

Emendamento riders

1. 100

L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

Art. 1

(Modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2015)

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

- 1) al primo periodo la parola «esclusivamente» è sostituita dalla seguente: «prevalentemente» e le parole «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» sono soppresse;
- 2) dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.»;

b) dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:

"Art. 2-bis

(Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata)

1. Per i soggetti 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, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o dell'inizio del periodo indennizzabile.

2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia.»;

c) Dopo il Capo V è inserito il seguente:

"Capo V-bis

Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali

Art. 47-bis

(Scopo, oggetto e ambito di applicazione)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente Capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali.

2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

Art. 47-ter
(Forma contrattuale e informazioni)

1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.
2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e il lavoratore ha diritto a una indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.
3. La violazione del comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto.

Art. 47-quater
(Compenso)

1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.
2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
3. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 47-quinquies
(Divieto di discriminazione)

1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella posta a tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.
2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.

Art. 47-sexies
(Protezione dei dati personali)

1. I dati personali dei lavoratori delle piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 47-septies

(Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)

1. I prestatori di lavoro di cui al presente Capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.
2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.
3. Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1 a propria cura e spese al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 47-octies
(Osservatorio)

1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente Capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle disposizioni del presente Capo e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.».

2. L'articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'emendamento sostituisce integralmente l'articolo 1 del decreto-legge n. 101 del 2019. Il nuovo articolo 1 apporta modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in particolare amplia l'ambito di applicazione del citato articolo 2 anche alle collaborazioni prevalentemente personali, continuative e organizzate dal committente, ai fini dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. L'emendamento conferma che le disposizioni dell'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 si applicano anche alle prestazioni che si svolgono attraverso il ricorso a piattaforme e sistemi

di organizzazione delle prestazioni di lavoro sia digitali che non digitali (per es: un sistema di smistamento di chiamate telefoniche).

Resta invariato il nuovo articolo 2-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che amplia talune tutele in favore degli iscritti alla gestione separata tra le quali va evidenziata la revisione del requisito minimo di contribuzione – dai 3 mesi attuali a 1 solo mese – richiesto all'iscritto nei dodici mesi antecedenti l'evento tutelato affinché lo stesso possa beneficiare delle prestazioni relative a congedo di maternità obbligatorio, congedo parentale, malattia e degenza ospedaliera.

Al contempo, la proposta introduce una modifica della prestazione collegata alla degenza ospedaliera, prevedendo un aumento pari al 100% di tale indennità. L'incremento interessa anche l'indennità di malattia dal momento che la normativa vigente prevede che quest'ultima prestazione venga erogata con un importo pari al 50% di quello relativo alla degenza ospedaliera.

Il capo *V-bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 dedicato alla "*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*", stabilisce livelli minimi di tutela dei lavoratori impiegati - con contratto di lavoro non subordinato - nelle attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, attraverso piattaforme sia digitali che non digitali. Per quanto riguarda i "veicoli" si tratta sia di biciclette, che di moto o motorini o simili con due o più ruote.

L'articolo 47-ter disciplina la forma del contratto e le informazioni che il committente deve fornire al lavoratore. Dispone inoltre l'applicazione dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 152 del 1997, in caso di violazione dei diritti dei lavoratori posti dal comma 1 del nuovo articolo 47-ter. Il comma 3 introduce un canone interpretativo per il giudice in caso di controversia in base il giudice tiene conto della violazione dei diritti dei lavoratori ai fini della prova delle condizioni contrattuali.

Quanto al compenso, il nuovo articolo 47-quater demanda ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la definizione dei criteri di determinazione del compenso complessivo, in modo da tener conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

In caso di mancata stipula dei suddetti contratti i lavoratori definiti all'articolo 47-bis non possono essere compensati in base al numero delle consegne effettuate e il compenso minimo orario deve essere parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il comma 3 prevede che ai riders sia attribuita una indennità integrativa del compenso per lo svolgimento di lavoro notturno, festivo o in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

L'articolo 47-quinquies dispone l'applicazione del divieto di discriminazione anche in favore dei lavoratori di cui all'articolo 47-bis.

L'articolo 47-sexies è relativo alla protezione dei dati personali dei lavoratori delle piattaforme digitali che trattati in conformità delle disposizioni unionali e interne in materia.

L'articolo 47-septies disciplina la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, considerato che l'impresa che si avvale della piattaforma è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 nonché al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Per la determinazione del premio INAIL, in ragione della peculiarità del rapporto, la disposizione in esame assume come base imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti, rapportata ai giorni di effettiva attività a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto intercorrente con il soggetto che utilizza la piattaforma digitale.

