



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

***Affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia
da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di
garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro
(Atto n. 453)***

Senato della Repubblica

***11a Commissione
(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)***

Roma, 12 maggio 2020

Vi ringraziamo per l'invito a questa audizione che ci consente di svolgere alcune considerazioni sui temi del lavoro, della sicurezza e del welfare in attesa del provvedimento in via di emanazione cd. "Rilancio".

MISURE IN MATERIA DI LAVORO

Alcune delle misure sino ad oggi introdotte con i vari provvedimenti normativi varati d'urgenza dal Governo hanno avuto come finalità principale la salvaguardia dei livelli occupazionali e della prosecuzione dell'attività delle imprese che, a seguito dell'adozione delle misure di contenimento, non sarebbero state in grado di garantire la loro ripresa in assenza di strumenti di sostegno adeguati.

➤ Ammortizzatori sociali

In questa direzione, con il D.L. n. 18/2020 (c.d. **"Cura Italia"**) si sono voluti rendere universali i trattamenti di sostegno al reddito originariamente previsti nel D.L. n. 9/2020 per le cd. "zone rosse" e "zone gialle". Tale circostanza deve essere valutata con favore, in quanto tutti i datori di lavoro, in qualche forma, possono fronteggiare l'emergenza nella gestione delle posizioni lavorative, con gli strumenti approntati e richiamati negli artt. 19-22, stante anche l'imponente stanziamento finanziario, per il quale tuttavia dovranno prevedersi risorse aggiuntive, qualora, prima delle 9 settimane il monitoraggio affidato all'INPS per tutti gli strumenti previsti (CIGO, FIS, CIGD) riveli l'insufficienza della dotazione finanziaria, ovvero una proroga della durata dei trattamenti di integrazione salariale.

Nel prossimo Decreto cd. **"Rilancio"** dovrebbe essere prevista una proroga degli ammortizzatori sociali emergenziali, ed è assolutamente indispensabile che tale anticipazione che emerge da fonti stampa venga poi confermata considerando che, anche durante la fase di ripresa graduale delle attività, le imprese avranno ancora bisogno di strumenti di sostegno per garantire stabilità occupazionale. Sarà inoltre necessario escludere qualsiasi tentativo di reintroduzione della procedura di consultazione sindacale per l'accesso all'assegno ordinario erogato dal FIS e alla CIGO - procedura peraltro recentemente eliminata in sede di conversione del DL. n. 18/2020 – per evitare una complicazione procedurale e, conseguentemente, ritardi nell'inoltro delle istanze.

Occorre altresì velocizzare le tempistiche di istruttoria delle domande pervenute all'INPS e quelle di Cassa in deroga pervenute alle Regioni oltre che il pagamento dei relativi trattamenti per imprese e lavoratori.

➤ Contratti a tempo determinato e Voucher

Ulteriore misura indispensabile per evitare ricadute occupazionali è la deroga alle causali per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato introdotte dal c.d. Decreto Dignità per far fronte alla necessità di ripresa graduale delle attività produttive che hanno subito un drastico calo, al pari dei livelli occupazionali confermati negli ultimi mesi in *trend* negativo. L'impossibilità per i datori di lavoro di ricorrere al contratto a tempo determinato per via del vincolo delle causali introdotto dal c.d. Decreto Dignità non può che comportare un ulteriore aumento della disoccupazione, in un periodo peraltro di crisi economica. Risulta dunque necessario consentire ai datori di lavoro di riavviare progressivamente l'attività mediante l'utilizzo di uno strumento contrattuale flessibile, come il contratto a tempo determinato, in assenza di limitazioni dovute all'obbligo di indicazione di una causale o dagli intervalli temporali in caso di riassunzione a termine, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali mediante rinnovi e proroghe di contratti in scadenza.

Tale deroga, nel provvedimento in via di emanazione, non dovrebbe essere tuttavia limitata, , al solo periodo di emergenza sanitaria, proprio per consentire ai datori di lavoro di riprendere gradualmente la propria attività in un arco temporale più diluito, considerando che, in base agli ultimi dati ISTAT, non basterà un anno per tornare ai livelli di occupazione pre-Covid.

Parimenti occorre eliminare le voci di costo che accompagnano gli stessi contratti a termine, insostenibili ormai per le imprese, che comportano una contribuzione dell'1,4% per ogni contratto a termine stipulato, anche stagionale "contrattuale", con la maggiorazione incrementale dello 0,5% ad ogni rinnovo. I lavoratori a termine vantano un diritto di precedenza alle assunzioni che, se esercitato, accende un costo maggiore per le imprese che, oltre ad essere ingiustificato, non si ritiene sostenibile nel rilancio dell'occupazione post Covid-19.

Altro strumento da (re)introdurre soprattutto per i settori maggiormente colpiti, come i servizi, il settore turistico-ricettivo e dei pubblici esercizi, è quello del lavoro occasionale, ripristinando i cd. **voucher** senza limiti di organico e di reddito come da ultimi provvedimenti normativi che ne hanno ridimensionato l'utilizzo.

Tuttavia, affinché l'obiettivo della sopravvivenza delle imprese possa essere effettivamente raggiunto con prontezza, efficacia e sollecitudine, si rendono necessari ulteriori interventi.

➤ Interventi UE: il cd. Sure

Ad esempio, il cd. SURE concernente la previsione di uno strumento aggiuntivo per finanziare i sistemi di protezione sociale di prevenzione della disoccupazione, non può che essere visto con favore soprattutto in ragione del fatto che non si conoscono i tempi di un ritorno alla "normalità". Normalità, inoltre, intesa sia nel senso di attività produttive, ma anche nel senso di relazioni sociali, che sono strettamente intrecciate con le attività economiche delle imprese rappresentate. Infatti, come non considerare la rilevanza dei comportamenti di "distanziamento sociale" e l'impatto che avranno sulle attività imprenditoriali che invece comportano in maniera diretta la socialità: pubblici esercizi, alberghi, villaggi turistici, stabilimenti balneari, distribuzione commerciale grande e piccola, food e non food, che per loro natura comportano inevitabilmente, attraverso l'afflusso di pubblico,

un costante “rischio” di contaminazione. Ecco perché si considera favorevolmente l’iniziativa, tralasciando gli aspetti di ordine più direttamente finanziario e l’impatto sulle conseguenze dell’indebitamento tra Stati nazionali ed Istituzioni europee (meccanismi di condizionalità ed altro).

➤ **Cuneo fiscale: detassazione del lavoro straordinario**

Una misura, la cui adozione dovrebbe essere in realtà concepita in maniera strutturale, è la riduzione del costo del lavoro che, in questa particolare fase, consentirebbe di evitare uno squilibrio tra entrate ridotte e costi invariati. Dopo l’importante intervento sul taglio delle tariffe dei premi INAIL, la riduzione del costo del lavoro deve continuare ad essere un obiettivo centrale ed irrinunciabile nelle politiche del Paese per aumentare la competitività del sistema imprenditoriale. Si rende dunque indispensabile un intervento strutturale che punti alla revisione, quando non alla eliminazione, di voci di costo che incidono sull’attuale cuneo contributivo determinando altresì una forbice rilevante tra costo sostenuto dalle imprese e componente netta dei salari.

In tale direzione è indispensabile, inoltre, prevedere la detassazione delle maggiorazioni dovute per lo svolgimento di lavoro straordinario. Infatti, soprattutto in alcune filiere distributive, le risorse impegnate sono talvolta insufficienti rispetto ai normali orari svolti e lo svolgimento di lavoro straordinario rischia di provocare l’effetto paradossale di vedere implementata l’aliquota fiscale progressiva applicata alle retribuzioni con l’aumento del prelievo fiscale e la vanificazione del maggior guadagno dovuto al lavoro straordinario, o addirittura la perdita del “bonus Renzi”.

➤ **Reddito di emergenza (cd. REM)**

Si evidenziano dei dubbi relativi a talune misure già annunciate come il REM che potrebbero non sortire effetti positivi in ordine ad eventuali ricadute occupazionali. Tale misura, in particolare in questa fase, rischia di tradursi in strumento meramente assistenziale impiegando imponenti risorse da destinare, invece, al rilancio del sistema produttivo.

