

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

OSSERVAZIONI E PROPOSTE FEDERDISTRIBUZIONE

Premessa

L'emergenza Covid-19 ha avuto e sta continuando a produrre un impatto fortemente negativo sulle vendite al dettaglio. I dati Istat relativi al mese di marzo 2020 registrano un -18,4% rispetto a marzo 2019 nelle vendite a valore, ed in particolare il settore non alimentare, rappresentato dalle catene di negozi di moda, della profumeria e della cura della persona, dei mobili e del bricolage, con oltre 120.000 addetti, registra una diminuzione del fatturato del 45%.

Il crollo del settore non alimentare è solo l'inizio di un fenomeno destinato a continuare anche nei mesi successivi e la ripresa sarà lenta e progressiva, a causa del contingentamento degli ingressi, delle restrizioni localmente vigenti e dei ragionevoli timori dei consumatori in relazione al ritorno nei negozi fisici. Le imprese continueranno ad avere incassi ridotti ma costi fissi attivi (tasse nazionali e locali, contributi, assicurazioni, gestione del personale, canoni di locazione) e conseguente crisi di liquidità.

I dati sul settore alimentare *food* rispecchiano invece un trend delle vendite inizialmente positivo nel mese di marzo, quando si sono verificati acquisti d'impulso e il cd. "accaparramento" dei generi alimentari. Le restrizioni alla circolazione delle persone al di fuori del comune di residenza e la chiusura dei centri commerciali hanno tuttavia isolato le grandi superfici di vendita (*superstore* e *impermercati*) e hanno portato a concentrare l'afflusso di clientela all'interno dei punti vendita alimentari "di prossimità", con ingressi comunque contingentati, a detrimento delle strutture più periferiche che hanno subito un calo delle vendite tra il 20% e il 40%.

Infine, gettando lo sguardo ai prossimi mesi, la riduzione del potere d'acquisto dei cittadini per gli effetti del Covid-19 sull'occupazione non potrà che portare un ulteriore drastico calo dei consumi, che colpirà sia il mondo non alimentare che quello alimentare.

Per il commercio si prefigura quindi un 2020 di forte contrazione dei fatturati e della redditività. Un vero e proprio "stato di crisi", che se si dovesse prolungare nel tempo, vedrà le aziende mettere in atto misure di contenimento degli impatti, frenando gli investimenti (per le imprese non alimentari ogni anno pari a 1 miliardo di euro) e agendo con tutte le leve disponibili, compreso il continuo ricorso alla cassa integrazione fino alla chiusura dei punti vendita non più sostenibili.

Sono quindi necessarie misure immediate e di semplice realizzazione per sostenere le imprese e le famiglie in questa contingenza.

Le proposte

AMMORTIZZATORI SOCIALI

- **Imprimere maggiore certezza, uniformità e stabilità alla disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga:** una prima risposta alle esigenze del settore, seppur non pienamente soddisfacente, è arrivata dal D.L. n. 18/2020 (c.d. Decreto "Cura Italia"), convertito recentemente dalla L. n. 27/2020.

Per quanto riguarda nello specifico le misure dedicate al lavoro, sono sicuramente apprezzabili le modifiche, operate in sede di conversione in legge, relative alla conferma dell'applicabilità della cassa integrazione guadagni in deroga alle imprese commerciali che occupino mediamente più di 50 dipendenti, destinatarie della sola Cassa integrazione Guadagni Straordinaria. Parimenti apprezzabile è stato il recepimento all'interno del medesimo testo di legge della procedura centralizzata a livello di Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per la presentazione delle istanze di cigd relative ad imprese multilocalizzate che siano coinvolte nelle sospensioni di lavoratori in 5 o più unità produttive. La diffusione capillare a livello nazionale è tipica delle imprese della DMO, pertanto l'utilizzo di una procedura centralizzata ha notevolmente semplificato l'iter procedurale, evitando l'invio di singole istanze a tutte le Regioni in cui sono ubicati i punti vendita interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

A fronte di tali importanti aperture normative, si rileva tuttavia una forte difficoltà di applicazione delle procedure volte alla concessione del trattamento di integrazione salariale, dovuta ad una ingente proliferazione di circolari amministrative che spesso hanno modificato, anche da un giorno all'altro, le modalità di presentazione delle istanze, creando molti problemi operativi alle imprese.

Tale complicazione ha penalizzato e vanificato la tempestività con la quale le imprese, in un momento di estrema difficoltà economica ed organizzativa, hanno provveduto a sottoscrivere gli accordi con le Organizzazioni Sindacali e ad inviare le relative istanze al fine di consentire ai lavoratori di poter fruire quanto prima del sostegno al reddito.

Si ritiene che, a fronte di un finanziamento costante da parte delle aziende commerciali dell'ammortizzatore ordinario della Cigs, sarebbe più agevole per il futuro l'utilizzo di tale strumento, che già prevede una causale idonea a coprire casi emergenziali (crisi per evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale); sarebbe indispensabile tuttavia l'introduzione di una serie di correttivi che semplifichino la procedura di attivazione, consentendo una decorrenza immediata del trattamento, nonché la neutralizzazione dei periodi di utilizzo ai fini della durata massima nel quinquennio.

Qualora tale strada non fosse percorribile, auspichiamo, oltre ad un prolungamento senza soluzione di continuità della durata dell'attuale cassa integrazione guadagni in deroga, che vi sia in tempi rapidi un cambio di passo nella gestione operativa della medesima; in un momento di grave emergenza è indispensabile ridurre il più possibile

i passaggi procedurali ordinariamente operanti per tale tipo di ammortizzatore, in modo da renderlo immediatamente operativo.

Da ultimo, si segnala la criticità della previsione del pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, che sta comportando forti ritardi della copertura dei lavoratori in un periodo di difficile congiuntura economica. Si auspica che nel prossimo provvedimento emergenziale, di imminente emanazione, sia prevista la possibilità di anticipazione diretta dell'integrazione salariale da parte delle Imprese.

FLESSIBILITA' E OCCUPAZIONE

- **Rendere più fruibili i contratti a tempo determinato:** un altro elemento di particolare attenzione è dato dall'esigenza di flessibilità di cui necessitano le imprese del settore. Soprattutto nel settore alimentare, che ha visto un forte incremento delle vendite nella prima fase dell'emergenza, ma anche in quello *non food*, in vista dell'imminente riapertura che potrebbe portare a particolari esigenze organizzative e picchi di attività, non gestibili neppure con il rientro di tutti i lavoratori attualmente sospesi in cassa integrazione, è necessario poter fruire di regole semplici e immediatamente applicabili per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato.

Per tale ragione, richiediamo che quantomeno per la durata del periodo emergenziale sia disposta una deroga ad alcune previsioni del c.d. "Decreto Dignità", nello specifico per quanto riguarda l'apposizione delle causali.

Un primo passo nella direzione del congelamento del Decreto Dignità è contenuto nell'art. 19 bis del D.L. 18/2020, che consente di prorogare e rinnovare senza il cd. "stop and go" i contratti a termine in scadenza durante il periodo di sospensione; è importante tuttavia che a questo si aggiunga l'intervento auspicato sulla deroga alle causali.

In assenza della suddetta modifica, risulterebbe impossibile il rinnovo di contratti brevi con lo stesso lavoratore, con la conseguenza di dover ricorrere alla stipula di contratti con altri lavoratori (aumento del *turnover*), disperdendo competenze, formazione, know-how e "fidelizzazione" dei lavoratori alle imprese. Basti pensare che, nel corso dell'ultimo anno (1 novembre 2018 – 1 novembre 2019), più del 30% dei contratti a tempo determinato è stato stipulato per "picchi di attività", con una durata media di tali rapporti di lavoro pari a 2,5 mesi. In quest'ottica, in assenza di una specifica causale atta a giustificare il ricorso a tale forma contrattuale per esigenze di buona flessibilità, il settore ha registrato una percentuale di turnover del 90% (che ha visto coinvolti, in valori assoluti, c.a. 5.300 lavoratori su quasi 6.000 già in organico).

- **Proseguire nella promozione del lavoro agile anche in un'ottica di welfare:** sin dall'inizio della crisi epidemiologica da Covid-19, il Legislatore ha fortemente favorito, laddove compatibile con l'attività svolta, il ricorso al c.d. *smart working* quale "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro" in grado di consentire, da un

lato, la "messa in sicurezza" dei lavoratori, evitando forme di contagio; dall'altro, la continuità occupazionale e retributiva delle maestranze interessate, scongiurando il ricorso a forme sospensive del rapporto di lavoro. In tale direzione, sono state particolarmente apprezzate dalle aziende tutte le semplificazioni operate nell'ambito della procedura di attivazione della misura che ne hanno consentito una fruizione semplice ed estesa: assenza di accordo individuale; unica comunicazione di attivazione del lavoro agile con file *excel* massivo dei lavoratori coinvolti; invio telematico della informativa sulla sicurezza.

Nel contesto di graduale ripresa dell'attività economica del Paese, in cui il c.d. distanziamento sociale diviene la principale regola da rispettare al fine di evitare la ripresa dei contagi, diviene indispensabile, per tutto il periodo di emergenza:

- mantenere le semplificazioni illustrate già in essere che consentono un'attivazione "operativa" dello smart working quasi immediata;
- incoraggiare il ricorso alla misura da parte dei datori di lavoro, prevedendo forme specifiche di detassazione e decontribuzione generalizzata (anche senza accordo sindacale) delle ore svolte in modalità agile, in conformità con quanto stabilito all'art. 18, comma 4 della L. n. 81/2017 che regola il lavoro agile: *"Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile."*

Si evidenzia altresì che, in tale peculiare contesto di Fase 2, qualsiasi intervento diretto a destabilizzare l'attuale quadro regolatorio del lavoro agile - di cui alla già citata L. n. 81/2017 - con nuovi e/o ulteriori provvedimenti normativi, rischierebbe di far venire meno quella certezza e stabilità delle regole che oggi rendono tale modalità di esecuzione della prestazione appetibile e facilmente praticabile per le aziende e per i lavoratori.

