

Documento dell'Unione Generale del Lavoro per la videoconferenza del 5 maggio 2020

con il Presidente del Consiglio dei Ministri

Dagli accadimenti di queste settimane, emerge un insegnamento, il Paese ha bisogno di investimenti su alcuni asset strategici: la sanità, i trasporti, le infrastrutture materiali e immateriali, la scuola, la pubblica amministrazione, la cultura della salute e della sicurezza.

Serviva, per così dire, ieri; serve, a maggior ragione, per l'oggi e per il domani, considerando che l'emergenza epidemiologica ha colpito una Italia, già in forte affanno.

Il Primo maggio, in occasione della celebrazione della Festa dei lavoratori, in una conferenza stampa è stata presentata un'anticipazione del Rapporto Censis-Ugl, pensato per il 70° anniversario di fondazione del sindacato, caduto a marzo, e che racconta l'evoluzione dell'azione sindacale incastonata nella più generale evoluzione socioeconomica del nostro paese.

Inattesa e radicale, la crisi sanitaria del Covid-19 oggi costringe tutti a misurarsi con sconvolgimenti delle nostre vite che resteranno nel tempo.

Da qui la scelta di rendere disponibile un'anticipazione del Rapporto centrata sulla realtà in cui siamo immersi e le sue conseguenze.

In sintesi e rimandando al Rapporto completo disponibile sul sito internet della Ugl, segnaliamo cosa pensano e come vivono gli italiani e i lavoratori gli effetti di Covid-19 e del lockdown, entrati in modo prepotente nel quotidiano:

- *vedo nero*. In pieno lockdown, da una indagine risulta che pensando al proprio futuro il 57,1% degli italiani è pessimista, il 25,5% ottimista ed il 17,4% non ha le idee chiare al riguardo. Numeri che attestano uno stato di inquietudine, che approfondisce l'incertezza con cui a fine febbraio gli italiani sono entrati nella crisi perché il 42,2% si diceva incerto pensando alla situazione economica nel futuro, il 37,5% cauto ed il 21,4% ansioso;

- *lavoro traballante che amplifica l'incertezza*. Il 50% degli italiani dichiara oggi di avere paura di perdere il proprio lavoro, il 62% è convinto che comunque ci saranno più disoccupati in Italia. Il lavoro che evapora: ecco il primo effetto del lockdown. Inoltre, tra i 7,1 milioni di lavoratori collocati nei settori che sono bloccati si concentrano giovani, contratti precari, più bassi redditi e ovviamente microimprese con un solo addetto, a cui vanno aggiunti i tanti lavoratori in nero e operanti nelle tante forme di gig-economy, tutti letteralmente travolti dall'impatto del lockdown. È evidente allora che l'esito del blocco sarà l'amplificazione delle già note disparità tra garantiti e non garantiti.

Sulle soluzioni, gli italiani restano convinti che lo Stato nazionale conta poco e che la partita molto si gioca nei consessi sovranazionali, a cominciare dalla Unione europea.

Per questo, sul modo in cui opererà per fronteggiare gli effetti economici del Covid-19, l'Unione europea si gioca il consenso della società italiana e, quindi, anche il suo futuro.

Infatti, oggi il 70% degli italiani reputa inadeguata la cooperazione tra gli stati membri della Ue nell'emergenza coronavirus, una quota molto più alta, ad esempio, di Germania o Francia. Ed il 71% degli italiani ritiene che il Covid19, oltre a morte e sofferenza, sta già minacciando l'esistenza stessa della Ue se quest'ultima non batterà un colpo concreto, soprattutto nel dare quel sostegno economico che, per gli italiani, è la vera priorità.

I recentissimi accordi politici nella Ue dovranno dare rapidamente soluzioni concrete perché, se così non fosse, l'attuale risicata maggioranza di favorevoli alla partecipazione italiana alla Ue (il 44% è favorevole, il 42% contrario, il 14% non ha opinione) potrebbe ribaltarsi, visto che ben 8 milioni di attualmente favorevoli dichiarano che cambierebbero idea, unendosi agli attuali contrari.

È una specie di ultima spiaggia per la Ue: o mostra nel concreto la sua utilità e capacità di agire o perde definitivamente il consenso degli italiani. In questo contesto e alla luce delle difficoltà che amplificheranno le disparità lavorative e sociali, è importante segnalare una persistente, e non scontata, fiducia nel sindacato, espressione anche della fine della lunga deriva della disintermediazione.

Di fronte all'attuale potente verticalizzazione politica delle decisioni, man mano che svanisce la pressione dell'emergenza sanitaria diventerà più rilevante il ruolo dei corpi intermedi, e quindi anche del sindacato, che più e meglio di altri possono interpretare quella articolazione dei soggetti che non potrà non essere motore anche del rilancio post Covid-19.

L'Unione Generale del Lavoro, in occasione della legge di bilancio per l'anno in corso, aveva chiesto dieci cose:

1. Lo sblocco straordinario delle risorse stanziare per la messa in sicurezza del territorio e delle scuole, con l'anticipo del 90% degli stanziamenti riferiti ai costi preventivati per gli anni 2020, 2021 e 2022;
2. La riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente, in maniera strutturale;
3. L'incremento delle retribuzioni per i comparti salute, difesa e sicurezza del lavoro pubblico;
4. La riduzione della pressione fiscale sulle pensioni, in maniera strutturale;
5. Il rafforzamento delle politiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con, fra le altre cose, l'assunzione di personale ispettivo;
6. Il finanziamento di piani straordinari di formazione, attraverso l'utilizzo anche della quota inoptata della contribuzione di legge sulla formazione continua, finalizzando il tutto alla riqualificazione del personale dipendente in linea così da favorire la digitalizzazione, compreso il lavoro agile;
7. La revisione della normativa sull'accesso agli ammortizzatori sociali, riconoscendo la cassa integrazione straordinaria anche alle aziende operanti in aree di crisi complessa, che cessano la propria attività, che sono sottoposte a procedure concorsuali o che sono di rilevanza straordinaria;

8. La definizione di un piano straordinario di incremento della disponibilità di alloggi, attraverso la relazione e il recupero edilizio, con una dotazione iniziale di almeno 500 milioni di euro;
9. L'adozione della flat tax per i redditi familiari fino a 50mila euro;
10. La semplificazione e la pacificazione fiscale.

Le proposte formulate dall'Unione Generale del Lavoro oggi rimangono in campo, al netto delle considerazioni che seguono sulla gestione della emergenza epidemiologica, in quanto volte a generare una maggiore equità ed una crescita complessiva: le misure, secondo le stime formulate a dicembre, avrebbero assicurato un incremento del prodotto interno lordo superiore di quasi un punto percentuale rispetto alle previsioni del governo.

È evidente a tutti che la situazione in cui è precipitato il nostro Paese e, con esso, larga parte delle economie mondiali è destinata a pesare per molto tempo ancora.

Già ora è possibile stimare che la crisi economica determinata dalla pandemia, accentuata dal ritardo con il quale il governo italiano ha posto in essere le misure di sostegno alle famiglie e alle attività produttive ed economiche, avrà un impatto sociale devastante.

Attualmente, il 41,9% degli italiani (circa 25,2 milioni di persone) si trova in una condizione caratterizzata da gravi problemi economici, senza soldi per pagare affitti, bollette, mutui, spese mediche e rette scolastiche. La povertà relativa, entro la fine di giugno, potrebbe salire a 13,8 milioni di individui (il 23% della popolazione) con un incremento di 4,8 milioni di nuovi poveri rispetto a soli tre mesi fa.

Le persone in condizione di povertà assoluta potrebbero arrivare a 9,8 milioni, rispetto ai 5 milioni stimati dall'Istat nel 2018.

Ancora più grave la situazione dell'emergenza alimentare: 4,4 milioni di italiani (7,3% della popolazione), già da maggio, si potrebbe trovare in condizioni di emergenza alimentare, senza soldi per comprare cibo.

Di questi un milione sono bambini e ragazzi con meno di 14 anni (il 12,6% dei giovani della stessa fascia d'età).

È bene chiarire da subito che neanche la ripartenza delle attività economiche e produttive può assicurare un miglioramento sensibile del contesto sociale tratteggiato, in quanto la difficoltà di accedere ai prestiti, le regole di distanziamento e il crollo dei consumi potrebbero avere un effetto devastante su centinaia di migliaia di micro, piccole e medie imprese, con pesantissime ripercussioni sui redditi da lavoro dipendente per effetto degli inevitabili licenziamenti, del ricorso al part time involontario e della mancate assunzioni, comprese quelle in apprendistato, o delle mancate trasformazione dei contratti a tempo determinato.

Del resto, che l'emergenza epidemiologica si sia innestata su un contesto economico debole emerge dai numeri Inps sull'occupazione a febbraio, prima quindi del cosiddetto lockdown: ben oltre il saldo negativo fra assunzioni e cessazioni (-31mila), ciò che risalta è il crollo delle stesse assunzioni (-17,5%) e delle trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato (-28%).

L'Istat, nel suo ultimo rapporto sul mercato del lavoro, per il mese di marzo, ha stimato una crescita degli inattivi nell'ordine di circa 310mila unità, con una leggera contrazione del tasso di disoccupazione e del tasso di occupazione.

Vista la definizione di disoccupato – colui che è alla ricerca attiva di un posto di lavoro – la previsione dell'Istat è formalmente corretta, ma è di tutta evidenza che una persona priva di occupazione in un periodo di diffuso lockdown è impossibilitato a trovare un nuovo lavoro.

Verosimilmente, quindi, anche in aprile si registrerà una crescita statistica degli inattivi, ma già a maggio il Paese potrebbe trovarsi con almeno 500mila nuovi disoccupati, in rapida crescita esponenziale a causa delle restrizioni al turismo e al commercio, due settori che impiegano un alto numero di lavoratori stagionali nei mesi estivi.

Il governo, nel decreto Cura Italia, ha introdotto con l'articolo 46 un divieto di licenziamento che vale però soltanto per i licenziamenti collettivi e per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, vale a dire i licenziamenti economici.

Il vincolo, peraltro, vale sessanta giorni a far data dal 17 marzo, anche se il governo ha già annunciato la volontà di reiterare la misura, forte dello stanziamento di risorse sugli ammortizzatori sociali, che dovrebbero permettere alle imprese di far fronte alla crisi senza licenziare.

Fermo restando che molte imprese, soprattutto quelle micro e piccole, potrebbero anche non riaprire, dopo la prolungata chiusura, l'articolo 46 non tutela del rischio licenziamento per giusta causa, né, tanto meno, per giustificato motivo soggettivo, vale a dire non tutela dai licenziamenti disciplinari.

Il rischio, in queste settimane, è che molti lavoratori potrebbero, loro malgrado, arrivare in ritardo a lavoro, a causa delle misure di contenimento sui mezzi di trasporto pubblico, cosa che, però, non salvaguarda il dipendente da un provvedimento disciplinare.

La ripartenza:

salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e forte sostegno alle attività produttive e economiche

La ripartenza dovrà essere accompagnata da due fattori: dalla sicurezza per gli operatori e da un forte sostegno economico sia sul versante delle imprese che su quello del consumatore, tenendo peraltro conto della necessità di tutelare le persone più deboli ed assicurando il maggior impiego possibile degli strumenti di conciliazione per evitare ricadute negative, in particolare sull'occupazione femminile.

Le donne sono infatti maggiormente esposte, sia per i settori coinvolti che per la prolungata chiusura delle scuole e per la verosimile difficoltà di garantire dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza nel periodo estivo.

La misura minima da adottare è quella del rafforzamento dei congedi parentali, oltre a tutti gli altri strumenti di legge e contrattuali volti ad agevolare il lavoro da remoto, adottando, nel contempo, ogni accorgimento per scongiurare forme di prevaricazione nei luoghi di lavoro.

Il tema della gestione della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia è strettamente connesso altro, relativo all'organizzazione che le città, le comunità e i territori si daranno per fissare le regole di fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

Il tutto senza dimenticare che la perdita del posto di lavoro genera una forte tensione sociale che espone le lavoratrici e i lavoratori ad aggressioni fisiche e morali, un aspetto importante che deve rientrare nella puntuale valutazione dei rischi, connessa alla attività svolta.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Unione Generale del Lavoro, oltre ad aver contribuito alla ricalibrazione e all'aggiornamento del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto nella giornata del 24 aprile dal governo, nelle persone del Presidente del consiglio, Giuseppe Conte, e dei ministri per il lavoro e le politiche sociali, Nunzia Catalfo, e dello sviluppo economico, Stefano Patuanelli, e da Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confindustria, Rete Imprese Italia (Confcommercio, Confesercenti, Cna, Confartigianato, Casartigiani), Confapi, Alleanza cooperative (Legacoop, Confcooperative, Agci), Confimi, Federdistribuzione, Confprofessioni,

Il documento sottoscritto il 24 aprile integra il precedente ha anche sottoscritto accordi specifici nelle aziende e con diverse altre associazioni di categoria, contenenti una parte generale applicabile in tutti i settori produttivi e degli allegati specifici per settore. Testo del 14 marzo, che, peraltro, aveva lasciato irrisolti alcuni aspetti.

Di seguito, si formulano alcune considerazioni sulle integrazioni e novità contenute nel nuovo Protocollo.

Tra le principali questioni, vi è la richiesta sindacale di dare cogenza al documento per renderlo effettivamente esigibile, inserendolo (come allegato ovvero attraverso un esplicito riferimento) in un prossimo decreto del presidente del consiglio dei ministri, cosa poi effettivamente avvenuta

Il tema dell'esigibilità e delle sanzioni è stato uno degli elementi di scontro che ha rischiato di far saltare l'accordo. Il risultato della trattativa è contenuto nella premessa, laddove si specifica che la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione. La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Su particolare richiesta della nostra Organizzazione sindacale è stata introdotta la responsabilità dell'azienda sull'informazione ai dipendenti sulle misure di prevenzione (analogamente a quanto fatto ad esempio nel Protocollo OOSS-Confcommercio), contenuta alla fine del paragrafo "Informazione".

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul

corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

Con riferimento alle modalità di ingresso in azienda, sono state inserite nuove prescrizioni sulla gestione di lavoratori guariti dal covid-10 ed il contrasto a nuovi focolai, per effetto delle quali:

- L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

Con riferimento alle modalità di accesso dei fornitori esterni, sono state estese le misure di prevenzione a subappaltatori e fornitori di servizi esterni:

- in caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.
- L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

Relativamente alla pulizia e alla sanificazione in azienda, è stato aggiunto un obbligo di sanificazione straordinaria in aziende che devono riaprire in cui ci siano stati casi sospetti di covid-19:

- nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

Rispetto alle precauzioni igieniche personali, è stato inserito un obbligo sulla installazione di dispenser di gel igienizzante. I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

Il capitolo sui dispositivi di protezione individuale è stato innovato, venendo così incontro ad una delle più importanti critiche della Ugl – e non solo - alla vecchia versione del Protocollo: in particolare è resa più cogente l'obbligo di utilizzo dei DPI, come mascherine, guanti e ogni altra dispositivo necessario.

Nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. È previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1)

Anche il paragrafo sulla organizzazione aziendale, contiene diverse novità.

1. In particolare una prescrizione a tutela dei lavoratori in smart work con riferimento alle pause ed al supporto tecnologico (tema molto discusso) Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).
2. Nella riorganizzazione degli spazi aziendali e dei processi produttivi, è necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni. Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni.
3. Con riferimento agli orari di lavoro e al trasporto, l'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari. È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.

Per quanto riguarda la gestione di una persona sintomatica in azienda, è stata introdotta una prescrizione per effetto della quale il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Con riferimento alla sorveglianza sanitaria e al ruolo del medico competente, premesso che si tratta di un punto sul quale è stato più complesso raggiungere una convergenza fra le varie parti, soprattutto per tre timori avanzati della parte datoriale: un eccesso di costi per adempimenti sanitari, un ruolo invasivo delle Asl nelle aziende ed un inserimento delle procedure covid-19 nei documenti di valutazione del rischio, sia per il

conseguente obbligo di adeguarli, sia per il terrore che la patologia venga riconosciuta come rischio specifico (e non generico) con le conseguenti responsabilità dell'impresa. Un quarto aspetto ha riguardato la funzione del medico competente.

Alle fine, le parti hanno concordato che:

- Con riferimento al ruolo del medico competente nella valutazione dei rischi, egli applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori;
- Con riferimento al ruolo del medico competente e alle azioni connesse alle riaperture in riferimento a lavoratori che abbiano contratto il virus e di lavoratori fragili per precedenti patologie, si specifica che, alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19. È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età;
- Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

Infine, per quanto attiene all'aggiornamento del Protocollo di regolamentazione, oltre ai Comitati aziendali per la gestione del Protocollo, già previsti nel testo di marzo, sono stati aggiunti due nuovi livelli di partecipazione:

- Per le piccole aziende non dotate di rappresentanza sindacale la creazione di Comitati territoriali che svolgano funzioni analoghe a quelle dei comitati aziendali.
- Possono essere altresì costituiti dei Comitati territoriali con funzioni di monitoraggio e la partecipazione di autorità locali ad iniziativa dei soggetti firmatari. È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza,

laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali. Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

Fra i diversi protocolli di settore o di azienda sottoscritti in queste settimane dalla Ugl e dalla sue federazioni di categoria, si ricorda in particolare che:

- L'Ugl Metalmeccanici, la federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, il 9 aprile, ha sottoscritto con FCA NV, in nome proprio e per conto delle società del gruppo, un protocollo contenente le linee guida per la regolamentazione condivisa delle misure atte a consentire la progressiva ripresa delle attività del Gruppo FCA in Italia.
- L'Ugl Terziario, federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, ha altresì sottoscritto con Confcommercio l'accordo quadro per l'applicazione del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020.
- L'UGL Chimici, la federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro, ha sottoscritto il 2 marzo con Federchimica e Farindustria il Primo Avviso Comune su misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, e con le stesse associazioni datoriali, il 12 marzo ha sottoscritto il Secondo Avviso Comune. Il 14 marzo è stato sottoscritto il protocollo con Confindustria Energia, Avviso comune per la gestione dell'emergenza covid-19 E l'adozione di protocolli anticontagio. Il 17 marzo è stato sottoscritto con Assovetro un Avviso Congiunto relativo all'attuazione delle misure urgenti di contenimento dal contagio di COVID-19, e il 27 aprile l'Accordo Nazionale di Programma per l'adozione - nei luoghi di lavoro delle Imprese del Vetro - di misure preventive anti-contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva. Il 16 aprile è stato sottoscritto con Confindustria Ceramica Protocollo Nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva. Il 10 aprile è stato sottoscritto con SMI il Protocollo su Emergenza sanitaria covid-19 e contribuzione a Previmoda e Sanimoda.

Incentivi alla ripartenza

Alle imprese è fondamentale garantire la necessaria liquidità, obiettivo non raggiunto con il decreto legge 23/2020 che si limita ad offrire delle garanzie sui prestiti erogati dal sistema creditizio, da restituire, peraltro, in soli sei anni.

La liquidità, però, è soltanto uno degli aspetti, in quanto l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha soltanto anticipato – e, naturalmente, acuito – quello che verosimilmente sarebbe successo nel corso del 2020, vale a dire una contrazione del prodotto interno lordo.

Ed allora, al sistema Paese serve ragionare su una vera riforma fiscale, sulla semplificazione burocratica, sul potenziamento delle infrastrutture materiali ed immateriali (in questo senso è il caso di ricordare che l'attuale esperienza di smart working soprattutto nelle amministrazioni centrali, territoriali e locali poggia sul singolo dipendente e non è frutto di scelte consapevoli), su tempi certi nei pagamenti delle amministrazioni pubbliche.

Guardando ai fatturati, andrebbe valutata una azione di sostegno per settore produttivo.

Di certo, fra quelli più colpiti – da subito e in prospettiva – vi è il turismo che rappresenta, in condizioni normali, il 13% del prodotto interno lordo, con circa 3,5 milioni di addetti, quasi il 15% dell'occupazione totale nel nostro Paese.

Il turismo è oggi completamente fermo, con prospettive agghiaccianti anche per l'estate. È già saltata tutta la stagione del turismo congressistico e business, come quello religioso, scolastico e sportivo, tutte entrate che per quest'anno non saranno assolutamente più recuperate.

La crisi è pandemica anche per il turismo, in quanto coinvolge tutte le tipologie di strutture, dall'extra lusso al bed & breakfast per le famiglie, passando per il termale, il crocieristico, l'agriturismo e i parchi a tema, con diversi di questi che stanno vivendo un dramma nel dramma, in quanto non hanno le risorse per dare da mangiare agli animali ospiti.

Secondo i dati di Fipe, almeno 50mila piccoli e medi esercizi potrebbero non riaprire i battenti dopo la chiusura forzata di questi mesi, con 300mila disoccupati dalla sera alla mattina.

Il tutto senza dimenticare il trasporto aereo, con i vettori nazionali – Alitalia, CityLiner e Air Italy – già duramente provati prima dell'emergenza epidemiologica, con migliaia di posti di lavoro a rischio.

In un tale scenario, l'Ugl Terziario, federazione di categoria dell'Unione Generale del Lavoro con competenza su commercio, turismo e servizi, ha sottoscritto con Federdistribuzione, espressione della Distribuzione moderna organizzata, l'avviso comune sul grave stato di crisi del settore della distribuzione commerciale non alimentare, con il quale «le Parti ritengono di comune interesse e non più rinviabile un intervento normativo che riconosca lo stato di crisi del settore della distribuzione non alimentare al pari di quanto è stato fatto per altre realtà di impresa nella stessa situazione e che, in conseguenza di ciò, anche al fine di consentire il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, sia garantita alle imprese un sistema organico di interventi in termini di liquidità finanziaria - anche attraverso l'ampliamento delle linee di credito con garanzie dello Stato - e di benefici in termini di agevolazioni contributive e fiscali».

Per tutte le aziende di tutti i settori, si propone;

- L'estensione e il rafforzamento degli ammortizzatori sociali e dei bonus previsti dal decreto legge 18/2020, attraverso il riconoscimento iniziale di almeno 18 settimane (fruibili anche in forma oraria e con conteggio orario sul singolo dipendente) di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno di integrazione e dei bonus di 600 euro, eventualmente da rafforzare in ragione del reddito, riconosciuto alle diverse professionalità, compresi i lavoratori dello sport, oggi fortemente penalizzati, anche per i mesi di aprile, maggio e giugno e con l'avvertenza che, perdurando la crisi, gli stessi strumenti potrebbero essere estesi a tutto il 2020;
- Introduzione di una garanzia dello Stato sulle anticipazioni bancarie in favore dei lavoratori con pagamento diretto degli ammortizzatori da parte dell'Inps;
- Eliminazione di ogni eventuale ostacolo di legge alla fruizione degli ammortizzatori sociali e della Naspi, permettendo così anche ai lavoratori stagionali già occupati nel 2019 di accedere agli ammortizzatori sociali e alle altre forme di sostegno al reddito e di indennizzo contro la disoccupazione involontaria, eventualmente da adeguare in termini di durata e ammontare;
- Permesso retribuito di 30 giorni per i genitori lavoratori ed estensione fino a 14 anni di vita del figlio dell'indennità del 50% che andrebbe portata al 70% nel limite di età di 12 anni;
- Deroga, fino al 15 gennaio 2021, di tutti i limiti all'utilizzo dei contratti a tempo determinato, restando il solo divieto di trasformazione di contratti a tempo indeterminato in tempo determinato.
- Deroga temporanea alle modalità di utilizzo del lavoro accessorio e occasionale;
- Estensione degli effetti dell'articolo 46 del decreto Cura Italia ai licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa, oltre che ai casi di licenziamento collettivo e licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- Sospensione di ogni versamento, tributo o altro, compresi i canoni demaniali e le tasse locali, per il 2020, con eventuale recupero in dodicesimi e soltanto a partire dai dodici mesi successivi al termine dello stato di emergenza dichiarato, con delibera del Consiglio dei ministri, il 31 gennaio 2020;
- Riconoscimento di un credito di imposta del 60% del canone di locazione o di quanto versato in caso di affitto d'azienda; la percentuale potrebbe essere maggiore, in ragione della durata dello stato di emergenza, nel caso degli esercizi all'interno degli scali aeroportuali;
- Riconoscimento del 100% dei costi 2020 per le attività di sanificazione, acquisto DPI e adeguamenti strutturali per garantire la sicurezza dei lavoratori e dei clienti, con tetti di spesa commisurati alla tipologia e dimensionamento dell'attività.

Per il settore del turismo, inoltre si propone:

- L'istituzione di un fondo straordinario di ristoro per il mancato reddito percepito nel periodo di vigenza dello stato di emergenza dichiarato il 31 gennaio, con possibilità di accesso riconosciuta a

tutti i soggetti che derivano larga parte del loro reddito dai flussi turistici, comprese le imprese di trasporto turistico di passeggeri e gli esercenti attività di trasporto pubblico non di linea;

- Creazione di una piattaforma online e di una ingente azione di marketing internazionale per promuovere in vista dell'estate 2020, compatibilmente con l'emergenza sanitaria, la promozione di una stagione last minute per il sistema turistico-ricettivo italiano.
- Sospensione degli effetti della cosiddetta Direttiva Bolkestein, con estensione dei canoni demaniali marittimi quindicinale, così da assicurare la stabilità e la remunerazione degli investimenti;
- Adozione di una fiscalità di vantaggio, con aliquota massima del 10% sui servizi turistici e revisione della normativa del tax free shopping;
- Riconoscimento di un voucher da utilizzare da parte delle famiglie per l'acquisto di servizi turistici, con rafforzamento delle attività di promozione del turismo nazionale, attraverso una azione di coordinamento dei diversi soggetti che promuovono l'Italia nel mondo;
- Possibilità di portare in detrazione le spese per l'acquisto di servizi turistici, comprese quelle effettuate nel corso dell'anno per fruire del servizio pubblico non di linea;
- Estensione degli incentivi per favorire il ricorso alle cure termali, con funzione di riabilitazione respiratoria e motoria, con revisione ed ampliamento delle patologie;

Larga parte di quanto proposto per il settore del turismo, può estendersi anche al commercio al dettaglio, alla stessa distribuzione moderna organizzata e a tutti i settori produttivi sui quali la crisi sta impattando.

Proposte specifiche a sostegno della famiglia e della parità di genere

La presente parte di questo documento è il prodotto di un lavoro collettivo (che unisce co-working-smart working), frutto delle testimonianze di lavoratori e lavoratrici dell'Unione Generale del Lavoro provenienti da tutte le regioni d'Italia, che stanno vivendo questo momento con grande apprensione.

I problemi evidenziati toccano diverse aree. Le preoccupazioni maggiori fanno riferimento:

- alle norme a garanzia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in previsione della riapertura delle attività;
- alla gestione della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia;
- all'organizzazione che le città, le comunità e i territori si daranno per fissare le regole di fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- al rischio di perdita di lavoro in relazione ad una crisi sistemica.

L'organizzazione per la fruizione dei servizi e della mobilità, in altre parole, la gestione dei tempi e degli spazi in funzione della vita e del lavoro, fungerà da cornice a tutte le azioni che saranno messe in campo. Per tale motivo la domanda più frequente è: "quanto queste regole incideranno sul lavoro e sulla capacità di mantenimento occupazionale?". Tradizionalmente sulle donne, nei momenti di regressione, si scaricano

compiti e ruoli sociali di supporto alle criticità; tali criticità aumentano in presenza, oltretutto, di un basso livello di organizzazione nell'ambito in cui si opera, sia esso urbano oppure aziendale.

In funzione, quindi, dell'organizzazione della gestione dei servizi, l'Unione Generale del Lavoro si concentra su di una prima proposta: l'applicazione degli accordi/contratti di comunità, che possano mettere a fattor comune il livello organizzativo garantito dai territori e dai luoghi di lavoro, secondo l'ordine di una stretta interconnessione funzionale e sistemica tra di loro.

Una programmazione condivisa tra spazi comuni e luoghi di lavoro, infatti, può scongiurare l'adozione di misure scadenti sotto il profilo qualitativo e quantitativo ed evitare l'ingenerarsi di disuguaglianze di genere, sia fuori che all'interno dei luoghi di lavoro. L'attuale stato di emergenza impone, infatti, un'unità di intenti e azione come premessa di buon senso a qualsiasi altra iniziativa necessaria.

L'Unione Generale del Lavoro è da sempre convinta che la trattazione delle politiche delle pari opportunità di genere sia, per la gran parte, correlata con la gestione delle politiche della famiglia, intesa come nucleo basilare del principio stesso di comunità. In quest'ottica risulta oggi quanto mai necessario concentrarsi sugli Investimenti Familiari e sull'adozione della Valutazione di Impatto Familiare che, se utilizzata quale termometro e gradiente in ogni provvedimento di Governo, sia a livello centrale che territoriale, rafforzerebbe (in alcuni casi farebbe nascere) la cultura della valutazione dell'incidenza delle misure adottate sul welfare familiare.

A completamento di proposte inerenti la qualità delle metodologie operative, che reputiamo fondamentali, l'Ugl segnala, altresì, l'esigenza di approfondimento e perfezionamento dei dati contenuti nei rapporti istituzionali inerenti l'analisi dell'andamento dell'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori: una diversa strutturazione dei meccanismi di rilevazione, infatti, potrebbe essere funzionale ad una migliore analisi dell'impatto dell'epidemia da Covid-19 sulla occupazione femminile.

In linea generale, l'Ugl, a sostegno della famiglia e delle pari opportunità di genere, propone:

- L'adozione del Quoziente Familiare come indicatore del carico familiare delle partite IVA e dei lavoratori autonomi richiedenti il contributo previsto dal D.L. "Cura Italia" (e successive deliberazioni), con l'aumento del contributo proporzionato alla composizione della famiglia.
- L'accelerazione del riordino e sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli e dell'incremento del Fondo "Assegno universale e servizi alla famiglia";
- L'attivazione, al più presto e comunque prima della fine dell'anno in corso, dell'assegno universale per i figli;
- L'aumento della durata del congedo parentale fino alla riapertura delle scuole, con incremento di aliquota di copertura del salario fino al 70% del valore stesso, in base anche all'Isee del nucleo familiare;

