Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 27

11ª COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

AUDIZIONE DI RAPPRESENTANTI DI ABI IN RELAZIONE ALL'AFFARE ASSEGNATO RIGUARDANTE RICADUTE OCCUPAZIONALI DELL'EPIDEMIA DA COVID-19, AZIONI IDONEE A FRONTEGGIARE LE SITUAZIONI DI CRISI E NECESSITÁ DI GARANTIRE LA SICUREZZA SANITARIA NEI LUOGHI DI LAVORO (N. 453)

178ª seduta (antimeridiana): martedì 19 maggio 2020

Presidenza del presidente MATRISCIANO

AU 0529
TIPOGRAFIA DEL SENATO

I N D I C E

Audizione di rappresentanti di ABI in relazione all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453)

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 10, 11 e *passim*
DE VECCHIS *(L-SP-PSd'Az)* 10
TOFFANIN *(FIBP-UDC)* 10
BOTTINO . . . . . *Pag.* 4, 11

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-Liberi e Uguali: Misto-LeU; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-Più Europa con Emma Bonino: Misto-PEcEB.

Interviene, nell'ambito dell'affare assegnato, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e per gli effetti dell'articolo 50, comma 2, del Regolamento, per ABI, il dottor Stefano Bottino, direttore centrale e responsabile della direzione sindacale e del lavoro.

I lavori iniziano alle ore 12,10.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di ABI in relazione all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione di rappresentanti di ABI in relazione all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453).

È presente il dottor Stefano Bottino, direttore centrale e responsabile della direzione sindacale e del lavoro, che ringrazio per aver accettato il nostro invito.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo, nonché la trasmissione sul canale *WebTV* 4 del Senato della Repubblica e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei nostri lavori.

Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna, con collegamento degli auditi in videoconferenza, è assicurata anche attraverso il Resoconto stenografico.

Avverto infine che la documentazione riferita all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453), consegnata nel corso delle audizioni, sarà resa disponibile, per la pubblica consultazione, sulla pagina *web* della Commissione.

Cedo dunque la parola al dottor Bottino, pregandolo di contenere il suo intervento in venti minuti, così da dare la possibilità ai senatori di porre quesiti e di ascoltare poi i suoi chiarimenti.

Prego, dottor Bottino.

BOTTINO. Illustre Presidente, onorevoli senatori, l'Associazione bancaria italiana, anche a nome del presidente Antonio Patuelli, desidera anzitutto ringraziare la Commissione per l'invito a svolgere talune considerazioni in merito all'affare assegnato riguardante le ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, le azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e la necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro.

I temi dell'occupazione e della sicurezza sui luoghi di lavoro sono al centro delle riflessioni sull'economia sociale e lo sono ancora di più nel momento attuale, in ragione della crisi legata alla pandemia, di cui tutti conosciamo l'impatto estremamente profondo ed esteso sull'economia italiana.

Solo per contestualizzare quanto andrò a dire, abbiamo tutti presenti le riflessioni e le previsioni che sul PIL dell'Italia sono state fatte nello stesso DEF approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso 24 aprile, che traguarda un PIL in corso d'anno con un calo significativo stimato, a seconda delle fonti, intorno all'8-9 per cento su uno scenario principale, con la possibilità di avere scenari anche peggiorativi. Si tratta necessariamente di stime la cui indeterminatezza risente anche della non conoscenza di quelli che potranno essere la durata e il permanere della crisi pandemica nel corso del 2020 o di un suo eventuale protrarsi anche nel 2021.

Questi dati del PIL si traducono necessariamente in una riflessione anche sulle conseguenze per l'occupazione. Allo stato, dal punto di vista dei posti di lavoro gli effetti sono stati contenuti, grazie al ricorso diffuso agli ammortizzatori sociali, che ha fatto registrare un forte calo dell'orario di lavoro, che è stato quello che ha risentito di più di questo tipo di situazione: sotto il profilo delle ore lavorate c'è stato un impatto molto forte nel primo trimestre, che è atteso anche nel secondo trimestre, per avviarsi poi ad una ripresa nella seconda parte dell'anno, come tutti auspichiamo.

In tale situazione l'utilizzo diffuso degli ammortizzatori sociali, che è stato approntato con il decreto cura Italia e che sta per essere potenziato ulteriormente con il cosiddetto decreto rilancio, ha dato un sostegno molto importante al lavoro. Occorre però fare una riflessione ulteriore sulla ripresa, sulla cosiddetta fase 2, per cercare di capire quali possono essere le valutazioni utili ad accompagnare tale fase, minimizzando gli impatti della pandemia sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Le considerazioni che sviluppiamo di seguito sono svolte tenendo conto anche di alcuni fattori di criticità del mercato del lavoro che connotavano il contesto italiano già prima della pandemia e che oggi, forse con ancora maggior forza, richiedono una risposta e di essere affrontati.

Il primo tema centrale è sicuramente quello della sicurezza sul lavoro. Da questo punto di vista l'esperienza delle banche è quella di un settore che, fin dall'inizio, per tutti i provvedimenti normativi è stato chiamato a svolgere il proprio servizio alla clientela quale infrastruttura fondamentale del Paese a supporto dell'economia, delle famiglie e dei lavoratori. Per questo l'ABI, insieme a tutte le organizzazioni sindacali di settore (Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin), rappresentative di oltre tre quarti dei dipendenti del settore – parliamo quindi di un'altissima rap-

presentatività – ha sviluppato da subito un dialogo continuo e assiduo sull'evoluzione della pandemia, al fine di approntare ed effettuare tutte quelle scelte che hanno aiutato le banche a svolgere la propria attività e a garantire il proprio servizio in condizioni di sicurezza, non solo per i lavoratori, ma anche per la clientela che accede alle filiali bancarie.

In questo senso sono stati sviluppati i protocolli di settore. Inizialmente, il 16 marzo, è stato approntato un primo protocollo che ha declinato le modalità di applicazione nel settore delle misure di prevenzione definite dalle fonti normative.

Con l'acuirsi della fase pandemica verso la fine di marzo, le parti, con un ulteriore accordo del 24 marzo, hanno valutato l'opportunità di estendere a tutta l'Italia la logica di accesso della clientela alle filiali solo su appuntamento, proprio in una chiave di massima prevenzione legata all'aggravarsi della situazione.

Successivamente, con l'avvio della cosiddetta fase 2 a seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 aprile 2020, il 28 aprile è stato redatto un ulteriore protocollo, integrato poi il 12 maggio, nel quale si è previsto che, ferma restando comunque l'adozione di misure di contingentamento dell'accesso della clientela alle filiali, la fase di ricevimento solo su appuntamento poteva vedere un superamento verso una logica di maggior servizio ai clienti, tenuto conto che la ripresa economica richiede anche lo svolgimento di un più ampio servizio e supporto all'economia. Si è tuttavia prudenzialmente stabilito fin da subito che, qualora si dovessero registrare ulteriori focolai di pandemia – con il conseguente irrigidimento quindi, anche solo su alcune aree territoriali, di misure di contenimento legate alla prevenzione dal contagio – si reintrodurrà in automatico per quelle aree il ricevimento della clientela su appuntamento, in una chiave appunto di massima tutela e garanzia.

Nel frattempo, con i protocolli si è anche preso espressamente l'impegno a riflettere su due aspetti che possono essere fondamentali nella lotta al contagio. Innanzitutto, c'è l'aspetto legato al *contact tracing*, quindi a quella che sarà la *app* che verrà individuata a livello normativo e a livello di autorità come strumento per aiutare il tracciamento dei contatti al fine di prevenire eventuali situazioni di contagio. Nel contempo, c'è l'avvio di una riflessione sui test sierologici, non appena le evidenze scientifiche consentiranno di sviluppare un ragionamento che ne configuri l'utilità anche come misura di sicurezza sul lavoro e non soltanto in termini di studio scientifico sulla diffusione del contagio.

Proprio per queste ragioni e per l'interlocuzione assidua, costante ed efficace che l'ABI ha sviluppato con le organizzazioni sindacali, si richiede che le banche possano fare affidamento ai protocolli che sono stati definiti per il settore come riferimento per le misure di prevenzione. È opportuno che i protocolli che il settore ha individuato vengano inseriti nell'ambito dei protocolli richiamati dagli stessi atti normativi per la definizione delle misure anti-contagio. Un primo passo in questo senso è stato fatto con il decreto-legge n. 33 del 2020, che si richiama proprio ai pro-

tocolli adottati a livello nazionale quale riferimento per le misure anti-contagio.

Ciò aiuterebbe certamente le banche a trovare nei protocolli un riferimento chiaro ed univoco circa le norme per affrontare e gestire l'attuale fase di emergenza, così da potersi concentrare maggiormente sulla loro applicazione puntuale e responsabile, in modo tale da garantire sia i lavoratori, sia la clientela che si reca presso le filiali bancarie.

Resta il fatto che in ogni caso, fin dall'inizio, è stato dato grande impulso all'utilizzo nel settore bancario di tutti i canali telematici, con la possibilità di lavorare da remoto e senza presenza fisica nelle filiali, potenziando ulteriormente l'operatività delle banche da questo punto di vista.

Un tema centrale legato alla salute e alla sicurezza sul lavoro nel dibattito attualmente in corso è anche quello della responsabilità del datore di lavoro per contagio da Covid-19. Una delle misure principali adottate nelle banche per ridurre il rischio di contagio collegato alla presenza fisica delle persone e, quindi, ai possibili contatti, è stata sicuramente quella di ricorrere in maniera enormemente diffusa e massiva al lavoro agile quale strumento principale di prevenzione, insieme al distanziamento sociale: questo è stato molto importante.

Per quanto riguarda l'attività in presenza, abbiamo visto che sono stati adottati protocolli di settore, che vengono aggiornati continuativamente proprio per garantire la massima adeguatezza ai contesti produttivi e all'evolversi della situazione. Ciò porta, tuttavia, a fare una riflessione: se è vero, infatti, che i protocolli adattano le misure stabilite dalle autorità ai vari contesti produttivi, l'indicazione delle misure necessarie per prevenire il contagio deve arrivare dalle autorità, in particolare da quelle scientifiche, che sviluppano un continuo aggiornamento dello studio e della conoscenza del fenomeno. In questo modo si metterebbe il datore di lavoro nella condizione di trovare nel rispetto dei protocolli anti-contagio adottati a livello nazionale il riferimento esclusivo ai fini dell'individuazione della propria responsabilità.

Dovrebbe dunque essere chiarito, preferibilmente in via normativa, che il datore di lavoro, al fine di verificare la propria responsabilità e di garantire la piena assunzione della stessa, deve essere chiamato esclusivamente al rispetto dei protocolli anti-contagio, senza dover svolgere invece ulteriori valutazioni che, appunto, competono alle autorità scientifiche che, alla luce dell'evoluzione delle conoscenze, danno indicazioni in merito. Si tratta, quindi, di sottrarre al datore di lavoro la valutazione dell'effettivo rischio di contagio, sottolineando come questo sia un rischio biologico assolutamente diffuso e generico, che non caratterizza il contesto lavorativo, se non per situazioni specifiche quali quelle delle professioni sanitarie.

Ciò consentirebbe anche di superare definitivamente l'equivoco che può essere nato anche a fronte dell'adozione della copertura INAIL per i lavoratori contagiati – come doverosamente del resto va fatto – visto che difficilmente può essere stabilito l'ambito nel quale il contagio si è sviluppato al fine di catalogarlo come avvenuto o meno sul lavoro.

Ripeto, è un aspetto molto importante, in relazione al quale un intervento normativo aiuterebbe a chiarire che, anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 2087 del codice civile – che sappiamo essere una norma di chiusura circa la responsabilità del datore di lavoro –, il protocollo anti-contagio è il riferimento principe ed esclusivo per il datore di lavoro, il che darebbe serenità anche a quegli imprenditori che in questo momento si stanno confrontando con la ripresa dell'attività lavorativa e che potrebbero invece essere frenati da un'incertezza normativa e da eventuali approcci più burocratici e formalistici al tema della responsabilità del datore di lavoro.

Passando ai temi dell'organizzazione del lavoro, prima ho ricordato l'importanza che il lavoro agile ha avuto nel nostro settore per garantire non solo la continuità dei servizi, ma anche quella dell'attività lavorativa e dunque del reddito delle persone che lavorano nelle banche, alle quali va naturalmente il ringraziamento dell'Associazione per l'impegno profuso nell'assicurare i servizi a sostegno dell'economia e delle famiglie.

È sicuramente importante che ci sia stata fin dall'inizio l'introduzione del lavoro agile – con l'adozione peraltro di una modalità semplificata di utilizzo dello stesso – e che questa scelta venga confermata nell'atteso decreto rilancio fino alla fine dell'emergenza.

Il settore bancario è stato facilitato a ricorrere a questo strumento, anche grazie al rinnovo del contratto collettivo nazionale definito il 19 dicembre 2019, quindi poco prima della diffusione della pandemia, che ha fissato a livello di contratto nazionale non solo la disciplina propria dello *smart working*, del lavoro agile, ma anche quella dello *smart learning*, quindi della formazione a distanza, che ha aiutato ulteriormente in questa fase, nonché il diritto alla disconnessione, proprio per evitare che il lavoro agile faccia perdere totalmente i confini tra vita privata e vita lavorativa, aiutando invece le persone a conciliare le proprie esigenze personali con quelle lavorative; questo è un aspetto rilevante.

In base alla nostra esperienza, il ricorso al lavoro agile richiede interventi formativi importanti per le persone e in questo senso, al fine di favorire la diffusione e la permanenza del lavoro agile, sarebbe sicuramente utile prevedere degli strumenti di sostegno delle iniziative formative che dovranno accompagnare l'espansione del lavoro agile, che rimarrà e continuerà a caratterizzare molte delle attività lavorative, proprio in una chiave di prevenzione anti-contagio.

Vorrei poi ricordare un altro aspetto importante riguardante il lavoro agile. Mi riferisco al fatto che, proprio in questa Commissione, nel 2017, in occasione dell'approvazione della legge sul lavoro agile, fu presentato un ordine del giorno, condiviso anche dal Governo, che auspicava un chiarimento circa la distinzione tra lavoro agile e telelavoro con riguardo alle misure di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, chiarendo che al lavoro agile, che per sua caratteristica non ha una postazione fissa, non possono applicarsi le misure previste invece espressamente per il telelavoro, per il quale, al contrario, vi è il riferimento ad una postazione fissa da casa. Un chiarimento in questo senso aiuterebbe perché le interpretazioni che pos-

sono essere date alla distinzione tra lavoro agile e telelavoro corrono il rischio di non consentire una piena diffusione del lavoro agile e di confinarlo in uno spazio temporale ridotto, in quanto, in una situazione ordinaria, il protrarsi del lavoro agile per un tempo prolungato potrebbe poi non consentirne una declinazione corretta in relazione alle previsioni, proprio in ragione della flessibilità che lo caratterizza.

Un altro aspetto rilevante, come ho già detto, riguarda la formazione mirata dei lavoratori coinvolti nei piani di lavoro agile. In ogni caso, a tratto generale, il ripensare l'organizzazione del lavoro nel futuro richiederà interventi significativi in termini di formazione. Da questo punto di vista vale forse la pena ricordare che un lavoro significativo può essere svolto dai fondi interprofessionali, alimentati da un contributo dei datori di lavoro pari allo 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili previdenziali. Segnalo che nel tempo una quota parte di tale contributo è stata destinata ad altre finalità. Probabilmente in questa fase meriterebbe una riflessione il fatto di ripristinare in pieno la destinazione ai fondi interprofessionali della contribuzione prevista per la loro stessa alimentazione.

Sempre in una chiave di ripensamento delle modalità di lavoro, considerato che l'organizzazione del lavoro può cambiare profondamente e che può richiedere anche una riflessione a 360 gradi sulle mansioni che i lavoratori sono chiamati a svolgere, crediamo che, proprio in tema di mansioni e della loro possibile variazione, un ruolo centrale possa essere riconosciuto alla contrattazione collettiva, cui potrebbe essere attribuito uno spazio maggiore rispetto a quello previsto dalle norme attuali.

Sul tema dell'occupazione non possiamo dimenticare che, già prima della pandemia, il mercato del lavoro scontava l'enorme difficoltà di funzionamento dei centri per l'impiego e del collocamento pubblico nell'incrocio fra domanda e offerta di lavoro. Siamo convinti che, in futuro, una riflessione attenta su una possibile collaborazione dei centri per l'impiego pubblici con gli attori privati possa in qualche modo aiutare e che sia necessaria proprio per evitare che le opportunità in termini di occupazione, contenute nella ripresa delle attività, non vengano intercettate per inefficienza dei sistemi.

In questo senso nel decreto rilancio, almeno nel testo che finora abbiamo potuto leggere, si introduce positivamente una flessibilità sui contratti a termine in questa fase. Tale flessibilità è prevista fino al 30 agosto 2020. Tenuto conto dell'aspettativa che questa possibilità si protragga anche nel secondo semestre dell'anno, forse si dovrebbe riflettere sull'eventualità di estendere per un periodo più ampio tale flessibilità, per quanto temporanea, sui contratti a termine, intervenendo anche sul maggiore onere contributivo dei contratti a termine, corrispondente all'1,4 per cento aggiuntivo. Nello specifico, si tratterebbe in questa fase di eliminare su questa tipologia di contratti tale onere, proprio per consentire in questo modo il maggior sostegno possibile all'occupazione sotto questo aspetto.

Come ho ricordato, soprattutto nella prima fase, il ricorso agli ammortizzatori sociali ha svolto un ruolo centrale nell'assicurare ai lavoratori la permanenza nel posto di lavoro con un sostegno al reddito. In questo

senso è certamente positiva l'estensione con il decreto cura Italia degli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori subordinati, così come è positivo l'ulteriore finanziamento, nonché il prolungamento di tale misura che, come annunciato, si realizzerà con il decreto rilancio, anche se chiaramente andrà mantenuta aperta una riflessione sulla coerenza di questa misura con il permanere delle esigenze che i settori produttivi manifesteranno. In questo potrebbe essere d'aiuto anche il cosiddetto SURE, lo strumento comunitario che conferisce una dotazione di 100 miliardi a finanziamento proprio degli ammortizzatori sociali da parte delle imprese nei vari Paesi dell'Unione europea.

Vale la pena fare solo un piccolo accenno al fatto che nelle bozze del decreto rilancio, con particolare riferimento agli assegni ordinari erogati dai fondi di solidarietà, c'è un particolare limite nell'accesso alle risorse pubbliche che, secondo noi, andrebbe verificato rispetto all'effettivo fabbisogno piuttosto che essere introdotto come limite preventivo, lasciando quindi la possibilità ai fondi di solidarietà bilaterali di accedere alle risorse stanziate in base alle effettive esigenze di sostegno dei lavoratori.

Un ulteriore strumento, che è stato previsto peraltro in alcune situazioni di emergenza collegate ad eventi sismici che si sono verificati, potrebbe essere quello di consentire ai datori di lavoro che lo vogliano di integrare il reddito dei lavoratori posti in cassa integrazione o comunque con accesso agli ammortizzatori sociali – che, come sappiamo, coprono solo una parte della retribuzione – con erogazioni aggiuntive, fino alla concorrenza della retribuzione in servizio, sgravando tale erogazione dagli oneri contributivi ordinari. In effetti il lavoratore che fruisce dell'ammortizzatore sociale ha già la contribuzione piena versata a favore della sua posizione pensionistica attraverso i contributi correlati dei fondi di solidarietà e quelli figurativi per strumenti come la cassa integrazione ordinaria e la cassa in deroga. Non ci sarebbe, dunque, l'esigenza di contribuzione aggiuntiva e ciò faciliterebbe e incentiverebbe i datori di lavoro a sostenere il reddito dei lavoratori anche per la quota aggiuntiva di reddito e ciò andrebbe a vantaggio e a sostegno dell'economia e della domanda interna del Paese.

Aggiungo molto rapidamente che nella nota ci soffermiamo anche sulla possibilità di intervenire sui casi di perdita del posto di lavoro, che tutti auspichiamo siano molto limitati, ma che ci saranno, prevedendo di intervenire ulteriormente sugli ammortizzatori sociali dedicati. Cito solo due interventi: la possibilità che i periodi di transizione verso il reimpiego possano essere più lunghi, con una riflessione dunque sull'allungamento della durata della Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), nonché la possibilità di riconoscere l'accesso alla NASpI anche a quei lavoratori che, senza essere formalmente licenziati, addivengano ad una risoluzione del rapporto di lavoro nell'ambito di piani di ristrutturazione aziendale gestiti in accordo con le organizzazioni sindacali.

In questo senso lo stesso decreto liquidità ha dato il segnale per cui le aziende e le imprese che vogliono accedere alle garanzie di Stato in esso previste si devono impegnare a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali, valorizzando quindi questo momento.

C'è poi – lo ricordo solo perché è un tema che conosciamo bene tutti – la riflessione sulla situazione italiana relativa al cuneo fiscale contributivo, al grande *gap* che esiste tra il costo per l'azienda e la retribuzione netta percepita dal lavoratore. In questo senso ricordo alcune delle misure che erano state condivise da tutte le parti sociali, sia datoriali che sindacali, nel dibattito sorto su questo tema e avviato nello scorso autunno, che ha trovato poi nella pandemia un momento di necessario rallentamento. Secondo noi è una riflessione che andrebbe ripresa, anche per provare ad ipotizzare qualche soluzione.

Mi fermerei qui, rimanendo ovviamente a disposizione per ogni chiarimento. Vi ringrazio per l'attenzione.

PRESIDENTE. Ringraziando il dottor Bottino per la relazione precisa, puntuale e molto esaustiva, lascio la parola ai colleghi che intendono intervenire.

DE VECCHIS *(L-SP-PSd'Az)*. Signor Presidente, ringrazio anch'io il dottor Bottino per la sua relazione chiara, puntuale e in molti punti condivisibile.

Ho però una perplessità e vorrei fare un ragionamento su un tema che sta a cuore a me, ma credo un po' a tutti, quello cioè dei licenziamenti, perché a mio avviso, purtroppo, questa crisi porterà a discutere anche dei futuri licenziamenti.

Mentre il decreto rilancio al momento è ancora un mistero, visto che si parla di bozze e non abbiamo ad oggi la versione definitiva – non credo neanche che sia stato firmato, ma sicuramente in *Gazzetta Ufficiale* ancora non c'è, per cui l'ufficialità «ha da venire», come si suol dire dalle parti di Napoli – sono scaduti i famosi 60 giorni per i quali l'articolo 46 del decreto cura Italia ha disposto il divieto di licenziamento, per cui dal 17 maggio le aziende possono tranquillamente licenziare per crisi da Covid. Nelle bozze che ho letto non è previsto il rinnovo del divieto per cui, come Gruppo Lega, invitiamo il Presidente della Commissione – lo abbiamo già fatto in occasione delle sedute precedenti e lo ribadiamo oggi – a chiedere al Ministro di rinnovare la norma sul divieto di licenziamento per tutto il 2020. Al dottor Bottino voglio chiedere se da parte dell'ABI è stata fatta una stima, una proiezione sui futuri possibili licenziamenti, soprattutto da parte delle multinazionali straniere, che sicuramente approfitteranno della crisi per fare macelleria sociale, perché, ripeto, prima o poi comunque nei decreti non sarà più presente la norma che vieterà il licenziamento.

TOFFANIN *(FIBP-UDC)*. Signor Presidente, ringrazio il dottor Bottino per l'esaustiva ed interessante relazione che anch'io condivido in al-

cuni punti che ritengo determinanti, non solo per la messa in sicurezza dei lavoratori, ma anche per una ripresa effettiva del lavoro *tout court*.

Vorrei, tuttavia, provare ad allargare un po' la riflessione e chiedere come l'ABI si interfaccia per agevolare l'arrivo nelle tasche dei cassaintegrati delle integrazioni derivanti dagli ammortizzatori sociali. Vogliamo conoscere qual è lo stato dell'arte e qual è la normativa, anche con riguardo al decreto liquidità, che regola i prestiti concessi alle imprese, non solo a quelle piccole e medie. In particolare, vorremmo sapere che cosa richiede la banca a chi accede al prestito e alla liquidazione della propria cassa integrazione, così da capire se la normativa pone in qualche modo delle difficoltà per un risultato diretto di queste elargizioni.

PRESIDENTE. Pongo anch'io due brevi domande. Per quanto riguarda innanzitutto lo *smart working*, visto che, come stabilito dal decreto legislativo n. 81 del 2008, esso si basa su un accordo tra datore di lavoro e dipendente, vorrei capire come nel settore bancario ci si è organizzati a livello di orari e fasce orarie, anche in relazione al diritto alla disconnessione: in particolare, vorrei sapere se c'è una fascia oraria in cui si è reperibili o se gli orari sono quelli d'ufficio.

Collegandomi poi alle questioni poste dalla senatrice Toffanin, nel momento in cui abbiamo visto che c'è un accordo a livello nazionale, vorrei capire se l'accordo a livello regionale può subire delle variazioni, cioè se l'ABI regionale può in qualche modo discostarsi dall'accordo nazionale, che, da quanto ho inteso, è un accordo quadro. Su questo ho ricevuto alcune sollecitazioni dal territorio, per cui è una domanda che mi preme fare per capire dove sono le difficoltà che mi sono state rappresentate.

BOTTINO. Provo a svolgere qualche considerazione sulle riflessioni che sono state sollecitate e per le quali vi ringrazio.

Sul divieto di licenziamento, salvi gli aspetti normativi che ovviamente sono competenza del Parlamento e del Governo, ci tengo a sottolineare come, con specifico riferimento al contesto italiano e a differenza forse di quanto è accaduto all'estero, di fatto il settore bancario non vede licenziamenti. A questo proposito, ricordo che il nostro settore versa qualcosa in più di 200 milioni all'anno a sostegno di ammortizzatori sociali per la cessazione del rapporto, come la NASpI, per fortuna senza avere mai esigenza di fruirne.

Con un accordo del 1998, che è stato poi recepito con decreto nel 2000, ci siamo dotati del fondo di solidarietà di settore, uno strumento che, proprio di concerto con le parti sociali di settore, abbiamo costantemente tenuto aggiornato per accompagnare i processi di riorganizzazione, in modo tale da evitare il più possibile che gli stessi potessero avere un impatto sociale, gravando quindi sugli aspetti sociali della vita delle persone e dei lavoratori.

Abbiamo sempre gestito in modo consensuale e praticamente con il solo ricorso ad esodi volontari i processi di risoluzione del rapporto di lavoro, con l'impegno da parte delle banche ad assumersi importanti oneri

finanziari per accompagnare questi processi, proprio nella volontà di sostenere anche dal punto di vista sociale questo tipo di situazioni.

Credo dunque di poter dire che fino ad oggi, nonostante le crisi e le evoluzioni che ci sono state, i licenziamenti non hanno mai caratterizzato il settore bancario italiano, né ho notizie, elementi o evidenze per poter dire che sarà diverso nel futuro. Ovviamente non dispongo di elementi per fare delle stime per quello che riguarda l'impatto sull'occupazione negli altri settori.

Quanto invece al ruolo delle banche nell'erogazione degli ammortizzatori sociali e quindi nel sostegno al lavoro, ricordo che l'ABI, fin dalla prima crisi dell'economia italiana nel 2009, ha promosso presso le banche lo strumento della convenzione per il cosiddetto anticipo sociale degli ammortizzatori nei casi in cui il datore di lavoro non fosse in condizione di anticipare direttamente il trattamento. È uno strumento che, nella fase più acuta della crisi economica di quegli anni, ha avuto una certa diffusione e un esito efficace. Nel tempo, per fortuna, se ne è andato un po' alleggerendo l'utilizzo con la progressiva riduzione del ricorso alla cassa integrazione straordinaria, che era lo strumento che veniva favorito nell'anticipazione.

Di fronte all'evidenza della pandemia e dell'impatto diffusissimo che l'attuale emergenza sanitaria ha avuto sul lavoro e sul blocco delle attività, l'ABI ha risposto molto volentieri positivamente all'invito del Ministero del lavoro a riprendere quella convenzione, che è stata estesa a tutti gli ammortizzatori sociali.

Conosciamo tutti la differenziazione che i vari ammortizzatori sociali hanno sul piano delle procedure, nonché delle modalità di accesso e dei livelli di gestione, a livello regionale e poi a livello nazionale da parte dell'INPS o di soggetti diversi (è il caso dei fondi bilaterali alternativi), con i quali fra l'altro abbiamo sviluppato una riflessione per accompagnare al meglio l'applicazione della convenzione. Gli stessi impianti procedurali definiti precedentemente dalla normativa e dalle prassi amministrative sono stati adottati in corsa e questo ha fatto sì che l'ABI collaborasse con l'INPS e con tutti i soggetti per adeguare progressivamente le procedure di accesso all'anticipazione della cassa integrazione e, alla luce dell'evoluzione delle procedure amministrative, per snellire la stessa documentazione a supporto.

Un equivoco è nato forse sulla necessità che i lavoratori destinatari della cassa in deroga fossero tenuti a presentare il cosiddetto modello «SR 41», che in realtà viene richiesto per la cassa in deroga solo a valle del periodo di sospensione del rapporto di lavoro. Come ABI abbiamo prontamente provveduto a fornire chiarimenti agli associati con una circolare: la convenzione prevede che venga presentata copia di questo modello, ma esiste la modulistica ordinaria che accompagna la convenzione, che esclude la necessità di presentare tale modello fin dall'inizio, quanto meno per quanto riguarda la cassa in deroga.

Sicuramente le banche hanno dovuto affrontare un cambiamento di procedure in questo senso. Uno dei temi centrali è che, favorendo il lavoro da remoto per l'esigenza di evitare i contatti, si è utilizzato molto il canale telematico per ricevere le domande e ciò, da quanto mi è stato riferito, ha scontato una documentazione scarsamente leggibile nella stessa presentazione delle domande, visto che ci può essere magari un mittente con una minore conoscenza degli strumenti informatici, il che nello scambio esclusivamente per via telematica può rendere un po' più complesso allineare la documentazione. In ogni caso, dalle evidenze che abbiamo – non disponiamo di dati a livello nazionale, ma solo su qualche Regione che ha fatto un monitoraggio più attento – ci risulta che non ci siano particolari ritardi nelle procedure delle banche e che in questo momento si registri piuttosto un basso tasso di richiesta da parte dei potenziali lavoratori. Diciamo quindi che, per qualche ragione, le domande non arrivano alle banche e questo è un primo aspetto.

Quanto al discorso delle Regioni, come ABI abbiamo sviluppato un'interlocuzione molto efficace con alcune di esse, mentre altre hanno ritenuto di interfacciarsi direttamente con le banche al fine di rendere più efficace – attraverso possibili fondi di garanzia e, ancora meglio, attraverso uno strumento di maggior fruibilità delle informazioni circa i lavoratori posti in cassa integrazione, in particolare in deroga – il processo decisionale della banca. Ricordiamo, infatti, che l'anticipazione della cassa integrazione in quanto tale sconta in qualche modo la necessità di verificare *a priori*, quanto meno con un certo grado di affidabilità, che il lavoratore sia effettivamente destinatario della stessa.

Il flusso di comunicazione dei dati fra le Regioni e le banche aiuta sicuramente questo tipo di processo. Il fatto di tenere a livello regionale una struttura dell'anticipazione sostanzialmente coerente alla convenzione nazionale, fermo restando che è poi la stessa convenzione nazionale a valorizzare l'intervento delle Regioni, lasciando alle banche l'adozione di qualunque soluzione equivalente a quella della convenzione nazionale – proprio per rispettare la maggiore efficacia possibile – E favorendo anche eventuali istituti o strumenti già in essere nelle banche, non vincola in maniera rigorosa. Sotto questo profilo, tenendo conto che le banche sono operative per lo più a livello pluriregionale e multiregionale, se non nazionale, il fatto di andare a declinare strumenti specifici su singoli territori regionali potrebbe determinare forse un rallentamento del processo più che un suo efficientamento.

