



Studio Gecla srl stp

Società tra professionisti

Iscritta nella sezione speciale all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Como al n. 01

Spett.li
Clienti – loro sedi

Como, 28 ottobre 2021

CIRCOLARE 10/21: D.L. 21 ottobre 2021 n. 146 – Decreto fisco-lavoro.

Nella Gazzetta Ufficiale del 21 ottobre 2021 n. 252 è stato pubblicato il D.L. recante stessa data n. 146, c.d. 'Decreto fisco-lavoro', in vigore dal 22 ottobre, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

Come di consueto, con la presente circolare informativa cercheremo di illustrare le principali novità di interesse per la generalità dei clienti.

Disposizioni in materia fiscale

REMISSIONE IN TERMINI PER ROTTAMAZIONE-TER E SALDO E STRALCIO

Sono previste modifiche per i versamenti delle rate da corrispondere a partire dall'anno 2020 agli agenti della riscossione, ai fini delle definizioni agevolate, tra gli altri, dei carichi 'rottamazione-ter' (art. 3 D.L. 119/2018); dei debiti delle persone fisiche risultanti dai singoli carichi 'saldo e stralcio' (art. 1, cc. 190-193 L. 145/2018). In particolare è considerato tempestivo e non determina l'inefficacia delle stesse definizioni se effettuato integralmente entro il 30.11.2021.

Come confermato dall'Agenzia delle Entrate-Riscossione sul proprio sito Internet, al nuovo termine è applicabile la tolleranza di 5 giorni (6.12.2021).

ESTENSIONE TERMINE DI PAGAMENTO PER CARTELLE DI PAGAMENTO

Con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1.09.2021 e sino al 31.12.2021, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo è fissato, anche ai fini dell'applicazione degli interessi di mora e dell'espropriazione forzata, in 150 giorni (anziché 60 giorni).

L'estensione non riguarda il termine per la proposizione del ricorso, né le ingiunzioni di pagamento degli enti territoriali.

Disposizioni in materia di Lavoro e Previdenza

TRATTAMENTI DI CIG

I datori di lavoro, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 22.10.2021, domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1.10 e il 31.12.2021. Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale. I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa previsto per l'anno 2021.

Le ulteriori 13 settimane sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo precedente e decorso lo stesso.

Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale resta precluso l'avvio delle procedure di mobilità e di licenziamento nonché resta preclusa, nello stesso periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo così come le procedure in corso ex art. 7 L. 604/1966.

Studio Gecla srl stp
www.gecla.com



Studio Gecla srl stp

Società tra professionisti

Iscritta nella sezione speciale all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Como al n. 01

TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA

E' prorogata al 31.12.2021 l'equiparazione della quarantena a malattia, senza che detto periodo incida sul comporta, ex art. 26, c. 1 D.L. 18/2020.

Sono stanziare nuove risorse anche per il riconoscimento dell'indennità di ricovero ospedaliero per i periodi di assenza di lavoratori fragili che non possano svolgere il lavoro in modalità agile.

CONGEDI PARENTALI

Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, 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, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (accertata ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. 104/1992) a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.

Per i periodi di astensione fruiti ai sensi dei punti precedenti, è riconosciuta in luogo della retribuzione, nel limite di spesa previsto, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 D. Lgs. 151/2001. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli art. 32 e 33 D. Lgs. 151/2001, fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino alla data del 22.10.2021, durante i 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 essere convertiti a domanda nel congedo in trattazione con diritto alla relativa indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al primo punto, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruito del nuovo 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 14 anni avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruito, per le medesime ragioni, per i figli conviventi minori di 14 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Le modalità operative per accedere ai benefici sono stabilite dall'Inps. Sulla base delle domande pervenute, l'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa previsto; qualora emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.

Le misure si applicano fino al 31.12.2021.

Lo Studio rimane a completa disposizione per ogni ulteriore chiarimento e/o approfondimento dovesse necessitare.

Con i migliori saluti

Dott.ssa Alessandra Lazzati

Studio Gecla srl stp
www.gecla.com

Via XX Settembre n. 36 • Como • 22100 – cf./p.iva 03036150138 REA 292215
TEL.: 031/242470 • MAIL: info@gecla.com MAIL PEC: a.lazzati@consulentidelavoropec.it