



DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146

Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili

Commento

Il “Decreto fiscale” è un provvedimento che, come prassi, viene emanato ogni anno durante la redazione della Legge di Bilancio, e si occupa, di solito, di tematiche relative a questioni fiscali, soprattutto attraverso la modifica di termini e la correzione di norme fiscali. Esso di solito costituisce una anticipazione di alcune parti della Legge Bilancio stessa, ma con la presenza anche di norme con effetto nell’anno in corso. Non è peraltro raro che il Decreto fiscale includa anche interventi relativi ad argomenti diversi dal fisco. Il Decreto 146/2021 pubblicato in GU n. 252 del 21/10/21 ne è un esempio, visto che le parti più importanti dello stesso non riguardano il **fisco** ma il **lavoro, gli ammortizzatori, la salute e la sicurezza sul lavoro**.

Fisco

Il decreto introduce importanti novità relative alle politiche fiscali. In particolare si tenta di facilitare ulteriormente i destinatari delle cartelle esattoriali che la crisi Covid-19 ha messo in difficoltà. Auspichiamo tuttavia che questi interventi, giustamente da prorogare fino alla fine dell’emergenza, non si concludano in condoni generalizzati. Si modificano i termini dell’incentivo all’investimento in beni immateriali (c.d. patent box), si rettificano le risorse relative alla lotteria degli scontrini, si regolano alcuni contenziosi su crediti d’imposta, si incrementano gli stanziamenti per le auto elettriche

Rottamazione-ter e Saldo e stralcio

Si prevede il differimento del versamento delle rate delle definizioni agevolate dei carichi in scadenza a decorrere dal 2020. In particolare, potranno essere versate entro il 30 novembre 2021 le rate in scadenza nel 2020 e fino al 31 luglio 2021.

Proroga del pagamento delle cartelle notificate

Il termine per l’adempimento spontaneo delle cartelle di pagamento notificate dal primo settembre al 31 dicembre 2021 è prorogato a 150 giorni dalla notifica, con favore rispetto al normale termine di 60 giorni. Fino allo scadere del termine non sono dovuti interessi di mora e l’agente della riscossione non agisce per il recupero del debito.

Rateizzazione dei debiti

Viene esteso da 10 a 18 il numero delle rate che, in caso di mancato pagamento, determinano la decadenza dalla rateizzazione concessa. Questo trattamento di vantaggio è concesso solo per i piani di rateizzazione già in essere prima dell’inizio del periodo di sospensione della riscossione causa Covid-19. È chiaro che la crisi pandemica ha determinato il sorgere di situazioni complesse, ma ci sentiamo di ricordare che la richiesta di rateazione e l’interruzione del pagamento dopo le prime rate è una delle più utilizzate tecniche per dilazionare i pagamenti e successivamente approfittare di condoni e rottamazioni. Anche in questo caso, quindi, sarà necessario vigilare affinché situazioni di oggettiva fragilità non siano usate con fini distorti.

Incremento del contributo destinato ad Agenzia Delle Entrate – Riscossione (AdER)

L'articolo 4 incrementa di 100 milioni di euro lo stanziamento destinato ad AdER per il 2021. L'Agenzia, proprio a causa della sospensione dei pagamenti nel biennio 2020-2021 si trova in uno stato di sofferenza, specie in relazione al mancato introito dell'aggio, ovvero il servizio di riscossione caricato sulle cartelle. Tale aggio è stato di recente posto in discussione (ma non dichiarato illegittimo) da una sentenza della Suprema Corte (n. 120/2021). Con grande probabilità l'aggio sarà abrogato dalla prossima legge Bilancio e sostituito da uno stanziamento regolare da parte dell'Erario. Il tema è ovviamente complesso, ma è interessante notare come, in questo modo, un servizio prima pagato dai soli destinatari delle cartelle (quindi dagli evasori) passerebbe ad essere caricato sulla collettività.

Patent Box

Sono previsti alcuni correttivi alla disciplina al credito di imposta in Ricerca e Sviluppo e semplificazioni della disciplina della Patent Box. Il Patent Box è un regime opzionale di tassazione agevolata per i redditi d'impresa derivanti dall'utilizzo di brevetti, opere d'ingegno, software protetto da copyright, marchi e brand, disegni e modelli, processi, formule ecc. Il Decreto fiscale maggiora del 90% i costi relativi ai beni immateriali ai fini della deduzione dal reddito.

Reddito di cittadinanza

Sono stanziati per il 2021 ulteriori 200 milioni di euro per il Reddito di cittadinanza.

Ecobonus auto elettriche

Con il decreto fiscale il Governo ha stabilito anche l'incremento di 100 milioni nel 2021 del fondo per l'acquisto di auto elettriche.

Roma, 2 novembre 2021

Salute e sicurezza

L'articolo 13 del DL 146 interviene, modificandoli, in una serie di articoli del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Positiva la scelta di reale integrazione fra i soggetti istituzionali (INAIL, INL, Spresal, ecc.) e dell'avvio del percorso per il coordinamento e programmazione reale della vigilanza. In particolare modifica gli artt. 7, 8, 13, 14, 51 e l'allegato 1.

- **art. 7 c.1bis (comitati ex art. 7, introdotto ex novo):**

Il comma stabilisce che i Comitati regionali di coordinamento ex art.7 devono riunirsi almeno due volte l'anno, anche su richiesta dell'INL.

Commento: misura positiva, in molte regioni i predetti comitati non si riuniscono da anni, o le sedute hanno cadenza annuale. Ovviamente non è misura risolutiva, ma utile. Permane l'incertezza rispetto a quale istanza dell'Ispettorato debba poi richiedere la convocazione. L'Ispettorato infatti ha sedi interregionali o territoriali (ex province) e non regionali.

- **art. 8 c. 1 (SINP, modifiche):**

"...e per programmare e valutare le attività di vigilanza, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale."

Le funzioni di programmazione e valutazione della vigilanza introdotte nel SINP non erano presenti in precedenza nell'articolato legislativo. Si introduce inoltre più avanti con l'eliminazione del termine "attuali" rispetto ai sistemi informativi la possibilità di utilizzo di tutti i sistemi esistenti e della futura banca dati unificata.

Si istituisce inoltre nella terza parte del comma una nuova banca dati alimentata dagli stessi organi di vigilanza, nella quale confluiranno i dati delle sanzioni irrogate negli accessi ispettivi.

Commento: l'introduzione delle nuove funzioni per il SINP è positiva, anche se persiste il contrasto con il Comitato ex art. 5 coordinato dal Ministero della Salute, che è la vera e propria cabina di regia della vigilanza su SSL. Positiva la costituzione di una sorta di banca dati unica, ma per l'assetto amministrativo e legislativo attuale bisognerà introdurre ulteriori innovazioni normative per la sua completa realizzazione. Da notare inoltre che il SINP, al momento, non è realmente attivo ed operante. Anche per quanto riguarda la sezione dedicata alle sanzioni bisognerà introdurre un obbligo di comunicazione/trasmisione al momento non presente.

- **art. 1 c. 2 (composizione del SINP, modifiche)**

A questo comma si procede alla sostituzione della vecchia denominazione del Ministero del Lavoro con quella nuova e si introduce la partecipazione al SINP del Ministero della Salute, del Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale, dell'INPS e dell'INL, con riserva di coinvolgimento di altre componenti della PA.

Commento: positivo il coinvolgimento delle altre amministrazioni citate, utile per il reale coordinamento delle azioni di vigilanza e per l'unificazione delle banche dati (anche quelle di INPS, molto importante per la correlazione fra infortuni e ore lavorate).

- **art. 1 c.3 (ruolo INAIL, modifiche):**

Si assegna ad INAIL la titolarità dei dati presenti nel SINP ed un ruolo di implementazione tecnica, informatica e il coordinamento dello sviluppo futuro dello strumento. Inoltre, lo stesso Istituto fornirà ai Dipartimenti di prevenzione delle ASL i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni

denunciati, ivi compresi quelli sotto la soglia di indennizzabilità, e alle malattie professionali denunciate.

Commento: molto positiva la comunicazione dei dati da parte dell'INAIL alle ASL, soprattutto degli infortuni sotto la soglia di indennizzabilità (fenomeno molto importante e spesso sottovalutato, che rappresenta un indicatore significativo della situazione aziendale in merito alla SSL). Sarebbe stato ancora più positiva l'introduzione dell'anagrafe dei lavoratori iscritti all'assicurazione obbligatoria INAIL, e non solo quella delle aziende, come chiediamo come Cgil da molti anni.

- **art. 1 c.4 (SINP, modifiche):**

Viene modificata (ampliata e dettagliata) la compagine dei Ministeri e/o Amministrazioni che emaneranno il decreto interministeriale (entro 180 gg) per la fissazione delle regole tecniche di funzionamento del SINP.

- **art. 1, c. 5 (SINP, ruolo delle Parti sociali, sostituzione integrale testo):**

Si prevede la partecipazione delle Parti attraverso la consultazione periodica su tutte le materie previste dal successivo comma 6, ampliando la portata della stessa, prima limitata solo ad alcuni aspetti.

Commento: norma positiva, che risponde parzialmente alla nostra richiesta più volte reiterata - anche unitariamente- di una partecipazione piena al SINP. Ciò per il ruolo di rappresentanza che le OOSS hanno nelle imprese, e visto anche quello che svolgono attraverso gli organismi paritetici. Un primo passo da considerare.

- **art.13, c.1 (INL, ampliamento competenze, modifica) e c.2 (INL, abrogazione limitazioni)**

Si inserisce a pieno titolo l'INL fra i soggetti che svolgono l'attività di vigilanza su SSL nei luoghi di lavoro, superando la limitatezza (edilizia e poco altro) delle competenze precedenti. A questo scopo si abroga anche il c.2.

- **art.13, c.4 (INL, competenze provinciali, modifica)**

Nel rispetto del ruolo di coordinamento dei comitati ex art. 5 e 7, a livello provinciale le ASL e l'INL (nell'ambito di quanto previsto dai piani regionali) promuoveranno e coordineranno le azioni di vigilanza sul piano operativo esercitate da tutti gli organismi previsti.

Commento: la norma introduce una vera e propria riforma della vigilanza, aggiungendo l'INL ai dipartimenti delle ASL nel novero dei soggetti aventi titolarità piena. Del resto le modifiche non potevano superare per DL le previsioni della Costituzione sulla titolarità concorrente Stato-Regioni su SSL e neanche attuare con questo veicolo legislativo la riforma della cosiddetta "agenzia unica" così come tentò di delineare il cosiddetto "Jobs Act" del 2015. Si tenta per così dire una "coabitazione" paritaria, con qualche specificazione importante che vedremo di seguito.

- **art.13 c.6 (Sanzioni, modifiche):**

Con le modifiche a questo comma si determina che l'importo delle sanzioni irrogate da ASL e Ispettorato confluiranno d'ora in poi nell'apposito capitolo del bilancio regionale e di quello dell'INL stesso per finanziare le attività di prevenzione.

Commento: non essendo presente apposita specificazione, immaginiamo che ciascuno dei due soggetti incamererà le somme relative alla propria azione. Tuttavia, non svolgendo l'Ispettorato attività di prevenzione propriamente dette, ci si chiede se queste somme potranno essere da esso

impiegate altrimenti (finanziamento attività, assunzioni o altro). Altresì da notare il fatto che le stesse regioni impiegano i fondi sopracitati non sempre nel modo corretto, destinandoli spesso ad altri capitoli di bilancio non pertinenti.

- **art.13, comma 7bis (relazione INL, del tutto nuovo):**

Si prevede che l'INL predisporrà entro il giugno di ogni anno una relazione dell'attività svolta in materia di prevenzione con evidenza dei risultati raggiunti nei vari settori produttivi e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia della attività di vigilanza .

Commento: positiva la comunicazione di conoscenze essenziali in possesso dell'INL al Ministro del Lavoro. Tuttavia, sarebbe opportuno specificare meglio cosa si intenda per funzioni o attività di prevenzione da parte dell'INL (la prevenzione non si identifica tout court con l'attività ispettiva secondo il nostro ordinamento). Sulla vigilanza, inoltre, il SINP potrebbe comunque fornire i dati richiesti a INL, essendo i ministeri (anche quello del lavoro) componenti di quell'organismo e del Comitato ex art. 5 presso il Ministero della Salute.

- **art. 14 (provvedimenti degli organi di vigilanza, interamente sostituito):**

Nel primo comma viene introdotta la sospensione dell'attività imprenditoriale nel caso che almeno il 10% dei lavoratori presenti in azienda siano in nero (era il 20%). Ciò vale anche per le gravi (viene eliminata la dizione reiterate, quindi dalla prima volta) violazioni della normativa su SSL. I provvedimenti interesseranno la parte di azienda o le lavorazioni direttamente correlativi alla violazione. L'INL può imporre provvedimenti accessori alla sospensione fino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Nel secondo si stabilisce che durante la sospensione le imprese non possono contrattare con la PA (permane però la possibilità di partecipare a gare pubbliche).

Commento: il giudizio sulla norma non può che essere articolato. Apprezzabile la diminuzione della percentuale di lavoro nero che determina la sospensione dell'attività. Apprezzabile anche l'eliminazione della reiterazione delle violazioni e l'imposizione delle misure di adeguamento. Non si può condividere però che sia stato tolto dalla formulazione precedente l'eliminazione della non possibilità partecipazione a gare pubbliche. Questo perché alcune importanti stazioni appaltanti (ad esempio FS, Anas, Aeroporti, ecc.) ricorrono alle gare pubbliche ma non sono considerate Pubbliche Amministrazioni. Altre considerazioni sono da svolgere per quanto riguarda l'allegato 1, più avanti le esplicheremo

- **art 14 c.3 (INL, sospensioni, modifica)**

Si prevede che l'INL possa irrogare la sospensione non solo nell'immediatezza dell'accertamento da parte del proprio personale, ma anche entro sette giorni dalla comunicazione di violazioni da parte di un altro organismo di vigilanza.

Commento: essendo solo l'INL titolato a comminare sospensioni, le altre amministrazioni possono comunicare allo stesso le violazioni affinché si adottino provvedimenti idonei. Inoltre si specifica che l'INL "adotta" e non "può adottare" la sospensione nei casi previsti. E' un rafforzamento positivo. Ancora da valutare l'impatto che la comunicazione entro sette giorni avrà nella pratica.

- **art. 14 c. 4 (sospensione, INL, modifica)**

Al presente comma si prevede che la sospensione non viene applicata nel caso il lavoratore irregolare dell'impresa sia solo uno.

Commento: occorre ricordare che nei cantieri privati lavorano spesso il solo dipendente della piccola impresa, in una catena di appalti e sub appalti. Per cui in un cantiere dove vi è il dipendente elettricista a nero della impresa X, poi l'idraulico dipendente unico di un'altra impresa Y, poi il pittore unico dipendente di altra azienda ancora Z, si avrebbe il paradosso di avere 3 lavoratori a nero su 3 ma di non bloccare il cantiere. Occorre proporre di modificare il comma o di cassarlo.

- **art.14 c.8 (sospensioni, modifica)**

Al presente comma si prevede che anche ai servizi ispettivi delle Asl è concesso adottare provvedimenti di sospensione dell'attività in relazioni a violazioni gravi della legislazione su SSL.

Commento: norma contraddittoria. O si introduce la specifica al comma 1, concedendo titolarità a INL e ASL, o non si comprende la ragione per la quale è stato inserito questo comma. Ciò perché nel comma 1 è specificato chiaramente che chi fa le sospensioni anche per conto di altri è l'INL.

- **art 14 c. 11-16 (sanzioni e sospensioni)**

Nei commi indicati si precisano meglio le sanzioni pecuniarie relative alle violazioni di cui al comma 1 e l'utilizzo che si farà delle percentuali dei proventi delle stesse.

Commento: norme positive, di rafforzamento delle sanzioni e del loro potere deterrente. Viene previsto anche l'arresto per l'imprenditore che non ottempera ai provvedimenti di sospensione.

- **art. 51 c.1bis (organismi paritetici, del tutto nuovo) e c.ter (modifica)**

Si istituisce l'albo degli organismi paritetici, se ne precisano le funzioni e le prerogative.

Commento: l'istituzione dell'albo degli OOPP è stata sempre una nostra richiesta unitaria. Tuttavia, fra le funzioni degli organismi permane anche quella dell'asseverazione, introdotta col 106/2009 alla quale siamo contrari come CGIL.

ALLEGATO 1(violazioni che determinano la sospensione delle attività, modifiche):

Commento: occorre segnalare che è stato eliminato il riferimento alla presenza di amianto come causa di sospensione; è una indicazione assolutamente inaccettabile, va reinserita la dizione precedente; inserita invece (ed è una cosa positiva, visto che questi accadimenti si verificano molto spesso) la sanzione per le imprese che manomettono o inattivano i dispositivi di sicurezza e protezione dei macchinari presenti in azienda. Occorre comunque chiarire che le violazioni che comportano la sospensione dell'attività non possono limitarsi ai casi dei numeri 3 e 6, ma devono ricomprendere dal 3 al 12/13. Con la proposta attuale non vi sarebbe blocco di impresa a fronte della mancata costituzione del servizio di prevenzione (caso 4), la mancata elaborazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS; caso 5), la mancanza di protezione verso il vuoto (la prima causa di morte in edilizia è la mancanza di parapetto o rete; caso 7), la mancata applicazione delle armature di sostegno (cioè viene giù muro o solaio; caso 8), l'assenza di disposizioni organizzative in prossimità di linee elettriche (fulminazione, 3° caso di morte, caso 9), conduttori nudi (caso 10) e cavi scoperti (caso 11) così come l'omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza (caso 12, caso Eluana ecc.).

Lavoro

Bene nel DL fiscale le risposte che da tempo attendavamo sulla copertura della quarantena. Provvedimento molto atteso considerata l'insostenibilità per la mancata copertura retributiva ed economica dei periodi di quarantena e di isolamento fiduciario anche nelle situazioni nelle quali tali periodi erano disposti su provvedimento dell'autorità di sanità pubblica.

Importante che sia stata prevista la copertura per i periodi pregressi, occorre ora aspettare la circolare INPS per le modalità operative.

Bene la totale abrogazione del termine del 31/12/2021 per l'utilizzo in missioni superiori ai 24 mesi con lo stesso utilizzatore per lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione. Una misura, frutto della mobilitazione sindacale di questi mesi, che può garantire la continuità lavorativa di decine di migliaia di lavoratori che non vedranno interrompere la loro missione. Ora dovremo continuare a lavorare per garantire processi di stabilizzazione e i rinnovi dei contratti a termine.

Più articolata la valutazione sulle misure sul sostegno al reddito.

Positiva l'integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria che prevede la proroga di ulteriori 12 mesi del trattamento e l'incremento del fondo del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Bene anche le attese misure sulla mobilità in deroga per la Blue Tech.

Positivo aver incrementato le settimane di cassa integrazione COVID, tredici per i settori che fanno riferimento ai fondi di solidarietà e alla cassa integrazione in deroga, nove per le aziende del tessile già individuate con i codici Ateco con il D.L. cosiddetto sostegni bis.