Questa probabilmente è la ragione per cui, anche a livello regionale, la convenzione nazionale costituisce un opportuno punto di riferimento, proprio in una logica di efficientamento del processo, grazie alla possibilità di disporre di strumenti comuni, posto che gli ammortizzatori sociali sottostanti che possono essere anticipati sono definiti da una legge nazionale e, conseguentemente, sono omogenei sul territorio.

Riguardo agli strumenti di liquidità, ho sotto gli occhi il comunicato congiunto di Ministero dello sviluppo economico, Banca d'Italia, ABI, Mediocredito centrale e SACE del 12 maggio, nel quale si dà atto di

come già qualche giorno fa, ma ancora di più oggi, questi strumenti stiano avendo davvero un'accelerazione, una diffusione e un efficientamento estremamente importanti: il comunicato parla di 2,2 milioni di domande per la moratoria sui prestiti, ad esempio, per una valenza di 233 miliardi al 12 maggio, mentre per gli strumenti di liquidità il comunicato stampa di oggi dell'ABI riporta 268.000 domande per 12 miliardi.

Sicuramente, quindi, dopo una fase iniziale che ha avuto bisogno dell'adeguamento delle procedure e della definizione anche da parte degli attori pubblici dell'Unione europea del rilascio di tutti gli aspetti applicativi necessari, c'è una forte accelerazione, ferma restando l'interlocuzione che l'ABI ha con gli organismi tecnici, oltre alle evidenze che sono state fatte sulle modalità di accelerazione e di efficientamento ulteriore dei processi.

Quanto, infine, all'organizzazione dello *smart working*, nelle banche esso era già abbastanza diffuso in precedenza al punto che, prima ancora dell'intervento legislativo, aveva abbandonato la fase sperimentale del 2014-2015 per diventare uno strumento assolutamente consolidato. Con esso si valorizza molto la flessibilità oraria e quindi la possibilità per il lavoratore di una sorta di autogestione della prestazione lavorativa.

Tengo a sottolineare che, anche quando non c'era una disciplina di legge, le banche hanno sviluppato sostanzialmente lo *smart working*, il lavoro agile, secondo logiche e sulla base di principi condivisi con le organizzazioni sindacali, definendo quindi in accordi sindacali le modalità più equilibrate per conciliare la vita privata e la vita familiare dei lavoratori – che lo *smart working* tende per sua natura a favorire – con le esigenze produttive.

Nella fase emergenziale lo *smart working* ha avuto una larghissima diffusione, che si è rivolta anche al personale di rete, proprio per gestire da remoto la lavorazione delle pratiche che normalmente vengono fatte in filiale, potenziando moltissimo tutta la struttura informatica e i canali da remoto che le banche utilizzano, rendendoli ancora più efficienti. È chiaro che tutto questo, a seconda della professione svolta e delle mansioni alle quali si è adibiti, può avere una declinazione diversa nell'ambito della flessibilità oraria insita in questo tipo di attività lavorativa: evidentemente tra una persona addetta a un *contact center* che lavora da casa o che fa consulenza e un'altra che si occupa semplicemente di lavorare pratiche senza contatto con la clientela le modalità di gestione del tempo di lavoro possono avere significative variazioni.

Aggiungo solo che, essendoci da questo punto di vista grandissima flessibilità, si è posto il problema della copertura delle assenze che possono essersi verificate a causa della mancata prestazione lavorativa nelle banche legata alla necessità di contingentare l'apertura delle filiali, sia dal punto di vista orario che territoriale, riducendo, soprattutto nella fase acuta dell'epidemia, il servizio alla clientela in presenza. Ciò ha ridotto ovviamente la presenza delle persone, soprattutto in rete, dove magari lo *smart working* inizialmente ha avuto un po' più di difficoltà. In questo senso si è fatto ricorso allo *smart learning*, cioè alla fruizione come orario di lavoro ordinario della formazione a distanza che le banche

sono tenute a erogare ai propri dipendenti in maniera significativa ogni anno. Questo ha consentito ai lavoratori di gestire la formazione a distanza in maniera assolutamente autonoma rispetto agli orari in quanto, essendo quantificato il tempo di svolgimento del percorso formativo, il fatto stesso di fare formazione, indipendentemente dall'orario, era garanzia dello svolgimento di quell'attività.

Spero di aver aiutato a chiarire le questioni che erano state sollevate.

PRESIDENTE. Ringrazio ancora il dottor Bottino per il suo contributo e dichiaro conclusa l'audizione.

I lavori terminano alle ore 12,55.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti

€ 1,00