

## Audizione CISL

**Presso le Commissioni 6<sup>a</sup> (Finanze e tesoro) e 11<sup>a</sup> (Lavoro, previdenza sociale) del Senato della Repubblica riunite nell'ambito dell'esame del disegno di legge n. 2426 di Conversione in legge del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.**  
(Roma, 2 novembre 2021)

### LAVORO

#### **Art. 11 - Proroga cassa integrazione con causale covid e divieto di licenziamenti**

Il decreto stabilisce la possibilità di ulteriori settimane di cassa covid utilizzabili tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, nei seguenti termini:

- I datori di lavoro ricadenti nell'ambito dell'assegno ordinario e della cig in deroga possono presentare domanda per una durata massima di 13 settimane
- I datori di lavoro del tessile-abbigliamento-pelle possono presentare domanda per una durata massima di 9 settimane.

Restano preclusi i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo per la durata della fruizione dei trattamenti, rimanendo confermate le deroghe (per cessazione di attività, per fallimento e per i casi di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro).

Si tratta della risposta del Governo alle richieste di Cgil, Cisl, Uil per fronteggiare una fase dell'emergenza nella quale, pur essendo in netto miglioramento la situazione sanitaria, è purtroppo ancora difficile la situazione di numerose aziende e lavoratori. Tuttavia segnaliamo con preoccupazione che il periodo di cig covid previsto per il settore tessile-abbigliamento-pelli è pari a 9 settimane anziché 13 come per gli altri settori. Oltre a non comprendere le ragioni di tale differenziazione, osserviamo che si tratta di un periodo che non consente di arrivare a fine anno.

Inoltre è un inutile irrigidimento la previsione che le nuove settimane di cig covid siano riconosciute a condizione che siano stati già interamente autorizzati i periodi previsti dal Decreto Sostegni (tale condizione non viene prevista per le sole aziende del tessile-abbigliamento-pelli). Non si può infatti escludere che vi siano datori di lavoro che non abbiano avuto bisogno, nei mesi scorsi, di richiedere l'intero periodo previsto, al momento non più richiedibile, ma che oggi potrebbero avere bisogno di nuovi periodi di cassa covid.

Siamo critici soprattutto sulla soluzione relativa al divieto di licenziamento, che viene prorogato per i soli datori di lavoro che utilizzeranno i nuovi periodi di cassa covid ed esclusivamente per i periodi di utilizzo. Chiediamo invece un divieto di licenziamento fino al 31.12.2021 slegato dall'uso della cassa integrazione.

#### **Art. 10 - Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria**

La previsione della copertura della cassa integrazione anche per i periodi successivi alla cessazione dell'amministrazione straordinaria è da considerarsi un primo passo; occorre infatti coprire per intero il lasso di tempo previsto dal piano industriale di Ita, presupponendo il massimo assorbimento del personale della ex compagnia Alitalia.

Si rileva che non viene fatto riferimento all'esigenza di garantire la messa in campo di politiche attive del lavoro, importanti per il mantenimento delle certificazioni ed abilitazioni. Positivo il rifinanziamento del fondo di solidarietà.

#### **Art.11, co.15 - Somministrazione di lavoro**

Il "Decreto agosto" (DL 104/2020) aveva introdotto un comma che consente agli utilizzatori di impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi, i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, specificando però che la norma avrebbe avuto efficacia solo fino al 31.12.2021.

Il decreto in esame, a seguito delle forti pressioni di Cgil Cisl Uil e Felsa, Nidil, Uiltemp, interviene ora ad abrogare tale scadenza temporale, che avrebbe messo in discussione la continuità lavorativa di decine di migliaia di lavoratori. È una norma positiva che chiediamo di confermare.

#### **FISCO**

In materia fiscale il provvedimento innanzi tutto proroga al 30/11 i termini per le agevolazioni previste dalla cosiddetta *rottamazione-ter*.

Non modificiamo il nostro giudizio fortemente negativo su tutti i provvedimenti che facilitano la remissione o lo stralcio di imposte e tasse pendenti, pur nella consapevolezza che la rottamazione in questione si riferisce ad un "magazzino" ormai divenuto largamente inesigibile. Questa considerazione, anzi, se da una parte offre un giustificativo al reiterarsi della pratica odiosa dei condoni, dall'altra impegna il Governo a dare vita a modelli di contrasto dell'evasione e di riscossione efficiente e tempestiva dei crediti accertati, di cui ad oggi non abbiamo segnali evidenti. Auspichiamo, quindi, che, se non altro, queste rottamazioni siano almeno la prefigurazione della volontà di predisporre le condizioni per rientrare in una situazione di gestione ordinaria e ordinata della riscossione delle cartelle esattoriali.

In tal senso non abbiamo obiezioni all'insieme dei provvedimenti, anch'essi contenuti nel DL in esame, che introducono elementi di flessibilità nelle scadenze delle cartelle, in considerazione della straordinaria congiuntura economica.

Anche la maggiorazione di 100 mil. del contributo a favore dell'Agenzia delle Entrate appare coerente con la volontà di potenziare ed efficientare il sistema Agenzia delle Entrate - Riscossione e ci vede, dunque, concordi a sostenere questa via, purché si tratti solo di un primo, modesto, segnale in attesa di necessari interventi di maggior rilievo e strutturalità.

Nulla da obiettare o da commentare sulle ulteriori disposizioni connesse al fondo per la lotteria degli scontrini, ai crediti di imposta per cultura e ricerca e sviluppo, e semplificazione del patent box.

Esprimiamo invece qualche perplessità sulla entità, di soli 100 mil., dell'incremento del fondo automotive, destinato a sostenere l'acquisto, soprattutto, di mezzi a ridotto livello di emissioni inquinanti (ci risulta che nell'estensione iniziale il DL prevedesse un incremento triplo).

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### **Titolo III – art.13 - Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Complessivamente esprimiamo giudizio più che positivo nei riguardi dei provvedimenti introdotti che hanno apportato modifiche/integrazioni al testo del dlgs 81/08 in materia di salute e sicurezza.

Riteniamo, al contempo, che tali interventi, improntati decisamente ad introdurre misure repressive, non siano l'unica risposta per poter arginare il fenomeno degli accadimenti infortunistici mortali e gravi e le malattie professionali.

Auspichiamo che in fase di conversione vengano introdotti almeno dei precisi tempi di elaborazione dei decreti attuativi dello strumento della “qualificazione delle imprese” previsto all'art.27 del dlgs 81/08 s.m., così come per il Fondo in tema di rappresentanza e pariteticità, previsto all'art.52 del dlgs 81/08 s.m.; provvedimenti entrambi di urgente necessità improntati alla prevenzione e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

➤ Nello specifico dell'articolato introdotto si segnalano le seguenti modifiche che riteniamo necessarie in fase di conversione:

Articoli DL Fiscale	Articoli DLGS 81/08	Commento su modifiche ed integrazioni da apportare
Art.13, c.1, lett.a	Art.7.	Ripristinare la frequenza di convocazione almeno una volta ogni 3 mesi (al posto di sole 2 volte l'anno, come innovativamente disposto) già prevista dal DPCM del 2007 istitutivo dei Comitati Regionali di Coordinamento
Art.13, c.1, lett.b	Art.8.	Prevedere che tra i flussi informativi dall'INAIL alle Asl e all'INL venga inviato anche l'elenco delle aziende che risultano avere al loro interno di un RLS eletto (INAIL già dispone di questo elenco).
Art.13, c.1, lett.d	Art. 14.	Esplicitare che i lavoratori delle aziende sospese per provvedimento continuino a percepire regolare stipendio ed emolumenti a questo annessi, fino alla ripresa dell'attività.
Art.13, c.1, lett.e	Art. 51.	Precisare che l'elaborazione del decreto per l'istituzione del Repertorio preveda un passaggio di merito nell'ambito della Commissione Consultiva Permanente e vengano consultate le OO. SS. maggiormente rappresentative sul livello nazionale (Cgil, Cisl, Uil).

## POLITICHE SOCIALI

### **Articolo 9 - Congedi parentali straordinari per DAD, quarantena e infezione Covid del figlio**

Sino al 31 dicembre 2021, sono rinnovati i congedi per i lavoratori dipendenti genitori di figli sino a 14 anni, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, di infezione Covid, di

quarantena disposta dalla Asl a seguito di contatto ovunque avvenuto. La fruizione per il medesimo figlio dovrà avvenire in modo alternato all'altro genitore e solo nei giorni in cui l'altro genitore non svolga attività lavorativa né sia sospeso dal lavoro.

In caso di handicap in condizione di gravità del figlio (art.3 comma 3 L.104/92), il congedo spetta a prescindere dall'età, anche in caso di chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera e oraria, prevede una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa.

I periodi di congedo parentale fruiti dall'inizio dell'Anno Scolastico 2021/2022 in concomitanza con gli eventi ora previsti per il congedo straordinario, possono essere convertiti a domanda nel congedo straordinario stesso.

In caso di figli 14-16 anni non spetta indennità né contribuzione figurativa, ma è definito il diritto al congedo con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS hanno diritto ad un congedo corrispettivo, con indennità giornaliera pari al 50 per cento rispettivamente di 1/365 del reddito e della retribuzione convenzionale giornaliera.

I benefici di cui ai commi da 1 a 6 sono riconosciuti nel limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa di 7,6 milioni di euro per l'anno 2021.

*Il decreto rinnova i congedi previsti per i genitori in caso di quarantena, DAD, infezione del figlio. La misura era scaduta a giugno 2020 e ne era stata sollecitata la proroga dalla Cisl e numerose associazioni familiari. Era assolutamente necessario ripristinare, in questa ultima fase di periodo emergenziale, questo strumento di astensione dal lavoro parzialmente indennizzato, per supportare le famiglie nei casi di DAD, quarantena e infezione dei figli.*

*La sperimentazione avvenuta con i congedi parentali straordinari dovrà però porre le basi per la definizione di un sistema di congedi parentali che a regime sia maggiormente esteso in termini di durata, età dei figli e entità dell'indennità correlata (ancora ferma al 30% per i congedi parentali ordinari).*

#### **Art. 10 - Integrazione salariale per i lavoratori Alitalia in Amministrazione Straordinaria**

Viene previsto il finanziamento pari a 63,5 milioni di euro al fine di garantire il sostegno al reddito tramite la concessione della cassa integrazione guadagni fino al 31 dicembre 2022.

È rifinanziato il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, con ulteriore importo di 212,2 milioni di euro, per l'anno 2022, destinato all'integrazione dei trattamenti di cig.

*Per la CISL la proroga odierna della cassa integrazione straordinaria fino al 2022 per le lavoratrici e i lavoratori di Alitalia è da considerarsi un primo passo. Occorre infatti ragionare almeno fino al 2025, coprendo per intero il lasso di tempo previsto dal piano industriale di Ita, presupponendo il massimo assorbimento del personale della ex compagnia Alitalia. Manca qualsiasi riferimento sulle politiche attive del lavoro: le lavoratrici ed i lavoratori della ex Alitalia devono poter conservare e aggiornare le certificazioni e le abilitazioni necessarie per rimanere performanti sul mercato. Bene il finanziamento del fondo del trasporto aereo.*

**Art. 17 - Disposizioni finanziarie**

Si conferma la destinazione di 6 miliardi di euro a decorrere dal 2022 provenienti dal Fondo per la riforma fiscale al Fondo assegno universale e servizi alla famiglia per finanziare l'assegno unico che entrerà in vigore nel prossimo anno.

*Bene la destinazione finanziaria delle risorse sull'assegno unico di 6 miliardi che confermano le previsioni della Legge di Bilancio dello scorso anno.*