

Roma lì 22 Ottobre 2021

DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146 (Decreto Fiscale)

Con la pubblicazione in gazzetta ufficiale del **DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146** (c.d. “Decreto fiscale”) il Governo, nelle more della definizione della Legge di Bilancio, ha introdotto ulteriori misure in materia di lavoro ed ammortizzatori sociali.

In particolare, come richiesto dalla nostra Organizzazione, viene ulteriormente prorogata la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori Covid per alcuni settori legandone l'utilizzo al divieto di licenziamento.

Inoltre, ai capi II e III (articoli 8 e 13), il Decreto reca importanti novità che riguardano il Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono state apportate modifiche rilevanti al D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo Unico) e al D.Lgs n. 66 del 15 marzo 2010 e vi è stata la proroga delle tutele per i lavoratori e le lavoratrici in quarantena o isolamento fiduciario che erano state inserite nel decreto *Cura Italia* e di cui chiedevamo da tempo una reintroduzione.

Il Decreto contiene poche altre misure di carattere lavoristico che illustriamo seguendo l'articolato della norma ma che per lo più hanno una durata limitata al 31 dicembre prossimo lasciando quindi alla Legge di Bilancio e ad un eventuale “collegato Lavoro” la definizione di misure più strutturali.

Nel dettaglio gli interventi contenuti nel Decreto fiscale inerenti le misure lavoristiche e quelle riferite alla salute e sicurezza sul lavoro.

Congedi parentali

Viene istituita, fino al 31 dicembre 2021, una ulteriore fattispecie di congedi fruibili nei casi di sospensione delle attività didattiche o di quarantena dei figli con età massima di 16 anni.

Nel dettaglio si prevede, alternativamente per uno dei due genitori, la possibilità di astenersi dal lavoro in concomitanza con la sospensione dell'attività didattica del figlio/a, ovvero nel caso di quarantena che siano disposti dalle Asl.

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

Per questa particolare fattispecie di congedi è prevista, per i soli genitori di figli minori di 14 anni, una indennità, coperta da contribuzione figurativa, pari al 50% della retribuzione calcolata con i criteri utilizzati per l'indennità di maternità.

Nei casi in cui, nell'anno scolastico 2021/2022, si sia fatto già ricorso al congedo parentale per le medesime motivazioni vi è la possibilità di convertire tali periodi in questa particolare fattispecie di indennità con diritto alla corresponsione del 50% della retribuzione e senza intaccare i periodi previsti per i congedi parentali veri e propri.

Invece, per i genitori di figli con età dai 14 ai 16 anni si prevede la possibilità di assentarsi dal lavoro per le stesse casistiche ma senza l'erogazione di alcuna indennità o contribuzione figurativa.

Non vi è invece alcun discrimine rispetto all'età nel caso in cui i figli siano disabili.

Lo stesso tipo di intervento è previsto, con diverse modalità, anche per i genitori iscritti alla Gestione Separata Inps e ai lavoratori autonomi.

Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria

Per i lavoratori dell'Alitalia in amministrazione straordinaria si prevede la possibilità di prorogare i periodi di Cassa Integrazione Straordinaria per ulteriori 12 mesi anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2022. Si tratta di un intervento importante ma non sufficiente a garantire lavoratori e lavoratrici dell'Alitalia nella difficile fase di transizione che si sta concretizzando proprio in queste ultime settimane. Rimane comunque ferma la possibilità del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo, la cui dotazione è stata incrementata di 212 milioni di euro, di intervenire per garantire i trattamenti previsti per il personale sospeso.

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

Come anticipato nella brevissima premessa vengono prorogati i periodi di Assegno Ordinario e di Cassa Integrazione in deroga in scadenza alla fine del mese di ottobre.

Si tratta sostanzialmente dei settori dei servizi e del terziario che più di altri stanno trovando difficoltà nella ripresa delle attività e che potranno utilizzare dal 1° ottobre e fino al 31 dicembre prossimo ulteriori 13 settimane di integrazione salariale con causale Covid.

Vengono poi ulteriormente prorogati i periodi di Cassa Integrazione Ordinaria che erano stati previsti dal Decreto Sostegni bis in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni

di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e della fabbricazione di articoli in pelle e simili.

Per questi settori industriali viene prevista la possibilità di utilizzare la Cigo con causale Covid per ulteriori 9 settimane sempre per il periodo intercorrente tra il 1° ottobre ed il 31 dicembre prossimo.

Entrambe le fattispecie di interventi sono destinate a lavoratori in forza alla data di pubblicazione del Decreto e la loro fruizione preclude, alle aziende beneficiarie, la possibilità di aprire procedure di licenziamento collettivo o di adire a licenziamenti plurimi o individuali.

