

**COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

2.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 7 APRILE 2021

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE CAMILLO D'ALESSANDRO

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Audizione di rappresentanti di Confprofessioni:	
D'Alessandro Camillo, <i>Presidente</i>	3	D'Alessandro Camillo, <i>Presidente</i>	5, 8
INDAGINE CONOSCITIVA SULLE NUOVE DISUGUAGLIANZE PRODOTTE DALLA PANDEMIA NEL MONDO DEL LAVORO		Monticelli Francesco, <i>responsabile dell'Ufficio studi Confprofessioni</i>	6
Audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro:		ALLEGATI:	
D'Alessandro Camillo, <i>Presidente</i>	3, 4, 5	<i>Allegato 1:</i> Documentazione trasmessa dall'Ordine dei consulenti del lavoro	9
Marcantonio Giovanni, <i>Segretario del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro</i>	3, 4	<i>Allegato 2:</i> Documentazione trasmessa da Confprofessioni	24

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-Europeisti-MAIE-PSI: Misto-EUR-MAIE-PSI.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE
CAMILLO D'ALESSANDRO

La seduta comincia alle 13.30.

Sulla pubblicità dei lavori.

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

Audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, ai sensi dell'articolo 144, comma 1, del Regolamento, l'audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro.

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 alla riunione del 4 novembre 2020.

Rammento altresì che alle audizioni svolte in videoconferenza si applicano, in quanto compatibili, le medesime regole che valgono per le sedute in presenza, tra le quali richiamo la vostra attenzione in particolare sul divieto assoluto di effettuare e diffondere foto e riprese audiovisive in qualunque forma e con qualunque mezzo, nonché il divieto di esporre cartelli e striscioni o altre scritte o simboli, ivi inclusi fondali recanti tali segni

ovvero non appropriati alla dignità dei lavori parlamentari.

Interviene, in collegamento da remoto, il Segretario del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, Giovanni Marcantonio. Nel ringraziare il nostro ospite per la sua partecipazione, gli cedo la parola, ricordandogli che per il suo intervento ha a disposizione dieci minuti. Grazie.

GIOVANNI MARCANTONIO, *Segretario del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro (intervento da remoto)*. Grazie, presidente. Grazie a tutti, buongiorno a tutti. Ringrazio ancora per l'opportunità di riflettere insieme su un tema veramente di attualità e di grande importanza per questo Paese, soprattutto nella situazione di crisi in cui ci troviamo, e che dobbiamo affrontare anche con una prospettiva di lungo periodo.

Io credo che l'analisi delle disuguaglianze nel contesto della pandemia sia assolutamente opportuna e utile per tutti, anche perché queste nuove disuguaglianze sicuramente potrebbero condizionare negativamente, per esempio, l'avvio di un percorso di ripresa economico-occupazionale.

Noi abbiamo trasmesso una memoria, certamente già a disposizione dei deputati, quindi, visto il tempo limitato a disposizione, io andrò in maniera sintetica a illustrare i punti principali di questo testo. Per qualsiasi dettaglio avete a disposizione questo documento e siamo a disposizione per qualsiasi richiesta di chiarimenti.

Sotto il profilo dell'analisi, certamente bisogna innanzitutto proporre un *focus* sul contesto su cui ha inciso la pandemia, perché l'ISTAT, riguardo alla situazione precedente alla pandemia, ci dice che nel

2020 ci sono stati un milione di poveri in più rispetto all'anno 2019.

PRESIDENTE. Dottore, chiedo scusa se la interrompo. La sentiamo male, non vorrei che dipenda dal suo microfono. Se può trovare un altro microfono oppure provare senza microfono, forse è meglio, decida lei. La sentiamo male, con un rumore di fondo.

GIOVANNI MARCANTONIO, *Segretario del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro (intervento da remoto)*. Adesso mi sentite meglio?

PRESIDENTE. Proceda, grazie.

GIOVANNI MARCANTONIO, *Segretario del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro (intervento da remoto)*. Stavo dicendo che l'ISTAT, per il 2020, ha fatto una fotografia della situazione rispetto all'anno precedente da cui risulta abbastanza evidente l'incremento del livello di povertà rispetto all'anno precedente. Quindi, la crisi pandemica si è verificata in un contesto già assai fortemente in crisi. Inoltre, ancora l'ISTAT comunica che, tra il febbraio 2021 e il febbraio 2020, si sono persi 945 mila occupati. Io credo che questo sia un dato di assoluto interesse per questa indagine conoscitiva.

Peraltro, va fatto un ragionamento sul contesto in cui vengono colpiti il mercato del lavoro e i soggetti che vi partecipano. In questo senso, certamente i più colpiti sono i lavoratori con contratti a tempo determinato, con ben 372 mila posizioni in meno, e i lavoratori autonomi con partita IVA, con 355 mila posizioni in meno. Sicuramente, questa pandemia rischia di essere un pericoloso amplificatore di queste disuguaglianze sociali, a partire proprio dal contesto del mercato del lavoro e soprattutto in relazione alla fascia più debole del mercato del lavoro, ovvero quella dei lavoratori a tempo determinato, dei precari e dei lavoratori autonomi.

Circa l'analisi di contesto che abbiamo proposto, sicuramente va fatta una riflessione sulle condizioni di lavoro in cui si è innestata questa pandemia, e quindi, sulle disuguaglianze che ne sono derivate. Sicuramente, un primo profilo di approccio potrebbe essere quello del blocco dei licenziamenti, il cosiddetto « divieto di licenziamento », limitato solo alle aziende che usufruiscono degli ammortizzatori sociali di emergenza con causale COVID-19.

Anche qui la recente normativa ne ha stratificato l'applicazione, distinguendo tra le aziende che usufruiscono della cassa integrazione ordinaria da quelle che usufruiscono della cassa integrazione in deroga o dell'assegno ordinario, cioè quelle aziende più piccole, per le quali i licenziamenti sono bloccati sino al 31 ottobre del 2021 anziché fino al 30 di giugno. Anche qui è evidente una stratificazione di tutele, che dipende esclusivamente dall'inquadramento previdenziale dell'azienda piuttosto che dalla caratteristica soggettiva del lavoratore destinatario di questo aiuto.

Vi è anche il tema dei lavoratori autonomi. In Parlamento è in corso l'esame un progetto di legge (Atto Senato n. 1474) per introdurre una migliore tutela delle condizioni di lavoro per i lavoratori autonomi e i professionisti colpiti, per esempio, dal contagio. Noi sappiamo perfettamente che, in questo periodo di crisi, lavoratori autonomi hanno continuato a lavorare e purtroppo, quando sono stati colpiti dal contagio, hanno dovuto comunque far fronte agli adempimenti verso la pubblica amministrazione, verso i consumatori e i cittadini, nonostante, magari, questo sia stato molto difficile a causa della loro condizione di salute. Sotto questo profilo, il progetto di legge prevede la tutela sia del professionista per il mancato adempimento sia del destinatario dei suoi servizi, i cui diritti, esercitati tramite tale adempimento, non dovrebbero venire meno.

Vi è poi un tema di grande importanza, che è quello delle politiche attive del lavoro. Io credo che sia il tema centrale di tutta questa analisi, in quanto saranno le politiche attive del lavoro, pro-

tabilmente, a cercare di contemperare gli aspetti di diseguaglianza nel mercato del lavoro. In questo senso, noi proponiamo un rifinanziamento dell'assegno di ricollocazione e un miglior disegno della componente di politica attiva del Reddito di cittadinanza, passando da un regime di pura assistenzialità a un regime attivo di ricollocazione nel mercato del lavoro e superando anche quelle diseguaglianze di cui ho parlato precedentemente.

Per quanto riguarda invece l'impatto sui redditi — questo è un altro tema molto importante, che riguarda, non solo le condizioni di lavoro, ma anche i redditi delle persone colpite da questa crisi —, si rileva che i più colpiti sono stati di nuovo i lavoratori autonomi, con picchi di diminuzione del reddito superiori al 50 per cento, e, a seguire, i lavoratori a termine. Anche sotto questo profilo vi è una coincidenza riguardo alle condizioni e all'impatto sui redditi.

Ovviamente, sono determinanti la possibilità di accesso agli strumenti di sostegno e la tempestività degli interventi. A questo fine, è possibile proporre innanzitutto una riforma degli ammortizzatori sociali con l'introduzione di un ammortizzatore sociale unico, universale, per tutti i lavoratori dipendenti, che magari può essere configurato sia per fare fronte alla crisi attuale, sia per la gestione ordinaria, più generale, e, per i lavoratori autonomi, di uno strumento universale di sostegno al reddito, in attuazione della legge n. 81 del 2017. Ricordo che non è stata ancora attuata la legge n. 81, nella parte che prevede la possibilità di intervenire a sostegno del reddito dei lavoratori autonomi che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. Questo è un altro tema importante.

Sotto il profilo dell'analisi, in sintesi, un ruolo fondamentale lo avrà anche il lavoro agile per quanto riguarda l'opportunità di contemperare le diseguaglianze in materia di competenze digitali e il divario digitale in genere. Sotto questo profilo, anche il lavoro agile andrà asso-

lutamente riformato con una riorganizzazione del lavoro e potenzialmente incentivato per una vera prospettiva di parità tra generi.

Peraltro, nella memoria vi sono anche analisi delle differenze di contesto legate proprio alla situazione di emergenza. Abbiamo assistito, ad esempio, non solo all'esclusione dei lavoratori autonomi dal contributo a fondo perduto, superata solo dal decreto-legge n. 41 del 2021, ma anche all'esclusione dei lavoratori autonomi dalla tutela dell'equiparazione all'infortunio del contagio sul luogo di lavoro, prevista solo per i lavoratori dipendenti.

Volevo solo concludere velocissimamente. Credo che, a questo punto, vada fatta una riflessione complessiva circa il rafforzamento delle politiche di contrasto alla diversità di genere, generazione e territorio, attraverso aiuti più universali e inclusivi. Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei, presidente. Autorizzo la pubblicazione della documentazione depositata, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 1*). Non essendoci richieste di intervento, ringrazio il dottor Marcan-tonio e dichiaro conclusa l'audizione.

Audizione di rappresentanti di Confprofessioni.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, ai sensi dell'articolo 144, comma 1, del Regolamento, l'audizione di rappresentanti di Confprofessioni, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro.

