

Documento dell'Unione Generale del Lavoro di considerazioni sul Documento di economia e finanza 2020

Premessa

Dagli accadimenti di queste settimane, emerge un insegnamento, il Paese ha bisogno di investimenti su alcuni asset strategici: la sanità, i trasporti, le infrastrutture materiali e immateriali, la scuola, la pubblica amministrazione, la cultura della salute e della sicurezza.

Serviva, per così dire, ieri; serve, a maggior ragione, per l'oggi e per il domani, considerando che l'emergenza epidemiologica ha colpito una Italia, già in forte affanno.

L'Unione Generale del Lavoro, in occasione della legge di bilancio per l'anno in corso, aveva chiesto dieci cose:

1. Lo sblocco straordinario delle risorse stanziare per la messa in sicurezza del territorio e delle scuole, con l'anticipo del 90% degli stanziamenti riferiti ai costi preventivati per gli anni 2020, 2021 e 2022;
2. La riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente, in maniera strutturale;
3. L'incremento delle retribuzioni per i comparti salute, difesa e sicurezza del lavoro pubblico;
4. La riduzione della pressione fiscale sulle pensioni, in maniera strutturale;
5. Il rafforzamento delle politiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con, fra le altre cose, l'assunzione di personale ispettivo;
6. Il finanziamento di piani straordinari di formazione, attraverso l'utilizzo anche della quota inoptata della contribuzione di legge sulla formazione continua, finalizzando il tutto alla riqualificazione del personale dipendente in linea così da favorire la digitalizzazione, compreso il lavoro agile;
7. La revisione della normativa sull'accesso agli ammortizzatori sociali, riconoscendo la cassa integrazione straordinaria anche alle aziende operanti in aree di crisi complessa, che cessano la propria attività, che sono sottoposte a procedure concorsuali o che sono di rilevanza straordinaria;
8. La definizione di un piano straordinario di incremento della disponibilità di alloggi, attraverso la relazione e il recupero edilizio, con una dotazione iniziale di almeno 500 milioni di euro;
9. L'adozione della flat tax per i redditi familiari fino a 50mila euro;
10. La semplificazione e la pacificazione fiscale.

Le proposte formulate dall'Unione Generale del Lavoro oggi rimangono in campo, al netto delle considerazioni che seguono sulla gestione della emergenza epidemiologica, in quanto volte a generare una maggiore equità ed una crescita complessiva: le misure, secondo le stime formulate a dicembre, avrebbero assicurato un incremento del prodotto interno lordo superiore di quasi un punto percentuale rispetto alle previsioni del governo.

È evidente a tutti che la situazione in cui è precipitato il nostro Paese e, con esso, larga parte delle economie mondiali è destinata a pesare per molto tempo ancora.

Già ora è possibile stimare che la crisi economica determinata dalla pandemia, accentuata dal ritardo con il quale il governo italiano ha posto in essere le misure di sostegno alle famiglie e alle attività produttive ed economiche, avrà un impatto sociale devastante.

Attualmente, il 41,9% degli italiani (circa 25,2 milioni di persone) si trova in una condizione caratterizzata da gravi problemi economici, senza soldi per pagare affitti, bollette, mutui, spese mediche e rette scolastiche.

La povertà relativa, entro la fine di giugno, potrebbe salire a 13,8 milioni di individui (il 23% della popolazione) con un incremento di 4,8 milioni di nuovi poveri rispetto a soli tre mesi fa.

Le persone in condizione di povertà assoluta potrebbero arrivare a 9,8 milioni, rispetto ai 5 milioni stimati dall'Istat nel 2018.

Ancora più grave la situazione dell'emergenza alimentare: 4,4 milioni di italiani (7,3% della popolazione), già da maggio, si potrebbe trovare in condizioni di emergenza alimentare, senza soldi per comprare cibo.

Di questi un milione sono bambini e ragazzi con meno di 14 anni (il 12,6% dei giovani della stessa fascia d'età).

È bene chiarire da subito che neanche la ripartenza delle attività economiche e produttive può assicurare un miglioramento sensibile del contesto sociale tratteggiato, in quanto la difficoltà di accedere ai prestiti, le regole di distanziamento e il crollo dei consumi potrebbero avere un effetto devastante su centinaia di migliaia di micro, piccole e medie imprese, con pesantissime ripercussioni sui redditi da lavoro dipendente per effetto degli inevitabili licenziamenti, del ricorso al part time involontario e della mancate assunzioni, comprese quelle in apprendistato, o delle mancate trasformazione dei contratti a tempo determinato.

Del resto, che l'emergenza epidemiologica si sia innestata su un contesto economico debole emerge dai numeri Inps sull'occupazione a febbraio, prima quindi del cosiddetto lockdown: ben oltre il saldo negativo fra assunzioni e cessazioni (-31mila), ciò che risalta è il crollo delle stesse assunzioni (-17,5%) e delle trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato (-28%).

In fase di premessa, è comunque importante ribadire la necessità di riavviare i tavoli di confronto, attivati prima che l'emergenza epidemiologica assorbisse, giustamente tutte le attenzioni del caso. In particolare, si fa riferimento ai tavoli di confronto su pensioni, previdenza complementare, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, politiche attive e ammortizzatori sociali, non autosufficienza, più quelli settoriali ai Ministeri dello sviluppo economico, delle infrastrutture e trasporti, della funzione pubblica, della famiglia.

La gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19

L'Unione Generale del Lavoro, perfettamente consapevole dei disagi cui cittadini sono costretti in queste drammatiche ore, ha espresso la sincera solidarietà e vicinanza alla popolazione; allo stesso tempo, è

profondamente preoccupata della grave sottovalutazione, da parte del Governo e dell'Europa, in merito agli impatti sul nostro sistema economico.

Turismo, ristorazione, commercio - e i servizi in generale - sono i settori più colpiti, ma tutta l'economia rischia di fermarsi a cominciare dall'industria, che, per effetto del prolungato lockdown sta perdendo quote di mercato rispetto ai principali competitor europei. E non dobbiamo pensare soltanto al turismo legato alle vacanze ma anche al settore del business e fieristico, vetrine importanti per la promozione del made in Italy.

Insomma, il nostro Paese rischia di collassare sotto il peso di una crisi i cui effetti economici potrebbero essere decisamente peggiori di quelli sanitari, già tragici, con oltre duecento morti fra medici e personale sanitario e socio-assistenziale, caduti nel prestare servizio, come i molti rappresentanti delle forze dell'ordine.

L'Unione Generale del Lavoro ha giudicato tardivi gli interventi messi in campo dall'esecutivo.

Già nell'ultima settimana di febbraio, da una elaborazione effettuata dal Centro studi confederale, emergeva chiaramente l'enorme impatto economico e sociale dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, con la possibilità che la contrazione del prodotto interno lordo potesse spingersi fino a -7,5%.

Davanti ad una crisi anomala, in quanto non determinata da fattori tipici come il rallentamento della domanda, la sovrapproduzione o l'indebitamento eccessivo, ma generata da una brusca frenata della produzione di beni e servizi determinata da un fattore esogeno al sistema economico, la risposta avrebbe dovuto essere forte, decisa, veloce, diversa, anche perché l'Italia arrivava da una fase di sensibile rallentamento.

La prima richiesta dell'Unione Generale del Lavoro è stata quella di assicurare liquidità al sistema, guardando alle imprese, in particolare l'universo delle circa 1,6 milioni di Pmi che occupano la metà della forza lavoro nel nostro Paese, ma anche alle famiglie dei lavoratori dipendenti.

A fine febbraio, l'Unione Generale del Lavoro chiese fra le altre cose lo stop a tasse, Iva ed altro con recupero, in dodicesimi, a partire dal 1° gennaio 2021; il riconoscimento della contribuzione figurativa; lo slittamento di mutui e prestiti; il blocco del pagamento delle utenze; l'accesso agevolato al credito; l'estensione degli ammortizzatori sociali a tutte le aziende con almeno un dipendente.

La decisione del governo di temporeggiare, purtroppo, non ha premiato, così che anche il decreto legge 18/2020, il cosiddetto Cura Italia, si è rivelato assolutamente insufficiente.

Già a marzo, era chiaro che sarebbero servite molte più risorse rispetto a quelle stanziati – circa 25 miliardi – a fronte di quanto altri Paesi avevano annunciato di voler fare, ad iniziare dalla Germania, che ha i maggiori benefici dall'allentamento del Patto di stabilità, il quale, è bene ricordare, oltre ai vincoli su debito

e deficit, contiene un terzo parametro che mette in correlazione bilancia commerciale e prodotto interno lordo che lo Stato tedesco non rispetta da diversi anni.

L'Unione Generale del Lavoro ha continuato ad insistere sulla adozione di una sorta di rinnovato Piano Marshall, capace di mobilitare risorse reali per 500 miliardi per assicurare la liquidità alle imprese, per estendere gli ammortizzatori sociali, per rilanciare il piano infrastrutturale – i lavori di realizzazione del Ponte Morandi dimostrano che è possibile operare bene e velocemente.

Neanche il decreto legge 23/2020, il cosiddetto Liquidità, convince.

Da una nostra prima stima, le imprese che potranno accedere al prestito garantito – e che saranno nelle condizioni di restituirlo nei sei anni – saranno al massimo 1,8 milioni, cioè il 41% delle attività produttive italiane.

Resterebbero escluse in particolare tutte le aziende che avevano, già prima della crisi, sofferenze bancarie e che sono esplicitamente escluse dal decreto. Inoltre anche quelle ammissibili ai finanziamenti non è detto che siano disponibili ad indebitarsi ulteriormente davanti ad uno scenario incerto con il rischio di contrarre nuovo debito solo per pagare oneri fiscali e previdenziali congelati dai primi provvedimenti.

Per evitare che il prestito garantito non si trasformi in ulteriore indebitamento, chi deciderà di richiederlo dovrà avere la ragionevole certezza di avere un margine operativo lordo medio - nei 6 anni di durata del prestito - di oltre il 15% del fatturato.

Si tenga presente che, nel 2019, il margine operativo lordo medio delle imprese italiane è stato dell'11%. Ma anche qualora fosse certo il raggiungimento della migliore performance economica, per la grande maggioranza delle imprese questo significherebbe azzerare, o quasi, gli utili.

