

SENATO DELLA REPUBBLICA

XI Commissione

(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

Audizione relativa all'“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)

19 maggio 2020

Illustre Presidente, Onorevoli Senatori,

ABI, anche a nome del Presidente Antonio Patuelli, desidera anzitutto ringraziare la Commissione per l'opportunità di svolgere talune considerazioni in merito all'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).

I temi dell'occupazione e della sicurezza sui luoghi di lavoro, tradizionalmente al centro della discussione nell'ambito delle politiche economiche e sociali del Paese, assumono oggi una diversa connotazione alla luce della straordinaria situazione di emergenza epidemiologica determinata dalla diffusione del virus Covid-19.

Lo scenario economico internazionale, a causa della pandemia, continua a essere eccezionalmente negativo. L'impatto sull'economia italiana è profondo ed esteso.

Come evidenziato nel DEF 2020, deliberato dal Consiglio dei Ministri il 24 aprile 2020, si registra un calo dei livelli di attività in conseguenza della crisi sanitaria senza precedenti e che non verrà pienamente recuperato in un breve periodo.

In particolare, è stata aggiornata la previsione ufficiale del PIL per il 2020, risalente alla Nota di Aggiornamento del DEF del settembre scorso, passando da un aumento dello 0,6% ad una contrazione dell'8%: questa nuova previsione è il risultato di una caduta del PIL di oltre il 15% nel primo semestre e di un successivo rimbalzo nella seconda metà dell'anno. Il recupero del PIL previsto per il 2021 è stimato nella misura del 4,7%: una valutazione prudentiale che sconta il rischio che la crisi pandemica non venga superata fino all'inizio del 2021.

Va peraltro evidenziato che il DEF presenta anche uno scenario "di rischio", in cui l'andamento e la durata della pandemia sarebbero più sfavorevoli, causando una maggiore contrazione del PIL nel 2020 (-10,6%) e una ripresa più debole nel 2021 (+2,3%).

Il calo delle attività si sta riflettendo e inevitabilmente si rifletterà sul mercato del lavoro.

L'OIL ha di recente stimato, a livello globale, una riduzione delle ore lavorate nel primo trimestre 2020 del 4,5%, pari a circa 130 milioni di rapporti di lavoro full time (considerando 48 ore settimanali), rispetto al dato precrisi del quarto trimestre 2019. Per il secondo trimestre 2020, il calo delle ore lavorate è atteso al 10,5%, equivalente a 305 milioni di rapporti di lavoro full time. Le stime indicano che l'America (12,4%) e l'Europa e l'Asia centrale (11,8%) avranno la maggiore riduzione delle ore

lavorate (fonte: ILO, Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. 29 Aprile 2020).

A livello nazionale, il DEF dello scorso 24 aprile prevede per il 2020 “una contrazione dell’occupazione rilevata dalla contabilità nazionale e delle forze lavoro nettamente più contenuta di quella dell’economia reale e di poco superiore al 2%, grazie all’ingente ricorso agli ammortizzatori (sociali)”; “maggiore invece la contrazione attesa per l’occupazione espressa in unità di lavoro equivalente (ULA) e per le ore lavorate, che non tengono conto degli ammortizzatori, per le quali si prevede una riduzione rispettivamente del 6,5% e del 6,3%”. Il tasso di disoccupazione, pari al 10% nel 2019, peggiora nel 2020 (11,6%) e recupera parzialmente nel 2021 (11%). I dati preliminari pubblicati dall’ISTAT sull’occupazione nel mese di marzo restituiscono un calo degli occupati di 27 mila unità e, a fronte della diminuzione (-0,9%) del tasso di disoccupazione (8,4%), un corrispondente e considerevole incremento (+0,8%) del tasso di inattività (35,7%): 301 mila individui sono usciti dal mercato del lavoro, in un solo mese (fonte: Istat, “Occupati e Disoccupati”, marzo 2020. 30 aprile 2020).

In ragione del quadro sopra richiamato, agli ingenti stanziamenti e alle rilevanti misure apprestati con il Decreto c.d. Cura Italia e con il Decreto c.d. Rilancio per fronteggiare nell’immediato gli effetti della pandemia deve dunque necessariamente accompagnarsi anche una riflessione di più ampio respiro che, al fine di favorire la ripresa del sistema produttivo, individui adeguati strumenti di sostegno alle attività economiche e all’occupazione, assicurando adeguati livelli di sicurezza per i lavoratori e obblighi di protezione sostenibili per i datori di lavoro.

In questa prospettiva, si svolgono di seguito talune considerazioni su profili che ABI ritiene di particolare rilievo, tenendo anche conto che le conseguenze sociali ed economiche dell’emergenza sanitaria fanno emergere con ancora più forza le esigenze di dare risposte ad alcune delle principali criticità che affliggevano il mondo del lavoro e la sua produttività prima dell’emergenza stessa.

Protocolli di sicurezza

Tutti i provvedimenti assunti dalle Autorità competenti per combattere la diffusione del virus – da ultimo il DPCM 17 maggio 2020 – hanno disposto la continuità dei servizi bancari, finanziari e assicurativi, nel rispetto delle norme igienico sanitarie, in considerazione del loro ruolo di infrastruttura strategica per il Paese.

ABI e tutte le Organizzazioni sindacali di settore (Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin), rappresentative di oltre 3/4 dei lavoratori bancari, hanno da subito seguito costantemente l’evoluzione della situazione definendo il 16

marzo 2020 il Protocollo recante “Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario”; il 24 marzo 2020 per far fronte alla fase acuta della emergenza in alcune aree del Paese, il Protocollo è stato integrato prevedendo – tra l’altro – l’accesso alle filiali solo su appuntamento per tutto il territorio nazionale in via precauzionale.

A seguito dell’avvio della c.d. “fase 2” con il DPCM 26 aprile 2020, il 28 aprile è stato immediatamente definito un nuovo Protocollo con “Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l’erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020”, per permettere di far fronte alle crescenti esigenze delle famiglie e delle imprese anche nella c.d. “fase 2”, garantendo la continuità dei servizi e il loro graduale e progressivo completo ripristino.

Il 12 maggio ABI e Sindacati hanno integrato il richiamato Protocollo del 28 aprile 2020 prevedendo che - in alternativa alla modalità di prenotazione con appuntamento quale soluzione per l’accesso della clientela in filiale, individuata nella fase più acuta dell’emergenza - dal 18 maggio le banche possono garantire l’accesso alle filiali adottando modalità organizzative che contingentino la presenza contemporanea dei clienti al fine di assicurare la sicurezza degli stessi e delle persone che lavorano in banca.

Nel contempo è stato disposto fin da subito che nelle aree in cui si dovesse registrare un aggravamento del rischio sanitario tale da determinare l’adozione di misure di contenimento da parte delle Autorità verrà automaticamente ripristinata la modalità con solo appuntamento per l’accesso in filiale.

Inoltre le Parti si sono già impegnate a confrontarsi sia sul tema dei test sierologici sia sul tema del contact-tracing a seguito dell’emanazione delle indicazioni da parte delle competenti Autorità.

I citati Protocolli hanno dunque definito, volta per volta, le misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus più idonee per le banche tenuto conto delle loro peculiarità organizzative e di servizio.

Per questa ragione è essenziale che il Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 “Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l’erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020”, con la relativa integrazione del 12 maggio 2020, sia inserito a pieno titolo tra i Protocolli di prevenzione richiamati negli atti normativi del Governo e delle altre Autorità competenti, quale riferimento per il settore bancario in tema di misure di prevenzione e contrasto alla diffusione del virus.

Ciò consente alle banche di disporre di regole chiare e uniformi così da poter garantire l'erogazione dei servizi assicurando piena tutela a lavoratori e clientela (le banche hanno di norma articolazioni su tutto il territorio nazionale o quantomeno su più Regioni e un'efficace prevenzione e contrasto al virus richiede soluzioni omogenee). Il Protocollo - avvantaggiandosi di un consolidato sistema di relazioni sindacali costruttive - prescrive un'attività di monitoraggio continuo tra le Parti nazionali, così come a livello aziendale/di Gruppo è costante il coinvolgimento degli organismi sindacali, ferme le specifiche competenze previste in capo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Chiarimenti sul piano normativo della responsabilità del datore di lavoro per Covid-19

Come sopra ampiamente sottolineato, le banche, al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, hanno scrupolosamente osservato anzitutto le regole dettate dalla normativa di emergenza intervenuta in questi mesi (la quale, come ricordato, ha disposto la continuità dell'erogazione dei servizi bancari, finanziari e assicurativi, nel rispetto delle "norme igienico sanitarie", da individuarsi nei richiamati Protocolli).

