

Spett.li Commissioni riunite
Commissioni 5^a (Programmazione economica, bilancio)
Commissione 6^a (Finanze e tesoro)

*Oggetto: Relazione per la fase istruttoria sul disegno di legge n. 2144
– richiesta delle Commissioni del 31 marzo 2021.*

Il Decreto Sostegni rappresenta, per imprese e lavoratori, un importante passo in avanti nel percorso di contrasto alla condizione emergenziale in atto.

Fra le tante misure introdotte, si ricorda che il nuovo testo normativo porta in avanti i termini di utilizzo dei percorsi d'integrazione salariale emergenziali, amplia le tutele per i lavoratori fragili e determina rilevanti novità sulla possibilità di ricorso ai contratti a termine. Rimangono, tuttavia, alcuni importanti nodi aperti, che possono certamente essere superati con la legge di conversione.

A tal proposito si propongono quattro macro aree d'intervento:

- la prima, legata alla c.d. Cassa Covid;
- la seconda, riguardane i rapporti a termine;
- la terza, riferita ai lavoratori fragili;
- l'ultima, sulla disciplina del trattamento dei dati vaccinali nel contesto emergenziale.

1. Interventi sulla Cassa Covid.

A. Vuoto di tutela dal 26 marzo al 1° aprile 2021

Le previsioni contenute nell'attuale formulazione del Decreto Sostegni indicano la data del 1° aprile 2021 come termine di avvio per l'utilizzo delle nuove settimane di Cassa Covid.

Deve essere considerato, tuttavia, che molte aziende – soprattutto quelle con maggiore difficoltà - hanno utilizzato le 12 settimane di cassa Covid previste dalla legge di bilancio 2021 in continuità rispetto alla decorrenza del 1° gennaio 2021. Tale circostanza determina che le stesse aziende hanno esaurito la cassa integrazione Covid già a partire dal 26 marzo 2021. Conseguentemente, tra il 26 marzo e il 31 marzo 2021, c'è il rischio che centinaia di migliaia di lavoratori non possano ricevere il sostegno al reddito e, contemporaneamente, le aziende non siano in grado di corrispondere loro la retribuzione utilizzando ferie o permessi, poiché prive della disponibilità finanziaria necessaria anche in relazione ai provvedimenti restrittivi che sono in corso.

Per quanto precede, risulta fondamentale anticipare l'ambito temporale entro cui è consentito il ricorso alle nuove misure, evitando vuoti di tutela per le aziende in maggior difficoltà.

Quindi, fermo restando il periodo di 13 o 28 settimane, per le sole aziende che hanno esaurito il precedente periodo di tutela previsto dalla legge di bilancio 2021 prima del 1° aprile, si registra la necessità di prevedere l'anticipato utilizzo delle nuove settimane di cassa integrazione, a partire dal giorno successivo a quello in cui ha avuto termine la tutela prevista dalla citata legge di bilancio 2021.

B. Sospensione dei periodi di CIGS per accesso alla Cassa covid

Dall'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 è stata data la possibilità alle imprese di sospendere i programmi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per accedere agli ammortizzatori speciali previsti per l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Più in particolare, l'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020 prevede, per le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinaria (ad esempio, per contratto di solidarietà o per

riorganizzazione) e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, la possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario di cui all'articolo 19 del medesimo decreto, qualora dette aziende rientrino anche nella disciplina delle integrazioni salariali ordinarie (cfr. art. 10 del D.lgs n. 148/15).

Alcune imprese, come quelle ad esempio della grande distribuzione organizzata, in ragione del loro inquadramento previdenziale, non possono accedere alla cassa integrazione salariale ordinaria e, sino ad oggi, nel rispetto delle previgenti previsioni normative e della prassi amministrativa (si veda circolare INPS n. 47/2020), hanno potuto sospendere i programmi di CIGS per accedere alla cassa in deroga di cui all'art. 22 e seguenti del D.L. n. 18/2020.

Con le nuove previsioni, che prorogano i termini di durata del Fis e della Cassa in deroga emergenziali, tuttavia, non si è richiamato l'art. 20 sin qui esaminato, con la conseguenza che per le imprese che accedono alla cassa in deroga non sarà più possibile sospendere i programmi di CIGS.

Risulta necessario, pertanto, in continuità con i precedenti interventi normativi, consentire la sospensione dei programmi, ripristinando la possibilità di presentare domanda di cassa integrazione in deroga. Ciò tenendo conto della impossibilità per le imprese di portare avanti gli impegni previsti nei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria per le condizioni emergenziali in atto.

2. Rapporti di lavoro a tempo determinato.

Le prospettive incerte dei mesi a venire si stanno ripercuotendo sulla platea dei lavoratori a termine che, anche a causa dei vincoli normativi vigenti, registrano una drastica riduzione delle possibilità di occupazione (circa 1 milione di contratti in meno).

Risulta necessario, pertanto, adottare misure che permettano alle imprese di ricorrere nuovamente a tale tipologia di rapporto, tenendo conto che

durante il periodo di pandemia le assunzioni a termine occorse risultano una risposta alla condizione emergenziale e non sono effettivamente rappresentative delle esigenze aziendali. Si suggerisce, pertanto, d'intervenire su due diverse misure:

- la prima, volta ad escludere il periodo di pandemia dalle regole di durata massima dei rapporti a termine oppure almeno i giorni di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa riferiti ai lavoratori assunti a termine.
- La seconda, tesa ad azzerare, nel periodo di pandemia, i costi indiretti dei rapporti a termine, ovvero la penalizzazione contributiva dell'1,4% maggiorato dello 0,5% per ogni rinnovo (art. 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92), che non trovano giustificazione nel contesto emergenziale descritto.

3. Lavoratori fragili.

Il Decreto Sostegni ha introdotto la meritoria misura di escludere dal periodo di comporto i periodi di astensione speciale previsti dalla disciplina di riferimento a tutela della condizione di fragilità. Risulta necessario, però, consolidare l'ambito temporale di questa previsione, determinando in via univoca che l'esclusione dal periodo di comporto prevista dalle nuove disposizioni opera a decorrere dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del D.L. 18/2020, e non dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 41/2021.

4. Privacy e dati delle vaccinazioni.

Nell'attuale contesto emergenziale le norme a presidio di alcune tipologie di dati rischiano di compromettere i percorsi avviati dalle imprese a tutela della popolazione lavorativa, con gravi ripercussioni sulla collettività. Se infatti, in condizioni di normalità, il trattamento dei dati sanitari legati alle vaccinazioni è necessariamente sottoposto alle adeguate esigenze di

riservatezza, si registra l'impellente necessità per i datori di lavoro di aver accesso a queste informazioni riferite alla propria popolazione lavorativa. Quanto precede si giustifica con la finalità di contrastare la diffusione del virus COVID-19 in un periodo, come quello attuale, dove giornalmente si registra un riacuirsi dei contagi e sono varate misure sempre più restrittive per le relazioni interpersonali.

La ricezione e la possibilità di trattamento del dato vaccinale, pertanto, è indispensabile per i datori di lavoro affinché essi possano:

- adeguatamente pianificare le misure di tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- approntare le migliori misure tecniche, organizzative e gestionali mirate a contenere il rischio del contagio e della diffusione del virus nei confronti non solo della popolazione aziendale ma anche e, soprattutto, dei soggetti esterni che vengono in contatto con i dipendenti ed i collaboratori del datore di lavoro.

Risulta indispensabile, pertanto, introdurre una sicura base giuridica per la raccolta e il trattamento dei dati sullo stato vaccinale, pur sempre nel rispetto dei principi di cui alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Roma, 2 aprile 2021

Enzo De Fusco