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 novembre 2020.

Rammento altresì che nelle audizioni svolte in videoconferenza si applicano, in quanto compatibili, le medesime regole che valgono per le sedute in presenza, tra le quali richiamo alla vostra attenzione in

particolare il divieto assoluto di effettuare e diffondere foto e riprese audiovisive in qualunque forma e con qualunque mezzo nonché il divieto di esporre cartelli, striscioni o altre scritte o simboli, ivi inclusi fondali recanti tali segni, ovvero non appropriati alla dignità dei lavori. Interviene in collegamento da remoto il dottor Francesco Monticelli, responsabile dell'Ufficio studi di Confprofessioni. Nel ringraziare il nostro ospite per la sua partecipazione, gli cedo immediatamente la parola, ricordando che l'intervento potrà avere una durata di dieci minuti. Prego, dottor Monticelli.

FRANCESCO MONTICELLI, *responsabile dell'Ufficio studi Confprofessioni (intervento da remoto)*. Buongiorno. Accogliamo con soddisfazione l'invito a partecipare a questa importante indagine conoscitiva che ci consente di portare alla vostra attenzione dati e valutazioni sull'impatto che la pandemia sta avendo sul mercato del lavoro delle libere professioni.

In questo ambito, Confprofessioni si colloca in una posizione privilegiata in quanto associazione di rappresentanza dei liberi professionisti nel duplice ruolo di lavoratori autonomi e datori di lavoro. La nostra confederazione è firmataria del Contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali e, dunque, è un po' il crocevia di tutte le problematiche economiche e occupazionali del settore. Questo ci ha permesso di sottoporre una serie di istanze al Governo e al Parlamento nelle numerose interlocuzioni intrattenute. Dobbiamo dire che la capacità di risposta istituzionale è sicuramente cambiata nel corso del tempo. Infatti, gli ultimi provvedimenti, in particolare il decreto «Sostegni», incontrano il nostro favore.

Il Rapporto 2020 sulle libere professioni e il Bollettino di aggiornamento che sta uscendo in questi giorni — entrambi a cura del nostro Osservatorio nazionale sulle libere professioni — fotografano una realtà problematica: nei dodici mesi del 2020 il lavoro indipendente ha perso circa 154 mila unità, di cui circa 38 mila liberi professionisti. Si tratta, quindi, di una

diminuzione consistente, che va messa in rapporto con le dinamiche di lungo periodo del settore. Infatti, per ragioni strutturali, già nell'ultimo decennio, ovvero nel decennio 2009-2019, si è registrata una silenziosa rivoluzione interna nei flussi di entrata e di uscita nel mondo del lavoro indipendente: circa 735 mila unità in meno, con la sola eccezione di una crescita di 290 mila unità relativa proprio al comparto dei professionisti. Tuttavia, questo numero è costituito, in larga parte, da persone in età matura: 222 mila unità tra i 45 e i 64 anni, quasi sicuramente espulse dal mercato del lavoro dipendente e da pensionati che continuano a lavorare.

Il trend reddituale della categoria dei liberi professionisti va valutato anche in relazione a questi numeri. In particolare si riscontra una componente minoritaria di professionisti con redditi elevati e una componente maggioritaria con redditi bassi e in calo. A questo fenomeno vanno anche aggiunti il *gap* di genere e il *gap* geografico. Questo per far capire che la situazione della pandemia ha impattato su una situazione relativa alle libere professioni che era già abbastanza problematica.

Visti i dati che riguardano le problematiche di accesso soprattutto dei giovani alla libera professione, il mondo della rappresentanza si è sempre interrogato su quali fossero gli strumenti più idonei per favorire l'accesso dei professionisti e quali potessero essere gli strumenti per competere sul mercato e affrontare le vicende personali e professionali in maniera adeguata. Abbiamo sottoposto diverse volte le nostre istanze al Governo e al Parlamento, chiedendo di favorire le aggregazioni tra i professionisti — che probabilmente servirebbero per competere più facilmente sul mercato —, una piena equiparazione alle PMI, con riferimento all'accesso ai benefici per le imprese, e un'estensione dell'efficacia dell'equo compenso che, visti i trend reddituali citati, è particolarmente importante anche per i più giovani.

Volendo dare ulteriori dati relativi all'impatto della pandemia, possiamo dire

che la situazione ha messo in evidenza le carenze di un quadro regolativo del tutto privo di reti di protezione per i lavoratori autonomi, a cui si è dovuto ovviare con una serie di strumenti di sostegno al reddito previsti dai diversi decreti-legge adottati durante il periodo pandemico, dal « Cura Italia » fino al recente decreto « Sostegni ».

Il primo dato che vogliamo mettere in luce è quello relativo alle domande di accesso all'indennità di sostegno pervenute alle casse di previdenza. Si stima che circa un terzo, ovvero il 32,8 per cento, dei liberi professionisti iscritti alle casse abbiano fatto richiesta di questa indennità. Si ricorderà che il beneficio era condizionato ad aver subito una consistente decurtazione reddituale ed era limitato a soggetti con redditi medio-bassi. Se ne deduce, quindi, una situazione di sofferenza generalizzata. Le categorie che hanno richiesto maggiormente le indennità sono i biologi, gli psicologi e i geometri, con una percentuale di domande presentate superiore al 60 per cento rispetto alle platee di riferimento. L'impatto è stato sicuramente significativo su alcune categorie professionali. I dati riguardano la richiesta di accesso alle indennità previste dai diversi provvedimenti. Anche gli avvocati, gli ingegneri, gli architetti e i veterinari hanno percentuali intorno al 50 per cento di richiesta rispetto alla platea di riferimento.

Per quanto riguarda gli iscritti alla gestione separata INPS, la situazione evidenziata dai dati ci porta a valutare che, rispetto alla platea dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata, circa l'80 per cento degli iscritti ha richiesto l'indennità. Si tratta di una percentuale decisamente superiore a quella che si riscontra tra gli iscritti alle casse ordinarie, dove la quota dei beneficiari - come ho detto - è intorno al 30 per cento.

Questi sono tutti dati che ci dimostrano l'importanza degli strumenti di sostegno al reddito e dei ristori che sono stati introdotti nel corso del tempo e che sottolineano ancora di più l'importanza di

prevedere misure di *welfare* a favore dei professionisti, perché, ricordiamo, non sono strumenti a regime, ma sono strumenti che sono stati previsti per fronteggiare le conseguenze della pandemia.

In questo senso noi abbiamo valutato diversamente i diversi provvedimenti che si sono susseguiti in questo periodo. Ad esempio, ricordiamo che nel secondo semestre del 2020 era stata fatta la scelta di limitare le misure, sulla base dei codici ATECO, alle sole attività che erano state sospese. Noi abbiamo sempre sottolineato come i professionisti facciano parte di una filiera produttiva più ampia e che, quindi, risentano loro stessi delle limitazioni delle attività economiche derivanti dai diversi provvedimenti adottati. Fortunatamente, nell'ultimo decreto, il decreto « Sostegni », abbiamo visto che il meccanismo di fondo è stato cambiato e questa nuova prospettiva è stata molto importante per il raggiungimento dell'equità delle misure.

Volevo chiudere con una valutazione. Sappiamo che ci sono stati dei passi in avanti con la previsione di interventi strutturali. Ad esempio, la legge di bilancio per il 2021 ha introdotto l'ISCRO (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa), che è un vero e proprio ammortizzatore sociale per i lavoratori iscritti alla gestione separata, nato nell'ambito proprio della consulta sul lavoro autonomo. Infatti, la prima idea era nata nell'ambito della Consulta per il lavoro autonomo e le professioni del CNEL, quindi è uno strumento nato proprio dalle associazioni e dal mondo della rappresentanza. L'ISCRO è un vero e proprio ammortizzatore sociale per i lavoratori iscritti alla gestione separata, che unisce il profilo delle politiche passive, con la previsione di un'indennità in caso di crisi o di decurtazione reddituale, al profilo di politica attiva, per garantire un percorso di riqualificazione ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata e la loro permanenza sul mercato.

Vi è un ulteriore tema legato al *welfare*, relativo ai casi di malattia dei professionisti. Avevamo provato a chiedere a

gran voce che fosse introdotta una disposizione in base alla quale il professionista, dopo aver contratto il *virus*, potesse contare su una misura che gli consentisse di rinviare gli adempimenti e le scadenze per il periodo della malattia. Purtroppo non è stato possibile, ma il mondo delle professioni ci sta riprovando con una proposta emendativa al decreto « Sostegni » che, auspichiamo, possa incontrare una nuova sensibilità.

Terminerei qui e preannuncio il prossimo invio di una memoria.

PRESIDENTE. Autorizzo la pubblicazione della documentazione richiamata nel corso dell'audizione, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato 2*). Non essendoci richieste di intervento, ringrazio il nostro ospite per il contributo fornito all'indagine e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 14.

*Licenziato per la stampa
il 21 maggio 2021*

ALLEGATO 1



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Camera dei Deputati
XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Audizione su

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

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

La crescita di nuove disuguaglianze sociali rappresenta uno degli elementi di maggiore preoccupazione dell'emergenza sanitaria: costituisce infatti una seria minaccia alla stabilità sociale e politica e può condizionare negativamente l'avvio di un percorso di ripresa, economica e occupazionale, sostenibile sotto il profilo sociale.

I dati divulgati dall'Istat il 4 marzo ("Povertà assoluta e spese per consumi") forniscono una stima preliminare delle ricadute sociali della pandemia, contabilizzando nel 2020 un milione di poveri in più rispetto all'anno precedente. Nel 2020 le persone che si trovavano in povertà assoluta erano 5,6 mln (9,4% della popolazione), con incrementi particolarmente significativi al Nord e tra gli occupati.

La pandemia, e gli effetti da questa prodotti, rischiano di essere un pericoloso amplificatore di disuguaglianze sociali, a partire dalle conseguenze prodotte sul lavoro: l'effetto "selettivo" che ha avuto sul tessuto economico, colpendo alcuni settori, lasciando completamente indenni altri, le ricadute differenziate sul lavoro e conseguentemente sui redditi, l'emergere di nuove modalità di prestazione lavorativa, come il lavoro remoto, reso possibile solo in presenza di efficienti infrastrutture di rete, hanno avuto un effetto moltiplicativo sulle tradizionali segmentazioni del mercato del lavoro, accentuando quelle esistenti e creandone di nuove.

