

Audizione Cisl presso la Commissione lavoro pubblico e privato , previdenza sociale del Senato della repubblica

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

5 maggio 2020

Le previsioni economiche e occupazionali

L'analisi e le previsioni sulla durata e gli effetti occupazionali della crisi innescata dal COVID-19 scontano evidenti incertezze:

- sulla *durata* (anno in corso, anno prossimo);
- sul *raggio* della crisi, in una economia mondiale interdipendente, con paesi colpiti con intensità diverse;
- sugli *effetti* cumulativi e *collaterali* indesiderati, quali una *crisi debitoria* per le imprese, gli stati e conseguenti riflessi negativi sulla tenuta del sistema bancario.

Nelle previsioni di scenario breve (graduale ripresa delle attività entro i primi 5-6 mesi dell'anno), come quelle contenute nel DEF e del FMI, il PIL 2020 si ridurrebbe fra l'8 e il 9%, il numero di occupati fra il 2-3% (circa 600.000 unità). Nel 2021 ci sarebbe un "rimbalzo" con un recupero di oltre il 50% delle perdite 2020. Concettualmente lo scenario *breve* ipotizza un modello a V, rapida caduta, picco negativo, ripresa. Entro un paio d'anni, se ne uscirebbe.

Il FMI ipotizza, come possibili, altri *tre scenari*, in base a *ipotesi* aggiuntive, cumulative o relativamente indipendenti (durata più lunga, prolungato *stress finanziario*, impatto più severo su economie emergenti). In questo caso il modello sarebbe ad L, caduta a picco e depressione prolungata.

Con tali scenari meno ottimistici la riduzione del PIL sarebbe di oltre il 10%, fra l'11 e il 12%, calcolando un *rallentamento dell'offerta*, fino a settembre, in un contesto di:

- a) ripresa delle attività rispetto alla fase acuta del blocco (riassorbimento graduale dei 7,3 milioni di lavoratori sospesi)
- b) caduta della domanda interna (-9/10% dei consumi) e internazionale.

In questo contesto, non improbabile, l'occupazione a rischio, intorno al 4% potrebbe superare le 900.000 unità.

I lavoratori ad oggi “sussidiati”

I beneficiari complessivi di Cassa integrazione ordinaria e Assegno ordinario (dato al 3 maggio 2020) sono 8.092.987. Per la Cassa integrazione in deroga l'Inps riporta solo il dato delle domande, non il dato relativo ai beneficiari: le domande decretate dalle Regioni al 3 maggio sono 173.565, e la gran parte di esse riguarda imprese con meno di 6 addetti, ma possono chiedere la cig in deroga anche le aziende rientranti nell'ambito della cassa straordinaria che non hanno accesso alla cassa ordinaria con causale covid, è quindi ardua una stima, certo è difficile immaginare un numero complessivo sotto le 500.000 unità.

Infine l'Inps, ha ricevuto (dato aggiornato al 27 aprile 2020), 4.772.178 domande di Indennità Covid 600 euro, di queste 3.668.968 sono state accolte.

Sommando i beneficiari complessivi di cassa ordinaria e assegno ordinario e le domande di indennità accolte si ottiene un totale di 11.761.955, che rappresenta esattamente il 50,6% degli occupati (calcolando la quota sull'ultimo dato Istat degli occupati di marzo,

pari a 23.234.000), quota evidentemente sottostimata perché mancano i numeri dei beneficiari di cassa integrazione in deroga.

Ad inizio maggio in Italia oltre la metà degli occupati riceve un sussidio pubblico.

Gli interventi governativi sugli ammortizzatori sociali, insieme alla moratoria relativa ai licenziamenti, hanno, al momento, favorito la tenuta occupazionale, ma i numeri dei lavoratori coinvolti dai sostegni fanno temere che una parte non piccola si trasformerà in disoccupati.

Le misure relative al lavoro per fronteggiare l'emergenza e per la ripresa

Bisogna ripartire dalle criticità del mercato del lavoro precedenti al covid e valutare attentamente quelle che il covid ha evidenziato, contrastando tutto ciò che ha frenato e può frenare uno sviluppo equilibrato. L'approccio non deve essere, tuttavia, quello di mettere a regime una regolamentazione di emergenza, bensì quello di proseguire con una regolamentazione di emergenza per tutto il tempo necessario, tornando, quando sarà possibile, ad una normativa ordinaria, migliorandola e superandone alcuni limiti che si sono evidenziati particolarmente in questa fase, mettendo al centro la qualità del lavoro e l'universalità delle tutele.

- Ammortizzatori sociali

Resta fermo che va prolungata a tutta la durata dell'emergenza la possibilità di cassa integrazione con causale covid, infatti le 18 settimane di cui si parla per la bozza di nuovo decreto sono insufficienti, e che va altresì prolungata per lo stesso periodo la moratoria dei licenziamenti individuali e collettivi.

Con le diverse indennità si è data copertura, in via straordinaria, ad una serie di figure che è oggettivamente difficile tutelare con la cassa integrazione e che non possono contare sull'indennità di disoccupazione Naspi oppure che possono contare su importi di Naspi molto bassi. Dalle diverse indennità sono però rimasti esclusi i lavoratori domestici, i lavoratori intermittenti, i lavoratori autonomi occasionali, i lavoratori occupati con contratto di prestazione

occasionale (ex voucher), i frontalieri, i tirocinanti, che stiamo chiedendo di ricomprendere nel nuovo decreto.

Agli ammortizzatori già messi in campo dovrà aggiungersi la proroga della Naspi e della DisColl per un periodo congruo per tutti i lavoratori ai quali è scaduta o scadrà nel corso del 2020, i quali certamente non saranno in grado di rioccuparsi in tempi brevi.

A ciò va affiancata una misura per quanti erano impegnati involontariamente nell'area del lavoro grigio e sommerso e per inoccupati e famiglie prive di reti di protezione sociale. Riteniamo tuttavia controproducente creare un ulteriore strumento (Reddito di emergenza), va invece valutata la possibilità di utilizzare il Reddito di cittadinanza, eventualmente modificandone temporaneamente i criteri.

In generale rischia di essere controproducente affrontare l'emergenza con così tanti strumenti diversi di sostegno al reddito.

In prospettiva, anche a prescindere da una crisi di tale portata, è centrale disporre di un sistema inclusivo ed efficiente di ammortizzatori sociali che accompagni i processi di riallocazione della forza lavoro durante il post-covid e durante le crisi di qualsiasi natura e nei processi di riorganizzazione e di ristrutturazione produttiva, che sono destinati ad aumentare negli anni a venire. L'innovazione tecnologica e il passaggio a sistemi produttivi a minore impatto ambientale infatti sono processi inevitabili che produrranno lunghe e difficili transizioni sia per il lavoro standard che per il lavoro non standard.

E' anche importante tenere presente che un sistema di ammortizzatori sociali non svolge soltanto la funzione assistenziale di sostegno del reddito dei lavoratori, ma anche quella di sostenere la ristrutturazione e l'innovazione del sistema produttivo, favorendo il mantenimento e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori nonché quella di stabilizzatore anticiclico della domanda. Ciò vale in particolare per la cassa integrazione, ma è vero anche per il sistema di tutela della disoccupazione.

L'emergenza covid ha evidenziato che disponiamo di buoni strumenti di tutela per il lavoro dipendente, se parliamo di contratti standard (a tempo indeterminato e a tempo determinato) e di datori di lavoro sopra i 5 dipendenti. Infatti per queste situazioni, che rappresentano una parte consistente del mondo del lavoro, la cassa integrazione da una parte, il Fis e i Fondi bilaterali dall'altra, garantiscono che i lavoratori per un certo periodo possano restare dipendenti dei loro datori di lavoro, per poter affrontare crisi anche lunghe. Non si tratta di riformare questo sistema bensì di apportare alcuni miglioramenti ad un sistema che funziona, ma che un'emergenza inedita ha messo a dura prova.

