

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO PREVISTE DAL D.L.21/10/2021 N. 146

Di seguito anticipiamo i contenuti delle novità in materia di lavoro previste dal d.l. 21/10/2021 n. 146, pubblicato in altra parte di questo notiziario e in vigore dal 22 ottobre scorso, che saranno oggetto di approfondimento in occasione dell'uscita dei prossimi notiziari.

NUOVE SETTIMANE DI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER EVENTI RICONDUCIBILI ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 (art. 11 del d.l. n. 146/2021)

I datori di lavoro operanti nei **settori non industriali** (es., terziario, turismo e artigianato) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al **22 ottobre 2021**, domanda di **assegno ordinario** - erogato dal FIS e dai fondi di solidarietà bilaterali - e di cassa integrazione salariale in **deroga**, per una durata massima di **tredici settimane** nel periodo **tra l'1 ottobre e il 31 dicembre 2021**.

L'accesso al nuovo periodo di ammortizzatore sociale è tuttavia consentito ai soli datori di lavoro già autorizzati a fruire di tutte le 28 settimane di assegno ordinario/cassa integrazione in deroga di cui all'art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021), "decorso il periodo autorizzato".

Le aziende industriali operanti nei settori tessili, di confezione di articoli di abbigliamento, in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e simili, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al **22 ottobre 2021**, domanda di **trattamento ordinario di integrazione salariale (Cigo) ex d.lgs. n. 148/2015** per una durata massima di **nove settimane** nel periodo **tra l'1 ottobre e il 31 dicembre 2021**. Il nuovo periodo di cassa integrazione potrà essere richiesto una volta decorso quello precedentemente autorizzato in base al decreto-legge 73/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021), a prescindere dalla relativa durata di quest'ultimo.

In caso di effettivo ricorso agli ammortizzatori sociali sopra indicati:

- a) **non è dovuto alcun contributo addizionale;**
- b) **per tutta la durata della loro fruizione, è precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, **nonché la facoltà di recedere dal contratto per licenziamento per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966.

CONGEDI PARENTALI (art. 9 del d.l. n. 146/2021)

Fino al 31 dicembre 2021 (non più, quindi, fino al 30 giugno scorso - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2021), il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici,

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;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il suddetto beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 a prescindere dall'età del figlio, per la durata:

- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- 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 o oraria.

Per i periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale (astensione facoltativa) fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 ottobre 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 di cui si tratta 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 indicate, 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 fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, hanno diritto a fruire, per le ragioni sopra indicate, per i figli conviventi minori di anni quattordici, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento 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 per cento della retribuzione convenzionale

giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

I benefici sopra indicati sono riconosciuti nel limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedervi sono stabilite dall'INPS

EQUIPARAZIONE, A FINI ECONOMICI, DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA (art. 8 del d.l. n. 146/2021)
--

La norma di cui all'art. 26 del d.l. n. 18/2020 - che, agli effetti retributivi, equipara la quarantena alla malattia (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) - è stata rifinanziata anche per il 2021.

Dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni dell'INPS (con esclusione dei datori di lavoro domestico), hanno diritto a un rimborso forfettario una tantum per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti «*non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS*». Il rimborso una tantum è pari a euro 600 per lavoratore - previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda - ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso sarà erogato dall'Istituto di previdenza.

CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE (art. 13 del d.l. n. 146/2021)
--

Qualora in sede di accesso ispettivo emerga la presenza sul luogo di lavoro di una quota di **lavoratori irregolari pari almeno al 10%** (non più al 20%), viene adottato il **provvedimento di sospensione dell'attività economica aziendale**, a prescindere dal settore di intervento.