



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 22 ottobre 2021
Prot. n. 132/21/H.19.

Alle Aziende associate

L o r o s e d i

OGGETTO: D.L. n. 146/2021 recante “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”

Vi informiamo che, in Gazzetta ufficiale n. 252 del 21 ottobre u.s. è stato pubblicato il [decreto legge in oggetto](#), in vigore dalla data odierna.

Rinviando alla lettura del provvedimento per una disamina completa delle misure introdotte, di seguito si evidenziano i principali aspetti in materia lavoristica, con riserva di approfondire gli interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro a seguito delle prossime note illustrative di Confindustria:

➤ **Art. 8 – Modifiche all’art. 26 del D.L. n. 18/2020, conv. in legge n. 27/2020 e s.m.i.**

Con il decreto in esame, il Legislatore interviene nuovamente sulla disciplina emergenziale prevista in materia di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato, fissando, *in primis*, al 31 dicembre c.a. il termine ultimo entro cui il “*periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all’articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all’articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19*” è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Attraverso una modifica al comma 5, dell’art. 26, del D.L. n. 18/2020, vengono, inoltre, stanziati 976,7 milioni di euro per l’anno 2021 a copertura degli oneri derivanti dalle tutele di cui al precedente capoverso, ovvero di quelle previste in favore dei soggetti di cui al comma 2 dell’articolo medesimo¹.

¹ D.L. n. 18/2020, conv. in L. n. 27/2020, art. 26, co. 2: “*Omissis ... i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, Omissis*”.



Per il periodo 31 gennaio 2020 – 31 dicembre 2021 viene, infine, previsto un rimborso forfettario degli oneri sostenuti, in conseguenza delle tutele di cui al citato art. 26 del D.L. n. 18/2020, dai datori di lavoro privati per i propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS ed a condizione che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile².

➤ **Art. 9 – Congedi parentali**

Il decreto conferma, altresì, la misura dei congedi parentali Covid-19, indennizzati al 50% e coperti da contribuzione figurativa, in favore dei lavoratori dipendenti con figli conviventi minori di 14 anni che, alternativamente all'altro genitore, intendano assentarsi dal lavoro per tutto o parte del periodo di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, ovvero per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché durante il periodo di quarantena del minore disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il limite dei 14 anni per poter accedere al beneficio non opera nei confronti dei genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i., nel qual caso il trattamento in parola opererà, oltre che nei casi suddetti, anche nell'ipotesi di chiusura dell'attività dei centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.

² Co. 7-bis, art. 26 D.L. n. 18/2020, conv. in L. n. 27/2020 e s.m.i.: *“Dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 per le tutele di cui al presente articolo, 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. Per ciascun anno solare, il rimborso è riconosciuto al datore di lavoro una tantum per ogni singolo lavoratore ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l’evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso è erogato dall’INPS, per un importo pari a euro 600,00 per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele di cui al presente articolo da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall’INPS. L’INPS, nell’effettuare i controlli a campione, ai sensi dell’art. 71 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, sulle dichiarazioni prodotte dai datori di lavoro, è autorizzato all’acquisizione e al trattamento dei dati sensibili contenuti nelle certificazioni mediche e nella documentazione sanitaria dei lavoratori interessati. Il beneficio di cui al presente comma 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. L’INPS procede al monitoraggio dei limiti di spesa di cui al presente comma sulla base delle domande ricevute dai datori di lavoro e, qualora venga raggiunto il limite di spesa, non si procederà ad ulteriori rimborsi.”*



Anche in tal caso è prevista la possibilità di convertire in congedi parentali Covid-19 quelli ordinari già richiesti e fruiti per l'anno scolastico 2021/2022, ai sensi degli articoli 32 e 33 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni ed al ricorrere di una delle ipotesi suddette, è comunque prevista la possibilità per uno dei genitori, alternativamente all'altro, di astenersi dal lavoro senza diritto alla retribuzione o ad altra indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Viene, infine, confermato che per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo in parola 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.

I suddetti benefici sono riconosciuti nel limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021. L'Inps comunicherà, come già fatto in passato, le modalità operative per poter accedere alla misura.

➤ **Art. 11 - Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale**

Per quanto di nostro interesse, il provvedimento prevede ulteriori 13 settimane di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga senza contributo addizionale per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo compreso tra il 1° ottobre ed il 31 dicembre 2021 per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. La misura si applica nei confronti dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto stesso.

Viene, altresì, precisato che le suddette tredici settimane sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di ventotto settimane di cui all'articolo 8, comma 2, del D.L. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, in legge n. 69/2021.

Le relative domande devono essere inoltrate all'Inps territorialmente competente 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 lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto in oggetto.



Detti trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, di cui 304,3 milioni per assegno ordinario e 353,6 milioni per la cassa in deroga.

Nei confronti dei datori di lavoro che presentino domanda di accesso ai trattamenti di assegno ordinario ovvero di cassa integrazione in deroga ai sensi della normativa in parola e per il periodo di fruizione degli stessi, viene confermato il regime del c.d. "blocco dei licenziamenti". In particolare, in tali casi resterà precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ex artt. 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991 e s.m.i., nonché la facoltà, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di recedere dal rapporto di lavoro per gmo. Resteranno sospese, infine, anche le procedure di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966 e s.m.i.. Sul punto, vengono, infine, confermate le deroghe al succitato "blocco" già previste dai precedenti interventi legislativi in materia³.

Con riserva di fornire ulteriori approfondimenti ed aggiornamenti, inviamo i migliori saluti.

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omero Marco Caparelli)

³ Art. 11, co. 8, D.L. n.: "Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 7 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva 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 che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di 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. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso".