

**COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

4.

SEDUTA DI MARTEDÌ 4 MAGGIO 2021

PRESIDENZA DELLA VICEPRESIDENTE **RENATA POLVERINI**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Capobianco Roberto, <i>Presidente nazionale di Conflavoro PMI</i>	7
Polverini Renata, <i>Presidente</i>	3	Napoli Francesco, <i>Vicepresidente di Confapi</i>	5
INDAGINE CONOSCITIVA SULLE NUOVE DISUGUAGLIANZE PRODOTTE DALLA PANDEMIA NEL MONDO DEL LAVORO		Valentini Sabina, <i>Capo del servizio sindacale e giuslavoristico di Confcooperative</i> ...	10
Audizione di rappresentanti di Alleanza delle cooperative italiane, Confapi e Conflavoro PMI:		Zampiga Antonio, <i>Responsabile dell'ufficio politiche del lavoro, relazioni industriali e previdenza di Legacoop</i>	3
Polverini Renata, <i>Presidente</i>	3, 5, 7, 9, 10	ALLEGATO: Documentazione trasmessa dai rappresentanti di Conflavoro PMI	11

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: MoVimento 5 Stelle: M5S; Lega - Salvini Premier: Lega; Partito Democratico: PD; Forza Italia - Berlusconi Presidente: FI; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva: IV; Liberi e Uguali: LeU; Misto: Misto; Misto-L'Alternativa c'è: Misto-L'A.C'È; Misto-Centro Democratico: Misto-CD; Misto-Cambiamo!-Popolo Protagonista: Misto-C!-PP; Misto-Noi con l'Italia-USEI-Rinascimento ADC: Misto-Nci-USEI-R-AC; Misto-Facciamo Eco-Federazione dei Verdi: Misto-FE-FDV; Misto-Azione+Europa-Radicali Italiani: Misto-A+ E-RI; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-MAIE-PSI: Misto-MAIE-PSI.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DELLA VICEPRESIDENTE
RENATA POLVERINI

La seduta comincia alle 11.05.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la sua trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera e la trasmissione diretta sulla *web tv*.

Audizione di rappresentanti di Alleanza delle cooperative italiane, Confapi e Conflavoro PMI.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro, l'audizione dei rappresentanti di Alleanza delle cooperative italiane, Confapi e Conflavoro PMI.

Ricordo che l'odierna audizione sarà svolta consentendo la partecipazione da remoto in videoconferenza degli auditi e dei deputati secondo le modalità stabilite dalla Giunta per il Regolamento nella riunione del 4 ottobre 2020.

Intervengono in collegamento da remoto, in rappresentanza di Alleanza delle cooperative italiane, Antonio Zampiga, Responsabile dell'ufficio politiche del lavoro, relazioni industriali e previdenza di Legacoop, e Sabina Valentini, Capo del servizio sindacale e giuslavoristico di Confcooperative, mentre non riuscirà a partecipare Giuseppe Gizzi, Responsabile per le relazioni industriali dell'Associazione generale cooperative italiane (AGCI), nonché intervengono, in rappresentanza di Confapi, il vicepresidente Francesco Napoli e, in rap-

presentanza di Confcommercio PMI, il Presidente nazionale Roberto Capobianco.

Nel ringraziare i nostri ospiti per la loro disponibilità, ricordo che ciascun audito ha a disposizione per il proprio intervento dieci minuti in modo da consentire i successivi interventi da parte dei deputati interessati e la replica dei soggetti auditi.

Cedo quindi la parola, per Alleanza delle cooperative italiane, ad Antonio Zampiga. Prego.

ANTONIO ZAMPIGA, *Responsabile dell'ufficio politiche del lavoro, relazioni industriali e previdenza di Legacoop (intervento da remoto)*. Buongiorno, presidente. Buongiorno a tutta la Commissione. Grazie di averci dato l'occasione di essere auditi su un tema tanto sensibile quanto delicato, quale quello delle nuove disuguaglianze conseguenti alla pandemia che in questo momento il nostro Paese sta attraversando.

È evidente che questa pandemia ha caratteri assolutamente unici. Al netto della velocità con la quale si è manifestata — ricordo a tutti noi che sono passati soltanto quattordici mesi dal momento della prima manifestazione palese nel nostro Paese, o almeno dal primo *lockdown* —, è evidente che è difficile fare valutazioni e considerazioni, anche di carattere puramente statistico, in soli quattordici mesi.

Noi di Alleanza delle cooperative italiane stiamo lavorando ad un'analisi congiunturale, che ancora non è stata pubblicata, perché attendiamo nell'arco dei prossimi giorni gli esiti e i contenuti dei bilanci che saranno approvati dalle singole cooperative con riferimento al 2020. È evidente che, nel momento in cui avremo l'analisi congiunturale, con tutte le valutazioni che normalmente facciamo attraverso un'indagine a campione abbastanza accurata su alcuni dei temi che sono anche oggetto

dell'audizione di oggi, sarà nostra cura farla avere alla Commissione.

Del resto anche l'ISTAT, che a marzo ha presentato il Rapporto BES 2020 (benessere equo e sostenibile), ha ammesso di aver inserito all'interno dei dodici domini una serie di nuovi indicatori proprio per monitorare il fenomeno COVID-19, i cui dati però si fermano al secondo semestre del 2020. Si tratta, quindi, di dati assolutamente molto parziali, la cui evoluzione potrà tracciare delle dinamiche che a noi ad oggi non sono ancora molto chiare. In ultimo, dato che alcune delle domande contenute nel programma dell'indagine conoscitiva riguardavano i lavoratori colpiti dal COVID-19, ricordo a tutti noi la delicatezza della gestione, da parte delle nostre cooperative tramite i medici competenti, della *privacy* per quanto riguarda i dati dei lavoratori. Anche un tracciamento di questi dati per verificare l'evoluzione dal punto di vista occupazionale o da altri punti di vista, come quello della conciliazione vita-lavoro o quello reddituale, per noi è oggettivamente molto complicato.

Tuttavia, volendo dare un contributo utile alla Commissione e dare un significato all'audizione di oggi, vorremmo fornire alcuni spunti e alcune informazioni riguardo al *sentiment* delle strutture cooperative relativamente ad alcuni temi: in prima battuta, rispetto alla fiducia nel presente e anche nel prossimo futuro; in secondo luogo, rispetto ad alcuni temi propri del mondo del lavoro, ad esempio, su quali e quante sono le azioni che sono state messe in campo per favorire la conciliazione vita-lavoro dei lavoratori all'interno delle nostre cooperative, sull'andamento occupazionale, sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali e della cassa integrazione.

Dal punto di vista dell'inquadramento del contesto e da un punto di vista generale, le cooperative hanno una percezione del futuro piuttosto cauta. Dalle valutazioni e dalle rilevazioni del nostro Centro studi, è stato dimostrato che la gran parte delle imprese intervistate prevede una certa stazionarietà del quadro economico generale, con il 20 per cento delle cooperative intervistate che si aspetta un aumento dell'atti-

vità economica, mentre il 25 per cento prevede un ulteriore calo. Questo è un indicatore molto importante, perché vuol dire che l'attuale situazione che noi stiamo attraversando è lungi dall'essere terminata, anzi le imprese pensano che ci potrà essere una coda molto lunga di questa crisi, che potrà essere fronteggiata soltanto dall'implementazione della campagna vaccinale che ci potrà portare – come noi auspichiamo e come il Governo più e più volte ci ha detto – a un'immunità di gregge.

Per quanto riguarda l'andamento dell'economia, il 40 per cento delle cooperative intervistate si aspetta addirittura un ulteriore peggioramento, mentre, per quanto riguarda le prospettive future, la maggior parte delle cooperative intervistate prevede un consolidamento dell'attività con una piccola parte, il 4 per cento, che prevede, addirittura, di non riuscire a superare questa crisi, perché pensa che i danni prodotti da questi quattordici mesi di pandemia saranno irreversibili. Questo genera un quadro di estrema preoccupazione.

Dal punto di vista cooperativo, l'andamento dell'occupazione è stazionario, però ricordiamoci che la cooperazione è sempre stata, e notoriamente è, anticiclica rispetto all'occupazione: tiene molto di più nei momenti di crisi, per poi cedere con nettezza, perché reagisce, o cerca di reagire, alla crisi e quello che non ha perduto nel momento della crisi stessa molte volte lo perde nei mesi successivi.

Ad ogni modo, noi stiamo dimostrando – come sempre accade in questi momenti di crisi – di mantenere l'occupazione stabile. Addirittura un 15 per cento delle cooperative intervistate prevede nei prossimi mesi un aumento occupazionale, a fronte di un 13,5 per cento che, invece, prevede una diminuzione. La diminuzione è concentrata sostanzialmente nei settori maggiormente colpiti dalla crisi: *in primis*, in quello delle cooperative che operano in ambito culturale e, in seconda battuta, in quello dei servizi, in quanto le cooperative non sono riuscite a operare con continuità nei mesi passati e, ancora oggi, non hanno riacquisito tutto il valore della produzione e del fatturato del periodo pre-pandemico.

Dal punto di vista delle politiche di conciliazione tra vita e lavoro, la maggior parte delle cooperative italiane, circa il 61 per cento, ha indirizzato prevalentemente la sua attività al sostegno di modalità flessibili di organizzazione del lavoro, che potessero conciliare fundamentalmente almeno tre aspetti: la necessità di continuare l'attività lavorativa; la necessità di mantenere alta l'attenzione sulla pandemia da COVID-19 e, quindi, di mantenere ad alto livello le procedure di sicurezza; la conciliazione della vita privata con quella lavorativa, permettendo anche ai lavoratori di operare a distanza stando vicini alle famiglie, considerando che molte famiglie hanno figli che seguono le lezioni a distanza, utilizzando il metodo DAD.

A questo riguardo, il 41 per cento delle cooperative ha attivato almeno un servizio di *welfare* aziendale e nella stragrande maggioranza dei casi, perché si parla dell'80 per cento, i servizi di *welfare* aziendale sono prevalentemente servizi rivolti alla salute. In questo caso potrei menzionare tutti i servizi e le convenzioni con le strutture che ci supportano per permettere l'effettuazione dei tamponi, aumentando anche la sicurezza sui luoghi di lavoro, fino ad arrivare addirittura alle diarie, nel caso in cui la famiglia o un familiare siano stati colpiti dalla pandemia.

Il 46 per cento delle cooperative intervistate, non solo ha utilizzato la cassa integrazione — oltre il 50 per cento delle cooperative intervistate ha utilizzato strumenti di cassa integrazione nell'arco degli ultimi dodici mesi —, ma pensa anche che avrà necessità di utilizzare la cassa integrazione anche nei prossimi quattro o sei mesi. Questo scenario conferma il dato che abbiamo dato precedentemente.

Per quello che concerne il personale, l'80 per cento degli occupati è presente sul luogo di lavoro, mentre il 7 per cento lavora in *smart working* e il 9 per cento è attualmente in cassa integrazione.

Per quanto riguarda le nuove disegualanze, noi abbiamo una certa evidenza non numerica — stiamo raccogliendo le informazioni per produrre anche un rapporto interno — dell'impatto piuttosto forte

che la pandemia ha avuto sulle fasce più deboli, con particolare riferimento ai giovani e anche alle donne, considerando che molti addetti impegnati all'interno della cooperazione in determinati ambiti, come quello della cooperazione sociale, sono proprio lavoratrici, quindi donne.