L'articolo 47-octies, non modificato, istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente per assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni.

Il comma 2 del nuovo articolo 1 stabilisce che le disposizioni di cui all'articolo 47-quater del decreto legislativo n. 81 del 2015 entrano in vigore dopo 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge.

RELAZIONE TECNICA

L'emendamento sostituisce integralmente l'articolo 1 del decreto-legge n. 101 del 2019, restano invariati gli articoli 2 e 3.

Il **nuovo articolo 1** del decreto-legge n. 101 del 2019, al comma 1, apporta modifiche all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 (lettera a), inserisce l'articolo 2-*bis*, recante un ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata (lettera b), e aggiunge il Capo V-*bis*, in materia di tutela del lavoro tramite piattaforme digitali (lettera c).

Si precisa che le modifiche recate dall'emendamento non comportano variazioni degli effetti finanziari riportati nella Relazione Tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019.

Per quanto attiene specificatamente alla modifica dell'articolo 1 comma 1 lettera a) numero 1) si precisa che la modifica di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), n. 1) pur comportando un potenziale allargamento della platea non determina nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, atteso che trattasi di rapporto di lavoro privato e che pertanto gli eventuali ipotetici oneri sono a carico del datore di lavoro privato.

L'emendamento interviene sull'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 che regola le collaborazioni organizzate dal committente e in tale contesto modifica il comma 1 riconoscendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente ma non esclusivamente personali anche quando il committente non organizza tempi e luogo di lavoro.

Da tale previsione non discendono nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica.

Nella previsione di cui dell'articolo 1 comma 1 lettera a) rientrano anche le prestazioni di lavoro le cui modalità di esecuzione sono organizzate mediante piattaforme sia digitali che non digitali.

La modifica, necessaria per garantire la tutela disposta dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 ad una più ampia tipologia di prestazioni di lavoro, ha carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica anche in virtù del fatto che l'articolo 2, comma 4, dello stesso decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede che le disposizioni di cui al comma 1 non trovano applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

La lettera b), che rimane invariata, inserisce dopo l'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, l'articolo 2-*bis* che prevede, al comma 1, la revisione del **requisito minimo di contribuzione - dai 3 mesi attuali ad 1 solo mese** – richiesto all'iscritto nei dodici mesi antecedenti l'evento tutelato affinché lo stesso possa beneficiare delle prestazioni relative a **congedo di maternità obbligatorio, congedo parentale, malattia e degenza ospedaliera**.

Al contempo, la proposta normativa introduce al comma 2 una modifica della prestazione collegata alla **degenza ospedaliera**, prevedendo un aumento pari al **100%** di tale indennità. Tale incremento

interessa anche l'indennità di malattia dal momento che la normativa vigente prevede che quest'ultima prestazione venga erogata con un importo pari al 50% di quello relativo alla degenza ospedaliera.

Si confermano quindi le stime già effettuate con la Relazione Tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019 che ad ogni buon fine si riportano di seguito.

Le stime degli oneri collegati ai commi 1 e 2 dell'articolo 2-bis sono state formulate sulla base dei dati osservati e consolidati nel corso del 2017 in relazione alla platea dei lavoratori beneficiari delle prestazioni interessate: allo scopo di valutare l'incremento dei beneficiari derivante dal nuovo requisito di 1 mese di contribuzione si è tenuto conto della distribuzione degli iscritti in base ai mesi di contribuzione. Si specifica che nel corso del 2017 sono stati rilevati i seguenti beneficiari:

- circa 550 beneficiari di indennità di ricovero cui corrisponde una indennità media annua di circa 450 euro;
- circa 1.100 beneficiari di indennità di malattia cui corrisponde una indennità media annua di circa 510 euro;
- circa 6.000 beneficiari di indennità di maternità/paternità cui corrisponde una indennità media annua di circa 4.500 euro;
- circa 1.100 beneficiari di congedi parentali cui corrisponde una indennità media annua di circa 1.050 euro.

Sulla base delle distribuzioni dei contribuenti per mesi di iscrizione e di quanto rilevato negli archivi dell'INPS, si è stimato:

- l'ampliamento del 20% dei percettori di indennità di malattia con indennizzo minimo (pari al 4% del massimale contributivo/365 e in base a circa 24 gg di malattia);
- l'ampliamento del 20% dei percettori di indennità di ricovero con indennizzo minimo (pari al 8% del massimale contributivo/365 e in base a circa 10 gg di ricovero);
- l'ampliamento del 30% dei percettori di indennità di maternità con una indennità media annua pari a 3.200 euro e di circa il 25% dei beneficiari dell'indennità per congedo parentale con una indennità media annua pari a 800 euro; tali importi medi sono stati valutati in considerazione di due mesi di contribuzione che riducono il reddito imponibile preso a base del calcolo come risulta dagli archivi di Istituto;
- i maggiori oneri per tutti i beneficiari (attuali e con eventuale ampliamento della platea) derivanti dalla maggiorazione del 100% delle indennità di ricovero e di malattia.

Di seguito lo sviluppo decennale delle principali componenti contabili; si precisa che gli oneri tengono conto non solo della nuova platea ma anche dei costi derivanti dal raddoppio delle indennità di malattia e di degenza per l'intero collettivo di beneficiari.

Aumento delle tutele in favore degli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata

Maggiori oneri per la riduzione del requisito contributivo da 3 a 1 mese				Maggiori oneri per aumento del 100% dell'indennità di ricovero e malattia		Maggiori oneri complessivi	
Indennità malattia	Indennità ricovero	Indennità di maternità	Congedo parentale	Indennità malattia	Indennità ricovero	Totale	
Importo annuo in milioni di euro oneri (+)/risparmi (-)							
2019	0,03	0,01	2,90	0,11	0,30	0,14	3,5
2020	0,06	0,02	5,85	0,21	0,61	0,27	7,0
2021	0,06	0,02	5,99	0,22	0,62	0,28	7,2
2022	0,06	0,02	6,09	0,22	0,63	0,28	7,3
2023	0,06	0,02	6,19	0,22	0,64	0,29	7,4
2024	0,07	0,02	6,28	0,23	0,65	0,29	7,5
2025	0,07	0,02	6,37	0,23	0,66	0,30	7,6
2026	0,07	0,02	6,45	0,23	0,67	0,30	7,7
2027	0,07	0,02	6,53	0,24	0,68	0,30	7,8
2028	0,07	0,02	6,61	0,24	0,68	0,31	7,9
2029	0,07	0,02	6,73	0,24	0,69	0,31	8,1

La lettera c) modificata dal presente emendamento è finalizzata a riorganizzare una particolare categoria di lavoratori impiegati attraverso piattaforme digitali - attualmente non inquadrati in una peculiare tipologia contrattuale – stabilendo livelli minimi di tutela.

Il nuovo articolo 47-bis, lievemente modificato rispetto al testo vigente, reca lo scopo, l'oggetto e l'ambito di applicazione della nuova disciplina e riveste un mero carattere descrittivo, poiché individua i destinatari della disposizione citata e, dunque, non comporta alcun onere.

Il nuovo articolo 47-ter, che disciplina la forma del contratto e le informazioni che il committente deve fornire al lavoratore, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto trattasi di oneri informativi e di forma posti a carico di soggetti esclusivamente privati. Anche l'applicazione dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 152 del 1997, in caso di violazione dei diritti posti dal comma 1 del nuovo articolo 47-ter, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto è rivolto a soggetti privati. Il comma 3, che introduce un canone interpretativo per il giudice in caso di controversia, ha carattere ordinamentale e non è suscettibile di comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Parimenti, i nuovi articoli 47-quater, concernente il compenso da garantire ai *riders*, 47-quinquies, che dispone l'applicazione del divieto di discriminazione anche in favore dei lavoratori di cui all'articolo 47-bis e 47-sexies, relativo alla protezione dei dati personali dei lavoratori delle piattaforme digitali, non sono suscettibili di comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica essendo rivolti a soggetti privati.

Tra le tutele previste per tale categoria si evidenziano quelle afferenti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, descritte nell'articolo 47-septies, ex art.47-ter, lievemente modificato rispetto al testo vigente.

Si conferma quindi quanto già riportato nella Relazione Tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019 che ad ogni buon fine si riporta di seguito.

Il comma 1 dell'articolo 47-septies prevede la soggezione alla tutela assicurativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965 n. 1124 per i lavoratori che effettuano prestazioni

di lavoro riferite ad attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano attraverso piattaforme anche digitali.

Il premio di assicurazione è dovuto con le modalità di cui all'articolo 41 del citato D.P.R. n.1124 del 1965 dal datore di lavoro, in base ai tassi di premio previsti per le attività svolte dalle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestite dall'INAIL. Per la determinazione del premio, in ragione della peculiarità del rapporto, la disposizione in esame assume come base imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto intercorrente con l'impresa titolare della piattaforma digitale. Il valore della retribuzione giornaliera convenzionale, attualmente pari a euro 48,20, è annualmente rivalutata in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita accertato dall'Istat ai sensi dell'articoli 1, del decreto legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito dalla legge 26 settembre 1981, n. 537.

Il premio assicurativo è determinato sulla base dei tassi delle tariffe INAIL e della retribuzione giornaliera convenzionale.

Il comma 2 della disposizione in esame, oltre agli oneri assicurativi, pone a carico dell'impresa titolare della piattaforma digitale, tutti gli adempimenti previsti dal citato T.U. n. 1124 del 1965, e il comma 3 quelli previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008.

Dalla disposizione in esame non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto l'onere per i premi assicurativi, nonché quello derivante dal rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, grava esclusivamente sulle imprese private che, attraverso le piattaforme digitali, organizzano l'attività dei lavoratori impiegati nella consegna di beni per conto altrui in ambito urbano.

L'articolo 47-octies (ex art. 47-quater) rimane invariato.

Si conferma quindi quanto già riportato nella Relazione Tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019 che ad ogni buon fine si riporta di seguito.

L'articolo istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'articolo 47-bis. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. Eventuali oneri di segreteria saranno coperti nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente assegnate al Centro di responsabile del Ministero presso il quale l'osservatorio sarà istituito. Pertanto, la disposizione non comporta oneri, nuovi o diversi, a carico della finanza pubblica.

In conclusione, le modifiche apportate dal presente emendamento non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; per tale ragione e si confermano le coperture finanziarie già previste dall'articolo 3 del D.L. n. 101 del 2019, che rimangono del tutto invariate.

Emendamento al decreto-legge n. 101 del 2019

Dopo l'articolo 3 è inserito il seguente

3.0. 100

**Art. 3-bis
(Comunicazioni obbligatorie)**

1. L'articolo 13, comma 4, del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 150 è sostituito dal seguente:
"4. Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000, all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nonché all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264 sono comunicate per via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che le mette a disposizione dell'Anpal, delle Regioni, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza."

Relazione illustrativa

Il sistema delle comunicazioni obbligatorie telematiche è stato introdotto nell'ordinamento giuridico dall'articolo 1, commi 1180 a 1185, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. (Legge Finanziaria 2007). La norma riconduceva ad un unico sistema le comunicazioni che i datori di lavoro devono effettuare in caso di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro.

Con tale sistema, infatti, si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro ai vari soggetti istituzionali, su differenti comunicazioni cartacee.

Tale comunicazione, effettuata attraverso la compilazione del modello UNILAV, sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai centri per l'impiego, per le attività di gestione del mercato del lavoro (aggiornamento dello status di disoccupato etc.); all'INPS, per il versamento di contributi previdenziali; all'INAIL, per il versamento del premio di assicurazione contro gli infortuni; all'Ispettorato del lavoro, per i controlli e la vigilanza.

Il sistema, introdotto dalla norma citata e reso attuativo dal DM 30 ottobre 2007, consente con un'unica comunicazione di ottemperare a tutti gli adempimenti dei datori di lavoro in quanto il Nodo di Coordinamento Nazionale, posto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, trasferisce tutte le informazioni agli enti interessati appena citati attraverso il sistema di cooperazione applicativa.

Negli anni a seguire il sistema è diventato il fulcro di tutte le comunicazioni inerenti i rapporti di lavoro (anche del settore pubblico e delle agenzie di somministrazione) via via introdotti nell'ordinamento italiano, aggiungendo al Modello UNILAV le informazioni specifiche di interesse della norma: è questo il caso delle *assunzioni congiunte in agricoltura*, introdotte dal decreto legge n. 76/2013, convertito con la legge 99/2013, e dal DM 27 marzo 2014 e rese operative attraverso

un aggiornamento del modello UNILAV, secondo quanto indicato nel decreto direttoriale del 28 novembre 2014; della *comunicazione dell'offerta di conciliazione*, introdotta dal decreto legislativo n. 23/2015 e resa operativa attraverso un'ulteriore aggiornamento del modello UNILAV, in particolare della sezione cessazione; o, ancora, della comunicazione dell'*accordo di lavoro agile*, introdotta dall'articolo 23, comma 1, della legge n. 81/2017, secondo il quale l'accordo di lavoro agile e le sue modificazioni devono essere comunicati attraverso il sistema delle comunicazioni obbligatorie.

Il sistema è in linea dall'11 gennaio 2008 e ad oggi, a più di 11 anni dall'entrata in vigore sono pervenute ca. 260 milioni di comunicazioni ed il sistema è gestito e mantenuto dalle strutture organizzative del Ministero, con le assegnazioni in bilancio ai relativi capitoli (7821 e 1746).

Con uno dei decreti attuativi del c.d. *Job Act* (legge 10 dicembre 2014, n. 183) si è previsto che gli adempimenti sopra descritti vengano comunicate all'ANPAL, la nascente agenzia per la gestione delle politiche attive del lavoro, attraverso il sistema delle comunicazioni telematiche. Infatti, l'articolo 13, comma 4 del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 150 dispone che *"Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro..... sono comunicate all'Anpal che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e all'Ispettorato nazionale del lavoro"*.

Tuttavia, il sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie, come altre componenti del sistema informativo che dovevano essere trasferite all'Agenzia, sono ancora nell'infrastruttura tecnologica del Ministero, gestite con le risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro; tutto ciò fino a conclusione della Conferenza di servizi (tuttora in corso) che gestisce i rapporti (e i relativi contratti) tra Ministero ed Agenzia fino alla completa autonomia di quest'ultima. Pertanto l'articolo 13, comma 4 è rimasto inattuato e il sistema delle comunicazioni obbligatorie fa capo ancora al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Relazione tecnica

Dato che il sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie risiede ancora nell'infrastruttura tecnologica del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'attuazione della disposizione in materia avviene senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica perché, come per gli altri casi di comunicazioni specifiche (assunzione congiunta in agricoltura, lavoro nella pubblica amministrazione, lavoro in somministrazione, accordo di lavoro agile, offerta di conciliazione, lavoro marittimo), l'aggiornamento da apportare al modello UNILAV si concretizza nell'aggiunta di alcuni campi congrui ad individuare la fattispecie giuridica introdotta nell'ordinamento, che nel caso di specie consente l'individuazione del datore di lavoro che opera attraverso piattaforme informatiche e i lavoratori che vengono assunti ed espletano le loro attività attraverso tali piattaforme.

Le informazioni poi vengono messe a disposizione di INPS e INAIL per le tutele previste dalla normativa, attraverso il canale di cooperazione applicativa già attivo, in maniera del tutto coincidente con quanto avviene per tutte le tipologie di rapporto di lavoro già previste dalla normativa vigente. Tali "campi" aggiunti consentono di tipicizzare il modello UNILAV senza stravolgere né le modalità di comunicazione dei datori di lavoro, che continuano a utilizzare i sistemi

telematici esistenti, né le modalità di trasferimento delle informazioni agli altri soggetti interessati, primi fra tutti INPS e INAIL.

E' per questi motivi che l'attuazione della normativa in parola si concretizza in un intervento di manutenzione ordinaria del sistema informatico, finanziato nell'ambito dei contratti vigenti. Il sistema è gestito e mantenuto dalle strutture organizzative del Ministero, con le assegnazioni in bilancio ai relativi capitoli (7821 e 1746).

Da ultimo si evidenzia che l'invarianza della spesa è coerente con le richieste di integrazione richieste dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito della Legge di bilancio 2020, perché queste ultime non attengono al sistema in parola, che viene mantenuto con le risorse di bilancio trattasi appunto di manutenzione ordinaria. Diversamente le integrazioni richieste sono necessarie, come indicato nella relazione di accompagnamento, per completare il percorso di digitalizzazione intrapreso da tempo con interventi sull'infrastruttura tecnologica per consentire l'implementazione dell'identità digitale, la conservazione dei documenti, la continuità operativa, lo sviluppo di servizi in *cloud* e *multidevice*, la reingegnerizzazione del sistema applicativo, l'aggiornamento del parco tecnologico e, da ultimo, per supportare ancora l'operatività delle agenzie strumentali nate dal *Jobs Act*, i cui sistemi informatici sono ancora presso l'infrastruttura del Ministero.

Emendamento al decreto-legge n. 101 del 2019

Dopo l'articolo 5 è inserito il seguente:

"Art. 5-bis

(*Internalizzazione del Contact Center Multicanale dell'INPS*)

1. In considerazione della necessità di internalizzare i servizi informativi e dispositivi da erogarsi in favore dell'utenza dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), per promuovere la continuità nell'erogazione dei servizi e per tutelare la stabilità occupazionale del personale ad essi adibito, tenuto conto dell'esigenza di valorizzare le competenze dallo stesso maturate, anche in ragione dell'assenza dei relativi profili professionali nelle piante organiche dell'INPS, alla società Italia Previdenza - Società Italiana di Servizi per la Previdenza Integrativa per Azioni (S.I.S.P.I. S.p.A.), interamente partecipata dall'INPS, sono altresì affidate le attività di *contact center* multicanale verso l'utenza (CCM) nel rispetto delle disposizioni interne e unionali in materia di *in house providing* alla scadenza naturale dei contratti in essere nell'ambito delle stesse attività.
2. La società di cui al comma 1 assume la denominazione di INPS Servizi S.p.A..
3. In fase di prima attuazione, il Presidente dell'INPS con propria determinazione provvede alla modificazione dell'oggetto sociale, dell'atto costitutivo e dello statuto nel rispetto dell'articolo 5 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 nonché al rinnovo degli organi sociali. Conformemente alle previsioni di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, alla società di cui al comma 1 è preposto un consiglio di amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente.
4. Ai fini dell'espletamento delle attività di cui al comma 1, è data facoltà alla società di provvedere alla selezione del proprio personale anche valorizzando le esperienze similari maturate nell'ambito dell'erogazione di servizi di CCM di analoga complessità, nel rispetto dei principi di selettività di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.
5. Nelle more dell'adozione della determinazione di cui al comma 3, gli organi sociali in carica limitano l'adozione degli atti di ordinaria amministrazione a quelli aventi motivato carattere urgente e indifferibile e richiedono l'autorizzazione dell'INPS per quelli di straordinaria amministrazione.
6. La società può avvalersi del patrocinio legale dell'Avvocatura dell'INPS.
7. La società continua a svolgere le attività che già costituiscono l'oggetto sociale alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Relazione illustrativa

Quanto ai presupposti di necessità e urgenza, si evidenzia che in carenza di un tempestivo provvedimento, apparirebbe irrealistico giungere all'avvio della funzionalità del nuovo servizio in concomitanza con la conclusione dell'attuale contratto biennale. In tale ipotesi, occorrerebbe provvedere ad un ulteriore affidamento con una nuova procedura di gara, con conseguente incremento di costi per l'Istituto e rischi di discontinuità operativa connessi al cambio di appalto. Il presente articolo disciplina l'affidamento alla società "Italia Previdenza - Società Italiana di Servizi per la Previdenza Integrativa per Azioni" (S.I.S.P.I. S.p.A.), interamente partecipata dall'INPS, delle attività di *contact center* multicanale verso l'utenza, nel rispetto delle disposizioni interne e unionali in materia di *in house providing*.

Come noto gli organismi *in house*, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 50 del 2016, si caratterizzano per essere sottoposti al c.d. "controllo analogo" a quello esercitato sui propri servizi da parte dell'ente pubblico controllante. Si ha controllo analogo quanto l'ente controllante esercita

un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative prese dall'ente controllato; il controllo inoltre deve essere effettivo, strutturale e funzionale. Per l'individuazione dell'*in house* è inoltre richiesto che oltre l'80% delle attività dell'ente controllato sia realizzato nello svolgimento dei compiti ad esso affidati dall'ente controllante e che la partecipazione pubblica sia totalitaria.

L'affidamento diretto di appalti o concessioni all'organismo *in house* da parte dell'ente pubblico controllante si giustifica in quanto non si tratta di un effettivo ricorso al mercato (*outsourcing*), ma di una forma di autoproduzione o comunque di erogazione di servizi pubblici direttamente ad opera dell'amministrazione attraverso strumenti propri (*in house providing*).

In conformità alla disciplina interna e unionale, l'INPS mantiene la partecipazione totalitaria della società e assicura che lo statuto della società contenga i requisiti del controllo analogo.

Nello specifico l'articolo in commento è volto a realizzare il passaggio dall'attuale modalità di erogazione del servizio di Contact Center Multicanale mediante esternalizzazione (o in *outsourcing*) – che prevede l'affidamento ad operatori economici privati selezionati mediante procedura di gara – ad un modello di gestione diretta, mediante affidamento ad una società *in house*.

Resta ferma la prosecuzione, da parte della società, delle attività già ricomprese nell'oggetto sociale dello statuto vigente alla data di entrata dell'articolo in esame.

Tra i molteplici vantaggi connessi a tale nuovo modello si possono individuare: (i) l'ottimizzazione del servizio sul piano qualitativo; (ii) la semplificazione e il miglioramento del processo di formazione continua degli operatori del CCM; (iii) la possibilità di ampliare il perimetro di operatività della società *in house*, al fine di realizzare un canale informativo unitario; (iv) l'incremento dell'economicità del CCM, nonché una maggiore programmabilità della relativa spesa; (v) la maggiore stabilità e continuità nell'erogazione del servizio, in quanto non più soggetto ai periodici avvicendamenti tra appaltatori, ai fisiologici rischi di discontinuità operative connesse al cambio di appalto e agli esuberi del personale dell'appaltatore uscente; (vi) la valorizzazione delle competenze acquisite negli anni dal personale impiegato nel CCM (o in commesse analoghe) e l'effettiva tutela occupazionale degli stessi.

La finalità ultima della predetta operazione, peraltro, non appare riducibile ad una mera internalizzazione del preesistente servizio operatori, risolvendosi piuttosto, in prospettiva, nella realizzazione di una complessiva infrastruttura che, superando i paradigmi dei call center tradizionali e degli Uffici Relazioni con il Pubblico (URP), intesi quali strutture fisiche, possa convertirsi in una vera "Amministrazione aumentata", al servizio dell'intera collettività.

Il predetto modello organizzativo, infatti, appare particolarmente funzionale alla sperimentazione e implementazione di servizi innovativi di contact center, finalizzati a trasformare una anonima transazione in una vera interazione personalizzata, anche attraverso l'implementazione di soluzioni avanzate di intelligenza artificiale/assistenti virtuali, con i quali garantire, tra l'altro, al cittadino: (i) risposte coerenti, standardizzate e senza tempi di attesa, anche in diverse lingue; (ii) immediata scalabilità e corretto instradamento, in presenza di problematiche di particolare complessità, verso la persona fisica/gruppo di lavoro professionalizzato sulla specifica tematica, ovunque sia fisicamente localizzato; (iii) attraverso una completa interazione tra le banche dati disponibili, lo sviluppo di modelli predittivi personalizzati in base agli specifici bisogni, con conseguente offerta proattiva dei possibili servizi e prestazioni pubbliche di interesse o di presumibile spettanza a vantaggio sia dei cittadini sia delle imprese.

Relazione tecnica

Da tale emendamento non discendono nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica. Le stesse risorse, infatti, attualmente impegnate per la spesa del mantenimento dei contact center con società esterna, verranno allocate sulla spesa per la internalizzazione, senza maggiori oneri. Dalla internalizzazione del servizio, inoltre, discende una riduzione dei costi unitari dello stesso, dal momento che attraverso la internalizzazione, la remunerazione del capitale, esistente nel caso di esternalizzazione del servizio con società private esterne, non sussisterebbe. Questo implica una maggiore efficienza del servizio a parità di costo.

Tenuto conto che attualmente il servizio è erogato da operatori privati con contratto, di recente aggiudicazione, di durata biennale, si evince che, di fatto, il tempo utile per la messa in funzione della nuova infrastruttura è di soli 24 mesi. Tale periodo appare appena sufficiente per la progettazione e realizzazione dell'operazione, tale che ne diventa urgente e non procrastinabile l'avvio.

Il passaggio, dall'attuale modalità di erogazione in *outsourcing* ad un modello di gestione diretta del servizio di Contact center, ha l'obiettivo di ottimizzarne le prestazioni anche sul piano qualitativo. Non si tratta, pertanto, della mera internalizzazione del servizio operatori, mantenendone inalterata la configurazione tradizionale di Call Center, quanto, piuttosto, della reingegnerizzazione dell'intera infrastruttura, informatica ed organizzativa prevedendo anche l'implementazione di soluzioni avanzate di contact center. Si tratta di un progetto di particolare complessità, potenzialmente strategico per l'intera pubblica amministrazione, per la cui definizione e realizzazione appare necessario un arco temporale sicuramente non di breve periodo.

In considerazione della vastissima platea dei potenziali utenti, dell'innovatività delle prestazioni che si intendono rendere, delle necessarie interlocuzioni da avviare con le Autorità preposte al settore, le operazioni propedeutiche da porre in essere per la realizzazione dell'infrastruttura tecnica risultano numerose e complesse.

A ciò si aggiungano le attività funzionali all'organizzazione delle strutture amministrative a supporto del servizio, nonché, al reclutamento del personale.

In considerazione di tali elementi, si manifesta la fondata esigenza di ricorrere alla decretazione d'urgenza per l'affidamento alla Soc. S.I.S.P.I. delle attività di Contact center multicanale.

L'emendamento prevede, al comma 4, che la Società abbia la facoltà, nel selezionare il proprio personale, di valorizzare anche esperienze similari, maturate nell'ambito dell'erogazione di servizi di Contact Center multicanale di analoga complessità.

La società *in house*, essendo interamente partecipata dall'INPS, soggiacerà, in ogni caso, alla disciplina di cui al **Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175** (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e, con particolare riferimento all'acquisizione di personale, alle previsioni di cui all'articolo 19.

La società, pertanto, dovrà stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità. **Sarà, altresì, tenuta al rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), **in tema di reclutamento e selezione** nelle pubbliche amministrazioni.

È da escludere, pertanto, che la Società possa accedere all'utilizzo di personale dipendente dell'INPS.

Il Relatore

Emendamento area crisi industriale complessa di Isernia

1. All'articolo 10, comma 1, le parole "salvo che gli stessi, alla data di entrata in vigore del presente decreto, non siano percettori di reddito di cittadinanza, a seguito di accoglimento della richiesta di cui all'articolo 5 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26" sono soppresse.

