

## CONGEDI PARENTALI STRAORDINARI PER LAVORATORI/ GENITORI

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. 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, 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).

## QUARANTENA E LAVORATORI FRAGILI

Trovano nuova copertura finanziaria, sino al 31 dicembre 2021, gli oneri INPS per le assenze riconducibili alla malattia per quarantena dei dipendenti del settore privato e quelle dei lavoratori fragili impossibilitati a svolgere la propria attività lavorativa in smart working. I costi delle quarantene nel periodo dal 31.01.2020 al 31.12.2021, non verranno più sostenuti per intero dallo stato. I tre giorni di carenza delle quarantene, a carico dello Stato nella previgente normativa emergenziale del Cura Italia, torneranno a

carico azienda. Lo stesso dicasi per il 50% dell'indennità dal quarto al ventesimo. E' stata inoltre ridefinita la possibilità per il datore di lavoro privato, iscritto ad una gestione INPS, che abbia anticipato l'indennità ai suoi dipendenti non aventi diritto alla malattia, di chiedere all'istituto di un rimborso forfettario una tantum per ciascun lavoratore di 600 euro nei casi in cui il dipendente non abbia potuto svolgere le mansioni in smart working.

## RAFFORZAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il DL 21 ottobre n. 146 interviene con una serie di misure in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, al fine di intervenire con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che utilizzano lavoratori in nero.

Abbassata la soglia per la sospensione dell'attività imprenditoriale: basterà il riscontro del 10% e non più 20% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro. Non è più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che scatterà subito.

Vengono inasprite le sanzioni: in caso di sospensione, per poter riprendere l'attività produttiva è necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche

il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda violazione. Viene rafforzata la banca dati dell'INAIL, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), per il quale si punta a una definitiva messa a regime e a una maggiore condivisione delle informazioni in esso contenute

## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Con il DL 21 ottobre 2021, n. 146, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, vengono riconosciute ulteriori 13 settimane di integrazioni salariali, senza contributo addizionale e nel limite di spesa di 657,9 milioni di Euro per il 2021, ai datori di lavoro che operano in settori non industriali, tutelati dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS), dai Fondi di solidarietà bilaterali (per entrambi assegno ordinario) e dalla Cassa Integrazione in Deroga.

Possono presentare domanda di accesso agli ammortizzatori esclusivamente i datori di lavoro che hanno esaurito le 28 settimane di ammortizzatori covid-19 previste dal Decreto Sostegni.

Sono destinatari di ulteriori 9 settimane di cassa ordinaria COVID-19 le aziende tessili, di confezione di articoli di abbigliamento, in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e similari (codici Ateco 2007 13 - 14 - 15), a condizione che i datori di lavoro abbiano esaurito le 17 settimane di ammortizzatori sociali covid-19 previste dall'art. 50-bis del DL 25 maggio 2021 n. 73 (cd. DL Sostegni-bis). Anche in questo caso l'ammortizzatore sociale è gratuito, con possibilità di pagamento diretto dell'INPS, nel limite di spesa di 140,5 milioni di Euro per il 2021. In entrambi i casi è previsto il blocco dei licenziamenti per tutta la durata del trattamento richiesto.