

Tutele COVID, in Gazzetta il cd. Decreto Fiscale. Ecco Cosa Cambia

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

Rifinanziati gli oneri per l'equiparazione della quarantena alla malattia nel 2021. Ma non saranno più rimborsati quelli sostenuti dai datori di lavoro. Rinnovata sino al 31 dicembre 2021 la Cassa COVID ed i congedi per i genitori dipendenti ed autonomi per la sospensione delle attività didattiche dei figli minori di 14 anni.

Rinnovo del congedo straordinario a favore dei genitori di figli minori di 14 anni in Dad, altre 13 settimane di cassa integrazione con causale covid per i datori di lavoro non rientranti nel perimetro delle integrazioni salariali ordinarie, rifinanziamento degli oneri nel 2021 per l'equiparazione della quarantena alla malattia ma senza più rimborso della [quota a](#) carico dei datori di lavoro. Sono le principali novità contenute nel dl n. 146/2021 (cd. decreto fiscale) pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed in vigore da oggi. Tre le novità.

Quarantena

In primo luogo il decreto rifinanzia, dal 31 gennaio 2020 sino al 31 dicembre 2021, **l'equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato.** L'INPS, pertanto, potrà erogare l'**indennità di malattia** anche per gli eventi "quarantena" occorsi nel 2021 dopo lo stop per esaurimento dei fondi avvenuto ad inizio anno per il mancato stanziamento di risorse (come si ricorderà il [messaggio n. 2842/2021](#) stabilì che sulle quarantene del 2021 i lavoratori non avrebbero più avuto diritto alla tutela della malattia, come avvenuto per l'anno 2020).

Stop ai rimborsi

Viene tuttavia abrogato il comma 482 della legge n. 178/2020 e modificato il comma 5 dell'articolo 26 del dl n. 18/2020 che dispone che i costi per le tutele delle quarantene-malattia (e delle assenze per i lavoratori cd. fragili non adibiti al lavoro agile) debba essere interamente sostenuti dallo Stato. Le due misure vengono sostituite da una nuova norma che finanzia solo gli oneri dell'Inps connessi alla malattia «dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021». I datori di lavoro, pertanto, **non saranno più rimborsati** per i tre giorni di carenza delle quarantene-malattia, né il 50% dei giorni dal quarto al ventesimo (l'altro 50% è a carico dell'Inps) nel 2020 e nel 2021. La relazione tecnica al decreto Fiscale afferma che solo nel 2020 sono state circa 13,2 mln per 941.500 lavoratori le giornate richieste per le quarantene-malattia. E che fino a metà di agosto sono state 12,1 milioni riferite a 870.000 lavoratori.

E' introdotto un **rimborso forfettario una tantum** ai datori di lavoro che impiegano lavoratori dipendenti **privi dell'assicurazione INPS contro la malattia** con esclusione dei collaboratori

familiari (si tratta prevalentemente degli impiegati e quadri dell'industria e dirigenti). Per compensare gli oneri economici per il pagamento dell'indennità di malattia dal **31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021** (qui interamente sostenuti dai datori di lavoro) viene riconosciuto un importo di **600€ per ogni singolo lavoratore** e per ciascuno degli anni 2020 e 2021. Il rimborso è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso è erogato dall'INPS, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi di assenza da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'INPS.

Cassa COVID

La seconda novità riguarda la proroga della Cassa COVID-19 per le imprese di minori dimensioni, non rientranti nel perimetro di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie. Oltre alle 28 settimane già riconosciute ai sensi del dl n. 41/2021 (decreto sostegni) dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021 il provvedimento aggiunge ulteriori **13 settimane** di ASO o CIGD con causale COVID-19 nel periodo temporale tra il 1° ottobre 2021 ed il 31 dicembre 2021 a favore dei lavoratori in forza alle aziende al **22 ottobre 2021**.

Nove settimane aggiuntive di CIGO COVID-19 nel periodo temporale dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 vengono riconosciute ai datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15. Questi datori, in deroga alla normativa post-covid, avevano già ottenuto una estensione della CIGO COVID di 17 settimane tra il 1° luglio 2021 ed il 31 ottobre 2021 con il dl n. 73/2021 (cd. decreto sostegni bis).

Come per la precedente normativa anticovid per entrambe le prestazioni non è previsto il pagamento del contributo addizionale e ai datori che fanno ricorso alle tutele è inibita la facoltà di licenziamento per motivi economici (salvo casi particolari) per tutta la durata dell'integrazione salariale.

Infine ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana viene prorogata sino al 31 dicembre 2021 l'indennità di mobilità in deroga richiesta nel 2020 dopo aver cessato la [NASpi](#) nell'anno 2020.

Figli Minori

Infine al lavoratore dipendente genitore di figlio convivente **minore di 14 anni**, alternativamente all'altro genitore, è riconosciuto il congedo parentale straordinario indennizzato al 50% della retribuzione (coperto da contribuzione figurativa) 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 congedo può essere fruito anche in **modalità oraria** e decorre dal **1° settembre 2021** (con possibilità, a domanda, per il genitore di convertire i periodi di congedo parentale ordinario già eventualmente fruiti). La misura può essere fruita **sino al 31 dicembre 2021** ed è riconosciuta anche ai lavoratori iscritti alla [gestione separata](#) dell'INPS e alle gestioni autonome (es. commercianti ed artigiani).

Se il figlio minore ha **un'età compresa tra 14 e 16 anni** in luogo del congedo indennizzato uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto 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.

Documenti: [Il Decreto legge n. 146/2021](#)