



Atto Senato n. 2144 - Conversione in legge del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

Emendamenti Cgil - Cisl - Uil

Allungamento periodo cigo covid

- All'art.8, comma 1, sostituire la frase "per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021" con " per una durata massima di 28 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31/12/2021".

Motivazione

La distinzione tra datori di lavoro rientranti nel perimetro cigo e datori rientranti nel perimetro di assegno ordinario e cig in deroga non trova riscontro nella situazione reale, ancora molto grave sia sotto il profilo sanitario che economico-sociale, una situazione che non vede settore economico nel Paese che non sia direttamente o indirettamente colpito dagli effetti del virus. Pertanto anche per i datori rientranti nel perimetro cigo covid vanno previste 28 settimane aggiuntive come per gli altri datori di lavoro.

Disapplicazione dei contatori per cigo, cigs, assegno ordinario

- All'art.8, dopo il comma 1 aggiungere il comma 1-bis "Per i datori di lavoro di cui al commi 1, 2 e 8, è sospesa l'applicazione dei limiti di durata di cui all'art.4, all'art.12, all'art. 22 e all'art. 30el Dlgs 148/2015"

Motivazione

L'azzeramento dei contatori è importante perché le aziende, quando non avranno più la cassa covid, devono avere la certezza, se ne avessero bisogno, di poter utilizzare i trattamenti delle gestioni ordinarie senza che scattino i contatori che registrano la durata massima. Pur se dovrebbe essere già acquisito che i periodi di cig covid non si conteggiano, va chiarito che neppure eventuali periodi di cig precedenti alla crisi covid si conteggiano ai fini del raggiungimento della durata massima di 24 mesi.

Applicabilità in automatico dell'anticipo

- All'art.8, comma 4, sostituire la frase "ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27" con la frase "L'anticipazione di cui all'articolo 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 viene concessa automaticamente"

Motivazione

Stante che pochissimi datori di lavoro hanno chiesto l'anticipo, e considerando che le altre semplificazioni prese in esame in apposita riunione tra Ministro e parti sociali non possono considerarsi risolutive, valutiamo importante rendere automatica la procedura dell'anticipo in modo da assicurare ai lavoratori tempi più brevi per l'erogazione dei trattamenti.

Proroga termini divieto licenziamenti

- All'art.8, comma 9, sostituire le parole "Fino al 30 giugno 2021" con "Fino al 31 ottobre 2021"
- All'articolo 8, comma 10, primo periodo, sostituire le parole "ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8" con "ai datori di lavoro che possono fruire dei trattamenti di cui ai commi 2 e 8,".

Motivazione

Anche rispetto alla fine del blocco dei licenziamenti riteniamo incongruente la distinzione tra datori di lavoro rientranti nel perimetro cigo e datori rientranti nel perimetro di assegno ordinario e cig in deroga. Pertanto anche per i datori rientranti nel perimetro cigo covid il divieto di licenziamento va prorogato fino al 31 ottobre 2021.

Il secondo emendamento si propone di riprendere in proposito i termini della relazione illustrativa per la quale il blocco dei licenziamenti è vigente per tali aziende indipendentemente che queste ricorrano o meno agli ammortizzatori per loro previsti.

Eliminazione requisito Isee per le quote di Rem a chi ha terminato i trattamenti di disoccupazione Naspi e Dis-Coll, adeguamento alla numerosità del nucleo familiare e innalzamento delle quote

- All'art. 12, c. 2 dopo le parole "Le quote di Rem di cui al comma 1 sono altresì riconosciute" inserire le parole "nella misura di 6".
- All'art.12, comma 2 cancellare le parole "e nella misura prevista per nuclei composti da un unico componente, ai soggetti con ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, ai

sensi dell'articolo 9 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non superiore ad euro 30.000”

Motivazione

La richiesta di modifica è volta ad assicurare una prestazione più dignitosa ai lavoratori con Naspi e DisColl scadute, considerando che l'assoggettamento ad Isee escluderebbe molti dalla prestazione stessa e che l'importo previsto, parificato alla misura per nuclei composti da un unico componente, è di soli 400 euro.

Interventi su Naspi e politiche attive per affrontare la fine del blocco licenziamenti

- Aggiungere il seguente articolo:

Art. 16-bis.

