



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965

SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Milano, 21 ottobre 2021

**Spettabile
Clientela**

**Oggetto: TUTELE COVID PROROGATE FINO A FINE ANNO E PROROGA
CASSA INTEGRAZIONE COVID FINO AL 31/12/2021**

Spettabile Clientela,
vi informiamo di quanto segue:

Tutele Covid prorogate fino a fine anno. La quarantena torna ad essere malattia tutta a carico dello stato, sia per quota Inps che per datori di lavoro. Rispetto al passato, nel 2021 quando non c'è l'intervento dell'Inps (impiegati, etc.), per cui l'indennità di malattia è soltanto a carico dell'azienda, il datore di lavoro avrà diritto a un forfait di 600 euro. Tornano, inoltre, i congedi Covid per i genitori, dipendenti o autonomi, in caso di figli in DAD, quarantena o malati Covid a seguito di contatto ovunque avvenuto. Torna la cassa integrazione: 13 settimane di Cigd e 9 di Cigo a partire da ottobre. Per chi ne fruirà, c'è il divieto di licenziamento.

La quarantena torna **ad essere** tutelata

La prima proroga riguarda la tutela della quarantena, che il decreto Cura Italia (dl n. 18/2020, art. 26, comma 1) equipara alla malattia ai fini del trattamento economico e dell'esclusione dal «comporto». La tutela riguarda tutte le quarantene: con sorveglianza attiva, con permanenza domiciliare o precauzionale. L'Inps, si ricorderà, ha spiegato che avrebbe potuto riconoscere la tutela solo per l'anno 2020, perché non c'era stato per il corrente 2021 un nuovo stanziamento di fondi. Questo stanziamento ora c'è, a disposizione per tutto il 2021, come avevamo già anticipato in via ufficiosa, a chi ce lo aveva richiesto.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

Riguardo ancora alla tutela della quarantena equiparata a malattia, il provvedimento varato ieri introduce una novità: il rimborso forfait ai datori di lavoro che indennizzano o che hanno indennizzato, nel periodo dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021, interamente a proprio carico la quarantena-malattia ai dipendenti (si tratta, in genere, degli impiegati e quadri, per i quali non è previsto l'intervento dell'Inps). **Il forfait è di 600 euro per lavoratore e andrà fatta domanda all'Inps.**

Congedi parentali vedi che cosa succede fino a fine anno

La seconda proroga riguarda il congedo Covid. Dall'inizio dell'anno scolastico fino a fine anno è prorogata la disciplina che declina tre tipi di congedo: figli minori di 14 anni (indennizzato con retribuzione al 50%); figli fra 14 e 16 anni (senza indennizzo); figli disabili gravi (ogni età). Il congedo può essere richiesto per una parte o tutta la durata della DAD, dell'infezione al Covid e/o la quarantena del figlio, a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il congedo Covid, limitatamente ai figli minori di 14 anni (indennizzato al 50%), può essere richiesto anche dai genitori iscritti alla gestione separata Inps e/o lavoratori autonomi.

Nuova cassa integrazione (ne riparlamo anche successivamente)

La terza proroga riguarda la cassa integrazione: 13 settimane di Cigd e 9 di Cigo. In entrambi i casi se ne può fruire per la sospensione o la riduzione dell'attività dovute a eventi Covid e non va versata alcuna addizionale. Periodo per la fruizione: dal 1° ottobre al 31 dicembre. Per i datori di lavoro che faranno domanda per la nuova Cig scatta il divieto di licenziamento per la durata della fruizione.

Sicurezza sul lavoro

Giro di vite per il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale. Eccetto che nelle aziende con un unico occupato, lo stop scatterà quando venga riscontrato che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato senza preventiva comunicazione di assunzione (CO), nonché in caso di gravi violazioni che verranno individuate per decreto dal ministero del lavoro. In attesa del decreto, valgono le ipotesi indicate in tabella, con rispettive somme aggiuntive da pagare. Per il lavoro irregolare, la somma aggiuntiva è di 2.500 euro fino a cinque lavoratori in nero e di 5mila euro per più di cinque.

LAVORATORI FRAGILI:

Prorogate fino a fine anno le tutele contro il Covid-19 a favore dei lavoratori fragili, scadute il 30 giugno. Infatti, fino al 31 dicembre continueranno ad applicarsi la possibilità, «di norma», di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, con eventuale spostamento ad altra mansione, e l'equiparazione a ricovero ospedaliero dei periodi di assenze da lavoro. A stabilirlo è la legge n. 133/2021, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 235/2021, entrata in vigore dal 2 ottobre, di conversione del decreto legge n. 111/2021.

La proroga. Le novità riguardano le tutele per le assenze dei lavoratori dipendenti c.d. fragili. Si tratta, in particolare, di lavoratori in possesso del riconoscimento di una disabilità con connotazione di gravità (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) o di certificazione attestante una condizione di rischio determinata da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o svolgimento di relative terapie salvavita.

I co.co.co. rimangono esclusi: Nessuna novità interessa l'ambito di applicazione. Destinataria delle tutele prorogate, infatti, rimane soltanto la categoria dei lavoratori «dipendenti», del settore privato e pubblico, con esclusione dei lavoratori iscritti alla gestione separata, come precisato dall'Inps nel messaggio n. 2584/2020. **L'esclusione colpisce, in particolare, le collaborazioni coordinate e continuative destinatarie della disciplina del lavoro dipendente.**

Lavoro agile. La prima tutela prorogata fino al 31 dicembre 2021 prevede che i lavoratori fragili svolgano di norma il proprio lavoro in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione che sia ricompresa nella stessa categoria o area d'inquadramento, come definite dai contratti collettivi, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Ricovero ospedaliero. La seconda tutela prorogata al 31 dicembre 2021 è quella che equipara a ricovero ospedaliero, l'intero periodo di assenza dal servizio a fronte della presentazione del certificato di malattia attestante una condizione di «fragilità». La norma (che è l'art. 2 del dl n. 18/2020), si ricorda, stabilisce che l'assenza dal lavoro con questo diritto è quella scaturente

dall'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, ai sensi della prima tutela.

La condizione di rischio, in assenza del verbale di riconoscimento di disabilità in base alla legge n. 104/1992, può essere attestata pure dagli organi medico-legali presenti presso le autorità sanitarie locali competenti per territorio. L'equiparazione, per i lavoratori aventi diritto (i fragili), alla tutela della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica (indennità) e anche della correlata contribuzione figurativa, nei limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

PROROGA CASSA INTEGRAZIONE (spieghiamo meglio):Cassa integrazione Covid-19

L'Esecutivo ha agito con l'intento di inserire "ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale" con l'obiettivo di governare in modo graduale l'uscita dal blocco dei licenziamenti.

Il decreto fiscale 2022 prevede, a tal riguardo, la possibilità di estendere la domanda di assegno ordinario 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".

Per le agevolazioni concesse non è previsto alcun contributo addizionale, ma "nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga".

Ulteriori 9 settimane di cassa integrazione ordinaria sono concesse anche 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.

Rimaniamo a disposizione per chiarimenti e porgiamo cordiali saluti.

CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP