



Belluno, 26 ottobre 2021

**Spettabili  
Clienti  
Loro sedi**

## **Oggetto: Il Decreto Fiscale e novità per datori di lavoro e dipendenti**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 252 del 21 ottobre 2021 il Decreto Legge n. 146 del 21 ottobre 2021 (c.d. Decreto Fiscale). Numerose e rilevanti le novità per datori di lavoro e dipendenti. In particolare, si segnala:

**La concessione di ulteriori trattamenti Covid-19 di ASO e CIGD (13 settimane) e di CIGO per le aziende del settore tessile abbigliamento e pelletteria (9 settimane), da collocarsi nel periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021.**

Il DL n. 146/2021, all'art. 11, comma 1, dispone che i datori di lavoro che a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, hanno presentato per i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021, domanda di ASO (FIS e Fondi di solidarietà) e CIGD per una durata massima di 28 settimane, possono presentare domanda di Assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga per una durata massima di 13 settimane, nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

Le 13 settimane previste dal DL n. 146/2021 sono aggiuntive rispetto alle 28 settimane previste dal DL n. 41/2021. I datori di lavoro hanno, pertanto, a disposizione 41 settimane di Assegno ordinario o CIGD da collocare nel periodo 1° aprile 2021 - 31 dicembre 2021.

Riguardo alle 13 settimane da richiede ai sensi del DL n. 146/2021, le stesse dovranno comunque essere collocate a decorrere dal 1° ottobre 2021 a condizione che siano state interamente autorizzate le 28 settimane previste dal Decreto Sostegni nonchè che sia decorso il predetto periodo autorizzato.

Le nuove tredici settimane di trattamento possono essere richieste per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del DL n. 146/2021).

In continuità con quanto previsto per le 28 settimane di trattamento introdotte dal DL Sostegni, anche le settimane del Decreto Fiscale non sono soggette al contributo addizionale a carico delle aziende che vi faranno ricorso.

L'art. 11, comma 2 del DL n. 146/2021 prevede che i datori di lavoro individuati nella classificazione ATECO2007 con i codici:

13 - *Industrie tessili,*

14 - *Confezioni di articoli di abbigliamento; Confezione di articoli in pelle e pelliccia, nonché*

15 - *Fabbricazione di articoli in pelle e simili,*



possono presentare domanda di CIGO per una durata massima di 9 settimane, nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

Le 9 settimane di CIGO sono riconosciute ai datori di lavoro decorso il periodo autorizzato previsto dal DL 73/2021 (Decreto Sostegni-bis) e sono aggiuntive rispetto al suddetto periodo (17 settimane). I datori di lavoro hanno, pertanto, a disposizione 26 settimane di Assegno ordinario o CIGD da collocare nel periodo 1° aprile 2021 - 31 dicembre 2021.

Riguardo alle 9 settimane da richiede ai sensi del DL n. 146/2021, preme segnalare che le stesse dovranno comunque essere collocate a decorrere dal 1° ottobre 2021 a condizione che sia decorso il periodo autorizzato ai sensi del Decreto Sostegni-bis.

Va evidenziato che, diversamente da quanto previsto per ASO e CIGD, ai fini della richiesta della CIGO non è necessario che siano state interamente autorizzate le 17 settimane previste dal Decreto Sostegni-bis. In altre parole, a decorrere dal 1° ottobre, i datori di lavoro interessati possono richiedere le nuove 9 settimane di CIGO indipendentemente dall'esaurimento o meno delle 17 settimane concesse dal Decreto Sostegni-bis.

Le nuove 9 settimane di trattamento possono essere richieste per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del DL n. 146/2021).

In continuità con quanto previsto per le 17 settimane di trattamento introdotte dal Decreto Sostegni-bis, anche le settimane del Decreto Fiscale non sono soggette al contributo addizionale a carico delle aziende che vi faranno ricorso.

**Per le aziende che richiederanno i trattamenti sopramenzionati, CIGD, ASO o CIGO permarrà il blocco dei licenziamenti per la durata dei trattamenti richiesti.**

**La conferma, fino al 31 dicembre 2021, dei congedi parentali per i figli in DAD, affetti da Covid-19 o in quarantena.**

Il Decreto Legge n. 146/2021 (c.d. Decreto Fiscale) reintroduce, fino al 31 dicembre 2021, a favore dei lavoratori dipendenti, i congedi parentali per i figli affetti da Covid-19, in DAD o in quarantena. I congedi in parola possono essere fruiti in forma giornaliera o oraria e danno diritto ad un'indennità, a carico INPS, pari al 50% della retribuzione.

Eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale richiesti ai sensi degli artt. 32 e 33 del D.Lgs n. 151/2001 per i periodi in oggetto (DAD, infezione da Covid-19 o quarantena dei figli), a decorrere dalla data di inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del DL n. 146/2021), possono essere convertiti, su richiesta dell'interessato, nei congedi parentali Covid-19 di cui al DL n. 146/2021.

A differenza di quanto previsto per i precedenti congedi parentali Covid-19, la fruizione del congedo parentale introdotto dal DL n. 146/2021 non è subordinata allo svolgimento di una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di effettuazione in modalità agile.

Il DL n. 146/2021, all'art. 9, comma 1, dispone che il lavoratore dipendente

- genitore di figlio convivente minore di anni 14,
- alternativamente all'altro genitore,

può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.



Per i figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, è previsto il diritto da parte di uno dei genitori, alternativamente all'altro, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità e senza contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

È espressamente previsto che, per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo indennizzato (figli minori di 14 anni) ovvero non indennizzato (figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni) 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 anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

**Il rifinanziamento, per l'anno 2021, dell'indennità di malattia per quarantena e il rimborso forfettario per gli oneri sostenuti, per i suddetti eventi, con riferimento ai soli lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità a carico dell'INPS.**

Il Decreto Legge n. 146 dispone che, fino al 31 dicembre 2021, il periodo che i lavoratori trascorrono in quarantena, a causa del Covid-19, con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comperto.

Contestualmente, per i periodi di quarantena in esame, per il periodo dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, ai datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS (esclusi i datori di lavoro domestico) è riconosciuto il diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia INPS. Per ciascun anno solare, il rimborso è riconosciuto al datore di lavoro una tantum per ogni singolo lavoratore, ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso è erogato dall'Istituto, per un importo pari a 600 euro per lavoratore, previa presentazione di specifica domanda (Modalità e termini di invio della domanda in oggetto saranno forniti dall'INPS).

Lo studio resta a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP