



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

V Commissione Programmazione  
Economica e Bilancio  
Senato della Repubblica

Via e-mail

Roma, 10 marzo 2020

**Audizione al Senato su D.L. n.9 Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

Nelle ore precedenti l'emanazione del decreto abbiamo esercitato forti pressioni affinché l'Esecutivo emanasse un provvedimento realmente in grado di fornire risposte al "blocco produttivo" che andava manifestandosi per interi settori dell'economia italiana.

Gran parte delle misure contenute dal Decreto, essendo limitate alla cosiddetta "area rossa" ossia agli 11 comuni lombardo-veneti interessati dai focolai, non rispondono alla esigenza espressa, per altro evidenziata sostanzialmente da tutte le Parti Sociali.

I danni che imprese e lavoratori stanno subendo non sono purtroppo circoscrivibili alle sole aree del contagio e questo naturalmente vale ancora di più in queste ore a fronte dei nuovi decreti assunti che allargano le zone soggette a limitazioni degli spostamenti e a chiusure o riduzione dei servizi.

Allo stesso tempo pare utile evidenziare come tale evento, non prevedibile e ampio nella portata degli effetti, rende palese a tutti l'assoluta insufficienza del nostro sistema di ammortizzatori sociali, estremamente frammentato e non adeguato a coprire tutti i lavoratori.

Infine a premessa ci pare doveroso evidenziare come sia per la Cgil necessario accompagnare la gestione dell'emergenza al rilancio di una strategia di sviluppo e di riforme, per sostenere ed alimentare la domanda interna e per proteggere il nostro sistema economico. Per fare questo è necessaria una Governance coesa del Paese, che significa rafforzare il Patto fra i livelli istituzionali e non determinare, invece, le conflittualità che stiamo vedendo.

A seguire un breve commento agli articoli del decreto.



## Capo I

Condividiamo l'impianto generale del capo I del decreto che prevede la sospensione di termini e versamenti con una serie di misure di sospensione o proroga di termini essenzialmente riguardanti temi di natura fiscale e pagamenti di premi assicurativi, simili a quelle già applicate in casi analoghi (es. sisma 2016). Troviamo inoltre corretto che, visto il riverbero nazionale di questa crisi, alcuni provvedimenti estendano i loro effetti anche oltre i comuni individuati dal DPCM del 1 marzo 2020.

A riguardo, visto l'aggravarsi della situazione, riterremo opportuno prendere in considerazione la possibilità di una estensione dell'ambito territoriale dei prossimi provvedimenti ed un attento monitoraggio che valuti col dovuto anticipo l'eventuale prolungamento dei tempi di scadenza previsti da tutti gli articoli che compongono il Capo I.

## Capo II

Il capo II del Decreto contiene le misure a sostegno della occupazione.

All'articolo 13 vengono introdotte semplificazioni procedurali per le imprese che intendono accedere al trattamento di cassa integrazione ordinaria o di assegno ordinario.

Sarà possibile in sostanza evitare il vincolo della consultazione sindacale e dell'esame congiunto con l'intento di snellire l'iter di concessione.

Si tratta di una modifica che non ci vede concordi e che troviamo solo in parte giustificabile dalla necessità di adattare la normativa esistente ad un contesto oggettivamente complicato. Riteniamo utile prevedere comunque un obbligo di informativa e di successiva verifica a consuntivo con le Organizzazioni Sindacali per valutare l'effettiva efficacia del ricorso agli ammortizzatori, ciò anche in ragione di deterrenza verso possibili abusi.

La durata del trattamento prevista nella sua durata massima, non superiore a tre mesi, che riguarda le imprese che insistono sui comuni della "zona rossa" o imprese ubicate fuori dal testé citato perimetro relativamente a lavoratori che risiedono nei predetti comuni e che siano impossibilitati al lavoro, andrebbe stabilita, sempre quale condizione massima, a 6 mesi. Condividiamo l'intervento previsto per i periodi di trattamento di CIGO e assegno ordinario per il quale tali periodi sono considerati sostanzialmente neutrali ai fini delle durate massime complessive, così come il conseguente annullamento dei limiti derivanti dal monte ore lavorabili e le scansioni temporanee di riferimento per il calcolo del monte ore.

Bene che le stesse limitazioni non si applichino in caso di ricorso agli ammortizzatori in dotazione al FIS. Altrettanto condivisibile il fatto che l'assegno ordinario previsto dal FIS sia concedibile anche alle aziende che mediamente occupano più di 5 dipendenti senza alcuna limitazione alla prestazione derivante dal tetto aziendale di contribuzione.



Il requisito soggettivo per il lavoratore interessato ai fini dell'accesso a queste tutele, definito quale unico e esclusivo, di essere stati alle dipendenze dei datori di lavoro che avanzano la richiesta alla data del 23 febbraio 2020 e che conseguentemente azzerano la condizione dei requisiti legati alla durata del rapporto di lavoro è condivisibile.

Lo schema proposto (utilizzo Cig e Fis in deroga agli attuali requisiti e deroga per i dipendenti di aziende sotto i 6) è condivisibile ma va allargato a tutti per rispondere a una situazione di tale criticità.

Come già unitariamente rappresentato alla Ministra del Lavoro riteniamo importante, ancorché utile, che sia consentito l'accesso alla Cig e al Fis, per come sopra rappresentati e quindi in deroga agli attuali requisiti (tetti, vincoli di accesso, neutralizzazione dei periodi), per tutte le zone che hanno avuto ordinanze, essendo i fondi stessi capienti e consentendo queste misure di ridurre il ricorso alla deroga solo per i lavoratori totalmente non coperti.

Per quanto stabilito dall'articolo 14, ovvero, che per le sole imprese che siano site nei comuni della "zona rossa" e che abbiano in corso un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, è possibile presentare domanda di cassa integrazione ordinaria, il fatto che il godimento di tale beneficio sia subordinato all'interruzione del precedente trattamento salariale integrativo straordinario, da attuarsi con apposito decreto del Ministero del Lavoro di interruzione degli effetti della CIGS, introduce un appesantimento burocratico che potrebbe essere ovviato da un automatismo da definirsi già in sede di accordo con l'avvallo della sede territoriale INPS di riferimento.

Si propone poi un tema di accesso agli ammortizzatori per le imprese (settore terziario prevalentemente) che versano solo per la CIGS. Chiediamo che le stesse possano accedere comunque alla Cig o che si possa determinare una causale specifica affinché attivino l'ammortizzatore a cui versano.

In un quadro di revisione degli ammortizzatori per il perimetro più ampio, sarebbe necessario introdurre la possibilità di utilizzo della Cig per le sospensioni anche per le imprese del terziario che versano esclusivamente alla CIGS.

Relativamente all'articolo 15 che statuisce per i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, che abbiano unità produttive ubicate nei comuni della "zona rossa", e per i datori di lavoro che seppur non abbiano sedi in questa area abbiano dipendenti residenti nella predetta zona, le cui imprese non siano coperte dalle tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, la possibilità di presentare domanda di cassa integrazione in deroga, riterremmo opportuno un allungamento di tale possibile concessione fino a un periodo massimo di sei mesi.



Rispetto al trattamento in deroga, con pagamento diretto da parte dell'INPS della liquidazione delle prestazioni, in considerazione del possibile allargamento delle situazioni di contagio, preoccupa il fatto che si possano determinare situazioni differenziate di trattamento in ragione delle risorse effettivamente in disponibilità alla stesse Regioni, differenze che risulterebbe totalmente inaccettabili.

La prevista introduzione con l'articolo 16, di una indennità mensile pari a 500 euro in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi, degli agenti rappresentanti, ivi compresi i titolari di attività di impresa deve essere prevista per un arco superiore ai 3 mesi e fino ad un massimo di 6.

A tal proposito, in considerazione che tale tutela si estende a tutte le professionalità senza tener conto delle loro differenze, anche in termini di reddito, e non abbia nessuna relazione rispetto a quanto percepito dai soggetti interessati nei mesi precedenti, rappresentandosi sostanzialmente come una sorta di una tantum, tra l'altro priva di contribuzione figurativa, riteniamo che un sistema più articolato rispetto agli effettivi redditi percepiti dai lavoratori nei mesi precedenti, sarebbe stato di certo più equo ed equilibrato .

Riteniamo infine che possa essere previsto il ricorso alla deroga anche per i collaboratori, che come i lavoratori dipendenti hanno un unico sostituto d'imposta.

Per le già richiamate ragioni del temuto allargamento del contagio riteniamo che anche per questo contesto si debba procedere al superamento del limite di riferimento che guarda solo a coloro che operino o risiedano nei comuni della "zona rossa".

In considerazione del pesante impatto che aziende e imprese si ritrovano a subire in ragione della conseguente mutata condizione di fatturato, riteniamo opportuno che per ogni prestazione assistenziale di integrazione salariale, e limitatamente alle condizioni temporali previste dal decreto, alle stesse non si applichino gli art. 5, 23, 25-bis, 29 e 33 del d.lgs. 148/15 relativi alla contribuzione addizionale.