Inoltre, questi ulteriori periodi di integrazione salariale sono riconosciuti solo dopo aver avuto interamente autorizzati i periodi di Assegno Ordinario, Cig in deroga e Cigo previsti dalle previgenti normative e comunque successivamente alla decorrenza di tali periodi.

Anche i Fondi di Solidarietà dei settori dell'Artigianato e della Somministrazione potranno utilizzare le ulteriori tredici settimane di Assegno Ordinario previste ma, rispetto ai passati provvedimenti, non sono stanziare specifiche risorse finanziarie che, al contrario, vengono ridimensionate in virtù di un "tiraggio" inferiore alle stime precedentemente realizzate.

Disposizioni in materia di somministrazione di lavoro

All'interno dell'art. 11 che interviene in materia di Integrazione salariale con causale Covid troviamo al comma 15 una disposizione che, come Uil, abbiamo richiesto con forza e che attraverso l'abrogazione di una disposizione introdotta con il Decreto Agosto che modificava il D.Lgs. 81/2015 darà certezza e continuità occupazionale a quasi centomila lavoratori assunti a tempo indeterminato settore della somministrazione.

Infatti, con il Decreto Agosto si dava una interpretazione restrittiva rispetto all'applicazione del limite dei 24 mesi per il lavoro a tempo determinato in rapporto alle missioni svolte da personale assunto a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro presso diversi utilizzatori e per periodi superiori ai 24 mesi massimi stabiliti dalla norma. La sua abrogazione risolve nettamente il problema e darà tranquillità a migliaia di lavoratori e lavoratrici del settore.

Salute e sicurezza sul lavoro

È stata finalmente prorogata l'**INDENNITA' PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO IN QUARANTENA O ISOLAMENTO FIDUCIARIO**, che potranno usufruirne fino al 31 dicembre 2021 (data della fine dello stato di emergenza). La misura, che ha validità retroattiva,

a partire dal 31 gennaio 2020, era stata prevista solo per il 2020 ed erano stati stanziati a riguardo 663,1 milioni di euro. Con la reintroduzione, nel 2021, sono finanziati dallo Stato, nel limite massimo di spesa, 976,7 milioni di euro, che copriranno prioritariamente gli eventi cronologicamente anteriori.

È previsto, inoltre, un rimborso forfettario, per i datori di lavoro del settore privato, per gli oneri sostenuti per i propri dipendenti che non hanno diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS. Tale rimborso è riconosciuto una tantum per ogni lavoratore, per un importo pari a 600 euro per lavoratore, ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile.

Con il presente decreto, sono state apportate rilevanti modifiche al D.Lgs 81/2008, che riguardano in particolare i **COMITATI REGIONALI DI COORDINAMENTO** (art. 7 del D.Lgs 81/2008) che, ricordiamo operano presso ogni Regione e Provincia autonoma e ai quali viene richiesta, ora, una maggiore organizzazione. Essi dovranno riunirsi, infatti, almeno due volte l'anno e potranno essere convocati anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Significativo il **RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA INFORMATIVO NAZIONALE PER LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO** (art. 8 del D.Lgs 81/2008) a partire proprio dal **ruolo del SINP**, che non sarà più chiamato a svolgere attività di indirizzo delle attività di vigilanza ma piuttosto quelle di programmazione e valutazione, anche ai fini del coordinamento informativo statistico ed informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale. Una nuova sezione del Sistema informativo, alimentata dagli organi di vigilanza, sarà, altresì, dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono previsti, inoltre, **nuovi componenti nella costituzione del SINP**, al quale si aggiungono il Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale, l'INPS e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (che sostituiscono i vecchi Istituti IPSEMA e ISPEL). Ulteriori amministrazioni potranno essere individuate in successivi decreti.

Riguardo al suo funzionamento, vengono attribuite **nuove responsabilità all'INAIL** che, oltre a garantire – come già era stabilito – le funzioni occorrenti alla gestione tecnica ed informatica del SINP e al suo sviluppo ed essendo, a tale fine, titolare del trattamento dei dati, dovrà ora rendere disponibili, ai Dipartimenti di prevenzione delle Aziende sanitarie locali, per l'ambito territoriale di competenza, e all'Ispettorato nazionale del lavoro, i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati (compresi quelli sotto la soglia di indennizzabilità) e alle malattie professionali denunciate.