L'emergenza ha però contemporaneamente dimostrato che le coperture sono scarse o inesistenti per alcune categorie come gli stagionali, i lavoratori dello spettacolo, il lavoro autonomo non imprenditoriale, figure per le quali è stato necessario introdurre le indennità di cui appena detto. Non si tratta necessariamente di rapporti di lavoro che sono stati precarizzati dalle recenti riforme, ma spesso di rapporti di lavoro che hanno caratteristiche precipue difficilmente conciliabili con il lavoro standard. Per questi lavoratori non è pensabile un sistema simile alla cassa integrazione, che conservi il rapporto di lavoro. Si devono però migliorare le tutele in caso di perdita o di riduzione del lavoro.

Pertanto, superata l'emergenza, e dismesse le misure speciali, l'attuale sistema va comunque potenziato e completato.

Per quanto riguarda le tutele in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione, Fis, fondi bilaterali di solidarietà):

- vanno approntate coperture per i datori di lavoro con meno di 6 dipendenti
- va stabilizzato un finanziamento per prorogare la cassa integrazione straordinaria oltre i 24 mesi per aziende operanti in aree di crisi complesse, per aziende che cessino l'attività o sottoposte a procedure concorsuali, per aziende con rilevanza strategica.

Per quanto riguarda la tutela della disoccupazione, proponiamo alcuni primi interventi:

- va ampliata la durata della Naspi per gli stagionali, per colf e badanti e per altre figure deboli, migliorando il sistema di calcolo della durata (attualmente basato sulla contribuzione versata nell'ultimo quadriennio, alla quale vanno però detratti i periodi già fruiti, cosa che penalizza stagionali e lavori discontinui in genere)
- per la Naspi va superato il décalage del 3% che attualmente parte dal quarto mese e va fatto partire dal 12° mese
- creata una indennità specifica per gli autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps, per il quale è già disponibile una recente proposta del Cnel condivisa tra le parti.

- Politiche attive

La riforma vera da mettere in atto, per i percettori di cassa straordinaria, di Naspi, di reddito di cittadinanza, e di tutte le persone in cerca di occupazione, è il collegamento, per ora previsto solo sulla carta, con le politiche attive del lavoro. Nella fase di ripresa ci troveremo a fare i conti con una disoccupazione significativamente accresciuta. Alle tutele monetarie andranno affiancate politiche attive efficaci che purtroppo in Italia si era appena iniziato faticosamente a rifondare.

Nella situazione attuale, il sistema organizzativo del lavoro, sta vedendo una fase di implementazione/stabilizzazione sia delle risorse umane che degli strumenti tecnico-informatici a disposizione. Il salto di qualità è decisamente legato anche a come saremo capaci di gestire questo momento. Anpal, come richiesto, si sta attrezzando per definire un quadro di interventi in fase di fruizione di ammortizzatori sociali che deve trovare al più presto la sua realizzazione.

Molti degli operatori, alcuni dei quali di recente inserimento, non sono ancora nelle condizioni di poter sostenere un impatto così rinnovato e verticale. Per questo va accelerato il percorso formativo ed operativo degli stessi ed urge, ancor più che in passato, attivare un lavoro di coordinamento con tutti gli altri soggetti in grado di operare nel perimetro delle politiche del lavoro, ossia, oltre ad Anpal ed i Centri per l'Impiego, Anpal Servizi, Inapp e tutte le strutture

comunque legate al pubblico, con le Agenzie per il Lavoro private e le stesse Parti Sociali con tutti gli strumenti e la capacità organizzativa che possono mettere in campo.

Il processo quindi, deve vedere una forte accelerazione, proprio perché nei prossimi mesi sarà fondamentale avere a disposizione strumenti (sia per la formazione che per il matching) per riallocare lavoratori non solo da un posto di lavoro ad un altro ma anche da un settore ad un altro, ed ancor più per riorientare il sistema di istruzione e formazione, coinvolgere in particolare i Fondi Interprofessionali per la formazione continua, indirizzando la crescita di competenze e di qualificazione anche attraverso la riconversione professionale dettata dalle nuove esigenze, in particolare sul digitale e la green-economy.

- Riorganizzazione delle modalità lavorative, lavoro agile e tempi di lavoro

Lo smart working è stato oggettivamente uno dei pilastri che ha consentito a determinate attività di non fermarsi. Tuttavia sta scontando limiti infrastrutturali, diffidenza da parte dei datori di lavoro, rischi per i lavoratori dovuti alla cultura dell' "always on", tanto più che, nella gran parte dei casi, è stato utilizzato senza accordo individuale, come consentito dalla normativa di emergenza. Nella fase di graduale riapertura si dovrà continuare ad utilizzarlo su larga scala per mesi, anche rendendolo obbligatorio, almeno per le aziende con oltre un certo numero di dipendenti, ovviamente ove compatibile con le mansioni e attività da svolgere, essendo di fatto lo strumento a maggiore impatto sul distanziamento sociale non solo nei luoghi di lavoro ma anche in relazione ai mezzi di trasporto utilizzati per raggiungerli. Ciò favorirebbe inoltre il rientro nei luoghi di lavoro di chi svolge attività non eseguibili a distanza, che peraltro sono quelle maggiormente orientate all'export. Negli altri casi deve diventare un diritto per tutti, nel senso che l'azienda non potrebbe rifiutarlo. In ogni caso deve essere obbligatoriamente disciplinato da accordo individuale e collettivo per garantire condizioni equilibrate di utilizzo relativamente, in particolare, a fasce orarie di connessione e diritto alla disconnessione.

Ma sarebbe un errore considerare lo smart working soltanto una parentesi utile per favorire il distanziamento nell'emergenza e nella fase di ripartenza, per poi abbandonarlo. Superata l'emergenza il lavoro agile non deve tornare ad essere l'eccezione, ma dovrà avere larga diffusione per il contributo importante che è in grado di fornire alla conciliazione vita-lavoro, al rafforzamento dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori, a soluzioni organizzative orientate al lavoro per obiettivi, alla produttività, al decongestionamento del traffico urbano e all'ambiente. Andrà superata la formula esclusiva, per non comprimere la dimensione sociale del lavoro, a favore di formule che ne vedano l'utilizzo per alcuni giorni a settimana. Tutto ciò è realizzabile con la contrattazione aziendale nell'ambito della legge esistente.

In tale ottica il dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro diverrebbe forse meno centrale per certe attività in quanto il lavoro agile è in grado, se ben regolamentato da accordi collettivi, di realizzarla di fatto e di raggiungere gli stessi obiettivi. Del resto, l'evoluzione tecnologica sempre più consentirà, come è avvenuto in passato, un miglioramento della produttività complessiva che dobbiamo redistribuire a beneficio delle persone sotto diversi punti di vista: salariale, di occupazione, di welfare, di qualità di lavoro, non ultimo di orario. Ma non si può non tenere conto di quanto essa incida non solo sulla durata della prestazione ma anche sulle modalità complessive di organizzazione del tempo di lavoro, cambiando l'approccio al tempo e allo spazio del lavoro: si può lavorare sempre e ovunque.

Dunque è parziale una discussione sulle modalità di organizzazione del lavoro che ponga attenzione alla sola durata del lavoro. Nondimeno il tema di una riduzione contrattata degli orari resta importante, e nella fase di ripartenza lo sarà ancora di più, per tutte le attività per le quali il lavoro agile non è impiegabile. La strada da perseguire potrebbe essere quella di accordi quadro nazionali da sperimentare tramite accordi aziendali. Tali accordi dovrebbero prevedere la possibilità per il lavoratore di scegliere tra una riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, in cambio di maggiore flessibilità oppure la conversione in riduzione di orario di parte dei premi di risultato, come alcuni CCNL stanno già prevedendo. L'intervento pubblico, a sostegno della azione

concertata delle parti sociali, dovrebbe concretizzarsi in forti incentivi contributivi e fiscali alle imprese che, sulla base di accordi collettivi aziendali, adottino orari di 30-32 ore settimanali e in una nuova forma di contratto di solidarietà con tutele salariali rafforzate, avvalendosi delle risorse del programma europeo SURE.

- Contrasto al lavoro sommerso

L'emergenza covid ha portato in drammatica evidenza l'annosa questione del lavoro sommerso. I lavoratori più colpiti sono stati quelli impiegati involontariamente nell'area del lavoro grigio e sommerso: non solo hanno perso il lavoro ma, essendo invisibili, non hanno neppure diritto alle tutele.

Serve un piano straordinario che punti ad eliminare questa piaga, bilanciando strumenti di prevenzione e incentivi all'emersione con un rafforzamento di attività ispettive mirate e sanzioni.

Per i settori più esposti vanno messi in piedi strumenti specifici. Ad esempio per il lavoro domestico, paradossalmente uno dei settori dove il nero è più diffuso e in prospettiva uno di quelli destinati a crescere di più, va fatto tesoro della pluriennale esperienza francese che nel 2005 ha introdotto l'Agenzia nazionale dei servizi alla persona con ruoli di coordinamento interministeriale ed un sistema grazie al quale la famiglia può scegliere fra diversi fornitori accreditati e godere di considerevoli agevolazioni fiscali.

Per il lavoro immigrato in generale è necessaria una misura per l'emersione dei cittadini stranieri soggiornanti in Italia ma privi di un titolo di soggiorno valido, sia al fine di tutelare la loro salute e l'igiene pubblica, sia per dotare il settore agricolo della manodopera necessaria per le imminenti campagne di raccolta, nel rispetto delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.

- Occupazione femminile e parità di genere sul lavoro

L'emergenza che stiamo vivendo e vivremo ancora a lungo non può far passare in secondo piano la questione delle disparità di genere. L'Italia è al penultimo posto nella classifica Ue sull'occupazione femminile e ciò incide sulla quota di famiglie monoreddito, e quindi sulla povertà, nonché sulla natalità. Al Sud il problema assume dimensioni eclatanti. Nella fase di

emergenza covid la elevata percentuale di famiglie monoreddito ne ha amplificato gli effetti negativi sui redditi delle famiglie, così come avvenuto nella precedente crisi iniziata nel 2008. Quello che non è mai abbastanza sottolineato è che la mancata occupazione delle donne costituisce anche una notevole perdita di opportunità in termini di crescita economica, infatti il lavoro femminile è un potente “moltiplicatore economico” in quanto attiva tutta una serie di servizi per sostituire il lavoro di cura ed aumenta i consumi di beni e servizi da parte delle famiglie. Inoltre migliori condizioni per fare entrare e restare le donne nel mondo del lavoro avrebbero un automatico effetto risolutivo sul gap retributivo.

Si tratta di mettere al centro dell’agenda politica le questioni dell’organizzazione del lavoro e della rigidità degli orari, della valutazione basata sulla presenza fisica più che sul risultato, del miglioramento dei congedi parentali in termini di copertura retributiva e di un ulteriore aumento dei giorni obbligatori di paternità, dei servizi per bambini e anziani, degli orari e dei trasporti pubblici delle grandi città. Una “riapertura” ed una prospettiva in cui sia centrale il lavoro agile, come evidenziato sopra, può dare risposte anche a tali questioni, ma con grande attenzione a fare di questo strumento non una modalità lavorativa rivolta principalmente alle donne, bensì a favorirne un uso equilibrato per uomini e donne, in modo che possa diventare un mezzo per riequilibrare il lavoro di cura e favorire per entrambi una migliore conciliazione tra vita e lavoro.