1. In considerazione dell'eccezionale crisi, in via sperimentale per l'anno 2021, alla Naspi non si applica la previsione di cui all'art. 4 comma 3 del D.lgs. 4 marzo 2015 n. 22. Inoltre, per l'anno 2021, in deroga all'art. 5, comma 1, la Naspi è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari al numero delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni e nel limite massimo di 36 mesi.”
2. “Per l'anno 2021 l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del D.lgs. 151/2015 è rifinanziato con 500 milioni di euro ed il Fondo Nuove Competenze di cui all'art.88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34 è rifinanziato con 500 milioni di euro”
3. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro si interrompe entro il 31.12.2021, l'assegno di ricollocazione viene proposto entro 30 gg. di decorrenza della stessa.

Motivazione

In ragione degli effetti dell'emergenza sanitaria e dei riflessi negativi sull'occupazione e sul reddito dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti, riteniamo necessario prevedere l'introduzione, per l'anno 2021, di una “NASPI COVID”, che vada in deroga alla disciplina ordinaria rispetto ai requisiti necessari sia per il diritto sia per la misura, a partire dalla eliminazione del cosiddetto décalage che penalizza oltre modo le lavoratrici e lavoratori part-time. Inoltre, sempre limitatamente all'anno 2021, è opportuno ampliare la durata della Naspi per favorire i processi di transizione introducendo massicci interventi di politiche attive volte alla riqualificazione delle maestranze espulse dal mercato del lavoro, con un piano straordinario che faccia perno sui due strumenti oggi esistenti: il Fondo nuove competenze, da rinforzare finanziariamente per aiutare le imprese a consolidare e rinnovare le competenze interne, e l'assegno di ricollocazione, anch'esso da rifinanziare in maniera significativa per essere dato in dotazione automatica ai lavoratori dal primo giorno di disoccupazione, in concomitanza con un allungamento di durata della Naspi per i lavoratori che perderanno il lavoro nel corso del 2021.

Indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport

- All'art.10, comma 1 sostituire le parole "pari a 2.400 euro." con "pari a 3.000".
- All'art. 10, comma 3 sostituire le parole "pari a 2.400 euro." con "pari a 3.000".

Motivazione

L'aumento da 2.400 a 3.000 euro trova ragione nella necessità di riproporre per tali la stessa entità delle indennità di cui agli articoli 15 e 15 bis del D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, in considerazione del confermarsi dello stesso scenario di difficoltà per tali categorie.

- All'art.10 comma 3, lettera c) le parole da: "Gli stessi" fino a "un contributo mensile", sono soppresse;

Motivazione

Va rimosso il requisito dell'iscrizione alla Gestione separata Inps in quanto con un reddito sotto i 5.000 euro non vige l'obbligo di iscrizione alla suddetta gestione, e la gran parte di questi lavoratori sono sotto questa soglia.

- All'art. 10, comma 3, dopo la lettera d) sono aggiunte le seguenti:

e) lavoratori domestici, anche in somministrazione, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente legge e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di altro rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, né di indennità di malattia né di pensione;

f) lavoratori marittimi di cui all'articolo 115 del Codice della Navigazione, nonché a quelli di cui all'articolo 17, comma 2 della legge 5 dicembre 1986, n. 856, che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente legge e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, né di indennità di malattia né di pensione;

g) lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e con partita Iva iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente legge;

h) operai agricoli a tempo determinato, di cui all'articolo 30 del decreto-legge 18 marzo 2020, n. 18, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo.

- Al comma 5, dopo le parole "a tempo determinato" aggiungere "anche in somministrazione"

Motivazione

Con questi emendamenti si permette l'erogazione delle indennità previste dall'art. 10 ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori esclusi da mesi da qualsiasi tipo di ristoro.

- Al co. 12 apportare le seguenti modifiche sostituire “al momento della” con “attraverso la “ e aggiungere alla fine “aperta anche a nuove istanze”

Motivazione

Per quanto riguarda l'indennità ai collaboratori sportivi, al fine di favorire l'accesso a tutta la platea di potenziali beneficiari, sarebbe opportuno consentire anche la presentazione di nuove domande mediante la piattaforma informatica di Sport e Salute s.p.a. In questo modo sarebbero recuperati coloro che per errore avevano avuto accesso anche alle indennità INPS, i quali hanno successivamente sanato la propria posizione restituendo le somme indebitamente percepite ma i cui nominativi non sono stati ancora “riabilitati” a causa dei ritardi di comunicazione tra le stesse Inps e Sport e Salute.

- Al comma 4, lettera a) le parole “contratto di lavoro subordinato” sono sostituite dalle parole “contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”

Motivazione

Con questo emendamento si vuole eliminare l'irrigidimento di uno dei principali requisiti di accesso all'indennità onnicomprensiva: infatti, mentre per i precedenti Decreti una delle cause di esclusione dall'erogazione dell'indennità era l'essere “titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”, con il Decreto Sostegni la locuzione è stata modificata in “titolari di un contratto di lavoro subordinato”.

Estensione della Naspi ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato delle imprese cooperative e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici.

- Dopo l'art. 19 aggiungere il seguente:

Art. 19-bis. In caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato delle imprese cooperative e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici, ai sensi della legge 15 giugno 1984, n. 240, sono destinatari della Nuova prestazione di assicurazione per l'impiego, NASPI, in deroga all'art. 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

Motivazione

L'emendamento è finalizzato a colmare un vuoto legislativo in tema di ammortizzatori sociali per

quei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dipendenti da imprese cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici ai sensi della Legge 240/1984. Ai sensi dell'art.2 del medesimo testo di legge, è previsto l'inquadramento previdenziale dei medesimi predetti soggetti nel settore agricolo quando manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o dei loro soci ricavati dalla coltivazione dei fondi, dalla silvicoltura e dall'allevamento di animali. L'articolo 3, a parziale deroga di quanto stabilito nell'art.2, stabilisce per determinati istituti (cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, cassa unica assegni familiari e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) e per i soli dipendenti a tempo indeterminato l'applicabilità delle disposizioni del settore dell'industria, sia agli effetti della contribuzione che delle prestazioni, nei confronti delle medesime imprese e loro consorzi. Con l'abolizione della mobilità (con decorrenza 1/1/2017, disposta con Legge n. 92 del 2012) e l'introduzione della Nuova prestazione di assicurazione per l'impiego (NASPI) che esclude dal suo campo di applicazione il settore agricolo, è venuto meno, a sostegno dei lavoratori a tempo indeterminato delle imprese in esame, uno strumento adeguato di ammortizzatore sociale in caso di perdita involontaria dell'occupazione, tanto più necessario quando la perdita involontaria sia dovuta alle conseguenze dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Lavoro agile e contrattazione collettiva

- Dopo l'art. 17 aggiungere il seguente articolo:

Art 17-bis

All'art.90, comma 4 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77, dopo le parole "anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti", aggiungere le parole:

"a condizione che sia regolamentata da accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale i quali devono comunque assicurare l'acquisizione della disponibilità da parte del singolo lavoratore".

Motivazione

Il Decreto Milleproroghe ha prorogato al 30 aprile 2021 due norme del Decreto Rilancio (Articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77) relative al lavoro agile nel settore privato:

- *semplificazione degli obblighi di comunicazione in capo ai datori di lavoro*
- *facoltà per gli stessi di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali*

L'utilizzo dello smart working senza accordo individuale, pur se reso necessario dalla difficile situazione di questi mesi, ha evidenziato una serie di criticità che rischiano di offuscarne le grandi potenzialità. Dunque, chiediamo che, pur mantenendo le procedure di comunicazione semplificate, i datori di lavoro privati possano essere esonerati dall'obbligo di accordo individuale solo in presenza di accordo collettivo che regolamenti il lavoro agile, individuando le specifiche tutele, l'alternanza di lavoro in azienda e lavoro da remoto, la volontarietà, etc.

Ampliamento periodo utile per il diritto alla Dis-Coll

- Dopo l'art. 16, inserire il seguente:

“Art. 16-ter. Ampliamento del periodo utile per il diritto alla Dis-Coll.

Il requisito contributivo di cui all'articolo 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, a decorrere dall'entrata in vigore della presente legge e sino al 31.12.2021, in ragione dell'emergenza sanitaria, potrà essere ricercato nel periodo compreso dal primo gennaio 2019 alla data di entrata in vigore della presente legge.”

Motivazione

Le ricadute dell'emergenza sanitaria compromettono fortemente l'accesso oltre che la misura della prestazione di disoccupazione per i collaboratori della Gestione separata.

Occorre quindi adottare per via normativa una soluzione transitoria legata allo stato emergenziale che consenta di beneficiare della prestazione.

Periodo di sorveglianza attiva co.co.co.

- Dopo l'art. 19, inserire il seguente:

«19 bis. Tutela sorveglianza attiva collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata istituita presso l'INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

All'articolo 26, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27: dopo le parole: «dai lavoratori dipendenti» è inserita la seguente: «nonché dai collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata istituita presso l'INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335»;»

Motivazione

L'emendamento ha la finalità di sanare una discriminazione nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi che costretti loro malgrado a periodi di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, sono esclusi in maniera ingiustificata dall'indennità di malattia.