Da questo punto di vista, come dicevo prima, sarà nostra cura inviarvi il nostro rapporto congiunturale, all'interno del quale potranno essere presenti anche informazioni di questo tipo. Grazie ancora per l'opportunità offertaci.

PRESIDENTE. Grazie a lei. Adesso per Confapi darei la parola a Francesco Napoli. Prego.

FRANCESCO NAPOLI, *Vicepresidente di Confapi (intervento da remoto)*. Buongiorno. Ringrazio la presidente dell'XI Commissione della Camera dei deputati per l'invito a partecipare all'odierna audizione nell'ambito dell'indagine conoscitiva, in cui la Confederazione può esprimere le proprie valutazioni. Saluto la presidente Polverini.

Signor presidente, dall'inizio della crisi pandemica il mondo della piccola e media industria privata che rappresentiamo è stato messo a dura prova, dovendo affrontare ostacoli inimmaginabili. Ciò nonostante, esso continua a portare avanti il lavoro quotidiano, a fronte di prospettive ancora incerte.

Onorevoli deputati, tutto il settore manifatturiero, quello del turismo e dei servizi oggi è in sofferenza e per i prossimi mesi si prospettano previsioni allarmanti con riguardo al mercato del lavoro. A risentirne sono stati maggiormente i giovani e le donne. Ribadiamo che gli imprenditori delle piccole e medie industrie private non vorrebbero mai licenziare i propri lavoratori, con i quali lavorano fianco a fianco.

Accanto ai vecchi e nuovi strumenti di salvaguardia dei livelli occupazionali, di garanzia e di parità di genere, è quanto mai necessario, signora presidente, investire nella formazione e nelle competenze e supportare, anche da un punto di vista finanziario, le imprese. Andrebbero riconosciute da subito premialità per quelle aziende che,

nonostante abbiano subito perdite di fatturato, riusciranno comunque a mantenere stabile l'occupazione. Il meccanismo potrebbe essere l'introduzione di uno sgravio contributivo o fiscale, proporzionale al personale rimasto e che rimarrà in azienda sino al 31 dicembre 2022.

Inoltre, onorevoli deputati, non è più possibile rinviare una seria e strutturale riforma degli ammortizzatori sociali, accompagnata da una profonda revisione delle politiche attive del lavoro. Stiamo partecipando attivamente al tavolo inaugurato dal Ministro Orlando per attuare una tale riforma insieme alle altre parti datoriali e sindacali.

A nostro avviso, si deve continuare a tenere distinti gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro da quelli che si applicano a seguito della cessazione del rapporto. Sul primo aspetto, signora presidente, abbiamo manifestato la necessità di andare verso un unico ammortizzatore sociale su base nazionale, che possa essere modulato in funzione della durata della crisi di impresa che abbia natura transitoria, e che sia finanziato attraverso una contribuzione unificata da parte di tutti i settori produttivi. In tal modo eventuali differenziazioni della contribuzione potranno essere collegate solo a una maggiore durata degli ammortizzatori, e potranno interessare sia interventi ordinari sia straordinari e riguardare sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Quando gli ammortizzatori cesseranno, ci troveremo di fronte ad una vasta platea di disoccupati a fronte di una richiesta da parte delle aziende di molte, diverse e nuove competenze. Quindi, oltre alla garanzia di flessibilità del mercato del lavoro, che deve poter aiutare le imprese nello scenario post-pandemico, deve entrare in campo un poderoso piano nazionale di formazione, supportato da politiche strategiche, che orientino ai nuovi scenari economici.

In tale contesto, signora presidente, le associazioni di categoria svolgono non solo la funzione di « antenne » aggiornate in termini di mappatura dei fabbisogni delle imprese, ma anche quella di indicatori dell'evoluzione del mercato del lavoro. Ciò

risulta strategico e funzionale per la definizione e l'efficacia delle politiche attive.

In questa prospettiva, il futuro della formazione si lega a doppio filo al futuro del lavoro. In questo momento diventa di particolare importanza aumentare e rafforzare il ruolo dei fondi interprofessionali nella formazione continua e ridisegnarne un ruolo centrale all'interno del sistema delle politiche attive. Il 70 per cento della formazione delle PMI transita attraverso i fondi interprofessionali, che sono uno strumento imprescindibile a supporto delle imprese. Serve certamente una riforma per ridurre il numero, anche ricollegandolo ai sistemi della rappresentanza, privilegiando quelli che da tempo, in *partnership* con le maggiori organizzazioni sindacali, svolgono con serietà il loro lavoro. In presenza di un'offerta di lavoro che, purtroppo, è spesso inadeguata, i fondi interprofessionali, oggi più che mai, risultano essere strategici in quanto soggetti bilaterali ramificati sul territorio e capaci di intercettare il fabbisogno di nuove competenze da parte delle imprese. I fondi interprofessionali potrebbero diventare veri e propri strumenti di protezione sociale per coloro che rischiano di perdere il posto di lavoro e una grande opportunità per la platea dei disoccupati o di chi, appena entrato nel mondo del lavoro, abbia la necessità di acquisire nuove competenze specialistiche.

È indispensabile altresì procedere a una semplificazione e un'ottimizzazione generale delle procedure e delle funzioni in materia di lavoro, intervenendo in maniera sostanziale su taluni istituti.

Da tempo sosteniamo l'abrogazione dell'articolo 1 del decreto-legge n. 87 del 12 luglio 2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, il decreto Dignità, in modo da consentire la stipula di contratti a tempo determinato per un periodo massimo di trentasei mesi senza obbligo di causalità. La nostra proposta è finalizzata a un superamento pieno del decreto Dignità. In tal modo si consentirebbe al datore di lavoro di programmare ed effettuare una formazione specifica del dipendente a tempo determinato, che notoriamente avviene in un arco temporale non

inferiore a trentasei o quarantotto mesi, visto che spesso tale formazione non è garantita dalla scuola. Questo potrebbe rimettere in moto il mercato del lavoro in una prospettiva di ripresa, di crescita e di eventuale riconversione.

Occorre cercare di ridurre i costi aziendali, lavorando al taglio del cuneo fiscale per le imprese. Una nostra proposta è quella di rendere strutturale la decontribuzione degli aumenti retributivi definiti a livello di contrattazione nazionale. Con tale misura si prevede lo scorporo dell'aumento contrattuale rispetto al reddito imponibile che, nel triennio di vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, risulterà al netto di tasse e oneri, prevedendo un tetto reddituale rispetto al quale definire un limite. Così facendo, signora presidente, il gettito annuale dell'INPS non subirebbe variazioni rispetto agli anni precedenti e gli aumenti andrebbero direttamente a beneficio dei lavoratori.

Come ho detto, l'occupazione femminile è stata quella che ha risentito maggiormente della crisi pandemica. Molte piccole e medie industrie, soprattutto quelle del settore tessile, sono state costrette a rinunciare all'assunzione di nuovo personale femminile, che costituisce la maggior parte della manodopera nel settore tessile.

La legge del bilancio per il 2021 ha previsto appositi sgravi per nuove assunzioni nel limite massimo di 6 mila euro annui. Sarebbe opportuno, oltre che incrementare e prorogare strumenti che possano agevolare la conciliazione vita-lavoro, rendere più competitiva l'assunzione di personale femminile, innalzando il limite massimo dello sgravio previsto a 12 mila euro.

La riforma dell'apprendistato, introdotta con il *Jobs Act*, come strumento principale per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro non ha funzionato. Bisognerebbe fare un passo indietro e rilevare prima i fabbisogni del mondo dell'industria, ripensare a una nuova programmazione educativa per poi riformare l'istituto, in linea con le indicazioni che ci provengono da tale analisi. Bisogna sperimentare nuove tipologie strutturate di apprendistato, anche alla luce delle trasfor-

mazioni e delle innovazioni tecnologiche e digitali in atto, che stanno modificando il modo di pensare e fare impresa, richiedendo *skill* professionali adeguate ai nuovi contesti organizzativi e produttivi.

Si potrebbe prendere spunto dal sistema duale tedesco in cui, ad esempio, negli istituti tecnici vengono proposti tre anni di formazione-base uguale per tutti, a fronte di un ultimo anno in cui, a seconda delle esigenze del mercato del lavoro interno, è possibile specializzarsi in discipline che favoriscano l'immediata entrata nel mondo del lavoro per operare da subito al suo interno e, semmai, coltivare lo spirito imprenditoriale.

Infine, se si vogliono mettere in campo nuovi strumenti per salvaguardare il livello occupazionale e appianare le disuguaglianze di genere, bisogna valorizzare i contratti collettivi e definire istituti più innovativi e flessibili, utili a sviluppare strumenti per la crescita di imprese, lavoratrici e lavoratori.

Noi di Confapi abbiamo già inserito all'interno dei nostri contratti elementi di novità per le imprese che rappresentiamo. Anche grazie al contributo dei tredici enti bilaterali che abbiamo costituito con CGIL, CISL e UIL, stiamo dando un sostegno importante e concreto ai lavoratori e alle imprese. Penso a ENFEA e ad altri enti bilaterali che fin dall'inizio della pandemia hanno fornito sussidi diretti ai lavoratori in cassa integrazione e anche contributi in relazione alla emergenza da COVID-19. Sono questi, signora presidente e onorevoli deputati, alcuni esempi virtuosi che noi, insieme con le parti sindacali, abbiamo messo in campo, sostenendone in prima persona i costi e gli oneri. Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei. Do la parola per Conflavoro PMI a Roberto Capobianco. Prego.

ROBERTO CAPOBIANCO, *Presidente nazionale di Conflavoro PMI (intervento da remoto).* Buongiorno, presidente. Buongiorno, deputati. A nome di Conflavoro vi ringrazio per l'invito a partecipare a questa indagine conoscitiva sugli impatti negativi

della pandemia da COVID-19 sul mondo del lavoro. Il nostro contributo e le nostre proposte strutturate si pongono l'obiettivo di fornire al Parlamento strumenti per far fronte alle urgenze del mondo imprenditoriale, in particolare delle micro, piccole e medie imprese, la vera colonna portante del nostro sistema economico nazionale.

Nel nostro dialogo con le Istituzioni abbiamo da sempre evidenziato la necessità di intraprendere un'azione che ponga al centro del mondo del lavoro un proattivo, positivo e costruttivo rapporto tra imprenditore e lavoratore, in una chiave di permanente rispetto dei diritti, dei ruoli e delle prerogative di ognuno dei soggetti coinvolti.

Illustro brevemente il nostro contributo, presidente, che mi auguro vogliate poi esaminare in modo approfondito, avendolo inviato alla Commissione. Come sappiamo, la pandemia ha generato come primo evidente effetto il crollo dell'occupazione. I dati dell'ISTAT rivelano un crollo di una percentuale del 35,4 per cento, pari a 260 mila occupati nel corso dell'ultimo anno.

Una prima evidente disuguaglianza è quella che emerge tra i lavoratori del settore pubblico, che hanno continuato la loro attività ordinaria, e i lavoratori del settore privato con i loro datori di lavoro e con i nostri amministratori, che hanno forzatamente risentito di tali vicissitudini.

Mi sia consentito anche fare un piccolo cenno su quello che oggi sta impattando sul mondo del lavoro, ovvero, il blocco dei licenziamenti, che inevitabilmente ha accentuato il divario tra diverse forme di lavoro. Questa misura vincola l'autonomia degli imprenditori, l'autonomia di assumere decisioni per la ripresa e la sopravvivenza della propria azienda e non tiene conto del fatto che le vigenti normative di settore prevedono già delle garanzie specifiche, volte a evitare i licenziamenti ingiustificati e che la risoluzione del rapporto di lavoro consentirebbe ai lavoratori di accedere a un ammortizzatore che già esiste, ovvero la NASpI.

Che cosa dovremmo fare per cercare di evitare il blocco dei licenziamenti? Aumentare il periodo di cassa integrazione fino a

quando ci sarà bisogno e prevedere anche un unico ammortizzatore sociale, sperando che possa esserci davvero una riforma strutturale del sistema, ma cercare anche di aiutare quelle aziende che, nonostante la crisi e il periodo che stiamo vivendo, decidono di non licenziare e di mantenere l'occupazione e, quindi, introdurre una serie di sgravi contributivi e fiscali e incentivi, non soltanto per chi assume — anzi le nostre proposte sono in quest'ottica, allargando a tutto il territorio nazionale la platea dei beneficiari degli sgravi contributivi previsti per il Sud —, per aiutare anche per le imprese che oggi resistono e che mantengono l'occupazione. Questo è un punto importante che segnalo alla Commissione per poter interagire con il Ministero e avviare una riforma alla luce dello sblocco dei licenziamenti, che si prevede alla fine di giugno, evitando un'ulteriore proroga, che potrebbe bloccare nuovamente le nostre imprese.

Un'ulteriore disuguaglianza che riteniamo necessario evidenziare riguarda la differenza di tenuta del sistema imprenditoriale tra aziende di diverse dimensioni e la capacità di preservare i livelli occupazionali. Le piccole e medie imprese, pur essendo flessibili e strutturalmente snelle, devono fare i conti con la limitatezza di risorse materiali e finanziarie a disposizione, che, in una situazione di un grande *shock* economico come quello generato dal COVID-19, determina un calo della liquidità e della produzione e mina la stabilità del lavoro imprenditoriale e dei dipendenti.

Da un'analisi recente fatta dal nostro Centro studi, il Centro studi Conflavoro, è emerso che la difficoltà principale affrontata da quasi tutti gli imprenditori intervistati è legata alla carenza di liquidità, che rende quasi impossibile sostenere i costi fissi e gli obblighi contributivi. Per questo motivo, bisogna avviare un nuovo sistema di riforme che possa ripercorrere quanto è stato fatto con il cosiddetto «decreto Liquidità», per sostenere le imprese che stanno per chiudere il bilancio del 2020 ed evitare che, di nuovo, il sistema bancario possa restringere o, addirittura, chiudere l'accesso al credito delle nostre piccole e medie

imprese, mettendo anche fine a una pratica che si sta verificando in diversi territori italiani, dove unilateralmente le banche in determinati settori stanno chiudendo completamente i conti correnti delle nostre aziende. Spero che su questo ci sarà modo di poter intervenire nelle prossime occasioni.

Gli imprenditori intervistati hanno fondamentalmente ritenuto insufficiente tutto ciò che è stato fatto nel primo periodo della pandemia da COVID-19 per quanto riguarda i ristori, ma soprattutto hanno bisogno di una nuova linfa vitale per accedere alla speranza di poter continuare la loro attività imprenditoriale. Il 27,53 per cento dei nostri imprenditori ritiene per nulla utili i fondi, il 50 per cento li ritiene poco utili e la parte restante li trova sufficienti. Pertanto, è necessario potenziare gli indennizzi e i fondi destinati alle imprese con parametri e meccanismi meno limitativi, come in parte sta già avvenendo con il decreto Sostegni, ma non è avvenuto nella prima parte della pandemia, quando abbiamo constatato chiaramente che le misure individuate sulla base di codici ATECO differenti avevano causato gravi problematiche.

Per quanto riguarda invece il lavoro agile, lo *smart working*, possiamo dire che ha consentito il contenimento del contagio, ma è stato anche caratterizzato da notevoli difficoltà, per lo più organizzative. La Banca d'Italia ha stimato che la percentuale delle imprese che hanno fatto ricorso alla modalità di lavoro agile è arrivata all'82,3 per cento, ma con una prevalenza delle aziende più innovative, creando una disuguaglianza fra le aziende che potevano permettersi di avere lavoratori in *smart working*, che hanno preservato anche dal rischio del contagio, e le aziende i cui lavoratori, per le mansioni svolte, non potevano ricorrere a questa forma di lavoro. Come associazione di categoria proponiamo di verificare anche lo stato di fatto. Anche dopo la pandemia e con questo piano vaccinale, che sembra che stia per prendere davvero piede in maniera decisiva, tante aziende manterranno parte dei lavoratori in *smart working*. Sappiamo anche che, oltre a ridurre il rischio del

contagio da COVID-19, lo *smart working* riduce anche il rischio collegato alla sicurezza sul lavoro. Quindi, proponiamo anche di prevedere, come già avviene in alcuni casi, una riduzione del premio INAIL, non avendo chiaramente i lavoratori una presenza effettiva e quindi i rischi collegati alla presenza nel posto di lavoro. Proponiamo di agevolare lo *smart working* per poter assumere sempre di più, come hanno fatto alcune aziende che, nonostante la pandemia, hanno assunto e manterranno in *smart working* fuori dalla azienda una parte dei lavoratori.

Conflavoro cerca di dare il buon esempio anche in tema di *welfare*. Il nostro sistema bilaterale ha sostenuto in questo periodo le aziende e i lavoratori con sistemi premiali, con contributi a sostegno delle aziende, dei lavoratori e di tutto il sistema imprenditoriale, secondo un modello che può essere anche uno spunto per il nostro Governo su quello che serve realmente per sostenere la continuità del nostro modo di lavoro.

