

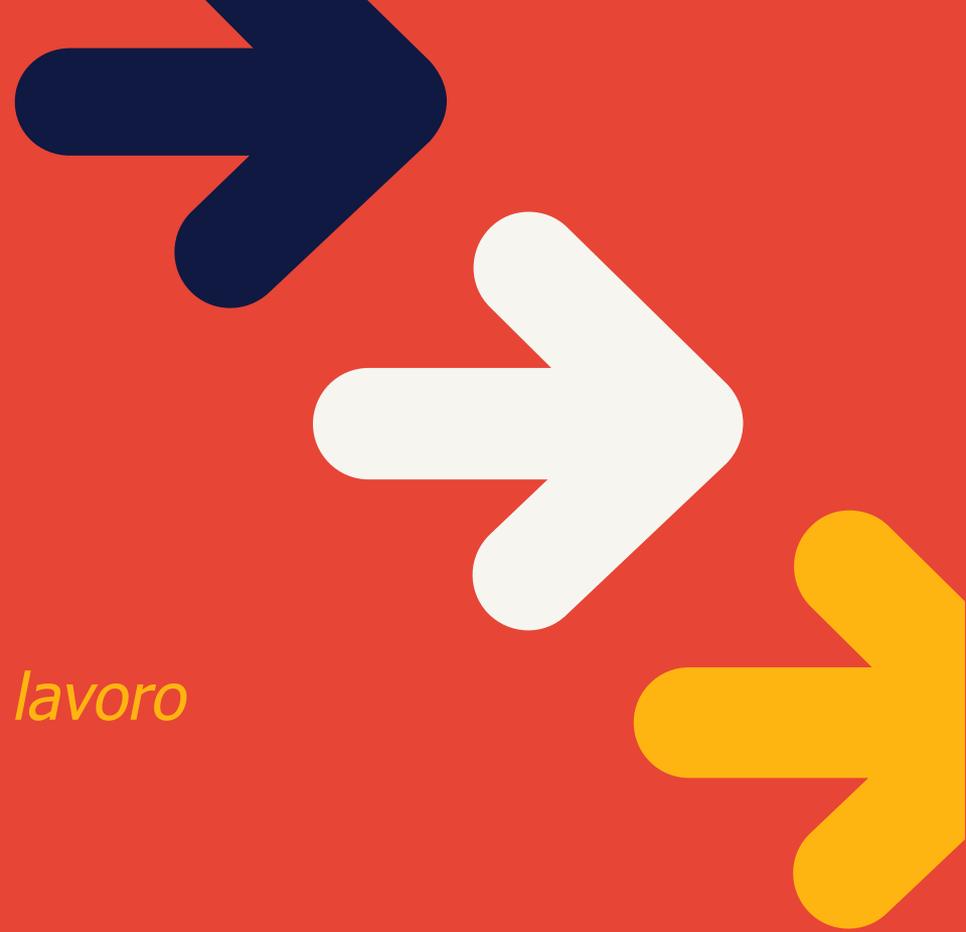
legge n. 215/2021

di conversione del Decreto Legge
n. 146/2021 - cd decreto fiscale

le principali misure in materia di lavoro

in Gazzetta Ufficiale n. 301 del 20 dicembre 2021

legal department di Randstad



ammortizzatori sociali

- i datori di lavoro di cui all'articolo 8 comma II del D.L. n. 41/2021 (cd Decreto sostegni) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza COVID-19** possono presentare domanda di **assegno ordinario** o **cassa integrazione in deroga** (articoli 19-21, 22 e 22 quater del DL n. 18/2020-cd Decreto Cura Italia) per una durata massima di **13 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**;
- ai 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 con i **codici 13, 14 e 15** della classificazione delle attività economiche **Ateco2007**, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza COVID-19** è riconosciuta la **possibilità di richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale** di cui agli **articoli 19 e 20 del D.L. n. 18/2020-cd Decreto Cura Italia**; **il trattamento può essere richiesto per una durata massima di 9 settimane nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**;



ammortizzatori sociali - condizioni per la fruizione

- i **nuovi ammortizzatori** sociali potranno essere fruiti solo **decorsi i periodi precedentemente autorizzati**;
- la domanda di accesso a i trattamenti può essere presentata esclusivamente per i **lavoratori in forza al 22 ottobre 2021** (data in entrata in vigore del decreto legge);
- **non è richiesto** il versamento del **contributo addizionale** previsto dalla disciplina generale in materia;
- la domanda di accesso ai trattamenti deve essere inoltrata all'**INPS entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa**;

ammortizzatori sociali - nuovi termini

- i **termini di decadenza** per la trasmissione delle informazioni necessarie per il **pagamento** o il **saldo** delle richieste di **ammortizzatori sociali** collegati all'emergenza covid19 che siano **scaduti fra il 31 gennaio ed il 30 settembre 2021**, sono **differiti al 31 dicembre 2021**;
- le **richieste relative a trattamenti di integrazione salariale** inviate alla data di entrata in vigore della legge di conversione (21 dicembre 2021), laddove non accolte, **sono considerate presentate validamente**.

ammortizzatori sociali - sospensione dei licenziamenti

- **ai datori di lavoro** che richiedono le nuove settimane di ammortizzatori sociali, **è preclusa la possibilità**, per la durata dei medesimi trattamenti, ed indipendentemente dal numero dei dipendenti, di **procedere con determinate tipologie di licenziamenti**

in particolare, **tali datori di lavoro non possono:**

1. **avviare procedure di licenziamento collettivo** (cfr. art. 4, 5 e 24 Legge n. 223/1991);
 2. **né effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo**; restano **sospese anche le procedure in corso alla data di entrata in vigore del decreto (22 ottobre 2021)**.
- le limitazioni **non si applicano** ai **licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa**, a quelli conseguenti alla **messa in liquidazione della medesima attività**, nel caso in cui nel corso della liquidazione **non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano integrare la cessione di un'azienda o di un ramo d'azienda** o nelle ipotesi di **accordo sindacale aziendale** stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro o, infine, ai licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, laddove non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

fondo nuove competenze

(art. 88, D.L. n. 34/2020-cd Decreto rilancio)

- **vengono stanziati nuove risorse per il finanziamento del fondo nuove competenze;**
- entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione (21 dicembre 2021), con specifico **provvedimento del Ministero del lavoro e dell'economia e delle finanze**, sono ridefiniti:
 1. gli oneri finanziabili attraverso le risorse del Fondo nuove competenze (in cui devono comunque essere compresi almeno gli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali relativi alle ore destinate alla formazione)
 2. i requisiti dei datori di lavoro che possono presentare istanza;
 3. le caratteristiche dei progetti formativi.

somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro

in caso di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro, le imprese utilizzatrici potranno avvalersi delle relative prestazioni di lavoro **per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che tale situazione determini, per lo stesso utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fino al 30 settembre 2022.**



art. 11 comma 15 D.L. n. 146/2021:

<<all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quinto periodo e' sostituito dal seguente "La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022">>



articolo 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 post modifiche:

"Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore puo' impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò' determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022"

congedi parentali (I)

fino al 31 dicembre 2021:

- al **lavoratore dipendente genitore di figlio convivente avente età inferiore ai 14 anni**, è riconosciuto il **diritto, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro** per un **periodo corrispondente in tutto o in parte:**
 1. alla **durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza** del figlio;
 2. alla **durata dell'infezione da SARS-CoV-2** del figlio;
 3. nonché alla **durata della quarantena del figlio disposta dalla ASL** territorialmente competente a seguito di **contatto ovunque** avvenuto.
- tale congedo è riconosciuto anche, a prescindere dall'età del figlio, ai **genitori di figli con disabilità grave***, per la **durata dell'infezione da SARS-CoV-2** del figlio, nonché 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**.

**accertata ai sensi dell'articolo 3, comma III, della legge n. 104/1992*



congedi parentali (II)

in entrambi i casi

1. è riconosciuta un'**indennità pari al 50% della retribuzione dovuta**;
 2. il congedo può essere fruito in **forma giornaliera od oraria**;
 3. gli eventuali **periodi di congedo parentale** (cfr. articoli 32 e 32 Testo unico maternità) fruiti dai genitori al ricorrere delle suddette situazioni* dall'inizio dell'anno scolastico fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, possono essere **convertiti nel nuovo congedo**, con riconoscimento del relativo trattamento;
- il **genitore lavoratore dipendente di figlio convivente** avente **età compresa tra i 14 e i 16 anni** può, **alternativamente all'altro, astenersi dal lavoro senza corresponsione di alcuna retribuzione o indennità**, con **divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto** di lavoro.

per i giorni in cui un genitore fruisce dei suddetti congedi (casi n.1-2 e 3), 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.

** durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio.*

trattamento quarantena lavoratori del settore privato

- **sino al 31 dicembre 2021** il periodo trascorso in **quarantena** o in **permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva** dai lavoratori del settore privato, è equiparato a **malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento** e **non è computabile ai fini del periodo di comporta**
- **dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021**, in relazione agli oneri connessi con le suddette tutele e con i trattamenti per i cd lavoratori fragili*, è previsto il **finanziamento** dei soli costi **a carico dell'INPS**.

*cfr. articolo 26, commi I e II D.L. n. 18/2020-cd Cura Italia

contrasto del lavoro irregolare e violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza

al fine di contrastare il lavoro irregolare e di far cessare il pericolo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** - tramite il proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti o entro 7 giorni dal ricevimento del verbale di segnalazione da parte di altre amministrazioni - adotta un provvedimento di **sospensione dell'attività imprenditoriale** quando:

- riscontra che almeno il **10%** dei **lavoratori*** presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo risulti **occupato in assenza di preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** ovvero inquadrato come **lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni** richieste dalla normativa;
- o accerta **gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza** del lavoro di cui all'Allegato I del Testo unico in materia di salute e sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008).

per il periodo di sospensione

- è fatto **divieto all'impresa di contrattare con la PA e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici**; a tal fine, il provvedimento di sospensione è **comunicato all'ANAC e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili** per consentire l'adozione del provvedimento interdittivo;
- il datore di lavoro è obbligato a corrispondere la retribuzione e a versare i contributi dovuti ai lavoratori interessati dal provvedimento di sospensione.

* anziché il 20% come previsto dalla norma previgente

rapporti di lavoro autonomi occasionali-obblighi di comunicazione

- l'avvio dei rapporti di lavoro autonomi occasionali devono essere oggetto di **preventiva comunicazione** da parte del **committente**;
- le comunicazioni devono essere trasmesse all'**Ispettorato del lavoro competente** mediante sms o a mezzo posta elettronica con le **modalità previste per i rapporti di lavoro intermittenti** (cfr. art. 15, D.Lgs. n. 81/2015);
- la **violazione** di tali obblighi comporta l'applicazione di **sanzioni amministrative di importo compreso fra i 500 ed i 2.500 Euro** in relazione a ciascun lavoratore oggetto di omessa o ritardata comunicazione.

entrata in vigore 21 dicembre 2021



randstad

human forward

