

**Documento dell'Unione Generale del Lavoro di analisi del decreto-legge 101/2019,  
contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali**

**Audizione del 1 ottobre 2019**

**Senato della Repubblica**

**Commissioni riunite 10<sup>a</sup> (Industria, commercio, turismo) e**

**11<sup>a</sup> (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)**

**Considerazioni generali**

In via preliminare, si esprime preoccupazione in merito all'iter del presente decreto legge.

Approvato nell'ultimo Consiglio dei ministri precedente alla formazione del Conte II, con la formula del "salvo intesa", è stato pubblicato in gazzetta ufficiale soltanto il 4 settembre, con l'iter di conversione in legge che, nei fatti, comincia soltanto tre settimane dopo, tanto che ora i tempi per il dibattito parlamentare sono assolutamente contingentati, cosa che finisce per penalizzare il confronto sui contenuti del provvedimento.

Si osserva, altresì, che il carattere di urgenza, proprio dello strumento legislativo adottato, si riscontra in larga parte dell'articolato.

Lo stesso articolo 1, sul quale si ritornerà, affronta una tematica molto importante, quella del lavoro commissionato attraverso le piattaforme digitali, in particolare il servizio di consegna a domicilio di generi alimentari prodotti da un soggetto terzo, rimandando, però, l'entrata in vigore di alcuni aspetti relativi alla definizione del campo di applicazione e alla copertura assicurativa addirittura decorsi 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione; nella migliore delle ipotesi, le norme entrerebbero in vigore soltanto nella prossima primavera, mentre sarebbe stato utile avere un più rapido ed immediato riscontro.

Premesso ciò, l'articolo 1 giunge dopo un lungo percorso durato oltre un anno, durante il quale l'allora ministro del lavoro, Luigi Di Maio, ha incontrato a più riprese i rappresentanti dei rider, delle organizzazioni sindacali, di quelle datoriali e delle piattaforme.

La soluzione prospettata, quella di integrare l'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015, relativo al rapporto di lavoro coordinato e continuativo, è, verosimilmente, quella di più facile adozione, anche se finisce per contrastare con le richieste dei lavoratori, i quali hanno sostenuto a più riprese il carattere subordinato

della loro occupazione, e con larga parte delle posizioni espresse dalle stesse società di gestione delle piattaforme, per le quali, viceversa, l'attività dovrebbe essere inquadrata nella casella del lavoro autonomo. Il decreto, quindi, non risolve fino in fondo le questioni aperte, compresa quella riferita al divieto di strumenti reputazionali per l'affidamento delle commissioni, rimanendo peraltro in piedi anche l'opzione di un contratto collettivo nazionale di lavoro specifico per le attività commissionate attraverso le piattaforme informatiche, pure se ha il merito di offrire ai lavoratori un pacchetto di tutele, conseguente alla iscrizione nella gestione separata.

Di certo, però, l'impatto crescente che le piattaforme digitali hanno sul mercato del lavoro impone una attenta riflessione e l'istituzionalizzazione di un tavolo di confronto permanente, volto a rafforzare le tutele e ad evitare un fenomeno di concorrenza sleale fra le imprese, includendo in detto confronto, previsto dall'articolo 47-quater, anche le organizzazioni sindacali.

Rispetto ai contenuti dell'articolo 1, sarebbe opportuno un intervento del legislatore sul campo di applicazione, in quanto il riferimento al decreto legislativo 285/1992 appare troppo circoscritto, nonché sugli obblighi in materia di salute e sicurezza, i quali non possono essere in capo all'azienda che utilizza il rider, se non per i rischi specifici, ma dovrebbero essere garantiti dal gestore della piattaforma, il quale dovrebbe formare ed informare il collaboratore sui rischi generali.

L'inquadramento dei rider nel lavoro parasubordinato, sempre con riferimento al tema della salute e della sicurezza, ha una conseguenza negativa diretta, vale a dire che né il gestore della piattaforma né, tantomeno, l'utilizzatore sono chiamati a rispondere della efficienza del mezzo, mentre una delle principali richieste dei lavoratori è proprio quella di avere un contributo da investire nella manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo di trasporto impiegato.

L'articolo 2 è destinato ad ampliare la platea dei beneficiari della Dis-Coll, l'indennità di disoccupazione riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi.

