIAMENTI PER RAGIONI OGGETTIVE

Per le aziende che presentano istanze di ammortizzatori emergenziali qui analizzate (FIS, CIGS, fondi bilaterali, cig industria tessile), viene confermata una posticipazione del divieto licenziamenti collettivi e/o individuali per ragioni oggettive, **per la durata dei trattamenti richiesti**.

Sono escluse dai divieti di cui sopra, le seguenti ipotesi:

- Licenziamenti per cessazione definitiva dell'attività aziendale, con messa in liquidazione della società che non preveda, nemmeno parzialmente, la prosecuzione dell'attività aziendale anche mediante trasferimenti di azienda o di ramo della stessa
- Recessi conseguenti ad adesione volontaria del lavoratore (con accesso alla Naspi) sulla base di un accordo collettivo aziendale che disponga con le OO.SS., incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.
- Licenziamenti nell'ambito di fallimenti senza prosecuzione dell'attività aziendale.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp