



Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza:

[DL 21 ottobre 2021, n. 146](#) (cd. Decreto Fiscale - Lavoro)

“Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili “

• **Articolo 8 - modifiche all'articolo 26 del DL 18/2020 in materia di 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 2020 e quelle dei lavoratori fragili impossibilitati a svolgere la propria attività lavorativa in smart working.

Grazie all'intervento unitario di CGIL CISL e UIL sono stati rifinanziati i fondi necessari al pagamento da parte dell'INPS nei periodi trascorsi da lavoratrici e lavoratori in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

È 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 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.

• **Articolo 9 - Congedi parentali straordinari per lavoratori/genitori:**

Congedo per genitori con figli di età inferiore a 14 anni

In caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio convivente di età inferiore ai 14 anni:

-Il lavoratore dipendente genitore, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte

(i) alla durata della sospensione stessa,

(ii) alla durata dell'infezione da Covid-19 del figlio, nonché

(iii) alla durata della quarantena del figlio disposta da ASL territorialmente competente a seguito di contatto

ovunque avvenuto.

-Il genitore di figli con disabilità in situazione di gravità, accertata (legge 104), può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte

(i) alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio convivente, a prescindere dall'età del figlio,

(ii) per la durata dell'infezione da Covid-19 del figlio, nonché

(iii) per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

In ogni caso, il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.

I periodi di astensione sono "coperti" dalla contribuzione figurativa, inoltre, per gli stessi periodi è riconosciuta al lavoratore - in luogo della retribuzione - un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata con le regole previste per l'indennità di maternità o paternità (art. 23 d.lgs. 151/2001).

Conversione dei periodi di congedo ex d.lgs. 151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

I periodi di congedo parentale usufruiti dal lavoratore dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 ottobre 2022, a causa:

- Sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza;
- Sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale;
- Infezione da Covid-19 del figlio;
- Quarantena del figlio;

possono essere convertiti nel nuovo congedo, previa domanda dello stesso lavoratore, con diritto alla relativa indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale (ordinario).

Congedo per genitori con figli di età compresa tra 14 e 16 anni

Ricorrendo le condizioni di cui sopra (Cfr. Congedo per genitori con figli inferiori a 14 anni), il lavoratore dipendente genitore di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, alternativamente all'altro genitore, può 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.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del nuovo congedo parentale 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 14 anni avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

- **Articolo 11 - Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale:**

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 41/2021.

- **Art. 11, comma 15, Somministrazione a tempo determinato senza scadenza:**

Il DL 21 ottobre 2021, n. 146 rimuove il termine del 31 dicembre 2021 introdotto dal D.L. "Agosto" per la somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato, consentendo così che tali lavoratori siano inviati in missione superando il limite dei 24 mesi per garantirne la continuità occupazionale presso le imprese utilizzatrici.

NOVITA' IN SALUTE E SICUREZZA

- **Articolo 13 - Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:**

Il DL 21 ottobre n. 146 contiene 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. L'articolo 13 apporta una serie di modifiche al Decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro:

Diminuzione della soglia per la sospensione dell'attività imprenditoriale:

La sospensione cautelare dell'attività imprenditoriale viene comminata già col 10% e non più 20% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro.

Non è più richiesta alcuna "recidiva"; il provvedimento sarà esecutivo immediatamente a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche.

Altresì l'impresa destinataria del provvedimento non potrà contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione;

Inasprimento delle sanzioni:

In caso di sospensione, per poter riprendere l'attività dovranno essere assicurate le regolari condizioni di lavoro, ma anche pagate sanzioni aggiuntive di importo variabile a seconda delle gravità delle violazioni.

L'importo è raddoppiato se, nei cinque anni precedenti, l'impresa è stata recidiva nella sospensione.

Controlli - all'INAIL compiti di coordinamento:

Sono estese le competenze di coordinamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro negli ambiti della salute e sicurezza del lavoro.

Aumento dell'organico di 1.024 unità e un investimento in tecnologie di oltre 3,7 milioni di euro nel biennio 2022/2023;

Rafforzamento SINP e cooperazione interistituzionale:

Viene rafforzata la banca dati dell'INAIL, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), col fine di assicurare la maggiore condivisione delle informazioni da esso raccolte.

Gli organi di vigilanza dovranno implementare la banca dati dedicata alle violazioni evidenziate durante l'attività di vigilanza.

L'INAIL dovrà rendere disponibili alle Aziende sanitarie locali e all'Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate e agli infortuni denunciati.