



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

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

Audizione del Presidente di Conflavoro PMI, Roberto Capobianco

4 maggio 2021

Onorevole Presidente Mura, onorevoli deputati,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ [Dati Istat al 30 aprile 2021](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. L'impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. La tutela del Lavoro: una priorità per tutti

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

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

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

Conflavoro PMI: chi siamo

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

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

Roma, lì 4 maggio 2021

F.to

**Il Presidente Conflavoro PMI
Roberto Capobianco**