Infine, si ritiene opportuno considerare che la "agilità" nel lavoro richiesta dall'attuale contesto di ripresa dalla crisi sanitaria interesserà, inevitabilmente, anche la mobilità e, in particolare, gli spostamenti casa-lavoro di tutte quelle persone che, in ragione dell'attività svolta, non potranno ricorrere allo smart working.

Allo scopo di incentivare forme di "mobilità agile" sarebbero opportuni interventi di natura fiscale e contributiva, anche nell'ottica del welfare aziendale, finalizzati a:

- consentire, nella massima sicurezza, l'utilizzo dei mezzi di trasporti pubblici (es. abbonamento al trasporto pubblico locale);
- incentivare l'acquisto di mezzi di trasporto privati sostenibili (es. biciclette, monopattini, ecc...).

Nella suddetta direzione andrebbe pertanto rivista al rialzo la soglia di irrilevanza fiscale dal reddito di lavoro dipendente dei 258€, al fine di ricomprendere un ventaglio più ampio di servizi collegati all'emergenza Covid-19 da offrire ai lavoratori.

- **Eliminare temporaneamente i vincoli normativi che impediscono la fruizione degli incentivi in costanza di cassa integrazione:** come già argomentato, molte realtà distributive della DMO hanno attivato trattamenti di integrazione salariale a sostegno dei lavoratori, per fare fronte alla chiusura dei punti vendita disposta dai provvedimenti governativi o alla mancanza di clientela. Tuttavia, nella prospettiva di ripresa delle attività potranno emergere situazioni che richiedono il contemperamento di necessità differenti: da un lato la prosecuzione degli ammortizzatori sociali; dall'altro il mantenimento e/o il ricorso a nuova occupazione.

Con l'obiettivo di premiare le aziende che in un periodo particolarmente complesso stabilizzano e mantengono la forza lavoro, oppure, incrementano il proprio organico attraverso l'effettuazione di nuove assunzioni, sarebbe opportuna una deroga temporanea alla disposizione di cui all'art. 31, comma 1, lett. c) del c.d. Jobs Act (D.lgs. n. 150/2015) che dispone: *"gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive"*.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sta ponendo forti preoccupazioni e lascia aperti notevoli interrogativi, in particolare su quelle che saranno le conseguenze e le responsabilità delle aziende quando l'emergenza sarà terminata.

Il sistema prevenzionistico di una azienda può funzionare e garantire il più alto livello di effettività di tutela solo se opera all'interno di un quadro normativo chiaro e certo. A tal fine sarebbe opportuno fare chiarezza in primis sul ruolo che assumono le disposizioni nazionali di carattere emergenziale – in continuo aggiornamento da parte degli organismi tecnico-scientifici che supportano il Governo – all'interno di un già consolidato contesto normativo sul tema della salute e sicurezza.

Se, infatti, le norme emanate nel corso degli anni in materia di sicurezza sul lavoro, unitamente alla giurisprudenza di merito e di legittimità, hanno permesso di delineare un perimetro entro il quale l'azienda debba quotidianamente adoperarsi per tutelare la salute dei propri dipendenti, in questo momento storico riteniamo importante fornire chiare indicazioni alle imprese affinché le stesse possano muoversi con maggiore certezza all'interno del nuovo quadro normativo di natura emergenziale in continua evoluzione.

E' inoltre fondamentale che l'operato degli organi preposti al controllo e, in generale, l'approccio nella valutazione delle misure adottate dalle imprese sia condotto sulla base di strumenti normativi e orientamenti condivisi e uniformi a livello nazionale.

All'interno di tale scenario complessivo preoccupa, in particolare, l'introduzione da parte dell'INAIL del principio di presunzione semplice secondo il quale l'infezione da coronavirus sia contratta in occasione di lavoro per le figure professionali delle nostre realtà aziendali che operano alla cassa, per gli addetti alla vendita e i banconisti.

La molteplicità delle modalità e delle occasioni di contagio nella realtà anche e soprattutto non lavorativa sono ormai - purtroppo - conosciute, e riteniamo che la presunzione che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro non sia supportata da evidenze scientifiche. Gli effetti della presunzione sono gravissimi: con tale previsione le aziende potranno essere chiamate a rispondere anche in sede penale per il solo fatto di aver svolto la loro attività d'impresa e pur avendo adottato protocolli di gestione del rischio strutturati sulla base di tutte le indicazioni normative vigenti.

Occorre a nostro avviso agevolare e assistere le aziende in questo particolare momento storico consentendo ad esse di tornare ad operare rapidamente e in piena sicurezza per il bene del Paese ed evitando che si generi un pericoloso clima di "colpevolizzazione" aprioristica. Chiediamo quindi che il contagio dei lavoratori sia ritenuto causa di malattia e non di infortunio sul lavoro, e che comunque venga modificato il principio della presunzione secondo il quale gli addetti alla vendita siano rimasti contagiati solo in occasione del rapporto di lavoro.