

Napoli, lì 22 ottobre 2021

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 19/2021

Publicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. n. 146/2021, denominato “Decreto Fiscale”

Con la presente ed allo scopo costante di aggiornare tutte le Aziende assistite, si ritiene opportuno comunicare che, in data 22 ottobre 2021, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 146/2021 (c.d. “Decreto Fiscale”). Il Decreto Legge in questione tratta svariate tematiche e, come di consueto, questo Studio provvede ad illustrare quanto disposto in ambito lavorativo:

- 1) **Rimessione in termini per la Rottamazione-ter e saldo e stralcio – art. 1:** l’art. 1 del presente D.L. n. 146/2021, prevede che le rate della rottamazione ter e del saldo e stralcio, scadenti nell’anno 2020 e di quelle che dovevano corrisondersi il 28 febbraio, il 31 marzo, il 31 maggio ed il 31 luglio 2021, possono essere versate integralmente entro il 30 novembre 2021;
- 2) **Estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021 – art. 2:** per le cartelle di pagamento, notificate dall’agente della riscossione, nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021, il termine per l’adempimento dell’obbligo risultante dal ruolo è fissato in 150 giorni, in luogo di 60 giorni. Di conseguenza, fino allo scadere del termine dei 150 giorni, non saranno dovuti interessi di mora e l’agente della riscossione non potrà agire per il recupero del debito;
- 3) **Estensione della rateazione per i piani di dilazione – art. 3:** relativamente ai piani di rateizzazione già in essere prima dell’inizio del periodo di sospensione della riscossione, il numero delle rate, ai sensi dell’art. 3 del presente D.L. n. 146/2021, viene elevato da 10 a 18 rate che, se non pagate, determinano la decadenza della rateizzazione concessa. A tal riguardo, si precisa che i debitori incorsi, alla data dell’entrata in vigore del presente D.L. n. 146/2021, in decadenza da piani di dilazione in essere, alla data dell’8 marzo 2020, sono automaticamente riammessi ai medesimi piani ed il termine di pagamento delle rate sospese è fissato al 31 ottobre 2021;
- 4) **Rifinanziata l’indennità di malattia per quarantena – art. 8:** con il D.L. n. 146/2021, art. 8, risulta rifinanziata l’indennità di malattia per quarantena. A tal riguardo si precisa che, a decorrere dal 31 gennaio 2020 e fino a tutto il 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato, con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell’Inps, con esclusione dei datori di lavoro domestico, hanno diritto ad un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativamente ai propri lavoratori dipendenti, non aventi diritto all’indennità a carico dell’Istituto. Il rimborso una tantum, pari ad € 600,00, è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l’evento, non possa essere svolta in modalità agile;

- 5) **Congedi parentali – art. 9:** il lavoratore dipendente, genitore di figlio convivente minore di anni 14, può astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, usufruendo di un congedo straordinario per un periodo corrispondente in tutto o in parte nei seguenti casi: **alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio; all'infezione da SARS-CoV-2 del figlio; alla quarantena del figlio disposta dall'ASL.** In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, il diritto è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio. A tal riguardo, corre l'obbligo di precisare che il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria, con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con copertura della contribuzione figurativa. Si prevede altresì che gli eventuali periodi di congedo parentale, già fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possono, su domanda, essere convertiti in congedo Covid-19. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni è ammesso il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, ma con il riconoscimento della contribuzione figurativa e con la conservazione del posto di lavoro. Si rende noto, che per i giorni in cui un genitore fruito del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruito del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruito di alcuna delle misure sopra specificate;
- 6) **Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale – art. 11:** il D.L. n. 146/2021, con particolare riferimento all'art. 11, ha previsto ulteriori settimane di cassa integrazione, come di seguito meglio specificato:
- ✓ i datori di lavoro, destinatari del Fondo d'Integrazione Salariale (FIS), ivi compreso i Fondi di solidarietà Bilaterali (artigiani, imprese facenti parte dei fondi bilaterali), di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015 e della cassa integrazione guadagni in deroga, ai quali risulta autorizzato tutto il periodo delle 28 settimane di cassa integrazione, di cui al D.L. n. 41/2021, **possono presentare domanda di cassa integrazione per ulteriori 13 settimane, con causale Covid-19, nel periodo intercorrente tra il 1° ottobre 2021 ed il 31 dicembre 2021,** a favore del personale in forza alla data di entrata in vigore del presente D.L. n. 146/2021 (21 ottobre 2021). Resta confermato il divieto di licenziamento per tutta la durata della cassa integrazione e, così come previsto dai precedenti decreti, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale;
 - ✓ i datori di lavoro che operano nei settori dell'industria tessile e della conciatura, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 9 settimane, nel periodo tra il 1° ottobre ed il 31 dicembre 2021,** a

