Decreto Legge
n. 146/2021 - cd decreto fiscale

le principali misure in materia di lavoro

in Gazzetta Ufficiale n. 252 del 21 ottobre 2021

legal department di Randstad

randstad

C1 Public

ammortizzatori sociali - nuove settimane fino al 31.12.2021

- i datori di lavoro di cui all'articolo 8 comma II del D.L. n. 41/2021 (cd Decreto sostegni) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza COVID-19** possono presentare domanda di **assegno ordinario** o **cassa integrazione in deroga** (articoli 19-21, 22 e 22 quater del DL n. 18/2020-cd Decreto Cura Italia) per una durata massima di **13 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° ottobre 2021** e il **31 dicembre 2021**;

- 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 con i **codici 13, 14 e 15** della classificazione delle attività economiche **Ateco2007**, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza COVID-19** è riconosciuta la **possibilità di richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale** di cui agli **articoli 19 e 20 del D.L. n. 18/2020-cd Decreto Cura Italia; il trattamento può essere richiesto per una durata massima di 9 settimane nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**;

ammortizzatori sociali - condizioni per la fruizione

- i **nuovi ammortizzatori** sociali potranno essere fruiti solo **decorsi i periodi precedentemente autorizzati**;

- la domanda di accesso a i trattamenti può essere presentata esclusivamente per i **lavoratori in forza al 22 ottobre 2021** (data in entrata in vigore del decreto legge);

- **non è richiesto** il versamento del **contributo addizionale** previsto dalla disciplina generale in materia;

- la domanda di accesso ai trattamenti deve essere inoltrata all'**INPS entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa**; in fase di prima applicazione, il termine è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.

ammortizzatori sociali - sospensione dei licenziamenti

- **i datori di lavoro** che richiedono le nuove settimane di ammortizzatori sociali, **non possono per la durata della fruizione dei medesimi trattamenti, ed indipendentemente dal numero dei dipendenti, procedere con determinate tipologie di licenziamenti**

  in particolare, **nei confronti di tali datori di lavoro è preclusa la possibilità di**:

  1. **avviare procedure di licenziamento collettivo** (cfr. art. 4, 5 e 24 Legge n. 223/1991);
  2. e di **effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo**; al riguardo restano **sospese anche le procedure in corso alla data di entrata in vigore del decreto**.

  tali limitazioni **non si applicano** ai **licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa**, a quelli conseguenti alla **messa in liquidazione della medesima attività**, nel caso in cui nel corso della liquidazione **non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano integrare la cessione di un'azienda o di un ramo d'azienda** o nelle ipotesi di **accordo sindacale aziendale** stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro o, infine, ai licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, laddove non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro - effetti sui limiti di durata per le imprese utilizzatrici

è **confermato in via definitiva e strutturale** il **principio**, introdotto dalla Legge n. 126/2021 (legge di conversione del D.L. n. 104/2021 - cd Decreto Agosto), e originariamente limitato al 31 dicembre 2021, sul ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro e sugli impatti, in termini di limiti di durata, sulle aziende utilizzatrici.

di conseguenza, **l'impresa utilizzatrice può impiegare lavoratori assunti dall'Apl con un contratto a tempo indeterminato, per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che tale situazione determini, per lo stesso utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato**.

art. 11 comma 15 D.L. n. 146/2021*: "all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quinto periodo e' soppresso"* *"Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore puo' impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò' determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.* ~~***La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021 .***~~

congedi parentali (I)

fino al 31 dicembre 2021:

- al **lavoratore dipendente genitore** di **figlio convivente avente età inferiore ai 14 anni**, è riconosciuto il **diritto**, **alternativamente all'altro genitore**, di **astenersi dal lavoro** per un **periodo corrispondente in tutto o in parte**:

  1. alla **durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza** del figlio;
  2. alla **durata dell'infezione da SARS-CoV-2** del figlio;
  3. nonché alla **durata della quarantena del figlio disposta dalla ASL** territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

- tale congedo è riconosciuto anche, a prescindere dall'età del figlio, ai **genitori di figli con disabilità grave***, 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**.

**accertata ai sensi dell'articolo 3, comma III, della legge n. 104/1992*

congedi parentali (II)

in entrambi i casi

1. è riconosciuta un'**indennità pari al 50% della retribuzione dovuta**;
2. il congedo può essere fruito in **forma giornaliera od oraria**;
3. gli eventuali **periodi di congedo parentale** (cfr. articoli 32 e 32 Testo unico maternità) fruiti dai genitori al ricorrere delle suddette situazioni* dall'inizio dell'anno scolastico fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, possono essere **convertiti nel nuovo congedo**, con riconoscimento del relativo trattamento;

- il **genitore lavoratore dipendente** di **figlio convivente** avente **età compresa tra i 14 e i 16 anni** può, **alternativamente all'altro**, **astenersi dal lavoro senza corresponsione di alcuna retribuzione o indennità**, con **divieto di licenziamento** e **diritto alla conservazione del posto** di lavoro.

per i giorni in cui un genitore fruisce dei suddetti congedi (casi n.1-2 e 3), 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.

** durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio.*

trattamento quarantena lavoratori del settore privato

- **sino al 31 dicembre 2021** il periodo trascorso in **quarantena** o in **permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva** dai lavoratori del settore privato, è equiparato a **malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento** e **non è computabile ai fini del periodo di comporto**

- **dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, in relazione agli oneri connessi con le suddette tutele e con i trattamenti per i cd lavoratori fragili*, è previsto il finanziamento** dei soli costi **a carico dell'INPS.**

*cfr. articolo 26, commi I e II D.L. n. 18/2020-cd Cura Italia

contrasto del lavoro irregolare e violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza

al fine di contrastare il lavoro irregolare e di far cessare il pericolo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** - tramite il proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti o entro 7 giorni dal ricevimento del verbale di segnalazione da parte di altre amministrazioni - adotta un provvedimento di **sospensione dell'attività imprenditoriale** quando:

- riscontra che almeno il **10%** dei **lavoratori*** presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo risulti **occupato in assenza di preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro**;
- o accerta **gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza** del lavoro di cui all'Allegato I del Testo unico in materia di salute e sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008).

con il decreto di sospensione l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori.

per il periodo di sospensione è fatto **divieto** all'impresa **di contrattare con la PA;** a tal fine, il provvedimento di sospensione è **comunicato all'ANAC e** al **Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** per consentire l'adozione del provvedimento interdittivo.

** anziché il 20% come previsto dalla norma previgente*

entrata in vigore 22 ottobre 2021

randstad

human forward