



Olginate, 27 Ottobre 2021

Prot.64/21

#lavoro

Spett.le

Cliente

DECRETO LEGGE 21 OTTOBRE 2021, N. 146 **Novità in materia di lavoro**

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e blocco dei licenziamenti

Cassa integrazione in deroga, FIS e FSBA – NO SETTORE INDUSTRIA CIGO

I datori di lavoro indicati all'art. 8, comma 2, del Decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021, convertito con modificazioni in L. n. 69/2021) possono presentare - per i **lavoratori in forza al 22 Ottobre 2021** - domanda di Assegno ordinario (**FIS, FSBA**) e di **Cassa Integrazione salariale in deroga** (di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020) per una durata massima di **13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021**, senza versamento di contributo addizionale (comma 1). Il trattamento spetta ai datori a cui sia stato già autorizzato interamente il periodo di 28 settimane di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto Sostegni.

Cassa integrazione ordinaria per aziende tessili, di confezione di articoli di abbigliamento, in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e simili (codici ateco2007 13 – 14 – 15)

I datori di lavoro di cui all'art. 50 bis, comma 2, del Decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021) possono resentare - per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente Decreto Legge - domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale (di cui agli artt. 19 e 20 del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020) per una durata massima di **9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021**, senza versamento di contributo addizionale. Il trattamento spetta decorso il periodo autorizzato ai sensi dell'art. 50 bis, comma 2, del Decreto Sostegni bis.



Blocco licenziamenti

Ai datori di lavoro sopra menzionati che decidano di fruire di ulteriori periodi di cassa entro il 31/12/2021, per la durata della fruizione del trattamento, **resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della L. n. 223/1991**, nonché - indipendentemente dal numero dei dipendenti – **il recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo** (art. 3, L. n. 604/1966), con **sospensione delle procedure in corso di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966**. Tali preclusioni e sospensioni non trovano applicazione nelle ipotesi di: licenziamenti per cessazione definitiva dell'attività oppure per cessazione dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile; accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; fallimento.

Disciplina in materia di quarantena

Fino al 31 dicembre 2021, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, per i periodi trascorsi in sorveglianza attiva, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS (eccetto i datori di lavoro domestico) hanno diritto ad un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori **dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS**. In particolare, per ciascun anno solare, è riconosciuto il rimborso di euro 600,00 una tantum per ogni singolo lavoratore e solo nei casi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in smartworking. Per le modalità operative di tale recupero attendiamo di esaminare circolari / messaggi INPS che ci auguriamo siano diramate in tempi brevi.

Disciplina dei congedi parentali

Fino al 31 dicembre 2021, 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 sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il medesimo beneficio è riconosciuto ai genitori con **figli con disabilità in situazione di gravità** (art. 3, comma 3, L. n. 104/1992), a prescindere dall'età del figlio.



Tale congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria.

Per i periodi di astensione è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, con copertura della contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale (di cui agli articoli 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2001), fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 Ottobre 2021 per le medesime motivazioni, possono essere convertiti a domanda dell'interessato nel congedo sopra descritto, 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 sopra descritte, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (art. 2, comma 26, L. 335/1995) hanno diritto a fruire di uno specifico congedo per i figli conviventi minori di 14 anni, con riconoscimento di un'indennità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il DL 21 ottobre n. 146 interviene con una serie di modifiche al Decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di incidere con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che utilizzano lavoratori in nero.

Le principali misure:

1. Abbassamento della soglia di personale "in nero" per l'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale dal 20% al 10% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro. Non è più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche. La nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede altresì l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione;
2. Inasprimento delle sanzioni in caso di sospensione. Per poter riprendere l'attività produttiva sarà necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda delle fattispecie di violazione. L'importo è raddoppiato se, nei cinque anni precedenti, la stessa impresa ha già avuto un provvedimento di sospensione.