- Lo snellimento delle norme riguardanti la disciplina dell'obbligatorietà delle causali nel rinnovo dei contratti per favorire il rinnovo degli stessi, al fine di non rischiare che le fasce più deboli, tra cui le donne con contratti di lavoro accessorio e occasionale, possano essere licenziate a causa della crisi in atto o siano impossibilitate ad accedere agli ammortizzatori sociali disponibili;
- L'accelerazione della ratifica della Convenzione ILO 190/2019 da parte dell'Italia contro la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro - Inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Il riconoscimento di un voucher da utilizzare da parte delle famiglie per l'acquisto di servizi turistici, con rafforzamento delle attività di promozione del turismo nazionale, attraverso un'azione di coordinamento dei diversi soggetti che promuovono l'Italia nel mondo quale destinazione turistica;
- Il sostegno alle case famiglia per donne maltrattate, supporto alle ospiti e ai loro figli una volta usciti dal periodo di emergenza.
- L'estensione rafforzamento degli ammortizzatori sociali e dei bonus previsti dal decreto legge 18/2020, attraverso il riconoscimento iniziale di almeno 18 settimane di ammortizzatori sociali e di assegni di integrazione, con l'avvertenza che, perdurando la crisi, gli stessi strumenti potrebbero essere estesi a tutto il 2020.

Famiglia, tempi di vita e di lavoro, pari opportunità

Oggi più che mai la relazione che si stabilisce tra famiglia, conciliazione tempi di vita e di lavoro e pari opportunità ha assunto una valenza significativa in tutti gli approcci del confronto sulle conseguenze legate all'epidemia coronavirus – covid19. L'equilibrio tra vita professionale e privata, per le donne, gli uomini e per le loro famiglie, diventa un obiettivo strategico ed un inizio necessario sia per affrontare i momenti di emergenza, che quelli di ripresa. Siamo consapevoli che i parametri usati in precedenza non potranno più essere gli stessi. Per un tempo, non ancora definito, ad esempio, non potremo più puntare sul potenziamento di asili nido e per l'infanzia, di strutture di dopo scuola/centri vacanze a supporto della chiusura scolastica estiva, molti centri di aggregazione probabilmente dovranno limitare i propri servizi. Sappiamo di certo, attraverso le analisi di alcuni dati delle precedenti crisi, che le donne, soprattutto con figli, si troveranno ad affrontare una crisi silenziosa che peggiorerà ed indebolirà la loro condizione già fortemente compromessa dalla disoccupazione, dal lavoro precario e/o a tempo parziale, dai salari bassi e dalle carriere lente che già colpiscono le donne più degli uomini.

Lo scorso novembre l'ISTAT ha presentato il report "Conciliazione tra lavoro e famiglia", ribadendo la precaria condizione del lavoro e il bassissimo tasso occupazionale femminile. In Italia una donna italiana su dieci non può lavorare per accudire i figli.

Lo scenario è cambiato. La diffusione dell'epidemia da Covid-19 rappresenta una crisi sistemica e globale senza precedenti non solo per gli aspetti sanitari, ma anche per gli aspetti economici, perché colpisce contemporaneamente la domanda e l'offerta e riguarda tutti i settori economici. Le stime dell'impatto sul Pil mondiale variano a seconda delle ipotesi sulla velocità della diffusione all'interno delle aree più colpite e dell'intensità della trasmissione a nuove aree. Nello scenario di base, Mc Kinsey stima una riduzione da 0,3 a 0,7 punti percentuali della crescita del Pil globale per il 2020, mentre il rapporto dell'Ocse prevede la possibilità di un dimezzamento del tasso di crescita mondiale.

Alla luce di queste considerazioni dovremmo puntare, in una prima fase di lavoro, al mantenimento occupazionale del lavoro femminile concentrando l'attenzione su programmazioni che investano il coordinamento dei tempi e degli spazi dei luoghi di vita e di lavoro in termini di: 1) spostamenti; 2) modalità di lavoro - tele lavoro, smart working, lavoro in sede aziendale; 3) igiene e sicurezza sul lavoro e in tutti i luoghi vissuti; 4) tempi di cura dei figli degli anziani e dei disabili che non avranno, non si sa per quanto tempo ancora, gli stessi spazi di accoglienza.

In tal senso sarebbero auspicabile, al fine di guidare un necessario percorso di organizzazione territoriale, l'adozione di linee guida indirizzate alla implementazione di programmazioni locali che coinvolgano gli attori istituzionali e sociali del territorio.

L'Ugl propone, in prima istanza, l'adozione di accordi/contratti di comunità per la realizzazione di programmazioni territoriali per far fronte alle problematiche di diversa organizzazione di vita a cui saremo costretti dalla crisi epidemiologica e dalle fasi successive alla prima. Le OO.SS. nella programmazione, come rappresentanza sociale, contribuiranno ad una lettura dei bisogni collettivi e a "riconnettere" il welfare territoriale con quello aziendale, condividendo insieme alle Istituzioni e agli Enti del Terzo Settore le differenti esigenze di vita quotidiana delle persone, le modalità e gli strumenti per favorire l'accesso e l'utilizzo dei servizi cittadini con attenzione specifica ai nuovi tempi di lavoro e alla specifica situazione delle fasce sociali più fragili, la mobilità urbana sostenibile con specifica attenzione all'impatto della mobilità lavorativa/scolastica.

In funzione del coordinamento dei tempi e degli spazi di vita e di lavoro sarebbe opportuno far riferimento ad un patrimonio di progettualità avviato a metà degli anni 80, grazie all'apporto e alla riflessione dei movimenti delle donne e delle organizzazioni sindacali, e culminato con l'approvazione della Legge 8 marzo 2000, n°53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi delle città".

I progetti sui tempi delle città hanno aperto una fase importante che coniugava le questioni della conciliazione tra responsabilità familiari/lavorative e della equa ripartizione delle responsabilità tra uomini e donne in un sistema di coordinamento delle politiche temporali urbane. Il patrimonio oggi a disposizione fa

riferimento soprattutto alle regioni che hanno regolamentato la materia attraverso propri atti legislativi implementando, così, progettualità di piani i Tempi e degli Orari della Città.

Politiche di investimento familiare, adozione della Valutazione dell'impatto familiare (Vif), Quoziente familiare

L'Unione Generale del Lavoro, come già detto, ha sempre considerato che la trattazione delle politiche delle pari opportunità di genere fossero, per la gran parte, correlate con le politiche della famiglia.

Anche la trattazione, nel capitolo precedente, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha evidenziato che al centro delle politiche di attivazione rimane sempre la famiglia, intesa come sfera di vita dove le persone nascono, crescono, maturano e si formano. Sarà la Famiglia, come nucleo primario di comunità, ad assorbire e sedimentare la gran parte delle criticità che si stanno sviluppando e a cui andremo incontro nel prossimo futuro. Se si riuscirà ad alleviare il carico di fatica e di lavoro che le famiglie dovranno affrontare si potranno avere risultati tangibili, in quanto la famiglia rappresenta un fattore produttivo in termini di: 1) sostegno per tutte le persone che perderanno il lavoro e a rischio occupazionale; 2) promozione dell'eguaglianza di genere; 3) sostegno agli anziani e disabili; 4) sostegno alla crescita dei giovani e contrasto alla trasmissione intergenerazionale di svantaggi socioeconomici.

In questi termini l'Unione Generale del Lavoro sollecita la ripresa dei confronti nell'Osservatorio Nazionale della Famiglia per la stesura del Piano Nazionale della famiglia che ha visto la luce nel 2012 e, purtroppo, dopo tanti anni dalla sua costituzione, rimasto sostanzialmente inattivato.

L'ultimo documento elaborato dall'Osservatorio della Famiglia, completo negli argomenti trattati, ma purtroppo rimasto in bozza, sottolineava l'importanza dell'attivazione degli Investimenti Familiari e l'adozione della VIF (valutazione di Impatto familiare) che l'Ugl ha sostenuto e che ritiene in questo momento quanto mai necessaria. In particolare si raccomanda l'adozione della Valutazione di Impatto Familiare che, se utilizzato in ogni provvedimento del Governo, sia a livello centrale che territoriale, rafforzerebbe (in alcuni casi farebbe nascere) la cultura della valutazione, per verificare il grado di incidenza delle misure adottate sulla famiglia. Da sempre la nostra Organizzazione sostiene l'adozione del quoziente familiare per introdurre nel sistema fiscale italiano correttivi che possano tener conto della composizione della famiglia e del carico familiare. L'UGL ritiene che, in merito al contributo alle partite Iva e ai lavoratori autonomi stanziato dal Governo a seguito del fermo delle attività, sia applicato il quoziente familiare come indicatore del carico familiare del lavoratore richiedente il contributo. Sarebbe necessario aumentare il contributo rispetto alla composizione della famiglia e al carico familiare.

Aiuti per la famiglia

Per i prossimi provvedimenti del Governo dovrebbe essere prevista l'introduzione di un bonus per le famiglie con figli fino all'età di 14 anni. Si propone di estendere l'assegno di natalità, previsto al momento per i nuovi

nati del 2020, a tutti i figli minori di 14 anni. Il bonus figli varierà in base al reddito Isee del nucleo familiare. L'Ugl, a tal fine, propone la valutazione, anche per questa misura, dell'applicazione del quoziente familiare attraverso la ponderazione delle soglie di reddito con il carico familiare dei singoli nuclei. Legare l'assegno al reddito rappresenta, comunque, un passo indietro rispetto all'impostazione del Family Act previsto dal Governo. L'Ugl è ben consapevole che il processo di riordino dei vari fondi destinati alla famiglia non è ancora terminato. A tal fine chiede un'accelerazione del riordino e della sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli e dell'incremento del Fondo "Assegno universale e servizi alla famiglia" per l'attivazione, prima della fine dell'anno in corso, dell'assegno universale per i figli.

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha introdotto un congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado per far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19. Il congedo è fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla Gestione separata, dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS e dai lavoratori dipendenti del settore pubblico. A seguito del D.P.C.M. del 10 aprile 2020, che ha previsto l'ulteriore proroga del periodo di sospensione delle scuole di ogni ordine e grado, sono stati prorogati fino al 3 maggio 2020 anche i termini per la fruizione dei quindici giorni di congedo per emergenza COVID-19 per la cura dei figli. L'indennità per il congedo parentale ordinario è al 30%, quello attuale di emergenza risulta pari al 50% della retribuzione (calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151). Per quanto riguarda il previsto differimento del congedo parentale Inps o del bonus babysitter annunciato con il prossimo provvedimento di aprile, non risulta ben chiaro se è prevista la proroga fino alla riapertura delle scuole a copertura anche dei mesi estivi. A tal fine l'UGL ritiene che per venire incontro alle esigenze dei genitori, che sicuramente non subiranno rallentamenti nei mesi estivi, serva prevedere l'aumento della fruizione del congedo parentale fino alla riapertura delle scuole con aumento di aliquota di copertura del salario fino al 70% (e non al 50% come è attualmente) in base all'Isee del nucleo familiare.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ulteriori considerazioni)

L'Unione Generale del Lavoro ha sottoscritto nelle aziende e con diverse Associazioni di categoria dei protocolli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, contenenti una parte generale applicabile in tutti i settori produttivi e degli allegati specifici per settore. Tra le regole previste molta attenzione è riservata alla riorganizzazione dei processi produttivi.

Ci sono particolari tipologie di lavoro dove il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori è alto in termini di molestie e violenze.

Per affrontare e arginare il fenomeno bisogna innanzitutto comprenderlo nei vari aspetti in cui si manifestano le molestie e le violenze. Bisogna saper distinguere tra quelle "interne", fatte da colleghi o superiori, o quelle

subite da operatori durante lo svolgimento del servizio, come gli operatori sanitari, gli autisti o i controllori nel del trasporto pubblico, gli insegnanti.

Un lavoratore aggredito su quattro opera nella sanità o nell'assistenza sociale dove le condizioni di forte stress fisico e psicologico dei pazienti e dei loro familiari possono provocare reazioni violente nei confronti del personale. Seguono i vigili e guardie giurate, conducenti di autobus e taxi, personale della scuola. Alla luce delle problematiche legate allo stress che ha provocato e provoca nei luoghi di lavoro lo stato di crisi continua del Covid-19 e consapevoli che le donne risultano essere maggiormente esposte alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro, L'Ugl chiede:

- L'accelerazione della ratifica della Convenzione ILO 190/2019 da parte dell'Italia contro la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro - un approccio di genere alla salute e sicurezza sul lavoro alla luce dell'evoluzione di Covid-19;
- La valutazione dei fattori di rischio strutturali, ambientali, organizzativi, individuali e sociali che possono causare e aumentare comportamenti e pratiche che provocano, mirano a provocare o sono suscettibili di provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici;
- L'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- L'applicazione delle norme di prevenzione e tutela in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro soprattutto per i settori o le professioni e le modalità di lavoro che presentino una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie, come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.

Monitoraggio del mondo del lavoro per la valutazione dell'impatto provocato dall'epidemia da Covid-19

Al mondo del lavoro sono applicabili strumenti di monitoraggio, allo scopo di comprendere l'andamento occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Operando piccoli mutamenti ai meccanismi di rilevazione, alcuni di essi potrebbero entrare a corredo degli strumenti di analisi per la valutazione dell'impatto nei diversi settori attribuibili all'epidemia da Covid-19, con particolare riferimento all'occupazione femminile.

In particolare: 1) il rapporto biennale sulla situazione del personale (art. 46 d.lgs 198/2006) per le aziende al di sopra dei 100 dipendenti che prevede la rilevazione, nei sistemi organizzativi delle aziende, dei processi che portano al vantaggio o alla discriminazione di genere legati al differenziale retributivo, all'avanzamento di carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; 2) il rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale svolta dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (all'interno del quale, uno dei dati riguarda i casi di lavoro nero riscontrati nelle aziende dagli Ispettori del

Lavoro); 3) il rapporto effettuato sempre dall'INL con il contributo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che analizza i dati relativi ai provvedimenti di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001.

In merito al rapporto biennale sulla situazione del personale, questo strumento, attualmente, risulta di scarsa efficacia. Le criticità in merito alla stesura del rapporto riguardano principalmente: la difficoltà di compilazione (difficoltà parzialmente superata poiché, a partire dal biennio 2016-2017, il rapporto va compilato attraverso l'apposita procedura messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (d.m. 3 maggio 2018); l'obsolescenza dei dati richiesti dal questionario che non tengono conto di diversi fattori come: azioni sulla sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro in merito alle molestie e alle violenze; l'incidenza percentuale dei lavoratori e/o delle lavoratrici che hanno dato le dimissioni entro i tre anni dell'età del figli.

In merito ai rapporti annuali dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale svolta dal personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, abbiamo riscontrato che i dati non sono rilevati differenziandoli per genere. Inoltre non si rileva se i lavoratori in questione lavorino all'interno di aziende con più di 100 dipendenti, che hanno, a loro volta, l'obbligo di redigere il già menzionato rapporto sulla situazione del personale (art. 46 d.lgs 198/2006).

La possibilità di una comparazione, incrociando i dati dei due rapporti, risulterebbe utile per l'analisi delle dinamiche territoriali e per far emergere uno degli aspetti più critici in tema di parità di genere nel mondo del lavoro: il gap salariale tra uomini e donne.

Il terzo ed ultimo rapporto preso in considerazione è realizzato sempre dall'INL, con il contributo dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. Il documento analizza i dati relativi ai provvedimenti di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001 relativi: 1) alla risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza; 2) alla risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino.

Anche in questo caso abbiamo dati disallineati, non potendo riscontrare l'incidenza delle dimissioni volontarie nel target di aziende al di sopra dei 100 dipendenti con obbligo al rapporto biennale.

Si sottolinea che nel format utilizzato dalle aziende per la compilazione del rapporto biennale non è prevista la segnalazione, da parte delle aziende, della occorrenza di lavoratrici/madri o lavoratori/padri, dimessi/e entro i tre anni del figlio. Gli strumenti messi in campo dal legislatore risultano depotenziati e molte volte assolutamente inutili (come lo è stato il rapporto biennale per molti anni), se deficitari di alcuni dati funzionali a raggiungere gli obiettivi di pari opportunità di genere. C'è l'esigenza di un raccordo tra i rapporti che,

paradossalmente fanno capo allo stesso ente: INL, e soprattutto che gli organi preposti al controllo e alla vigilanza abbiano un dialogo costruttivo tra loro.

Nota su Mezzogiorno e infrastrutture

Lo sviluppo del territorio passa dal potenziamento infrastrutturale.

Come evidenziato più volte dall'Unione Generale del Lavoro, il deficit infrastrutturale pesa sull'economia dell'intero Paese, ma assume una connotazione fortemente deficitaria soprattutto nel Mezzogiorno.

Per l'adeguamento infrastrutturale e per l'acquisto di nuovi treni e bus urbani per il solo Mezzogiorno occorrono investimenti per almeno 60 miliardi di euro, con una ricaduta occupazionale altamente significativa.

Il trasporto pubblico locale è fortemente deficitario nel Mezzogiorno. Il gap già consistente del 2000 si è ulteriormente ampliato: i posti per chilometro nelle regioni meridionali sono meno della metà della media nazionale e due volte e mezza inferiori rispetto al Nord.

Nel Mezzogiorno mancano, in rapporto all'estensione della superficie (sia pianeggiante che montuosa), linee di trasporto urbano per quasi 1.800 chilometri.

Dal 2004 al 2013, l'estensione della linea ferroviaria è cresciuta al Nord di quasi l'8% e nel Mezzogiorno dell'1,7%; nelle Isole di appena lo 0,1%. Per portare le regioni meridionali vicino alle medie del Nord servirebbe costruire circa 3.750 chilometri di linee ferroviarie, vale a dire raddoppiare l'esistente.

Più della metà della linea ferroviaria nelle regioni del Mezzogiorno non è elettrificata; nel Centro-Nord la percentuale scende ad un quarto.

Meno del 20% delle risorse dell'Alta velocità sono destinate al Mezzogiorno.

Nel Meridione la rete stradale è adeguata in quantità, ma non assolutamente in qualità, in quanto la rete autostradale è la metà rispetto a quella del Nord-ovest. In dieci anni, il traffico merci su strada è crollato di quasi il 30%, meno nel Mezzogiorno che, però, nel complesso rappresenta appena il 16% del totale.

In valori assoluti, il trasporto merci via mare premia a prima vista il Mezzogiorno, ma i porti, in rapporto all'estensione delle coste, sono meno diffusi e garantiscono una movimentazione media inferiore rispetto soprattutto al Nord-ovest.