L'articolo 17 che sostanzialmente estende le condizioni previste dall'articolo 15 per il ricorso alla cassa integrazione in deroga all'ambito regionale per Lombardia, Emilia Romagna e Veneto, pur rappresentando una iniziativa di sicuro interesse in grado di dare risposte in linea teorica ad una importante platea di lavoratori esclusi da ogni forma di garanzia reddituale, nel prendere però in considerazione tre sole regioni, sicuramente le più impattate, sconta il significativo limite di non guardare alle ricadute che il contagio sta producendo anche su altre realtà per altro oggetto anch'esse di interventi conseguenti all'emanazione di altre ordinanze prodotte per limitare il rischio di contagio.

In ogni caso evidenziamo che l'aver individuato quale durata un solo mese così come non riferire il campo di applicazione a tutte le Regioni ci appare totalmente insufficiente.

Tali previsioni, sommate al fatto della breve durata della prestazione, un mese, sono altresì insufficienti se riferite al campo di applicazione previsto in quanto questo va esteso a tutte le Regioni.



E' necessario che in questo caso, come per gli altri provvedimenti, venga incluso anche il sistema delle società partecipate (Dlgs 175/2016) e delle aziende speciali (Dlgs 267/2000).

L'articolo 18 che prevede misure di agevolazione allo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e degli organismi di diritto pubblico, come più volte dichiarato, lo Smart working può essere una modalità di organizzazione del lavoro che, se incentivata, può consentire in questa fase di certo una migliore produttività, contemperando le esigenze di lavoratori e pubbliche amministrazioni.

Chiediamo tuttavia che si superi quanto prima possibile la unilateralità della attribuzione dello smart working, recuperando l'accordo individuale e quello collettivo.

L'articolo 19 che riguarda il trattamento dei dipendenti pubblici, sia in riferimento ai periodo di malattia o di quarantena, che alle assenze imposte dai provvedimenti di contenimento del virus, stando alla stesura del testo, rischia di prestarsi ad interpretazioni disomogenee in ambito nazionale per via del riferimento esclusivo all'art.3, comma 1 del decreto 6/2020 che escluderebbe la chiusura di servizi non previste dal DPCM.

Circa l'articolo 23 che individua tra le misure urgenti per il personale medico e infermieristico la possibilità di assumere medici e infermieri in pensione per rispondere all'emergenza in molte strutture sanitarie, confermiamo la nostra valutazione che ci fa ritenere più opportuna la possibilità di conferire incarichi di lavoro autonomo o in somministrazione, nonché di prorogare i tempi determinati o di assumerne in deroga alle attuali disposizioni.

Vogliamo poi riprendere i termini dell'art. 8 (nel Capo I della disposizione) e rilevare quanto segue:

La sospensione di versamenti, ritenute, contributi e premi per il settore turistico alberghiero delineate quali misure a valere su scala nazionale sconta il limite, non condivisibile, di escludere i pubblici esercizi e la ristorazione commerciale e collettiva che stanno subendo pesanti conseguenze anche per ciò che riguarda la chiusura delle scuole.

Altre esclusioni importanti riguardano quelli del settore fieristico e della organizzazione di eventi, dei parchi giochi e a tema, per non citare tutto il mondo imprenditoriale a vario titolo legato allo spettacolo e all'intrattenimento esclusioni che vanno assolutamente recuperate.

Inoltre denunciando che le misure importanti previste a sostegno di alberghi e attività di alloggio, agenzie di viaggi e tour operator, non sono vincolate, nemmeno in linea di principio, alla salvaguardia occupazionale degli addetti, per i quali, in termini di ammortizzatori sociali, non vale il concetto di "filiera verticale" che il legislatore ha assunto per le imprese del settore.



### **Capo III**

Per il capo III che prevede misure urgenti per il rilancio della economia e per sostegno a cittadini e imprese ci pare opportuno, in quest'ultima parte, segnalare che sul "made in Italy" non troviamo interventi e misure specifiche di sostegno e protezione delle nostre produzioni nazionali.

Il capo III contiene inoltre, fra le altre, misure specifiche, per il rimborso di titoli di viaggio e pacchetti turistici, per il settore agricolo, per la validità dell'anno scolastico, per i corsi in medicina generale che ci paiono opportune.

Resta evidente che consideriamo il D. L. 9 un primo e parziale intervento che dovrà trovare, in brevissimo tempo, nuove risposte.