Laddove possibile, è stato fatto un ampio e diffuso ricorso al lavoro agile che, come convenuto nei citati Protocolli, continua - in questa straordinaria contingenza - a costituire un utile e modulabile strumento di prevenzione, idoneo a concorrere al contenimento del numero di presenze in contemporanea nei luoghi di lavoro, riducendo significativamente le occasioni di contatto all'interno dei luoghi stessi e favorendo il distanziamento interpersonale.

Per il lavoro in presenza sono puntualmente osservate le stringenti misure di protezione condivise negli stessi Protocolli, la cui declinazione è stata definita dalle Parti in coerenza con le indicazioni di volta in volta emanate dalle competenti Autorità, istituzionali e scientifiche.

Si impone ora una urgente e profonda riflessione su una questione che sta preoccupando l'intero mondo produttivo, che attiene alla responsabilità delle aziende in relazione agli episodi di contagi dei lavoratori da Covid-19. Tema che, come noto, è stato posto al centro dell'attenzione dalle istruzioni rese dall'Inail con circolare n. 13/2020, circa la riconduzione del contagio da Covid-19 nella categoria giuridica degli infortuni in c.d. "occasione di lavoro" (come previsto dall'art. 42 del Decreto Cura Italia). Come accennato, tale soluzione desta forti preoccupazioni per le possibili conseguenze che, in termini di responsabilità penale e civile, possono essere correlate al verificarsi di contagi da Coronavirus per i quali, peraltro, è stata dichiarata una presunzione semplice di sussistenza in talune ipotesi.

Riteniamo di assoluta urgenza, anche al fine di garantire una ripresa efficace, progressiva, dell'economia del Paese, un chiarimento sul piano normativo circa l'ambito di responsabilità per il rischio Covid-19 dei datori di lavoro. Il mondo del lavoro è infatti chiamato a gestire con profondi cambiamenti la "nuova normalità" a partire dalla c. d. fase 2, avendo quale priorità la salute e sicurezza dei lavoratori. In tal senso il rispetto dei Protocolli sottoscritti dalle Parti sociali costituisce un elemento fondamentale, ove si consideri, come già accennato, che gli stessi hanno recepito e adattato ai diversi contesti produttivi le regole individuate dalle autorità scientifiche e dal Governo.

E' indubbio che, come anche osservato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ci troviamo di fronte ad una emergenza da ascrivere nell'ambito del rischio biologico generico, inteso nel senso più ampio del termine, che investe l'intera popolazione indipendentemente dalla specificità del "rischio lavorativo proprio" di ciascuna attività, con la sola eccezione di quelle professioni, quale quelle sanitarie, chiamate alla lotta in prima linea contro il contagio, per le quali assume la valenza di rischio specifico.

L'assenza di consolidate e univoche conoscenze medico-scientifiche e la loro costante evoluzione anche in riferimento alle modalità e alle occasioni del contagio, escludono che la responsabilità dei datori di lavoro circa le misure di prevenzione sui luoghi di lavoro possa andare oltre all'impegno ad una puntuale e responsabile applicazione delle specifiche previsioni contenute nei citati Protocolli anti-contagio, attuative delle previsioni di livello primario, e spingersi fino ad attribuire al datore di lavoro il compito di sostituirsi alle decisioni che in questa fase debbono necessariamente essere riservate alle Autorità, con il necessario supporto dei Comitati di esperti ed avvalendosi delle risultanze della ricerca scientifica in costante evoluzione anche a livello internazionale.

Alla luce di tali considerazioni, è importante che vengano forniti chiarimenti circa l'ambito e la natura della responsabilità per il rischio Covid-19 dei datori di lavoro, in coerenza alle previsioni di cui all'art. 5, comma 4, della Direttiva 89/391/CEE che riconosce la legittima esclusione di responsabilità in capo al datore di lavoro per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili.

Conseguentemente l'obbligo in capo ai datori di lavoro – ai fini della conseguente responsabilità civile e penale - deve essere limitato all'adozione delle misure anti-contagio indicate negli stessi Protocolli sottoscritti dalle Parti sociali a livello nazionale, escludendo l'obbligo di valutare il rischio contagio in quanto fattore esterno, caratterizzato dalla imprevedibilità ed eccezionalità, i cui effetti non sono controllabili dal datore di lavoro. In tal senso in riferimento al rischio Covid-19, la corretta applicazione dei Protocolli deve costituire unico parametro anche ai fini del

corretto adempimento di quanto richiesto dall'art. 2087 cod. civ. ("l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro").

In altre parole occorre un intervento normativo per sancire che il rispetto del Protocollo di ciascun settore e delle altre misure di precauzione dettate dal Governo esclude ogni responsabilità del datore di lavoro.