Continuiamo a pensare che all'allungamento delle settimane di cassa integrazione, decisive per questi settori che sicuramente sono colpiti da grandi trasformazioni e sono ancora lontani dalla piena ripresa si sarebbe dovuto accompagnare il blocco generalizzato dei licenziamenti fino alla fine dell'anno e in attesa della auspicata riforma degli ammortizzatori sociali. Certamente lo chiederemo nella fase di conversione del provvedimento, e presidieremo il percorso affinché le imprese utilizzino tutta la cassa integrazione, salvaguardando i posti di lavoro e tutelando le competenze.

La norma ha due problemi importanti nella scrittura, diversa da tutti i precedenti decreti, che devono essere immediatamente risolti. Va recuperata la parte che prevedeva la sospensione, per l'intero periodo di ricorso alle integrazioni salariali, delle procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio. Allo stesso modo va recuperata la parte in cui venivano fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, fosse riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore.

Su queste due questioni specifiche abbiamo già interessato il Ministero chiedendo che attraverso una circolare o una interpretazione possano essere recuperati questi aspetti. In caso contrario occorre ripristinare la norma attraverso l'attività emendativa.

- **art. 8. (Modifiche all'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18)**

(proroga quarantena)

1. All'articolo 26 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 sono premesse le seguenti parole "Il periodo trascorso" e sostituite con "Fino al 31 dicembre 2021";

Viene in questo modo estesa l'applicazione della norma che garantisce ai lavoratori che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con

sorveglianza attiva, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento non è computabile ai fini del periodo di comporta fino al 31 dicembre 2021.

c) dopo il comma 7 è aggiunto il comma 7 bis.

A seguito dell'estensione del riconoscimento dello stato di quarantena, è previsto che per il periodo dal 31 gennaio 202 al 31 dicembre 2021 i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'Inps, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS per ciascun anno solare, in forma una tantum per ogni singolo lavoratore. Il rimborso è erogato dall'INPS, per un importo pari a euro 600,00 per lavoratore.

- **art. 9 Congedi parentali**

L'articolo 9 interviene in materia di Congedi COVID, prevedendo che, in occasione della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, della durata dell'infezione da Sars-Cov-2 o della quarantena disposta dalla Asl, del figlio minore di 14 anni, il genitore può astenersi dal lavoro per il periodo corrispondente.

Le norme sono retroattive e, dunque, i congedi possono essere utilizzati dall'inizio dell'attuale anno scolastico: i congedi fruiti precedentemente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni potranno pertanto essere convertiti.

L'impianto rimane lo stesso della precedente legislazione d'emergenza:

- ne sono destinatari i genitori di figli fino ai 14 anni o di qualunque età in caso di figlio con disabilità (in questo caso spetta anche nell'ipotesi di chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato da quest'ultimo);
- possibilità di fruizione alternativa tra i due genitori;
- è riconosciuta un'indennità pari al 50% dello stipendio e la contribuzione figurativa;
- le medesime possibilità sono riconosciute anche ai genitori di minori tra i 14 anni e i 16 anni, ma senza corresponsione di indennità e senza riconoscimento della contribuzione figurativa;
- La normativa di tutela è estesa ai lavoratori iscritti alla gestione separata, agli autonomi iscritti all'INPS e a quelli iscritti ad altre casse (in questo caso limitatamente al numero di beneficiari comunicato da queste ultime).

Il limite di spesa è di 30 milioni per l'anno in corso.

Nel considerare positivo il riconoscimento del congedo straordinario disposto dalla norma, segnaliamo come importante novità che, rispetto alla legislazione precedente, viene meno la preclusione all'utilizzo del congedo straordinario qualora la prestazione lavorativa di uno dei genitori si svolga in modalità smart. Rimane la non possibilità di fruirne se l'altro genitore non svolge attività lavorativa o è sospeso dal lavoro.