Il nostro auspicio è che quanto prima si provveda a garantire l'estensione della copertura delle reti digitali a tutto il territorio nazionale. Questo è un altro problema chiaro e palese. Speriamo che il PNRR possa davvero risolvere il *gap* che ancora esiste tra il Mezzogiorno e il Centro-Nord.

Intendo concludere, presidente, ribadendo che le nostre imprese e i nostri lavoratori devono operare nella serena consapevolezza di disporre di strumenti economici, normativi e sociali che garantiscano loro un'adeguata tutela nei momenti nefasti come quello che stiamo attraversando e che contribuiscano davvero alla ripartenza di questo Paese. Per farlo in modo completo e adeguato è urgente dare piena dignità al lavoro, per rendere il sistema Paese più equo, inclusivo e sostenibile e per favorire quegli investimenti che sono l'unico strumento utile a preservare i livelli occupazionali e garantire la ripartenza. Grazie, presidente. Buon lavoro a tutti.

PRESIDENTE. Grazie a lei. Per Confcooperative è presente Sabina Valentini. Intende intervenire o in rappresentanza del-

l'Alleanza delle cooperative italiane è intervenuto Antonio Zampiga per tutti?

SABINA VALENTINI, *Capo del servizio sindacale e giuslavoristico di Confcooperative, (intervento da remoto)*. Sì, grazie. Come componente dell'Alleanza delle cooperative italiane, ci riconosciamo nell'intervento di Antonio Zampiga.

PRESIDENTE. La ringrazio. Non essendoci richieste di intervento, ringrazio i no-

stri ospiti per il contributo che hanno fornito all'indagine conoscitiva e per la documentazione depositata, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*). Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 11.35.

*Licenziato per la stampa
il 21 dicembre 2021*

ALLEGATO

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese



**Camera dei deputati
XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)**

**Indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla
pandemia nel mondo del lavoro**

Audizione del Presidente di Conflavoro PMI, Roberto Capobianco

4 maggio 2021

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Onorevole Presidente Mura, onorevoli deputati,

a nome di Conflavoro PMI, che ho l'onore di presiedere, intendo ringraziarVi per l'invito a partecipare a questa indagine conoscitiva, dandoci la possibilità di portare alla Vostra attenzione il nostro contributo circa gli impatti negativi della pandemia da Covid-19 sul mondo del lavoro, in modo da consentire anche al Parlamento un tempestivo ed efficace intervento per rispondere alle esigenze economiche e sociali delle micro, piccole e medie imprese, la colonna portante dell'intero sistema produttivo nazionale.

Con il presente contributo ci poniamo, altresì, l'obiettivo di rappresentare in modo proattivo le nostre principali proposte di intervento strutturali per far fronte alle urgenze del mondo imprenditoriale, che auspichiamo possano essere implementate anche attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, varato dal Governo italiano e trasmesso alla Commissione europea.

L'impostazione culturale e strutturale di Conflavoro PMI ha sempre portato il nostro sindacato ad un dialogo con le Istituzioni che sia foriero di rispetto delle parti in una chiave di sviluppo per il Paese. Conflavoro PMI vuole fungere da modello e da meccanismo di coesione tra l'attività imprenditoriale e la vita civile dei propri iscritti e di coloro che usufruiscono delle nostre funzioni sindacali e associative. Nel creare una rete che sia di globale supporto al mondo produttivo italiano, abbiamo sempre sottolineato la necessità di intraprendere un'azione che ponga al centro del mondo del lavoro un proattivo, positivo e costruttivo rapporto tra imprenditore e lavoratore in una chiave di permanente rispetto dei diritti, dei ruoli e delle prerogative di ognuno dei soggetti coinvolti.

1. Gli effetti della pandemia da Covid-19 sul mondo del lavoro

Non v'è dubbio che in un Paese come l'Italia, in cui le disuguaglianze di reddito e condizioni economiche erano già evidenti in precedenza, **la pandemia e il relativo l'impatto congiunturale abbiano determinato l'inasprimento delle disuguaglianze nel mercato del lavoro**, benché le

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

dinamiche occupazionali abbiano registrato variazioni sostanzialmente in linea tra tutti gli Stati europei.

Come rilevano i dati Istat al 30 aprile 2021, nonostante i timidi segnali di diminuzione di disoccupati e inattivi - ma solo in specifiche fasce d'età -, il livello dell'occupazione nel primo trimestre del 2021 è inferiore dell'1,1% a quello dello stesso periodo dello scorso anno, con un calo di circa 254.000 unità, per un crollo tendenziale del 2,5% (circa - 565.000 unità, tra cui 353.000 dipendenti e 212.000 autonomi, suddivisi tra tutte le classi d'età). Ancora secondo l'Istat, rispetto a marzo 2020, la percentuale di persone in cerca di lavoro è cresciuta del 35,4%¹.

Una evidente disuguaglianza emerge se a questi dati vengono contrapposti quelli positivi inerenti ai lavoratori del settore pubblico, su cui gli effetti della pandemia hanno sicuramente impattato in modo differente rispetto a quelli del settore privato e del comparto degli autonomi e dei precari. Mentre, infatti, gli occupati nel settore pubblico hanno continuato la loro ordinaria attività lavorativa preservando il proprio tenore di vita, i lavoratori del settore privato – come titolari di partita iva e amministratori di società – hanno forzosamente risentito delle vicissitudini pandemiche.

Non possiamo, inoltre, trascurare le nostre valutazioni circa l'adozione di provvedimenti come **il blocco dei licenziamenti che, inevitabilmente, hanno accentuato il divario tra le diverse forme di lavoro**. A tal proposito, a nostro avviso, è necessario provvedere quanto prima alla **sospensione della misura in parola poiché, come vigente, vincola l'autonomia degli imprenditori di assumere decisioni talvolta rilevanti per la ripresa e la sopravvivenza della propria azienda, come ad esempio la riorganizzazione del personale**. La flessibilità in termini di razionalizzazione e, dunque, la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro, verrebbe compensata dal supporto garantito ai lavoratori attraverso gli ammortizzatori sociali, come la NASpl, ma anche attraverso un necessario sistema di **riforma del welfare** - inclusivo e sostenibile - e di **potenziamento delle politiche attive del lavoro**, tutt'oggi non bilanciato con le politiche passive di assistenza. Ad ogni

¹ [Dati Istat al 30 aprile 2021](#)

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

modo, la tutela dei lavoratori è garantita dalle vigenti normative di settore che prevedono garanzie specifiche volte ad evitare licenziamenti ingiustificati.

In questo quadro occorrerà, inoltre, un intervento di carattere normativo e di supporto alle attività imprenditoriali al fine di mitigare i possibili effetti del termine del blocco dei licenziamenti, andando a determinare le condizioni sostanziali, finanziarie ed economiche per sviluppare lavoro. Nello specifico, sarebbe auspicabile sviluppare ed ampliare le normative vigenti in tema di sgravio contributivo ed agevolazione all'assunzione, estendendole oltre i limiti anagrafici, di genere e territoriali ad oggi presenti in alcuni dettami di settore.

Un'ulteriore disuguaglianza che riteniamo necessario evidenziare riguarda **la differente tenuta del sistema imprenditoriale**, e dunque anche della capacità di preservare i livelli occupazionali, tra aziende di diverse dimensioni. Il tessuto economico del nostro Paese è caratterizzato dalla presenza preponderante di micro, piccole e medie imprese, sovente a conduzione familiare o strutturate, da un punto di vista giuridico, in imprese individuali. Il vantaggio delle PMI italiane è quello di essere più flessibili e strutturalmente snelle, potendo dar vita a produzioni diversificate; di contro, la difficoltà risiede **nella limitatezza di risorse materiali e finanziarie a disposizione** che, in una situazione di grande shock economico come quella generata dal Covid-19, riduce la possibilità di adattamento e riorganizzazione interna, determinando **un calo della liquidità**, della produzione e, nei casi peggiori, la chiusura, minando - come anticipato - la stabilità del lavoro di imprenditori e dipendenti.

Come registrato anche da Unioncamere, in un'indagine di fine aprile 2021 condotta con il Centro Studi delle Camere di commercio, **le micro e piccole imprese hanno subito ancor più di quelle di grandi dimensioni il calo di fatturato**, per un percentuale del 64% contro il 55% e le previsioni di medio-lungo periodo di ritornare ai livelli produttivi pre-Covid fanno attestare le prime al 61% e le seconde al 69%².

² [25 istantanee sull'anno della crisi pandemica e sulle prospettive di ripresa - A cura di Unioncamere e del Centro Studi delle Camere di Commercio](#)

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Per colmare il gap che va accentuandosi, consentire investimenti di rilancio e preservare anche il lavoro in tutte le sue forme, riteniamo utile che vengano ulteriormente **potenziati gli indennizzi e i fondi destinati alle imprese con parametri e meccanismi meno limitativi**, come in parte sta avvenendo con i decreti Sostegno varati dal Governo negli ultimi mesi, contrariamente invece a quanto previsto nella seconda parte del 2020, quando i ristori erano stati destinati solo alle imprese obbligate alla chiusura e comunque individuate con codici Ateco specifici. Anche in quel caso, una profonda disuguaglianza si è registrata con il comparto degli indipendenti, anch'essi fortemente colpiti da un vertiginoso calo dei redditi, **ancora non adeguatamente compensato**.

2. La sostenibilità d'impresa e la carenza di liquidità

La mancanza di liquidità e la drastica diminuzione del fatturato - insieme alla necessità di sostenere i costi fissi e gli obblighi contributivi (spese e pagamenti) - costituiscono il principale problema a cui hanno dovuto e continuano a far fronte le nostre imprese che devono fare i conti con una **limitata capacità finanziaria che si traduce, talvolta, nell'impossibilità di assolvere i propri impegni**.

L'analisi condotta dal Centro Studi Conflavoro PMI nel primo trimestre del 2021 ha fatto emergere che la difficoltà principale affrontata da quasi tutti gli imprenditori intervistati è legata alla carenza di liquidità, riconducibile anche **all'inadeguatezza dei fondi perduti e degli incentivi e sgravi fiscali** previsti dai decreti che il Governo ha varato nell'ultimo anno per ristorare imprese e famiglie.

Oltre alla difficoltà di reinventarsi e riadattarsi rapidamente alle mutevoli esigenze di mercato, al netto calo della produzione legato al crollo dei consumi e all'impossibilità di mantenere occupati i propri lavoratori, il 27,53% degli imprenditori ritiene per nulla utili i fondi e gli sgravi offerti alla propria impresa; il 50,87% li ritiene poco utili; il 4,88% li reputa abbastanza utili; il 15,33% sufficientemente utili, mentre solo un 1,39% li ritiene molto utili.

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

La piccola minoranza di coloro che si sono dichiarati soddisfatti rispetto alle misure adottate, si distingue dal campione complessivo dei rispondenti per una visione a corto raggio dell'emergenza, sono infatti coloro che hanno una percezione più limitata della durata della crisi; più della metà, infatti, dichiara un'inversione del periodo di crisi entro il 2022, di contro ad una percezione mediana che si attesta dopo il 2023.

Giocoforza, in una situazione connotata da totale incertezza, in cui le risorse a disposizione risultano essere fortemente insufficienti, l'atteggiamento degli imprenditori circa **l'effettuazione di nuove assunzioni non può che essere prudenziale**. Per i nostri datori di lavoro, infatti, la principale criticità, secondo il 59,92% degli intervistati, è l'elevato costo del lavoro; il 25,74% delle imprese fa riferimento alla difficoltà di trovare personale adeguato sul mercato del lavoro; il 14,35% degli intervistati dichiara invece problematiche legate alla complessità legislativa di costituire e tutelare un rapporto lavorativo.