In assenza di un siffatto chiarimento si scaricherebbero sul mondo del lavoro responsabilità di valutazioni su rischi quali il Covid-19 per i quali non vi sono ancora risposte scientifiche certe e che hanno natura di rischio generico, che investe l'intera popolazione indipendentemente dalla specificità del "rischio lavorativo proprio" di ciascuna attività.

Del resto riteniamo utile osservare come la medesima esigenza trovi sostegno in una recente risposta immediata in Commissione 5-03904, ove è stato, tra l'altro, precisato che "per quanto riguarda le conseguenze per i datori di lavoro cui fanno riferimento gli odierni interroganti, si può ritenere che la diffusione ubiquitaria del virus Sars-CoV-2, la molteplicità delle modalità e delle occasioni di contagio e la circostanza che la normativa di sicurezza per contrastare la diffusione del contagio è oggetto di continuo aggiornamento da parte degli organismi tecnico-scientifici che supportano il Governo, rendono particolarmente problematica la configurabilità di una responsabilità civile o penale del datore di lavoro che operi nel rispetto delle regole. Una responsabilità sarebbe, infatti, ipotizzabile solo in via residuale, nei casi di inosservanza delle disposizioni a tutela della salute dei lavoratori e, in particolare, di quelle emanate dalle autorità governative per contrastare la predetta emergenza epidemica".

Lavoro agile e formazione

Il diffuso ricorso al lavoro agile andrà consolidandosi come modalità "ordinaria" di svolgimento di molte attività lavorative anche dopo la fase di più acuta emergenza. In questa prospettiva, è apprezzabile la previsione attesa nel D.L. Rilancio in merito alla proroga, per tutto il periodo dell'emergenza, della possibilità di accedere a tale modalità di lavoro con le modalità semplificate opportunamente introdotte al sorgere dell'epidemia.

La consolidata esperienza maturata nel settore bancario in tema di lavoro agile prima dell'epidemia - che ha condotto a disciplinare nel contratto collettivo nazionale di lavoro, rinnovato il 19 dicembre 2019, temi ora centrali come smart working, smart learning e diritto alla disconnessione - testimonia l'esigenza che questa modalità di lavoro sia accompagnata con significativi interventi formativi al fine di garantirne efficacia e produttività:

gli oneri di tali interventi su un'ampia platea di lavoratori, che l'emergenza ha allargato enormemente, richiedono quantomeno forme di sostegno pubblico, per evitare che gravino interamente sulle aziende già "provate" dalla crisi economica correlata all'epidemia.

Nel periodo anteriore all'emergenza, la diffusione del lavoro agile aveva trovato limite nell'incertezza normativa circa le misure di sicurezza sul lavoro, come anche evidenziato in un ordine del giorno, presentato in questa Commissione e accolto dal Governo nel corso di approvazione della L. 22 maggio 2017, n. 81 che ha disciplinato il lavoro agile.

Per consentire al lavoro agile di affermarsi quale modalità "ordinaria", va chiarito espressamente come le specifiche previsioni di cui al D.Lgs. n.81 del 2008 in tema di "attrezzature munite di videoterminali", rivolte al telelavoro nella sua accezione tradizionale connotata a una postazione fissa (art. 3, comma 10 e all'art. 174 di cui al decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 in tema di postazione di lavoro), siano estranee all'attività lavorativa svolta fuori dai locali aziendali in smart working – privo di "postazione fissa" per sua natura e definizione legislativa.

Sarebbero inoltre opportune misure che, in chiave di tutela della produttività, dell'attività lavorativa e quindi dell'occupabilità delle proprie risorse umane, agevolino gli investimenti che le imprese hanno fatto e dovranno continuare a fare per consentire il ricorso diffuso al lavoro agile e in prospettiva il suo utilizzo in via strutturale dopo la fase di prima emergenza; infatti in questa prima fase il lavoro agile è stato possibile anche grazie alla disponibilità del lavoratore all'utilizzo delle proprie dotazioni personali – BYOD, Bring Your Own Device: una soluzione non sostenibile nel medio periodo e che richiederà quindi investimenti in attrezzature aziendali.

Più in generale tutta la nuova organizzazione del lavoro richiederà ingenti investimenti nella formazione delle persone; tali investimenti devono essere adeguatamente sostenuti con l'impegno anche di risorse pubbliche per evitare che le imprese siano da sole a doverli finanziare (anche con sinergie con i fondi interprofessionali, nella cui disponibilità andrebbe lasciato l'integrale contributo versato dalle imprese per la formazione: 0,30%).

Flessibilità mansioni

La trasformazione nell'organizzazione del lavoro, già in atto nel periodo pre-Covid-19, accelerata dalla straordinaria situazione emergenza e resa inevitabile nella prospettiva di una "nuova normalità", richiede l'individuazione di misure per una migliore gestione delle risorse umane,

anche ulteriori rispetto a quanto sopra osservato in merito all'incentivazione del lavoro agile.

In tal senso, si rende opportuno il riconoscimento alla contrattazione collettiva della possibilità di definire nuove flessibilità nella direzione della tutela dell'occupazione.

Mercato del lavoro

E' importante che, nella fase di rilancio dell'economia, venga perseguita con determinazione anche un'efficace riforma dei centri per l'impiego: in tal senso potrebbe essere utile favorire la collaborazione anche con attori privati.

Il mercato del lavoro nel prossimo futuro di medio periodo andrebbe opportunamente flessibilizzato nella fase di ingresso per cogliere ogni possibile occasione di impiego.

In tal senso, per esempio, sarebbe quanto mai opportuno aggiungere ulteriori semplificazioni anche per i "nuovi" contratti a termine, eventualmente superiori a 12 mesi, e comunque estendere il periodo di "flessibilità" quanto meno sino al 31 dicembre 2020, rafforzando ulteriormente le previsioni contenute nelle bozze del DL "Rilancio" in merito ai rinnovi e alle proroghe sino al 30 agosto 2020 dei contratti di lavoro a termine. Analoghi principi dovrebbero valere per le somministrazioni di lavoro a termine. Per tutto il periodo inoltre dovrebbe sospendersi anche il contributo addizionale "di base" (1,4%) sui contratti a tempo determinato che, dalla legge Fornero, accompagna la tipologia contrattuale, con effetti di ulteriore appesantimento sugli oneri sociali.

Questa soluzione può:

- da una parte favorire la continuità dei contratti a termine in scadenza in questa fase di emergenza, consentendo ai datori di decidere più agevolmente di non interrompere i rapporti di lavoro ove non strettamente necessario;
- dall'altra favorire, anche attraverso la stipula di nuovi contratti a termine, la possibilità di soddisfare le esigenze di lavoro che le imprese avranno in occasione della ripresa dell'attività produttiva.

Sempre sul versante dell'ingresso nel mondo del lavoro, sarebbe auspicabile anche un rafforzamento delle attuali misure di agevolazione contributiva previste per le assunzioni a tempo indeterminato, al fine di favorire le possibili opportunità di lavoro soprattutto nei confronti dei giovani.

Ammortizzatori sociali

L'improvvisa diffusione dell'emergenza Covid-19 ha richiesto misure limitative del lavoro con sospensione di molte attività.

Importante è stata la disponibilità degli ammortizzatori sociali per far fronte alla prima fase. Si esprime apprezzamento per l'estensione dell'assegno ordinario dei Fondi di solidarietà e della Cig a titolo Covid-19 (dalle originarie 9 settimane previste dal D.L. Cura Italia alle 18 settimane che sono attese nel D.L. Rilancio), nonché sulle modalità di presentazione delle relative domande, al fine di garantire maggiore tempestività delle erogazioni a favore dei lavoratori interessati.

A copertura delle misure che stanno per essere varate sono stanziati ulteriori significative risorse pubbliche, che possono anche avvalersi del neo-costituito strumento Comunitario, Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE), cui è conferita una dotazione complessiva di 100 miliardi.

Andrebbe peraltro riconsiderata l'ipotesi della ripartizione delle risorse stanziati tra le diverse tipologie di ammortizzatori sociali per sospensione/riduzione di attività: nelle bozze del DL Rilancio si ipotizza (art. 71, comma 1, lett. G.), di limitare a 250 milioni complessivi gli stanziamenti pubblici destinati ai Fondi di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 che garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario ai lavoratori destinatari. Si tratta di un limite che non trova coerenza e proporzionalità nel rapporto tra le risorse stanziati per ciascuno degli ammortizzatori sociali ed il numero dei lavoratori destinatari degli stessi .