L'operazione presenta, inoltre, dei costi occulti. Poiché tutti gli scenari disegnano una congiuntura economica negativa per almeno 12 mesi ne consegue che, almeno in una prima fase, le rate del prestito dovranno essere ripagate dal prestito stesso.

Un costo a carico delle imprese che oscilla, a seconda degli scenari previsionali, tra i 50 e i 90 miliardi di euro.

Ai costi occulti vanno poi sommati i costi palesi rappresentati dai tassi d'interesse che potrebbero valere tra i 35 e i 55 miliardi di euro.

Riepilogando: alle imprese questa operazione potrebbe costare 85 miliardi nello scenario più favorevole e 145 miliardi in quello più sfavorevole.

Il decreto legge 23/2020, letto dal versante delle banche, presenta, però, una diversa chiave interpretativa. Oltre a incassare gli interessi, gli istituti di credito possono contare, per quanto riguarda le nuove emissioni, su garanzie di primo livello, dotate di privilegio assoluto a prima richiesta. Quindi le entrate sarebbero praticamente assicurate.

Le banche, inoltre, potrebbero decidere di inserire nelle nuove linee anche i crediti deteriorati, liberandosi quindi del carico negativo sui loro bilanci, almeno per quanto riguarda quelli ancora attivi. Il che rappresenterebbe un bel colpo di spugna all'inefficienza del sistema bancario.

Inoltre, la trasformazione dei crediti deteriorati nelle nuove linee occuperebbe una parte considerevole della capienza dell'operazione.

Se veramente l'obiettivo è far ripartire l'Italia e tutelare la nostra struttura imprenditoriale – e con essa il lavoro - bisogna in primo luogo risarcire le imprese che sono state costrette a chiudere per forza maggiore. È stato il Governo a decretarne la chiusura, per salvaguardare il bene superiore della salute dei cittadini. Le attività non hanno chiuso per volontà propria o per l'andamento negativo del mercato.

Un risarcimento, almeno in parte, sarebbe ragionevole e, per così dire, di diritto.

Secondo una stima prodotta dall'Ufficio studi della nostra Organizzazione, il danno determinato dalla chiusura forzata di 30 giorni equivale a 45-55 miliardi di euro, stimando il differenziale tra il fatturato 2019 e il fatturato 2020, depurato dagli interventi degli ammortizzatori sociali. Grazie alla fatturazione elettronica sarebbe un calcolo semplice da fare e preciso.

Conseguentemente, la cifra da destinare alle imprese a fondo perduto è proprio quella derivante dal differenziale tra il fatturato 2019 e il fatturato 2020, depurato dagli interventi sugli ammortizzatori sociali, ricordando come parte di questi derivano dalla contribuzione effettiva di datori di lavoro e dipendenti.

A tale cifra si dovrebbe affiancare il prestito garantito, portando però da 6 ad almeno 15 anni il rimborso e stabilendo un tasso d'interesse fisso e non superiore al 2%.

L'accesso alle nuove linee di credito dovrebbe essere garantito anche alle imprese che sono in ristrutturazione finanziaria, cosa che il decreto legge 23/2020 esclude espressamente.

Essere in ristrutturazione non è una condanna. Significa aver avviato un'operazione e se un'impresa sta pagando regolarmente non si capisce perché dovrebbe essere lasciata morire.

Fare questo significherebbe almeno raddoppiare la platea dei beneficiari del prestito garantito, dare un senso economico e finanziario all'operazione e permettere veramente all'Italia di ripartire.

La ripartenza:

salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e forte sostegno alle attività produttive e economiche

La ripartenza dovrà essere accompagnata da due fattori: dalla sicurezza per gli operatori e da un forte sostegno economico sia sul versante delle imprese che su quello del consumatore, tenendo peraltro conto della necessità di tutelare le persone più deboli ed assicurando il maggior impiego possibile degli strumenti di conciliazione per evitare ricadute negative, in particolare sull'occupazione femminile.

Le donne sono infatti maggiormente esposte, sia per i settori coinvolti che per la prolungata chiusura delle scuole e per la verosimile difficoltà di garantire dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza nel periodo estivo.

La misura minima da adottare è quella del rafforzamento dei congedi parentali, oltre a tutti gli altri strumenti di legge e contrattuali volti ad agevolare il lavoro da remoto, adottando, nel contempo, ogni accorgimento per scongiurare forme di prevaricazione nei luoghi di lavoro.

Il tema della gestione della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia è strettamente connesso all'altro, relativo all'organizzazione che le città, le comunità e i territori si daranno per fissare le regole di fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

Il tutto senza dimenticare che la perdita del posto di lavoro genera una forte tensione sociale che espone le lavoratrici e i lavoratori ad aggressioni fisiche e morali, un aspetto importante che deve rientrare nella puntuale valutazione dei rischi, connessa alla attività svolta.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Unione Generale del Lavoro, oltre ad aver contribuito alla ricalibrazione e all'aggiornamento del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto nella giornata del 24 aprile dal governo, nelle persone del Presidente del consiglio, Giuseppe Conte, e dei ministri per il lavoro e le politiche sociali, Nunzia Catalfo, e dello sviluppo economico, Stefano Patuanelli, e da Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confindustria, Rete Imprese Italia (Confcommercio, Confesercenti, CNA, Confartigianato, Casartigiani), Confapi, Alleanza cooperative (Legacoop, Confcooperative, Agci), Confimi, Federdistribuzione, Confprofessioni, ha anche sottoscritto accordi specifici nelle aziende e con diverse altre associazioni di categoria, contenenti una parte generale applicabile in tutti i settori produttivi e degli allegati specifici per settore.

Il documento sottoscritto il 24 aprile integra il precedente testo del 14 marzo, che, peraltro, aveva lasciato irrisolti alcuni aspetti.

Di seguito, si formulano alcune considerazioni sulle integrazioni e novità contenute nel nuovo Protocollo.

Tra le principali questioni, vi è la richiesta sindacale di dare coerenza al documento per renderlo effettivamente esigibile, inserendolo (come allegato ovvero attraverso un esplicito riferimento) in un prossimo decreto del presidente del consiglio dei ministri, cosa poi effettivamente avvenuta

Il tema dell'esigibilità e delle sanzioni è stato uno degli elementi di scontro che ha rischiato di far saltare l'accordo. Il risultato della trattativa è contenuto nella premessa, laddove si specifica che la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione. La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Su particolare richiesta della nostra Organizzazione sindacale è stata introdotta la responsabilità dell'azienda sull'informazione ai dipendenti sulle misure di prevenzione (analogamente a quanto fatto ad esempio nel Protocollo OOSS-Confcommercio), contenuta alla fine del paragrafo "Informazione".

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

Con riferimento alle modalità di ingresso in azienda, sono state inserite nuove prescrizioni sulla gestione di lavoratori guariti dal covid-19 ed il contrasto a nuovi focolai, per effetto delle quali:

- L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

Con riferimento alle modalità di accesso dei fornitori esterni, sono state estese le misure di prevenzione a subappaltatori e fornitori di servizi esterni:

- in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.
- L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

Relativamente alla pulizia e alla sanificazione in azienda, è stato aggiunto un obbligo di sanificazione straordinaria in aziende che devono riaprire in cui ci siano stati casi sospetti di covid-19:

- nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

Rispetto alle precauzioni igieniche personali, è stato inserito un obbligo sulla installazione di dispenser di gel igienizzante. I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

Il capitolo sui dispositivi di protezione individuale è stato innovato, venendo così incontro ad una delle più importanti critiche della Ugl – e non solo - alla vecchia versione del Protocollo: in particolare è resa più cogente l'obbligo di utilizzo dei DPI, come mascherine, guanti e ogni altro dispositivo necessario.

Nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. È previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1)

Anche il paragrafo sulla organizzazione aziendale, contiene diverse novità.

1. In particolare una prescrizione a tutela dei lavoratori in smart work con riferimento alle pause ed al supporto tecnologico (tema molto discusso) Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).
2. Nella riorganizzazione degli spazi aziendali e dei processi produttivi, è necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni. Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni.
3. Con riferimento agli orari di lavoro e al trasporto, l'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari. È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.

Per quanto riguarda la gestione di una persona sintomatica in azienda, è stata introdotta una prescrizione per effetto della quale il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Con riferimento alla sorveglianza sanitaria e al ruolo del medico competente, premesso che si tratta di un punto sul quale è stato più complesso raggiungere una convergenza fra le varie parti, soprattutto per tre timori avanzati della parte datoriale: un eccesso di costi per adempimenti sanitari, un ruolo invasivo delle Asl nelle aziende ed un inserimento delle procedure covid-19 nei documenti di valutazione del rischio, sia per il conseguente obbligo di adeguarli, sia per il terrore che la patologia venga riconosciuta come rischio specifico (e non generico) con le conseguenti responsabilità dell'impresa. Un quarto aspetto ha riguardato la funzione del medico competente.

