

Ai ns. clienti

Bressanone 28.10.2021

Diritto del Lavoro – Novità

Gentile Cliente,

Con la presente circolare vogliamo riassumere le più importanti novità in materia di Diritto del Lavoro introdotte dal Decreto Legislativo n. 146/2021 recentemente approvato:

1. Terziario – ulteriori 13 settimane ammortizzatori Covid-19

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 possono presentare domanda di assegno ordinario (compreso FSBA) e di cassa integrazione salariale in deroga per ulteriori 13 settimane.

- Durata massima. Fino a 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021;
- Aziende interessate. Possono presentare domanda di concessione esclusivamente i datori di lavoro che hanno esaurito le 28 settimane di ammortizzatori Covid-19 previste dal Decreto Sostegni Bis (DL 41/2021);
- Lavoratori beneficiari. Tutti i lavoratori in forza alla data del 22 ottobre 2021;
- Proroga divieto di licenziamento. Per tutta la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale resta valido il divieto di licenziamento per motivi economici;
- Contribuzione addizionale. Non è prevista alcuna contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro.

2. Tessile, confezione articoli, abbigliamento, pelletteria – ulteriori 9 settimane ammortizzatori Covid-19

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 possono presentare domanda di cassa integrazione guadagni ordinaria per ulteriori 9 settimane.

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier

Dott. Norman Damiani
Dott. Lukas Achammer
Dott. Valentin Oberhollenzer
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Daniela Planatscher
Dott. Miriam Stockner

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Milano / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

- Durata massima. Fino a 9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021;
- Aziende interessate. Possono presentare domanda di concessione esclusivamente i datori di lavoro che hanno esaurito le 17 settimane di ammortizzatori Covid-19 previste dall'art. 50 bis del DL 25/2021.
- Lavoratori beneficiari. Tutti i lavoratori in forza alla data del 22 ottobre 2021;
- Proroga divieto di licenziamento. Per tutta la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale resta valido il divieto di licenziamento per motivi economici;
- Contribuzione addizionale. Non è prevista alcuna contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro.

3. Contrasto al lavoro irregolare

L'Ispezzione Nazionale del Lavoro, nel caso in cui dall'attività di verifica emerga la presenza sul luogo di lavoro di una **quota di lavoratori irregolari (in nero) pari almeno al 10%, adotta un provvedimento di sospensione dell'attività economica aziendale**, a prescindere dal settore di intervento.

Si fa presente che nel previgente testo normativo il riferimento alla quota di lavoratori irregolari era pari ad almeno il 20%. Si raddoppia, dunque, l'ampiezza del perimetro di intervento.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato ma solo a determinate condizioni e dietro il pagamento di somma aggiuntiva che varia in base alla violazione e, nel caso di lavoro irregolare, in base al numero dei lavoratori irregolari.

Le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

4. Indennità di malattia per quarantena e rimborso

Viene rifinanziata l'indennità di malattia per quarantena. Dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni dell'INPS, con esclusione dei datori di lavoro domestico, hanno diritto a un **rimborso forfettario** per

gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità a carico dell'Istituto. Il rimborso una tantum è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile.

Il rimborso erogato dall'INPS è pari a **euro 600 per lavoratore**, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda, la cui utility non è ancora disponibile.

5. Congedi Covid

Il lavoratore dipendente genitore di **figlio convivente minore di anni 14** può astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, e usufruire di un congedo straordinario per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio disposta dall'ASL.

In caso di **figli con disabilità** in situazione di gravità accertata, il diritto è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con copertura da contribuzione figurativa.

Si prevede altresì che gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possano, su domanda, essere convertiti in congedo Covid-19.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni è ammesso il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, ma con riconoscimento di contribuzione figurativa, divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

6. Utility green pass 50+

I datori di lavoro con più di 50 dipendenti, hanno ora a disposizione un servizio per verificare in modo massivo il possesso del green pass degli addetti in servizio. La nuova possibilità, denominata Greenpass50+, è fornita dall'Inps che ottiene le informazioni interrogando la piattaforma nazionale della certificazione verde.

Il servizio Greenpass50+ prevede tre distinte fasi:

- la prima, di **accreditamento**, in cui i datori di lavoro potranno accreditare l'azienda al servizio di verifica del green pass e indicare i verificatori, che verificheranno appunto il possesso del green pass;

- la seconda, **elaborativa**, in cui l'INPS tramite i flussi Uniemens procede al recupero dell'informazione del possesso del green pass da parte dei dipendenti delle aziende che hanno aderito al servizio;
- la terza, di **verifica**, in cui i verificatori accederanno al servizio per la verifica del possesso del green pass dei dipendenti delle aziende accreditate, dopo aver selezionato i nominativi per i quali verificare il possesso del green pass. Si fa presente che è possibile procedere alla verifica solo per i dipendenti effettivamente in servizio; restano esclusi quindi coloro che sono in ferie, malattia, smart-working, ecc.

Se il sistema dovesse indicare che un dipendente non ha un green pass valido, il lavoratore ha diritto di chiedere la verifica del certificato in suo possesso al momento dell'accesso al luogo di lavoro tramite l'applicazione **Verifica C19**. L'utilizzo del nuovo servizio, che semplifica la gestione dei controlli, è possibile ovviamente **solo per il personale dipendente** e quindi, in caso di accesso al luogo di lavoro da parte di altri lavoratori (p.e. autonomi), occorre comunque procedere di volta in volta alla verifica tramite app.ti.

Cordiali saluti
Psaier Geier Partner