

Audizione CISL

presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati nell'ambito dell'“Indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro”.

(Roma, 31 marzo 2021)

Natura della crisi covid e tutela del lavoro

La Cisl è fortemente preoccupata perché la crisi covid, come e più di altre crisi, sta accrescendo notevolmente le disuguaglianze su vari fronti. Peraltro la pandemia si è innestata su una situazione sociale già caratterizzata da forti disuguaglianze, più profonde di quelle esistenti all'inizio della crisi del 2008. A ciò si deve aggiungere il fatto che la crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria non sta avendo un impatto omogeneo fra le diverse categorie di lavoratori, ma sta colpendo maggiormente giovani e donne, già penalizzati ben prima del covid, i quali scontano il fatto di essere particolarmente rappresentati nei comparti produttivi più colpiti. Infine, l'aumento della povertà riguarda fasce finora non toccate da questo problema, tocca la borghesia, il ceto medio, registrandosi una grave retrocessione sociale.

Su questo e su altri aspetti, alleghiamo, credendo di fare cosa utile, l'ultimo numero del Barometro Cisl del benessere/disagio delle famiglie – febbraio 2021, una pubblicazione periodica della Fondazione Ezio Tarantelli.

In questa sede ci limitiamo a poche osservazioni, sulla base dell'analisi contenuta nella presentazione dell'indagine conoscitiva che la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati ha intrapreso.

E' vero, come si afferma nella presentazione citata, che la natura di questa crisi è tale per cui non c'è stata nessuna gradualità nel trasferimento dello shock dalle imprese, che hanno dovuto interrompere le attività da un giorno all'altro, alle famiglie. Ed è altrettanto vero, come pure si afferma, che molte aziende hanno invece grandemente beneficiato della crisi (i giganti del web, le imprese della filiera della salute, quelle coinvolte nel commercio on line, etc.). Tuttavia sostenere che tutte queste aziende hanno potuto “capitalizzare sul dramma degli altri” ci pare un modo parziale di vedere le cose, pur nella consapevolezza che in alcuni ambiti si verificano abusi, che sono ovviamente da contrastare. In tutte le crisi alcuni soggetti perdono ed altri guadagnano, il punto è come alleviare le perdite e come sfruttare a vantaggio di tutti le opportunità.

Parte dei costi della crisi è stata assorbita dal bilancio pubblico attraverso aumento dei trasferimenti a famiglie e imprese, in primo luogo la cassa integrazione covid. Per la Cisl cassa integrazione covid e blocco dei licenziamenti, che fino ad ora hanno positivamente attenuato le difficoltà del mondo del lavoro, devono perdurare almeno fino a quando l'emergenza sanitaria non sarà finita. Ma poiché alcune delle modifiche al nostro sistema produttivo sono già divenute strutturali, tra le tutele messe in campo per gestire le disuguaglianze devono fare parte anche le politiche attive del lavoro che dovranno poter accompagnare i lavoratori da una azienda all'altra e anche da un settore ad un altro, verso i settori in crescita. Oltre a dover assicurare sostegno economico, la cosa più urgente, ma al contempo più difficile, è adeguare le competenze di chi lavora e di chi ha perso il lavoro. Le categorie del lavoro precario e del lavoro povero sono insufficienti a leggere la realtà che la crisi covid ci lascia in eredità. La scelta davvero strategica, il cambio di passo necessario, sta in un investimento sulle competenze delle persone, dal sistema di istruzione e formazione, alla formazione terziaria, all'orientamento scolastico e universitario, al rafforzamento, finalmente, delle politiche attive del lavoro che devono diventare un vero e proprio diritto-dovere.

Le indispensabili misure di sostegno al reddito devono essere affiancate da un piano straordinario di politiche attive che faccia perno sui due strumenti oggi esistenti: il Fondo nuove competenze, da rinforzare finanziariamente per aiutare le imprese a consolidare e rinnovare le competenze interne, e l'assegno di ricollocazione, anch'esso da rifinanziare in maniera significativa per essere dato in dotazione automatica ai lavoratori dal primo giorno di disoccupazione, in concomitanza con un allungamento di durata della Naspi, nonché a tutti i lavoratori in cassa integrazione sulla base di un accordo sindacale.