Alle fine, le parti hanno concordato che:

- Con riferimento al ruolo del medico competente nella valutazione dei rischi, egli applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori;
- Con riferimento al ruolo del medico competente e alle azioni connesse alle riaperture in riferimento a lavoratori che abbiano contratto il virus e di lavoratori fragili per precedenti patologie, si specifica che, alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19. È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età;
- Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

Infine, per quanto attiene all'aggiornamento del Protocollo di regolamentazione, oltre ai Comitati aziendali per la gestione del Protocollo, già previsti nel testo di marzo, sono stati aggiunti due nuovi livelli di partecipazione:

- Per le piccole aziende non dotate di rappresentanza sindacale la creazione di Comitati territoriali che svolgano funzioni analoghe a quelle dei comitati aziendali.
- Possono essere altresì costituiti dei Comitati territoriali con funzioni di monitoraggio e la partecipazione di autorità locali ad iniziativa dei soggetti firmatari. È costituito in azienda un

Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali. Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

Fra i diversi protocolli di settore o di azienda sottoscritti in queste settimane dalla Ugl, anche sul territorio (tutte le segreterie regionali hanno sottoscritto gli accordi territoriali per la gestione degli ammortizzatori sociali e delle misure di salute e sicurezza) e dalle sue federazioni di categoria, si ricorda in particolare che:

- L'Ugl Metalmeccanici, la federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, il 9 aprile, ha sottoscritto con FCA NV, in nome proprio e per conto delle società del gruppo, un protocollo contenente le linee guida per la regolamentazione condivisa delle misure atte a consentire la progressiva ripresa delle attività del Gruppo FCA in Italia. La federazione ha anche sottoscritto altri protocolli, fra cui quelli con CNH Industrial, Marelli, Leonardo company, Electrolux e Whirlpool.
- L'Ugl Terziario, federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, ha sottoscritto con Confcommercio l'accordo quadro per l'applicazione del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020. L'Ugl Terziario ha altresì sottoscritto con Federdistribuzione, espressione della Distribuzione moderna organizzata, l'avviso comune sul grave stato di crisi del settore della distribuzione commerciale non alimentare, con il quale «le Parti ritengono di comune interesse e non più rinviabile un intervento normativo che riconosca lo stato di crisi del settore della distribuzione non alimentare al pari di quanto è stato fatto per altre realtà di impresa nella stessa situazione e che, in conseguenza di ciò, anche al fine di consentire il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, sia garantita alle imprese un sistema organico di interventi in termini di liquidità finanziaria - anche attraverso l'ampliamento delle linee di credito con garanzie dello Stato - e di benefici in termini di agevolazioni contributive e fiscali». Protocolli di sicurezza aziendali sono stati sottoscritti con il Gruppo Carrefour; con Confimea e Unicoop sono stati sottoscritti accordi di sistema sugli ammortizzatori sociali, mentre dei protocolli di assicurazione sanitaria sono stati definiti con Assocal Confcommercio, Assoced, Lait, Enasarco e altre Casse previdenziali. Fra gli accordi sugli ammortizzatori sociali si ricordano fra gli altri Game stop (1.429 unità), Gruppo Coop

- alberghi (2.307), Bricofer (1.303), Bulgari (408), Compass (484), Datacontact (1.135), Rinascente (1.512), Sefi Italia (1.000), Mc Donald's (5.000), Autogrill (1.000), My Chef (3.000), Hilton (2.000), Sephora (1.448), Harmont&Blaine (356), più altri per il Gruppo Tiger, Dussman, Serenissima e Abercrombie.
- L'Ugl Chimici, la federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, ha sottoscritto il 2 marzo con Federchimica e Farindustria il Primo Avviso Comune su misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, e con le stesse associazioni datoriali, il 12 marzo ha sottoscritto il Secondo Avviso Comune. Il 14 marzo è stato sottoscritto il protocollo con Confindustria Energia, Avviso comune per la gestione dell'emergenza covid-19 E l'adozione di protocolli anticontagio. Il 17 marzo è stato sottoscritto con Assovetro un Avviso Congiunto relativo all'attuazione delle misure urgenti di contenimento dal contagio di COVID-19, e il 27 aprile l'Accordo Nazionale di Programma per l'adozione - nei luoghi di lavoro delle Imprese del Vetro - di misure preventive anti-contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva. Il 16 aprile è stato sottoscritto con Confindustria Ceramica Protocollo Nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva. Il 10 aprile è stato sottoscritto con SMI il Protocollo su Emergenza sanitaria covid-19 e contribuzione a Previmoda e Sanimoda. Sono stati sottoscritti accordi sulla gestione dell'emergenza Covid-19 con le principali aziende del settore, tra le quali ENI, ENEL, ACEA. Sono stati altresì raggiunti numerosi accordi per la gestione degli ammortizzatori sociali con aziende dei settori chimico, tessile, energia e carta.
 - L'Ugl Attività ferroviarie, il 27 aprile, ha sottoscritto l'accordo quadro con le linee guida per tutte le società del Gruppo Ferrovie dello Stato, con circa 70mila lavoratori; l'accordo segue il protocollo di marzo sulla gestione delle emergenze. Sempre nel settore sono stati sottoscritti degli accordi per la gestione degli ammortizzatori sociali in NTV (1.300 unità), Trenord (2.000), oltre a quelli per Dussman, Elior, Reekeep Rail, Rtc, Cts.
 - L'Ugl Viabilità e Logistica ha sottoscritto dei protocolli con Anas e Autostrade, mentre l'Ugl Sicurezza civile ha adottato delle linee guida con le principali aziende del settore, con la definizione di Comitati macroterritoriali per la gestione dei dispositivi di protezione individuale. L'Ugl Mare e Porti ha sottoscritto un protocollo con Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori e Federarmatori. Numerosi accordi per la gestione della cassa integrazione e delle procedure di sicurezza sono stati sottoscritti, fra l'altro, dalle Federazioni nazionali Autoferrotranvieri, Salute Trasporto aereo, Telecomunicazioni, Agroalimentare, Credito e Assicurazioni, Igiene Ambientale. Le Federazioni

nazionale del lavoro pubblico hanno invece partecipato, in ambito nazionale e territoriale, alla definizione di protocolli sull'utilizzo dello smartworking.

Incentivi alla ripartenza

Alle imprese è fondamentale garantire la necessaria liquidità, obiettivo non raggiunto con il decreto legge 23/2020 che si limita ad offrire delle garanzie sui prestiti erogati dal sistema creditizio, da restituire, peraltro, in soli sei anni.

La liquidità, però, è soltanto uno degli aspetti, in quanto l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha soltanto anticipato – e, naturalmente, acuito - quello che verosimilmente sarebbe successo nel corso del 2020, vale a dire una contrazione del prodotto interno lordo.

Ed allora, al sistema Paese serve ragionare su una vera riforma fiscale, sulla semplificazione burocratica, sul potenziamento delle infrastrutture materiali ed immateriali (in questo senso è il caso di ricordare che l'attuale esperienza di smart working soprattutto nelle amministrazioni centrali, territoriali e locali poggia sul singolo dipendente e non è frutto di scelte consapevoli), su tempi certi nei pagamenti delle amministrazioni pubbliche.

Guardando ai fatturati, andrebbe valutata una azione di sostegno per settore produttivo.

Di certo, fra quelli più colpiti – da subito e in prospettiva – vi è il turismo che rappresenta, in condizioni normali, il 13% del prodotto interno lordo, con circa 3,5 milioni di addetti, quasi il 15% dell'occupazione totale nel nostro Paese.

Il turismo è oggi completamente fermo, con prospettive agghiaccianti anche per l'estate. È già saltata tutta la stagione del turismo congressistico e business, come quello religioso, scolastico e sportivo, tutte entrate che per quest'anno non saranno assolutamente più recuperate.

La crisi è pandemica anche per il turismo, in quanto coinvolge tutte le tipologie di strutture, dall'extra lusso al bed & breakfast per le famiglie, passando per il termale, il crocieristico, l'agriturismo e i parchi a tema, con diversi di questi che stanno vivendo un dramma nel dramma, in quanto non hanno le risorse per dare da mangiare agli animali ospiti.

Secondo i dati di Fipe, almeno 50mila piccoli e medi esercizi potrebbero non riaprire i battenti dopo la chiusura forzata di questi mesi, con 300mila disoccupati dalla sera alla mattina.

Il tutto senza dimenticare il trasporto aereo, con i vettori nazionali – Alitalia, CityLiner e Air Italy – già duramente provati prima dell'emergenza epidemiologica, con migliaia di posti di lavoro a rischio.

Per il settore del turismo, si propone:

- L'istituzione di un fondo straordinario di ristoro per il mancato reddito percepito nel periodo di vigenza dello stato di emergenza dichiarato il 31 gennaio, con possibilità di accesso riconosciuta a

tutti i soggetti che derivano larga parte del loro reddito dai flussi turistici, comprese le imprese di trasporto turistico di passeggeri e gli esercenti attività di trasporto pubblico non di linea;

- Creazione di una piattaforma online e di una ingente azione di marketing internazionale per promuovere in vista dell'estate 2020, compatibilmente con l'emergenza sanitaria, la promozione di una stagione last minute per il sistema turistico-ricettivo italiano.
- L'estensione e il rafforzamento degli ammortizzatori sociali e dei bonus previsti dal decreto legge 18/2020, attraverso il riconoscimento iniziale di almeno 18 settimane di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno di integrazione e degli indennizzi anche per i mesi di aprile, maggio e giugno e con l'avvertenza che, perdurando la crisi, gli stessi strumenti potrebbero essere estesi a tutto il 2020;
- Eliminazione di ogni eventuale ostacolo di legge alla fruizione degli ammortizzatori sociali e della Naspi, permettendo così anche ai lavoratori stagionali già occupati nel 2019 di accedere agli ammortizzatori sociali e alle altre forme di sostegno al reddito e di indennizzo contro la disoccupazione involontaria, eventualmente da adeguare in termini di durata e ammontare;
- Deroga, fino al 15 gennaio 2021, di tutti i limiti all'utilizzo dei contratti a tempo determinato, restando il solo divieto di trasformazione di contratti a tempo indeterminato in tempo determinato.
- Deroga temporanea alle modalità di utilizzo del lavoro accessorio e occasionale;
- Sospensione di ogni versamento, tributo o altro, compresi i canoni demaniali e le tasse locali, per il 2020, con eventuale recupero in dodicesimi e soltanto a partire dai dodici mesi successivi al termine dello stato di emergenza dichiarato, con delibera del Consiglio dei ministri, il 31 gennaio 2020;
- Sospensione degli effetti della cosiddetta Direttiva Bolkestein, con estensione dei canoni demaniali marittimi quindicinale, così da assicurare la stabilità e la remunerazione degli investimenti;
- Riconoscimento di un credito di imposta del 60% del canone di locazione o di quanto versato in caso di affitto d'azienda; la percentuale potrebbe essere maggiore, in ragione della durata dello stato di emergenza, nel caso degli esercizi all'interno degli scali aeroportuali;
- Adozione di una fiscalità di vantaggio, con aliquota massima del 10% sui servizi turistici e revisione della normativa del tax free shopping;
- Riconoscimento di un voucher da utilizzare da parte delle famiglie per l'acquisto di servizi turistici, con rafforzamento delle attività di promozione del turismo nazionale, attraverso una azione di coordinamento dei diversi soggetti che promuovono l'Italia nel mondo;

- Possibilità di portare in detrazione le spese per l'acquisto di servizi turistici, comprese quelle effettuate nel corso dell'anno per fruire del servizio pubblico non di linea;
- Estensione degli incentivi per favorire il ricorso alle cure termali, con funzione di riabilitazione respiratoria e motoria, con revisione ed ampliamento delle patologie;
- Riconoscimento del 100% dei costi 2020 per le attività di sanificazione, acquisto DPI e adeguamenti strutturali per garantire la sicurezza dei lavoratori e dei clienti, con tetti di spesa commisurati alla tipologia e dimensionamento dell'attività.

Larga parte di quanto proposto per il settore del turismo, può estendersi anche al commercio al dettaglio e alla stessa distribuzione moderna organizzata.

Proposte specifiche a sostegno della famiglia e della parità di genere

La presente parte di questo documento è il prodotto di un lavoro collettivo (che unisce co-working-smart working), frutto delle testimonianze di lavoratori e lavoratrici dell'Unione Generale del Lavoro provenienti da tutte le regioni d'Italia, che stanno vivendo questo momento con grande apprensione.

I problemi evidenziati toccano diverse aree. Le preoccupazioni maggiori fanno riferimento:

- alle norme a garanzia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in previsione della riapertura delle attività;
- alla gestione della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia;
- all'organizzazione che le città, le comunità e i territori si daranno per fissare le regole di fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- al rischio di perdita di lavoro in relazione ad una crisi sistemica.

L'organizzazione per la fruizione dei servizi e della mobilità, in altre parole, la gestione dei tempi e degli spazi in funzione della vita e del lavoro, fungerà da cornice a tutte le azioni che saranno messe in campo. Per tale motivo la domanda più frequente è: "quanto queste regole incideranno sul lavoro e sulla capacità di mantenimento occupazionale?". Tradizionalmente sulle donne, nei momenti di regressione, si scaricano compiti e ruoli sociali di supporto alle criticità; tali criticità aumentano in presenza, oltretutto, di un basso livello di organizzazione nell'ambito in cui si opera, sia esso urbano oppure aziendale.

In funzione, quindi, dell'organizzazione della gestione dei servizi, l'Unione Generale del Lavoro si concentra su di una prima proposta: l'applicazione degli accordi/contratti di comunità, che possano mettere a fattor comune il livello organizzativo garantito dai territori e dai luoghi di lavoro, secondo l'ordine di una stretta interconnessione funzionale e sistemica tra di loro.

Una programmazione condivisa tra spazi comuni e luoghi di lavoro, infatti, può scongiurare l'adozione di misure scadenti sotto il profilo qualitativo e quantitativo ed evitare l'ingenerarsi di disuguaglianze di

genere, sia fuori che all'interno dei luoghi di lavoro. L'attuale stato di emergenza impone, infatti, un'unità di intenti e azione come premessa di buon senso a qualsiasi altra iniziativa necessaria.

L'Unione Generale del Lavoro è da sempre convinta che la trattazione delle politiche delle pari opportunità di genere sia, per la gran parte, correlata con la gestione delle politiche della famiglia, intesa come nucleo basilare del principio stesso di comunità. In quest'ottica risulta oggi quanto mai necessario concentrarsi sugli Investimenti Familiari e sull'adozione della Valutazione di Impatto Familiare che, se utilizzata quale termometro e gradiente in ogni provvedimento di Governo, sia a livello centrale che territoriale, rafforzerebbe (in alcuni casi farebbe nascere) la cultura della valutazione dell'incidenza delle misure adottate sul welfare familiare.

A completamento di proposte inerenti la qualità delle metodologie operative, che reputiamo fondamentali, l'Ugl segnala, altresì, l'esigenza di approfondimento e perfezionamento dei dati contenuti nei rapporti istituzionali inerenti l'analisi dell'andamento dell'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori: una diversa strutturazione dei meccanismi di rilevazione, infatti, potrebbe essere funzionale ad una migliore analisi dell'impatto dell'epidemia da Covid-19 sulla occupazione femminile.

In linea generale, l'Ugl, a sostegno della famiglia e delle pari opportunità di genere, propone:

- L'adozione del Quoziente Familiare come indicatore del carico familiare delle partite IVA e dei lavoratori autonomi richiedenti il contributo previsto dal D.L. "Cura Italia" (e successive deliberazioni), con l'aumento del contributo proporzionato alla composizione della famiglia.
- L'accelerazione del riordino e sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli e dell'incremento del Fondo "Assegno universale e servizi alla famiglia";
- L'attivazione, al più presto e comunque prima della fine dell'anno in corso, dell'assegno universale per i figli;
- L'aumento della durata del congedo parentale fino alla riapertura delle scuole, con incremento di aliquota di copertura del salario fino al 70% del valore stesso, in base anche all'Isee del nucleo familiare;
- Lo snellimento delle norme riguardanti la disciplina dell'obbligatorietà delle causali nel rinnovo dei contratti per favorire il rinnovo degli stessi, al fine di non rischiare che le fasce più deboli, tra cui le donne con contratti di lavoro accessorio e occasionale, possano essere licenziate a causa della crisi in atto o siano impossibilitate ad accedere agli ammortizzatori sociali disponibili;
- L'accelerazione della ratifica della Convenzione ILO 190/2019 da parte dell'Italia contro la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro - Inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

- Il riconoscimento di un voucher da utilizzare da parte delle famiglie per l'acquisto di servizi turistici, con rafforzamento delle attività di promozione del turismo nazionale, attraverso un'azione di coordinamento dei diversi soggetti che promuovono l'Italia nel mondo quale destinazione turistica;
- Il sostegno alle case famiglia per donne maltrattate, supporto alle ospiti e ai loro figli una volta usciti dal periodo di emergenza.
- L'estensione rafforzamento degli ammortizzatori sociali e dei bonus previsti dal decreto legge 18/2020, attraverso il riconoscimento iniziale di almeno 18 settimane di ammortizzatori sociali e di assegni di integrazione, con l'avvertenza che, perdurando la crisi, gli stessi strumenti potrebbero essere estesi a tutto il 2020.

Famiglia, tempi di vita e di lavoro, pari opportunità

Oggi più che mai la relazione che si stabilisce tra famiglia, conciliazione tempi di vita e di lavoro e pari opportunità ha assunto una valenza significativa in tutti gli approcci del confronto sulle conseguenze legate all'epidemia coronavirus – covid19. L'equilibrio tra vita professionale e privata, per le donne, gli uomini e per le loro famiglie, diventa un obiettivo strategico ed un inizio necessario sia per affrontare i momenti di emergenza, che quelli di ripresa. Siamo consapevoli che i parametri usati in precedenza non potranno più essere gli stessi. Per un tempo, non ancora definito, ad esempio, non potremo più puntare sul potenziamento di asili nido e per l'infanzia, di strutture di dopo scuola/centri vacanze a supporto della chiusura scolastica estiva, molti centri di aggregazione probabilmente dovranno limitare i propri servizi. Sappiamo di certo, attraverso le analisi di alcuni dati delle precedenti crisi, che le donne, soprattutto con figli, si troveranno ad affrontare una crisi silenziosa che peggiorerà ed indebolirà la loro condizione già fortemente compromessa dalla disoccupazione, dal lavoro precario e/o a tempo parziale, dai salari bassi e dalle carriere lente che già colpiscono le donne più degli uomini.

Lo scorso novembre l'ISTAT ha presentato il report "Conciliazione tra lavoro e famiglia", ribadendo la precaria condizione del lavoro e il bassissimo tasso occupazionale femminile. In Italia una donna italiana su dieci non può lavorare per accudire i figli.

Lo scenario è cambiato. La diffusione dell'epidemia da Covid-19 rappresenta una crisi sistemica e globale senza precedenti non solo per gli aspetti sanitari, ma anche per gli aspetti economici, perché colpisce contemporaneamente la domanda e l'offerta e riguarda tutti i settori economici. Le stime dell'impatto sul Pil mondiale variano a seconda delle ipotesi sulla velocità della diffusione all'interno delle aree più colpite e dell'intensità della trasmissione a nuove aree. Nello scenario di base, Mc Kinsey stima una riduzione da 0,3 a 0,7 punti percentuali della crescita del Pil globale per il 2020, mentre il rapporto dell'Ocse prevede la possibilità di un dimezzamento del tasso di crescita mondiale.

Alla luce di queste considerazioni dovremmo puntare, in una prima fase di lavoro, al mantenimento occupazionale del lavoro femminile concentrando l'attenzione su programmazioni che investano il coordinamento dei tempi e degli spazi dei luoghi di vita e di lavoro in termini di: 1) spostamenti; 2) modalità di lavoro - tele lavoro, smart working, lavoro in sede aziendale; 3) igiene e sicurezza sul lavoro e in tutti i luoghi vissuti; 4) tempi di cura dei figli degli anziani e dei disabili che non avranno, non si sa per quanto tempo ancora, gli stessi spazi di accoglienza.

In tal senso sarebbero auspicabile, al fine di guidare un necessario percorso di organizzazione territoriale, l'adozione di linee guida indirizzate alla implementazione di programmazioni locali che coinvolgano gli attori istituzionali e sociali del territorio.

L'Ugl propone, in prima istanza, l'adozione di accordi/contratti di comunità per la realizzazione di programmazioni territoriali per far fronte alle problematiche di diversa organizzazione di vita a cui saremo costretti dalla crisi epidemiologica e dalle fasi successive alla prima. Le OO.SS. nella programmazione, come rappresentanza sociale, contribuiranno ad una lettura dei bisogni collettivi e a "riconnettere" il welfare territoriale con quello aziendale, condividendo insieme alle Istituzioni e agli Enti del Terzo Settore le differenti esigenze di vita quotidiana delle persone, le modalità e gli strumenti per favorire l'accesso e l'utilizzo dei servizi cittadini con attenzione specifica ai nuovi tempi di lavoro e alla specifica situazione delle fasce sociali più fragili, la mobilità urbana sostenibile con specifica attenzione all'impatto della mobilità lavorativa/scolastica.

In funzione del coordinamento dei tempi e degli spazi di vita e di lavoro sarebbe opportuno far riferimento ad un patrimonio di progettualità avviato a metà degli anni 80, grazie all'apporto e alla riflessione dei movimenti delle donne e delle organizzazioni sindacali, e culminato con l'approvazione della Legge 8 marzo 2000, n°53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi delle città".

I progetti sui tempi delle città hanno aperto una fase importante che coniugava le questioni della conciliazione tra responsabilità familiari/lavorative e della equa ripartizione delle responsabilità tra uomini e donne in un sistema di coordinamento delle politiche temporali urbane. Il patrimonio oggi a disposizione fa riferimento soprattutto alle regioni che hanno regolamentato la materia attraverso propri atti legislativi implementando, così, progettualità di piani i Tempi e degli Orari della Città.

Politiche di investimento familiare, adozione della Valutazione dell'impatto familiare (Vif), Quoziente familiare

L'Unione Generale del Lavoro, come già detto, ha sempre considerato che la trattazione delle politiche delle pari opportunità di genere fossero, per la gran parte, correlate con le politiche della famiglia.

Anche la trattazione, nel capitolo precedente, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha evidenziato che al centro delle politiche di attivazione rimane sempre la famiglia, intesa come sfera di vita dove le persone nascono, crescono, maturano e si formano. Sarà la Famiglia, come nucleo primario di comunità, ad assorbire e sedimentare la gran parte delle criticità che si stanno sviluppando e a cui andremo incontro nel prossimo futuro. Se si riuscirà ad alleviare il carico di fatica e di lavoro che le famiglie dovranno affrontare si potranno avere risultati tangibili, in quanto la famiglia rappresenta un fattore produttivo in termini di: 1) sostegno per tutte le persone che perderanno il lavoro e a rischio occupazionale; 2) promozione dell'eguaglianza di genere; 3) sostegno agli anziani e disabili; 4) sostegno alla crescita dei giovani e contrasto alla trasmissione intergenerazionale di svantaggi socioeconomici.

In questi termini l'Unione Generale del Lavoro sollecita la ripresa dei confronti nell'Osservatorio Nazionale della Famiglia per la stesura del Piano Nazionale della famiglia che ha visto la luce nel 2012 e, purtroppo, dopo tanti anni dalla sua costituzione, rimasto sostanzialmente inattivato.

L'ultimo documento elaborato dall'Osservatorio della Famiglia, completo negli argomenti trattati, ma purtroppo rimasto in bozza, sottolineava l'importanza dell'attivazione degli Investimenti Familiari e l'adozione della VIF (valutazione di Impatto familiare) che l'Ugl ha sostenuto e che ritiene in questo momento quanto mai necessaria. In particolare si raccomanda l'adozione della Valutazione di Impatto Familiare che, se utilizzato in ogni provvedimento del Governo, sia a livello centrale che territoriale, rafforzerebbe (in alcuni casi farebbe nascere) la cultura della valutazione, per verificare il grado di incidenza delle misure adottate sulla famiglia. Da sempre la nostra Organizzazione sostiene l'adozione del quoziente familiare per introdurre nel sistema fiscale italiano correttivi che possano tener conto della composizione della famiglia e del carico familiare. L'UGL ritiene che, in merito al contributo alle partite Iva e ai lavoratori autonomi stanziato dal Governo a seguito del fermo delle attività, sia applicato il quoziente familiare come indicatore del carico familiare del lavoratore richiedente il contributo. Sarebbe necessario aumentare il contributo rispetto alla composizione della famiglia e al carico familiare.

Aiuti per la famiglia

Per i prossimi provvedimenti del Governo dovrebbe essere prevista l'introduzione di un bonus per le famiglie con figli fino all'età di 14 anni. Si propone di estendere l'assegno di natalità, previsto al momento per i nuovi nati del 2020, a tutti i figli minori di 14 anni. Il bonus figli varierà in base al reddito Isee del nucleo familiare. L'Ugl, a tal fine, propone la valutazione, anche per questa misura, dell'applicazione del quoziente familiare attraverso la ponderazione delle soglie di reddito con il carico familiare dei singoli nuclei. Legare l'assegno al reddito rappresenta, comunque, un passo indietro rispetto all'impostazione del Family Act previsto dal Governo. L'Ugl è ben consapevole che il processo di riordino dei vari fondi destinati alla famiglia non è ancora terminato. A tal fine chiede un'accelerazione del riordino e della

sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli e dell'incremento del Fondo "Assegno universale e servizi alla famiglia" per l'attivazione, prima della fine dell'anno in corso, dell'assegno universale per i figli.

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha introdotto un congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado per far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19. Il congedo è fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla Gestione separata, dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS e dai lavoratori dipendenti del settore pubblico. A seguito del D.P.C.M. del 10 aprile 2020, che ha previsto l'ulteriore proroga del periodo di sospensione delle scuole di ogni ordine e grado, sono stati prorogati fino al 3 maggio 2020 anche i termini per la fruizione dei quindici giorni di congedo per emergenza COVID-19 per la cura dei figli. L'indennità per il congedo parentale ordinario è al 30%, quello attuale di emergenza risulta pari al 50% della retribuzione (calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151). Per quanto riguarda il previsto differimento del congedo parentale Inps o del bonus babysitter annunciato con il prossimo provvedimento di aprile, non risulta ben chiaro se è prevista la proroga fino alla riapertura delle scuole a copertura anche dei mesi estivi. A tal fine l'UGL ritiene che per venire incontro alle esigenze dei genitori, che sicuramente non subiranno rallentamenti nei mesi estivi, serva prevedere l'aumento della fruizione del congedo parentale fino alla riapertura delle scuole con aumento di aliquota di copertura del salario fino al 70% (e non al 50% come è attualmente) in base all'Isee del nucleo familiare.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ulteriori considerazioni)

L'Unione Generale del Lavoro ha sottoscritto nelle aziende e con diverse Associazioni di categoria dei protocolli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, contenenti una parte generale applicabile in tutti i settori produttivi e degli allegati specifici per settore. Tra le regole previste molta attenzione è riservata alla riorganizzazione dei processi produttivi.

Ci sono particolari tipologie di lavoro dove il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori è alto in termini di molestie e violenze.

Per affrontare e arginare il fenomeno bisogna innanzitutto comprenderlo nei vari aspetti in cui si manifestano le molestie e le violenze. Bisogna saper distinguere tra quelle "interne", fatte da colleghi o superiori, o quelle subite da operatori durante lo svolgimento del servizio, come gli operatori sanitari, gli autisti o i controllori nel del trasporto pubblico, gli insegnanti.

Un lavoratore aggredito su quattro opera nella sanità o nell'assistenza sociale dove le condizioni di forte stress fisico e psicologico dei pazienti e dei loro familiari possono provocare reazioni violente nei confronti del personale. Seguono i vigili e guardie giurate, conducenti di autobus e taxi, personale della scuola. Alla

luce delle problematiche legate allo stress che ha provocato e provoca nei luoghi di lavoro lo stato di crisi continua del Covid-19 e consapevoli che le donne risultano essere maggiormente esposte alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro, L'Ugl chiede:

- L'accelerazione della ratifica della Convenzione ILO 190/2019 da parte dell'Italia contro la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro - un approccio di genere alla salute e sicurezza sul lavoro alla luce dell'evoluzione di Covid-19;
- La valutazione dei fattori di rischio strutturali, ambientali, organizzativi, individuali e sociali che possono causare e aumentare comportamenti e pratiche che provocano, mirano a provocare o sono suscettibili di provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici;
- L'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- L'applicazione delle norme di prevenzione e tutela in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro soprattutto per i settori o le professioni e le modalità di lavoro che presentino una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie, come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.

Monitoraggio del mondo del lavoro per la valutazione dell'impatto provocato dall'epidemia da Covid-19

Al mondo del lavoro sono applicabili strumenti di monitoraggio, allo scopo di comprendere l'andamento occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Operando piccoli mutamenti ai meccanismi di rilevazione, alcuni di essi potrebbero entrare a corredo degli strumenti di analisi per la valutazione dell'impatto nei diversi settori attribuibili all'epidemia da Covid-19, con particolare riferimento all'occupazione femminile.

In particolare: 1) il rapporto biennale sulla situazione del personale (art. 46 d.lgs 198/2006) per le aziende al di sopra dei 100 dipendenti che prevede la rilevazione, nei sistemi organizzativi delle aziende, dei processi che portano al vantaggio o alla discriminazione di genere legati al differenziale retributivo, all'avanzamento di carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; 2) il rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale svolta dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (all'interno del quale, uno dei dati riguarda i casi di lavoro nero riscontrati nelle aziende dagli Ispettori del Lavoro); 3) il rapporto effettuato sempre dall'INL con il contributo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che analizza i dati relativi ai provvedimenti di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001.

In merito al rapporto biennale sulla situazione del personale, questo strumento, attualmente, risulta di scarsa efficacia. Le criticità in merito alla stesura del rapporto riguardano principalmente: la difficoltà di compilazione (difficoltà parzialmente superata poiché, a partire dal biennio 2016-2017, il rapporto va compilato attraverso l'apposita procedura messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (d.m. 3 maggio 2018); l'obsolescenza dei dati richiesti dal questionario che non tengono conto di diversi fattori come: azioni sulla sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro in merito alle molestie e alle violenze; l'incidenza percentuale dei lavoratori e/o delle lavoratrici che hanno dato le dimissioni entro i tre anni dell'età del figli.

In merito ai rapporti annuali dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale svolta dal personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, abbiamo riscontrato che i dati non sono rilevati differenziandoli per genere. Inoltre non si rileva se i lavoratori in questione lavorino all'interno di aziende con più di 100 dipendenti, che hanno, a loro volta, l'obbligo di redigere il già menzionato rapporto sulla situazione del personale (art. 46 d.lgs 198/2006).

La possibilità di una comparazione, incrociando i dati dei due rapporti, risulterebbe utile per l'analisi delle dinamiche territoriali e per far emergere uno degli aspetti più critici in tema di parità di genere nel mondo del lavoro: il gap salariale tra uomini e donne.