Di per sé, si tratta di una misura condivisibile, anche se potrebbe trovare una difficile applicazione nel caso specifico degli occupati attraverso le piattaforme. Il meccanismo, infatti, appare tarato sul collaboratore monocommittente, al quale non viene rinnovato il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, per cui potrebbe essere necessaria una verifica in corso d'opera, per evitare un ulteriore appesantimento sulla gestione separata, che già oggi è chiamata a gestire, fra le diverse voci, un pacchetto di circa 20mila ricorsi arretrati.

Da valutare la copertura finanziaria, poiché la Dis-Coll è riconosciuta nel limite massimo delle risorse stanziare e in ordine di presentazione.

Gli articoli 4 (emergenza occupazionale in Anpal Servizi spa), 5 (misure urgenti in materia di personale Inps) e 6 (misure urgenti in materia dei Lsu e del Lpu) non appaiono risolutivi, rispetto alle problematiche aperte, così come l'articolo 12, con il quale si potenzia momentaneamente la struttura per le crisi di impresa operante al ministero dello sviluppo economico, mentre l'articolo 7 supera la criticità relativa al

disallineamento dei dati sui redditi e sui patrimoni riferiti ai termini di validità della dichiarazione sostitutiva unica, propedeutica alla definizione dell'Isee. Quest'ultima misura potrebbe far rientrare nel reddito di cittadinanza una parte dei nuclei familiari precedentemente esclusi.

L'articolo 8 ha il suo carattere d'urgenza nella motivazione, visto che è volto a favorire le donazioni di privati al fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, mentre gli articoli 9 (aree di crisi industriale complesse – regioni Sardegna e Sicilia) e 10 (aree di crisi industriale complessa di Isernia) presentano una soluzione limitata nel tempo, alla quale dovrebbe seguire un intervento più puntuale e strutturale a garanzia dei livelli occupazionali; considerazioni simili possono farsi pure sull'articolo 13, con il quale si istituisce un fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone.

L'articolo 11 sembra disegnato intorno alla vicenda Whirlpool; allo stato dell'arte, la multinazionale, però, ha confermato la volontà di procedere ad una rapida cessione del sito di Napoli, senza dare garanzie sui livelli occupazionali e sulle prospettive industriali. Peraltro, per come scritto ora l'articolo, un eventuale acquirente dello stabilimento campano non potrebbe accedere al beneficio fiscale, dato dall'esonero dal contributo addizionale previsto per l'accesso agli ammortizzatori sociali.

L'articolo 14 supera lo scontro fra governo ed Ilva sulla clausola di salvaguardia giudiziaria, anche se il generico richiamo all'esclusione delle violazioni in ordine alle norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori potrebbe aprire un dubbio interpretativo: se il riferimento è al decreto legislativo 81/2008, il cosiddetto testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro e il dirigente sono obbligati a prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno.

L'articolo 15, infine, presenta un intervento mirato per ammettere anche le imprese sub-affidatarie, sub-appaltatrici e sub-fornitrici di accedere al fondo salva imprese.

### Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuto	Osservazioni
<p>Art. 1 – Modifiche al decreto legislativo 81 del 2015</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche all'articolo 2 del dlgs 81/2015. Nello specifico, il comma 1, lettera a) estende la disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente anche nel caso di modalità di esecuzione della prestazione mediante piattaforma. La lettera b) introduce, nello stesso dlgs 81/2015, l'articolo 2-bis, avente ad oggetto l'ampliamento delle tutela in favore degli iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione né iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria. Fermo restando i requisiti reddituali vigenti, l'indennità giornaliera di malattia e quella di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e quello parentale sono corrisposti purché ai lavoratori interessati sia stata attribuita, sempre nella gestione separata, almeno una mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti la data di inizio evento o periodo indennizzabile. L'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100% con conseguente aggiornamento dell'indennità giornaliera di malattia. La lettera c) introduce, allo stesso dlgs 81/2015, il Capo V-bis (tutela del lavoro tramite piattaforme digitali), composto dagli articoli 47-bis, 47-ter e 47-quater. L'articolo 47-bis definisce il campo di applicazione: i lavoratori non subordinati impiegati nella consegna di beni per conto altrui in ambito urbano e per mezzo di velocipedi o per mezzo di veicoli a due, tre o quattro ruote con cilindrata e velocità massima indicati nel dlgs 285/1992, articolo 47, comma 2, lettera a). Il comma 2 specifica cosa debba intendersi con il termine piattaforma digitale (programma o procedura informatica con un soggetto, non necessariamente nazionale, che organizza l'attività di</p>	<p>L'articolo risolve parzialmente la questione aperta con l'aumento esponenziale del lavoro commissionato attraverso le piattaforme digitali, in particolare le applicazioni relative ai cosiddetti rider. Come noto, la vertenza nasce dalla richiesta dei ciclo-fattorini di essere inquadrati come lavoratori dipendenti a fronte dei gestori che insistono sul carattere autonomo. La soluzione che propone il presente decreto può quindi apparire mediana (carattere parasubordinato delle collaborazioni organizzate dal committente) anche se oggettivamente parziale, poiché non preclude alle piattaforme di adottare altri strumenti contrattuali, migliorativi o perfino peggiorativi. L'iscrizione alla gestione separata, seguente all'estensione dei contratti di collaborazione, permette, quanto meno, di avere a disposizione un pacchetto di tutele non riconosciute, o solo parzialmente riconosciute, in caso di lavoro autonomo. Rispetto ai singoli contenuti, il riferimento al dlgs 285/1992 è relativo a motorini di piccola cilindrata e similari; circoscrive quindi il campo di applicazione, escludendo di fatto le consegne effettuate con moto e scooter più potenti o con automobili. Un aspetto sul quale è opportuno riflettere, così come occorre riflettere anche sulla definizione di piattaforma digitale, in quanto il soggetto organizza sicuramente l'attività di consegna, ma potrebbe lasciare al prestatore la modalità di esecuzione. La determinazione del corrispettivo è rimessa ad un panel di possibilità. La questione del lavoro a cottimo non è esclusa, potendosi correttamente affermare che essa scivola nella cosiddetta produttività, laddove l'incentivo riconosciuto in rapporto al numero delle consegne fatte non è la</p>

	<p>consegna di un bene, fissando il prezzo e determinando la modalità di esecuzione della prestazione). Il comma 3 disciplina il corrispettivo economico da riconoscere al lavoratore: può essere determinato in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente. I contratti collettivi possono definire degli schemi modulari ed incentivanti a seconda dei modelli adottati. È ammesso il corrispettivo orario, ma il lavoratore è tenuto ad accettare almeno una chiamata oraria. L'articolo 47-ter riconosce ai lavoratori non subordinati addetti alla consegna di beni una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'ammontare del premio è determinato ai sensi del dpr 1124/1965, sulla base della retribuzione convenzionale giornaliera definita per la contribuzione dovuta in materia di previdenza ed assistenza; spetta all'impresa, che si avvale della piattaforma anche digitale, svolgere gli adempimenti del datore di lavoro con riferimento al citato dpr. Sempre all'impresa, che si avvale della piattaforma anche digitale, spettano gli adempimenti previsti dal dlgs 81/2008, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'articolo 47-quater, aggiunto unitamente agli altri sopra al dlgs 81/2019, prevede l'istituzione di un osservatorio permanente presso il ministero del lavoro e delle politiche sociali composto dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori con il compito di effettuare un monitoraggio sulla base dei dati forniti da Inps, Inail ed Istat; non sono previsti oneri aggiuntivi né gettoni o compensi a vario titolo. Gli articoli 47-bis e 47-ter si applicano decorsi 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.</p>	<p>forma prevalente. Non convince appieno neanche l'articolo 47-ter. Assolutamente giusta la previsione della copertura assicurativa, ma la riflessione va fatta sugli adempimenti, che dovrebbero essere in capo alla impresa che gestisce l'applicazione digitale, prima ancora che all'azienda che utilizza il servizio. Quanto meno andrebbe comunque garantita una responsabilità in solido, in caso di evasione dell'obbligo da parte dell'impresa utilizzatrice. Una riflessione andrebbe fatta anche sugli obblighi connessi al decreto legislativo 81/2008; la formazione generale dovrebbe sempre in capo al gestore/proprietario della applicazione, mentre all'utilizzatore, al più, dovrebbe spettare la formazione sui rischi specifici. Andrebbe meglio definita la composizione dell'osservatorio permanente, in quanto i riferimenti ai datori di lavoro e ai lavoratori appaiono troppo generici. La composizione dell'osservatorio dovrebbe trovare riscontro nella composizione del tavolo di confronto presso il ministero, ricordando come, nel frattempo, le imprese proprietarie delle piattaforme digitali hanno dato vita ad organismi di rappresentanza collettiva. Nulla si dice, invece, su un'altra questione molto dibattuta, quella dell'utilizzo di strumenti reputazionali. La possibilità per il cliente di dare un voto al servizio potrebbe riflettersi, in assenza di una esplicita previsione di legge (o contrattuale), sulla chiamata del rider, un circolo vizioso che finirebbe per mettere a rischio l'incolumità stessa del lavoratore, costretto, suo malgrado, ad accelerare le consegne più del lecito, aumentando esponenzialmente la possibilità di incorrere in un incidente.</p>
<p>Art. 2 - Modifiche al decreto legislativo 81 del 2015</p>	<p>Al decreto legislativo 22/2015, con riferimento alla indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata</p>	<p>Si tratta di una misura che amplia sensibilmente il campo dei beneficiari della Dis-Coll. È sicuramente apprezzabile e condivisibile; da</p>

	e continuativa (Dis-Coll), il requisito dell'anzianità contributiva richiesto per l'accesso è ridotto ad un mese in luogo dei precedenti tre mesi.	verificare l'impatto sulla gestione separata. Nel complesso, si osserva un forte contenzioso presso l'Inps in ordine all'accesso alla Dis-Coll. Questo decreto potrebbe rappresentare l'occasione per dettare ulteriori regole chiarificatrici.
Art. 3 – Copertura finanziaria	L'articolo 3 definisce la copertura finanziaria relativamente alle modifiche ai decreti legislativi 81/2015 e 22/2015; l'impatto è quantificato in 102,7 milioni dal 2019 al 2028 e in 12,3 milioni a decorrere dal 2029.	La copertura è in larga parte prevista con il fondo di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 145/2018, destinato all'attuazione del reddito e della pensione di cittadinanza, in quanto soltanto 10,7 milioni fanno riferimento al fondo nazionale per le politiche sociali.
Art. 4 – Emergenza occupazionale Anpal Servizi Spa	Il comma 1 destina 10 milioni per il funzionamento per il 2019 più un ulteriore milione a decorrere dal 2019 per il personale sempre di Anpal Servizi spa. Conseguentemente viene abrogato il comma 4 dell'articolo 12 del decreto legge 4/2019 che prevedeva un intervento sul solo versante della stabilizzazione.	La copertura è trovata all'interno del decreto legge 4/2019 che ha dato attuazione al reddito e alla pensione di cittadinanza.
Art. 5 – Misure urgenti in materia di personale Inps	L'articolo è volto a meglio definire la dotazione organica del personale Inps.	Nello specifico, l'articolo ridetermina in 1003 unità la dotazione organica di personale di Area C dell'Inps.
Art. 6 – Misure urgenti in favore dei Lsu e dei Lpu	L'articolo introduce una proroga al 31 dicembre 2019 delle convenzioni e dei contratti a tempo determinato in attesa delle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impiegati in lavori di pubblica utilità.	La proroga è di due mesi; da verificare la congruità del tempo a disposizione.
Art. 7 – Disposizioni urgenti in materia di Isee	Cambia l'articolo 4-sexies del decreto legge 34/2019, riferito ai termini di validità della dichiarazione sostitutiva (Dsu). A decorrere dal 1° gennaio 2020, la Dsu ha validità dalla data di presentazione fino al successivo 31 dicembre. All'inizio del periodo di validità, i dati sui redditi e sui patrimoni sono aggiornati, avendo come riferimento il secondo anno precedente. Resta comunque ferma la possibilità di aggiornare i dati su redditi e patrimoni avendo a riferimento l'anno precedente, se più conveniente per il nucleo familiare; è atteso un decreto ministeriale.	Si tratta di una misura che ha effetti diretti sul calcolo dell'Isee e, conseguentemente, sull'accesso ad una vasta gamma di servizi alla persona e sullo stesso reddito o pensione di cittadinanza. L'allineamento dei dati su redditi e patrimoni supera possibili distonie. Non è chiaro entro quando il ministero deve emanare il decreto ministeriale attuativo. Sarebbe utile avvenisse per tempo, entro la fine dell'anno.
Art. 8 – Donazioni al Fondo per il diritto al	Per effetto del comma 4-bis aggiunto all'articolo 13 della legge 68/1999 il	Giusta l'iniziativa volta a valorizzare il contributo di privati all'inclusione delle

<p>lavoro dei disabili</p>	<p>fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità può anche essere alimentato da donazioni volontarie e spontanee di privati. Le somme sono versate al bilancio dello Stato e successivamente riversato sul citato fondo con modalità definite da un decreto ministeriale.</p>	<p>persone con disabilità nel mondo del lavoro; non convince, però, l'indeterminazione del passaggio dal bilancio dello Stato al fondo, per cui andrebbe aggiunto che le somme sono riversate immediatamente nel fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.</p>
<p>Art. 9 – Aree di crisi industriale complesse – Regioni Sardegna e Sicilia</p>	<p>L'articolo aggiunge un periodo all'articolo 1, comma 282, della legge 145/2019, per effetto del quale la regione Sardegna può stanziare fino a 3,5 milioni di euro entro il 2019 a sostegno delle situazioni occupazionali del territorio, con copertura con il fondo sociale per l'occupazione e formazione. È altresì aggiunto il comma 282-bis, per effetto del quale è la regione Sicilia che può stanziare fino a 30 milioni di euro.</p>	<p>Si tratta di una disposizione condivisibile anche se limitata al solo 2019. Le due regioni presentano, sotto il profilo occupazionale, diverse vertenze molto critiche, dal minerario all'energetico, passando per la riconversione dell'area di Termini Imerese. Il presente articolo rappresenta una soluzione tampone, benché necessaria, in vista di un intervento più ampio e risolutivo a garanzia dei livelli occupazionali e per lo sviluppo del territorio.</p>
<p>Art 10 – Area di crisi industriale complessa Isernia</p>	<p>L'articolo 10 estende anche all'area di crisi industriale complessa di Isernia le disposizioni dell'articolo 53 del dl 50/2017, vale a dire l'accesso alla mobilità in deroga, nel limite di spesa di un milione di euro.</p>	<p>L'estensione anche ad Isernia della normativa sulla mobilità in deroga nelle aree di crisi è opportuna. Da valutare i requisiti richiesti (lavoratori percettori alla data del 31 dicembre 2016 di mobilità ordinaria o in deroga e non percettori di reddito di cittadinanza) per evitare situazioni paradossali per il beneficiario (la mobilità in deroga, ad esempio, potrebbe essere più vantaggiosa economicamente rispetto al reddito di cittadinanza, avendo peraltro meno vincoli di attivazione).</p>
<p>Art. 11 – Esonero dal contributo addizionale</p>	<p>L'articolo introduce un esonero alla disciplina generale sulla contribuzione addizionale in capo alle imprese che presentano domanda di integrazione salariale. L'esonero, che deve essere autorizzato dal ministero del lavoro, previo accordo con le organizzazioni sindacali in sede ministeriale, è riconosciuto alle imprese del settore della fabbricazione degli elettrodomestici, con un organico superiore alle 4mila unità e con almeno una unità produttiva in aree di crisi complessa. Il citato accordo, nel quale l'azienda si dovrà impegnare al continuità produttiva e al mantenimento stabile dei livelli</p>	<p>L'articolo guarda in primo luogo alla Whirlpool. La multinazionale ha in corso da tempo un processo di dismissione dei siti produttivi nel nostro Paese. Gli ultimi casi riguardano la ex Embraco di Riva di Chieri, in Piemonte, che era arrivata ad avere circa 530 dipendenti, poi scesi a 410, prima della cessione ad una società israeliana, e soprattutto lo stabilimento nel napoletano, con 450 dipendenti. L'azienda, nonostante un iniziale atteggiamento di apertura, ha poi manifestato la propria insoddisfazione rispetto ai contenuti dell'articolo 11. Di certo, è atteso un intervento del ministero dello sviluppo economico su Whirlpool e, più in</p>