Relazione illustrativa

Rispetto alle previsioni dell'art. 53-ter del decreto-legge n. 50 del 2017, l'articolo 10 del decreto-legge n. 101 del 2019 estende la prestazione di mobilità in deroga a coloro che hanno cessato la prestazione precedente al 31.12.2016, introducendo al contempo come nuovo requisito la mancata percezione del reddito di cittadinanza.

In merito a quest'ultimo requisito sono sorte tuttavia delle difficoltà, in quanto il reddito di cittadinanza costituisce un beneficio a favore dell'intero nucleo familiare, mentre l'indennità di mobilità in deroga è rivolta al singolo lavoratore.

Inoltre, vi potrebbe non essere coincidenza dei periodi tutelati, in quanto il decreto-legge n. 101 del 2019 consente alla Regione di emanare decreti di concessione della mobilità in deroga che possono coprire periodi di disoccupazione collocati nel 2017, 2018 o 2019, mentre il requisito della percezione del RDC è riferito al 2019 (è più precisamente alla data di entrata in vigore del DL, ovverosia 05/09/2019).

Oltre a ciò, l'articolo 2, comma 8, del decreto-legge n. 4 del 2019 in materia di percezione del reddito di cittadinanza ne consente la compatibilità con la percezione di strumenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria.

Pertanto con l'emendamento in esame si elimina la previsione di una incompatibilità non giustificata e limitata alla sola provincia di Isernia.

10.100

Il Relatore

Emendamento al DL 101 del 2019

11.0.100

Dopo l'articolo 11 inserire il seguente

Art. 11-bis

(Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in deroga)

1. All'articolo 1, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 il comma 253 è sostituito dal seguente:

"253. All'onere derivante dall'attuazione del comma 251 si fa fronte nel limite massimo delle risorse già assegnate alle regioni e alle province autonome ai sensi dell'articolo 44, comma 6-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ove non previamente utilizzate ai sensi del comma 3 dell'articolo 26-ter del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26. Le regioni e le province autonome concedono il trattamento di mobilità in deroga di cui al comma 251, previa autorizzazione da parte dell'INPS a seguito della verifica della disponibilità finanziaria di cui al primo periodo."

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'articolo sostituisce il comma 253 dell'articolo 1 della legge n. 145 del 2018 il quale prevede di finanziare il trattamento di mobilità in deroga, di cui al comma 251, mediante le risorse regionali ancora disponibili per le politiche per il lavoro e l'occupazione, previa comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La fonte di finanziamento doveva essere riconducibile a risorse proprie di ogni singola regione e provincia autonoma, con esclusione, quindi, di risorse di derivazione statale o europea/internazionale. Considerato, però, che dall'entrata in vigore della disposizione non è pervenuta alcuna comunicazione da parte delle regioni, si è giunti alla conclusione che il sistema di finanziamento previsto per la mobilità in deroga non risponda alle esigenze dei territori regionali che invece potrebbero avere residue disponibilità finanziarie inerenti al 50% delle risorse assegnate alle regioni e alle province autonome, ai sensi dell'articolo 44, comma 6-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Al fine, pertanto, di non vanificare la concreta applicazione della misura, si ritiene di consentire di attingere alle risorse residue di cui all'articolo 44, comma 6-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ove però non previamente utilizzate ai sensi del comma 3 dell'articolo 26-ter del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 relativo agli acconti della cassa integrazione guadagni straordinaria in favore di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

La sostenibilità finanziaria è garantita dalla preventiva verifica delle residue risorse da parte dell'INPS, che deve essere acquisita dalle regioni e province autonome in via preliminare e in difetto della quale non è possibile autorizzare i trattamenti.

Si è ritenuto, pertanto, di sostituire il comma 253, eliminando sia la comunicazione delle risorse disponibili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia la previsione di un decreto interministeriale di attuazione, in quanto il rispetto del limite massimo di risorse è garantito dalla verifica indefettibile da parte dell'Inps che, quale ente erogatore, ha gli elementi per assicurare un costante monitoraggio delle risorse.

RELAZIONE TECNICA

Non sussistono nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto all'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, si provvede mediante le restanti disponibilità finanziarie inerenti al 50% delle risorse già assegnate alle regioni e alle province autonome, ai sensi dell'articolo 44, comma 6-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148,

Si conferma quindi l'assenza di nuovi o ulteriori oneri per la finanza pubblica in quanto i trattamenti saranno attivati solo e unicamente in presenza di risorse residue già assegnate alle Regioni e province autonome.

1

