

Decreto Fiscale (D.L. 146/2021) **INFORMATIVA AREA LAVORO**

1. Ammortizzatori sociali COVID-19

Nuovi trattamenti CIGO, Assegno Ordinario (FIS/Fondi solidarietà) e CIG in deroga

Previste, per i lavoratori in forza alla data del 22.10.2021, ulteriori:

- 13 settimane di CIG IN DEROGA e FIS; nel periodo 1° ottobre – 31 dicembre 2021;
- 09 settimane di CIGO per il settore tessile; nel periodo 1° ottobre – 31 dicembre 2021.

In entrambi i casi:

- per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale resta valido il divieto di licenziamento;
- non è dovuto alcun contributo addizionale.

Dal punto di vista delle relative procedure sindacali, il Decreto non introduce nuove norme, per cui appare legittimo ritenere che continueranno a trovare applicazione le procedure sindacali di cui al Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020) oggi vigente, espressamente richiamato dal nuovo provvedimento.

La domanda deve essere presentata all'INPS:

- (i) entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa;
- (ii) in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo l'entrata in vigore del Decreto.

2. Blocco dei Licenziamenti

- Fino al 31 dicembre 2021, previsto un ulteriore blocco dei licenziamenti per i datori di lavoro che effettivamente fruiscono degli Ammortizzatori COVID-19 (CIGO - FIS - CIG IN DEROGA).

Rimangono ferme le seguenti eccezioni:

- i) cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche al di fuori di un processo liquidatorio) oppure cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente a messa in liquidazione senza prosecuzione dell'attività, a condizione che durante la liquidazione non si effettuino cessioni che si qualifichino come trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.;
- ii) accordo collettivo aziendale (stipulato dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale) di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ai lavoratori che aderiscono verrà riconosciuto l'accesso alla NASPI;
- iii) licenziamenti disposti in caso di fallimento senza esercizio provvisorio.

3. Congedi Parentali

Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, può (alternativamente all'altro genitore) astenersi dal lavoro, usufruendo di un congedo straordinario 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 dall'ASL.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, tale diritto è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa.

È previsto, altresì, che gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possano, su domanda, essere convertiti in congedi Covid-19.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni è ammesso il medesimo diritto ad astenersi dal lavoro, ma senza corresponsione di retribuzione o indennità.

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.