- **art. 10 (Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria)**

Si prevede che il periodo del trattamento di integrazione salariale, autorizzato ai sensi dell'articolo 7, c. 10-ter, del D.L. n. 148/93, convertito, in L. 236/93, per i lavoratori dipendenti di Alitalia Sai e Alitalia Cityliner in amministrazione straordinaria può essere fruito anche successivamente al termine dell'attività del commissario e che tale trattamento può essere prorogato di ulteriori 12

mesi, anche qualora l'attività del commissario sia terminata, comunque non oltre il 31 dicembre 2022.

Il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 95269 del 7 aprile 2016, è a tal proposito incrementato di 63,5 milioni di euro per il 2022.

- **art. 11 (Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale)**

(proroga dei termini di integrazione salariale, art. 8 DL 41/21 e art. 50 bis D.L. 73/21)

Per i datori di lavoro di cui all'art. 8, c. 2, del D.L. n.41/21 convertito in L. n. 69/21 che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è possibile presentare, per i lavoratori in forza alla data del 22 ottobre 2021, domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021 secondo le oramai canoniche modalità.

Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale e sono soggetti al limite di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di A.O. e in 353,6 milioni di euro per la CIGD.

Diversamente i datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis del D.L. 73/21, convertito in L. 106/21, ovvero per le industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15, 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 del 21 ottobre 2021, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per una durata massima di nove settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, secondo le solite modalità.

Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale e sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021.

I possibili interventi di integrazione salariale, ovvero, le tredici o le nove settimane di cui sopra sono riconosciuti ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo relativo di ventotto settimane o di diciassette settimane decorso il periodo autorizzato.

Questo significa che le autorizzazioni alle 13 o alle 9 settimane avranno inizio alla prima data ritenuta utile da parte dell'impresa purché successiva all'ultimo giorno dei periodi di 28 o di 17 settimane di cui all'art. 8, c. 2, del D.L. n.41/21 e all'art. 50-bis del D.L. 73/21.

Rispetto ai termini di decadenza si confermano le modalità già in essere.

Sono confermate le norme sia riferite al caso di pagamento diretto delle prestazioni che quelle per i termini di invio all'INPS dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale così come quelli legate alle conseguenze in caso di scadenza dei termini.

Relativamente ai Fondi di Solidarietà di cui all'art. 27 del Dlgs. n.148/15 è garantita l'erogazione dell'assegno ordinario alle medesime modalità di cui sopra. Le risorse a disposizione che costituiscono limite di spesa per il 2021 sono pari a 844 milioni di euro.

Per tutti i datori di lavoro riferiti al presente articolo che presentano domanda di integrazione salariale resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento di cui agli articoli 4,5 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223 per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

E' problematico che non sono state riproposte le norme relative alla sospensione per l'intero periodo di ricorso alle integrazioni salariali delle procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio così come per i termini per i quali venivano fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso già impiegato nell'appalto, fosse riassunto a seguito di subentro di nuovo

appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

(Somministrazione)

Con il comma 15 si interviene abrogandolo, il termine di scadenza al 31 dicembre 2021 entro il quale è possibile, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzo in missione per periodi superiore ai 24 anche non continuativi del medesimo lavoratore somministrato per il quale l'agenzia ha comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato e senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

(Mobilità in deroga Sicilia, Blu tech)

Con il comma 16 si interviene a sostegno dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana, i quali cessino di percepire l'indennità di disoccupazione denominata NASpI nell'anno 2020 con un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, comprensiva della contribuzione figurativa fino al 31 dicembre 2021, comunque entro i limiti di spesa stanziati per il 2020 e pari a 7,4 milioni di euro.

L'articolo 12 interviene sulla mobilità del personale negli enti locali.

Si tratta di una correzione rispetto ad un precedente intervento legislativo che avrebbe bloccato qualsiasi ipotesi di mobilità del personale degli enti medio piccoli. Con questa modifica il personale degli enti locali con meno di 100 dipendenti potrà accedere alla mobilità a condizione che ottenga il nulla osta dall'Amministrazione di appartenenza.