



DECRETO FISCALE

DECRETO-LEGGE 21 Ottobre 2021, n. 146
Parte lavoro

ART 8 - SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO

Intervenendo sull'art. 26 del D.L. n. 18/2020 (convertito con modificazioni in L. n. 27/2020), il nuovo Decreto Legge prevede **la copertura fino al 31/12/2021** 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).

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 comportamento (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, 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 smart working (art. 26, comma 7 bis, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020).

ART 9 - 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, 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, ed è riconosciuta in luogo della retribuzione, 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 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.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, al ricorrere delle condizioni sopra descritte, 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 (comma 4).

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata 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.

ART 11 - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER EVENTI RICONDUCEBILI ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA E BLOCCO DEI LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI

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 del 22/10/2021, 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. **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.**

I 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, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 22/10/2021, **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.

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 del D.Lgs. n. 148/2015) **provvedono ad erogare l'Assegno ordinario.**

I datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali sopra menzionati, per la durata della fruizione del trattamento, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ed il recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo (art. 3, L. n. 604/1966), con sospensione delle comunicazioni di intenzione di procedere al licenziamento in corso alla I.T.L. 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**.