

Roma, 22 ottobre 2021

Prot. 224/2021/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali**Oggetto: Dl 146/2021 cd. decreto Fiscale***Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo, in allegato, il testo del Dl 146/2021 cd. decreto Fiscale, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.

Vi segnaliamo di seguito gli aspetti di interesse per i comparti che rappresentiamo.

Congedi Covid

L'art. 9 reintroduce fino al 31 dicembre 2021 la possibilità per il lavoratore dipendente, pubblico o privato, genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, di astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, al verificarsi dei seguenti casi:

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

Tale beneficio è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio anche ai genitori di soggetti gravemente disabili (art. 3, co. 3, l. 104/1992) al verificarsi delle tre circostanze sopra previste o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio.

Il periodo di congedo, coperto da contribuzione figurativa, può essere fruito in forma giornaliera od oraria e dà diritto ad un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione (ad eccezione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati).

Nel periodo che intercorre dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 al 22 ottobre 2021, data di entrata in vigore del decreto Fiscale, i genitori lavoratori che abbiano fruito del congedo parentale ordinario (di cui agli articoli 32 e 33 del D.lgs. 151/2001) per far fronte ai periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono convertirlo a domanda nel congedo indennizzato al 50% della retribuzione.

Per quanto riguarda i figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto all'astensione dal lavoro al ricorrere delle condizioni sopra elencate, senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce di tali benefici è autorizzata la spesa di 7,6 milioni di euro per l'anno 2021.

Quarantena lavoratori del settore privato

L'art. 8, co. 1, lett. a) e b), **proroga al 31 dicembre 2021** le disposizioni dell'art. 26, co. 1, del D.l. 18/2020 (cd. decreto Cura Italia), applicabili ai lavoratori dipendenti del settore privato, secondo cui il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia e non è computabile nel periodo di comporta.

Si ricorda che l'INPS, con il messaggio n. 2842 del 6 agosto 2021, non ha riconosciuto la tutela in esame per l'anno 2021 in quanto mancavano appositi stanziamenti previsti dal legislatore. Il rifinanziamento della misura a carico dello Stato, che ha efficacia dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, nel limite massimo di spesa di 976,7 milioni di euro per il 2021 permetterà di riconoscere il beneficio dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

Si precisa infine che per i lavoratori pubblici l'art. 87 comma 1 del DL Cura Italia prevede che il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuta al COVID-19, è equiparato al ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Trattamenti di integrazione salariale

L'art. 11 prevede la concessione delle **prestazioni di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, per una durata massima di 13 settimane collocate nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**, in favore dei datori di lavoro privato che abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Tali trattamenti, per i quali non è dovuto alcun contributo addizionale, possono essere richiesti per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, data di entrata in vigore del decreto Fiscale. Le domande di accesso ai trattamenti devono essere 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 termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.

Le tredici settimane dei trattamenti di integrazione salariale sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 28 settimane (art. 8, co. 2 Dl. 41/2021).

Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale **resta precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo** nonché, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **l'avvio di nuove procedure di licenziamento individuale per giustificato**

motivo oggettivo (ex art. 3 legge 604/1966) e risultano **sospese le procedure in corso**. Entrambi i divieti di licenziamento (collettivo e individuale) non operano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. Sono esclusi dal divieto anche i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Disciplina della mobilità volontaria negli enti locali

L'art. 12 integra la disciplina in materia di mobilità volontaria (ex art. 30 del D.lgs. 165/2001) del personale dipendente dagli enti locali, prevedendo il **previo assenso dell'amministrazione di appartenenza (come già avviene per il personale delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale) anche per gli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100.**

Si ricorda che, come previsto dall'art. 30 comma 1.1 del D.lgs. 165/2001 introdotto dal DL Reclutamento, per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250 è richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 5% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente; mentre per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500 la predetta percentuale è fissata al 10% e per gli enti locali con un numero di dipendenti superiore a 500 la percentuale è fissata al 20%.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli



All_DI 146_2021_decreto Fiscale