

CGIL



CAMPANIA

PERIODICO FEBBRAIO 2021

Hanno scritto su questo numero:

RAFFAELE MEO

VINCENZO DI VITA

DOMENICO DE BLASIO

ANTONIO COPPOLA

Il governo delle innovazioni tecnologiche ed organizzative caratterizzeranno in misura sempre più marcata l'azione delle organizzazioni sindacali. In questo numero analizziamo una trasformazione dell'organizzazione del lavoro come lo smart working nei nessi con le condizioni di lavoro e con la produttività delle aziende.

Affrontiamo anche il tema della finanza complementare che potrebbe avere sicuramente ampi margini di sviluppo in un paese bancocentrico come l'Italia.

Questa può essere una possibilità di diversificazione dei modelli organizzativi delle aziende del settore finanziario, aprendo la strada a nuovi ruoli e professionalità. In un altro articolo riportiamo una sentenza della Corte di Cassazione sull'importanza che riveste, ai fini della sicurezza degli ambienti di lavoro, il documento di valutazione dei rischi.

L'emergenza sanitaria conseguente alla pandemia di COVID-19 ha attivato in tutti i paesi misure governative di blocco delle attività e di lockdown finalizzate al distanziamento sociale anche sui luoghi di lavoro; è stato, pertanto, incentivato il ricorso alle modalità di lavoro agile. In Italia, gli interventi in tale direzione si sono succeduti da marzo 2020 a partire dal D.P.C.M. del 22.3.2020 modificato dal D.M. 25.3.2020.

Secondo i dati recentemente pubblicati dalla Banca di Italia (Domenico Depalo e Federico Giorgi, Note Covid-19 - Il lavoro da remoto in Italia durante la Pandemia: i lavoratori del settore privato - 22 gennaio 2021 e Walter Giuzio e Lucia Rizzica, Note Covid-19 - Il lavoro da remoto in Italia durante la Pandemia: le Amministrazioni Pubbliche, 22 gennaio 2021):

- nel settore privato non agricolo, la quota di addetti in lavoro agile sul totale degli occupati è passata dall'1,4% al 14,4% tra il secondo semestre 2019 ed il secondo trimestre 2020. Nello stesso intervallo temporale, l'incidenza dei lavoratori in smart working nella pubblica amministrazione in senso stretto è salita dal 1% al 30% (cfr. tabella 1);
- nel settore privato non agricolo, il comparto delle attività finanziarie ed assicurative è stato interessato dalla maggiore diffusione del lavoro agile tra il secondo semestre 2019 ed il secondo semestre 2020 (dal 1,9% del 51,1%) dopo il settore dell'informazione e comunicazione (dal 5,8% al 58,6%);

Tav.1- Percentuale di lavoratori in lavoro agile sul totale in Italia nel settore privato non agricolo ed in particolare nel settore finanziario ed assicurativo (fonte: Banca di Italia Note Covid -19 del 22 gennaio 2021 Il lavoro da remoto in Italia durante la Pandemia: i lavoratori del settore privato di D. Depalo e F. Giorgi)

	Q2-2019	Q2-2020
Quota di lavoratori del settore privato in lavoro remoto	1,4%	14,4%
di cui quota dei lavoratori del settore finanziario ed assicurativo in lavoro remoto	1,9%	51,1%
Quota di lavoratori del settore pubblico in lavoro remoto	0,99%	30,09%

- sempre nel settore privato, lo smart working ha riguardato in misura maggiore le lavoratrici, il personale residente nelle regioni centrosettentrionali del Paese e con più alto titolo di studio (cfr. tabella 2).

Tav. 2- Dipendenti: quote in lavoro agile distinte per genere e residenza nel settore privato non agricolo e nel settore finanziario ed assicurativo (fonte: Banca di Italia Note Covid -19 del 22 gennaio 2021 Il lavoro da remoto in Italia durante la Pandemia: i lavoratori del settore privato di D. Depalo e F. Giorgi)

	Lavoratori		Lavoratrici	
	Q2-2019	Q2-2020	Q2-2019	Q2-2020
Genere				
Italia	1,3%	12,8%	1,5%	16,9%
Area				
Nord	1,7%	14,7%	1,8%	19,0%
Centro	1,0%	15,5%	1,3%	16,9%
Mezzogiorno	0,8%	6,1%	0,7%	9,5%
Studio				
Titolo di studio di base	0,5%	1,5%	1,0%	2,5%
Titolo di studio superiori	1,2%	12,4%	1,2%	15,7%
Laurea o più	4,5%	45,3%	3,0%	39,7%
Settore				
Settore Finanziario ed assicurativo	1,7%	51,9%	2,1%	50,4%

Alcuni recenti ricerche hanno esaminato, tra gli altri aspetti, gli effetti della diffusione del lavoro agile sulla variazione della produttività e sulla contrazione dei costi immobiliari ed operativi delle aziende. Un'indagine condotta prima dell'emergenza pandemica Covid-19 (Marta Angelici and Paola Profeta, Smart working: Work Flexibility without Constraints - febbraio 2020) e basata sulle osservazioni comparative per un periodo di 9 mesi di due gruppi di addetti, di cui il primo in lavoro smart ed il secondo in lavoro tradizionale, ha rilevato che i lavoratori del primo gruppo hanno usufruito mediamente di 5-6 giorni di assenza in meno ed hanno rispettato le scadenze lavorative in misura superiore del 4% rispetto ai lavoratori del secondo. Sulla base dei risultati dell'indagine, confermata anche da ricerche svolte negli USA, l'Ufficio Studio PWC Italia (Smart Working – novembre 2020) stima un aumento del 1,2% del PIL italiano nel caso in cui lo smart working fosse pienamente utilizzato da tutti gli addetti le cui lavorazioni lo consentano (35% dei lavoratori italiani secondo la stima elaborata da J. I. Dingel e B. Neiman in How Many Jobs Can be Done at Home? - June 2020 Becker Friedman Institute).

Un altro recente lavoro (C. Crummenerl, S. Paolini, C. Perronet, I. Lamothe, S. Ravindranath, I. Schastok et alia - The Future of Work: from remote to hybrid - Capgemini Research Institute - dicembre 2020) ha preso in esame un campione di 5.000 organizzazioni ed imprese di nove paesi (Italia, Francia, Olanda, Germania, Usa, India, Spagna, Svezia, UK) operanti in dieci differenti settori (tra cui Finanza e Contabilità).

Il 61% delle imprese italiane intervistate (cfr. tab. 3) ha sperimentato nel terzo trimestre 2020 guadagni di produttività riconducibili al lavoro da remoto mentre solo il 20% delle aziende ha registrato una contrazione nello stesso periodo; si tratti di risultati in linea con quelli rilevati considerando tutte le imprese del campione (rispettivamente 63% e 16%).

Tab.3 - distribuzione percentuale delle aziende dei vari paesi ed in particolare di quelle italiane oggetto dell'indagine secondo le variazioni di produttività riconducibili al lavoro da remoto registrate nel Q3-2020 (fonte: C. Crummenerl, S. Paolini, C. Perronet, I. Lamothe, S. Ravindranath, I. Schastok et alia - The Future of Work: from remote to hybrid - Capgemini Research Institute - dicembre 2020)		
	Totale	Italia
Crescita Produttività	63%	61%
Nessuna variazione	16%	24%
Decrescita	20%	16%
Nessuna risposta	1%	0%

Per le imprese italiane che hanno registrato guadagni di produttività, l'aumento medio è stato del 17% con un intervallo di variazione tra il 12% ed il 24%. Anche questi dati sono in linea sostanzialmente con quelli campionari (cfr. tab. 4).

Tab.4 - Intervallo di crescita di produttività riconducibile al lavoro da remoto nel Q3-2020 per le aziende italiane e dei paesi del campione dell'indagine (fonte: cit. in tab. 3) .		
	Totale	Italia
intervallo di crescita produttività	13% - 24%	12%-24%
crescita media produttività	18%	17%

Nel settore finanziario e contabilità il 58% di tutte le imprese del campione (quindi italiane e degli altri otto paesi) ha registrato nel terzo trimestre 2020 aumenti di produttività dovuti al lavoro da remoto (tab. 5); si tratta dell'incidenza più elevata dopo quelle dei comparti IT e comunicazione e servizi ai consumatori.

Gli incrementi di produttività del settore finanziario e contabilità sono stati mediamente pari al 16% con un intervallo di variazione rilevato tra l'11% ed il 25%.

