

INFORMATIVA LAVORO DEL 02/11/2021

DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146

Ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di prevedere misure per esigenze fiscali e finanziarie indifferibili, nonché a tutela del lavoro, della salute e della sicurezza anche nei luoghi di lavoro, anche tenuto conto degli effetti conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è stato pubblicato il decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 contenente novità in materia di lavoro.

Articolo 9 DL 146/2021 – Congedi parentali

Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a prescindere dall'età del figlio, 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. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria. Per i periodi di astensione fruiti, è riconosciuta in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa.

Articolo 11 DL 146/2021 – Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di assegno ordinario (FSBA) e di cassa integrazione salariale in deroga per una durata massima di tredici settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale di per una durata massima di nove settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

Le tredici settimane dei trattamenti 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 decreto-legge n. 41 del 2021, decorso il periodo autorizzato.

Le nove settimane di cui al comma 2 sono riconosciute ai datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis, comma 2 del decreto-legge n. 73 del 2021, decorso il periodo autorizzato.