Su altro versante si evidenzia che, al fine di sostenere il reddito delle famiglie e conseguentemente i loro consumi e quindi l'economia sul lato della domanda, potrebbe essere adottata una soluzione analoga a quella cui si è fatto ricorso in altri casi di emergenze, quali alcuni eventi sismici: le eventuali integrazioni alle prestazioni di sostegno del reddito a titolo Covid, erogate dai datori di lavoro, dovrebbero essere rese esenti dai relativi oneri previdenziali. D'altra parte si osserva che il lavoratore sospeso dal lavoro beneficia già della contribuzione piena (figurativa o correlata) a carico del sistema degli ammortizzatori sociali e quindi ne è già garantito il versamento.

Sul versante delle misure per prevenire il disagio sociale conseguente alla possibile disoccupazione provocata dalla emergenza in corso, occorre anche considerare che l'ampiezza e l'eccezionalità delle conseguenze sul mondo produttivo potranno rendere più complessa la fase di transizione verso un nuovo lavoro. Risultano quindi opportuni interventi per sostenere le persone nella fase di transizione e re-impiego attraverso misure quali:

- prolungamento della durata massima della Naspi (attualmente 24 mesi), tenuto conto che nel contesto attuale la prospettiva di rioccupazione sconterà periodi più lunghi;

- riconoscimento della Naspi non solo in caso di licenziamento formale, ma anche a seguito di risoluzioni consensuali conseguenti a piani di ristrutturazione gestiti d'intesa con le organizzazioni sindacali (nel DL liquidità, le garanzie ai finanziamenti sono correlate all'impegno dell'impresa a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali);
- flessibilizzare l'accesso al pensionamento, per accompagnare chi è prossimo allo stesso ed è maggiormente svantaggiato nella ricerca di un impiego (inoltre si favorirebbero nel futuro soluzioni di "ricambio generazionale" a vantaggio delle nuove generazioni);
- agevolazione dei processi di invecchiamento attivo quali ad esempio la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da full time a part time negli anni immediatamente anteriori al pensionamento, così da favorire una riduzione del lavoro non traumatica dal punto di vista sociale. La misura può essere incentivata favorendo il versamento della piena copertura contributiva, senza la riduzione che conseguirebbe alla riduzione d'orario, anche attraverso forme di contribuzione figurativa.

Cuneo fiscale/contributivo

Al fine di sostenere la produttività e sostenibilità del lavoro, occorre intervenire per ridurre l'elevato differenziale tra il costo del lavoro sostenuto dalle imprese e la retribuzione netta percepita dal lavoratore (il relativo rapporto è prossimo a 2:1), affiancando a misure di carattere fiscale sui redditi da lavoro dipendente, una riduzione della contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

È auspicabile intervenire sulle retribuzioni, attraverso la leva fiscale, al fine di aumentare il reddito da lavoro dipendente effettivamente disponibile, così da favorire il sistema economico attraverso il conseguente incremento dei consumi e della domanda interna; nel contempo si incentiverebbe una maggior partecipazione al mercato del lavoro, con positivi riflessi per la crescita anche sociale del Paese e per lo sviluppo dell'occupazione. In relazione alle possibilità di finanziamento della misura, la stessa potrebbe rivolgersi prioritariamente ai redditi medio/bassi, tenuto anche conto della maggior propensione ai consumi dei loro percettori.

Lato impresa la riduzione del cuneo va attuata agendo sulla leva contributiva che, causa la conseguente moderazione del costo del lavoro, determinerebbe una maggiore competitività del sistema (con una prospettiva di potenziali sviluppi in termini di nuova occupazione) e una crescita diretta della domanda di lavoro. La riduzione degli oneri contributivi anche in capo al lavoratore, incrementando la retribuzione netta, rafforzerebbe i richiamanti effetti della leva fiscale. In tema di riduzione del

cuneo si ricorda che sui contributi datoriali a previdenza complementare e ad assistenza sanitaria integrativa (istituti tipici del welfare aziendale) grava un contributo di solidarietà (10%) che potrebbe essere oggetto di revisione, senza alcuna penalizzazione della posizione previdenziale dei lavoratori.

In merito, un'importante leva è quella riferita all'erogazione di premi di risultato negoziati a livello decentrato e su essi si può intervenire sia migliorando l'attuale regime fiscale (due possibili interventi: elevare i plafond attualmente previsti per la tassazione agevolata e ridurre l'aliquota fiscale di riferimento), sia ampliando le misure di decontribuzione attraverso l'adozione degli stessi plafond/criteri previsti sul versante fiscale.

Un altro ambito di intervento potrebbe essere quello di stabilire, quantomeno temporaneamente, una decontribuzione degli incrementi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva.