



Associazione Artigiani  
Trentino

## DECRETO “FISCALE”

Gentile Cliente,

a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del **Decreto “Fiscale”**, in attesa che vengano forniti i necessari chiarimenti da parte degli enti preposti, Le riportiamo, una sintesi dei principali interventi che interessano **i datori di lavoro con dipendenti**. Il decreto è entrato in vigore il **22 ottobre 2021**.

### Art. 8 - Quarantena e malattia

**Fino al 31.12.2021** i periodi che i lavoratori trascorrono in quarantena a causa del Covid-19, con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, **sono equiparati alla malattia** ai fini del trattamento economico **e non sono computabili nel periodo di comporto**.

Inoltre, per il periodo **dal 31.01.2020 e fino al 31.12.2021** i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni dell’Inps (ad esclusione dei datori di lavoro domestico) hanno diritto ad un **rimborso forfettario una tantum** per gli oneri sostenuti per i dipendenti non aventi diritto all’indennità di malattia Inps. Il rimborso erogato da Inps, per ogni lavoratore assente, è pari a 600 euro, ma spetta **a condizione che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile** e verrà riconosciuto previa presentazione di specifica domanda nei tempi e nei modi che saranno indicati da Inps.

### Art. 9 – Congedi parentali

Ai lavoratori **dipendenti con figli conviventi minori di anni 14** è consentito astenersi dal lavoro, in alternativa all'altro genitore, beneficiando di un **congedo straordinario** per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- alla sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza
- all'infezione da COVID-19 del figlio
- alla quarantena del figlio disposta dalla ASL.

Il diritto prescinde dall'età nel caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata.

Il congedo è retribuito con **un'indennità pari al 50% della retribuzione** e può essere fruito in modalità oraria o giornaliera. È prevista la copertura con contribuzione figurativa.

Altri periodi di congedo parentale eventualmente già fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possono essere convertiti in congedo COVID-19 su domanda degli interessati e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.



In caso di **figli di età compresa fra 14 e 16 anni**, i genitori in alternativa tra loro, hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso non è prevista la copertura con contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo 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 di alcuna delle stesse misure.

Le misure sopra indicate si applicano **fino al 31.12.2021**.

#### **Art. 11 – Trattamenti di integrazione salariale**

Per le aziende, destinatarie di assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale, di FSBA e della Cassa in deroga, che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili a Covid-19, in aggiunta alle 28 settimane da fruire dal 1° aprile al 31 dicembre 2021 previste dal DL 41/2021 **vengono concesse ulteriori 13 settimane da fruire nel periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021**. Le 13 settimane sono concesse ai datori di lavoro ai quali sia già stato interamente autorizzato il periodo di 28 settimane previsto dal DL 41/2021 e sia decorso il predetto periodo autorizzato.

Le nuove 13 settimane possono essere richieste per i **lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 e non sono soggette al contributo addizionale**.

Restano invariati i termini di presentazione delle domande.

Permane il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e restano precluse le procedure di riduzione del personale per l'intera durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

#### **Art.13 – Lavoro irregolare e disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

La norma introduce diverse modifiche al D.Lgs 81/2008 inasprendo, in particolare, il regime sanzionatorio previsto nelle ipotesi di **lavoro irregolare e di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori**.

L'Area Paghe e Consulenza del Lavoro è a disposizione per qualsiasi chiarimento ai seguenti numeri:

- Mattia Claus - 0461/803923 - [m.claus@artigiani.tn.it](mailto:m.claus@artigiani.tn.it)
- Lorenzo Mittempergher – 0461/803821 – [l.mittempergher@artigiani.tn.it](mailto:l.mittempergher@artigiani.tn.it)

Ottobre 2021

AREA PAGHE