Anche la contrattazione collettiva può fare molto in questa direzione, va però sostenuta da misure pubbliche. In particolare vanno previsti significativi finanziamenti per sgravi contributivi per le aziende in cui vengano siglati accordi collettivi con misure di conciliazione e di welfare aziendale mirato alla conciliazione.

- Le regole del lavoro

La Cisl è sempre stata favorevole ad una flessibilità funzionale ad una organizzazione produttiva orientata alla crescita della produttività e contraria ad una flessibilità finalizzata meramente alla compressione del costo del lavoro. Operare tale distinzione richiede

una attenta vigilanza da parte del sindacato. Per questo motivo riteniamo che nel governo dell'utilizzo delle tipologie flessibili sia fondamentale il ruolo della contrattazione aziendale. In particolare nella fase di uscita dall'emergenza covid bisognerà tenere presente che, come in tutte le fasi di ripresa dopo una crisi, le aziende che assumeranno tenderanno a farlo soprattutto a termine, ma l'obbligo di causali di legge e del contributo dello 0,5% per ogni rinnovo rappresenteranno un ostacolo a riassumere i lavoratori ai quali il contratto è scaduto durante i mesi di emergenza. Va dunque previsto che, sia per i contratti a termine che in somministrazione, la contrattazione aziendale possa individuare causali diverse da quelle di legge. Va inoltre prevista la sospensione, per un determinato periodo, del pagamento del contributo dello 0,5% per i rinnovi.

Andrà poi incentivata la trasformazione a tempo indeterminato. A tale proposito proponiamo di riorientare tutti gli incentivi all'occupazione verso contratti stabili.

Al di là di questi interventi, riteniamo che in questa fase sarebbe un errore un'ennesima revisione delle regole del mercato del lavoro, né nel senso di una rinnovata liberalizzazione, come ad esempio la logora e abusata proposta di reintroduzione dei voucher, né nel senso di un ritorno a sterili dibattiti sul tema dei licenziamenti, tranne il prorogarne ovviamente il blocco per la durata dell'emergenza.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Superata la Fase 1, dal carattere emergenziale, nella quale le attività lavorative "non sospese" sono state chiamate a mettere in atto misure urgenti di contenimento del contagio, a garanzia di adeguati livelli di protezione degli occupati e di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, coniugandole con la prosecuzione delle attività lavorative, con l'avvio della Fase 2, è necessario che le urgenze lascino il posto ad interventi di natura strutturale.

L'avvento drammatico della pandemia, costato al nostro Paese un sacrificio in termini di vite umane e sofferenza incolmabili, ha riportato con evidenza, se mai ce ne fosse stata la necessità (soprattutto in termini così profondi e globali, come lo è stato il pericolo di contagio da Covid-19) la

priorità delle questioni che attengono alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro.

Il segnale dato fino dall'inizio da parte del Governo è stato chiaro, nel ritenere necessario un protagonismo di impegno e acquisizione di responsabilità delle parti sociali che, concretizzando in soli tre giorni la raccomandazione espressa nel DPCM dell'11 marzo, non solo hanno onorato l'invito a condividere un impegno comune, ma sono giunte a concordare un piano di interventi specifici e vincolanti, sottoscrivendo un Protocollo condiviso, già il 14 marzo, offrendo un esempio di collaborazione fattiva e di univocità di intenti di grande valore. Un segnale che, considerato il momento, è andato a costituire un punto fermo di certezza e di direzione per le realtà lavorative chiamate comunque a svolgere l'attività, ricevendo per questo, per diretta volontà del governo mediante decretazione, il superamento dei termini e vincoli contrattuali propri del protocollo, prevedendo così l'estensione delle procedure e regole di condotta, sottoscritte dalle Parti sociali, nei riguardi di ogni contesto lavorativo.