condizione che il periodo precedentemente autorizzato, di cui al D.L. n. 73/2021, sia effettivamente decorso. Anche in questo caso, durante la fruizione della cassa integrazione vige il divieto di licenziamento ed il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale.

Si specifica, inoltre, che per entrambe le tipologie di cassa integrazione, le relative domande 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 successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

7) **Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – art. 13:** il D.L. n. 146/2021 ha apportato modifiche ed un inasprimento rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Per una migliore cognizione e tenuto conto delle molteplici novità in siffatta materia, si riportano, suddivisi per paragrafo, i temi “toccati” dal citato D.L. n. 146/2021:

- **Contrasto al lavoro irregolare:** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro adotta un provvedimento di sospensione dell'attività economica aziendale, qualora durante l'attività di verifica emerga la presenza sul luogo di lavoro di una quota di lavoratori irregolari pari almeno al 10% (precedente 20%). Tale provvedimento di sospensione dell'attività economica, a prescindere dal settore di intervento, viene adottato anche quando vi siano gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'elenco sotto riportato (Allegato I del Decreto) senza che sussista più la “reiterazione” della violazione negli ultimi cinque anni. Il provvedimento di sospensione può essere revocato solo a determinate condizioni e previo pagamento di una somma aggiuntiva che varia in base alla violazione (come da elenco sotto riportato) e, nel caso di lavoro irregolare, in base al numero dei lavoratori irregolari, come di seguito meglio specificato:
 - ✓ regolarizzazione dei lavoratori occupati irregolarmente, anche dal punto di vista della salute e sicurezza (ad es: visite mediche obbligatorie) e pagamento di una somma aggiuntiva di € 2.500 fino a cinque lavoratori irregolari e di € 5.000 ove risultino impiegati più di cinque lavoratori;
 - ✓ ripristino delle regolari condizioni di lavoro in caso di accertate violazioni di cui all'elenco sotto specificato (Allegato I del Decreto) ed il pagamento di una somma aggiuntiva, sinora non prevista (da € 2.500 ad € 3.000), corrispondente a ciascuna delle ipotesi ivi contenute.

Le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi, nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da € 2.500 ad € 6.400, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare;

- **Sospensioni per violazioni di sicurezza:** il D.L. n. 146/2021, con particolare riferimento all'art. 13, ha previsto, nell'ipotesi in cui gli Ispettori del Lavoro accertino la sussistenza di gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la sospensione dell'attività economica, a prescindere dal settore di intervento (stante l'ampiezza dei poteri riconosciuti all'INL dal nuovo testo dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008) e senza più alcun vincolo di "reiterazione". A tal riguardo, si precisa che le violazioni da prendere a riferimento dovranno essere individuate con apposito decreto ministeriale ma, per il momento e per rendere il provvedimento di sospensione immediatamente adottabile ed incisivo, le violazioni sono individuate nel nuovo Allegato I al D.Lgs. n. 81/2008, il quale elenca dodici violazioni che espongono a rischi di carattere generale e, più precisamente:
 - ✓ la mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (importo somma aggiuntiva € 2.500,00);
 - ✓ la mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione (importo somma aggiuntiva € 2.500);
 - ✓ la mancata formazione ed addestramento (importo somma aggiuntiva € 300,00 per ciascun lavoratore interessato);
 - ✓ la mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile (importo somma aggiuntiva € 3.000);
 - ✓ la mancata elaborazione Piano Operativo di Sicurezza e l'omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (importo somma aggiuntiva € 2.500);
 - ✓ al rischio di caduta dall'alto, circa la mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto (importo somma aggiuntiva € 300,00 per ciascun lavoratore interessato);
 - ✓ la mancanza di protezioni verso il vuoto (importo somma aggiuntiva € 3.000);
 - ✓ al rischio di seppellimento, relativamente alla mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno (importo somma aggiuntiva € 3.000);
 - ✓ al rischio di elettrocuzione, circa i lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi (importo somma aggiuntiva € 3.000);
 - ✓ la presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi (importo somma aggiuntiva € 3.000);
 - ✓ la mancata protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale) – importo somma aggiuntiva € 3.000;
 - ✓ l'omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazioni o di controllo (importo somma aggiuntiva € 3.000).