Il terzo ed ultimo rapporto preso in considerazione è realizzato sempre dall'INL, con il contributo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. Il documento analizza i dati relativi ai provvedimenti di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001 relativi: 1) alla risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza; 2) alla risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino.

Anche in questo caso abbiamo dati disallineati, non potendo riscontrare l'incidenza delle dimissioni volontarie nel target di aziende al di sopra dei 100 dipendenti con obbligo al rapporto biennale.

Si sottolinea che nel format utilizzato dalle aziende per la compilazione del rapporto biennale non è prevista la segnalazione, da parte delle aziende, della occorrenza di lavoratrici/madri o lavoratori/padri, dimessi/e entro i tre anni del figlio. Gli strumenti messi in campo dal legislatore risultano depotenziati e molte volte assolutamente inutili (come lo è stato il rapporto biennale per molti anni), se deficitari di alcuni dati funzionali a raggiungere gli obiettivi di pari opportunità di genere. C'è l'esigenza di un raccordo tra i rapporti che, paradossalmente fanno capo allo stesso ente: INL, e soprattutto che gli organi preposti al controllo e alla vigilanza abbiano un dialogo costruttivo tra loro

Allegato 2

Nota: il presente documento, che è stato elaborato con il supporto tecnico dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, è stato sottoscritto da Ugl e da FederTerziario, Assoartigiani e Unsic ed è stato inviato al Parlamento, al Presidente del Consiglio dei ministri, ai Ministri competenti e al coordinatore della Task force per la cosiddetta Fase 2

DOCUMENTO COMUNE PARTI SOCIALI

Le sottoscritte Parti sociali hanno svolto un serrato confronto su alcuni dei temi cardine della cosiddetta Fase due. La sintesi di tale confronto è il presente documento che contiene valutazioni e proposte orientate elaborato a come uscire dall'attuale crisi sociale ed economica.

Il Documento contiene, oltre ad una breve premessa, tre sezioni in cui abbiamo articolato le nostre proposte:

1. Sicurezza sul lavoro
2. Ammortizzatori sociali
3. Sostegno alle imprese

Premessa generale

Emergenza sanitaria ed emergenza economica

L'attuale dibattito politico in merito all'emergenza sanitaria appare polarizzato su due posizioni distinte: salvaguardia della salute o tutela economica, alimentando in questo modo la tentazione di mettere in contrapposizione emergenza sanitaria ed emergenza economica. Questo approccio, a parere dei firmatari del documento, è un errore metodologico e strategico che rischia di far oscillare, a seconda delle emozioni contingenti, i decisori politici tra due opzioni speculari, entrambe insensate quanto irrealizzabili.

È nostra profonda convinzione che le due emergenze vadano, invece, affrontate contemporaneamente sebbene l'evoluzione della prima condizioni inevitabilmente le scelte necessarie per affrontare la seconda.

Appare certamente condivisibile la scelta di immaginare una serie di fasi che individuino una progressione di interventi. Vanno tuttavia considerate due questioni:

- ogni fase deve essere concepita ed affrontata anche come preparatoria di quella successiva
- l'approdo finale non sarà il ritorno alla situazione preesistente all'avvento del covid-19 ma sarà una nuova ed inedita forma di normalità. Al momento riteniamo fuorviante e sbagliato pensare "a quando tutto sarà finito" e bisogna pensare invece a come ripartire gestendo con il massimo della sicurezza possibile la convivenza con il virus.

Il sistema Italia non potrà infatti reggere il prolungarsi di un lockdown a medio termine. È indispensabile trovare un modo per riavviare la vita economica del paese, pena un arretramento non recuperabile in tempi prevedibili dei livelli di vita e di protezione sociale del popolo italiano.

Dunque, la questione non è se privilegiare l'emergenza economica o quella sanitaria ma come gestire insieme le due emergenze, elaborando proposte per la riapertura che siano strategiche, concrete e col più ampio spettro di applicazione possibile. Da questo punto di vista la riapertura di alcune attività rispetto ad altre deve essere basata su criteri oggettivi di rischio sanitario e devono essere previsti provvedimenti di sostegno specifici e "su misura" per le attività produttive ed economiche che potranno tornare operative per ultime, a tal proposito si pensi al settore dei pubblici esercizi e della ristorazione, del turismo e delle attività sportive, ricreative e culturali.

Inoltre, considerato che le criticità si protrarranno, sia pure in modo differenziato, per un periodo mediolungo, occorre predisporre misure che possano essere utili su un orizzonte temporale altrettanto prolungato. Continuare a pensare ad interventi nell'ordine di poche settimane sarebbe un errore clamoroso.

Inoltre, appare evidente che per la gestione dell'emergenza e, soprattutto, per favorire una immediata ripresa dell'economia reale, necessitano ingenti risorse finanziarie che, ad oggi, visto l'andamento del negoziato in sede UE, non appaiono di immediata disponibilità. Si ritiene pertanto utile e necessario elaborare uno strumento di raccolta straordinaria, un prestito nazionale a lunga scadenza, finalizzato a finanziare, a fondo perduto, tutte quelle misure necessarie alla tutela del tessuto economico e sociale (sostegno della produzione, delle opere pubbliche, ...), dedicato ai risparmiatori italiani che assicuri un rendimento garantito del 3%, impignorabile ed esentato da qualsiasi imposta presente e futura.

Sicurezza sul lavoro

L'Italia ha una legislazione all'avanguardia in materia di sicurezza sul lavoro e ciò nonostante registriamo un numero di incidenti e di morti sul lavoro elevatissimo. La sicurezza sui posti di lavoro è dunque un nervo scoperto in Italia.

La pandemia in corso è destinata a modificare per sempre anche l'approccio al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche perché modificherà il concetto stesso di "luogo di lavoro".

L'approccio metodologico al tema salute e sicurezza dovrà essere improntato sul raggiungimento concreto dei risultati (meno infortuni, malattie professionali e contagi) piuttosto che ad un assolvimento formale delle prescrizioni normative.

Occorre con grande lucidità modificare tutte le politiche in materia, dal punto di vista legislativo, contrattuale, formativo.

Dobbiamo quindi capire come far ripartire le attività economiche conciliando libertà economica e sicurezza, senza perdere di vista le criticità preesistenti.

Requisiti riapertura attività economiche

Il 24 aprile è stato definito un nuovo “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” tra Parti sociali e Governo che farà da riferimento per la fase della riapertura. Inoltre, il Comitato Tecnico Scientifico dell’Inail ha reso pubblico un documento che fornisce indicazioni e suggerimenti per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il nuovo Protocollo è più stringente di quello varato dal Governo il 14 marzo. e sancisce che il rispetto delle prescrizioni è condizione necessaria per la riapertura. Inoltre, lo studio Inail classifica le attività per classi di rischio. Sarà dunque utile definire ulteriori Protocolli applicativi che individuino, per settore di attività e per dimensionamento aziendale, i livelli minimi di sicurezza a tutela di lavoratori, imprenditori, clienti e fornitori.

Ovviamente situazione organizzative e produttive diverse devono prevedere livelli di protezione differenziati. Ad ogni livello di rischio deve corrispondere un livello di protezione e di precauzione.

In via generale si ritiene necessario garantire:

- disponibilità generalizzata di DPI per lavoratori, clienti e fornitori;
- programma di sanificazione ambienti e strumenti di lavoro e di utilizzo dei termoscanner;
- piano di gestione dei processi produttivi che garantisca le distanze interpersonali e/o, ove non è possibile, alzi i livelli di protezione individuale;
- piani di turnazione, rotazione e decentramento operativo anche presso altre sedi per assicurare il distanziamento sociale;
- piano di gestione degli accessi, delle uscite e degli spazi comuni;
- formazione obbligatoria e generalizzata sulla prevenzione dei contagi.

Il Protocollo 24 aprile ha stabilito, tra l’altro, la costituzione di Comitati territoriali delle parti sociali, con la partecipazione eventuale delle autorità locali, per il monitoraggio dell’applicazione delle misure previste nel territorio con particolare riferimento alle piccole imprese.

È ragionevole che tali comitati, allargati ad altri soggetti di rappresentanza, possano anche svolgere una funzione rispetto a specifiche esigenze organizzative e produttive delle aziende che vogliono operare e che debbano risolvere diversamente da come previsto dal Protocollo il tema della sicurezza.

- Possono riprendere le attività le aziende, indipendentemente dal settore merceologico, che abbiano ottemperato ad uno dei punti precedenti. Ovviamente è necessario attivare uno specifico sistema di controllo, attivabile anche dalle rappresentanze sindacali.

- Sicurezza in itinere. Non ha senso garantire la sicurezza dei lavoratori nelle aziende se poi gli stessi lavoratori sono costretti a raggiungere il lavoro su mezzi pubblici affollati e senza garanzie. È quindi indispensabile riorganizzare il sistema del TPL al fine di evitare gli assembramenti eccessivi, programmi di sanificazione costanti, adeguati strumenti di protezione per utenti e personale. In particolare, si ritiene che il prezzo del biglietto (o dell'abbonamento) debba comprendere i DPI obbligatori. È necessario inoltre che lo Stato, ovvero l'associazionismo datoriale del settore, fornisca una piattaforma per la vendita di titoli elettronici di viaggio (oggi disponibile solo in due o tre città italiane).
- Si possono incentivare gli strumenti di welfare aziendale per fornire polizze assicurative contro i rischi sanitari ai dipendenti.

Tutto quanto sopra può e deve essere fatto entro la scadenza del 3 maggio 2020. È evidente che a regime un piano di questo tipo comporterà:

- un fabbisogno materiale di non meno di 60 milioni di kit di protezione (differenziati per livello di attività) giornalieri che ci dobbiamo attrezzare a produrre e distribuire a famiglie, imprese e istituzioni;
- un credito di imposta del 100%, immediatamente compensabile, per tutte le spese necessarie alla sanificazione degli ambienti di lavoro, per i dispositivi di protezione individuale e per gli altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici e a garantire la distanza di sicurezza interpersonale;
- un credito di imposta per le spese professionali e di consulenza effettuate per l'adeguamento dei processi organizzativi e produttivi in conseguenza dell'emergenza sanitaria;
- la necessità che le imprese dispongano delle risorse necessarie per sostenere i costi per l'adeguamento strutturale e organizzativo ai nuovi criteri di sicurezza.
- APPROCCIO COSTRUTTIVO E NON REPRESSIVO DEI SOGGETTI ADDETTI AL CONTROLLO NELLE AZIENDE
- È necessario che si sviluppino procedure e modelli di gestione della sicurezza per covid che siano adatti ad ogni realtà aziendale o studio professionale;
- È necessario impegnare gli organi che effettuano controlli in questa materia su un atteggiamento/modalità operativa che sia costruttivo e non repressivo. Bisogna preferire dare informazioni e suggerimenti piuttosto che fare sanzioni.

La copertura di TUTTI questi costi deve essere garantita dallo Stato con vari strumenti a seconda che tali costi siano in capo alle aziende, alle famiglie, ai servizi pubblici.

Obiettivi di medio periodo

È necessario istituire subito un gruppo di lavoro per modificare ed unificare la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che oggi risulta frammentata, premessa indispensabile per

modificare la contrattazione collettiva, i piani di sicurezza aziendali, le disposizioni su controlli e medicina del lavoro.

È necessario autorizzare aule virtuali in presenza per la formazione obbligo di legge, compresa la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fermo restando la necessità di far svolgere le prove pratiche e le verifiche finali in presenza, ove previste.

Sicurezza e Ambiente

Alcuni interventi strutturali richiedono una fusione delle previste e da lungo tempo annunciate riforme verso un cosiddetto Green New Deal, e la nuova consapevolezza portata dall'esperienza della pandemia. Pare profilarsi, per esempio, una relazione tra severità dei sintomi di covid-19 e qualità dell'aria (nella pianura padana e non solo). La sostenibilità ambientale richiede forti investimenti, e indica come la riduzione delle emissioni nell'atmosfera sia un obiettivo ancora più urgente. Sul piano sociale, come altre volte storicamente accaduto, occorre pensare a un piano di risanamento edilizio e urbanistico che intervenga sulla sicurezza dei mezzi di trasporto pubblico, sulle ristrutturazioni edilizie, sulla bonifica dei ghetti e delle baraccopoli che, alle periferie della città e nelle campagne, complice anche il fenomeno del caporalato, hanno ricreato negli ultimi anni condizioni abitative inaccettabili per settori marginali, a volte immigrati, che non possono essere più tollerate oggi anche per ragioni sanitarie evidenti. Un forte controllo del territorio non potrà essere attuato per mera via repressiva, ma con interventi di risanamento, edilizia sociale, integrazione.

Ammortizzatori sociali

La scelta del Governo di consentire un accesso generalizzato agli ammortizzatori sociali è largamente condivisibile e serve ad evitare il collasso della coesione sociale del Paese.

Si sono tuttavia manifestate alcune criticità che, in qualche caso, erano state ampiamente preannunciate anche da alcune delle parti sociali qui rappresentate. In questa sede intendiamo fare due ordini di proposte: ▪ Proposte migliorative sulle scelte fatte finora.

- Proposte per affrontare la fase due.

Proposte migliorative

- Confermare, anche in questo periodo di emergenza, la distinzione delle diverse tipologie di ammortizzatori sociali (FIS, CICD, CIGO, Fondi Bilaterali) messa in capo a milioni di aziende che per la prima volta si confrontano con il tema si è rivelato un errore. Proponiamo che il nuovo decreto corregga questo errore producendo un modello unico di domanda e affidando all'INPS il compito di classificare e distinguere per tipologia e fondo di appartenenza. Semplificare la vita delle imprese in questa fase è una priorità assoluta.

- Data la pesante mole di lavoro che grava sull'Istituto, si è rivelato un errore pensare che l'INPS potesse erogare milioni di prestazioni di sostegno al reddito in tempi compatibili con l'emergenza che vive il Paese. Anche la convenzione con l'ABI non ha prodotto, ad oggi, risultati apprezzabili. È probabile che le prime indennità saranno erogate a fine aprile, quindi per evitare ulteriori ritardi, occorre adottare subito modalità che snelliscano le procedure e riducano sensibilmente tempi di erogazione delle risorse. Tra queste deve essere valutata la proposta che – per gli ammortizzatori con causale covid-19 - l'Inps eroghi le indennità alle imprese che poi le trasferirebbero ai lavoratori. Questa opzione ridurrebbe in maniera significativa la quantità di pratiche e bonifici da far lavorare all'Inps.
 - È stato un errore gravare l'INPS di ulteriori compiti impropri come l'erogazione del bonus. La funzione di contrasto alla povertà è nobile ma non rientra tra i compiti principali dell'Istituto. Per snellire il lavoro dell'INPS in questo periodo di forte emergenza e per garantire efficienza ed efficacia, sarebbe bene che l'Istituto si concentrasse sulla sua mission fondamentale, cioè la gestione previdenziale. L'erogazione di bonus non legati a prestazioni lavorative deve essere messa in capo alla Agenzia delle Entrate o, in alternativa, a Poste Italiane.
 - Una delle criticità emerse è quella relativa alle aziende artigiane che, in base alla norma, devono proporre istanza al Fondo bilaterale. Tali criticità sono state solo parzialmente risolte a livello regionale e con disposizioni di differimento del versamento degli arretrati. Riteniamo che, per semplificare l'accesso agli ammortizzatori, si possa inserire nel prossimo decreto – fatto salvo quanto già fatto – un chiarimento rispetto alle modalità di erogazione delle integrazioni salariali per quelle aziende artigiane che applicano CCNL che siano sottoscritti da parti sociali non inserite tra gli attori del Fondo Bilaterale di Solidarietà per l'artigianato, eventualmente prevedendo per le stesse l'accesso diretto agli ammortizzatori.
 - Misure di sostegno al reddito per tutto quel personale che non ha diritto alla cassa integrazione (come gli stagionali) fino a quando non vengano riassorbiti nel ciclo produttivo di filiera.
 - Il lavoro domestico è stato escluso dal campo degli ammortizzatori sociali, prevedendo solo un rinvio del versamento dei contributi. Si stimano 800 mila lavoratori regolari, cui andrebbero aggiunti 1,2 milioni di irregolari. Tuttavia, questo sta producendo due fenomeni:
 - perdita di posti di lavoro o di reddito (attraverso l'istituto della sospensione della prestazione prevista dai CCNL) dei collaboratori domestici perché le famiglie già in difficoltà non possono sostenerne i costi;
 - aumento del lavoro nero in un settore già fortemente critico
- Chiediamo che, come aveva annunciato il Ministro Catalfo, il lavoro domestico sia incluso negli ammortizzatori sociali.

Infine, riteniamo che l'attuale crisi sia l'occasione per definire, in particolare per il lavoro agricolo e per il lavoro domestico, una modalità di gestione che possa arginare il tradizionale utilizzo di lavoro sommerso, sia attraverso agevolazioni fiscali sia attraverso modalità operative semplificate.

Inoltre, riteniamo indispensabile dare una immediata risposta alla emergenza della filiera agricola alimentare che, all'inizio della stagione, rischia di non essere in grado di garantire la raccolta per mancanza di manodopera. Riteniamo errato utilizzare tale emergenza per effettuare una sanatoria surrettizia dell'immigrazione clandestina tuttavia riteniamo utile introdurre due misure limitate alla fase emergenziale: 1. Individuare uno strumento flessibile di contrattualizzazione (es. voucher) anche rivolto a lavoratori stranieri (autorizzati per il periodo necessario) che garantisca la disponibilità della necessaria manodopera ma anche che la stessa operi in condizioni di sicurezza sanitaria e di legalità.

2. In conformità con le norme relative al Reddito di cittadinanza, offerta di opportunità di lavoro ai percettori dell'indennità (ove compatibili con il lavoro agricolo per età e condizione personale). Ovviamente al lavoratore deve essere garantito che, terminato il contratto non perda l'indennità (o addirittura che gli venga prolungata di pari periodo) e l'eventuale integrazione nel caso la retribuzione prevista sia inferiore a quanto lo stesso percepisce a titolo di Reddito di cittadinanza.

Proposte fase due

- La proposta di cui sopra sulla domanda unica per l'accesso agli ammortizzatori deve essere a maggior ragione prevista per la fase due in cui le aziende dovranno concentrarsi al massimo sulla ripartenza.
- Secondo i nostri calcoli le risorse disponibili per gli ammortizzatori sociali, così come previsti sono insufficienti. Occorre quindi aumentare lo stanziamento.
- Le nove settimane attualmente previste sono palesemente insufficienti. Posto che il periodo 23 febbraio – 3 maggio è di 10 settimane, è chiaro che molte aziende non riapriranno immediatamente e molte ancora potranno reintegrare il personale solo gradualmente. Occorre quindi non solo un provvedimento di estensione ma una procedura, agile e veloce, di progressiva riduzione della cassa integrazione nel numero delle ore e dei lavoratori. Si ritiene possibile utilizzare una piattaforma online che consenta alle imprese (ed ai loro consulenti) di rimodulare l'entità della cassa in modo semplice e veloce.
- Sarebbe opportuno valutare una tassazione agevolata - per il periodo di durata/proroga delle integrazioni salariali covid – per le somme erogate come integrazioni salariali;
- È necessario prevedere l'esenzione fiscale e contributiva delle somme che i datori di lavoro decidono di riconoscere a titolo di "integrazione" delle indennità riconosciute per le integrazioni salariali. In questo modo si crea un sistema virtuoso che incentiva la maggiore erogazione di somme nette ai lavoratori, alimentando la capacità e la disponibilità a spendere ed alimentando il volano positivo del ciclo economico

(non bisogna dimenticare che la paura del futuro inciderà moltissimo sulla disponibilità alla spesa del cittadino comune).

- È necessario prevedere una rivisitazione sostanziale del contratto di solidarietà (percentuali riduzione orario, soggetti destinatari, incentivi all'utilizzo, etc) per agevolare la ripresa ed evitare i licenziamenti come unico strumento per la ristrutturazione aziendale post covid.

Sostegno alle imprese

Fino a questo momento tutte le iniziative del Governo in favore delle imprese per la nuova fase sono ristrette alla possibilità delle stesse di ottenere prestiti a condizioni agevolate. Ovviamente è tutt'altro che scontato che le imprese vogliano, o possano, indebitarsi.

Deve inoltre essere ricordato che molte aziende erano già ampiamente esposte prima della crisi e che molte altre, già in difficoltà, hanno visto inevitabilmente peggiorare la loro situazione. Dunque, moltissime imprese sono non finanziabili e lo sanno bene sia gli imprenditori che le banche.

Occorrono quindi ben altri interventi per sostenere la ripartenza. Ecco alcune delle nostre proposte:

- Abolizione per il 2020 e per il 2021 degli acconti IVA, delle tasse e dei contributi. Il pagamento di IVA, tasse relative e contributi del 2020 dovrebbe essere posticipato al 2021 e rateizzato in 12 mesi senza interessi. I medesimi pagamenti relativi al 2021 dovrebbero essere posticipati al 2022 e rateizzati in 12 mesi senza interessi.
- Rinvio delle norme che definiscono il cd durc fiscale e la complicatissima gestione delle ritenute negli appalti anche al fine di valutarne una semplificazione. Sospensione del pagamento dei mutui con slittamento delle rate. Gli interessi sulle rate congelate sono a carico dello Stato.
- Conversione dei fondi di sostegno alle imprese in un nuovo fondo per coprire al 100% le spese delle aziende per adeguarsi alle nuove esigenze di prevenzione sanitaria.
- Elevare la garanzia bancaria al 100% a carico dello Stato eliminando così ogni lungaggine burocratica. Appare irrazionale e anche controproducente che la percentuale di garanzia erogate dallo Stato a mezzo Cassa Depositi e Prestiti (CDP) e sua controllata SACE a copertura dei finanziamenti che verranno erogati dalle banche sia al 90% invece che al 100%. A parte il fatto che il 10% è una percentuale irrisoria a fronte della copertura statale del 90%, questa garanzia incompleta costringerà le banche ad una seconda istruttoria che burocratizzerà e allungherà i tempi delle pratiche, spostando nei mesi avvenire l'effettiva erogazione delle somme.
- Aumentare il plafond riservato alle Micro, Piccole e Medie Imprese, Lo stanziamento di 200 milioni di euro appare veramente esiguo per un sistema produttivo che rappresenta oltre il 90% delle imprese italiane e che contribuisce in maniera determinante al PIL del nostro paese e a mantenere elevati livelli occupazionali.

- Erogazione di contributi a fondo perduto. In presenza di una “calamità naturale” di questa portata riteniamo che le Istituzioni, sia nazionali che regionali, debbano adottare approcci di sostegno alle imprese che prevedano una percentuale di risorse a fondo perduto da calcolarsi rispetto alla dimensione occupazionale e al fatturato delle imprese. In particolare, riteniamo necessario e urgente un contributo a fondo perduto in “conto spese d’esercizio” quantificabile nell’80% dei costi fissi aziendali alle imprese e alle attività produttive e professionali che intendano avviare subito la produzione e riassorbire i lavoratori che percepiscono il sostegno al reddito tramite ammortizzatori sociali.
- Sospensione dell’utilizzo degli Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale (ISA) per il 2020 in considerazione dell’impatto negativo dell’emergenza sanitaria sui bilanci delle imprese.
- Riduzione del cofinanziamento nei bandi europei. In virtù delle difficili condizioni economiche in cui si trovano e si troveranno molte imprese italiane dopo l’emergenza sanitaria, per il prossimo triennio 2020/2022, e alla luce della nuova programmazione dell’Unione Europea sui fondi strutturali per gli anni 2021/2017, si chiede di abbattere o azzerare la quota di compartecipazione e/o cofinanziamento richiesto alle imprese per usufruire delle varie misure/interventi finanziari. Questo al fine di trasformare la nuova programmazione in uno strumento economico utile al sostegno e al rilancio delle piccole e medie imprese del nostro Paese. Infatti, l’attuale quota di compartecipazione e/o cofinanziamento (che varia dal 30% al 80%) renderebbe difficile, se non impossibile, per le imprese partecipare ai progetti europei, aumentando la quota di fondi non utilizzati dall’Italia.
- Sempre relativamente ai bandi e ai fondi europei, avviare un processo di semplificazione burocratica e amministrativa delle procedure di finanziamento alle imprese.
- Aumentare a 15 anni il tempo di rientro per le somme ricevute.
- Il credito d’imposta per gli affitti è una buona misura, ma oggi è limitato solo ad alcune tipologie di imprese e limitato ad alcune categorie catastali. È necessario rimodularlo e renderlo accessibile a tutte le attività economiche coinvolte nel lock down.
- Aumento del 100% dei massimali previsti per la concessione degli Aiuti di Stato di cui ai Regolamenti UE 1379/2013, 717/2014, 1408/2013, 1407/2013 e la sospensione dei limiti dell’intensità degli Aiuti di Stato previsti dal Regolamento UE n. 651/2014, capo III, art. 31 comma 4.
- In prospettiva occorre pensare un nuovo patto economico sociale tra lo Stato ed il sistema produttivo delle PMI: si può cogliere il momento causato dalla tragedia economica generata dalla pandemia unitamente alle opportunità derivanti dalla riscrittura delle regole economiche comunitarie oltre che alla necessità di fornire stimoli allo sviluppo delle piccole e medie attività produttive, per ristabilire una cultura sociale che veda la PMI come risorsa comune ed, appunto, soggetto creatore di ricchezza sociale. Si potrebbe finalmente affrontare e rendere pragmaticamente attuale e spendibile la funzione che la

costituzione affida alle imprese ed ai creatori di lavoro. Ovviamente andrebbero riscritte e precisate tutte le norme antielusione ed anti furbizia, ma si ritiene che questa esigenza sia tra le più sentite dalle imprese sane che producono.

Piano investimenti straordinari

È opinione largamente condivisa e non innovativa che sia necessario attivare un piano straordinario di opere pubbliche con due finalità: dare uno shock positivo all'economia e colmare le insufficienze infrastrutturali sia sul fronte delle nuove opere che su quello della manutenzione (del sistema stradale, ferroviario e portuale, delle reti informatiche, del territorio, del sistema idrogeologico).

La difficoltà continua ad essere rappresentata dagli ostacoli, burocratici e gestionali, che finora hanno sempre frenato, se non fatto fallire, ogni tentativo in questo senso.

Proponiamo di tentare di superare tali difficoltà con due procedure innovative da adottare su un elenco di opere (già esistente) progettate e finanziate ma ferme per ragioni varie:

- Affidare al Consiglio Superiore dei lavori pubblici il compito di un esame preventivo delle opere cantierabili dal punto di vista progettuale e tecnico-formale con un cronoprogramma serratissimo che consenta di svincolare immediatamente il maggior numero di opere possibili.

- Affidare ad una autorità indipendente (ad esempio ANAC) il controllo ed il collaudo delle opere: è necessario superare il tradizionale eccesso di controlli preventivi con maggiori e più efficaci controlli in itinere e concentrarsi soprattutto sui collaudi. Un collaudo ben fatto è la migliore garanzia della efficacia ed economicità delle opere.

- Attuazione immediata della delibera ANAC n. 289 del 1° aprile 2020 con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha proposto al Governo di esonerare, fino al 31 dicembre 2020, le stazioni appaltanti e gli operatori economici dal versamento della contribuzione, a favore della stessa ANAC, per l'indizione o la partecipazione ad una gara d'appalto.

- Istituzione di Fondi e garanzie governative per accelerare le opere pubbliche dei Comuni, pagamenti anticipati dal 30 al 50%, riduzione del numero delle stazioni appaltanti, intensificazione dei controlli di legalità sulle procedure di aggiudicazione degli appalti, potenziamento degli incentivi per la riqualificazione energetica delle abitazioni.

- Utilizzo dei fondi europei, attraverso una ricognizione delle risorse della Programmazione 2014-2020 non ancora spese, per cofinanziare gli strumenti di integrazione al reddito e per finanziare percorsi di formazione volti a rafforzare le competenze informatiche e quelle di specifiche settore. Contestuale richiesta di proroga per l'utilizzo dei fondi della Programmazione 2014-2020.

- Allentamento fino al 31 dicembre 2020 dei vincoli in materia di ricorso a contratti di lavoro flessibili, con particolare riferimento al tempo determinato e al contratto di somministrazione.

- Emanazione di circolari e linee guida, da parte dei Ministeri competenti, con il coinvolgimento e la collaborazione delle Parti Sociali al fine di facilitare l'applicazione e l'utilizzo delle misure previste dal legislatore.

- Sospensione dello split payment per garantire una immediata liquidità alle imprese. Lo split payment produce per molte aziende un credito di Iva compensabile che, al momento a causa del fermo delle attività, le stesse aziende non possono esigere.

- Sarebbe opportuno creare una rete di osservazione territoriale che evidenzii gli eventuali lavoratori sospesi in CIG e le richieste di aziende che hanno la necessità di assunzione anche temporanea di personale. Questo anche con la condivisione della rete delle figure autorizzate a fare selezione, intermediazione del personale. La redistribuzione solidale del personale a livello territoriale fra settori in crisi e settori con necessità di personale è fondamentale, ovviamente adeguando le normative esistenti per il periodo della Fase due. Oggi questa funzione non può gravare tutta sui CPI.

- È necessario rivedere i limiti riguardo i beni spesa aziendali oggi limitati ad un tetto di € 258 annuali. È necessario alzare questo limite per l'acquisto di beni di prima necessità. Questo allargamento riuscirebbe a favorire anche aziende che vogliono premiare i propri dipendenti in questo difficile momento e consentirebbe velocemente di ridurre il cd cuneo fiscale.

Si ribadisce pertanto l'esigenza, al fine di garantire una efficace gestione dell'emergenza e, soprattutto, di favorire una immediata ed equilibrata ripresa dell'economia reale, di assicurare adeguate risorse finanziarie per sovvenzionare, a fondo perduto, tutte le misure necessarie alla tutela del tessuto economico e sociale italiano, risorse che potranno essere raccolte anche tramite la emissione di un prestito nazionale a lunga scadenza, così come indicato in premessa.

Il presente documento è stato elaborato con il supporto tecnico dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro.