

Nuove misure a tutela del lavoro: in Gazzetta Ufficiale il decreto-legge “fisco e lavoro”

Pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 252 del 21 ottobre 2021, il [Decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146](#), recante: «*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*», cd. decreto-legge “fisco e lavoro”.

Di seguito le **principali novità disposte dal provvedimento in materia di lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**.

Sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (art. 8)

Intervenendo sull’art. 26 del D.L. n. 18/2020 (convertito con modificazioni in L. n. 27/2020), il nuovo Decreto Legge prevede che:

- **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 comporto (art. 26, comma 1, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020);
- **dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021** per le tutele

disposte dall'art. 26 del D.L. n. 18/2021, 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*** (art. 26, comma 7-*bis*, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020).

Congedi parentali (art. 9)

- **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, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena oppure in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o in caso di chiusura di centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio. Inoltre, tale congedo può essere fruito in forma giornaliera o

oraria e, per i periodi di astensione, è riconosciuta in luogo della retribuzione, **un'indennità pari al 50% della retribuzione, con copertura della contribuzione figurativa** (commi 1 e 2);

- **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 alla data di entrata in vigore del Decreto Legge, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 o di quarantena del figlio, possono essere convertiti nel congedo di sopra descritto, con diritto alla relativa indennità, e non sono computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale (comma 3);
- 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 (comma 1, primo periodo), 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 (comma 4);
- **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 (comma 6).

Trattamenti di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica e blocco dei

licenziamenti per motivi economici (art. 11)

- 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 alla data di entrata in vigore del presente Decreto Legge – **domanda di Assegno ordinario 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 (comma 3);
- 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 presentare – 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 (comma 2). Il trattamento spetta decorso il periodo autorizzato ai sensi dell'art. 50-*bis*, comma 2, del Decreto Sostegni bis (comma 3);
- i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015) provvedono ad erogare l'Assegno ordinario secondo le modalità previste dal presente Decreto Legge (comma 6);
- **ai datori di lavoro sopra menzionati**, 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 (commi 7 e 8).

Infine, si segnalano le disposizioni introdotte dal nuovo Decreto Legge, in modifica del D.Lgs. n. 81/2008 (art. 13), **in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**. Significativa la disposizione che modifica le condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni: 10% e non più 20% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro così come l'individuazione degli illeciti in materia di salute e sicurezza da considerarsi gravi. In particolare, per questo tipo di illeciti sui luoghi di lavoro non sarà più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che, pertanto, scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche individuate con decreto ministeriale e, nelle more della sua adozione, individuate dalla tabella

contenuta nell'Allegato I al D.lgs. n. 81/2008. 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.

[Vedi le slide illustrative sulle modifiche al Decreto legislativo 81/2008](#)

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – <https://www.lavoro.gov.it/>

[Link al testo del decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146](#), recante «*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*», pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 252 del 21 ottobre 2021