confimi industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

"Ricaduta Covid 19 sull'occupazione e sicurezza luoghi di lavoro"

Audizione
Commissione Lavoro del Senato

Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata

Roma, 12 maggio 2020

PREMESSA

250 è il numero delle imprese che ogni giorno, nel 2019, hanno chiuso i battenti.
Si tratta di oltre 91 mila aziende in un anno e il numero è continuato a crescere: nel primo trimestre del 2020 infatti abbiamo detto addio a 9 mila imprese in più rispetto all'anno precedente.

E per tutte quelle imprese che resisteranno le previsioni non sono di certo rosee: si stima una perdita di fatturato tra i 348 e i 475 miliardi di euro, si tratta di uno scostamento compreso tra il -12,7% e il -18% rispetto al 2019.

Un'emorragia economica che ha colpito trasversalmente tutti i settori: -52,6 la fabbricazione dei mezzi di trasporto, -51,2% le industrie del tessile, l'abbigliamento, pelli e accessori e ancora -37% la metallurgia. Un calo minore ma significativo è registrato dall'industria alimentare.

Confimi Industria vuole segnalare che non basta autorizzare l'apertura dell'attività per far ripartire il lavoro: serve una vera politica di avvio che operi in regime di straordinarietà, capace di recuperare quanto perduto anche sul versante sociale e che sia capace di affrontare i mutamenti intervenuti nei nuovi bisogni e nelle preoccupazioni delle persone.

Una politica industriale, e relative misure governative, che agiscano in deroga alla burocrazia italiana e superino i limiti imposti da Bruxelles. Un piano di rilancio che agisca "in deroga".

Un capitolo a parte meritano la questione credito e liquidità.
In questi giorni Confimi Industria attraverso un'indagine conoscitiva ha tastato il polso delle imprese e, una volta tirate su le serrande, non sempre è seguito l'inizio delle attività così che oltre il 68% del campione ha dichiarato che avrà a breve problemi di liquidità: nel 42% dei casi a causa di una riduzione drastica fino quasi all'azzeramento delle commesse, in un altro 26% a causa di mancati pagamenti.

Dal 4 maggio inoltre, con il riavvio del manifatturiero, sono tornati a lavorare oltre quattro milioni e mezzo di lavoratori che si sommano ai tanti che non si sono mai fermati: quella che per alcuni è una parziale apertura è, a tutti gli effetti, il banco di prova della fase di convivenza con il Covid-19.

Convivenza che a livello industriale, così come da rilevazione fatta alle imprese del sistema Confimi Industria significa lavorare a regime ridotto: il 71% del campione intervistato ha dichiarato che le misure di distanziamento per arginare la diffusione del contagio del virus hanno un impatto sulla produttività, insistendo significativamente sui processi in un caso su cinque.

Ai costi di organizzazione degli spazi, si aggiunge l'investimento fatto dalle imprese per rispettare il protocollo di sicurezza del personale: si tratta del 2,8% del fatturato con l'estrema difficoltà, riscontrata da un imprenditore su due, nel reperire i dispositivi individuali di protezione.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Apprezziamo e condividiamo la scelta fatta del "non lasciare indietro nessuno".

Purtroppo però la gestione della misura ha rivelato diversi punti deboli, mettendo in difficoltà le aziende, i lavoratori e – paradossalmente – lo stesso ente di previdenza: l'INPS.

Come già espresso in fase di analisi dei decreti "Cura Italia" e "Liquidità", Confimi Industria ritiene opportuno l'aver assunto come decisione emergenziale quella di superare i limiti della CIGO introducendo una specifica causale COVID19.

Tuttavia non si comprende perché - proprio in riferimento a una simil emergenza - non si sia scelto di accorpare tutte le risorse disponibili adottando un'unica linea di ammortizzatore.

Per CIGO, CIGD e FIS dovevano essere armonizzate le procedure per garantire la piena operatività all'INPS che invece proprio per applicazioni e modalità diverse ha visto appesantire la propria macchina in ordine di tempo e burocrazia.
Addivenendo, tra l'altro, il capro espiatorio dei ritardi delle Regioni, dei ritardi burocratici dei Fondi ecc.
Farraginosità che ha comportato importati ricadute pratiche in capo alle Aziende dal punto di vista finanziario, così come per i lavoratori che hanno registrato – e registrano - ingenti ritardi per vedersi riconosciuto il reddito.

Emergenza dovrebbe esser sinonimo di velocità e di semplificazione.
Aver esteso il giusto diritto di tutela a tutti e contemporaneamente aver obbligato alla consultazione sindacale - per altro non richiesta dall'INPS - ha voluto dire irrigidire la trafila burocratica. Si è forse pensato di attribuire alle OOSS un compito di "garanzia"? In questa fase emergenziale appare comunque improprio.

Con la proroga degli ammortizzatori sociali Confimi Industria chiede che vi sia la sola riproposizione dello strumento e non la ripetizione della consultazione sindacale.

COVID 19 - LIVELLI OCCUPAZIONALI DA GARANTIRE ED INCENTIVARE

Alla luce dell'emergenza economica derivante dalla pandemia, appare verosimile che i soli ammortizzatori sociali non siano uno strumento sufficiente e che potranno essere prolungati per un tempo limitato perché diversamente non saranno compatibili con il quadro economico che si determinerà.

Con realistica previsione, tenuto conto che le aziende non riprenderanno presto a pieno regime e che le spese quotidiane non rimarranno invariate ma saranno appesantite dal costo derivante dalle norme di sicurezza, le stesse saranno costrette a valutare la riduzione dei costi più gravosi ovverosia il costo del personale. In tal senso già si registrano i primi segnali di informazione circa le misure da adottare.

Per evitare il triste epilogo, o cercare di limitarne la diffusione a macchia d'olio, - oltre a serie misure di politica industriale finalizzate a rilanciare la nostra manifattura - sono necessari interventi strutturali volti da una parte a riconoscere alle imprese gli interventi strutturali e organizzativi sostenuti a tutela della salute (leggi mascherine, guanti, gel ma anche ampliamento orari) e dell'altra il costo del lavoro permettendo quindi alle aziende di ripartire senza un sacrificio di posti di lavoro.

Nella stessa direzione anche un intervento sulla struttura degli orari di lavoro che veda un apporto solidaristico da parte dello Stato a fronte dell'impegno a mantenere in servizio l'organico potrebbe essere una via percorribile, considerando anche lo strumento della formazione obbligatoria quale politica attiva.

E ci si riferisce alle indiscrezioni relative al DL Rilancio, nel quale si attende anche la proposta del Ministro del Lavoro che prevede la possibilità di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario: una parte dell'orario verrebbe infatti utilizzata per corsi di formazione e la corrispondente retribuzione sarebbe a carico dello Stato, che potrebbe fare ricorso al programma Sure lanciato dalla Commissione Ue. Accordo da raggiungere però – si legge sempre da fonti della stampa – tra imprese e sindacati, il che – oltre a generare curiosità – creerebbe non poche eccezioni alla sua applicazione. Basti pensare alle Aziende senza RSU o RSA.

Sicuramente Confimi Industria è contraria all'ipotesi circolata in questi giorni, ovvero quella di ridurre l'orario di lavoro pur mantenendo la stessa retribuzione ai lavoratori senza ulteriori misure di sostegno, perché ci si troverebbe di fronte ad una situazione insostenibile e di chiusura di migliaia di PMI.

Del resto, limitare esuberi è nell'interesse stesso dello Stato che vedrebbe poi gli stessi a proprio carico con l'intervento di altri ammortizzatori sociali quali ad esempio la Naspi.

A tale fine, si ritiene che un buon compromesso tra riduzione dei costi aziendali e salvaguardia occupazionale, possa essere quello di rafforzare l'ambito *dell'art. 51 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 "Determinazione del reddito da lavoro dipendente".*

Prospettiva vantaggiosa sia in termini qualitativi che quantitativi: di fatto si darebbe al datore di lavoro – in presenza di determinati requisiti economici – la possibilità di trasformare le voci economiche, aggiuntive rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva nazionale (es. superminimi, una tantum, premi di produzione, et similia) e interamente soggette a tassazione e contribuzione sociale, in elementi non imponibili.