3. L'impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro

Lo *smart working* nella prima fase della pandemia ha rappresentato uno strumento emergenziale, al fine di limitare lo spostamento delle persone e al contempo garantire loro la possibilità di continuare a lavorare per tentare di arginare le conseguenze economiche delle misure di blocco delle attività. L'implementazione del lavoro agile se, da un lato, ha consentito il contenimento del contagio, dall'altro è stata caratterizzata da **notevoli difficoltà organizzative**, legate essenzialmente alle caratteristiche delle imprese, alle loro dotazioni infrastrutturali e tecnologiche e, soprattutto, alle competenze digitali e all'esperienza pregressa sull'utilizzo di tale strumento.

L'indagine condotta nel gennaio 2021 dalla Banca d'Italia ha registrato che la percentuale delle imprese che hanno fatto ricorso alla modalità di lavoro agile è passata dal 28,7% del 2019 all'82,3% nel 2020, con una prevalenza di quelle più innovative, di carattere internazionale e che investono in tecnologie avanzate³.

³ [Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia - A cura della Banca d'Italia](#)

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Risulta evidente che la possibilità di accesso allo smart working costituisca un ulteriore elemento di disuguaglianza all'interno del mondo del lavoro. Se, infatti, numerose categorie di lavoratori hanno potuto usufruire del lavoro agile, limitando le possibilità di contrarre il Covid-19, altre, al fine di continuare a lavorare e non subire una contrazione del proprio reddito, hanno proseguito la propria attività lavorativa a contatto con il pubblico.

Non possiamo trascurare, poi, il divario che si è creato tra gli stessi lavoratori in *smart working*. Non tutte le famiglie italiane, infatti, sono dotate di **strumenti tecnologici adeguati** a espletare le proprie mansioni lavorative direttamente da casa, richiedendo quindi un sacrificio economico per provare sopperire a tali mancanze. Inoltre, anche la carenza - talvolta, l'assenza - di **condizioni infrastrutturali efficienti e diffuse**, come la rete a banda larga, di postazioni e di spazi abitativi idonei ha, senza dubbio, rappresentato una discriminante notevole che ha determinato conseguenze anche sul *work-life balance* e sulla qualità del lavoro svolto.

In questo alveo, Conflavoro PMI sviluppa da sempre **un'attività sindacale che sia foriera di evoluzione per l'intero sistema welfare**, avendo strutturato nel suo sistema bilaterale la previsione di contributi (Baby-sitting, acquisto di Pc e materiali elettronici, etc.) in grado di sostenere e supportare i lavoratori beneficiari nelle loro funzioni di vita sociale.

Il nostro auspicio è che vengano quanto prima colmati i divari nell'accesso e nell'utilizzo del lavoro agile. *In primis*, attraverso la realizzazione e lo sviluppo delle infrastrutture a banda larga, in linea con gli obiettivi dell'Agenda digitale europea. **Garantire la copertura della connettività su tutto il territorio nazionale** - in particolare nei piccoli comuni e nel Mezzogiorno d'Italia - è un traguardo funzionale non solo al potenziamento della competitività delle filiere industriali e allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle piccole e medie imprese, ma anche all'ampliamento delle opportunità di lavoro.

Riteniamo necessario, altresì, che vengano implementate misure a favore dello sviluppo delle competenze. **La formazione specialistica, soprattutto nei settori del digitale**, consentirebbe, in

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

particolare a chi è in cerca di lavoro, di definire le proprie conoscenze e alle imprese di **assumere profili qualificati** e in grado di rispondere alle proprie esigenze e a quelle del mercato in continua evoluzione.

4. La tutela del Lavoro: una priorità per tutti

Intendo concludere ribadendo che le nostre imprese e i nostri lavoratori, a prescindere dal settore merceologico e dalle dimensioni, debbano operare nella consapevolezza e nella serenità di poter disporre di strumenti economici, normativi e sociali che non solo garantiscano **un'adeguata tutela in momenti nefasti** come quello che stiamo attraversando, ma concorrano anche a determinare con vigore la fase di **"ripresa e resilienza"**.

Per farlo, in modo completo ed adeguato, è urgente dare piena dignità al lavoro. Mettere il lavoro al centro delle politiche del Parlamento e del Governo vuol dire soprattutto contribuire a rendere il Sistema Paese più equo, inclusivo e sostenibile

Come Conflavoro PMI crediamo che la riduzione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro passino anche **attraverso il pieno sostegno economico alle imprese e ai lavoratori**, propedeutico agli investimenti, a preservare i livelli occupazionali e, quindi, alla ripartenza.

Conflavoro PMI: chi siamo

Conflavoro PMI è l'associazione datoriale che maggiormente tutela e promuove gli interessi delle imprese associate. Conflavoro PMI nasce per rispondere alle esigenze e ai problemi delle micro, piccole e medie imprese, che oggi sono le realtà maggiormente in difficoltà a causa della crisi economica globale. La confederazione si propone come obiettivo primario la ripartenza e riqualificazione del sistema imprenditoriale nazionale, attraverso un nuovo modo di far associazione, ponendo il mondo delle professioni qualificate al servizio di tutte le imprese associate. Con più di 970 collaboratori operanti in 66 sedi della confederazione, presenti in 17 regioni e 54 province e 133 sedi delle associazioni aderenti a Conflavoro PMI, l'associazione conta ad oggi oltre

CONFLAVORO PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

82.000 aziende associate su tutto il territorio Nazionale e più di 500.000 addetti appartenenti ai più diversificati settori economici del Paese.

Roma, lì 4 maggio 2021

F.to

**Il Presidente Conflavoro PMI
Roberto Capobianco**



18STC0142180