Al contempo andrebbe promosso con forti incentivi alle aziende il contratto di solidarietà così come andrebbe maggiormente finanziato il contratto di espansione, estendendolo anche alle aziende sotto i 250 dipendenti, per favorire redistribuzione del lavoro, ricambio generazionale e collegamento con la formazione di nuove competenze.

Lavoro agile

Appare anche limitativa l'affermazione, contenuta nella presentazione dell'indagine, relativa allo smart working, che rischierebbe, post pandemia, di essere soltanto una imposizione ai lavoratori allo scopo di tagliare i costi, venendo a rappresentare semplicemente una nuova espressione di disuguaglianza.

Le criticità emerse in questi mesi nell'utilizzo emergenziale di questo strumento, in cui smart working ha coinciso di fatto con l'uso continuativo del lavoro da casa, peraltro in concomitanza con la didattica a distanza, non devono oscurarne le grandi potenzialità. Il

lavoro agile è portatore di nuovi modelli organizzativi aziendali e urbani sui cui aprire spazi di sperimentazione, anche con riferimento alla sostenibilità ambientale. In particolare va osservato che è il primo strumento di conciliazione che piace a donne e uomini, utilizzato alla pari, al contrario di quanto avvenuto con il part-time o i congedi parentali. Basterebbe questo a farne un potente strumento di condivisione del lavoro di cura, da sostenere ed incentivare.

La Cisl chiede che sia consentito alle aziende di continuare ad utilizzarlo senza accordo individuale, per la durata dell'emergenza sanitaria, solo in presenza di un accordo collettivo, per regolamentare le necessarie specifiche tutele (norme su salute e sicurezza, orari e fasce di connessione/disconnessione, etc) e la volontarietà. Vanno anche messi in campo investimenti per migliorare la connettività di rete e finanziare spazi di co-working attrezzati con buona connettività per coloro che non hanno abitazioni o situazioni familiari compatibili.

Al di là di tale precisazione, non riteniamo utili modifiche normative alla legge 81/2017 che regola il lavoro agile. Si tratta infatti di un testo che bilancia in maniera corretta tutele e flessibilità.

Povertà

Dal punto di vista assistenziale, in un'ottica familiare, le risorse messe in campo per contrastare la povertà si sono concentrate soprattutto sull'introduzione ed il successivo rifinanziamento temporaneo (4 tranches) del Reddito di Emergenza (Rem) nonché in un ampliamento in parte anche strutturale del finanziamento per il Reddito di Cittadinanza (2 tranches). Occorre rilevare che sebbene il take-up della misura emergenziale non sia risultato per diverso tempo al livello delle attese, le due misure congiuntamente hanno contribuito sostanzialmente al sostegno reddituale delle famiglie in particolare difficoltà economica. Dal punto di vista non solo metodologico e di linearità del nostro sistema di welfare ma soprattutto di impatto rispetto ad una crisi pandemica che si prolunga nel tempo e che avrà inevitabili ricadute anche nel medio periodo, sarebbe stato tuttavia preferibile concentrare le risorse sulla misura più solida e condizionata, il Rdc, migliorandone l'efficacia ed ampliandone la platea verso le famiglie più fragili, quelle con minori, numerose, con disabili, o entrate più repentinamente in povertà, e a favore degli stranieri, modificandone i requisiti anagrafici ed economici in maniera sia strutturale che temporanea. Permettendo insomma una certa flessibilizzazione della medesima per far fronte alla straordinarietà della crisi, lasciando alla misura emergenziale un ruolo residuale, piuttosto che continuare a finanziare massicciamente quest'ultima prolungandola irregolarmente nel tempo.

Didattica a distanza

Per quanto riguarda le conseguenze dell'interruzione della didattica in presenza e dell'attivazione della DAD sui livelli di apprendimento degli studenti ci sono studi internazionali che pongono la diminuzione dell'apprendimento tra il 30 ed il 50%. Sono in corso in queste settimane i test Invalsi che potranno darci un riscontro in questo senso, per i ragazzi delle superiori, appena saranno disponibili i dati. E' indubbio che la DAD ha aggravato le disuguaglianze, l'Istat ha stimato che l'8% dei bambini e ragazzi è rimasto escluso da qualsiasi forma di didattica a distanza, quota che sale al 23% tra gli alunni con disabilità. Chiediamo risorse dedicate per consentire alle scuole di recuperare i livelli di apprendimento in maniera mirata, con interventi che ogni istituzione scolastica nella sua autonomia deciderà di attivare in base alla situazione della propria popolazione scolastica.

Correlazione fra rischio di contagio da COVID-19 e altri rischi lavorativi

Tra i tanti impatti negativi sul mondo del lavoro che sono derivati dalla pandemia, e che ancora oggi permangono, aggravando sempre di più la situazione, essendo trascorso ormai più di un anno, ci sono sicuramente i danni, sul piano della salute e della sicurezza, che hanno subito gli occupati.

Nel rispetto dei tanti decessi che si sono registrati, in particolare nel settore della sanità e dell'assistenza e cura, ma non meno l'alto numero di contagi che si sono verificati, con effetti spesso sulla salute fortemente invalidanti, molti sono stati i rischi lavorativi ai quali molti occupati si sono trovati ad essere esposti, subendone in molti casi le conseguenze.

Se, difatti, si deve al Protocollo condiviso del 14 marzo, aggiornato 24 aprile 2020 (siglato dalle Parti sociali, su invito ed intesa con il Governo), l'introduzione di soluzioni organizzative e tecniche finalizzate al favorire il contenimento della diffusione del virus, in un quadro di prosecuzione dell'attività lavorativa, a partire dal prevedere l'obbligo in ogni realtà lavorativa della costituzione di un Comitato aziendale, con la duplice presenza della rappresentanza sindacale (di natura tecnica e contrattuale), molti sono stati e, ancora tanti sono, i contesti lavorativi nei quali (in mancanza di controlli) sono venute meno le tutele. Non potendo, difatti, trascurare che quanto previsto dal Protocollo condiviso è stato reso vincolante con norma di rango primario.

Tra i diversi rischi lavorativi che si sono determinati, tre i più rilevanti:

- aumentando in modo esponenziale gli acquisti on line, così come anche le consegne a domicilio, i lavoratori occupati in tali settori e impiegati in tali mansioni hanno visto, con il medesimo impiego di risorse umane, un aumento dei ritmi e carichi di lavoro, causa di

conseguenze di danno, sia sul piano della salute (posture prolungate in posizione retta e statica, stress lavoro-correlato, mancanza di luce naturale...) che sul piano della sicurezza (determinando rischi di natura muscolo-scheletrica, da VDT, da movimentazione manuale dei carichi...). Ragioni che hanno portato in questi giorni al primo sciopero generale in Amazon;

- durante tutto il periodo della pandemia, se l'attenzione è andata comprensibilmente sugli ospedali e sulle RSA, nell'ombra sono rimaste le piccole realtà lavorative (spesso a base cooperativa, con personale con contratti flessibili) che hanno garantito lo svolgimento dei servizi di base, quali le pulizie, il facchinaggio, lo smaltimento rifiuti (anche pericolosi). In tali realtà, oltre alla carenza di dispositivi di protezione individuale adeguati, al mancato rispetto delle tutele contrattuali, si sono registrati tanti casi di molestie e violenza sul lavoro (specie di natura sessuale, verso le lavoratrici), posti quale base del ricatto per la conferma o il rinnovo dei contratti di lavoro;
- l'ampio utilizzo della modalità del lavoro agile, se ha consentito di poter conciliare le tutele dal pericolo di contagio (specie per i lavoratori fragili) con la prosecuzione dell'attività lavorativa, non essendo una modalità già consolidata e diffusamente contrattata, è stata adottata senza le adeguate valutazioni dell'impatto sui lavoratori. Si tratta di criticità da superare per promuoverlo come strumento innovativo di organizzazione del lavoro e di conciliazione vita -lavoro. In deroga all'obbligo di stipula dell'accordo individuale e nel limitato rispetto da parte di molti datori di lavoro della consegna dell'informativa sui rischi, non sono state considerate le molte conseguenze di natura psico-fisica che lo svolgimento della prestazione da casa per un lunghissimo periodo avrebbero potuto determinare. Conseguenze di rischio che stanno producendo in molti lavoratori danni rilevanti, a partire dal mancato rispetto del diritto alla disconnessione, alle posture incongrue, allo stress lavoro-correlato (anche da isolamento), all'eccessiva dipendenza dallo strumento informatico, con conseguenze anche di rilevante calo della vista, disturbi del sonno, disturbi alimentari.