

SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. 148/21 del 22-10-2021

Decreto-legge 146/2021: i temi del lavoro

Il cosiddetto decreto fiscale (DI n. 146 del 21-10-2021) è stato pubblicato sulla GU 21-10-2021 ed è vigente dal giorno successivo.

Come ormai noto il provvedimento contiene anche molte norme in materia di lavoro contenute nel capo II. Questi i temi trattati.

- 1. Tutela dei lavoratori fragili e in quarantena**
- 2. Congedi parentali**
- 3. Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale**
- 4. Somministrazione di lavoro**

Rinviamo invece a una prossima circolare l'approfondimento sui temi legati alla sicurezza sul lavoro (capo III).

1. Tutela dei lavoratori fragili e in quarantena (articolo 8)

In primo luogo, è modificato il co. 1 art. 26 DI 18/2020.

Fino al 31-12-2021, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento.

Questo periodo, lo ricordiamo, non è computabile ai fini del periodo di comporto.

In questo modo è stato finalmente risolto un problema che era rimasto in sospeso dando continuità alle precedenti coperture.

Ora sarà necessario attendere le disposizioni operative dell'Inps che peraltro è già in preallarme. Il messaggio n. 3465/2021, nel prendere atto delle disposizioni a favore dei lavoratori fragili contenute nel DI 111/2021, aveva anche fornito indicazioni sulla gestione dei ricorsi in materia di articolo 26, in attesa di sviluppi della situazione.

Viene inoltre aggiunto allo stesso articolo 26 il comma 7bis nel quale si stabilisce che dal 31-1-2020 fino al 31-12-2021 per le tutele previste dall'articolo 26 in materia di tutela dei lavoratori in quarantena, *i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS.*

In questo modo viene posto rimedio alla situazione di disparità nei confronti dei datori tenuti a che hanno a proprio carico il trattamento di malattia (si pensi ad esempio agli impiegati dei settori industria e agricoltura).

In concreto, per ciascun anno solare, il rimborso è riconosciuto al datore di lavoro sotto forma di una tantum (di 600 euro) erogata dall'Inps per ogni singolo lavoratore che non può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Il datore di lavoro dovrà presentare domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi di copertura richiesti.

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021 dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

Non dovremo essere di fronte quindi a un "click day", ma c'è il rischio che gli ultimi periodi non siano coperti.

2. Congedi parentali (articolo 9)

Anche in questo caso il sistema dei congedi parentali è stato sostanzialmente prorogato seguendo le tre consuete linee di copertura: congedi per i genitori con figli minori di 14, congedi per i genitori di figli con grave disabilità, astensione per i genitori di figli tra 14 e 16 anni.

1. Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, 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, dovuta a infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Per i genitori di figli con disabilità grave (Legge 104/1992) il beneficio opera a prescindere dall'età del figlio, per la durata

- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio
- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o di chiusura centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio.

2. Per il congedo di cui sopra, che può essere fruito in forma giornaliera od oraria, è corrisposta una indennità del 50% della retribuzione (articolo 23 Dlgs 151/2001). Come di consueto i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

3. I periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del Dlgs 151/2001 fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22-10-2021 (data di entrata in vigore del decreto) durante i periodi di

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio
- sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura,
- quarantena del figlio,

possono essere convertiti a domanda nel congedo previsto sopra.

Il lavoratore avrà diritto all'indennità del 50% e non sono computati, e indennizzati, come congedo parentale.

Si tratterà di una operazione piuttosto complessa che avrà bisogno di istruzioni Inps anche in ordine alla delimitazione della platea e degli eventi ricompresi che abbiamo provato a sintetizzare in modo provvisorio.

4. Per i figli di età fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al punto 1, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.

In questi casi il lavoratore ha diritto, diremmo ovviamente, alla conservazione del posto di lavoro e altrettanto ovviamente il datore di lavoro ha il divieto di licenziamento.

Su questo punto il decreto non definisce decorrenza specifica che quindi coincide con l'entrata in vigore del decreto e scadrà il 31-12-2021 (termine del periodo di emergenza e termine comunque indicato per tutti i provvedimenti dal comma 9) .

