

Verso la Fase 2 dell'emergenza Coronavirus: utilizzare le politiche attive per rigenerare il tessuto produttivo.

Stiamo vivendo una situazione emergenziale che ha stravolto le nostre modalità di interazione sociale e di gestione delle attività lavorative ed economiche, destinata a modificare per sempre le nostre azioni manageriali successive all'emergenza Covid-19.

Tale situazione, necessita di una profonda riflessione in tutti gli aspetti della nostra vita: quello sociale, quello economico, quello dell'uso delle nuove tecnologie, quello della scuola ed anche quello del mondo del lavoro.

È un momento in cui la condivisione delle esperienze, delle competenze e delle capacità è l'unico modo per uscire fuori da questa crisi in maniera veloce e, ci si permetta, per farla divenire una opportunità.

La nostra mission, come professionisti che lavorano con e nelle risorse umane, è di occuparci delle persone, con un duplice scopo, aiutare l'azienda/associazione/struttura/ente a produrre valore aggiunto ed allo stesso tempo potenziando e sviluppando le competenze individuali delle persone che ne fanno parte. Questo documento vuol essere il nostro contributo nella condivisione di proposte relative a strumenti e soluzioni organizzative che possono far divenire questa crisi un'opportunità.

Rendiamo pubbliche queste riflessioni oggi perché siamo ad un momento di svolta e ci stiamo sempre più rendendo conto che all'emergenza sanitaria seguirà l'emergenza economica ed occupazionale, non più come scenario o una possibile previsione, ma come una constatazione delle conseguenze di quello che sta accadendo.

Oggi l'approccio al contenimento degli effetti dovuti all'emergenza sanitaria si basa su strumenti emergenziali, che cercano di assicurare la sopravvivenza delle aziende in crisi e dei lavoratori. Questo approccio, sicuramente utile ora, crediamo però che non sia adatto a gestire l'immediato futuro, stimolare la ripresa economica e il mantenimento dei livelli occupazionali.

Gli strumenti che ora stiamo utilizzando sono quelli pensati ed istituiti per il sostegno al reddito per singole aziende in difficoltà o al massimo per gestire crisi di settore, ma non riteniamo lo siano per gestire una emergenza che coinvolge l'intero Paese, in tutti i suoi settori produttivi. Agli attuali ammortizzatori sociali che prevedono supporto alle aziende e a sostegno dei lavoratori che perdono il posto di lavoro, o che hanno forti riduzioni di reddito, riteniamo importante affiancare iniziative

per facilitare la ripresa e cercare di trasformare l'uso delle risorse: dalla modalità di contenimento a modalità di supporto per il rilancio.

L'approccio che proponiamo è dunque diverso, vogliamo che le aziende attraverso contenimento dei costi, organizzazione e riconversione mantengano il personale (rectius le professionalità) per prepararsi ad affrontare il mondo diverso che verrà.

Presentiamo le nostre proposte dividendole per le aree di intervento di cui abbiamo parlato:

Misure di contenimento del Costo del Lavoro:

1. Per le attività che sono state chiuse per decreto nel periodo dell'emergenza, per i servizi essenziali e il comparto sanitario (che hanno fronteggiato in prima linea l'emergenza) che non hanno utilizzato (escluse le 9 settimane dell'emergenza Covid-19) e non utilizzeranno fino al 31.12.2021 strumenti di sostegno al reddito (cassa integrazione o FIS) e licenziamenti collettivi, prevedere una decontribuzione (Inps ed Inail) del 100% per 6 mesi per il personale a tempo indeterminato nel periodo maggio 2020-aprile 2021. Si dovrà contemporaneamente prevedere la contribuzione figurativa per il personale coinvolto.

Questo comporta che i lavoratori percepiranno un reddito pieno continuando a svolgere la loro attività lavorativa producendo valore per l'impresa e la società, lo Stato vedrà compensate le mancate entrate, da minore quote di cassa integrazione a cui inevitabilmente le aziende citate avrebbero fatto ricorso terminato il momento emergenziale date le forti perdite di attività ordinaria generata dall'emergenza.

2. Sempre per le aziende di cui al punto 1 le mensilità aggiuntive verranno inserite nella retribuzione del mese e la quota sarà esente fiscalmente e contributivamente e non produrrà TFR.

Questo comporta una maggiore liquidità immediata per i lavoratori ed un minor costo per le aziende, entrambi immediatamente disponibili.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi prevedere una decontribuzione (Inps ed Inail) totale per 12 mesi per tutto il personale assunto a tempo determinato (togliendo i limiti del contingentamento sul numero di contratti stipulabili) nel periodo maggio 2020 - aprile 2021. Per i lavoratori assunti a tempo determinato secondo il capoverso precedente è istituita una causale specifica di assunzione Covid-19 Nazionale che si aggiunge a quelle utilizzabili.

Prevedere per i medesimi settori una decontribuzione del 100% per 12 mesi per il personale assunto a tempo indeterminato nel periodo maggio 2020-aprile 2021. L'agevolazione implica che le aziende non utilizzeranno fino al 31.12.2021 strumenti di sostegno al reddito (cassa integrazione o FIS) e licenziamenti collettivi. Sarà prevista la contribuzione figurativa per il personale coinvolto.

Questo comporta per i settori indicati che i lavoratori abbiano un netto maggiore (dovuto a meno contribuzione) e le aziende abbiano un costo del lavoro ridotto. Risorse che debbono essere utilizzate per la ripartenza.

4. Per le attività e i servizi pubblici essenziali (sanità, filiera alimentare, trasporti, etc.) che sono rimaste aperte nel periodo dell'emergenza prevedere una decontribuzione totale per 12 mesi per tutto il personale assunto a tempo determinato nel periodo febbraio - giugno 2020.

Questo permetterà alle attività che hanno subito il maggior impatto in termini di supporto al tessuto sociale di abbattere una parte del costo del lavoro straordinario che si è venuto a creare, la proposta cerca anche di mantenere in organico il personale assunto temporaneamente.

Misure organizzative

Queste misure tendono a sviluppare modelli organizzativi più agili ed a stimolare la nascita di un vero lavoro agile (cosiddetto smartworking), che sia supportato da formazione e strumentazione ad hoc. Le ricadute per la società e per l'ambiente sarebbero significative.

5. Nascita di un credito di imposta:
- a. con il massimale di 2.000,00 euro per lavoratore per la formazione al lavoro agile o su tematiche inerenti la digitalizzazione delle modalità di lavoro, per quei lavoratori che svolgono la loro attività in via prevalente (almeno 3 giorni a settimana) in modalità agile;
 - b. alle aziende che investono nelle infrastrutture per il lavoro agile prevedere un credito d'imposta/bonus di 1.000,00 euro per ogni dipendente per l'acquisto di hardware e software (pc portatili, smartphone, ecc.) e/o come parte di investimento ripartito pro capite (per dipendente) derivante da investimenti aziendali in hardware e software nell'area TCL, incluse connessioni e cablature ottiche aziendali ad alta velocità;

6. Prevedere una imposta fiscale sostitutiva del 15% (in maniera identica alla detassazione dei premi di produttività) sui redditi fino a 80.000 euro (dei lavoratori e delle lavoratrici) per le aziende che rendono permanente il lavoro agile come modalità di lavoro prevalente (almeno 3 gg a settimana) all'interno dei contesti organizzativi, e sgravio contributivo sulla quota a carico azienda del 20%. Per gli incapienti prevedere un bonus mensile pari alle detrazioni per lavoro dipendente annue diviso 12. Congiuntamente a quanto sopra prevedere, con una modifica legislativa alla legge n.81/2017 una riduzione del 5% della retribuzione annua lorda per i lavoratori che lavorano in lavoro agile (pari o superiore 4 gg a settimana), a questi lavoratori viene rimborsato (con esenzione fiscale e previdenziale) il costo dei trasferimenti nelle giornate in cui si recano in azienda.
7. Le misure di cui ai punti 5 e 6 sono attivate con il coinvolgimento effettivo e permanente di almeno il 30% del personale dipendente che potenzialmente potrebbe usufruire del lavoro agile.
8. Prevedere per i contratti a qualunque livello stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente rappresentative stipulanti i ccnl di riferimento del settore di riferimento dell'azienda, che inseriscono e applichino a quote rilevanti del personale in forza modalità flessibili di gestione dell'orario di lavoro in modo da facilitare conciliazione vita-lavoro, ridurre afflussi concentrati in alcune fasce orarie, ridurre affollamento del personale negli uffici (a titolo esemplificativo: orari di lavoro mirati e specifici per la gestione dell'emergenza, orari multi periodali, rimodulazione orari di lavoro giornalieri per evitare assembramenti in ingresso, uscita e a mensa, lavori di ufficio anche il sabato e la domenica, aperture al pubblico anche serali, ecc.) l'applicazione, per tutto il periodo di vigenza del ccnl, per il personale con reddito inferiore a 80.000 euro, un regime di sgravio contributivo pari all'azzeramento degli altri contributi diversi dall'IVS e del premio Inail, e per il lavoratore coinvolto in modo continuativo l'applicazione di una aliquota unica IRPEF a livello fiscale pari all'15% e per gli incapienti prevedere un bonus mensile pari alle detrazioni per lavoro dipendente annue diviso 12.
9. Per le figure dirigenziali prevedere la nascita di un FIS (Fondo Integrativo Salariale) specifico ad hoc per il sostegno al reddito, attivabile solo in casi di crisi di intero settore produttivo o di emergenza nazionale e non in casi di crisi aziendale. Questo perché in una situazione come quella attuale (emergenza nazionale) o nei casi di crisi di intero settore produttivo, la responsabilità non è imputabile a nessun lavoratore e la possibilità di ricollocarsi è molto

limitata anche per questa figura professionale. Dare pertanto la possibilità alle aziende di poter ricorrere - per periodi limitati 6-12 mesi utilizzando come retribuzione di riferimento del FIS quella minima prevista dai CCNL applicati - potrebbe essere uno strumento utile per evitare licenziamenti di figure in possesso di esperienze e competenze utili per favorire la ripresa delle aziende entrate in crisi in questa emergenza.

Misure per la riconversione ed il reimpiego

10. Per le aziende che riconvertono gli assetti produttivi nei settori definiti strategici dallo stato (es. produzione mascherine, respiratori, farmaci, device correlati all'emergenza, etc.) e hanno avuto un abbattimento dei ricavi del 33% del 1° quadrimestre del 2020 rispetto allo stesso del 2019 (nella produzione pre-riconversione) e non accedono alla cassa integrazione e al FIS e mantengono i livelli occupazionali al 30.05.2020 fino al 31.12.2021 investendo in formazione per la riconversione e riqualificazione del personale per nuovi ruoli organizzativi:
- a. decontribuzione del 50%; detassazione per i lavoratori con aliquota del 20% (2020 e 2021 per contribuzione e detassazione);
 - b. finanziamento del 50% a fondo perduto del costo delle ore di formazione fatte dal personale in forza sulle tematiche legate alla riconversione e alla sicurezza sul lavoro.
11. Per le aziende che assumono da 01.05.2020 fino al 31.12.2020 lavoratori a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di almeno 24 mesi senza soluzione di continuità con il precedente impiego, da aziende cessate o che hanno ridotto l'attività per l'emergenza coronavirus o lavoratori entrati in cassa integrazione nel corso del 2020, viene prevista la decontribuzione del 100% dei contributi (Inps e Inail) per 24 mesi se assunti a tempo determinato e per 36 mesi se assunti a tempo indeterminato. Per i lavoratori assunti a tempo determinato secondo il capoverso precedente è istituita una causale specifica di assunzione Covid-19 Nazionale valida per tutti i 24 mesi, in alternativa prevedere la sospensione della causali sui rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31.12.2021.

Questo cerca di stimolare la nascita e la riconversione nelle aziende che potrebbero avere una crisi produttiva, e cerca di rendere autosufficiente per alcuni beni l'Italia.

Conclusioni.

Con le nostre proposte, in estrema sintesi riteniamo importante premiare e incentivare le aziende che mantengono attiva la loro forza lavoro, la riqualificano, investono su nuove modalità di lavoro e hanno il coraggio di assumere lavoratori anche in questa fase di incertezza. Le misure che indichiamo tengono anche conto di quella che è da sempre una criticità del nostro paese: la lentezza attuativa correlata alla burocrazia, infatti ciò che proponiamo nella maggior parte dei casi è fruibile immediatamente, senza complicazioni documentali o procedurali.


Queste le cose che secondo noi possono aiutare la ripresa.

Le condividiamo con tutti sperando di servire la nostra Regione ed il nostro Paese.

Roma, Natale della Città 21.04.2020

Il Presidente AIDP Lazio

David Trotti



Il gruppo di lavoro sui temi della emergenza Covid-19 in seno al Direttivo Regionale Lazio AIDP.
Michele Tripaldi, Corrado Cingolani, Marco Micaroni, Daniele Piacentini.

I membri del Direttivo Regionale Lazio AIDP

Patrizio Maria Agostini, Francesca Brudaglio, Ciro Cafiero, Davide Maggio, Maurizio Manicastri, Elin Miroddi, Nicolò Schittone, Chiara Temperanza, Fabio Tongiorgi, Giampiero Tuffilli, Luigi Vignali.