1. "C'è lavoro e lavoro": la crescita delle disuguaglianze legate alla condizione lavorativa

1.1. Gli effetti differenziati sulla tenuta occupazionale

La pandemia ha avuto, come noto, un effetto fortemente disuguale sul mercato del lavoro, facendo ricadere i propri effetti esclusivamente sulla componente di lavoro autonomo, a tempo determinato e precario, e salvaguardando tutta la componente a tempo indeterminato che ha registrato nel corso dell'ultimo anno un leggero incremento. Tale considerazione, che potrebbe apparire banale, assume tuttavia rilevanza proprio alla luce dell'accentuazione delle differenze che la pandemia ha prodotto tra modalità di lavoro diverse, complice l'adozione di un provvedimento di salvaguardia occupazionale, come il divieto di licenziamento che, unico in Europa, ha di fatto impedito che gli effetti si dispiegassero più trasversalmente sull'intera platea dei lavoratori italiani.

Stando ai dati Istat, nel 2020 ci sono stati 456 mila occupati in meno rispetto al 2019, per un decremento complessivo del 2%. Decremento dovuto principalmente al crollo dei lavoratori a termine, diminuiti di 391 mila unità (-12,8%) e dei lavoratori autonomi (154 mila in meno per un decremento del 2,9%). L'occupazione a tempo indeterminato è aumentata, per effetto residuo dello slittamento in avanti dell'età di pensionamento: nel 2020 si è avuto un saldo positivo di 89 mila occupati, per un incremento dello 0,6%.

Il differente livello di salvaguardia occupazionale per tipologia di lavoro, derivante dalla normativa sul lavoro, ma anche dalla specificità dei provvedimenti adottati a seguito dell'emergenza, ha poi ripercussioni rilevanti anche in termini sociali, penalizzando i segmenti più interessati dai contratti a termine e flessibili: giovani e donne. I primi (15-34 anni) hanno registrato un decremento di 264 mila occupati (-5,1%), le donne di 249 mila (-2,5% a fronte di una riduzione dell'occupazione maschile dell'1,5%).

Tali considerazioni sollecitano alcune riflessioni.

In primo luogo, si segnala come l'adozione di soluzioni straordinarie come il divieto di licenziamento, volto alla salvaguardia di una sola componente del mercato del lavoro, rischi, se non accompagnato da misure altrettanto straordinarie di tutela di altre forme di lavoro, giustificate dalla situazione emergenziale, di ampliare ancora di più la differente capacità di "salvaguardia" del lavoro, facendo ricadere tutti i costi occupazionali della crisi solo su alcune componenti.

Proposta: Uscita graduale e modulare dal divieto di licenziamento.

Questa misura dovrebbe essere attuata in maniera mirata, escludendo l'interdizione per quelle aziende che non hanno utilizzato e non utilizzano gli strumenti di sostegno al reddito. Esistono infatti diversi settori e realtà che non hanno subito cali dell'attività a causa della pandemia, per i quali alla rigidità del divieto del licenziamento non corrisponde il bilanciamento compensativo pensato con l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, ai quali non hanno fatto ricorso. In queste circostanze riconoscere la flessibilità organizzativa e sottrarre le aziende al vincolo in discorso consentirebbe il loro esercizio virtuoso, senza che da ciò discenda la negazione delle necessarie tutele per quei lavoratori che dovessero essere interessati dalla risoluzione del rapporto, perché sarebbero comunque assistiti dal trattamento di tutela per la disoccupazione involontaria (NASpI), unitamente alle misure di politiche attive del lavoro il cui varo non è più differibile. Il recente Decreto Legge n. 41/2021 (DL Sostegni) ha individuato due differenti regimi in ragione della tipologia di ammortizzatore sociale utilizzabile. Per datori che si avvalgono della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, il divieto di licenziamento terminerà il 30 giugno 2021, mentre per coloro che si avvalgono dell'Assegno Ordinario e della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga la prescrizione terminerà il 31 ottobre 2021. Anche in tale occasione si può osservare una stratificazione di tutela ed una conseguente diseguaglianza di contesto, correlate esclusivamente all'inquadramento previdenziale del datore di lavoro e disconnesse da qualsivoglia caratteristica soggettiva dei lavoratori destinatari.

In secondo luogo, appare urgente individuare misure che consentano, pur nel rispetto della specificità della tipologia di lavoro scelta, di salvaguardare l'occupazione anche in condizioni di rischio dovuto alla salute, o altra emergenza che si possa presentare nella vita di un lavoratore autonomo. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha evidenziato le criticità del sistema di protezione sociale del nostro Paese in particolar modo mettendo in risalto le differenti tutele tra le diverse tipologie di lavoratori: l'impedimento del lavoratore autonomo per causa di malattia non trova alcun tipo di tutela.

Proposta: Ddl malattia e altre misure di supporto ai lavoratori autonomi che si trovano costretti ad interrompere attività per motivi salute, maternità, malattia e infortunio.

In Parlamento è in discussione un disegno di legge volto ad inserire stabilmente nel nostro ordinamento una tutela in favore dei liberi professionisti - per tali intendendosi la persona fisica che esercita come attività principale una delle attività di lavoro autonomo per le quali è previsto l'obbligo di iscrizione ai relativi albi professionali, nonché nel caso in cui l'esercizio della professione sia svolto in forma associata o societaria – in caso di malattia e infortunio, finalizzata a garantire il diritto alla salute, con esclusione della responsabilità professionale, e nel contempo con tutela della clientela, in caso di inottemperanza di adempimenti verso la Pubblica Amministrazione. Inoltre, con riferimento al periodo emergenziale, è proposta analoga tutela in caso di contagio, quarantena o isolamento

fiduciario. Si ritiene pertanto indispensabile la concretizzazione di entrambi i provvedimenti per sanare un *vulnus* del nostro ordinamento e valorizzare il lavoro libero professionale.

In terzo luogo, è assolutamente necessario ridurre la gravità di effetti connessa alla perdita di un'occupazione. La mancanza di politiche strutturate per il lavoro e in particolare di un sistema di servizi per l'impiego efficiente fa sì che, mentre all'estero chi esce dal mercato ha la possibilità di contare su un sistema di politiche attive in grado di supportare efficacemente la ricerca di un nuovo impiego, riducendo i tempi di permanenza nella disoccupazione, da noi la perdita del lavoro rischia di rappresentare un punto di non ritorno: siamo il Paese con il più elevato tasso di disoccupazione di lunga durata (57% dei disoccupati, contro il 42% della media europea, 38,2% di Germania, 37,8% di Spagna, 40,6% di Francia).

Proposta: È urgente procedere al rafforzamento delle politiche attive per il lavoro, anche al fine di ridurre il divario in termini di tutela del lavoro tra le diverse modalità di impiego. Se chi perde il lavoro sa di ritrovarlo presto, la disoccupazione è un evento molto meno grave e complessivamente si innalza il livello generale di tutela del lavoro.

È necessario rifinanziare l'Assegno di Ricollocazione, renderlo obbligatorio e quale requisito di condizionalità per la fruizione di misure di sostegno al reddito, strutturarne in modo differenziato in base ai diversi beneficiari a cui si rivolge, nonché ridisegnare la componente di politica attiva dei trattamenti assistenziali quali il Reddito di Cittadinanza.

È pertanto necessario ripensare alle politiche occupazionali, tenendo conto dell'ampiezza dei temi coinvolti, economici e sociali, non soltanto politici o tecnici, spostando l'attenzione dalla "difesa del posto" (a rischio di sostanziale infruttuosità) alla garanzia della occupabilità all'interno di un sistema-lavoro efficiente. L'attenzione dovrà perciò essere rivolta necessariamente alla formazione, alle politiche attive, ad ogni altro strumento utile ad accompagnare i lavoratori nella transizione occupazionale, tendendo al loro mantenimento all'interno del mercato del lavoro piuttosto che a quello — fittizio — nell'ambito di aziende non più nelle condizioni di sostenibilità. Si tratta di accompagnare questi intenti con un ripensamento del concetto stesso di lavoro, che abbandoni gli stilemi rigidi della polarizzazione tra lavoro subordinato e autonomo, delle rigidità connesse alla preoccupazione della conservazione del posto di lavoro, in luogo della creazione delle condizioni affinché il lavoro sia possibile: per la presenza delle condizioni di sviluppo (tecnologiche, burocratiche, normative), per il possesso dei requisiti necessari (coordinamento istruzione/formazione), per l'esistenza di un sistema coordinato di garanzia della occupabilità (politiche attive).

1.2. L'impatto sui redditi

Strettamente correlato alla condizione occupazionale è poi l'impatto che la pandemia ha avuto in termini reddituali sulle diverse componenti del mercato del lavoro. Dallo scoppio della pandemia, i lavoratori autonomi sono quelli che hanno subito la contrazione più rilevante dei redditi familiari, con punte superiori al 50%; seguono i lavoratori a termine, mentre quelli a tempo indeterminato, pur

avendo registrato riduzioni importanti a seguito del ricorso diffuso alla cassa integrazione, hanno avuto contrazioni molto meno significative.

Secondo la seconda edizione dell'Indagine Straordinaria della Banca d'Italia sulle Famiglie italiane (dicembre 2020), i lavoratori autonomi sono la categoria che ha visto maggiormente contrarre il reddito a seguito dell'emergenza: il 51,7% ha infatti registrato una riduzione, tra inizio del lockdown e dicembre 2020. Nel 20,2% dei casi è stata inferiore al 25%, nel 14,6% tra il 25% e 50% e nell'8,8% superiore al 50%. Sono la categoria che ha perso di più, visto che mediamente sono il 29,2% gli italiani che dichiarano una riduzione del reddito a seguito dell'emergenza: percentuale che varia dal 29,9% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato al 40,5% dei lavoratori a termine, al 50% dei disoccupati fino al 14,2% dei pensionati.

Da questo punto di vista va segnalato come le stesse misure introdotte (Cassa integrazione COVID, bonus professionisti, ristori) sono a loro volta all'origine di ulteriori differenziazioni sia in termini di possibilità di accesso a forme di integrazione/sostegno al reddito, sia in termini di tempestività degli interventi.

Per quanto riguarda il lavoro dipendente, le diverse procedure di richiesta ed erogazione degli ammortizzatori sociali previsti — CIG, cassa in deroga, FIS, Fondi artigiani — hanno determinato forti differenze nei tempi di erogazione degli ammortizzatori sociali, mettendo in difficoltà molte famiglie che, data l'emergenza del periodo, non avevano potuto prevedere strategie alternative, quali ad esempio riduzione dei consumi, almeno nella prima fase.

Proprio nel periodo dell'emergenza, è apparsa chiara la disfunzionalità di un sistema che vede l'articolazione di strumenti e fondi diversi, che generano una frammentazione degli interventi e finiscono per produrre differenze rilevanti sotto il profilo della capacità di tutela dei lavoratori. Basti, da questo punto di vista, pensare alla farraginosità e complessità del processo di erogazione della integrazione in deroga, rivolta ai lavoratori delle piccole aziende, che ha scontato notevoli ritardi soprattutto in fase di avvio, dovuti principalmente alla differente regolamentazione nelle singole regioni.

Proposta: Riforma degli ammortizzatori sociali.

Si rende, pertanto, indispensabile una riforma strutturale finalizzata alla semplificazione del sistema e all'introduzione di una protezione universale dei lavoratori, prescindendo dal settore di attività e dal numero dei dipendenti del singolo datore di lavoro. La proposta è di pervenire ad un Ammortizzatore Sociale Unico, quale misura di protezione del lavoro e di sostegno al reddito e, allo stesso tempo, un *link* alla riqualificazione professionale e alla ricollocazione. Potrebbe essere strutturato in due ambiti riferiti, da una parte, a misure ordinarie e, dall'altra, a misure straordinarie. Beneficiari sarebbero tutti i lavoratori subordinati con la sola eccezione di quelli a domicilio, dei dirigenti e degli apprendisti di prima e terza tipologia.

Anche con riferimento al lavoro autonomo, va segnalata la differente copertura e modalità di accesso alle misure di sostegno, che hanno visto sistematicamente penalizzati professionisti rispetto ai titolari di impresa. Solo con il DL Sostegni la situazione è stata equiparata, essendo stata estesa ai professionisti la possibilità di accesso ai sostegni previsti.

Proposta: Strumento universale di sostegno al reddito.

In prospettiva è perciò necessario pensare a misure di sostegno al reddito che in maniera sistematica e strutturale consentano di riconoscere tutele adeguate a tutti i lavoratori autonomi, in caso di riduzione incolpevole della loro attività o impossibilità esogena della sua prestazione. Pertanto, l'opportunità, secondo un indirizzo peraltro già tracciato dalla Legge n. 81/2017 (e rimasto colpevolmente inattuato), è quella di promuovere, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, con particolare riferimento a coloro che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

2. Lavoro da remoto e parità: nuovi rischi e opportunità

Tra le dimensioni che rischiano di impattare con maggiore forza sulle disuguaglianze sociali, vi è il lavoro da remoto, diffusosi nel corso del 2020 come modalità di lavoro prevalente per una quota importante di lavoratori, che si presume resterà significativa anche con il venire meno dell'emergenza sanitaria.

L'esperienza del lockdown ha portato 4,5 milioni di italiani a sperimentare il lavoro da casa, sdoganando una modalità che, pur largamente diffusa nel resto d'Europa (11,6%), interessava da noi solo il 2% dei lavoratori dipendenti. Se in molti casi si è tornati al lavoro in presenza, soprattutto nelle grandi aziende, tale nuova modalità di lavoro si è ormai consolidata riguardando, secondo una recente indagine Istat, il 36,7% dei dipendenti. Il nesso tra lavoro da remoto e disuguaglianze è tuttavia molto articolato, e di complessa decifrazione.

2.1. I rischi di nuove disuguaglianze nel lavoro

In primo luogo, la possibilità o meno di accesso a tale modalità di lavoro rischia di rappresentare un ulteriore elemento di amplificazione dei divari esistenti all'interno del mercato del lavoro. La possibilità di accesso a tale modalità di lavoro è infatti riferita a quei segmenti del mercato più qualificati, medie ed alte professionalità, cui corrispondono livelli formativi e retributivi più elevati. Di contro, professioni a medie e bassa qualificazione (si pensi agli addetti al commercio, trasporti, servizi ecc.) sono esclusi da tale possibilità. Tale differenza nell'accesso ha già avuto un impatto rilevante durante la prima fase di pandemia, differenziando tra chi ha avuto possibilità di continuare a lavorare da casa e chi no, con conseguente impatto sulla tenuta dei redditi e sulla possibilità di conciliare meglio esigenze di vita e di lavoro.

Da un punto di vista di genere, gli effetti sono stati ancora più evidenti. L'eccezionalità di un provvedimento come la chiusura delle scuole ha consentito infatti alle mamme impegnate in compiti di cura e di assistenza, che potevano svolgere la propria attività da remoto, di proseguire a lavorare, pur in condizioni di emergenza; di contro, quante non potevano lavorare in smart working, si sono trovate nell'impossibilità di proseguire la propria attività o ricorrere a strumenti straordinari. Secondo l'indagine di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Mamme e lavoro al tempo dell'emergenza

Covid-19” (maggio 2020), su quasi 10 milioni di lavoratrici, 3 milioni sono mamme con almeno un figlio di meno di 15 anni. Di queste, il 51,1% aveva la possibilità di lavorare a distanza, l'altra metà no. Pertanto, la prospettiva di “stabilizzazione” di tale modello rischia di rappresentare un elemento di amplificazione delle differenze all'interno del mercato del lavoro, offrendo ad un segmento ristretto di lavoratori, a cui corrisponde generalmente un alto livello di istruzione, elevata professionalità e alto reddito, un'opportunità in più di “benessere” non accessibile alla maggioranza dei lavoratori. Differenziazione che appare ancora più accentuata per le donne, consentendo alle *smart workers* una maggiore possibilità di conciliazione tra impegni di vita e di lavoro.

Proposta: Parallelamente allo sviluppo dello smart working, in una logica che sia realmente coerente con l'innovazione dei processi lavorativi e la ridefinizione dei modelli organizzativi, è importante promuovere anche l'innovazione dell'organizzazione del lavoro in quei contesti e per quelle professionalità che non hanno possibilità di lavorare a distanza: flessibilità nei tempi, autonomia organizzativa dei team, logiche maggiormente collaborative e fiduciarie, ma anche più sviluppo del welfare aziendale, quale strumento di supporto ai lavoratori e stabilizzatore rispetto ai divari crescenti che rischiano di caratterizzare sempre più il mercato del lavoro.

In secondo luogo, va evidenziato come alcuni fattori di contesto abbiano rappresentato un elemento di forte discriminazione nel determinare la possibilità di accesso o meno allo smart working da parte dei lavoratori. La presenza di infrastrutture di rete efficienti, di spazi abitativi adeguati, di dispositivi e postazioni di lavoro casalinghe idonee ha di fatto rappresentato un elemento di forte differenziazione non solo nella possibilità di accesso allo smart working da parte dei lavoratori, ma anche nella modalità con cui tale esperienza è stata vissuta, determinando a sua volta impatti diversi sulla stessa qualità del lavoro svolto. Da questo punto di vista, è necessario non solo garantire, a tutti i lavoratori che ne hanno possibilità pari opportunità di accesso al lavoro da remoto, ma anche considerare che le condizioni di partenza che questo presuppone appaiono ad oggi ancora troppo diversificate, sia con riferimento al contesto territoriale (Nord/Sud, grandi/piccoli comuni) che a quello abitativo e rischiano, se non allineate, di configurare nuove disuguaglianze tra gli stessi *smart workers*. Non sono isolati i casi di lavoratori che incontrano grosse difficoltà nel portare avanti la loro attività lavorativa a causa delle precarie condizioni di partenza. E questo rischia, in un modello che va sempre più consolidandosi, di produrre nuove differenziazioni di condizioni, tra gli stessi lavoratori *smart*.

Oltre alle “condizioni infrastrutturali”, un capitolo a parte merita il gap di competenze digitali che, anche per i lavori che potrebbero essere svolti da remoto, condiziona l'efficacia di tale modalità, determinando livelli diversi di capacità lavorativa a seconda delle competenze del lavoratore. In particolare, va segnalato che, anche su questo punto, le donne rischiano di essere maggiormente penalizzate: su 100 donne di età compresa tra i 25 e 64 anni, solo il 40% ha competenze digitali di base o superiori, mentre tra gli uomini la percentuale è del 47%. Differenze che, riportate al contesto lavorativo, risentono delle specificità delle strutture organizzative, delle tipologie di impiego, delle dimensioni organizzative. Ma che suggeriscono, al tempo stesso, l'esigenza di un allineamento maggiore, tramite interventi formativi dedicati.

Proposta: Per colmare i divari di partenza nell'accesso allo smart working dei lavoratori, anche in un'ottica di genere, è necessario intervenire sotto diversi punti di vista:

- Risolvere il nodo infrastrutturale, estendendo la banda larga a tutto il Paese, con particolare attenzione al Mezzogiorno e ai comuni più piccoli;
- Individuare, tramite interventi normativi o incentivi alla contrattazione di prossimità, strumenti (voucher, contributi, sgravi) che consentano ai lavoratori di fruire di una postazione remota adeguata, ad esempio sgravi per l'acquisto di tecnologie necessarie, noleggio postazioni di coworking;
- Promuovere l'innalzamento delle competenze digitali presso la popolazione e in particolare quella femminile, con un Piano Nazionale formativo ad hoc.

2.2. Il potenziale “paritario” del lavoro da remoto

In terzo luogo, occorre evidenziare come lo smart working, inteso come modello organizzato (e non emergenziale) di lavoro, possa rappresentare un eccezionale strumento per colmare alcuni “gap strutturali” consolidati nella società italiana, a partire da quelli territoriali e di genere. Tra gli aspetti colti con maggiore interesse vi è infatti l'impatto che lo smart working potrebbe avere con riferimento ai processi di rilocalizzazione dei lavoratori, consentendo da un lato alle imprese di reclutare le figure migliori in qualsiasi bacino territoriale, nazionale o estero, dall'altro lato, ai lavoratori o aspiranti tali, di poter accettare lavori anche distanti dalla propria residenza, senza con ciò dover rinunciare a famiglia e affetti.

La rivoluzione di paradigma imposta dallo sganciamento del lavoratore dalla “sede di lavoro” potrebbe produrre molteplici esternalità positive in termini di diminuzione delle disuguaglianze, consentendo:

- Un migliore funzionamento del mercato del lavoro, favorendo l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, che permetterebbe un innalzamento dei livelli stessi di partecipazione e occupazione;
- Decongestionamento dei centri urbani più grandi e ripopolamento delle realtà comunali più piccole e periferiche;
- Il *South working*, come opportunità per il Sud Italia. Secondo il Rapporto Svimez “L'economia e la società nel Mezzogiorno”, sarebbero quasi 60 mila i laureati tra 25 e 34 anni, originari del Sud ma residenti al Centro Nord, potenzialmente interessati, che potrebbero tornare a vivere stabilmente nelle regioni di provenienza;
- Riallocazione ed incremento delle risorse economiche dalle aree economicamente più avanzate a quelle più marginali; corollario dei processi descritti, sarebbe un incremento del reddito disponibile dei lavoratori, derivante dallo spostamento in luoghi dove il costo della vita è più basso, consentendo di liberare risorse per altre tipologie di consumi e una più generale riallocazione degli stessi a vantaggio delle aree più periferiche;
- Stimolo allo sviluppo economico del Sud Italia e dei comuni minori: l'effetto derivante dalla ricollocazione dei lavoratori nei paesi di origine consentirebbe di agire da stimolo per il

rilancio economico dei territori, lo sviluppo del mercato immobiliare, la nascita di nuove imprese;

- Miglioramento della qualità di vita e del benessere dei lavoratori grazie anche ai ricongiungimenti familiari e al giovamento che ciò avrebbe anche con riferimento alle attività di cura e assistenza in ambito familiare, sia con riferimento alla popolazione anziana che a quella minore.

Anche con riferimento ai divari di genere e alla riduzione del gap occupazionale tra uomini e donne, lo smart working potrebbe esprimere grandi potenzialità, non fosse altro perché le donne, per il profilo professionale e il settore di occupazione, sono quelle che risulterebbero potenzialmente più interessate. Secondo un approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, sono più di due milioni (il 25,8% del totale, quota superiore a quella maschile) le dipendenti occupabili in modalità smart, il cui lavoro non necessita, con riferimento al tipo di attività svolta e al contesto, la necessità di presenza in sede.

Estendere la possibilità di lavorare da casa, anche saltuariamente, o pochi giorni alla settimana, avrebbe vantaggi estremamente importanti in termini di:

- Stimolo ad una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro: l'Italia, come noto, è il Paese europeo con il più basso tasso di attività femminile, dove l'11,1% delle donne che non lavora lo fa per esigenze di cura familiare (contro una media europea del 3,7%), e dove più di un terzo lamenta difficoltà a conciliare vita privata e professionale, a causa soprattutto della scarsa flessibilità degli orari di lavoro che contraddistingue il modello organizzativo italiano. Essere impegnati in un'attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti comporta infatti una modulazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla famiglia che può riflettersi sulla partecipazione al mercato. Ne deriva che ben il 38,3% delle madri lavoratrici ha dovuto apportare un cambiamento al proprio lavoro dopo la nascita del figlio, in termini di riduzione o cambiamento di orario, con ciò penalizzando anche la propria crescita professionale. Il costo elevato per l'accesso ai servizi di assistenza per bambini e anziani rischia peraltro, soprattutto per lavori meno qualificati e retribuiti, di risultare eccessivamente elevato, penalizzando la stessa ricerca di lavoro. Potenziare il ricorso allo smart working consentirebbe pertanto di stimolare l'accesso al lavoro di quante restano oggi fuori dal mercato per le difficoltà di conciliazione e sostenere lo stesso sviluppo professionale delle donne con figli o compiti di assistenza, che rischia di essere bloccato per gli stessi motivi;
- Miglioramento della qualità di vita delle persone che necessitano di cura ed assistenza: il lavoro da casa consentirebbe al 40% di lavoratori italiani che risultano impegnati anche in attività di cura e di assistenza verso figli e persone non autosufficienti di migliorare la stessa qualità dell'assistenza;
- Incentivare una maggiore partecipazione dei padri alle attività di cura familiare, in una prospettiva di reale parità tra i generi, basata anche sulla bigenitorialità: lo smart working rappresenta uno strumento di conciliazione potenzialmente trasversale, in grado di scardinare paradigmi e approcci di genere consolidati da anni, stimolando una cultura di parità

all'interno del contesto familiare, che nasce dall'opportunità (di lavorare da casa) e non dalla rinuncia (ad investire in carriera).

3. Nuove disuguaglianze al tempo dell'emergenza Covid-19

3.1. L'accesso alla tutela della salute

L'emergenza Covid ha imposto il tema del rischio contagio, e di conseguenza della salute, come ulteriore elemento di distinzione all'interno del mondo del lavoro. Professioni a stretto contatto con la pandemia, che implicano un lavoro di prossimità o l'impossibilità a lavorare a distanza hanno sopportato nel corso dell'ultimo anno un rischio notevolmente maggiore, con effetti rilevanti sulla salute, anche in termini di stress e affaticamento.

Secondo l'indagine di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Lavorare ai tempi del Covid-19: il rischio contagio tra gli occupati italiani" (luglio 2020), sono 6,5 milioni i lavoratori italiani che presentano un elevato rischio di contagio da malattie infettive respiratorie come il Coronavirus; si tratta del 28,3% dell'intera popolazione occupata. Di questi, 2,8 milioni (12,2%) presentano un rischio estremamente elevato, mentre 3,7 mln (16,1%), un rischio alto, ma non elevatissimo. In testa alla graduatoria ci sono le professioni legate alla salute: medici (308 mila), tecnici della salute, tra cui infermieri, radiologi, esperti di diagnostica (736 mila) e professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali, come massaggiatori sportivi, operatori sociosanitari, assistenti di studi medici (258 mila). Con un indice di rischio compreso tra 86 e 90 (il più elevato) tutti questi lavoratori rappresentano il 5,6% del totale degli occupati e costituiscono il gruppo professionale sottoposto al maggiore rischio di contrarre il virus, come del resto dimostrato anche dall'esperienza degli ultimi mesi. A seguire, ma con un livello di rischio più basso, vi sono gli specialisti delle scienze della vita, come farmacisti, biologi, ma anche veterinari (150 mila) e i professori della scuola primaria (485 mila), il cui rischio contagio oscilla in un range tra 73 e 76.

La differente esposizione al contagio in funzione dell'attività professionale svolta si riverbera sulla platea dei lavoratori, lasciando emergere diversità significative in termini di genere, età e titoli di studio. La più evidente riguarda il genere dei lavoratori. Sono infatti 4 mln 345 mila le donne che svolgono un lavoro a elevato rischio di contagio: rappresentano il 44% delle occupate. Di questa percentuale il 21,6% svolge una professione a rischio contagio molto elevato e il 22,4% elevato. Tali valori risultano di gran lunga più alti di quelli che si riscontrano tra gli uomini (svolge un lavoro rischioso per il contagio il 16,4% degli occupati) e ciò è da ricollegare alla maggiore caratterizzazione femminile delle citate professioni a rischio.

Anche i giovani, più frequentemente occupati in lavori a stretto contatto con il pubblico (commercio, ristorazione), presentano una maggiore esposizione al rischio di contagio: tra gli under 35, sono il 35,1% a svolgere una professione ad alto rischio, mentre nelle altre fasce d'età la percentuale si riduce attorno al 27%. Va però segnalato come tra gli over 65, dove si colloca larga parte dei lavoratori più a rischio nel campo della salute, il livello di gravità del rischio è più elevato: il 17,1% degli occupati in questa fascia d'età svolge una professione a rischio molto elevato.

Pertanto, anche con riferimento alla tematica della salute, donne e giovani presentano, in virtù delle loro caratterizzazioni professionali, maggiori rischi di esposizione: ciò comporta implicazioni importanti in termini di stress da lavoro, salute in generale, rischio di interruzione dell'attività, particolarmente elevato nel caso del lavoro autonomo.

Un altro elemento di discriminazione è rappresentato poi dalle dimensioni delle organizzazioni di lavoro, laddove medie e grandi imprese, operanti in particolare nei servizi avanzati, credito, assicurazione, informazione, ICT hanno tendenzialmente potuto garantire una maggiore tutela dei propri lavoratori, in primis, ricorrendo al lavoro a distanza, in secondo luogo, utilizzando le economie che i grandi numeri garantiscono rispetto alle aziende di dimensioni ridotte.

3.2. Dimensione settoriale

Un elemento di disuguaglianza del tutto nuovo emerso con la pandemia è ricollegabile al diverso impatto che questa ha avuto a livello settoriale. A fronte di settori quali filiera del turismo, tempo libero, cultura, viaggi ed eventi, duramente colpiti, altri hanno potuto contare su una sostanziale continuità lavorativa e, in molti casi, su una crescita in termini economici e occupazionali: è il caso del farmaceutico, di parte del manifatturiero legato alla produzione di apparecchi elettronici e PC, ma anche dell'edilizia che, dopo anni di affaticamento, ha visto tornare il sereno. Tali differenti dinamiche si sono ripercosse fortemente sulla platea dei lavoratori, determinando nuove segmentazioni, che potrebbero tuttavia scomparire con l'uscita dall'emergenza, salvo determinare importanti ristrutturazioni nei settori coinvolti.

Secondo l'indagine di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Le nuove restrizioni: chi rischia il lavoro" (ottobre 2020), le misure anti-Covid su ristoranti, bar e palestre, eventi e luoghi culturali introdotte dal DPCM firmato il 24 ottobre 2020 hanno sospeso l'attività di circa 1,4 mln di lavoratori, pari al 6,1% dell'occupazione complessiva, tra occupati nella ristorazione (1mln e 192 mila), della cultura (145 mila) e dello sport (93 mila). Se si guarda all'età degli impiegati in questi settori, il 41,3% ha meno di 35 anni. Un valore particolarmente alto nell'ambito delle attività ristorative (42,2%), di quelle artistiche e di intrattenimento culturale (41,9%), mentre con riferimento alle attività sportive scende al 28,4%. Inoltre, "solo" il 42,7% degli occupati ha un contratto a tempo indeterminato, contro una media nazionale del 64,1%. Il 25% ha un'occupazione a termine (contro l'11,7% della media degli occupati in Italia) e il 32,3% è un lavoratore autonomo (contro il 22,7% nazionale). La situazione è molto diversificata tra i vari ambiti. Nella ristorazione, settore di gran lunga più rilevante dal punto di vista numerico, a fronte del 45,8% di occupati a tempo indeterminato, il 29% è composto da autonomi e il 25,3% da lavoratori a termine. Nel settore dello sport, invece, il lavoro autonomo è di gran lunga maggioritario: è occupato in proprio il 66,4% dei lavoratori, il 22% ha un contratto a tempo indeterminato e l'11,5% determinato. Nell'ambito dello spettacolo, gli occupati appaiono, invece, quasi perfettamente tripartiti tra lavoratori autonomi (37,7%), a tempo determinato (31,2%) e indeterminato (31,1%).

Infine, guardando alla situazione reddituale degli interessati, più della metà (il 57,9%) percepisce un reddito netto mensile inferiore ai mille euro (contro un valore del 24,9% tra tutti gli occupati), con l'unica eccezione del settore sportivo che risulta più allineato alle retribuzioni medie. Nella

ristorazione il valore arriva quasi al 60% mentre nel settore dello spettacolo al 53,1%; più nel dettaglio, il 16,3% ha una retribuzione netta mensile inferiore ai 500 euro, il 16,5% tra 500 e 750 euro, il 25,1% tra 750 e 1000 euro.

Anche in questo caso, interventi orientati al contenimento dell'epidemia hanno involontariamente penalizzato un segmento del mercato del lavoro già particolarmente debole, accentuandone i tratti di fragilità.

3.3. Disabilità

La tutela delle fasce più fragili del mercato del lavoro si rileva ancora più importante in un contesto di crisi pandemica ove i principi di inclusione dovrebbe essere accompagnati da un vero cambiamento sociale e culturale che consideri gli elementi di solidarietà e assistenza nel mercato del lavoro medesimo. Purtroppo, la situazione di emergenza ha indotto molti datori di lavoro a richiedere la sospensione degli obblighi occupazionali in materia di riserva per le assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge n. 68/1999. Con la Determinazione 29 marzo 2021, n.3387, la Regione Lazio ha nuovamente differito, per effetto della crisi pandemica in atto, i termini per gli obblighi di assunzione degli iscritti al collocamento obbligatorio da parte dei datori di lavoro obbligati. Si potrà quindi osservare che anche i lavoratori che necessitano di un alto grado di tutela sono stati sottoposti agli effetti distorsivi della crisi in materia di disuguaglianza, che tuttavia, nello specifico contesto della disabilità, vedono amplificarsi gli effetti di marginalizzazione e inclusione nel mercato del lavoro.

3.4. Lavoratori fragili

Vi è poi il tema dei lavoratori fragili, ovvero i lavoratori in possesso di certificazione medico-legale attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti da patologie oncologiche e dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità secondo l'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992. Anche in questo caso, solo con il DL Sostegni e a partire dal 1° marzo 2021 e sino al 30 giugno 2021, nel caso in cui la mansione non possa essere resa in modalità agile, scatta una tutela straordinaria secondo cui il periodo d'assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero, prevedendo peraltro che tali periodi non sono computabili ai fini del periodo di comporta.

A testimonianza degli effetti sulla disuguaglianza in tale contesto, occorre rilevare che innanzitutto tali tutele interessano solo i lavoratori dipendenti, con esclusione quindi di quelli iscritti alla Gestione separata Inps. Circa la copertura temporale, poi, la norma inizialmente prevedeva la tutela fino al 31 luglio 2020, poi prorogata fino al 15 ottobre 2020. Solo con la Legge di Bilancio 2021 il legislatore ha introdotto di nuovo la tutela dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021, lasciando scoperto il periodo dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020.

3.5. Tutela della malattia e dell'infortunio derivanti dal contagio Covid-19

Anche in ragione delle disposizioni vigenti, inspiegabilmente, i giorni di assenza dal lavoro per malattia Covid contratta a seguito di infezione e comportante inabilità al lavoro rientrano nel calcolo del periodo di comporto, ovvero il periodo di conservazione del posto legato proprio agli eventi di malattia in genere. Il lavoratore in quarantena, invece, beneficia dell'esenzione dal calcolo del comporto. Si noti peraltro, con riferimento al paragrafo precedente, che il diritto a non vedersi eroso il periodo di comporto per le assenze dal servizio dei lavoratori fragili è stato introdotto solo a partire dal 1° marzo 2021. Nei termini di cui sopra, un lavoratore potenzialmente sano e posto in quarantena, anche a scopo cautelare, è tutelato in una modalità più pregnante di quello effettivamente malato.

In ambito parallelo si rende noto che, ai sensi dell'art. 42 del DL 17 marzo 2020, n. 18, nei casi accertati di infezione da Coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro è riconosciuta la tutela in materia di infortunio sul lavoro. Tale tutela riguarda anche periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. Il dettato normativo dispone tuttavia, in maniera esplicita, che tali disposizioni si applica ai datori di lavoro pubblici e privati, escludendo di fatto i lavoratori autonomi ed i professionisti che, in ragione delle attività di pubblica utilità, spesso ritenute essenziali, hanno continuato a lavorare anche durante i periodi di restrizioni totali e, purtroppo, hanno contratto l'infezione.

3.6. Differenze di contesto e semplificazione nella legislazione di emergenza e di ripresa

La legislazione di emergenza si è purtroppo inserita in un alveo già stratificato di diseguaglianze sociali e nel mercato del lavoro, amplificandone ulteriormente gli effetti. Nella fase di resilienza e di ripresa appare pertanto indispensabile porre le basi per un nuovo corso di produzione legislativa, orientata alla semplificazione dei processi, alla lotta alla burocrazia e alla valorizzazione degli elementi di equità, efficacia e aderenza al contesto sociale ed economico. A testimonianza degli effetti distorsivi correlati ai profili di analisi sopra enunciati, è possibile rilevare diversi esempi di diseguaglianza indotta, sia in relazione a diversi settori della società civile, sia nell'ambito di segmenti omogenei degli stessi.

Nel quadro europeo, si può osservare che l'Italia è intervenuta a contrasto dell'emergenza attraverso strumenti e ammortizzatori sociali tipici del suo tradizionale approccio sussidiario al mercato del lavoro, privilegiando l'utilizzo della cassa integrazione guadagni in accezione diversa, per molti aspetti, rispetto all'istituto della "disoccupazione" europea. In questa direzione, si è scelto di utilizzare di fatto strumenti ordinari per affrontare situazioni straordinarie, delineando un quadro assai complesso e diversificato in ragione della dimensione aziendale e dell'appartenenza di quest'ultima ad uno specifico settore produttivo piuttosto che ad un altro. Il Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 ha disposto pertanto l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per il settore industriale, dell'Assegno Ordinario a carico del Fondo di Integrazione Salariale per il settore Terziario e della Cassa Integrazione in Deroga, declinata a sua volta in venti modalità diverse a seconda delle regioni di appartenenza. A tutto ciò si sono aggiunte prestazioni a carico dei fondi di solidarietà istituiti in attuazione dell'art. 27 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, quali ad esempio il Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato, denominato FSBA. Il vano tentativo di

semplificare le diverse tipologie di intervento si è infranto sul muro delle complicazioni burocratiche e procedurali e sulla necessità di esperire procedure sindacali di dubbia utilità. La profonda diversità delle modalità di pagamento della Cassa Integrazione Guadagni ha giocato altresì un ruolo dirimente, tra lavoratori alle dipendenze di aziende in grado di assicurare, nonostante le oggettive difficoltà finanziarie, l'anticipo della cassa stessa, e altri lavoratori in estenuante attesa del pagamento diretto da parte dell'Inps, attraverso un percorso burocratico ad ostacoli, dalla tempistica lunga ed incerta che neanche l'intervento, non disinteressato, del settore bancario ha saputo migliorare.

Parallelamente, e in assoluta continuità con quanto già accaduto in materia di legislazione sociale, gli interventi a sostegno dei lavoratori autonomi sono stati incerti e farraginosi, anche in materia finanziaria e a sostegno di una liquidità promessa dal Decreto Legge n. 23/2020 ma declinata diversamente e ancora in maniera troppo complessa, dal solco tracciato tra banche in affanno interessato e ancora obblighi sindacali non contestualizzati all'emergenza.

In relazione ai lavoratori autonomi e alle professioni ordinistiche, soltanto il “nuovo” contributo a fondo perduto di cui all'articolo 1 del DL n. 41/2021 risulta impostato secondo una logica di superamento dell'identificazione dei beneficiari attraverso il codice ATECO e di inclusione di soggetti precedentemente esclusi, quali ad esempio i liberi professionisti ordinistici.

L'estensione dell'ambito di applicazione dello strumento del contributo a fondo perduto ai liberi professionisti, più volte caldeggiato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro anche nell'ambito dei lavori parlamentari di conversione del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27 (c.d. “Cura Italia”), appare senza dubbio e senza riserva alcuna positivo, anche in ragione del fatto che riconosce (indirettamente) il duro impatto delle conseguenze economiche della pandemia da Covid-19 nei confronti dei liberi professionisti e la ingiustificata discriminazione sin qui subita secondo le normative precedenti. Dunque, si può ritenere che, nell'ambito del contesto analizzato, la semplificazione e l'inclusione avrebbero coadiuvato la sostenibilità dello stato sociale, abbassandone la tensione e garantendo i diritti che proprio quest'ultimo dovrebbe tutelare.

3.7. Universalità e inclusività degli aiuti

Per tutto quanto sopra esposto, occorre sottolineare che qualsiasi intervento di carattere normativo, sociale ed economico, dovrebbe soggiacere ai principi di universalità e inclusività degli aiuti per la fase di resilienza e ripartenza. Universalità concepita su tutti i livelli di applicazione, a prescindere dallo status giuridico dei destinatari e in condizioni di parità soggettiva degli stessi, escludendo qualsiasi compressione dei diritti costituzionali alla salute, al lavoro, alla previdenza, assistenza e solidarietà sociale.

Sarà necessario dare nuovo impulso alle politiche in materia di lavoro, in modo da poter rispondere più efficacemente alle crescenti esigenze di equità e inclusione, nonché sviluppare un contesto più favorevole all'erogazione di sostegni e investimenti basati su principi di imparzialità ed efficacia, anche attraverso una preventiva valutazione di impatto circa le conseguenze in materia di disuguaglianze.