Tab.5 - distribuzione percentuale delle aziende nel settore finanza e contabilità e nei settori di confronto secondo le variazioni di produttività dovute al lavoro da remoto nel Q3-2020 (fonte: citata in tabella 3).

	IT-digitale	Assistenza ai clienti	Finanza e contabilità	Produzione Manifatturiera	Ricerca e sviluppo, Innovazione
<i>Crescita Produttività</i>	68%	60%	58%	51%	51%
<i>Nessuna variazione</i>	15%	17%	20%	23%	22%
<i>Decrescita</i>	15%	20%	20%	20%	26%
<i>Nessuna risposta</i>	2%	3%	2%	6%	1%

Secondo i lavoratori intervistati, i vantaggi in termini di performance di tale modalità lavorativa sono da individuarsi nel risparmio di tempo per recarsi al lavoro, nella flessibilità negli orari di lavoro, nelle minori distrazioni connesse all'attività home work rispetto al lavoro in ufficio.

Indicative sono le stime delle aziende riguardo i futuri risparmi in alcune tipologie di costi (cfr. tab. 6): la quasi totalità delle imprese intervistate (92%) prevede, infatti, di ridurre i costi immobiliari nei prossimi due o tre anni. Nel comparto bancario ed assicurativo, le imprese intervistate prevedono di diminuire nel prossimo biennio o triennio i costi immobiliari, operativi e di gestione di oltre il 25%.

Tab.6 -intervallo dei risparmi di spesa riconducibili al lavoro da remoto stimati dalle imprese bancarie ed assicurative del campione per i prossimi 2-3 anni (fonte: citata in tab. 3)

	SETTORE BANCARIO		SETTORE ASSICURATIVO	
	Costi immobiliari	Costi operativi e di gestione*	Costi immobiliari	Costi operativi e di gestione*
<i>intervallo di riduzione delle spese</i>	21% - 39%	21% - 39%	28% - 47%	27% - 46%
<i>riduzione media delle spese</i>	28%	28%	28%	27%

** forniture per ufficio, costi energetici, telefonia e internet, costi di riscaldamento o condizionamento dell'aria, etc.*

Secondo il lavoro Note Covid-19 della Banca di Italia relativo ai lavoratori del settore privato, sopra citato, “durante il periodo di Covid-19 rispetto ai lavoratori non in smart working, la retribuzione di quelli che hanno svolto il lavoro da remoto è stata superiore del 6% riflettendo in larga parte il maggior numero di ore lavorate (in media, 2 ore alla settimana, pari a circa il 6%): controllando per il numero di ore lavorate il differenziale nella retribuzione non è invece significativo”.

Secondo il report, il risultato è nella stessa direzione della ricerca di Bloom ed altri (N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z. J. Ying, Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment - 2015) che stimano un aumento del prodotto del lavoratore del 13%, prevalentemente riconducibile alla maggiore quantità di lavoro effettivo, pari al 9%, e per il residuo 4% alla maggiore produttività nell'unità di tempo.

L'aumento della produttività potrebbe quindi essere determinato principalmente dall'aumento delle ore lavorate. La crescita del carico di lavoro in termini di ore lavorative a è stata, d'altronde, confermata anche da una ricerca LinkedIn Italia su 2.000 lavoratori italiani in smart working durante il lockdown che ha evidenziato un aumento di un'ora in più al giorno di lavoro per il 48% degli intervistati.

Le indagini commentate ed altre non citate mettono in guardia dall'impatto dell'eccessivo ricorso allo smart working quali il collegamento continuo, il prolungamento della giornata lavorativa, l'isolamento specie nei lavoratori neoassunti, la difficoltà di comunicazione, la sovrapposizione tra vita lavorativa e vita personale, con rischi del c.d. burn out lavorativo; questi effetti negativi tendono ad essere superiori ai benefici oltre un certo numero di ore di lavoro in remoto (cfr. OCSE- Productivity gains from teleworking in the post Covid-19 era, How can public policies make it happen? Settembre 2020).

In conclusione, la recente forte diffusione del lavoro, in particolare nel settore finanziario ed assicurativo, pone la necessità di regolamentare mediante la normativa nazionale ed i contratti collettivi nazionali ed aziendali le relative modalità di svolgimento nell'ottica di contenerne gli effetti negativi. Le ricerche, tra cui quelle passate sinteticamente in rassegna, hanno evidenziato gli effetti del ricorso del lavoro agile sul benessere degli addetti e sulla performance delle aziende in termini di produttività e di controllo dei costi.

Si aprono, quindi, spazi di indagine e di riflessione sui fattori alla base delle variazioni della performance dovute al lavoro agile, sulla quantificazione di tali variazioni anche in relazioni alle tipologie di lavorazioni, alle qualifiche dei lavoratori, alle dimensioni ed alle altre caratteristiche strutturali delle imprese, sulle modalità di distribuzione ai lavoratori, mediante adeguamenti salariale o sistemi contrattati di premi, degli aumenti di produttività conseguiti, sui meccanismi di copertura degli oneri sostenuti dal personale durante il lavoro agile e, soprattutto, si afferma la necessità di definire limiti orari al lavoro agile oltre i quali i livelli di benessere e di soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono penalizzati.

A nostro parere l'evidenza empirica e le esperienze aziendali in altri paesi ("according to a recent study, more than 20% of companies in the US are helping to pay for their employees' home-office equipment": Fonte: pag. 19 The Future of Work: from remote to hybrid - Capgemini Research Institute - dicembre 2020 sopra citato) dimostra che ci sono le condizioni, visto l'aumento di produttività collegato al lavoro agile, per rivendicare, nelle prossime tornate contrattuali, acquisizioni salariali come il pagamento del buono pasto e un ristoro economico per le maggiori spese sostenute dalle lavoratrici e lavoratori che operano da remoto.

FONTI:

Domenico Depalo e Federico Giorgi, Note Covid -19- Il lavoro da remoto in Italia durante la Pandemia: i lavoratori del settore privato - 22 gennaio 2021 - Banca di Italia

Walter Giuzio e Lucia Rizzica, Note Covid-19 - Il lavoro da remoto in Italia durante la Pandemia: le Amministrazioni Pubbliche, 22 gennaio 2021 - Banca di Italia

Marta Angelici and Paola Profeta, Smart working: Work Flexibility without Constraints - febbraio 2020

a cura di S. Bicocchi, con contributo di P. Barazzetta, B. Ligonzo, E. Pomesano, F.S. Farina, A. Lamberti, R.E. Licitra, Smart Working - novembre 2020

- PWC Ufficio Studi

J. I. Dingel e B. Neiman in How Many Jobs Can be Done at Home? - June 2020 Becker Friedman Institute

C. Crummenerl, S. Paolini, C. Perronet, I. Lamothe, S. Ravindranath, I. Schastok et alia - The Future of Work: from remote to hybrid - Capgemini Research Institute - dicembre 2020

N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z. J. Ying, Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment - 2015

OCSE- Productivity gains from teleworking in the post Covid-19 era, How can public policies make it happen? Settembre 2020

Organizzazione del lavoro e spazi di lavoro Salute e sicurezza

Organizzazione del lavoro e spazi di lavoro

Il lockdown del 2020 ci ha consegnato un resoconto fedele di quanto il lavorare da remoto possa essere pericoloso e stressante. La stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori è stata catapultata in una dimensione sconosciuta, necessitata dalla fase emergenziale, che ha azzerato tutti gli aspetti potenzialmente positivi del lavoro agile, esaltandone le negatività.

Da questa constatazione è utile ripartire per evidenziare che quanto stiamo sperimentando sia molto lontano dal nostro obiettivo sindacale, ma anche dalla volontà iniziale degli estensori della norma. Nei mesi di marzo e aprile, la casa, una casa spesso particolarmente affollata, si è sostituita completamente alla tradizionale postazione di lavoro.

Ciò ha causato il problema che occorre fin da subito fronteggiare: lo smart working non può essere la modalità esclusiva in cui si presta la propria attività.

Bisogna pertanto prevedere negli accordi una costante alternanza fra presenza fisica in sede e lavoro agile. Bisogna evitare che chi lavora da remoto perda il contatto con la sua realtà lavorativa consueta, con i suoi rituali, con i colleghi, andando a costituire una appendice distaccata, lontana, “remota”, appunto, e pertanto facilmente removibile.

La sede di lavoro alternativa a quella abituale può essere l’abitazione, ma anche qualsiasi altro posto purché idoneo a consentire lo svolgimento della mansione. Si può lavorare in spazi comuni dotati di connessione gratuita, ma anche variare la propria postazione a seconda dei propri naturali spostamenti.

La domiciliazione forzata registrata nella fase più acuta della pandemia deve essere progressivamente superata e, salvo casi eccezionali e comunque limitati nel tempo, non può coincidere con l’ordinaria esecuzione della prestazione in modalità agile che, come si è detto, deve prevedere una costante alternanza con la modalità tradizionale.

Lo spazio di lavoro non è però solamente quello nuovo che si va a colmare allontanandosi dall’ufficio, ma anche quello che si lascia vuoto, individuando così un’altra postazione.

E’ necessario, pertanto, comprendere come vengono ridisegnati gli spazi aziendali in quelle imprese che decidono di puntare massicciamente sullo smart working: possono essere riorganizzazioni positive che ripensano i locali e le postazioni in modo da poter garantire il rispetto del distanziamento fisico e impedire il formarsi di assembramenti, ma possono essere anche operazioni di trasformazioni le cui ripercussioni si scaricano su altri lavoratori dell’impresa o del sito, quelli che fino a ieri, ad esempio, si occupavano della ristorazione, delle pulizie, della vigilanza.

L’impatto di una scelta così importante sull’organizzazione del lavoro non è neutro e non riguarda solo i lavoratori a cui si rivolge. Diventa pertanto necessario sul piano politico, porsi fin dall’apertura del confronto il problema delle conseguenze che un tale cambiamento comporta in termini di quantità e qualità della occupazione a vario titolo interessata dalla innovazione.

Sarebbe poi interessante aprire il confronto alla possibilità di individuare spazi condivisi che offrano ai lavoratori servizi differenti anche nell’ottica del recupero di aree urbane dismesse. Il tema dell’utilizzo di spazi come questi può anche essere garantito nell’ambito dell’offerta del welfare contrattuale, come intreccio virtuoso con le politiche del territorio.

Possiamo affermare che dal 2017 al 23 febbraio 2020 lo smart working ha rappresentato più una opportunità che veniva concessa al singolo lavoratore a fronte di esigenza di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, che una scelta strategica dell’impresa. La sperimentazione di massa avvenuta fra marzo e maggio di quest’anno ha dimostrato che parti sempre più consistenti di attività possono essere svolte da remoto, senza cali di produttività e con indiscutibili vantaggi in termini di contenimento dei costi.

Riguardo a questo ultimo punto è utile soffermarsi sulla ricorrente problematica del riconoscimento del ticket mensa.

Essendo quest’ultimo un emolumento negli ultimi anni divenuto una forma spuria di riconoscimento di salario non necessariamente legata alla fruizione del pasto, è necessario preservarlo anche per le lavoratrici ed i lavoratori che lavorano da remoto. Si tratta di un orientamento da condividere e assumere in via generale, fermo restando che ogni negoziazione è chiamata in piena autonomia a individuare equilibri che possono garantirne il riconoscimento, così come sancirne il superamento, a fronte di scambi ritenuti appropriati.

In una fase in cui le vertenze su questo specifico aspetto non sono ancora, per numero ed esito, da poter sorreggere per via legale una interpretazione “estensiva”, è giusto evidenziare che, laddove il riconoscimento del buono pasto sia slegato dalla sua effettiva fruizione, sarà più agevole sostenere che lo stesso debba essere conservato indipendentemente dalla presenza del lavoratore in azienda. Dato per acquisito il principio di non discriminazione salariale, in generale e al di là del riconoscimento del buono pasto, è evidente che occorrerà definire, nell’ambito del lavoro agile, gli effetti di alcuni istituti che si basano sulla prestazione oraria.

Dai premi di risultato basati anche sulla presenza, a tutto il sistema di maturazione dei permessi, è bene che l’azione negoziale faciliti una corretta estensione di tutele e riconoscimenti economici anche a chi svolge la propria prestazione in remoto.

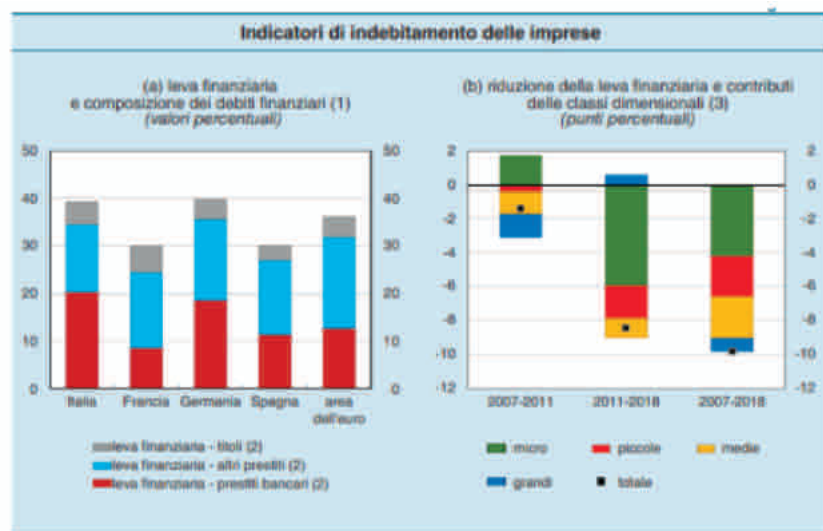
In conclusione: lo smart working va negoziato ora in quanto parte strutturale di una organizzazione del lavoro in via di ridefinizione, e non più, come in un recente passato, in quanto diritto individuale utile e gradito ad una categoria precisa di lavoratori.

Negli anni successivi alla crisi del 2011, l'indebitamento finanziario delle imprese italiane è andato progressivamente riducendosi principalmente a causa della contrazione dei prestiti bancari.

Nel 2019 i debiti finanziari delle imprese erano il 68% sul PIL rispetto al 78% del 2015.

La leva finanziaria (rapporto debiti finanziari/debiti finanziari + patrimonio netto) si è ridotta al 39% rispetto al 43,3% del 2015 ed al 48% nel 2011 (cfr. fig. 1).

Figura 1 (Fonte: Relazione della Banca di Italia anno 2019)

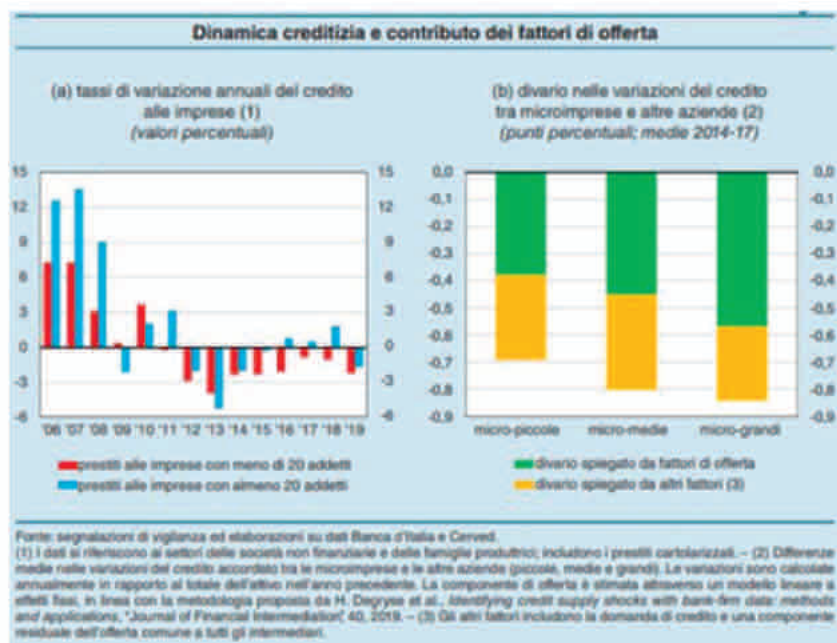


Fonte: Banca d'Italia, BCE e Cerved.
 (1) I dati si riferiscono al settore delle società non finanziarie. Per la definizione delle serie e per le modalità di calcolo, cfr. nella sezione Note metodologiche dell'Appendice la voce Attività e passività finanziarie dell'Italia. – (2) La leva finanziaria è pari al rapporto tra i debiti finanziari e la somma degli stessi con il patrimonio netto, valutato ai prezzi di mercato. – (3) Le elaborazioni sono basate su campioni annuali che includono in media circa 550.000 società di capitale. La leva finanziaria è pari al rapporto tra i debiti finanziari e la somma degli stessi con il patrimonio netto, valutato ai valori di bilancio. Per la definizione delle modalità di calcolo, cfr. nella sezione Note metodologiche dell'Appendice la voce Imprese: leva finanziaria e contributi delle classi dimensionali alla sua variazione.

Nonostante questa tendenza, l'incidenza dell'indebitamento bancario delle imprese italiane continuava ad essere superiore a quello delle aziende francesi, spagnole, tedesche ed, in media, delle aziende dell'area euro.

In particolare, i prestiti a favore delle imprese più piccole (con meno di 20 addetti) si sono continuamente ridotti dal 2011 soprattutto a causa dell'irrigidimento nelle condizioni di offerta da parte delle banche, in particolare di quelle di maggiori dimensioni (cfr. fig. 2).

Figura 2 (Fonte: Relazione della Banca di Italia anno 2019)



Fonte: segnalazioni di vigilanza ed elaborazioni su dati Banca d'Italia e Cerved.
 (1) I dati si riferiscono ai settori delle società non finanziarie e delle famiglie produttive; includono i prestiti cartolarizzati. – (2) Differenze medie nelle variazioni del credito accordato tra le microimprese e le altre aziende (piccole, medie e grandi). Le variazioni sono calcolate annualmente in rapporto al totale dell'attivo nell'anno precedente. La componente di offerta è stimata attraverso un modello lineare a effetti fissi, in linea con la metodologia proposta da H. Degryse et al., "Identifying credit supply shocks with bank-firm data: methods and applications", "Journal of Financial Intermediation" 40, 2019. – (3) Gli altri fattori includono la domanda di credito e una componente residuale dell'offerta comune a tutti gli intermediari.

Questo trend è proseguito anche durante la recente fase pandemica per effetto del blocco delle attività produttività e della fase recessiva e di incertezza congiunturale.

Negli anni successivi al 2011, le imprese hanno reagito cercando di diversificare le fonti di finanziamento ed utilizzando gli strumenti finanziari complementari al canale bancario.

Lo sviluppo delle piattaforme tecnologiche che hanno agevolato l'incontro tra domanda ed offerta di fondi, gli interventi normativi e fiscali sia nazionali che comunitari, le politiche più selettive di offerta del credito bancario hanno sviluppato nuove forme di raccolta di risparmio proveniente dagli investitori istituzionali (fondi pensione, assicurazioni, etc.) dalla clientela private e dalla clientela retail da canalizzare presso il settore privato produttivo come i fondi di private capital (private equity, del private debt e del venture capital), i minibond, il lending crowdfunding, l'invoice direct, il direct lending, i PIR.

Secondo i dati dell'Osservatorio sulla Finanza Alternativa del Politecnico di Milano, nel periodo compreso tra luglio 2019 e luglio 2020 i flussi dei finanziamenti di questi strumenti sono aumentati del +4% rispetto al periodo luglio 2018–luglio 2019 (2,67 mld vs 2,56 mld: fonte terzo Quaderno di ricerca sulla Finanza alternativa per le pmi in Italia, redatto dagli Osservatori Entrepreneurship Finance&Innovation della School of Management del Politecnico di Milano).

Nell'attuale fase ciclica ed in quella futura post pandemica, presumibilmente caratterizzata da processi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di riconversione delle imprese, le PMI potrebbero ricorrere in misura crescente a queste tipologie di finanziamenti.

Le caratteristiche di questi strumenti, in particolare dei fondi di private equity e private debt, consistenti in prestiti non standardizzati ma definiti secondo le specifiche esigenze di finanziamento delle imprese, che tengono principalmente della redditività del progetto di investimento da finanziare (business plan) rispetto alle garanzie prestate, che veicolano le risorse sul finanziamento degli investimenti a medio-lungo termine più che sul finanziamento del capitale circolante, si presentano in particolare adatti a quelle imprese giovani piccole e di media dimensioni, in fase di start-up che vogliono effettuare investimenti in settori dinamici, come la green economy e il digitale, elevati in fase di impianto. Esse permettono anche l'instaurarsi di relazioni intermediario-impresa di lungo periodo con servizi di consulenza e supporto di elevata professionalità e di alto valore aggiunto.

Il ruolo che questi strumenti complementari al credito bancario possono svolgere nel canalizzare il risparmio sia di investitori istituzionali (come i fondi pensione o le compagnie assicurative) sia dei risparmiatori retail può essere rilevante nell'attuale fase pandemica e, soprattutto, in quella successiva di ripresa delle attività economiche a condizione, ovviamente, che siano definiti mediante apposita analisi i rischi di ogni strumento di raccolta e che gli stessi siano adeguati agli specifici profili di rischio e rendimenti attesi del datore dei fondi.

In questo settore gli intermediari bancari possono svolgere un importante ruolo non solo nel reperimento e nell'erogazione dei fondi mediante questi strumenti complementari al credito bancario. Essi possono, infatti, offrire servizi nello studio dei progetti, possono supportare le imprese e fornire loro consulenza grazie al patrimonio conoscitivo, alle competenze, alle economie di scala ed alle strutture organizzative di cui dispongono.

E' nostro convincimento che la valutazione del rischio sia un fattore determinante per la salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Gli art. 17 e 28 del Dgls 81/08 relativamente: Agli obblighi del datore di lavoro non delegabili e Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, restano i capisaldi a cui ispirarsi per una efficace prevenzione, eliminazione e mitigazione di tutti i rischi possibili e prevedibili in ambito lavorativo.

La sentenza n. 4075 del 3 febbraio 2021 della Corte di Cassazione fa estrema chiarezza sull'argomento.

Con la sentenza numero 4075 del 3 febbraio 2021 la Corte di Cassazione stabilisce il principio secondo cui, a prescindere da quanto previsto dal DVR, documento di valutazione del rischio, tra gli obblighi in capo al datore di lavoro vi è quello di porre in essere ulteriori cautele per evitare gli infortuni.

La Corte di Cassazione prevede obblighi più stringenti per il datore di lavoro in ordine alle misure volte ad evitare il rischio di infortunio.

Con la sentenza numero 4075 del 3 febbraio 2021, infatti, la Suprema Corte enuncia il principio secondo cui datore di lavoro ha il dovere di porre in essere ulteriori cautele per evitare il pericolo di infortuni, seppur non previste dal DVR, documento di valutazione dei rischi, di cui all'articolo 28 del Dlgs n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

È un postulato, questo, che assume una grande rilevanza in riferimento alla posizione di garanzia che riveste il datore di lavoro che, necessariamente, deve assicurare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti in ambiente lavorativo.

Gli obblighi per evitare infortuni vanno oltre il DVR. La sentenza numero 4075 del 3 febbraio 2021 riguarda il grave incidente di cui è rimasto vittima un apprendista che, in occasione di un intervento di manutenzione, è precipitato insieme alla cabina ascensore su cui stava operando..

Il datore di lavoro, risultato responsabile in entrambi i primi gradi di giudizio, si difende adducendo quale motivazione l'assenza di una specifica previsione nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 del Dlgs n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

Il documento di valutazione dei rischi (DVR), infatti, è il prospetto che racchiude rischi e misure di prevenzione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, ed è obbligatorio per tutte le aziende con almeno un dipendente.

Tuttavia, trattandosi di un documento che si limita ad individuare i possibili rischi presenti in un luogo di lavoro, non può essere considerato motivo di esenzione di responsabilità per il datore di lavoro.

La valutazione e la previsione di tutti i rischi

Il ricorrente, quindi, nel caso di specie, si è visto respingere l'istanza proprio perché non si può considerare causa esimente da responsabilità la circostanza che il documento della sicurezza non avesse previsto specificamente tale rischio.

Anzi, il non aver contemplato nel documento di valutazione di rischio l'evenienza di un infortunio del genere e non aver, conseguentemente, apportato tutte le misure necessarie, lo rendono "doppiamente" responsabile.

Egli, infatti, da una parte, ha violato il citato articolo 28, per omessa previsione e, dall'altra l'articolo 17, per omessa valutazione del rischio.

A riguardo, la Corte di legittimità si è espressa in questi termini:

"Ed invero, non, può essere infatti posto in dubbio, come fa il ricorrente, che nella specie fosse doveroso il porre in essere ulteriori cautele per evitare il rischio di evento infausto a prescindere dal contenuto del documento di valutazione del rischio previsto dall'art. 28 D.Lgs 81/2008".