Il comma 5 precisa che i giorni di congedo previsto al punto i o di astensione di cui al punto 4, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire, per le ragioni di cui al comma 1 e fino al 31-12-2021 per i figli conviventi minori di 14 di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta *una indennità, per ciascuna giornata*

indennizzabile, pari al 50% 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% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Per tutti questi benefici è previsto un limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative sono stabilite dall'Inps che opererà anche il monitoraggio.

È previsto anche uno specifico stanziamento per garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui all'articolo in esame. È da chiarire se si tratta di un provvedimento rivolto soltanto al pubblico.

3. Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale (articolo 11)

Come ampiamente preannunciato, l'articolo 11 dispone un rifinanziamento delle integrazioni salariali per l'emergenza Covid.

Ci si riallaccia all'articolo 8 del DI 41/2021 con riferimento ai datori di lavoro ricompresi nell'ambito di copertura dell'assegno ordinario Fis e della cassa in deroga.

Sono previste ulteriori 13 settimane per il periodo 1-10/31-12-2021 per i lavoratori in forza il 22-10.

Per il settore tessile come definito dall'articolo 50-bis, comma 2, del DI 73/2021¹, sono invece accordate ulteriori 9 settimane di ammortizzatore sociale Covid per il periodo 1-10/31-31-2021.

Anche in questo caso i destinatari sono i lavoratori in forza il 22-10.

In entrambi i casi, non è dovuto alcun contributo addizionale.

Sempre per entrambi i settori le nuove settimane sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo previsto dai due decreti 41 e 73 (rispettivamente 28 e 9 settimane).

Viene riproposta una formulazione già presente in altri decreti e che qualche pensiero lo ha creato.

Oggi forse la situazione è più semplice.

Infatti, le nuove 13 settimane di cui sono destinatari i datori di lavoro in ambito FIS/CIG in deroga relative all'ultimo trimestre 2021 si saldano senza soluzione di continuità con le precedenti 28, che terminavano ai primi di ottobre. Lo stesso discorso si può fare per il settore tessile.

Relativamente alle 13 settimane di cui al comma 1, si osserva altresì come la scelta operata dal legislatore, in relazione all'impossibilità di utilizzo se non a fronte della completa autorizzazione delle 28 settimane introdotte con il DI 41/2021, implichi una decorrenza del nuovo ammortizzatore solo successivamente all'1-10. Da cui deriva l'impossibilità di un utilizzo integrale della dotazione introdotta con il decreto in esame.

È comunque garantita la piena copertura del periodo.

Vedremo comunque cosa disporrà l'Inps.

Sono poi confermate una serie di modalità operative già contenute nei precedenti decreti. Le domande di accesso ai nuovi trattamenti devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività.

¹ 2. 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, con i codici 13, 14 e 15.

Anche in questo caso è stabilita, pur non avendo utilità pratica, una fase di prima applicazione: il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto.

In caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

È stata anche mantenuto il divieto di licenziamento, con tutte le esclusioni già previste in passato, per tutta la durata della fruizione del nuovo trattamento di integrazione salariale.

I commi finali (16ss) dell'articolo 11 contengono ulteriori disposizioni.

È aggiunto il comma 251ter alla Legge 145/2018.

Ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana che, a norma del comma 251 della stessa legge, nell'anno 2020 abbiano presentato richiesta per la concessione dell'indennità di cassa integrazione in deroga, può essere concessa in continuità fino al 31-12-2021.

4. Somministrazione di lavoro

Tra gli ultimi commi dell'articolo 11, è stata inserita una norma relativa alla somministrazione di lavoro. È stato soppresso nell'articolo 31 del Dlgs 81/2015 è stato soppresso il 5° periodo del 1° comma.

In questo modo è resa permanente la previsione del 4° periodo dello stesso comma.

La situazione è quella di un contratto di somministrazione (contratto commerciale) tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore a tempo determinato, ma con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra agenzia e lavoratore.

In questo caso l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Come detto sopra è stato tolto il limite temporale della norma che ora diventa definitiva.

Ci sembra un intervento di buon senso considerato che per il lavoratore si tratta pur sempre di un rapporto a tempo indeterminato.