In tale contesto occorrerà privilegiare il rafforzamento delle politiche giovanili e di contrasto alla diversità di genere, generazione e territorio. Il coinvolgimento delle autorità locali e regionali, così come le pertinenti organizzazioni che rappresentano la società civile, le parti sociali, i professionisti, in aderenza al principio di partenariato, nei processi propositivi ed applicativi delle varie fasi di attuazione, potrà rappresentare una importante risorsa di competenze collaborative, capaci di imprimere un valore sociale oltre che economico agli interventi auspicati anche per il tramite del nuovo Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), quale opportunità unica di realizzazione degli obiettivi economico-sociali indispensabili per il futuro di questo Paese.

Le norme di legge e le disposizioni applicative, infine, dovranno porre le basi per una pianificazione strategica degli elementi considerati che, unitamente a significativi investimenti economici e organizzativi, potranno orientare le azioni verso una crescita sociale ed economica ed un mercato del lavoro equo ed inclusivo.

**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 ConfProfessioni
dott. Gaetano Stella**

Roma, 7 aprile 2021

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

è stato osservato come la pandemia da COVID-19 stia determinando – tra le altre conseguenze più evidenti – una *accelerazione* di processi e cambiamenti latenti nella società. La metafora dell'accelerazione descrive efficacemente la transizione che si sta verificando nel mondo del lavoro, dove disuguaglianze e iniquità (già presenti a causa di dinamiche del mercato del lavoro e di incongruenze e ritardi regolativi) si sono accentuate durante la pandemia, aumentando il disagio sociale e il risentimento tra le categorie.

Sono processi che coinvolgono buona parte delle società del capitalismo avanzato, ma che vanno affrontate con risolutezza. In primo luogo perché «è compito della repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3, co. 2, Cost.). Quindi, perché l'equità sociale è la condizione imprescindibile della convivenza democratica.

Accogliamo pertanto con soddisfazione l'invito a questa importante indagine conoscitiva, che ci consente di portare alla vostra attenzione dati e valutazioni sull'impatto che la pandemia sta avendo sul mercato del lavoro delle libere professioni. In questo ambiente, ConfProfessioni si colloca in una posizione privilegiata, in quanto associazione di rappresentanza dei liberi professionisti, nel loro duplice ruolo di lavoratori autonomi e datori di lavoro: la nostra Confederazione è dunque al crocevia di tutte le problematiche economiche e occupazionali del settore. Ciò ha permesso di sottoporre a Governo e Parlamento, nelle numerose interlocuzioni intrattenute durante gli ultimi drammatici mesi,

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro**7 aprile 2021**

urgenze e prospettive di intervento: benché la capacità di risposta istituzionale sia sicuramente cambiata nel corso del tempo – pervenendo con gli ultimi provvedimenti a soluzioni più eque ed adeguate – permangono diversi fronti problematici, correttamente individuati anche nel programma di questa indagine conoscitiva.

2

I trend di lungo periodo nel lavoro autonomo professionale

Il “Rapporto 2020 sulle libere professioni” e il Bollettino di aggiornamento uscito in questi giorni, entrambi a cura del nostro Osservatorio Nazionale sulle Libere Professioni, fotografa una realtà problematica: il lavoro indipendente ha perso in dodici mesi del 2020 circa 154.000 unità (-3,0% circa), di cui 38.000 liberi professionisti (-2,5% circa). Una diminuzione consistente, che va necessariamente messa in rapporto con le dinamiche di lungo periodo. Ed infatti, per ragioni strutturali, nell’ultimo decennio, il lavoro indipendente era già stato colpito da una silenziosa rivoluzione interna nei flussi di entrata e di uscita (-735.000 unità circa) con la sola eccezione del decennio 2009-2019, nel quale si è registrata una crescita di quasi 290.000 unità, relativa proprio al comparto dei liberi professionisti. Un numero tuttavia costituito in larga parte da persone in età matura (tra i 45 e i 64 anni, +222.000 unità), quasi sicuramente espulse dal mercato del lavoro dipendente, e da pensionati che continuano a lavorare (nella classe con più di 65 anni, si registrano nel decennio +65.000 unità).

Una situazione complessa e diversificata, dunque, che diviene ancora più problematica se si aggiunge una valutazione sul *trend* reddituale della categoria dei liberi professionisti, caratterizzato negli stessi anni da una divaricazione crescente tra una componente minoritaria di professionisti con redditi elevati e una componente, maggioritaria, con redditi bassi e in calo. A questo si aggiunge una divergenza che permane forte tra generi, con una penalizzazione notevole dei redditi delle professioniste, e tra aree del Paese, con una forte distanza tra i redditi dei professionisti tra nord e sud della Penisola.

Il mondo della rappresentanza si interroga da tempo sulle misure più idonee per rilanciare la libera professione tra i giovani e per contenere le tendenze alla divaricazione reddituale, specie a scapito delle donne: gli enti della bilateralità istituiti nell’ambito del CCNL degli studi professionali sono da tempo impegnati su questi fronti, investendo risorse nella inclusione dei professionisti in piani *ad hoc* di assistenza sanitaria integrativa, inclusivi di misure per malattia e maternità, così come nel sostegno all’accesso al credito dei liberi professionisti. Inoltre, abbiamo da tempo prospettato a Governo e Parlamento i necessari interventi di sostegno alle attività professionali: (i) riforma e detassazione delle aggregazioni tra professionisti, specie quando coinvolgono i professionisti più giovani e le professioniste nelle aree del Mezzogiorno; (ii) piena equiparazione alle PMI con riferimento all’accesso agli incentivi per le imprese; (iii) estensione dell’efficacia dell’equo compenso, a beneficio della

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro

7 aprile 2021

condizione reddituale dei professionisti più giovani. Un'agenda da tenere in considerazione al momento della ripartenza del sistema economico.

3

Le prime evidenze dell'impatto del COVID-19 sul lavoro autonomo professionale e l'esigenza dell'equità tra le categorie nelle politiche di sostegno anti-crisi

Già prima della pandemia il settore del lavoro autonomo professionale era caratterizzato da disuguaglianze reddituali tra generazioni, tra generi e tra aree del Paese. Un problema, quest'ultimo, reso ancora più evidente nel corso della crisi pandemica, che ha messo a nudo le carenze di un quadro regolativo del tutto privo di reti di protezione per i lavoratori autonomi, solo parzialmente fronteggiato dalla definizione di meccanismi di protezione finalizzati ad alleviare le conseguenze più negative dell'emergenza. Ci riferiamo ai *bonus* introdotti con il Decreto "Cura Italia" dello scorso anno, successivamente rinnovati, e al più recente coinvolgimento dei liberi professionisti nel meccanismo del sostegno a fondo perduto di cui all'art. 1 del Decreto "Sostegni", in fase di conversione; così come all'esonero contributivo parziale disposto dall'ultima legge di bilancio.

I dati relativi alle richieste degli indennizzi *una tantum* possono fornirci due importanti indicatori della gravità degli effetti sul lavoro autonomo professionale del *lockdown* nella prima parte del 2020.

Il primo è relativo alle richieste di indennità pervenute alle Casse di previdenza private. La Tabella 1 riporta il numero di domande pervenute e accolte e la platea di riferimento di ciascuna cassa previdenziale (calcolata in base al numero di professionisti iscritti a ciascuna cassa).

Tabella 1: Domande di indennità (600 euro) al 14 aprile 2020 per Cassa previdenziale (ordine decrescente per domande arrivate/platea)

	Categoria	Domande arrivate	Domande accolte	Platea di riferimento (2018)	Domande accolte/arrivate	Domande accolte/platea 2018	Domande arrivate/platea 2018
ENPAB	Biologi	9.613	7.292	15.070	75,9%	48,4%	63,8%
ENPAP	Psicologi	38.798	23.776	61.068	61,3%	38,9%	63,5%
CIPAG	Geometri	51.073	48.209	84.202	94,4%	57,3%	60,7%
CF	Avvocati e procuratori	136.424	136.095	243.233	99,8%	56,0%	56,1%
INARCASSA	Ingegneri e architetti	90.344	88.914	168.851	98,4%	52,7%	53,5%
ENPAV	Veterinari	14.571	13.995	29.252	96,0%	47,8%	49,8%
CNPADC	Commercialist	27.026	26.580	68.552	98,3%	38,8%	39,4%

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro

7 aprile 2021

4

	i						
ENPAACL	Consulenti del lavoro	9.595	9.436	25.469	98,3%	37,0%	37,7%
EPPI	Periti industriali	5.142	4.130	13.702	80,3%	30,1%	37,5%
CNPR	Ragionieri	9.474	9.420	28.776	99,4%	32,7%	32,9%
EPAP	Pluricategoriali e	8.429	4.783	29.539	56,7%	16,2%	28,5%
INPGI	Giornalisti e pubblicisti	9.951	9.891	38.247	99,4%	25,9%	26,0%
ENPAPI	Infermieri	8.512	3.855	73.569	45,3%	5,2%	11,6%
	<i>di cui Gestione Separata</i>						
	<i>Infermieri</i>	<i>8.512</i>	<i>3.855</i>	<i>18.433</i>	<i>45,3%</i>	<i>20,9%</i>	<i>46,2%</i>
ENPAM	Medici e odontoiatri	30.797	25.332	366.084	82,3%	6,9%	8,4%
	<i>di cui Quota B</i>						
	<i>Medici e odontoiatri</i>	<i>30.797</i>	<i>25.332</i>	<i>177.734</i>	<i>82,3%</i>	<i>14,3%</i>	<i>17,3%</i>
CNN	Notai	397	387	4.938	97,5%	7,8%	8,0%
ENPAIA	Addetti e impiegati in agricoltura	2.573	0	38.356	0,0%	0,0%	6,7%
ENPAF	Farmacisti	1.822	1.360	98.770	74,6%	1,4%	1,8%
Totale	Totale	454.541	413.455	1.387.678	91,0%	29,8%	32,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Adepp e Casse di previdenza.

In media si stima che un terzo (32,8%) dei liberi professionisti iscritti alle Casse di previdenza private abbia fatto richiesta della prima indennità prevista dal Decreto "Cura Italia". Si ricorderà che il beneficio era condizionato ad aver subito una consistente decurtazione reddituale ed in ogni caso era limitato a soggetti con redditi medio-bassi: se ne deduce una condizione di sofferenza generalizzata, che si è peraltro consolidata nel secondo semestre dell'anno. Le categorie che hanno richiesto maggiormente tale indennità sono i biologi, gli psicologi e i geometri, con una percentuale di domande presentate superiore al 60% rispetto alle rispettive platee di riferimento. Seguono gli avvocati, gli ingegneri, gli architetti, i veterinari e gli infermieri con percentuali intorno al 50%. Tutte le altre categorie si attestano sotto il 40%, mentre in coda, sotto il 12%, troviamo notai, farmacisti e i professionisti che operano nel settore agricolo.

Il secondo dato rilevante riguarda l'accesso ai benefici registratosi nel comparto degli iscritti alla Gestione Separata Inps (Tabella 2).

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro**7 aprile 2021****Tabella 2: Numero di domande di indennità (600 euro) arrivate e accolte al 22 maggio per categoria all'Inps**

	Domande pervenute	Domande accolte	Domande accolte/pervenute
Professionisti	423.245	306.098	72,32%
Collaboratori	223.244	83.986	37,62%
Autonomi	3.055.814	2.816.766	92,18%
Stagionali turismo	430.149	177.207	41,20%
Agricoli	630.430	540.457	85,70%
Spettacolo	52.468	31.186	59,40%
Totale	4.815.350	3.955.700	82,10%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps.

Come è noto, l'indennità riguarda diverse categorie di lavoratori indipendenti, tra i quali i liberi professionisti senza cassa e i lavoratori autonomi. Nel complesso, alla data del 22 maggio scorso, si contavano oltre 4 milioni 815 mila domande di indennità pervenute ad Inps, con una percentuale di accoglimento pari all'82%; tuttavia si osserva una forte diversificazione per categorie: la quota di riscontri positivi è infatti molto elevata tra i lavoratori autonomi (92%), agricoli (86% circa) e professionisti (72%), mentre scende notevolmente tra gli stagionali del turismo (41%) e i collaboratori (37%) ma anche tra i lavoratori dello spettacolo (59%). Al riguardo va ricordato che il numero delle domande pervenute risente di duplicazioni e di errata individuazione da parte del richiedente della gestione di riferimento. Tale distorsione scompare analizzando invece il numero delle richieste accolte, che per i professionisti supera le 306.000. Rapportando questo dato alla platea dei beneficiari, stimata in quasi 385.000 unità (dato 2019) si osserva come all'incirca l'80% dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata Inps abbia beneficiato dell'indennità. Una percentuale decisamente superiore a quella che si riscontra tra gli iscritti alle casse ordinarie, dove la quota di beneficiari sulla platea di riferimento è stimata attorno al 30%.

I dati raccolti mostrano bene come la prima ondata del Covid-19 abbia avuto un impatto ampio e diffuso su quasi tutta l'intera platea dei lavori indipendenti professionali, inoltre il recupero nei mesi primaverili non è stato sufficiente a coprire integralmente le chiusure di marzo.

Sul punto, invitiamo il Parlamento a riflettere sulla profonda iniquità e sull'incongruenza della scelta, operata nel secondo semestre del 2020, di riservare i "ristori" per le categorie produttive ai soli soggetti coinvolti dagli obblighi di chiusura dell'attività, identificati in base ai codici Ateco prevalenti. Una scelta miope, coerente con un modello

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro**7 aprile 2021**

6

economico oramai superato, che si è arrestata alla superficie dell'economia italiana, senza comprendere la fitta trama che costituisce la nostra realtà economica. I professionisti non sono stati coinvolti dagli obblighi di chiusura, in primo luogo perché la loro attività non implica necessariamente il contatto con il pubblico, ma hanno risentito in modo talora drammatico degli effetti della crisi economica, sia in quanto attività di servizio alle imprese e al commercio, sia in ragione della contrazione delle commissioni. La scelta, operata dal recente Decreto “Sostegni”, di coinvolgere i professionisti nel meccanismo del fondo perduto rappresenta dunque un importante passaggio nella direzione dell'equità tra gli operatori economici.

Verso reti di protezione sociale del lavoro autonomo professionale: Iscro e malattia dei professionisti

Abbiamo detto che l'accesso alle previdenze previste dalle Casse e dall'Inps è stato molto esteso, a riprova della carenza delle tutele di base che caratterizza questo mondo, come pure della necessità sempre più avvertita di costruire misure di *welfare* disegnate sulle specificità di queste tipologie di lavoratori.

A tal proposito segnaliamo che il percorso per la definizione di un compiuto sistema di tutele è stato di recente avviato con l'introduzione da parte della legge di bilancio 2021 dell'Isco (indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa) finanziato dalla gestione separata Inps, per i professionisti lavoratori autonomi suoi iscritti, al fine di salvaguardare la continuità dell'attività professionale in caso di flessione della mole d'affari. Si tratta di un punto di partenza fondamentale, che unisce politiche passive, attraverso l'erogazione di una specifica indennità in caso di consistenti cali di reddito, e l'impegno a definire attraverso Anpal e Regioni interventi di politica attiva che possano aiutare il lavoratore autonomo a collocarsi adeguatamente sul mercato. Una prima tappa, che dovrà portare alla costruzione di un più completo sistema di *welfare* e assistenza sanitaria integrativa per questi lavoratori, valorizzando anche quanto realizzato dalla bilateralità di settore.

Un ulteriore tassello, che riteniamo urgentissimo e preliminare ad una riforma di sistema del *welfare* dei professionisti, riguarda il tema della malattia dei professionisti, su cui da tempo sollecitiamo le istituzioni. Il permanere della divergenza tra un regime generalizzato di tutele e protezioni per tutte le fasce di lavoratori e la permanenza di responsabilità e adempimenti soggetti a termini perentori e sanzioni per i professionisti suscita stupore. Nel pieno di una pandemia di proporzioni globali e drammatiche, che ha messo in ginocchio qualsiasi istituzione pubblica e privata e che ha determinato reazioni mirate su tutti i fronti, gli unici soggetti vincolati al consueto regime di adempimenti e sanzioni sono i professionisti, senza alcun riguardo alla loro condizione di salute. Rinnoviamo pertanto l'invito al legislatore

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro**7 aprile 2021**

a porre mano quanto prima ad una previsione specifica sul punto, nell'attesa di una più ampia regolazione della condizione di malattia del professionista.

Il lavoro dipendente negli studi professionali: la sfida di un *welfare* universale e la riforma delle politiche attive

7

I liberi professionisti danno lavoro a circa 1 milione di lavoratori, dipendenti e collaboratori degli studi professionali, nell'ambito di un quadro regolativo che ha il suo punto di riferimento nel CCNL dei dipendenti degli studi professionali, di cui ConfProfessioni è firmataria assieme ai sindacati dei lavoratori del settore.

Sul fronte del lavoro dipendente si è riscontrata una perdita di circa il 2% di unità lavorative con un calo assai significativo dei lavoratori a tempo determinato. Al fine di comprendere il reale impatto della pandemia sull'occupazione occorrerà necessariamente attendere quanto accadrà alla scadenza delle misure emanate dall'inizio dell'emergenza e i cui effetti sono ancora in vigore. Sui numeri, sopra citati, ha influito infatti il blocco dei licenziamenti e la previsione di ammortizzatori sociali universali operata dai Decreti emanati dal Governo.

Segnaliamo che la nostra bilateralità è intervenuta in maniera consistente per assicurare degli strumenti integrativi delle misure di sostegno previste dallo Stato, erogando nel 2020 oltre 10 milioni di euro per questa finalità. I nostri dati mostrano che hanno beneficiato di ammortizzatori sociali tutte le categorie professionali, da quelle dell'area sanitaria a quelle dell'area economica.

La pandemia ha altresì reso manifesta l'urgenza di un intervento deciso sul sistema delle tutele in costanza di rapporto di lavoro, che parta da due punti fondamentali: l'universalità delle tutele e la semplificazione delle procedure di accesso. L'universalità delle tutele rappresenta la sfida che il legislatore e le parti sociali sono chiamate a raccogliere: tutti i lavoratori, a prescindere dalle modalità con cui svolgono l'attività lavorativa e dalle soglie dimensionali delle strutture da cui dipendono, devono poter disporre di strumenti che li tutelino nei momenti di difficoltà.

Con riferimento al dibattito sul "salario minimo", su cui da tempo il Parlamento si interroga, confermiamo la posizione che abbiamo già rappresentato alle istituzioni. Esso non può rappresentare una previsione imposta dalla legge e calata dall'alto sulle realtà economiche, senza tenere conto delle dimensioni e delle specificità dei singoli comparti. A tal fine, deve rimanere preponderante il ruolo della contrattazione collettiva e degli attori sociali. La previsione dell'art 36 della Costituzione secondo cui "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa ..." ha finora inconfutabilmente trovato attuazione efficace attraverso l'autonomia collettiva. La

Audizione Indagine conoscitiva disuguaglianze nel lavoro**7 aprile 2021**

contrattazione collettiva, se svolta da soggetti realmente rappresentativi e responsabili, ha da sempre un ruolo fondamentale nella crescita e nel mantenimento dei diritti e dell'occupazione.

Assai più urgente, invece, un intervento di riforma del sistema delle politiche attive. Il d.lgs. n. 150 del 2015 ha rappresentato l'ultimo grande intervento di revisione delle politiche attive del lavoro nel nostro Paese. Esso costituisce uno dei tasselli principali di quel complesso di interventi legislativi che va sotto il nome di *Jobs Act*, con il quale è stato ridisegnato l'intero assetto del mercato del lavoro. Esso aveva operato un'opportuna rivisitazione del sistema, ma è mancato il passaggio fondamentale di allineare efficacemente le politiche attive e le politiche passive del lavoro. Un mutamento, anche culturale, che avrebbe interrotto la nostra tradizione di affrontare le crisi, sia di livello generale sia di singola impresa, con la presa in carico passiva del lavoratore da parte dello Stato esclusivamente attraverso gli ammortizzatori sociali.

La riforma delle politiche attive rappresenta pertanto un passaggio ineludibile nella direzione della garanzia del diritto al lavoro, dell'equità e della solidarietà. Essa non potrà che prendere le mosse da un ripensamento della governance, recependo le *best practices* sperimentate negli altri Paesi europei, nei quali il coinvolgimento delle parti sociali occupa un ruolo decisivo.



18STC0138910