Per tanto si propone la seguente modifica di legge:

MODIFICAZIONI APPORTATE AL DPR 22 dicembre 1986, n. 917

All'art. 51:

il comma 2 è sostituito dal seguente:
«2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 6.000,00. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);
b) LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;
c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonchè quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 10 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;
d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;
e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;
f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;
f-bis) le somme, i beni, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;
f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
f -quinquies) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto la vita, l'invalidità permanente, l'infortunio o la malattia anche non occorsi sul lavoro per un importo non superiore complessivamente ad euro 1.000,00;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;
g-bis) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;
h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonchè le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;
i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.
i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.
j) le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per il pagamento del canone di locazione o del mutuo, per un importo non superiore complessivamente ad euro 4.000,00;
k) i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro finalizzati alla ricollocazione dei dipendenti licenziati a seguito dell'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ovvero di recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604;
l) le somme erogate a titolo di una tantum dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti, per un importo non superiore complessivamente ad euro 100,00»;

al comma 3, le *parole: «nel periodo d'imposta a euro 258,23» sono sostituite dalle seguenti: «nel periodo d'imposta a euro 500,00».*

Dopo l'articolo 51 è inserito il seguente: «Art. 51-bis (Conversioni elementi imponibili in elementi non imponibili). — 1. In presenza di una riduzione di fatturato superiore al 30% nel semestre precedente, al fine di salvaguardare l'occupazione, ai datori di lavoro, in deroga all'art. 2113 del Codice Civile, è consentito convertire unilateralmente e con atto scritto le voci economiche, ulteriori rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva nazionale, in somme e valori di cui all'art. 51, comma 2 e comma 3».

MODIFICAZIONI APPORTATE AL DECRETO LEGISLATIVO 5 dicembre 2005, n. 252

All'art. 8:

al comma 4, le parole: *«dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57» sono sostituite dalle seguenti: «dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro*

8000,00» e le parole: «ai fini del computo del predetto limite di euro 8000,00» sono sostituite dalle seguenti: «ai fini del computo del predetto limite di euro 8000,00»

al comma 6 le parole*: «dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui.» sono sostituite dalle seguenti: «dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 8000,00 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 28.000,00 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 3000,00 euro annui.»*

FORMAZIONE

In riferimento al "*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro"* del 24 aprile 2020, allegato al *DPCM 26 aprile 2020*, il punto 10 in materia di formazione recita "sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work" e "Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista)".

Onde evitare possibili infortuni legati alla mancata formazione e relativo addestramento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, Confimi Industria chiede la possibilità di poter effettuare i corsi di formazione che richiedono la parte pratica in modalità *on the job* nel rispetto del distanziamento sociale e di quanto previsto nel suddetto Protocollo, nonché contingentando il numero di lavoratori interessati.

VINCOLI LICENZIAMENTO:
A) PER ACCEDERE AL CREDITO DECRETO LIQUIDITÀ ART 1 COMMA 2 LETTERA L
B) ART. 46 DL 18/2020 E SUCC. MOD.)

Pur esistendo già in Italia regole del Diritto del Lavoro che prevedono l'attivazione e l'obbligo di consultazione sindacale in materia di riduzione del personale, Confimi Industria ritiene non in linea con la libertà d'impresa, sancita costituzionalmente, l'aver introdotto nel Decreto Liquidità il vincolo della concessione di linee di credito condizionato alla gestione dei livelli occupazionali tramite accordo sindacale.

Sempre in materia di gestione dei livelli occupazionali appare quantomeno necessario che la legge Italiana comunque prevede in capo all'Azienda il diritto nella gestione dei rapporti di lavoro ivi

compreso il licenziamento come elemento conclusivo del rapporto di lavoro stesso, certamente condizionato dalle norme contrattuali e di legge, ma valevole.

Ora in riferimento a quanto disposto all'art.46 del Dl 18/2020 e successive modifiche, al di là del contesto giuridico in cui la norma opera per cui, per esempio, i licenziamenti non sono conciliabili con procedure di sospensione in corso attraverso l'impiego degli ammortizzatori sociali la cui finalità stessa è gestire contrazioni di lavoro per evento transitorio e temporaneo, sicché l'impiego di tali strumenti di fatto esclude in radice un problema di esuberi se la contrazione del lavoro è determinata da fattori esogeni.

Resta dubbia quindi l'efficacia della norma relativamente all'obiettivo che si vuole perseguire: se ci sarà un effettivo calo del Pil - già oggi si stima non inferiore al -10% per il 2020 – andranno persi milioni di posti di lavoro.

Quindi il tema è: come si concilia la norma sul divieto dei licenziamenti (procrastinato fino al 16 agosto 2020) con la riduzione dei posti di lavoro necessari a sostenere una produzione contratta?
La soluzione non può essere, sic et simpliciter, vietare i licenziamenti.

Di fatto sottolinea Confimi Industria non sono prospettate soluzioni alle imprese tali da permettere una gestione dei livelli occupazionali compatibile con la propria capacità produttiva, rimodulata sulle future richieste di mercato.

COVID19 E INFORTUNIO SUL LAVORO – COSTO DELLA SICUREZZA

Confimi Industria riscontra la precisazione intervenuta da parte dell'Inail - contenuta nell'art. 42 del D.L. 18/2020, conv. in legge 27/2020 - laddove imputa all'Azienda il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro per il contagio contratto "in occasione" di lavoro che attenua la portata della responsabilità Aziendale, illustrando che va provato il nesso di contestualità, temporalità e va dimostrato inoltre che negli ambienti di lavoro non sanitari non c'è alcuna presunzione che il contagio dipenda dal lavoro.

Tuttavia il timore di incorrere in sanzioni penali e controversie per danni è ancora troppo forte.

Chiediamo quindi che sia intrapresa un'azione incisiva di chiarimento e la possibilità di eliminare questa norma che appare fuori luogo e penalizzante per le imprese oltre ogni logica.

Le Aziende non possono essere sottoposte a ulteriori aggravi di costo, già la piena applicazione delle norme contenute nei protocolli in materia di sicurezza, corretti e condivisi in una logica di prevenzione, appesantiscono la produttività aziendale e traslano la responsabilità della vigilanza sanitaria dallo Stato alle aziende.

Proprio in riferimento ai temi della vigilanza e delle eventuali sanzioni deve esserne chiarita l'entità e occorre stabilire se un protocollo deputato a definire linee guida di comportamento sia o meno lo strumento deputato a stabilire anche le sanzioni d'infrazione allo stesso.

Di fatto, nel protocollo in questione, laddove vengono richiamate, le sanzioni appaiono solo in capo all'Azienda come se il lavoratore smettesse di essere cittadino ai confini dell'attività Aziendale.

RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE

La fase emergenziale a cui la pandemia ha obbligato il sistema ha permesso al Governo di superare, cercando di semplificare, l'iter previsto per alcuni aspetti procedurali.

Ne sono esempio la sola comunicazione senza obbligo di accordo per la CIGO, la consultazione Sindacale in via telematica, la semplice comunicazione per attivare lo SW et similia.

Tutto questo è stato possibile con il coinvolgimento e la condivisione delle parti.

La sintesi creata e riuscita proprio in occasione della realizzazione del protocollo sulla prevenzione del contagio da Covid (protocollo siglato il 14 marzo e poi aggiornato il 24 aprile) dovrebbe essere mutuata dal Governo per altri aspetti fondamentali.

Basterebbe attivare il confronto tra le parti per interessi ed identità e non per sigla e questo sia per il sistema imprenditoriale che per le Organizzazioni Sindacali.

Forse è giunta l'ora di attuare pienamente la Costituzione dall'art 39 non per rivincite o altro ma per dare piena attuazione delle applicazioni negoziali e quindi dare piena attuazione degli accordi raggiunti e non vedere ogni occasione utile per attivare distingui che nulla hanno a che fare con la funzionalità dello Stato a tutti i livelli.

Invero la soluzione che andrebbe prospettata dovrebbe permettere alle imprese che vengano messe, per la prima volta nella nostra storia, in condizione di lavorare senza ostacoli burocratici e vessazioni fiscali, con un confronto con le parti sociali atto a gestire una nuova generazione di contratti collettivi che andrebbero definiti - per il prossimo periodo - "di sopravvivenza" e adattabili alle singole realtà aziendali, di filiera o di territorio.