➤ **Riduzione dell’orario di lavoro**

Forti dubbi si manifestano, inoltre, anche con riguardo all’ipotesi annunciata di riduzione dell’orario di lavoro a retribuzione invariata mediante l’intervento di un apposito Fondo per il finanziamento delle ore di formazione. Tale meccanismo, sul cui funzionamento non vi è chiarezza, rischierebbe di comportare un aggravio dei costi in capo alle imprese ed un utilizzo di risorse da parte di Anpal non propriamente adeguato. Sarebbe piuttosto auspicabile che tali risorse possano essere impiegate coinvolgendo i Fondi interprofessionali che, oltre ad essere già strutturati per garantire una adeguata offerta formativa, sono anche caratterizzati da una composizione paritetica delle Parti sociali.

➤ **Licenziamenti individuali**

Comprendendo la *ratio* dell’art. 46 del D.L. n. 18/2020, che sospende l’efficacia dei licenziamenti collettivi e di quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, andrà prevista una deroga a tale principio in caso di cessazione dell’attività, da una parte perché sarebbe paradossale mantenere gli oneri del rapporto di lavoro al datore di lavoro che abbia cessato l’attività, dall’altra per consentire ai

lavoratori di poter accedere alla Naspi. Del resto l'art. 46, data la situazione emergenziale del Paese, vuole incentivare l'adozione di misure alternative al licenziamento e, in particolare, in linea con i precedenti Decreti, gli strumenti organizzativi e contrattuali a disposizione dell'impresa (lavoro agile, fruizione ferie, permessi, CIG, etc.). Ma, in assenza di strumenti organizzativi e contrattuali a disposizione della stessa, non può di certo trascurarsi che tutto ciò non sarebbe praticabile in caso di cessazione dell'attività.

➤ **Infortunio sul lavoro**

Sempre in vista della piena ripresa dell'attività non può non essere risolto il problema dell'inquadramento automatico degli episodi di contagio dei lavoratori come infortunio sul lavoro. Una simile interpretazione, infatti, appare non del tutto coerente con l'articolo 42 del D.L. n. 18 del marzo 2020 e, anche per le imprese che adottano i protocolli di sicurezza, rischia di comportare conseguenze di carattere risarcitorio e penale scoraggiando la ripresa delle attività.

MISURE IN MATERIA DI WELFARE

➤ **Indennizzi**

Attraverso il Decreto Cura Italia sono state introdotte misure di sostegno in favore di diverse categorie di lavoratori e al riguardo si valuta positivamente l'inclusione, tra i beneficiari delle indennità, anche di figure quali professionisti, collaboratori, autonomi oltre che di dipendenti.

Tuttavia, al fine di garantire un aiuto adeguato alla contrazione dei fatturati e dei redditi, registrata in conseguenza della situazione emergenziale e delle misure restrittive adottate, si ritiene necessario prevedere un incremento dell'importo riconosciuto, con aumento delle risorse stanziato a copertura degli oneri derivanti dall'erogazione delle indennità in parola.

Grazie a tali misure estensive, da applicare già nel mese di aprile 2020, si potrà infatti consentire un ristoro più in linea con la situazione straordinaria garantendo il riconoscimento della misura in favore della totalità degli aventi diritto, senza interpretazioni restrittive che rischiano di depotenziare la portata degli interventi messi in campo.

In relazione, invece, alle modalità di presentazione delle domande di fruizione delle indennità disciplinate dal Decreto-Legge n.18/2020, si ritiene opportuno che venga consentita la trasmissione delle richieste anche per il tramite degli intermediari, attraverso cassetto previdenziale, diversificando così i canali di accesso ed evitando una eccessiva concentrazione di utilizzo del sito internet dell'Inps.

Quanto alla sospensione degli adempimenti e versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail, si ritiene non si possa prescindere dal ricomprendere tra i destinatari della misura anche tutte le attività commerciali, penalizzate dalle attuali chiusure oltre che dalle restrizioni alla libertà di movimento delle persone.

Tenuto, infine, conto della situazione di particolare crisi e al fine di dare un maggiore sostegno ai soggetti contemplati dalla norma, si segnala l'esigenza di estendere il periodo di sospensione dei

termini di versamento al 30 settembre 2020, con differimento al 31 ottobre 2020 del termine ultimo entro il quale effettuare, in unica soluzione, i pagamenti sospesi. Analogamente, per fornire un supporto ai contribuenti in crisi di liquidità, risulta necessario aumentare a 24 il numero di rate ammesse per la restituzione in forma frazionata dei versamenti sospesi, con ripresa di pagamenti a decorrere sempre dal mese di ottobre 2020.

MISURE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

➤ Esclusione responsabilità datoriali per attuazione protocolli di sicurezza

In questa fase le riaperture delle attività produttive sono avvenute o stanno avvenendo a fronte dell'applicazione scrupolosa di tutte le prescrizioni sanitarie, precauzionali e di sicurezza indicate nel Protocollo del 24 aprile ed integrate, per i settori della distribuzione e del *retail*, da un ulteriore Accordo Quadro sottoscritto con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative il 26 marzo.

Sarebbe necessario prevedere - ferma ovviamente restando l'integrale adozione di tutte le misure indicate nel Protocollo e negli eventuali Accordi settoriali integrativi – una **norma volta ad escludere la responsabilità datoriale** in caso di infezione da Covid-19 di un lavoratore, qualora il datore di lavoro dimostri di avere adottato tutte le misure di prevenzione dal contagio.

➤ Costi per l'adeguamento alle prescrizioni di sicurezza

I costi per l'adeguamento a tutte le prescrizioni previste per il contrasto al virus – soprattutto per le imprese dei nostri settori che hanno dovuto affrontare e stanno ancora fronteggiando mesi di chiusura forzata e che versando quindi in un profondo stato di crisi - sono estremamente difficili da sostenere.

Va dato atto al Governo di aver previsto forme di supporto per sostenere tali costi (agevolazioni sotto forma di credito d'imposta, rimborsi attraverso il bando Invitalia), ma va anche considerato che tali strumenti di ristoro hanno scadenze dilazionate nei tempi, mentre le nostre imprese devono sopportare tali spese nell'immediato.

Occorre pertanto proseguire su questa strada, sostenendo le imprese e liberandole da vincoli burocratici e da adempimenti.

➤ Valutazione dei rischi

Un problema non marginale che si è presentato in questi mesi riguarda il tema della valutazione dei rischi. In assenza di specifiche disposizioni normative, molti datori di lavoro si sono visti proporre da presunte società o consulenti privati offerte esorbitanti per la revisione del documento di valutazione dei rischi, con oneri economici estremamente pesanti da sostenere.

Stante la non necessità di provvedere all'aggiornamento formale del DVR sarebbe auspicabile un intervento chiarificatore volto a confermare che unico adempimento a carico del datore di lavoro è la

mera integrazione del Dvr con la documentazione comprovante l'adozione di tutte le misure di sicurezza ritenute necessarie al contenimento del rischio ai fini della tracciabilità delle azioni messe in campo.

➤ **Sanificazione degli ambienti di lavoro**

Un altro aspetto che si è manifestato con forti criticità, provocando disorientamento nelle imprese, è quello legato alla sanificazione delle aziende.

Nei vari provvedimenti che si sono susseguiti e che sono stati peraltro richiamati nel Protocollo generale e nell'Accordo quadro del terziario, sono state giustamente previste misure di sanificazione, anche periodica e straordinaria, per i luoghi di lavoro oltre che per tutte le attrezzature e strumentazioni utilizzate dai lavoratori. Per le operazioni da effettuare viene fatto rinvio alla Circolare della Salute del 22 febbraio 2020 n. 5443 che fornisce indicazioni estremamente dettagliate anche per i luoghi di lavoro ove sia stata registrata la presenza di casi confermati di contagio.

Come Confcommercio abbiamo sempre dato indicazioni di attenersi a tali procedure ma anche in tale occasione si sono proposte sul mercato numerose imprese che si offrivano (e si offrono) di effettuare la sanificazione nelle più svariate forme e modalità, a costi notevolmente elevati, con ricadute economiche difficilmente sopportabili dalle imprese in questo periodo di emergenza pandemica. Proprio al fine di superare tali criticità occorrerebbe fornire, per questi aspetti specifici, indicazioni operative valide ed uniformi su tutto il territorio nazionale, al fine di offrire alle imprese certezza delle regole e dei comportamenti ed evitare eventuali sovrapposizioni, anche di carattere normativo, da parte degli enti locali.