



*Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro*

# *Senato della Repubblica*

*VI Commissione Finanze*

*XI Commissione Lavoro , previdenza sociale*

*Audizione informale nell'ambito dell'esame del disegno di legge n. 2426  
(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)*

**OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

L'odierna audizione offre un'importante occasione di confronto sui temi oggetto del decreto legge che il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro coglie con il consueto spirito costruttivo, formulando le osservazioni di seguito riportate.

## CAPO I–MISURE URGENTI IN MATERIA FISCALE

Il primo periodo dell'**articolo 2** del *decreto*, in relazione alla *estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento*, individua l'ambito di applicazione "con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° settembre al 31 dicembre 2021".

Come si può notare, la norma non fa riferimento agli avvisi di pagamento emessi ai sensi degli articoli 29 e 30 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, riscossi, anch'essi, tramite l'agente della riscossione.

Si tratta delle somme dovute a seguito della notifica degli avvisi di accertamento dell'Agenzia delle Entrate e degli avvisi di addebito della riscossione notificati dall'INPS.

Va considerato su tali aspetti che il Legislatore si è posto in discontinuità con quanto fatto nelle precedenti occasioni del medesimo periodo emergenziale. Ci si riferisce all'articolo 68 del d.l. n. 18/2020, laddove è intervenuto per sospendere i versamenti nel corso della pandemia, indicando un più ampio e puntuale ambito di applicazione, prevedendo che "Con riferimento alle entrate tributarie e non tributarie, [...] sono sospesi i termini dei versamenti, in scadenza nel periodo dall'8 marzo 2020 al 31 agosto 2021, derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione nonché dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. [...]".

Si propone dunque di modificare l'articolato ricomprendendo nell'estensione del termine di pagamento anche i citati avvisi di accertamento dell'Agenzia delle Entrate e degli avvisi di addebito della riscossione notificati dall'INPS

## CAPO II–MISURE URGENTI IN MATERIA DI LAVORO

### Art.8

Il legislatore, al primo comma dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha disposto l'**equiparazione della quarantena alla malattia** ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare è stato stabilito che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Il comma 2 del medesimo articolo 26 ha disposto che per i **lavoratori** dei settori privato e pubblico **in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità** (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) o **in possesso del riconoscimento di disabilità** (art. 3, comma 1, della legge n. 104/1992), l'intero **periodo di assenza** dal servizio debitamente certificato è stato **equiparato a degenza ospedaliera**. In caso di disabilità di cui all'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, la tutela in argomento è stata prevista esclusivamente in presenza di immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. In assenza del verbale di riconoscimento della disabilità, la condizione di rischio può essere attestata dagli organi medico legali presso le Autorità sanitarie locali territorialmente competenti.

Per entrambe le ipotesi, il lavoratore deve farsi rilasciare la certificazione di malattia dal proprio medico curante nelle consuete modalità, garantendo, in tal modo, l'avvio del procedimento per il riconoscimento della prestazione equiparata alla degenza ospedaliera. In proposito, si rammenta che in caso di degenza ospedaliera è prevista una decurtazione ai 2/5 della normale indennità qualora non vi siano familiari a carico e che il termine massimo previsto per la trasmissione della certificazione eventualmente prodotta in modalità cartacea è pari all'anno di prescrizione della prestazione.

Si rammenta che ai fini del riconoscimento della tutela di cui al comma 1 sopra argomentata, il **lavoratore**, ai sensi delle disposizioni di cui al comma 3 del medesimo art. 26, deve **produrre il certificato di malattia** attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (Messaggio Inps n. 2584 del 24 giugno 2020).

Viceversa, così come disciplinato al successivo sesto comma dell'articolo 26, qualora il lavoratore si trovi in **malattia accertata da COVID-19**, il **certificato viene redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche**, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Da ultimo si precisa che il quinto comma dell'articolo 26 ha previsto, in deroga alle disposizioni vigenti, che **gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'INPS connessi con le tutele sopra argomentate, sono posti a carico dello Stato** nell'ambito di un limite massimo di spesa.

Sul tema, tuttavia, a seguito delle disposizioni di cui al primo comma lettera b) dell'art. 8 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, sono state apportate le seguenti modificazioni all'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27:

*«al comma 5, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 **gli oneri a carico dell'INPS connessi con le tutele di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa di 663,1 milioni di euro per l'anno 2020 e di 976,7 milioni di euro per l'anno 2021, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.**»;*

A seguito di tale ultima disposizione deriva una criticità degna di nota. Il legislatore, come già argomentato, aveva previsto che in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del "datore di lavoro", che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'INPS connessi con le tutele sopra esposte, erano posti a carico dello Stato nell'ambito di un limite massimo di spesa.

Si sta dunque palesando una evidente penalizzazione per i datori di lavoro.