Ancora. È prevista una **Ridefinizione della composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del SINP**, che avverrà con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali,

acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, e sarà adottato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Infine, per ciò che riguarda il SINP; vi sarà un importante ***ampliamento degli spazi di partecipazione delle Parti sociali*** che avverrà, ora, attraverso la periodica consultazione in ordine a tutti i flussi informativi, compresi quelli relativi al quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte e ai dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

Altre modifiche significative al D.Lgs 81/2008 sono state apportate in materia di **VIGILANZA** (art. 10 del D.Lgs 81/2008). Viene attribuito un ***maggior potere all'Ispettorato nazionale del lavoro*** che, insieme alle Aziende Sanitarie Locali, è chiamato a svolgere l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. ASL e INL, quindi, a livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale, promuovono e coordinano, sul piano operativo, l'attività di vigilanza che viene comunque esercitata da tutti gli organi ad essa deputati.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro dovrà inoltre presentare, entro il 30 giugno di ogni anno, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, per il cui tramite sarà trasmessa al Parlamento, una ***relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare***. Nella relazione saranno indicati i risultati conseguiti e le prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro per il conseguimento di obiettivi futuri.

Ma le maggiori novità sono relative alla **RISCRITTURA DELL'ARTICOLO 14 DEL D.LGS 81/2008** che inasprisce i provvedimenti degli organi di vigilanza per le aziende che violano gli obblighi in materia di salute e sicurezza e per quelle in cui lavora manodopera irregolare.

Nella nuova formulazione, l'INL, per il tramite del proprio personale ispettivo (nell'immediatezza degli accertamenti) o su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale, adotterà un ***provvedimento di sospensione***, nel caso in cui risulti irregolare almeno il 10 per cento dei lavoratori e delle lavoratrici- e non più il 20 per cento come della precedente versione - (ad eccezione dei casi in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa) o in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, nelle fattispecie di cui all'Allegato I del decreto. Non ci sarà più, quindi, alcun vincolo di "reiterazione", nel caso di accertamento di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Il provvedimento di sospensione riguarderà, parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni oppure l'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni in caso di "mancata formazione ed addestramento" o di "mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto".

Insieme al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro potrà comunque imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Per tutto il periodo di sospensione, il decreto precisa, sarà vietato all'impresa contrattare con la pubblica amministrazione.

Secondo quando precisato, poi, gli effetti della sospensione potranno essere fatti decorrere, alternativamente, o alle ore dodici del giorno lavorativo successivo o dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Per quanto riguarda le condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione, tra le altre, è importante segnalare ***la rimozione delle conseguenze pericolose delle gravi violazioni di sicurezza***. Il Decreto fiscale elenca nell'Allegato I le violazioni che possono determinare la sospensione e che sostituisce l'elenco previsto nel D.Lgs 81/2008.

In linea con gli interventi previsti per il necessario potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è previsto un **INCREMENTO DEL PERSONALE**, attraverso l'assunzione a tempo indeterminato, tramite procedura concorsuale, un contingente ispettivo pari a 1.024 unità.

Sempre in funzione del rafforzamento dell'attività di vigilanza, sia sulla applicazione delle norme in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro, il personale dell'Arma dei Carabinieri facente parte del contingente per la tutela del lavoro, sarà incrementato di 90 unità dal 1° gennaio 2022.

Per quanto riguarda le misure di salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, verrà istituita **UNA BANCA DATI SPECIFICA PRESSO L'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO** (art. 99 del D.Lgs 81/2008), non escludendo lo scambio di informazioni con banche date già esistenti, in cui dovranno confluire tutte le comunicazioni inerenti il cantiere: notifica preliminare; aggiornamenti in caso di cantieri in cui sia prevista la presenza di più imprese esecutrici o che, nel corso d'opera, per effetto di sopraggiunte varianti ricadano nel caso precedente; cantieri in cui opera una sola impresa con più di duecento uomini-giorno. L'avvio della banca dati, le modalità di condivisione delle informazioni con le Pubbliche Amministrazioni e le modalità tecniche di tenuta della stessa, saranno oggetto di un apposito decreto del Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Prevista l'istituzione, da parte del Ministero del Lavoro, di un **REPERTORIO DEGLI ORGANISMI PARITETICI** (art. 51 del D.Lgs 81/2008). I criteri identificativi degli OO.PP. da inserire nel suddetto repertorio saranno definiti entro 180 giorni dalla pubblicazione del decreto in esame.

Viene ***ampliato il numero di informazioni che gli Organismi Paritetici dovranno comunicare all'Inail*** e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, relativamente a: il numero di imprese aderenti al

sistema degli Organismi Paritetici; quante e quali imprese hanno svolto attività di formazione organizzata dagli OO.PP.; dati sui Rlst; dati sul rilascio delle asseverazioni. I dati così raccolti saranno utili per l'organizzazione della programmazione della vigilanza e per permettere all'Inail un riscontro sulle imprese in merito alla premialità nell'applicazione degli oneri assicurativi.