

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

39/2021

A cura di d. Bruno Bordignon

1230/21 MISURE URGENTI IN MATERIA ECONOMICA E FISCALE, A TUTELA DEL LAVORO E PER ESIGENZE INDIFFERIBILI. DECRETO LEGGE 21 OTTOBRE 2021 n. 146.

Ottobre 28, 2021.

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 252 del 21 ottobre 2021, il Decreto Legge n. 146 del 21 ottobre 2021. Tra le principali novità per la materia lavoro troviamo:

1. quarantena e lavoratori fragili;
2. congedi parentali straordinari per genitori lavoratori;
3. disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale;
4. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

QUARANTENA E LAVORATORI FRAGILI

Viene prevista l'estensione al 31 Dicembre 2021 dell'equiparazione alla malattia, ai fini del trattamento economico, del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

La malattia per quarantena trova la propria copertura finanziaria per il 2021 nel decreto legge fisco-lavoro.

L'articolo 8 del Dl 146/2021, riscrivendo parte dell'articolo 26, comma 5, del decreto legge 18/2021, stanziando i fondi per garantire questa prestazione fino al 31 dicembre.

Le risorse sono individuate dal riscritto comma 5, che estende la copertura in favore sia delle tutele del comma 1 dell'articolo 26 (malattia per quarantena dei dipendenti del settore privato) che per quelle del comma 2 (lavoratori fragili del settore pubblico e privato impossibilitati a svolgere l'attività in smart working

Con lo stanziamento delle nuove risorse viene meno la forte preoccupazione che aveva investito i datori di lavoro dopo il messaggio Inps 2842/2021 del 6 agosto con cui, in assenza del rifinanziamento della malattia per quarantena per quest'anno, era stato paventato l'obbligo di restituire le indennità già conguagliate.

Pertanto dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni dell'INPS, con esclusione dei datori di lavoro del settore domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità a carico dell'Istituto. Il rimborso una tantum è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile.

Il rimborso erogato dall'INPS è pari a euro 600 per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica all'Inps corredata da una dichiarazione attestante i periodi per i quali sono applicabili le tutele dell'articolo 26.

L'effettiva operatività di questa rinnovata previsione è rimessa a specifiche istruzioni che saranno fornite dall'Inps.

- **CONGEDI COVID**
- **FIGLI MINORI DI 14 ANNI E FIGLI CON DISABILITA'**

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:

1. della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;

2. dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
3. 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'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a prescindere dall'età del figlio.

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

Si prevede 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 congedo Covid-19.

2 B) Figli tra 14 e 16 anni

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, 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. 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.

▪ INTEGRAZIONI SALARIALI

▪ Assegno ordinario (FIS – FSBA) e Cassa Integrazione in deroga

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga per una durata massima di **13 settimane** nel periodo **tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021**.

Si tratta quindi dei datori di lavoro che operano in settori non industriali e che sono tutelati dal Fondo di integrazione salariale (Fis), dai fondi di solidarietà bilaterali e dalla Cigd.

- Possono presentare domanda di concessione esclusivamente i datori di lavoro che hanno esaurito le 28 settimane di ammortizzatori covid – 19 previste dal Decreto Sostegni Bis (DL 41/2021). Le 28 settimane, decorrenti dal 1° aprile 2021 (ma che in alcuni casi potevano iniziare dal 26 marzo), vanno oltre il 30 settembre e, conseguentemente, le nuove richieste interesseranno un periodo più ristretto.

La copertura dell'ammortizzatore sociale copre, comunque, l'intero anno 2021.

- È utilizzabile per tutti i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021;
- Non è prevista alcuna contribuzione addizionale;
- È sempre prevista la possibilità di pagamento diretto da parte dell'Inps;
- È previsto limite di spesa di 657,9 milioni di Euro per il 2021 (di cui 304,3 per assegno ordinario e 353,6 per cassa in deroga). L'Inps non autorizzerà ulteriori domande se dal monitoraggio in via prospettica della spesa dovessero risultare esauriti i fondi.

3 B) Divieto di licenziamento

Permane il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/66) e restano precluse le procedure di riduzione del personale (artt. 4, 5 e 24 d. lgs. 223/1991) per l'intera durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

Queste preclusioni non operano nelle ipotesi di licenziamenti motivati da cessazione definitiva dell'impresa ovvero da cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza prosecuzione, anche parziale, dell'attività nei casi in cui nel corso della liquidazione non si attui la cessione di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o un ramo di essa.

▪ **LE NOVITA' IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Il d.l. 146/2021 modifica le **condizioni** necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni in materia di lavoro.

Il provvedimento può essere preso:

- in caso di presenza del 10% (e non più 20%) del personale “in nero” sul luogo di lavoro.
- “gravi violazioni” (e non più in caso di “gravi e reiterate violazioni”, come previsto dall’articolo 14 del d.lgs. n. 81/2008, che viene modificato in modo importante, quali indicate nell’Allegato al decreto legge.
- La modifica potrebbe consentire la sospensione immediata dell’attività di impresa in casi molto frequenti di mancanze formali da parte delle aziende e avrebbe un potenziale campo di applicazione enorme.
- Non è più richiesta alcuna “recidiva” ai fini della adozione del provvedimento che scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche.
- L’impresa destinataria del provvedimento, non potrà più contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione.

Le **gravi irregolarità** che, una volta accertate, costituiscono il presupposto per l’adozione del provvedimento interdittivo sono state individuate dall’Allegato I del D. Lg. 81/2008, come sostituito dal D.L. n. 146/2021.

	Fattispecie	Importo somma aggiuntiva
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	euro 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	euro 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	euro 2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall’alto	euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	euro 3.000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	euro 3.000

9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	euro 3.000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	euro 3.000
11	Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	euro 3.000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	euro 3.000

Per poter riprendere l'attività produttiva è necessario

- il ripristino delle regolari condizioni di lavoro;
- 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.

MISURE URGENTI IN MATERIA ECONOMICA E FISCALE, A TUTELA DEL LAVORO E PER ESIGENZE INDIFFERIBILI. DECRETO LEGGE 21 OTTOBRE 2021 n. 146. - ANINSEI Confindustria