	<p>occupazionali, dovrà essere sottoscritto entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Il beneficio contributivo è quantificato in 10 mln di euro per il 2019 e in 6,9 mln di euro per il 2020, con divieto di scostamento per il ministero e monitoraggio dell'Inps. I commi 2 e 3 riguardano rispettivamente la copertura degli oneri e la subordinazione dell'efficacia del provvedimento all'autorizzazione della Commissione europea.</p>	<p>generale, sul settore della fabbricazione degli elettrodomestici, già in passato oggetto di un tavolo specifico di confronto.</p>
<p>Art. 12 – Potenziamento della struttura per la crisi d'impresa</p>	<p>La norma prevede l'assegnazione al ministero dello sviluppo economico di dodici funzionari di Area III, attraverso fuori ruolo, comando o altro istituto analogo.</p>	<p>L'obiettivo è quello di potenziare la struttura attiva, presso il Mise, contro le crisi di impresa. Iniziativa sicuramente utile e condivisibile; si tratta però di una soluzione tampone, in quanto la dotazione organica andrebbe rafforzata in maniera strutturale con un ricorso ai concorsi per l'assunzione di nuovo personale.</p>
<p>Art. 13 - Fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone</p>	<p>È aggiunto un comma all'articolo 19 del dlgs 30/2013, relativo alla destinazione di parte dei ricavi delle aste sulle quote di emissione di gas ad effetto serra. La parte eccedente un miliardo di euro e comunque per un limite massimo di 100 mln per il 2020 e di 150 mln a decorrere dal 2021 viene destinata al finanziamento di interventi di decarbonizzazione e di efficientamento energetico del settore industriale. 20 mln annui per il periodo dal 2020 al 2024 sono destinati al fondo per la riconversione occupazionale nei territori in cui sono ubicate centrali a carbone (istituito ai sensi del comma 2 presso il Mise). È atteso un decreto ministeriale entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>	<p>Il processo di decarbonizzazione e di progressivo passaggio ad una economia più sostenibile non è assolutamente indolore. L'esperienza quotidiana mostra quanto complessa sia la riconversione, con interi territori incapaci di reagire. È evidente che la questione non può essere semplicemente affrontata stanziando delle risorse finanziarie (che dovranno comunque essere adeguate), ma adottando dei progetti di rilancio del territorio, in sinergia con le regioni interessate e con le stesse organizzazioni sindacali. Situazioni molto critiche si registrano in particolare in Sardegna e in Sicilia, ma le problematiche sono comunque fortemente diffuse sul territorio. È appena il caso di ricordare come, in qualche contesto (ad esempio Civitavecchia) il passaggio dall'olio combustibile al carbone è operazione relativamente recente, quando già i temi della sostenibilità ambientale erano all'ordine del giorno.</p>
<p>Art. 14 – Disposizioni urgenti in materia di Ilva Spa</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche all'articolo 2, comma 6, relativo alla disciplina applicabile ad Ilva Spa, del</p>	<p>L'articolo interviene su una questione molto dibattuta nelle scorse settimane. La nuova proprietà di Ilva ha rivendicato</p>

	<p>decreto legge 1/2015, contenente disposizioni urgenti per l'esercizio di imprese di interesse strategico nazionali in crisi e per lo sviluppo della città e dell'area di Taranto. Nello specifico: in luogo al riferimento all'Aia (autorizzazione integrata ambientale) è inserito il richiamo al Piano ambientale (primo periodo); si rafforza il richiamo ai doveri imposti dal Piano ambientale (secondo periodo); una clausola di salvaguardia, rispetto alla scadenza del 6 settembre 2019, per l'affittuario o l'acquirente (e i soggetti da questi delegati) sulle condotte poste in essere in esecuzione del Piano ambientale sino alla scadenza delle prescrizioni o dei più brevi tempi che l'affittuario o l'acquirente si sono impegnati a rispettare (terzo periodo). La clausola comunque non vale in caso di violazione di norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, restando ferma la responsabilità penale, civile e amministrativa.</p>	<p>una clausola di salvaguardia sui comportamenti ed atti messi in campo. L'allora ministro Luigi Di Maio si è opposto ad una impunità estesa, posizione peraltro non condivisa dalla Lega, sostenendo in un primo momento la conferma del 6 settembre quale data ultima di copertura giudiziaria sulle condotte. Ilva ha sostenuto la propria posizione, ricorrendo anche a strumenti di pressione, ad iniziare dalla cassa integrazione. L'articolo 14 introduce questa clausola di salvaguardia, collegandola al Piano ambientale ed escludendo i casi di violazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta di una previsione condivisibile, anche se andrebbe meglio specificato cosa debba intendersi per normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Viene da pensare al decreto legislativo 81/2008. Ebbene, l'articolo 18 sugli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, al comma 1, lettera q), obbliga gli stessi a prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, peraltro, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio. Per evitare fraintendimenti, andrebbe quindi meglio chiarito il riferimento alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.</p>
<p>Art. 15 – Modifiche all'articolo 47 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche all'articolo 47, nella parte relativa alla tutela dei crediti delle imprese sub-affidatarie, sub-appaltatrici e sub-fornitrici, del dl 34/2019, contenente misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.</p>	<p>La norma è volta ad assicurare l'accesso ai pagamenti del Fondo salva-opere nei casi di procedura concorsuale. È importante un monitoraggio della misura per verificarne il corretto funzionamento.</p>
<p>Art. 16 – Entrata in vigore</p>	<p>Il decreto legge entra in vigore il giorno successivo alla propria pubblicazione in Gazzetta ufficiale.</p>	<p>Il decreto legge 101 è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale del 4 settembre 2019, n. 207.</p>