Il D.L. n. 146/2021 ha previsto tra l'altro, che, unitamente al provvedimento di sospensione dell'attività economica, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro *“può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro”*. Pertanto, agli Ispettori del Lavoro viene riconosciuto un potere generalizzato relativamente alla materia prevenzionistica.

- **Adottabilità della sospensione:** il D.L. n. 146/2021 ha confermato quanto già previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e, quindi, l'INL, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale, adotta il provvedimento di sospensione contestualmente agli accertamenti. Il citato D.L. n. 146/2021, ribadisce il divieto di adottare il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore trovato irregolare è l'unico occupato dall'impresa e conferma, tra l'altro, che lo stesso lavoratore debba essere immediatamente allontanato dal luogo di lavoro fino alla sua regolarizzazione.
- **Ricorso amministrativo:** il D.L. n. 146/2021 modifica il quadro regolatorio relativo al contenzioso, prevedendo la possibilità di proporre ricorso amministrativo esclusivamente nei confronti dei provvedimenti di sospensione per lavoro irregolare ed escludendo qualsiasi contenzioso amministrativo per la sospensione in materia di sicurezza sul lavoro. Nei confronti dei provvedimenti di sospensione adottati dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, è ammesso ricorso, entro 30 giorni (termine raddoppiato - in precedenza 15 giorni), all'Ispettorato Interregionale del Lavoro, territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso (termine raddoppiato anche per la decisione). Inoltre, il Decreto Legge in questione prevede un'ipotesi espressa di silenzio-accoglimento, per cui decorso inutilmente il termine di 30 giorni per la decisione, il ricorso si intende accolto.
- **Quadro sanzionatorio:** la normativa prevede che, qualora il datore di lavoro non rispetti il provvedimento di sospensione dell'attività economica disposta dall'Ispettorato del Lavoro, lo stesso sarà punito con l'arresto fino a sei mesi, nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da € 2.500 ad € 6.400, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare. Viene confermata, tra l'altro, anche l'ulteriore sanzione interdittiva già prevista nel quadro normativo previgente, ma con una forte semplificazione, in quanto si prevede che per tutto il periodo di sospensione può essere fatto divieto all'impresa di contrattare con la Pubblica Amministrazione (art. 14, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008). A tal fine il provvedimento di sospensione deve essere comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ed al Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile, per gli aspetti di rispettiva competenza.

Si rende noto, infine, che il tutto si affianca a misure concrete per quanto concerne il coordinamento della vigilanza anche mediante la ridefinizione dei compiti relativi al Servizio Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP), previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro), finora rimasto inoperoso. A tal riguardo, si fa presente che la gestione tecnica ed informatica sarà curata dall'INAIL che avrà il compito programmare e valutare le attività di vigilanza, prevedendo anche la costituzione di una banca dati alimentata dagli organi di vigilanza e dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito dei controlli sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Un'ulteriore banca dati, sempre utile ai fini della programmazione dell'attività di vigilanza, sarà alimentata dalle notifiche che saranno comunicate preliminarmente all'avvio di determinati cantieri così come previsto dall'art. 99 del citato Testo Unico.

Si invitano tutte le Aziende assistite, relativamente ai comparti interessati, ad inviare a questo Studio apposita comunicazione, circa l'attivazione della cassa integrazione, con l'indicazione del numero delle unità lavorative che, eventualmente, saranno collocate, appunto, in cassa integrazione. Detta comunicazione dovrà essere inviata al seguente indirizzo e-mail: paghe@esterinocafasso.it. Con l'occasione, si rende noto che per il settore industriale (CIGO) non sono previste, al momento, ulteriori settimane di cassa integrazione.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Maria Cafasso