Nella piena consapevolezza che sono stati stabiliti specifici limiti di spesa, che per precisa previsione normativa devono essere monitorati dall'Inps, si ricorda che la previgente norma, prima della modifica apportata dal cd. Decreto Fiscale, ha statuito una deroga alle disposizioni vigenti di carattere generale, da cui non può scaturire altra lettura se non quella che razionalmente punta a porre l'intero costo a carico dello Stato.

Analizzando, inoltre, la previgente disciplina risultante dal combinato disposto di cui al primo e quinto comma dell'articolo 26, si ritiene altresì che i giorni di "carenza" nonché le giornate e le integrazioni dovute dai datori di lavoro a seguito di previsioni della contrattazione collettiva, debbano parimenti essere poste a carico dello Stato.

Il Decreto in commento, inoltre, introducendo il comma 7 bis al medesimo art. 26 del d.l. 18/2020 ha previsto per dipendenti di quei settori non assicurati all'INPS ai fini della tutela sulla malattia, come ad esempio gli impiegati del settore industriale, un rimborso forfetario pari a 600,00 € per lavoratore, nei casi di quarantena sempre che non sia possibile la prestazione con modalità agile.

Le disposizioni in commento, dunque, onerano il datore di lavoro di farsi carico *ex post* dei costi per remunerare i periodi di quarantena, per la parte eccedente a quella indennizzata e/ o rimborsata dall'INPS. Costi, tra l'altro, non preventivati e non appostati in bilancio, almeno per la parte di riferimento dell'anno 2020, in virtù di una previsione di una legge dello Stato che ora è stata modificata con effetto retroattivo.

#### **Art. 11. –(Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale)**

Le disposizioni tese a consentire la fruizione di ulteriori periodi di ammortizzatori sociali risultano essere conformi alle esigenze reclamate dal mondo produttivo e dai Consulenti del Lavoro, tuttavia l'occasione della conversione in legge del Decreto in commento dovrebbe favorire un'ultima ricognizione delle attività svolte per la presentazione delle domande per il ricorso agli ammortizzatori sociali e di quelle per la presentazione dei relativi modelli di pagamento, ciò in relazione ai termini decadenziali. Pertanto, si propone di inserire un'ultima e definitiva sanatoria come da proposta che segue:

- 1) Prorogare al 31 marzo 2022 tutti i termini per la presentazione delle domande necessarie all'accesso alla c.d. CIG emergenziale, scaduti entro il 31 dicembre 2021;
- 2) Differire al 30 giugno 2022 i termini per procedere al c.d. conguaglio della medesima CIG emergenziale, ossia per accedere alla procedura (ordinariamente a cadenza semestrale) di accredito, da parte di INPS, delle somme anticipate dai datori di lavoro per i trattamenti di integrazione salariale.

L'intervento si rende necessario al fine di concludere gli interventi normativi volti al finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale disposti – in via derogatoria ed urgente – in ragione della pandemia da COVID-19.

Il continuo susseguirsi di norme e altri atti amministrativi idonei all'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale ha, infatti, generato talune difficoltà interpretative ed applicative, comportando – nel corso dell'anno 2021 – il verificarsi di una variegata tipologia di situazioni che, per praticità, possono essere raggruppate in due grandi casistiche:

- quelle delle imprese che non hanno potuto accedere alla c.d. CIG emergenziale in ragione della scadenza dei relativi termini;
- quelle delle imprese che hanno anticipato le somme relative alla c.d. CIG emergenziale, senza tuttavia riuscire ad accedere al meccanismo del c.d. conguaglio.

Anche in ragione della progressiva normalizzazione della situazione pandemica, si propone, pertanto, di intervenire al fine di dettare una disciplina finale di accesso e regolarizzazione delle procedure connesse alla CIG emergenziale.

### **Capo III RAFFORZAMENTO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

I Consulenti del Lavoro valutano positivamente il contenuto dell'art. 13 che prevede un ampliamento delle competenze ispettive dell'Ispettorato nazionale del lavoro nell'ambito della materia della salute e sicurezza del lavoro, così da consentire un maggior presidio, su tutto il territorio nazionale, sul rispetto della relativa disciplina. Le modifiche prevedono, inoltre, l'attribuzione alle aziende sanitarie locali e all'Ispettorato nazionale del lavoro del coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza su lavoro svolta a livello provinciale.

Parimenti positiva la previsione dell'autofinanziamento della struttura con i proventi delle sanzioni irrogate.

La rivisitazione delle condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare (10 per cento e non più 20 per cento) in caso di personale «in nero» presente sul luogo di lavoro e l'individuazione degli illeciti in materia di salute e sicurezza da considerarsi gravi, possono costituire un deterrente al ricorso al lavoro irregolare e nel contempo uno stimolo ulteriore a conformarsi alle regole ispirate alla sicurezza sul lavoro.