Anche la sopraggiunta integrazione condivisa, siglata in 24 aprile dalle Parti sociali, predisponendo il Protocollo a confermarsi lo strumento regolativo di riferimento, in vista della ripartenza nella Fase 2, non solo consolida la centralità del sistema delle relazioni sindacali, confermata dall'ampio impegno profuso dalle reciproche rappresentanze dei settori – impegnatesi in tempi brevi a siglare protocolli specifici, guardando a quello confederale del 14 marzo – ma individua nel modello partecipativo la via d'eccellenza per la ripresa, sul piano produttivo, economico e sociale.

Lasciandoci alle spalle quello che è stato, e aprendosi a quanto dovrà avvenire, occorre impostare da subito la rinascita abbandonando le modalità emergenziali (necessarie fino ad oggi), definendo un piano strutturale di investimenti e misure di intervento, ma all'interno di una cornice che vada a stabilire in modo chiaro una strategia nazionale d'azione, a partire dalle politiche di prevenzione e tutela sui posti di lavoro.

Se una garanzia di rispetto delle regole e, pertanto, di riconoscimento dei diritti di tutela delle lavoratrici e lavoratori, passerà dalla presenza delle rappresentanze sindacali nei diversi contesti lavorativi (indicate anche per questo a far parte dei Comitati aziendali/territoriali, chiamati a redigere i Protocolli di sicurezza anti-contagio), un presidio forte e coordinato dovrà essere previsto anche da parte degli organi di controllo sul territorio, non

dovendo (più) assistere a sovrapposizioni e contrasti tra forze di espressione nazionale e regionale (vedi le ASL e l'INL, nelle sue direzioni territoriali).

Quanto è avvenuto, per drammaticità, dimensione e gravità, in nessun caso avrebbe potuto essere previsto ed evitato, ma se dal superamento delle avversità è un dovere il trasformare gli accadimenti in esperienza, le mancanze registrate nei contesti lavorativi, a partire dai settori della sanità (così profondamente colpiti), ma non meno nell'ambito dei servizi di assistenza e cura, non dovranno più accadere; in termini di misure di prevenzione, dispositivi di protezione individuale e collettiva, come anche sul fronte dell'info formazione di chi opera, sull'adeguatezza dei contesti lavorativi, sul rispetto dell'igiene e della salubrità degli ambienti di lavoro. Perché se la prevenzione è la prima misura di tutela della salute e della sicurezza, è mediante la prevenzione che si possono garantire posti di lavoro adeguati, dignitosi e rispettosi della centralità della persona nel lavoro, assicurando così una stagione di contrattazione degna di una ripartenza per tutte e per tutti.

In concreto, con l'avvio della Fase 2, passando dalla fase emergenziale alla fase strutturale, emergono sempre di più opportunità di intervento e di cambiamento, ma al contempo si vanno a delineare, con sempre più chiara evidenza, le necessità e le esigenze. Fronti, entrambi, non del tutto opposti, ma per molti aspetti conseguenti, considerato che colmando le necessità e fronteggiando le esigenze, sicuramente si favorisce la realizzazione di interventi di rilievo, ma soprattutto percorsi di cambiamento, tali da divenire non solo eventi di mutamento, ma atti concreti di miglioramento continuo.

Esempio di come trasformare una necessità in opportunità di positivo cambiamento è innanzitutto l'utilizzo del lavoro agile, che è stato giocoforza usare massivamente e continua ad essere fortemente raccomandato dai citati protocolli nella fase 2, ma che deve diventare occasione per cambiare in meglio l'organizzazione del lavoro, superando alcune criticità emerse e sfruttandone appieno i vantaggi per le persone, le aziende, l'ambiente.

A tale riguardo, al fine di garantire oggi, nei contesti lavorativi la tutela della salute degli occupati, coniugata con la produzione e la salvaguardia del lavoro (adeguato, dignitoso e sicuro) sono quanto mai urgenti, in primo luogo interventi chiari e univoci in merito alle indicazioni operative da

porre in essere nei contesti lavorativi. Se il Protocollo del 14 marzo, integrato il 24 aprile, ha dato una linea chiara, l'esperienza che si è sviluppata nel rendere concreto e agito quanto previsto nelle regole contenute, ha fatto emergere un miriade di problemi che il mondo produttivo oggi non è in grado di risolvere, non potendo, da un lato stare dietro alla miriade di pronunciamenti espressi dai vari livelli politici (nazionale, regionale, comunale), dalle diverse autorità competenti in campo (ministeri, INAIL, protezione civile, ISS, OMS..), dalle diverse istituzioni competenti (ASL, INL, medici competenti...), dall'altro non potendo contare su di una rete consolidata e riconosciuta di supporto alle imprese, a matrice partecipata.

In questo senso, se con urgenza servono indicazioni univoche e chiare, a carattere vincolante, autorevole e di livello nazionale, che scioglano dubbi gestionali ed operativi (quali ad es. : - indicare, in base alle mansioni e codici Ateco, i DPI necessari (facendo chiarezza su tipi e certificazioni vincolanti); - risolvere i problemi relativi alla gestione dei lavoratori "fragili" non certificati (definendo anche i problemi legati al consumo dei giorni di compenso della malattia e al rischio relativo di licenziamento); - definire le responsabilità penali in caso di denuncia di infortunio da Covid-19 per il datore di lavoro; - chiarire le responsabilità dei componenti del Comitato aziendale in caso di mancate/inadeguate tutele date agli occupati...); ma non meno occorre al più presto intervenire nell'andare a delineare (come da sempre richiesto dalle OO.SS.) i criteri di accreditamento degli organismi paritetici (prevedendone un repertorio nazionale, sotto l'egida del ministero del lavoro), al fine di garantire una rete di supporto alle imprese (di natura bilaterale) tale da supportare le aziende, a partire dalle micro-piccole (che sono circa il 98 % del nostro tessuto produttivo), nella realizzazione degli interventi di tutela, operando sul piano organizzativo-gestionale, da parte di organismi espressione delle Parti sociali (titolate a svolgere tale interventi – come previsto, ma mai attuato, all'art.51 del DLSG 81/08 s.m.).

Se un plauso va fatto per quanto riguarda il contributo previsto per sostenere la spesa dei DPI a favore degli occupati, non si può pensare che la tutela e la garanzia della salute passino solo da interventi di natura meramente tecnica ed economica. In questo senso, occorre , come già detto sopra, rafforzare le tutele sul piano dei diritti per le realtà lavorative fino a cinque occupati, per i somministrati di manodopera, per i lavoratori agili,

per i lavoratori “fragili”, per i lavoratori disabili, per i lavoratori flessibili, per i volontari.

La tutela della salute, passa poi anche dal non dimenticare lo spettro degli infortuni gravi e mortali sul lavoro. Posto il problema in secondo piano nella fase di lockdown, non possiamo accettare che la ripresa delle attività porti a riconsolidare la situazione drammatica che, prima del covid, vedeva il nostro Paese registrare una media di 3 morti al giorno “in occasione di lavoro” e un dato crescente di malattie professionali.

In questo senso, con urgenza occorre anche intervenire nel regolare in modo univoco e chiaro la ripresa della formazione sui temi della salute e sicurezza (utilizzando, se del caso, le modalità sperimentate in questo periodo, come la videoconferenza in modalità sincrona), portando a termine la deroga prevista (necessaria solo in fase emergenziale) della sospensione dell’obbligo dei corsi di aggiornamento, con la parallela possibilità di adibire ugualmente i lavoratori allo svolgimento della mansione a rischio.

Se, come detto, per un Paese come l’Italia, vogliamo trasformare gli accadimenti in esperienza, il momento di dare una svolta profonda alle condizioni di tutela della salute e sicurezza sul lavoro è ora. Occorre, pertanto, essendo usciti dall’emergenza, pianificare da subito una strategia nazionale di prevenzione e un piano di interventi di sistema, trovando nella costruttiva collaborazione tra governo e parti sociali la via d’eccellenza da perseguire, senza attendere.