

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

3/2020

UN TESORO NEL RINNOVO DEI CCNL

Accanto alle misure di carattere più emergenziale servono politiche di sostegno alla domanda interna

IL FUTURO DELLO SMART WORKING

Un percorso ancora da costruire tra luci e ombre. Un'esperienza positiva ma non priva di criticità

LE TUTELE PER I PROFESSIONISTI

La proposta di legge del CNEL per un nuovo strumento di tutela del reddito per i lavoratori autonomi

USCIRE DALLA LOGICA DELL'EMERGENZA PER SUPERARE LA CRISI



10



14



16

22



24



29



36



40



editoriale



SERVE UN CAMBIO DI PASSO RADICALE DELLE POLITICHE DELL'UNIONE IN MATERIA ECONOMICA E SOCIALE

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

I contenuti di questo numero del Notiziario danno conto della intensità e della qualità del lavoro svolto dal CNEL, dai suoi consiglieri e dai suoi uffici, in questo difficile periodo. I lavori di tutti gli organi, consiglio e commissioni, si sono svolti con regolarità, sia pure prevalentemente a distanza. Tutti noi abbiamo seguito con intensa partecipazione le drammatiche vicende della emergenza Covid-19, che hanno inciso profondamente non solo sulla economia ma anche sulla vita delle persone. Abbiamo interloquito costantemente con le parti sociali e con le istituzioni offrendo le nostre osservazioni e proposte sulle diverse prese di posizione che si sono succedute in questi mesi. I rapporti con il Cese e con i Comitati economici e sociali di altri Paesi, cioè gli organi come il CNEL, sono stati particolarmente intensi, perché più che mai in queste difficili circostanze abbiamo sentito la necessità di una Europa più unita e più solidale. Nei nostri documenti abbiamo più volte richiamato tale necessità, sottolineando come le politiche dell'Unione in materia economica e sociale dovessero segnare un cambio di passo radicale, perché da questo dipende il futuro di tutti e la stessa sopravvivenza dell'Unione. Si è detto, solo con qualche enfasi, che in questi 100 giorni l'Europa è cambiata più che in trent'anni.

SOMMARIO

- 6 PNR 2020: un caso unico**
Le valutazioni del CNEL espresse in audizione e con un parere
- 13 Fase 3, servono più risorse per gli enti locali**
Il Parere del CNEL su "Gli impatti della pandemia sulle finanze delle amministrazioni comunali"
- 21 Il bene comune nel business!**
Negli Stati Uniti si è parlato di epocale inversione di tendenza nella filosofia degli imprenditori
- 23 Enti locali strategici nella ripartenza, ma mancano risorse umane**
L'intervento del Segretario Generale del CNEL al Forum PA 2020
- 18 Il Recovery fund occasione storica per il rilancio del Paese**
- 26 Aumenta ancora il numero dei CCNL vigenti depositati al CNEL**
I numeri dell'Archivio nazionale dei contratti
- 32 Rinnovo ccnl sanità privata e Croce rossa/Terzo settore**
Nel contratto si riconosce il valore delle relazioni sindacali sulla produttività
- 24 Dal CNEL due nuovi disegni di legge e i documenti su PNR e semplificazioni**
- 31 L'accordo interconfederale Cifa-Confasal per un nuovo modello di relazioni industriali**
Le parti auspicano l'apertura di un tavolo di discussione in seno al CNEL



Il presidente del Consiglio dei Ministri, Giuseppe Conte con la Presidente Ursula Von der Leyen al Consiglio europeo

USCIRE DALLA LOGICA DELL'EMERGENZA PER SUPERARE LA CRISI

continua da pag. 3

**I provvedimenti
assunti dalle
istituzioni
europee
esprimono
per la prima volta
un impegno
comune anche
finanziariamente
significativo**

È certo comunque che i provvedimenti assunti dalle istituzioni europee esprimono per la prima volta un impegno comune anche finanziariamente significativo per sostenere i nostri Paesi, a cominciare da quelli come l'Italia più colpiti dalla emergenza sanitaria. Ora dobbiamo essere tutti all'altezza di questo impegno, facendo il miglior uso delle risorse comuni nella direzione indicata dalla Commissione europea per gestire in modo innovativo le due grandi transizioni, quella digitale e quella verde, che determineranno il nostro futuro

verso uno sviluppo sostenibile.

Le istituzioni dell'Unione chiamate a approvare e gestire i piani di investimento previsti non dovranno tradire lo spirito dell'Unione che ha animato le scelte di questi mesi. A tale proposito il CNEL ha più volte richiamato i limiti del metodo intergovernativo adottato specie dal consiglio europeo e la necessità di superarlo.

In questo periodo abbiamo seguito e commentato tutti i provvedimenti adottati dal nostro governo a favore dei lavoratori e delle imprese per fronteggiare la emergen-

za, e ne abbiamo riconosciuto la necessità.

Tuttavia, è stata forte l'esigenza che abbiamo avvertito nel guardare al "dopo". Per tale ragione, abbiamo chiesto a 16 autorevoli personalità dell'economia, del diritto e della politica di aiutarci nella riflessione sulle sfide del domani. I loro scritti sono contenuti nel libro *"Il mondo che verrà"* e numerosi sono stati i webinar che abbiamo organizzato con gli autori e diffusi sui nostri canali social.

I contenuti dei documenti principali elaborati dal CNEL durante la pandemia sono descritti

continua da pag. 4

ti in questo Notiziario. Sottolineo che specie quelli più recenti, in particolare quelli relativi al c.d. decreto rilancio (34/2020) e al PNR, hanno, non solo avanzato proposte su punti specifici ma, indicato quelle che noi riteniamo le linee strategiche e le priorità su cui indirizzare i provvedimenti dei prossimi mesi. Queste nostre analisi e proposte sono il frutto non di posizioni isolate, ma di una elaborazione condivisa da tutta l'Assemblea e che tiene conto di una ampia serie di audizioni tenute con tutte le organizzazioni rappresentate nel Consiglio, nonché dei contributi di diversi centri di ricerca ed esperti.

L'invito che abbiamo più volte rivolto al governo e agli altri decisori pubblici è stato duplice: anzitutto di uscire al più presto dalla logica della emergenza e del breve periodo indicando le linee principali su cui avviare progetti specifici per il rilancio del Paese in coerenza con le indicazioni europee; in secondo luogo di coinvolgere le parti sociali sia nella definizione delle priorità sia nella elaborazione e attuazione dei progetti.

A questo fine abbiamo anche elaborato una serie di proposte che abbiamo sottoposto al governo prima della approvazione del decreto semplificazioni dove ab-

biamo indicato le procedure che è urgente semplificare per rendere più efficaci e veloci gli interventi pubblici, oggi più che mai necessari per realizzare molti progetti utili al paese.

Il valore aggiunto di queste nostre proposte è che esse sono state suggerite dalle varie organizzazioni presenti al CNEL che quotidianamente verificano il peso delle complicazioni burocratiche e che conoscono le modalità per superarle.

Nell'indicare le priorità che a nostro avviso sono da seguire nei progetti di rilancio del Paese abbiamo sottolineato la necessità di curarne attentamente la implementazione, che è spesso un punto debole delle nostre politiche pubbliche. Per superare questo handicap abbiamo suggerito che le varie amministrazioni coinvolte nell'attuazione dei progetti di rilancio ne prevedano precisi piani di attuazione e diano pubblicità del loro stato di avanzamento. IL CNEL

I mesi che ci attendono saranno altrettanto impegnativi di quelli appena trascorsi

può contribuire al loro monitoraggio.

Questo servirebbe a responsabilizzare tutti gli operatori incaricati dei vari progetti e a risvegliare concretamente l'attenzione della opinione pubblica.

Inoltre, tale modalità risponde anche alle in-

dicazioni delle autorità dell'Unione, che prevedono verifiche puntuali circa la effettiva attuazione dei progetti finanziati con risorse europee. I mesi che ci attendono saranno difficili tanto quanto quelli appena trascorsi e l'impegno di tutti sarà decisivo per contribuire a superare la crisi, sia quella sanitaria sia quella economica e sociale. L'Assemblea del CNEL ha deciso di continuare le attività dei gruppi di lavoro dello *stress test* dei vari settori (finora logistica, turismo, agricoltura, sanità e assistenza) alla ripresa di settembre, raccogliendo le indicazioni delle associazioni rappresentative di categoria circa i progetti concreti ritenuti più urgenti per il rilancio economico e sociale del Paese. Siamo convinti di essere di fronte a una occasione storica per l'Europa e per l'Italia e vogliamo contribuire insieme a coglierne tutte le opportunità.

Tiziano Treu
Presidente del Cnel



Il presidente del Parlamento Europeo, l'italiano David Sassoli, presenta le opportunità del Recovery fund

IL PNR E' LA SEZIONE III DEL DEF

I PNR, che hanno una valenza triennale, individuano le priorità accorpono in 3 macro aree le 24 linee guida: la prima parte riguarda le misure macroeconomiche e di politica di bilancio, la seconda include le riforme strutturali e microeconomiche, la terza riguarda le politiche del lavoro.

IL PARERE DEL CNEL

Il CNEL fornisce le sue valutazioni sul PNR con un Parere sulla base di quanto disposto dall'art. 10, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 1986, n. 936, e dall'articolo 6 della legge 24 dicembre 2012, n. 243

PNR 2020: UN CASO UNICO

Le valutazioni del CNEL espresse in audizione e con un parere

Il 27 luglio il CNEL è stato chiamato in audizione presso le Commissioni Bilancio di Camera e Senato, nell'ambito dell'attività conoscitiva preliminare all'esame del Programma Nazionale di Riforma 2020 deliberato dal Consiglio dei ministri il 6 luglio, nonché sulla relazione al Parlamento presentata al Consiglio dei ministri il 22 luglio.

Larissa Venturi
Cnel

Sulla base di quanto disposto dall'articolo 10, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 1986, n. 936, e dall'articolo 6 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, il CNEL fornisce le sue valutazioni sul PNR in una fase dell'anno insolita, e ad esse aggiunge il parere sulla relazione che illustra il ricorso allo scostamento del saldo strutturale dall'obiettivo programmatico di finanza pubblica. Questo PNR costituisce infatti un caso unico da quando è stato introdotto il procedimento europeo simultaneo in materia di bilancio. Pur costituendo la III parte del Documento di economia e finanza, dove sono declinate le riforme in base alle quali il

Paese è ritenuto capace di assolvere alle obbligazioni previste dai Trattati, l'edizione 2020 del DEF ne era priva. Il Governo ha scelto di fondare una programmazione delle riforme credibile, adeguata alle dimensioni dell'intervento finanziario dell'Unione, dimensioni che si sono delineate compiutamente solo di recente, nel quadro di uno sforzo comune inedito e decisivo

in sostanza capire se vi si riscontrano margini che possano configurare una ripresa tale da garantire la capacità di sostenere il debito, considerando che la valutazione del merito di credito di un Paese si basa sul suo potenziale di crescita e sull'andamento della domanda. Appare in tal senso strategico l'obiettivo di elevare strutturalmente la spesa in investimenti pubblici dal 2,1% del Pil al 3%, non solo perché senza investimenti si compromette la possibilità di dimostrare la sostenibilità del debito, ma perché su tale ambito il Paese ha fallito anche negli anni di relativa ripresa, quando - a dispetto degli impegni assunti in Europa e della flessibilità ottenuta - gli investimenti hanno continuato a ridursi.

per le sorti del progetto europeo (per quanto valga la pena di ricordare come il Patto di stabilità e di crescita sia oggi ancora in piena applicazione). Valutare il PNR significa

Per dare priorità alla sostenibilità del debito pubblico sul medio termine e consentire di formulare un piano credibile di rientro, occorre puntare sulla ripartenza degli investimenti pubblici. A questo



obiettivo centrale devono affiancarsi la spinta agli investimenti privati e la volontà di affrontare con decisione poche ma dirimenti questioni: crollo demografico, evasione fiscale, partecipazione femminile al mercato del lavoro, strategia d'urto sul capitale umano, che comprende anche l'integrazione dei lavoratori stranieri.

Il cuore del PNR 2020 è il terzo dei cinque capitoli in cui il documento è articolato. Dopo la descrizione delle risposte adottate dall'UE e dal Governo italiano per fronteggiare l'emergenza pandemica, nel capitolo II l'aggiornamento del quadro macroeconomico ipotizza un elevato moltiplicatore per il pacchetto funzionale alla transizione *green* e si pone a fondamento della impostazione generale delle riforme illustrate nel capitolo successivo.

Le misure varate per sostenere l'economia, fiaccata dal blocco indotto dal contenimento dell'epidemia, sono considerate il punto di partenza per affrontare con decisione le debolezze strutturali e rimuovere le cause della debole *performance* che da anni caratterizza il Paese. La diagnosi individua i nodi della crescita stagnante in due fattori: bassa produttività e progressivo declino degli investimenti. La scarsa dinamica della produttività trova a sua volta fondamento in un modello imprenditoriale tipicamente incentrato sulla dimensione aziendale micro o piccola e su una limitata pro-

Le misure varate per sostenere l'economia sono considerate il punto di partenza per affrontare le debolezze strutturali e rimuovere le cause della debole performance che da anni caratterizza il Paese

pensione all'innovazione, in un'offerta di lavoro carente delle qualifiche necessarie, nell'inefficienza dell'apparato pubblico, incluso l'inadeguato funzionamento della giustizia, nella iper-regolamentazione e nella ridotta concorrenza di alcuni settori, soprattutto nei servizi.

Per ricollocare il Paese su un sentiero di crescita di medio-lungo termine e avviare un percorso di sviluppo inclusivo e sostenibile dai punti di vista sociale e ambientale, gli interventi che il Governo ritiene prioritari sono raggruppati in grandi ambiti di riforma, collegati fra loro ed in linea con la Strategia annuale di crescita sostenibile 2020 e con le Raccomandazioni del Consiglio.

Sostenibilità del debito, politiche fiscali e crescita: in questa direttrice si

intende indirizzare il sistema fiscale a sostegno della crescita, attraverso un deciso intervento sulla tassazione per garantirne equità e prevedibilità.

Mercato del lavoro, scuola e competenze. In questo ambito il Governo intende agire sui tradizionali *deficit* del mercato del lavoro (disallineamento delle competenze, disoccupazione giovanile e femminile, divari sul territorio) mediante una strumentazione in parte già esistente:

- sostegno congiunturale all'occupazione, soprattutto attraverso il rafforzamento degli ammortizzatori;
- irrobustimento delle politiche attive del lavoro (con monitoraggio dei risultati del reddito di cittadinanza), potenziamento dell'operatività dei centri per l'impiego, piena operatività alle piattaforme digitali per la gestione dei Patti per il lavoro e dei Patti per l'inclusione sociale, per migliorare la capacità dei territori di operare in rete;
- riordino dei livelli della contrattazione collettiva, contrasto al fenomeno del *dumping* contrattuale, promozione della contrattazione decentrata per allineare le retribuzioni alla

produttività del lavoro, introduzione del salario minimo quale strumento di sostegno del potere d'acquisto dei salari e di rafforzamento della contrattazione nei settori a bassa sindacalizzazione o privi di contrattazione di secondo livello;

- politiche di promozione della parità di genere (con potenziamento degli sgravi contributivi nelle aree a più basso livello di occupazione femminile e rafforzamento degli strumenti di trasparenza retributiva già esistenti [art. 46 d. lgs. 198 del 2006]);
- potenziamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro;
- interventi sulla infrastrutturazione scolastica, sul piano immateriale (trasformazione in politica di sistema dell'insieme di interventi che hanno consentito la didattica a distanza, formazione digitale continua del personale docente e ATA, connettività su tutto il territorio nazionale; contrasto alla dispersione scolastica mediante azioni da potenziare nel ciclo di programmazione 2021-2027, sperimentazioni metodologiche per rinnovare la didattica, sviluppo del segmento 0-6 anni in funzione di pari opportu-





nità educative, promozione di attività dirette a favorire la partecipazione delle scuole a progetti di portata europea ed internazionale) e sul piano materiale (messa in sicurezza del patrimonio edilizio scolastico in tutte le regioni, interventi per la sostenibilità);

- valorizzazione della formazione lungo tutto l'arco della vita dell'individuo; interventi mirati a incrementare il numero di laureati [la spesa italiana per istruzione terziaria è inferiore del 30% rispetto alla media OCSE]; misure di coordinamento fra le attività di ricerca svolte da Università, istituti di ricerca pubblici e soggetti privati per fare sinergia, integrazione della ricerca con il sistema economico e produttivo e incentivazione di ricerca funzionale alla crescita;

- rafforzamento dei sistemi di prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro (con la rimodulazione dell'orario di lavoro, utilizzo corretto del lavoro agile, accesso al "fondo nuove competenze" per percorsi formativi a carico della finanza pubblica).

Un terzo gruppo di prio-

rità riguarda gli interventi raggruppati alla voce politiche sociali, inclusione e lotta alla povertà, misure che all'interno di un quadro organico devono consentire una maggiore coesione sociale, assicurare la solidarietà intergenerazionale e un'effettiva possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

La quarta priorità riguarda gli interventi volti ad accrescere la produttività e la competitività, e contempla misure che agiscono sui sistemi giudiziario e creditizio. In questo gruppo di interventi rientrano le misure di potenziamento e riqualificazione del capitale umano nell'Amministrazione Pubblica, di digitalizzazione della macchina pubblica e di interoperabilità delle banche dati esistenti (Piano Italia 2025 per una P.A. connessa con i cittadini e con le imprese, completa implementazione dell'Agenda digitale). *Blockchain*, *intelligenza artificiale*, *app*, *cloud* e *5G* non sono soltanto le parole chiave del rilancio tecnologico del Paese, ma devono diventare, secondo il Governo, la prima fonte occupazionale delle coorti più giovani della po-

polazione in età lavorativa. L'utilizzo proficuo dei fondi strutturali, che il Governo considera una delle determinanti fonti di finanziamento per rilanciare la crescita, richiede strumenti adeguati a superare le inefficienze nell'allocazione dei fondi e nella gestione dei progetti e i ritardi nell'esecuzione.

Interventi per il Mezzogiorno

Appare positivo l'isolamento, nel capitolo IV, degli interventi specifici per il Mezzogiorno, prosecuzione e articolazione del Piano per il Sud adottato dal Governo prima delle misure di confinamento, alla luce dei dati sconcertanti registrati in termini di produzione, investimenti, consumi nel Mezzogiorno, pur colpito meno dall'epidemia. Il Governo stabilisce una programmazione decennale per la ripresa dell'area e individua specifiche "missioni", selezionando azioni e risultati da raggiungere, le procedure da migliorare e i processi da monitorare, gli strumenti da utilizzare e i soggetti da coinvolgere. Di particolare interesse, fra le

Appare positivo l'isolamento, nel capitolo IV, degli interventi specifici per il Mezzogiorno, prosecuzione e articolazione del Piano per il Sud adottato dal Governo

missioni del Piano Sud 2030, gli interventi sulla filiera dell'istruzione, per rafforzare il capitale umano e riattivare la mobilità sociale, e le azioni trasversali volte ad accrescere la competitività di sistema sostenendo le attività imprenditoriali e a creare opportunità di buona occupazione per giovani e donne (incentivo all'occupazione femminile, progetto "Cresci al Sud", Protocollo Sud con Cassa Depositi e Prestiti, Protocollo Sud con Invitalia). Per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal PNR e dal Piano Sud 2030 è fondamentale il ruolo dei fondi strutturali europei, come leva stabile delle politiche di coesione. Nell'ambito del ciclo di programmazione 2021-2027 sono previste risorse da destinare agli interventi a favore del Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) pari a 73,5 miliardi, con vincolo di destinazione a favore del Mezzogiorno fissato all'80%, e una quota di PIL destinata al FSC incremen-

tata dallo 0,5% dell'attuale ciclo allo 0,6%.

Nella parte V del PNR si compie un esercizio di associazione, per ciascuno dei 17 obiettivi dell'Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile, delle misure del Governo finalizzate al loro perseguimento. Dall'esame della parte V si evince che il contributo della programmazione 2020, per il triennio 2021-2023, fa leva prevalentemente su misure già adottate e programmi già varati, dei quali il Governo propone una implementazione o il potenziamento.

Il CNEL esprime apprezzamento per lo sforzo di fornire una visione d'insieme dei diversi strumenti e delle leve disponibili che, pur nella eterogeneità di presupposti e finalità, vengono ricondotti ad un quadro unitario degli obiettivi di Governo, dando atto di una coerenza generale dell'attività di programmazione. In alcuni casi, peraltro, il PNR, elencando problemi gravi come

la povertà educativa, le scarse competenze funzionali linguistiche/matematiche/scientifiche e la presenza di estesi fenomeni di sovra-istruzione (a fronte peraltro di un basso tasso di laureati) non va oltre il rinvio alla legge di bilancio 2020 e ai provvedimenti generali ivi contenuti. Il CNEL segnala pertanto l'esigenza di una pianificazione più puntuale e dell'indicazione di azioni legate ai singoli obiettivi da una maggiore efficienza causale.

Indicazioni innovative

Le Parti sociali rappresentate al CNEL ritengono che il PNR 2020 contenga, in un momento storico drammatico e decisivo per la definizione di un bilancio europeo potenziato, alcune indicazioni di *policy* innovative, inquadrare nella necessaria dimensione europea. Le proposte ivi delineate appaiono opportunamente indirizzate sui due versanti di intervento dell'offerta e della domanda, entrambi indispensabili

per uscire dalla crisi, con l'obiettivo generale, condiviso, di aumentare la competitività del sistema. Costituiscono punti di particolare apprezzamento il programma delineato nel Piano Sud e le misure del capitolo dedicato agli obiettivi dell'Agenda ONU sullo sviluppo sostenibile. Valutazione positiva è espressa per la centralità attribuita alle politiche del lavoro, come pure per la rimarcata esigenza di un maggiore spazio per la contrattazione di secondo livello, anche al fine di contrastare il dilagante fenomeno del *dumping* contrattuale. Sullo specifico punto della contrattazione, il CNEL sottolinea peraltro l'importanza di riavviare rapidamente le fasi di rinnovo della contrattazione di livello nazionale, alla luce dei dati che confermano come sia in attesa di rinnovo il 53,5% dei CCNL, che riguardano il 78,9% delle aziende (1.195.794) e il 79,2% dei lavoratori (10.507.509).



L'Assemblea del CNEL del 28 luglio 2020 in presenza e in collegamento telematico



DIGITALIZZAZIONE DELLA P.A. E SEMPLIFICAZIONE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI

Le posizioni del CNEL contenute nel Documento di osservazioni e proposte "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"

Con un documento di osservazioni e proposte approvato dal Consiglio di Presidenza il 2 luglio e ratificato dall'Assemblea il 28 luglio, il CNEL ha espresso le proprie posizioni in materia di semplificazione amministrativa e procedurale, anche con riferimento ai contenuti del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 concernente "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale". Vediamo di seguito alcuni dei passaggi più importanti del documento¹.

Preliminarmente, il CNEL sottolinea come in Italia non siano mancati, negli ultimi anni, interventi di semplificazione amministrativa, ma che essi "sono stati caratterizzati dall'aver posto l'accento sul fenomeno organizzativo, più che sull'aspetto procedimentale. Questo ha, da un lato, impedito l'affermarsi di una vera e propria opera di razionalizzazione dei processi decisionali, dall'altro, ha determinato interventi sporadici, spesso disordinati, volti ad eliminare fasi di procedimento,

più che a semplificarle".

Le nuove iniziative legislative in materia dovrebbero ruotare intorno a quattro aree di intervento: a) acquisizione delle risorse e delle competenze necessarie da parte della PA ai fini della effettività e dell'efficacia delle misure da attuare ed implementare; b) scelta delle proposte che appaiono più prontamente realizzabili e "da cui pare ragionevole attendere apprezzabili effetti positivi"; c) analisi dei macro-processi decisionali che risultano destinatari di istanze di revisione a causa del forte impatto sull'attività economica dei diversi operatori; d) piattaforme digitali e identità digitale.

Rafforzamento delle competenze

Ai fini del successo della strategia di semplificazione dei processi amministrativi, il CNEL ritiene *conditio sine qua non* il rafforzamento delle competenze del personale della P.A., da perseguire sia attraverso il potenziamento dell'organico, con il reclutamento di nuove figure professionali altamente tecniche, che attraverso una formazione continua del personale (anche) sulle competenze digitali. In tale chiave, le Amministrazioni Pubbliche dovrebbero perseguire, come priorità nei propri processi di reclutamento, l'immissione in servizio di "figure professionali coerenti con la missione di efficientamento della PA,

tramite la digitalizzazione. Informatici, ed esperti di I.A., analisti dei processi, specialisti in controllo di gestione, specialisti nella costruzione e gestione di banche dati, analisti dei dati, esperti di monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche, specialisti di disegno e implementazione delle attività di blockchain sono esempi di nuove figure professionali strategiche a sostegno dello sviluppo". Fra gli obiettivi correlati all'implementazione di tale strategia si segnala il ripristino, negli enti locali, di dotazioni adeguate di personale in possesso di qualifiche tecnico professionali, il cui patrimonio di competenze è andato disperdendosi nel corso degli anni per effetto del perseguimento di "obiettivi di riduzione di spesa", ma la cui ricostituzione può rappresentare un supporto non trascurabile alla "realizzazione di un sistema di tutela efficace dell'assetto paesaggistico, artistico e idrogeologico dei territori amministrati".

Trattamenti economici

Nel novero degli interventi a breve termine, il CNEL segnala l'esigenza di armonizzare i trattamenti economici e normativi dei dipendenti delle imprese, ai fini del rilascio di autorizzazioni, concessioni, licenze o certificazioni di idoneità da parte delle amministrazioni pubbliche, per evitare distorsioni della concorrenza. Un fattore di semplificazione, sotto tale profilo, potrebbe essere quello di considerare soddisfacente "l'applicazione da parte delle imprese di contratti

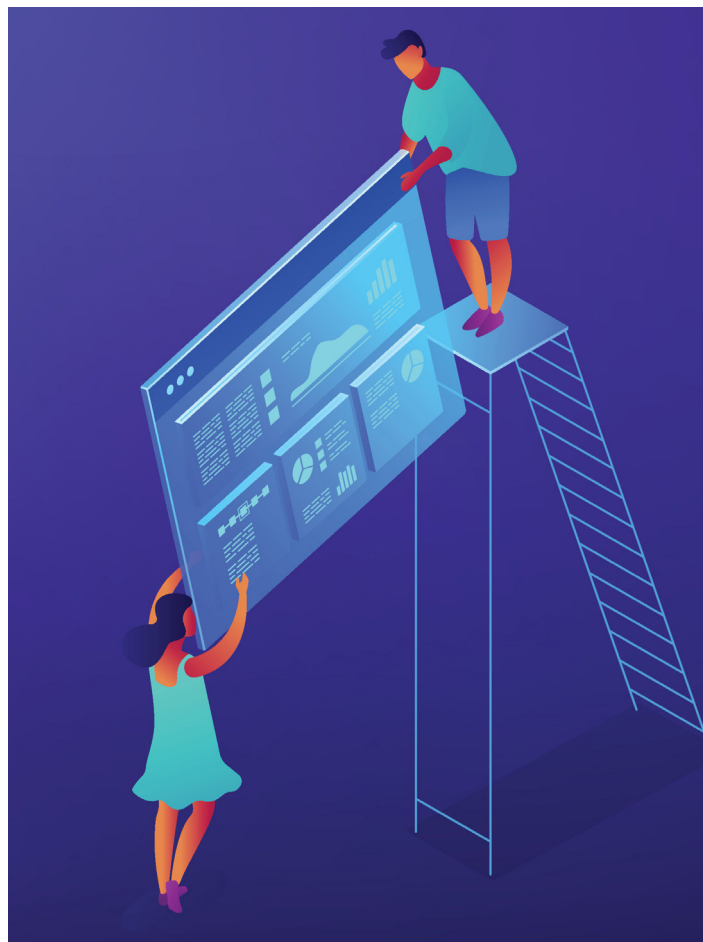
collettivi nazionali stipulati da associazioni di categoria e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale".

Il tema, peraltro, è legato a quello della corretta classificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e della individuazione di criteri per determinare la rappresentatività dei soggetti firmatari.

Non casualmente, quindi, viene richiamata l'urgenza di dare seguito in sede parlamentare alla proposta legislativa CNEL in materia di Codice Unico dei CCNL e allineamento delle banche dati amministrative sui rapporti di lavoro (d.d.l. 1232/2019). Al riguardo, il Consiglio ricorda che "Il codice unico è necessario e urgente per arginare il fenomeno della proliferazione di contratti pirata registratosi nel corso dell'ultimo decennio" e che la proposta di legge del CNEL assegna a quest'ultimo "il potere di attribuire ai contratti collettivi depositati un codice unico alfanumerico, in cooperazione con l'INPS, per mettere a sistema le rispettive informazioni e costituire il primo nucleo di un'anagrafe comune dei contratti collettivi, organizzata in un'ottica di servizio pubblico.

In questo modo, viene identificata in capo al CNEL la titolarità della funzione di codifica dei contratti attraverso l'unificazione delle rispettive procedure esistenti."

Infine, con riferimento alla rappresentanza e rappresentatività, il CNEL ribadisce la necessità di dare piena attuazione



all'Accordo interconfederale del 10-1-2014 per contrastare il dumping contrattuale.

Organizzazione del lavoro

Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro della P.A., derivante dall'introduzione di nuove competenze e dalla maggiore diffusione di strumentazioni digitali, sarebbe certamente in grado di far sentire i suoi effetti in molti settori cruciali per la vita economica del Paese, come - ad esempio - quello che riguarda la gestione pubblica delle politiche attive del lavoro. A tale riguardo, il CNEL sottolinea la necessità di una "programmazione triennale delle misure di politiche attive, con l'ausilio di una piena digitalizzazione delle stesse esse, al fine di garan-

Il CNEL ribadisce la necessità di dare piena attuazione all'Accordo interconfederale del 10/1/2014 per contrastare il dumping contrattuale.



tire "stabilità e certezza" degli strumenti disponibili". Ciò al duplice fine di evitare, da un lato, "l'effetto *"rincorsa"* da parte degli operatori del mercato del lavoro che, di volta in volta, sono tenuti ad imparare le procedure per l'accesso alla misura" e, dall'altro, permettere "alle persone (disoccupati, inoccupati), alle imprese e agli operatori del mercato del lavoro (centri per l'impiego e agenzie per il lavoro in regime di accreditamento) di poter effettuare una programmazione delle attività", potendo contare su un effettivo miglioramento dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro e, in generale, su un rafforzamento degli strumenti di politica attiva esistenti (tra cui il patto di servizio/patto per il lavoro e l'assegno di ricollocazione), anche grazie all' "effettività dell'interconnessione delle banche dati" previste dal c.2 dell'art. 13 del d.lgs. 150/2015 (c.d. portale unico).

Si tocca qui un punto cruciale del (complesso) tema della semplificazione e che riguarda l'efficace coordinamento delle

"procedure finalizzate alla resa dei servizi della PA" attraverso gli snodi ordinamentali che prevedono l'interazione dei diversi livelli amministrativi. Ricordando che (ai sensi dell'art. 117, c. 2, lett. r) della Costituzione, concernente il riparto della funzione legislativa tra Stato e Regioni) il coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale é competenza esclusiva dello Stato e che (con specifico riguardo al coordinamento informativo statistico e informatico dei dati della pubblica amministrazione) la Corte costituzionale ha confermato la competenza statale nelle disposizioni "strumentali per assicurare una comunanza di linguaggi, di procedure e di standard omogenei, in modo da permettere la comunicabilità tra i sistemi informatici della pubblica amministrazione"², il CNEL ritiene che "la digitalizzazione della PA dovrebbe essere indirizzata su almeno quattro elementi o assi di intervento: 1) ridefinizione dei processi organizzativi

interni degli uffici, degli enti e delle istituzioni, secondo modelli non più tayloristi; 2) introduzione di una regolazione sull'obbligatorietà dell'identità digitale di cittadini e imprese (digital identity e digital skill); 3) introduzione di una regolazione sulla titolarità e sulla gestione dei dati che confluiscono nei sistemi digitali; 4) introduzione di una regolazione sui registri distribuiti (blockchain) e sulla trascrizione, a utilizzo pubblico, dei dati che la PA gestisce anche nell'interesse dell'utente"

Processi con schemi più efficienti

Con riferimento al primo punto, si osserva che "i processi organizzativi interni della PA debbono essere realizzati mediante schemi più efficienti di bottom-up, con accompagnamento formativo delle figure dirigenziali e con un potenziamento dei progetti di riorganizzazione in relazione alla digitalizzazione specificatamente applicata per le funzioni assegnate. Le piattaforme digitali, già in uso in molti casi, dovrebbero essere collegate all'aggiornamento contestuale

I processi organizzativi interni della PA debbono essere realizzati mediante schemi più efficienti di bottom-up

dei processi organizzativi e di formazione del personale". Con riferimento al secondo punto, il CNEL ritiene che per realizzare un "decisivo passo avanti nei termini della semplificazione, smaterializzazione e digitalizzazione delle relazioni tra imprese, cittadini e PA" occorre implementare la "massiva diffusione delle identità digitali e delle firme digitali per imprese e lavoratori, nonché lo sviluppo di skill digitali. Queste condizioni saranno di strategica importanza per la semplificazione e per l'implementazione effettiva del fascicolo informatico dell'impresa e del fascicolo elettronico del lavoratore".

Riguardo all'introduzione di una regolazione sulla titolarità e sulla gestione dei dati che confluiscono nei sistemi digitali, oggetto del terzo punto, il CNEL sottolinea l'importanza per la P.A. italiana di "iniziare a programmare l'accesso a cloud europei per mantenere la sovranità sui dati", mentre per quanto concerne la regolazione sui registri distribuiti (blockchain) e sulla trascrizione, a utilizzo pubblico, dei dati che la P.A. gestisce anche nell'interesse dell'utente, il documento in esame evidenzia che "ciascun elemento può essere ulteriormente declinato per casi ed esemplificazioni quali:

- interoperabilità delle banche dati, applicazione generalizzata a tutte le amministra-

zioni del principio once only con verifiche semestrali pubblicizzate (in appositi siti) sulla sua attuazione;

- rilancio degli sportelli unici per principali attività, con verifiche pubblicizzate (in appositi siti) dello stato di avanzamento;

- unificazione procedure per ammortizzatori sociali e utilizzo dei periodi per attività formative dei lavoratori."

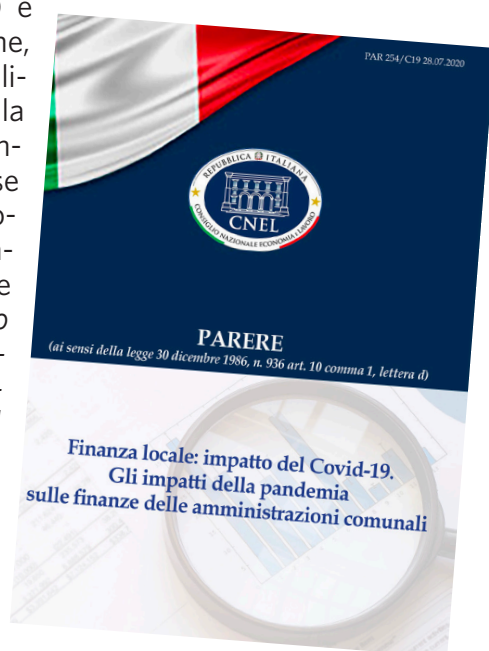
Marco Biagiotti

Note

1. <https://www.cnel.it/Desktop-Modules/EasyDNNNews/DocumentDownload.ashx?portalid=0&moduleid=694&articleid=1274&documentid=972>

2. "In tal modo essa ha sancito la legittimità di misure tecnico-operative indispensabili per garantire il flusso delle informazioni tra i sistemi informativi regionali e quello nazionale, ove permanga, una situazione di non comunicabilità tra di essi. Misure che non determinando alcuna lesione delle competenze regionali di cui agli artt. 117 e 118 della Costituzione" (Osservazioni e Proposte del CNEL sulla semplificazione, pag. 17).

3. Osservazioni e Proposte del CNEL sulla semplificazione, pp. 20-21.




Fase 3, servono più risorse per gli enti locali

Il Parere del CNEL su "Gli impatti della pandemia sulle finanze delle amministrazioni comunali"

"Comuni ed enti territoriali sono stati messi sotto sforzo durante la pandemia. Il Covid ha ridisegnato una nuova geografia della finanza locale, in cui i Comuni maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria sono quelli con elevata autonomia finanziaria, di grandi dimensioni con vocazione turistica e che si trovano nel Centro-nord. Sono a rischio i servizi sociali, anche quelli essenziali. Occorre prevedere adeguati stanziamenti nel decreto 'Agosto'. Già a gennaio, il CNEL aveva lanciato l'allarme attraverso i dati pubblicati nella Relazione 2019 sui livelli e la qualità dei servizi pubblici".

Ad affermarlo è il presidente Tiziano Treu illustrando i contenuti del parere dell'Assemblea del CNEL su "Finanza locale: impatto del Covid-19. Gli impatti della pandemia sulle finanze delle amministrazioni comunali", che recepisce un'analisi condotta per il CNEL su 7.900 Comuni italiani curata dal prof. Emanuele Padovani dell'Università di Bologna. "L'assetto della salute finanziaria dei Comuni è cambiato - è scritto nel parere - con squilibri potenzia-

li a tutte le latitudini e in particolare in Lazio (che parte da una situazione svantaggiata), Emilia-Romagna (che pur partendo da una situazione più avvantaggiata è fra i territori più vulnerabili data la struttura dell'entrata), Molise e Toscana. In assenza di interventi statali, almeno il 60% delle Amministrazioni comunali dovrà fare pesanti manovre di spesa, salvo riserve finanziarie accumulate in passato, con riduzione non solo di capacità di spesa corrente, attraverso la riduzione del perimetro dei servizi garantiti, ma anche di capacità di investimento futura per mancanza di autofinanziamento derivante dal surplus di parte corrente ed erosione degli avanzamenti d'amministrazione. "In particolare - si legge ancora nel documento - l'ipotesi di minori entrate oscilla tra 5.4 mld e 8.7 mld di euro. L'analisi in parte conferma quella proposta da ANCI-IFEL, 8.3 mld nello scenario peggiore. Questo fa emergere l'insufficienza dei provvedimenti normativi del Governo".

 [clicca qui per scaricare il Parere del CNEL](#)

LA PROPOSTA DI LEGGE CNEL PER UN NUOVO STRUMENTO DI TUTELA DEL REDDITO PER GLI AUTONOMI E I PROFESSIONISTI

LE TUTELE DI AUTONOMI E PROFESSIONISTI



Mario D. Roccaro
Cnel

Approvata dall'Assemblea del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro il 27 maggio 2020 e trasmessa alle Camere ai sensi dell'art. 99, terzo comma, della Costituzione, la proposta - recante "Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata INPS" - rappresenta l'esito di un lungo e complesso lavoro svolto dalla Consulta sul Lavoro Autonomo del CNEL, nell'ambito della quale trovano espressione tutte le associazioni di rappresentanza di secondo livello del lavoro autonomo. L'obiettivo è quello di valorizzare il lavoro professionale e prevedere maggiori tutele per professionisti e lavoratori autonomi non iscritti alle casse di previdenza private, anche alla luce della legge 4/2013 e della legge 81/2017 (Jobs Act sul lavoro autonomo), introducendo un nuovo strumento di tutela denominato "ISCRO" (Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale ed Operativa) e rivolto ai professionisti lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad

altre forme previdenziali obbligatorie.

La proposta di legge è stata elaborata tenendo conto del dato sulla composizione della forza lavoro di cui al Rapporto 2019 sulle libere professioni in Italia, a cura dell'Osservatorio delle Libere Professioni, il quale mostra una quota crescente di lavoro autonomo e professionale in Italia e in Europa. Nonostante il numero dei lavoratori indipendenti, complessivamente intesi, sia in calo in tutti i Paesi europei, i professionisti registrano un continuo aumento, passando dai 4 milioni e 800 mila del 2009, agli oltre 5 milioni e 700 mila del 2018, con un tasso di crescita nel periodo pari al 18 per cento. In Italia, il numero dei lavoratori autonomi e professionisti si attesta su 1 milione e 430 mila unità nel 2018 rispetto a 1 milione e 148 mila unità nel 2009, con un aumento di circa 280 mila professionisti indipendenti nell'arco di un decennio. La crescita in termini numerici del comparto professionale traina anche la quota di prodotto interno lordo ascrivibile al settore, stimata al 12,2 per cento del PIL nazionale, cui si associa il contributo di ricchezza in termini di competen-

ze, innovazione e crescita culturale del Paese che il lavoro libero professionale comporta.

Gli aspetti del provvedimento

I principali aspetti del progetto di legge CNEL trasmesso alle Camere sono i seguenti:

a) incremento dell'indennità di maternità e paternità per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps (Art. 1: "Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'incremento dell'indennità di maternità e paternità per lavoratrici e lavoratori autonomi");

b) diritto alla contribuzione figurativa per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps in coincidenza di malattie di particolare gravità che comportano lunghe interruzioni dell'attività lavorativa (Art. 2: "Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in tema di contribuzione figurativa in caso di periodi di malattia grave del lavoratore autonomo iscritto alla gestione separata");

c) introduzione di un ammortizzatore sociale generale, finanziato dalla gestione separata Inps per i professionisti lavorato-

In Italia
il numero
dei lavoratori
autonomi
e professionisti
si attesta
su 1 milione
e 430 mila
unità nel 2018

ri autonomi suoi iscritti, al fine di salvaguardare l'attività professionale in coincidenza di momenti di flessione dell'attività economica (Art. 3: *"Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa - ISCRO"*).

Con specifico riguardo a quest'ultimo aspetto, il comma 2 dell'art. 3 precisa che l'ISCRO spetta ai professionisti lavoratori autonomi che nell'anno precedente a quello in cui è presentata la domanda abbiano subito una decurtazione reddituale pari o superiore al 50% della media dei redditi conseguiti nei 3 anni precedenti, e comunque a condizione che il reddito dichiarato nell'anno precedente a quello in cui è presentata la domanda sia risultato inferiore a 8.145 euro.

Inoltre (comma 3), se nel corso dei 3 anni precedenti a quello in cui si è verificata la decurtazione reddituale è avvenuta una sospensione dell'attività professionale per maternità o malattia o altro evento cui corrisponde un indennizzo a carico della gestione separata INPS, la media dei redditi è calcolata considerando anche le somme percepite a titolo di indennità. Se nell'anno in cui si è verificata la decurtazione reddituale il lavoratore ha usufruito di indennità di maternità, malattia o altro indennizzo a carico della gestione separata INPS, tali indennità rilevano ai fini della quantificazione del reddito.

In base ai commi 4 e 5 del medesimo articolo, l'ISCRO spetta ai professionisti lavoratori autonomi che, al momento della do-

manda, abbiano maturato una anzianità di iscrizione di almeno 3 anni alla gestione separata e che nel corso dei 3 anni precedenti non abbiano cessato la relativa partita IVA. Se il lavoratore ha già usufruito in passato dell'ISCRO, essa può essere ulteriormente concessa a condizione che la domanda sia presentata a distanza di almeno 5 anni dalla conclusione del precedente trattamento di indennità. In ogni caso, l'indennità in parola può essere fruita per non più di 3 volte.

Il valore dell'indennità

Quanto al valore dell'indennità, il comma 6 precisa che esso sarà pari al 50% della differenza tra la media reddituale dei 3 anni precedenti a quello in

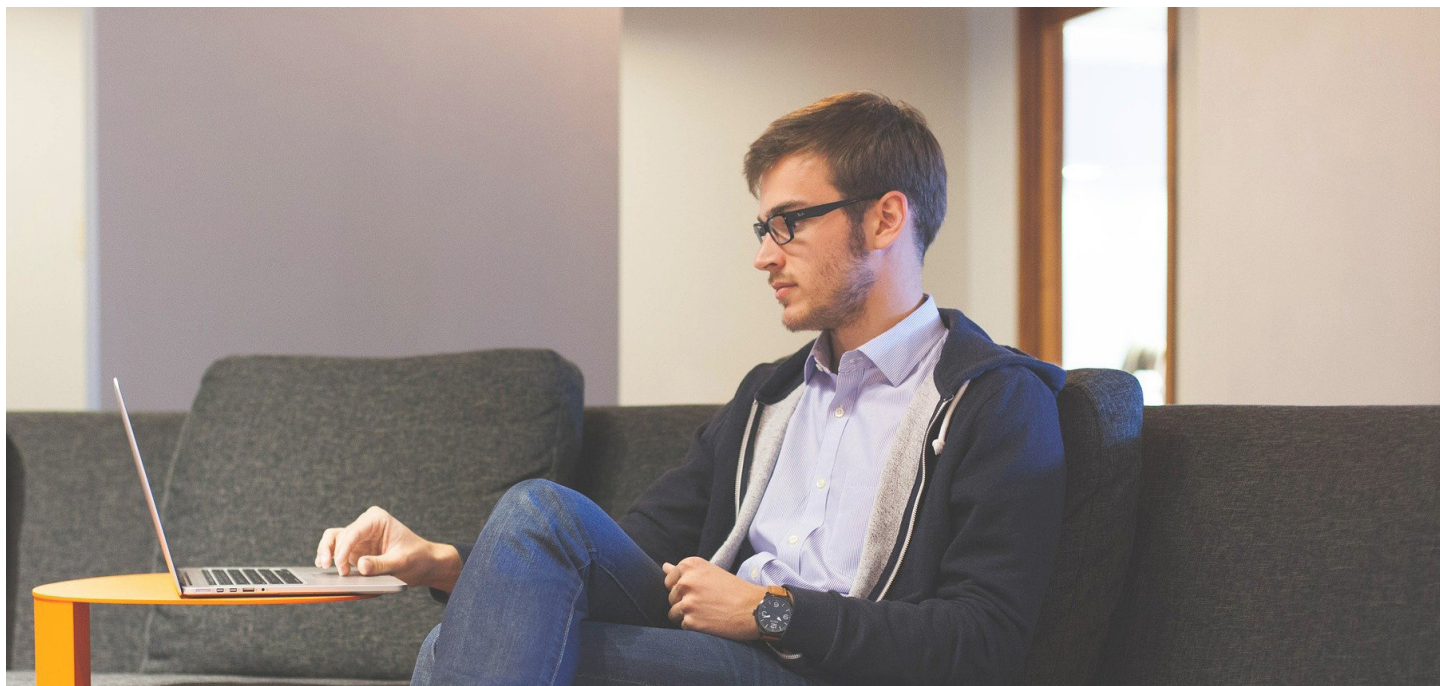
cui si è verificata la decurtazione reddituale e il reddito dell'anno precedente a quello in cui è presentata la domanda. L'importo onnicomprensivo dell'indennità non può in ogni caso superare i 6.516 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito ed è esente da prelievi fiscali e contributivi (comma 7), ma non è cumulabile, neppure in parte, con il reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, come convertito dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni e integrazioni (comma 10). Infine, allo scopo di favorire la riqualificazione professionale dei professionisti e dei lavoratori autonomi interessati, l'erogazione dell'ISCRO è condizionata alla regolare

partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale, la cui definizione, programmazione ed erogazione avverrà in esito alle valutazioni di un apposito tavolo di coordinamento da istituire presso ANPAL con le Regioni e le associazioni maggiormente rappresentative della categoria dei professionisti e dei lavoratori autonomi (comma 11).

E' stata calcolata una contribuzione per il finanziamento della prestazione dello 0,28% sui redditi dichiarati alla Gestione Separata Inps nell'anno 2018 e, alla luce dell'analisi effettuata sui dati attualmente disponibili, si configura una piena sostenibilità della misura secondo le regole individuate nella proposta di legge del CNEL, ritenendo che l'impatto dell'emergenza Covid-19 sul lavoro autonomo potrà determinare un utilizzo più esteso dello strumento ed un aumento del numero dei percettori, riscontrando ampi margini di sostenibilità.

In ultimo, gli interventi proposti con la presente proposta di legge, messi a sistema con le misure introdotte dai passati provvedimenti legislativi, sebbene non esauriscano la totalità delle istanze di tutela provenienti dal settore, contribuiscono tuttavia a rendere effettivo il principio di solidarietà politica, economica e sociale ex art. 2 della Costituzione e a riequilibrare le tutele minime da garantire a tutti lavoratori, in una società che si articola in forme e modalità inedite rispetto a quelle tipiche del Novecento industriale.





Magda Trotta
Cnel

LO SMART WORKING DALL'EMERGENZA ALLA NORMALITÀ

Un percorso ancora da costruire
tra luci ed ombre di un'esperienza
positiva ma non priva di criticità

Durante
il *lockdown*
dovuto
al Covid-19
hanno lavorato
da remoto
8 milioni di
italiani

L'emergenza determinata dalla pandemia ha costretto il mondo del lavoro a ripensare modalità organizzative e di erogazione della prestazione lavorativa in maniera davvero repentina. Imprese e Amministrazioni pubbliche, che avevano già attivato lo *smart working*, ma in misura ancora modesta, sono state costrette a misurarsi in forma generalizzata con questa nuova modalità lavorativa e lo stesso hanno dovuto fare milioni di

lavoratori. In Italia, prima che l'emergenza sanitaria costringesse al *lockdown*, lavoravano da remoto circa 500.000 lavoratori, mentre nelle settimane di isolamento imposto da Covid-19 si stima che i lavoratori da remoto abbiano raggiunto gli 8 milioni. Quanto accaduto in questi ultimi mesi ha riacceso l'interesse e il confronto in merito ai vantaggi e alle potenzialità delle modalità lavorative da remoto, ma il *focus* è stato anche posto sui limiti e sui

rischi connessi al lavoro svolto da casa perché, va subito chiarito, lo *smart working* al quale si è fatto ricorso per ragioni emergenziali ha ben poco della modalità di lavoro agile prevista e disciplinata dalla legge 81/2017, caratterizzata dall'assenza di vincoli spazio-temporali, organizzata per fasi, cicli e obiettivi, e valutata in base ai risultati conseguiti.

La Cgil Nazionale e la Fondazione Di Vittorio hanno realizzato una

prima indagine, dal significativo titolo "Quando lavorare da casa è ... *smart*?", con l'obiettivo di raccogliere le opinioni dei lavoratori che, a causa dell'emergenza sanitaria, sono stati costretti a lavorare da casa. L'indagine è stata realizzata dal 20 aprile al 9 maggio, utilizzando un questionario *online*, costituito da 53 domande articolate in quattro aree di ricerca: *socio-anagrafica*, per la rilevazione di aspetti individuali e relativi all'abitare; *smart working*, per la rilevazione di modalità di attivazione, aspetti organizzativi ed informativi, condizioni e strumenti, competenze e aspetti individuali; *cura*, per la rilevazione dello svolgimento di attività per la cura di se stessi, dei componenti del nucleo familiare e della casa; *percezioni e atteggiamenti*, per la rilevazione dei rischi e delle paure percepite, come anche delle opportunità legate all'erogazione della prestazione da casa.

Alla rilevazione hanno partecipato 6170 persone, con una buona distribuzione per classi di età e macroaree geografiche. I titoli di studio posseduti

L'82% degli *smart workers* ha cominciato a lavorare da casa solo a seguito dell'emergenza sanitaria

dai rispondenti sono risultati medio-alti, come del resto ci si attendeva in considerazione delle tipologie di lavoro che possono essere svolte da remoto. Hanno partecipato all'indagine tanto lavoratori del settore privato, che hanno rappresentato la maggioranza, il 66%, quanto lavoratori pubblici, per il restante 34%¹.

Tra le prime osservazioni dei lavoratori, ma soprattutto delle lavoratrici, vanno segnalate quelle che hanno sottolineato quanto l'esperienza avviata con questa forma di *smart working* imposto dall'emergenza fosse lontana dalle previsioni della legge 81/2017 e una prima realtà è emersa con chiarezza: la gran parte delle imprese e delle Amministrazioni pubbliche, ma anche dei lavoratori, non erano nelle migliori condizioni per affrontare quella che si è poi rivelata un'autentica sfida.

La gran parte degli *smart workers* - l'82% - ha cominciato a lavorare da casa solo a seguito dell'emergenza sanitaria; nel 37% dei casi lo *smart working* è stato attivato in modo concordato con il datore di lavoro, nel 36% dei casi in modo unilaterale dal datore di lavoro e solo nel 27% dei casi l'attivazione è stata preceduta da una negoziazione alla quale ha partecipato il sindacato.

Le criticità segnalate dai rispondenti hanno riguardato, in modo particolare, quattro aspetti: competenze; tecnologie; spazi; consapevolezza.

In merito al primo aspetto, la quasi totalità degli intervistati ha affermato che per lavorare da casa occorrono conoscenze specifiche (per usare strumenti, tecnologie, piattaforme e *software*; per organizzare il proprio lavoro; per comunicare e relazionarsi in modo diverso con colleghi e responsabili; per gestire *stress* e *ansia*). Se il 69% ha affermato di essere

competente nell'uso di strumenti e tecnologie, e il 66% ha ritenuto di saper organizzare il proprio lavoro, la percentuale di competenza dichiarata scende al 42% in merito al sapersi relazionare in modo diverso con colleghi e responsabili, e al 40% relativamente alla capacità di gestire *stress* e *ansia*.

Per quel che concerne le tecnologie possedute, se è risultato diffuso per gli uomini il possesso del PC "personale", fornito nella maggior parte dei casi dall'azienda, per le donne è risultata più frequente la condivisione dello stesso con altri membri della famiglia. Diffuso il possesso di *smartphone* e cuffie, meno quello di *tablet* e stampanti.

Una criticità chiaramente emersa dall'indagine è quella relativa agli spazi in cui poter lavorare: solo il 31% ha dichiarato di poter disporre di una stanza da utilizzare a tale scopo, mentre per il 50% è stato necessario "ricavare" degli spazi riorganizzando parte del salotto o della cucina, e ben il 19% ha dichiarato di essere stato costretto al "nomadismo casalingo", dunque a spostarsi a seconda della situazione e degli impegni degli altri componenti del nucleo familiare.

Anche per l'aspetto relativo alla consapevolezza sono state segnalate significative criticità: in particolare, è stato evidenziato che si è prestata poca o nessuna attenzione al diritto alla disconnessione (56%) e al controllo a distanza (55%), mentre molta più





attenzione è stata posta al ricircolo d'aria (85%), alla tutela della *privacy* (73%), alla correttezza della postazione di lavoro (66%). Buona è risultata l'attenzione alle pause di lavoro (54%).

Non stupisce, alla luce di quanto emerso dall'indagine richiamata, che quanto sperimentato in questi mesi possa essere considerato, più che un vero e proprio *smart working*, come una forma di *home working*.

Infatti, appena il 23% dei rispondenti ha percepito un vero e proprio cambiamento nel lavoro e nella modalità di svolgerlo, mentre per il 45% non vi sono state innovazioni e per il restante 32% il cambiamento è stato solo parziale.

I principali fattori considerati rilevanti al fine della percezione del cambiamento sono risultati essere: il rapporto con il diretto responsabile/capo (il lavoro è cambiato se tale rapporto è diventato più complica-

**Il rapporto
diretto
con il proprio
responsabile
o capo
è un fattore
considerato
rilevante**

to); i carichi di lavoro (il cambiamento percepito è stato legato all'aumentato dei carichi di lavoro); la diffusione dello *smart working* nella propria realtà lavorativa anche prima del *lockdown*. In merito a quest'ultimo aspetto, è stato ritenuto che il lavoro non sia cambiato laddove tutte (o quasi tutte) le persone appartenenti alla medesima azienda o Amministrazione pubblica hanno iniziato a lavorare da casa in seguito all'emergenza sanitaria.

La rilevazione effettuata ha fatto emergere una situazione penalizzante soprattutto per le donne, per le quali lavorare da casa è risultato più pesante, complicato, alienante e stressante di prima, mentre gli uomini hanno dichiarato di aver apprezzato tale modalità, considerandola più stimolante e soddisfacente rispetto a quella ordinaria. Tuttavia, la quasi totalità (94%) di lavoratori e lavoratrici si è detta d'accordo in merito al fatto che lavorare

in *smart working* consente di risparmiare i tempi necessari per gli spostamenti casa-lavoro, rende efficace il lavoro per obiettivi, agevola la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro. Non sono mancate segnalazioni di criticità connesse al lavoro da casa, con particolare riferimento all'aumento dei carichi familiari e alla ridotta possibilità di confronto e scambio con i colleghi.

Nonostante i rischi percepiti e le criticità segnalate, questa forma di *smart working* "emergenziale", è stata apprezzata dalla maggior parte di coloro che l'hanno sperimentata visto che, complessivamente, il 60% dei rispondenti ha dichiarato di voler continuare l'esperienza anche al termine dell'emergenza. Solo il 22% si è detto contrario e la restante parte ha espresso indecisione. Va, tuttavia, segnalato che, anche sul prolungamento dell'esperienza di *smart working*, si è registrata

una differenza di genere, che ha visto più propensi gli uomini e meno convinte le donne.

Lo *smart working* emergenziale ha riguardato anche il lavoro pubblico e in maniera davvero molto significativa. L'emergenza sanitaria ha accelerato enormemente i tempi di adozione del lavoro agile nella PA, anche per effetto di due Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione. Particolarmente significativo è il contenuto della Direttiva 2/2020 con la quale, da un lato, viene stabilito che per le Pubbliche Amministrazioni "il lavoro agile dovrà diventare la modalità ordinaria ed essere esteso anche ad attività escluse in precedenza", dall'altro, si prevede l'accesso al lavoro agile con modalità semplificate e facilitate, si superano tanto il regime sperimentale, quanto le soglie minime e massime, vengono ripensate le attività che possono essere oggetto di *smart working*, e si contempla la possibilità di utilizzare la

Lo *smart working* emergenziale ha riguardato anche il lavoro pubblico e in maniera davvero molto significativa.

propria strumentazione personale.

Il lavoro da casa ha rappresentato una assoluta novità per oltre 1/3 delle Amministrazioni pubbliche italiane, ma - come evidenziato anche da altre indagini - la sua adozione forzata e improvvisa (più vicina al telelavoro che allo *smart working*) ha generato distorsioni e rischi. Forum PA ha realizzato un *digital talk*, andato in onda lo scorso aprile, grazie al quale i tanti partecipanti, in rappresentanza di varie Istituzioni (MIUR; Regioni Lazio, Veneto, Friuli

Venezia Giulia; Provincia Autonoma di Trento; Comune di Trieste, per citarne alcuni) hanno potuto raccontare esperienze di *smart working* dalle quali sono emersi suggerimenti, riflessioni e criticità sostanzialmente in linea con quelle evidenziate dalla rilevazione CGIL-Fondazione Di Vittorio.

Si riportano le più significative segnalazioni: la necessità di rafforzare il senso di comunità e di appartenenza all'organizzazione, ma anche il rapporto con colleghi e dirigenti, attraverso nuove modalità di incontro, ad esempio, incontri informali, come i "caffè virtuali", per uno scambio veloce di informazioni e per mantenere il contatto tra colleghi; l'esigenza di potenziare la formazione a distanza per tutti i dipendenti per permettere a tutti l'accesso allo *smart working*, fornendo le strumentazioni necessarie; l'importanza di mettere a fattore comune i metodi che funzionano, fornendo alle Amministrazioni pubbliche i kit di

riferimento; la necessaria attenzione da porre al diritto alla disconnessione; la necessità di comprendere che essere in *smart working* significa, prima di ogni altra cosa, lavorare per risultati, da cui discende la necessità di rivedere tradizionali dinamiche che portano a monitorare i dipendenti, arrivando a chiedere loro una rendicontazione puntuale della giornata lavorativa. Il 3 giugno scorso è stata poi presentata un'altra ricerca, condotta da Forum PA tra il 17 aprile e il 15 maggio 2020 - "*Strategie individuali e organizzative di risposta all'emergenza, un bilancio dello smart working nella PA*" - alla quale hanno partecipato 5.225 persone, di cui 4.200 dipendenti pubblici, il 92,3% dei quali in regime di *smart working*.

Dai risultati della ricerca è emerso che per l'87,7% di *smart workers* pubblici si è trattato di un'esperienza completamente nuova; la gran parte di loro ha dovuto utilizzare PC, cellulari e connessioni internet personali,



spesso condividendo lo spazio di lavoro con altri membri della famiglia e non vi è stata una formazione specifica per poter lavorare da remoto.

Nonostante le criticità evidenziate, il bilancio dello *smart working* "forzato" nella PA è risultato positivo anche a seguito di questa ulteriore rilevazione: l'88% dei dipendenti ha giudicato l'esperienza un successo, mentre il 61,1% ha dichiarato di ritenere che questa nuova cultura, basata sulla flessibilità e sulla cooperazione all'interno delle Amministrazioni, e fra queste e i cittadini e le imprese, prevarrà anche una volta finita la fase di emergenza. Si riportano anche per questa indagine alcuni tra i dati più interessanti emersi: lo *smart working* ha permesso al 69,5% del personale della PA di organizzare e programmare meglio il proprio lavoro, al 45,7% di avere più tempo per sé e per la propria famiglia, al 34,9% di lavorare in un clima di maggior fiducia e responsabilizzazione. In larga prevalenza, ben 7 casi su 10, è stata assicurata totale continuità al lavoro, e il 41,3% dei lavoratori ha dichiarato che l'efficacia è persino migliorata. Per oltre il 50% la relazione con i colleghi è rimasta invariata, mentre per il 20% è migliorata. Il 93,6% degli *smart workers* del pubblico impiego vorrebbe continuare a lavorare in modalità agile, ma per la maggior parte di loro - il 66% - il lavoro da casa dovrebbe essere integrato con dei rientri in ufficio organiz-

Il 93,6% degli *smart workers* del pubblico impiego vorrebbe continuare a lavorare in modalità agile

zati e funzionali.

Il lavoro agile post-emergenza sanitaria potrebbe davvero cambiare il volto alla Pubblica amministrazione, dopo l'esperienza complessivamente poco significativa degli anni scorsi, soprattutto se il proposito manifestato dalla Ministra per la Pubblica amministrazione - quello di raggiungere la ragguardevole percentuale del 30% di dipendenti pubblici in *smart working*, rispetto al 10% previsto prima della pandemia - venisse raggiunto. Ogni singola Amministrazione, però, esercitando la propria autonomia, dovrebbe indicare, al suo interno, quali sono le mansioni che possono essere svolte in modalità agile, e quanti sono i lavoratori ai quali poter affidare quelle mansioni. La strada per raggiungere l'ambizioso obiettivo è tutt'altro che agevole. Com'è noto, infatti, lo *smart working* così diffu-

so è stato possibile - nel settore privato come in quello pubblico - solo per effetto dello stato di emergenza, dichiarato dal Governo fino al prossimo 31 luglio, circostanza, questa, che ha consentito di derogare alle regole ordinarie previste dalla legge.

Potrebbe essere utile qualche considerazione finale per poter ragionare sul futuro del lavoro agile, partendo dalla constatazione, difficilmente confutabile, che quello che abbiamo sperimentato in maniera così diffusa a causa dell'emergenza sanitaria non può essere considerato vero *smart working*.

I lavoratori non hanno potuto scegliere di adottare tale modalità, visto che la diffusione della pandemia ha costretto lavoratori pubblici e privati, aziende e Pubbliche Amministrazioni, ad adottare lo *smart working*. Questa circostanza ha impedito,

tanto ai lavoratori, quanto alle Amministrazioni pubbliche e alle aziende, di sviluppare una diversa cultura organizzativa, basata sulla strutturazione del lavoro per obiettivi. Questa, dunque, rimane la vera sfida, il salto culturale connotato al lavoro agile. La sfida è tutt'altro che facile, visto che richiede la definizione di obiettivi chiari e indicatori variabili per la valutazione, l'elaborazione di piani annuali di lavoro e la previsione di processi di verifica e monitoraggio degli obiettivi raggiunti. La diffusione forzata dello *smart working* ha visto molto spesso la mancanza di una *governance* chiara da parte delle aziende e delle Pubbliche amministrazioni, anche perché la gran parte di esse non era pronta a sperimentare tale modalità organizzativa, anche a causa dell'assenza di prassi e procedure consolidate. Ma se i datori di lavoro



- pubblico e privati - non erano pronti, non lo era nemmeno la gran parte dei lavoratori, per molti dei quali si è aggiunto un ulteriore pregiudizio: quello dell'aumento dei carichi di lavoro domestico e di cura, che ha riguardato soprattutto le donne.

In una situazione di normalità, con l'attivazione del vero *smart working*, tale modalità lavorativa agile avrebbe dovuto favorire la conciliazione vita-lavoro, invece le particolari condizioni presenti in fase di *lockdown* - chiusura delle scuole con la conseguente attivazione della didattica a distanza, diffusione di condizioni di stress correlato ad una situazione di pericolo di incerta durata, solo per citare le più significative - hanno reso più problematica la gestione più autonoma dei tempi. Sono poi mancati quasi completamente contrattazione e dialogo tra azienda e sindacato, passaggio centrale nella promozione dello *smart working*, come emerso chiaramente anche dalla citata ricerca Cgil-Fondazione Di Vittorio.

Note

1. Per una maggiore articolazione dei dati e per dettagli si rinvia al documento "Quando lavorare da casa è...SMART?" 1ª Indagine CGIL/Fondazione Di Vittorio sullo *Smart working*, 18 maggio 2020

IL BENE COMUNE NEL BUSINESS!

Negli Stati Uniti si è parlato di epocale inversione di tendenza nella filosofia degli imprenditori



Spesso accadono fatti importanti intorno a noi di cui non ci accorgiamo: nell'agosto scorso i membri della *Business Roundtable* americana (l'equivalente della nostra Confindustria) riuniti a Washington, hanno sottoscritto un documento ('*Statement on the purpose of a Corporation*') dove si affermava una tesi rivoluzionaria: lo scopo primario dell'impresa *for profit* non è la massimizzazione del valore per l'azionista (*shareholder value*) ma la massimizzazione del valore creato da condividere, con criteri di equità, tra tutti coloro che hanno concorso alla sua creazione e cioè azionisti ma anche lavoratori, fornitori, clienti, comunità di riferimento ecc.

La dichiarazione si articola in tre punti fondamentali. In sintesi, il primo: una maggiore attenzione ai fornitori e a tutte le PMI che interagiscono con l'impresa; il secondo è per i dipendenti che lavorano nell'impresa (la loro formazione, la sanità

integrativa e la previdenza complementare); il terzo riguarda l'attenzione alle comunità locali dove operano le imprese. E stiamo parlando delle più grandi imprese del mondo come *Apple, Boeing, Amazon, AT&T, General Motors, Black Rock, Pepsi* ecc. Di fatto una svolta per l'impresa che esce dal dogma assoluto del massimo profitto come unico suo scopo, per aprirsi a un benessere sociale complessivo molto più ampio e molto più performante del solo profitto. In America si è parlato di epocale inversione di tendenza nella filosofia degli imprenditori mentre in Italia la notizia è passata di fatto sotto silenzio. Anzi quei pochi che ne hanno parlato, hanno commentato la notizia criticamente parlando di un gesto di *marketing* relazionale o di mera cosmesi aziendale. Invece a mio avviso, la creazione da parte dell'impresa *profit* di un valore economico socialmente e ambientalmente sostenibile e da condividere con tutti, rappresenta una svolta importantissima: quella attitudine che era

propria solo dell'imprenditorialità sociale o di qualche imprenditore illuminato alla Adriano Olivetti, diventa la direzione verso cui si muove tutta l'economia d'impresa. Adesso le varie autorità nazionali e internazionali dovrebbero cogliere l'occasione prendendo iniziative per concretizzare la filosofia di fondo della svolta delle imprese americane. Servono infrastrutturazione giuridica e provvedimenti specifici e il *Green Deal*, della Commissione Europea, con i suoi mille miliardi di investimenti in dieci anni per l'economia verde mi pare che vada proprio in questa direzione. L'esperienza dimostrerà che la nozione di *share value* (valore condiviso) migliora la *performance* economica e la competitività dell'impresa e di tutto l'ambiente intorno a dove opera l'impresa.

Gianpaolo Gualaccini
Consigliere CNEL,
Capo delegazione
Terzo Settore-non profit

LE INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE EUROPEA SUI LAVORATORI STAGIONALI

Sono più di 13 milioni i cittadini europei che vivono o lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui hanno la cittadinanza

Larissa Venturi
Cnel

Stime della Commissione europea indicano in più di 13 milioni i cittadini europei che vivono o lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui hanno la cittadinanza; la media annuale dei lavoratori stagionali attivi nell'Unione è compresa fra diverse centinaia di migliaia e un milione. Nella G. U. UE del 17 luglio la Commissione europea ha pubblicato una comunicazione che contiene le indicazioni, rivolte agli Stati membri, per garantire la tutela dei lavoratori stagionali dell'Unione, i quali - pur godendo di un'ampia serie di diritti sulla carta - nel contesto economico derivante dalla pandemia e data la natura temporanea della attività che svolgono, rischiano di essere esposti a condizioni di vita e di lavoro precarie più di quanto accada ad altre categorie di lavoratori. Gli orientamenti sono diretti alle autorità nazionali, agli ispettori del lavoro e alle parti sociali, al fine di assicurare le condizioni che garantiscano la consapevolezza dei loro diritti da parte di centinaia di migliaia di lavoratori tanto vulnerabili quanto indispensabili, poiché sostengono importanti settori dell'economia europea fra i quali il turismo e la filiera agro-alimentare. Fra questi lavoratori sono ricompresi gli stagionali transfrontalieri, le cui difficoltà sono state aggravate dalla crisi sani-

taria. Fra gli orientamenti espressi dalla Commissione, si segnalano: il diritto dei lavoratori stagionali a lavorare in uno Stato membro dell'UE indipendentemente dallo status di cittadini appartenenti all'Unione o dalla provenienza da Paesi terzi (coloro che lavorano all'estero di propria iniziativa o che sono distaccati ad esempio tramite agenzie interinali e di collocamento), il dovere degli Stati e delle imprese



di assicurare condizioni di vita e di lavoro adeguate al contesto, con specifico riferimento al distanziamento fisico e all'insieme di misure igienico-sanitarie, la necessità di intervenire per contrastare il lavoro non dichiarato e assicurare il rispetto delle norme della sicurezza sociale, l'obbligo di rendere effettive e chiare le comunicazioni ai lavoratori in merito ai loro diritti. Nella comunicazione si invitano le parti sociali a rinnovare gli sforzi per adempiere al loro ruolo di garanti della corretta applicazione e del rispetto delle norme dell'Unione

e del diritto nazionale. Gli Stati membri sono esortati a svolgere un'opera di sensibilizzazione sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, e a sostenere i datori di lavoro nell'attuazione pratica delle disposizioni giuridiche in materia di lavoro stagionale e nel rendere effettiva l'informazione nei confronti di lavoratori in una lingua che non comprendono.

La Commissione invita, inoltre, gli Stati membri a rafforzare l'attività ispettiva nelle aziende, per verificare sul campo il rispetto degli obblighi. Sono in fase di partenza, fra l'altro, alcune azioni direttamente supportate dalla Commissione in collaborazione con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e con l'Autorità europea del lavoro; fra queste, uno studio per raccogliere dati aggiornati sulle dimensioni del lavoro stagionale intra-UE e sulle occupazioni ad alto rischio, un'indagine analitica di taglio comparativo in materia di libera circolazione e coordinamento della sicurezza sociale. Di particolare importanza il sostegno fornito dalla Commissione agli Stati attraverso la piattaforma europea contro il lavoro non dichiarato, nonché la campagna attivata per promuovere la consapevolezza dei diritti e degli obblighi da parte dei lavoratori e dei datori.

La Commissione
invita
gli Stati membri
a rafforzare
l'attività
ispettiva
nelle aziende,
per verificare
sul campo
il rispetto
degli obblighi



ENTI LOCALI STRATEGICI NELLA RIPARTENZA, MA MANCANO RISORSE UMANE

L'intervento del Segretario Generale del CNEL al Forum della Pubblica Amministrazione 2020

“L’impegno della PA durante la pandemia è stato straordinario”

“La ripresa economica e sociale dipende e dipenderà molto dal pieno funzionamento della macchina statale e dalla soluzione in tempi brevi delle criticità che ne hanno caratterizzato l’azione negli ultimi decenni, dei veri e propri colli di bottiglia che bisogna affrontare. Questo è senza dubbio anche l’obiettivo delle semplificazioni su cui il Governo è al lavoro e su cui il CNEL ha presentato nei giorni scorsi un Documento di Osservazioni e proposte”. Lo ha affermato Paolo Peluffo, Segretario generale del CNEL, intervenendo il 7 luglio 2020 al Forum PA, nel webinar “La Pubblica Amministrazione dopo lo stress da Covid-19. Criticità e punti di forza già emersi dalla Relazione 2019 al Governo e Parlamento sulla qualità e i livelli dei servizi pubblici del CNEL”, insieme al prof. Emanuele Padovani dell’Università di Bologna, uno degli autori della Relazione 2019 del CNEL. “Immagi-

nate come sarebbe stato affrontare la pandemia senza la sanità pubblica, senza un sistema di assicurazione generale a carico dello Stato, senza gli enti locali e senza i servizi pubblici! L’impegno dell’Amministrazione pubblica è stato straordinario durante la pandemia e per affrontare la crisi. Va riconosciuto l’impegno dei singoli lavoratori dello Stato, di quelli degli enti territoriali, della sanità, della logistica e di tutti gli enti che hanno svolto un ruolo fondamentale di fronte a una difficoltà di lavoro notevole con difficoltà di connessione per il telelavoro, innanzitutto, in molti casi con strumenti propri, e quindi noi dobbiamo ringraziare il sistema pubblico. Nel pieno della pandemia nessuno può dire che non sia stato evidente il valore economico e sociale dell’attività pubblica. Dall’anno 2000 a oggi il sistema pubblico ha subito un processo di impoverimento di capitale

umano. Siamo il Paese che ha meno dipendenti pubblici in rapporto agli abitanti, soffriamo l’assenza di infrastruttura umana in settori chiave, una delle regioni che registra la maggiore sofferenza è la Lombardia. Siamo al di sotto del 30% rispetto a Francia e Germania, abbiamo una macchina pubblica impoverita, ridotta di personale. Abbiamo un’amministrazione pubblica con 500.000 lavoratori in meno dell’inizio del secolo. Mancano circa 4.000 Segretari comunali su 7903 Comuni, e se molti professionisti coprono più Comuni, in questi giorni risultano 2549 sedi vacanti. Abbiamo quindi enti essenziali che forniscono servizi essenziali senza la figura che ne assicura il funzionamento. Mancano 14mila assistenti sociali e psicologi per i servizi sociali dei comuni, mancano gli asili nido, mancano ingegneri, geometri e tecnici informatici”, ha aggiunto Peluffo.



CCNL CHIMICO-FARMACEUTICO: QUANDO IL CONFRONTO ACCOMPAGNA (E GESTISCE) LA TRANSIZIONE

Lavorare da remoto mantenendo il legame con la realtà aziendale

Si prefigura
la nascita
di una modalità
aggiuntiva
ed evoluta
di *smart working*:
il F.O.R. WORKING

Il 9 luglio scorso le parti firmatarie del CCNL chimico-farmaceutico (Federchimica, Farminindustria, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL), per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, hanno sottoscritto l'accordo programmatico "F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati)" con il comune obiettivo di definire, attraverso la contrattazione aziendale, nuovi strumenti per la gestione dei cambiamenti organizzativi connessi alla trasformazione digitale del lavoro. Nelle aziende del settore il tema è emerso con tutta la sua dirompente

attualità per effetto delle esperienze organizzative correlate all'emergenza Covid19, che ha reso necessario l'uso su vasta scala del lavoro agile, facendo emergere nello stesso tempo la necessità di migliorare l'equilibrio fra nuove esigenze di flessibilità e aspetti legati alla sicurezza, al miglioramento della qualità del lavoro e all'equilibrio tra attività professionale e vita privata. Con l'accordo in esame, quindi, si prefigura la nascita di una "modalità aggiuntiva ed evoluta di *Smart working*: il F.O.R. WORKING", i cui aspetti innovativi dovranno essere "la flessibilità, la gestione dei tempi e dei luoghi, la definizione e il raggiungimento

di obiettivi condivisi e i risultati realizzati garantendo e migliorando l'efficienza organizzativa, i livelli di produttività, la salute e la sicurezza". A tal fine, le parti firmatarie si sono impegnate a definire entro dicembre 2020 le "specifiche linee guida" per:

- "agevolare il salto culturale necessario per entrambe le Parti";
- "identificare gli elementi che contraddistinguono il F.O.R. Working";
- "individuare il perimetro dei diritti/doveri delle Parti";
- "individuare un percorso adeguato di formazione delle competenze, ad esempio sui *tool* digitali e sulle *smart skills*, rivolto a *manager* e collaboratori";

- "individuare modalità per garantire comunque una partecipazione e integrazione reale alla vita aziendale quali ad esempio formazione, *team work*, riunioni periodiche in azienda, agibilità sindacale";

- "agevolare possibili sperimentazioni a livello aziendale".

Il baricentro intorno a cui ruota l'intesa è la necessità di introdurre in azienda di un nuovo paradigma culturale al quale sia il *management* che i lavoratori dovranno ispirarsi, a partire dalla riflessione sull'esperienza maturata negli ultimi mesi che - pur tra luci e ombre - ha indotto la parti a "superare molte diffidenze", dimostrando "obiettivi vantaggi in termini di produttività, bilanciamento vita/lavoro, risorse economiche, impatto sociale e ambientale". In tale ottica, il superamento delle possibili remore verso l'adozione estesa di un modello organizzativo *smart* passerà attraverso il corretto funzionamento degli strumenti partecipativi (che, implicitamente, presuppone la salvaguardia delle funzioni delle rappresentanze), la

È emersa l'esigenza di definire, attraverso la contrattazione aziendale, nuovi strumenti per la gestione dei cambiamenti organizzativi connessi alla trasformazione digitale del lavoro

formazione delle competenze nonché - ed è questo, forse, il passaggio più innovativo e stimolante - la definizione delle modalità attraverso cui fare in modo che nel lavoro da remoto non si spezzi il rapporto con la realtà lavorativa di appartenenza, preservando così anche il valore sociale della vita aziendale attraverso momenti programmati di interazione diretta con i colleghi e le strutture di riferimento.



"IL RECOVERY FUND OCCASIONE STORICA PER IL RILANCIO DEL PAESE"

Treu: "servono interventi sui settori maggiormente colpiti dalla crisi"

"L'accordo raggiunto sul Recovery fund è un'occasione storica, sintomo che esiste un'Europa solida, unita e solidale, che impegna il proprio bilancio per sostenere i Paesi più colpiti dalla crisi. Ora occorre utilizzare al meglio i 209 miliardi per riformare e rilanciare il Paese. Serve un grande piano di sviluppo per rendere l'Italia più competitiva e prevedere interventi a supporto di quei settori maggiormente colpiti dal COVID-19. Dai primi risultati degli *stress test* che stiamo conducendo al CNEL emerge una situazione molto critica in settori strategici come la logistica, l'agricoltura, la sanità, i servizi pubblici, i trasporti, e drammatica sul fronte turismo".

Ad affermarlo è Tiziano Treu, presidente del CNEL che aggiunge: "Le risorse che arriveranno costituiscono una grande opportunità per cambiare passo. La progettazione degli interventi pubblici va indirizzata nell'ambito delle indicazioni europee e agganciata ai progetti comunitari, in modo da affrontare strutturalmente le due grandi transizioni in atto, quella digitale e quella ambientale, che attraversano in modo trasversale l'intero sistema produttivo. Il rilancio degli investimenti, pubblici e privati, è il volano decisivo per la ripresa e per il futuro del Paese. Occorre attivare subito i cantieri per gli investimenti già programmati".

"Il CNEL ha presentato Documenti di Osservazioni e Proposte al Parlamento e al Governo, condivisi con le parti sociali maggiormente rappresentative, con indicazioni precise sugli interventi strutturali e immediati per rilanciare l'Italia. Un piano che non può prescindere nella sua costruzione da un rinnovato coinvolgimento degli attori economici e sociali del Paese nelle sue varie articolazioni. Il CNEL è la sede naturale di confronto delle parti sociali e nei prossimi mesi il nostro impegno sarà quello di rafforzare ulteriormente le nostre attività al fine di garantire supporto al Governo e al Parlamento nella costruzione del Piano di rilancio", conclude Treu.

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti

Numero CCNL vigenti depositati al CNEL

Andamento temporale



Aumenta ancora il numero dei CCNL vigenti depositati al CNEL

Raffaella Ambroso
Gerardo Cedrone
Cnel

Durante il lockdown sono stati depositati nell'Archivio del CNEL 25 contratti e accordi relativi alla contrattazione nazionale

Il secondo trimestre del 2020 è stato un periodo particolare anche per quanto riguarda la contrattazione che, a causa della pandemia dovuta alla diffusione del virus SARS-CoV-2, ha subito un sostanziale blocco, come d'altronde è successo per la maggior parte delle attività produttive.

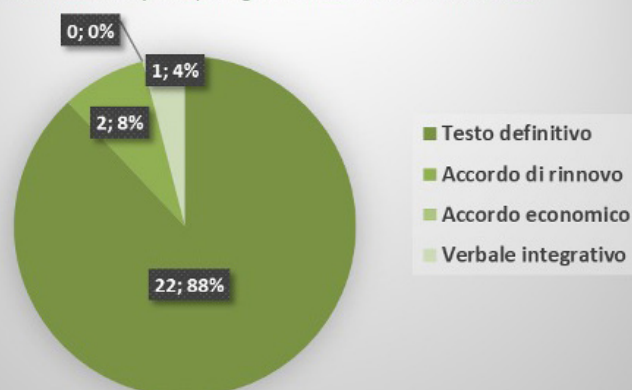
Nonostante il periodo sia coinciso con la fase acuta del lockdown, sono stati depositati nell'Archivio del CNEL 25 contratti e accordi relativi alla contrattazione nazionale. Di questi, 10 (il 40%) sono nuovi contratti, sottoscritti per la prima volta e inviati al CNEL per la registrazione in Archivio. Possiamo quindi constatare che malgrado la particolare situazione il proliferare di nuovi contratti non si è arrestato, mentre l'attività di rinnovo dei contratti giunti

a scadenza ha registrato una battuta di arresto. Dalla tabella riepilogativa dei CCNL depositati nel trimestre in esame si evince una distribuzione per settore diversa da quanto rilevato in passato: al posto dei tradizionali settori in cui l'attività contrattuale è sempre stata molto sostenuta (primo fra tutti il Commercio), il maggior numero di accordi pervenuti viene registrato in settori come Alimentaristi-Agroindustriale, seguito da

Enti e Istituzioni Private e Aziende di Servizi. Benché nel periodo sia stata registrata una ridotta attività contrattuale - i contratti censiti erano 932 a marzo 2020 - e sia proseguito il costante monitoraggio dei contratti scaduti da tempo al fine di eliminare quelli non più applicati e rinnovati, in un anno il numero totale dei CCNL depositati al CNEL è comunque cresciuto di 50 unità, passando dagli 885 contratti vigenti del giugno 2019 agli attuali

Accordi nazionali depositati al CNEL

Distribuzione per tipologia di accordo - 2° trim. 2020



935, con un incremento annuo quasi del 6%. Nel trimestre esaminato riscontriamo un'anomalia anche rispetto alla tipologia degli accordi depositati in quanto si tratta per la quasi totalità (22 accordi su 25, l'88%) di Testi definitivi, depositati per la prima volta (in 10 casi) o che vanno a rinnovare precedenti contratti. Registriamo inoltre il deposito di 2 Accordi di rinnovo e 1 Verbale Integrativo. Come dettagliatamente illustrato in tabella, dei 935 CCNL vigenti, 576 risultano scaduti al 30 giugno 2020, mentre i restanti 359 risultano ancora validi in base alla data di scadenza riportata nei testi. Il dato conferma il trend in crescita del numero dei contratti scaduti che rappresentano adesso il

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 30 giugno 2020

Settori	numero CCNL vigenti		
	totale	scaduti	non scaduti
Agricoltura	54	27	27
Chimici	32	22	10
Meccanici	37	16	21
Tessili	30	22	8
Alimentaristi - Agroindustriale	45	26	19
Edilizia	76	48	28
Poligrafici e Spettacolo	44	33	11
Commercio	250	148	102
Trasporti	71	41	30
Credito e Assicurazioni	28	26	2
Aziende di Servizi	49	25	24
Amministrazione Pubblica	15	15	0
Enti e Istituzioni Private	114	74	40
Altri vari	90	53	37
TOTALE	935	576	359

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 2° trim. 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	0
Chimici	1
Meccanici	1
Tessili	0
Alimentaristi - Agroindustriale	5
Edilizia	3
Poligrafici e Spettacolo	0
Commercio	2
Trasporti	0
Credito e Assicurazioni	0
Aziende di Servizi	4
Amministrazione Pubblica	2
Enti e Istituzioni Private	5
Altri vari	2
TOTALE	25

61,6% del totale. A giugno 2019 gli scaduti erano il 56,9% e a marzo 2020 avevano raggiunto il 59,2. Nonostante il continuo monitoraggio dei rinnovi contrattuali per molti dei contratti scaduti, anche da tempo, non si hanno notizie; altri invece risultano scaduti e non ancora rinnovati, nonostante il superamento del periodo di vigenza. L'11° Report periodico dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL - recentemente pubblicato sul sito www.cnel.it, nella sezione Archivio Contratti - ne offre un quadro dettagliato aggiornato al 30 giugno 2020. E' infatti disponibile online l'elenco dei 935 contratti nazionali vigenti completo delle date di stipula, decorrenza e scadenza, nonché delle parti contraenti. Come di consue-

to i contratti sono suddivisi per settore e per ogni settore viene replicata la disposizione in ordine alfabetico presente nella sezione "Contrattazione Nazionale" del sito [web del CNEL](http://web.cnel.it). Viene inoltre indicato per ogni contratto il relativo codice CNEL che ne facilita l'individuazione e la consultazione tramite la funzione di *Ricerca CCNL* - presente nell'area Archivio Contratti del sito - che permette di individuare e consultare il contratto cercato anche inserendo nel campo Categoria il solo codice contratto attribuito dal CNEL. Il codice contratto attribuito dal CNEL consente inoltre l'individuazione del corrispondente codice INPS: l'associazione tra i due codici è consultabile in un'apposita tabella sempre nell'area Archivio

Contratti del sito. Il totale degli accordi relativi alla contrattazione nazionale catalogati in Archivio a giugno 2020 raggiunge quota 5.804 documenti, suddivisi tra le consuete quattro tipologie (Testo definitivo, Accordo di rinnovo, Accordo economico, Verbale integrativo). Tutti gli accordi e contratti nazionali sono liberamente consultabili nell'area *Archivio Contratti* del sito www.cnel.it, attraverso la funzione di *Ricerca CCNL*. Nella stessa area è altresì possibile effettuare analisi comparative degli istituti contrattuali attraverso l'applicativo per le *Analisi avanzate sui CCNL*, di cui forniamo un

CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - giugno 2020

Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	Archivio Corrente	Archivio Storico	Totale
Agricoltura	77	187	264
Chimici	95	249	344
Meccanici	64	139	203
Tessili	62	275	337
Alimentaristi - Agroindustriale	89	268	357
Edilizia	159	191	350
Poligrafici e Spettacolo	126	319	445
Commercio	392	514	906
Trasporti	151	587	738
Credito e Assicurazioni	264	207	471
Aziende di Servizi	77	256	333
Amministrazione Pubblica	24	366	390
Enti e Istituzioni Private	178	259	437
Altri vari	128	101	229
TOTALE	1.886	3.918	5.804

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

valori assoluti e ripartizione per settore - giugno 2020

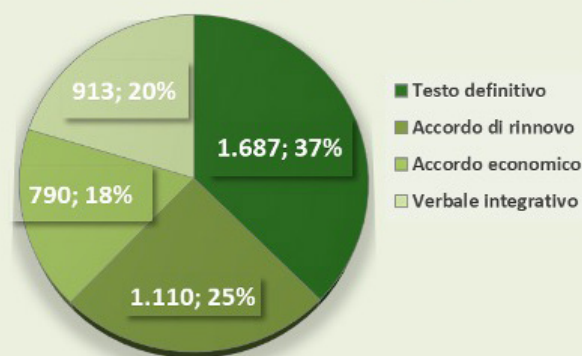
Settori	n° accordi
Agricoltura	197
Chimici	267
Meccanici	136
Tessili	300
Alimentaristi - Agroindustriale	215
Edilizia	256
Poligrafici e Spettacolo	344
Commercio	610
Trasporti	644
Credito e Assicurazioni	435
Aziende di Servizi	261
Amministrazione Pubblica	375
Enti e Istituzioni Private	318
Altri vari	142
TOTALE	4.500

* **Analisi avanzate** è il software che consente l'interrogazione dei Ccnl depositati secondo un'ampia selezione delle tematiche in essi contenute.

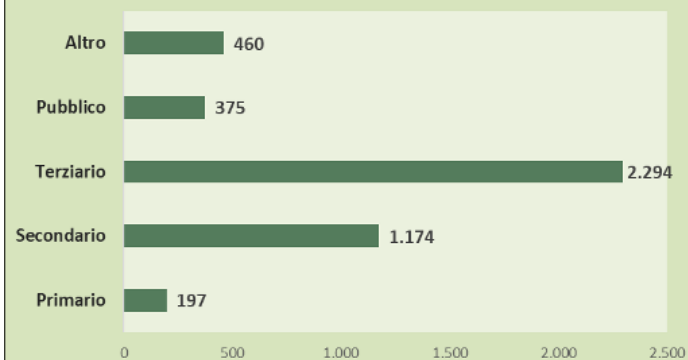
quadro riepilogativo nella tabella e nei due grafici che periodicamente pub-

blichiamo in queste pagine di sintesi dei contenuti dell'Archivio.

Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate
Distribuzione per tipologia di accordo - giugno 2020



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi
giugno 2020



NEL RINNOVO DEI CCNL SCADUTI IL TESORO NASCOSTO PER LA RIPRESA DELLA DOMANDA INTERNA?

Accanto alle misure di carattere più emergenziale servono politiche di sostegno al sistema produttivo



Sandro Tomaro
Cnel

È opinione del Cnel (più volte espressa) che, accanto alle misure di carattere più strettamente emergenziale che hanno caratterizzato la prima fase di contrasto alle conseguenze economiche dell'epidemia, le politiche di sostegno al sistema produttivo debbano indirizzarsi verso la ripresa della domanda interna: la sola, forse, che nel breve termine appare in grado di trainare realmente la crescita, controbilanciando almeno in parte il previsto drastico calo del Pil che emerge dalle analisi più accreditate (-11,2% secondo recenti stime della Commissione Europea). Peraltro, il difficile quadro congiunturale attuale si manifesta a valle

di una fase di perdurante scarsa crescita delle retribuzioni contrattuali, registrata nel corso del 2019, da mettere in relazione alla situazione di stallo in cui versano molti rinnovi contrattuali.¹

Si pone quindi la necessità di incrementare il potere di acquisto delle famiglie e dei lavoratori in chiave di sostegno al consumo muovendo, innanzitutto, dalla valorizzazione del sistema delle relazioni industriali per agire sulla leva salariale. In tale ottica, peraltro, le organizzazioni produttive sottolineano la necessità di evitare qualunque politica retributiva fondata su criteri di indiscriminata redistribuzione, slegata cioè dalla definizione (da

condividere con le Parti sociali) di architetture negoziali in grado di legare saldamente gli incrementi di reddito alla crescita della produttività e, più in generale, al miglioramento nell'organizzazione del lavoro.

La banca dati Cnel sulla contrattazione collettiva nazionale consente di farsi un'idea delle potenzialità che lo strumento negoziale può mettere a disposizione di una politica economica che punti allo sviluppo del mercato interno attraverso la ripresa dei consumi. Dall'ultimo report dei CCNL vigenti depositati presso l'Archivio Nazionale ai sensi dell'art. 17 della l. 936/1986 (compresi quelli del settore

Si pone
la necessità
di incrementare
il potere
di acquisto
delle famiglie
e dei lavoratori

pubblico), aggiornato al 30 giugno 2020, si ricava che, su 935 contratti collettivi nazionali di lavoro censiti, ben 576 risultano scaduti, con una incidenza pari al 61,6%.

A titolo meramente esemplificativo, sempre partendo dai dati reperibili nell'ambito della banca dati CNEL sulla contrattazione collettiva nazionale, può essere interessante mettere in relazione alcuni dei più importanti contratti nazionali di settore che risultano scaduti con il numero dei lavoratori interessati a ciascun CCNL. Quest'ultimo dato - è bene ricordarlo - viene rilevato dall'INPS attraverso i modelli UNIEMENS inviati mensilmente dalle

aziende e, grazie all'Anagrafe Unica scaturita dalla collaborazione interistituzionale avviata con il CNEL, può essere correlato ai singoli accordi collettivi nazionali vigenti nei vari settori.

In tabella 1 si propone una stima del numero di aziende e del numero di addetti interessati dai CCNL vigenti nel settore privato (esclusi agricoltura e lavoro domestico),² rinnovati e in attesa di rinnovo, presenti nella banca dati CNEL alla data del 23 giugno 2020. Nello specifico, è stato analizzato il peso, in termini di aziende e addetti, dei 7 più importanti CCNL in attesa di rinnovo, sempre alla data del 23 giugno 2020: come si può vede-

re dalla tabella 2 seguente, le aziende interessate sono oltre 736.000, con un numero complessivo di addetti pari a circa 6.158.000, il che significa che - nell'insieme dei CCNL di tutti i settori in attesa di rinnovo - l'1,6% dei CCNL interessa oltre il 61% dei datori di lavoro e quasi il 59% degli addetti.

Note

1. "La crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali orarie a dicembre 2019 è moderata (0,6% sull'anno precedente) - invariata da ottobre e in rallentamento rispetto al resto dell'anno, rispecchiando il permanere di rilevanti settori dell'economia in attesa di rinnovo contrattuale. Le retribuzioni registrano un incremento

tendenziale dello 0,7% per i dipendenti del settore privato e per quelli della pubblica amministrazione, comparto in cui la totalità dei dipendenti è in attesa di rinnovo contrattuale dall'inizio del 2019. Complessivamente, nel 2019 la retribuzione oraria media è cresciuta dell'1,1% rispetto al corrispondente periodo del 2018." (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INPS, ISTAT, INAIL, ANPAL: *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma, ISTAT, 2020, pag. 11).

2. Oltre ai CCNL dell'agricoltura e del lavoro domestico, l'esercizio non considera i contratti collettivi nazionali del settore pubblico, gli accordi economici collettivi per alcune categorie di lavoratori autonomi e i contratti collettivi per i lavoratori parasubordinati depositati al CNEL.

	CCNL		aziende		addetti	
	numero	%	numero	%	numero	%
rinnovati	360	46,5%	320.266	21,1%	2.765.120	20,8%
in attesa di rinnovo	415	53,5%	1.195.794	78,9%	10.507.509	79,2%
vigenti	775	100%	1.516.060	100%	13.272.629	100%

Tabella 1 - Fonte: CNEL-INPS, archivio CCNL del CNEL integrato con flusso informativo INPS-UNIEMENS



CNEL - INPS (media 2019 finale)						
CCNL CNEL	CCNL CNEL Titolo	CONTRAENTI	MACRO SETTORI Contrattuali CNEL	MACRO SETTORI Contrattuali descrizione	Somma Numero medio Datori di lavoro	Somma Numero medio di lavoratori
H011	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	CONFCOMMERCIO; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS	H	DISTRIBUZIONE TERZIARIO SERVIZI	381.625	2.315.412
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA; FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL	C	MECCANICI	58.058	1.480.456
H052	CCNL Turismo	FEDERALBERGHI; FAITA; CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	H	DISTRIBUZIONE TERZIARIO SERVIZI	118.533	723.258
C030	CCNL Area Meccanica	CNA Produzione; CNA Installazione di Impianti; CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori; CNA Artistico e tradizionale; CNA Benessere e Sanità; CONFARTIGIANATO Autoriparazione; CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di Produzione; CONFARTIGIANATO Impianti; CONFARTIGIANATO Orafi; CONFARTIGIANATO Odontotecnici; Casartigiani ; FIOM CGIL; FIM CISL; UILM UIL	C	MECCANICI	125.731	513.456
I100	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	AITE; AITI; ASSOESPRESSI; ASSOLOGISTICA; FEDESPEDI; FEDIT; FISI; TRASPORTOUNITO FIAP; ANITA; FAI; FEDERTRASLOCHI; FEDERLOGISTICA; FIAP; UNITAI; CONFTRASPORTO; CNA FITA; CONFARTIGIANATO TRASPORTI; CASARTIGIANI; CLAAI; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL (sottoscrizione di AGCI SERVIZI; FEDERLAVORO CONFCOOPERATIVE; LEGACOOOP SERVIZI)	I	TRASPORTI	35.568	473.418
K511	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	FISE CONFINDUSTRIA; LEGACOOOPSERVIZI; FEDERLAVORO CONFCOOPERATIVE; AGCI SERVIZI; UNIONSERVIZI CONFAPI; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL	K	AZIENDE DI SERVIZI	8.510	326.404
T151	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	AGCI SOLIDARIETA'; CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA'; LEGACOOOPSOCIALI; FP CGIL; FPS CISL; FISASCAT CISL; UIL FPL; UILTUCS	T	ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI, SINDACATI	8.649	325.295

Tabella 2

CCNL SANITÀ PRIVATA: UN RINNOVO ATTESO DA ANNI

Nel contratto si riconosce il valore delle relazioni sindacali sulla produttività



Marco Biagiotti
Cnel

Particolarmente
significativa
la firma della
preintesa
del CCNL
del personale
non medico
delle IRCCS
e delle strutture
sanitarie
ospedaliere
private

In un momento come l'attuale, particolarmente difficile per tutte le strutture e gli operatori impegnati a qualsiasi livello sul fronte dell'assistenza sanitaria, acquista speciale significato la firma della preintesa - avvenuta il 10 giugno scorso¹ - del CCNL del personale non medico delle IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere private da parte di AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata), ARIS (Associazione Religiosa Istituti Sociosanitari), FP CGIL, CISL FP e UIL FPL.² Si tratta di un accordo la cui validità, sia per la parte normativa che per quella economica, copre il periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018, giungendo a colmare (peraltro, non completamente)

il lungo vuoto contrattuale iniziato alla scadenza del precedente accordo (31.12.2005).³

Fra i contenuti di maggior rilievo dell'accordo si segnalano quelli relativi al Titolo II (articoli da 6 a 10), concernenti il sistema delle relazioni sindacali, a cui preliminarmente si riconosce la capacità di "incidere positivamente sulla produttività delle Strutture o Gruppi, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini". In linea con tale affermazione di principio e con il suo implicito riferimento ai servizi di prossimità svolti dalle strutture nel territorio, le disposizioni dell'art. 7 appaiono finalizzate ad ampliare e potenziare il livello decentrato della

contrattazione. Viene pertanto rimessa agli accordi decentrati la definizione di una lunga lista di materie, tra cui i sistemi di incentivazione per l'incremento di "produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili" (dove non è difficile cogliere il richiamo alle vigenti norme nazionali sulla detassazione dei premi di risultato), la verifica dello stato di attuazione delle disposizioni sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la verifica del rispetto delle norme di sicurezza sociale in materia di appalti (igiene, assicurazione, rispetto di clausole contrattuali e altri diritti a favore dei lavoratori delle ditte appaltatrici), gli orari di lavoro, le varie forme di

flessibilità della prestazione lavorativa, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale. Ma forse i passaggi più importanti in termini di qualità delle relazioni industriali sono quelli che riguardano la delega al livello decentrato della contrattazione sull'organizzazione del lavoro segnatamente indicati alle lettere e) ed f) dell'art. 7, e precisamente: la programmazione dell'organizzazione del lavoro ai fini del miglioramento dei servizi e l'installazione di strumenti di controllo a distanza di cui all'art. 4 della legge n. 300/1970. Quest'ultimo riferimento, in particolare, va letto anche alla luce delle modifiche normative intervenute negli ultimi anni (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185) rispetto al testo originario dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, per effetto delle quali l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti "dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" è subordinata alla stipula di un "accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali" (ovvero, in determinati casi, dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)⁴. Il sistema di partecipazione a livello aziendale è completato dall'ampia e articolata definizione delle materie oggetto di informazione e confronto, fra cui, a titolo esemplificativo, si ricorda-

I passaggi più importanti in termini di qualità delle relazioni industriali sono quelli che riguardano la delega al livello decentrato della contrattazione

no le seguenti: andamento della struttura, dei programmi e dei progetti di sviluppo; situazione economica e assetto dei servizi; dati occupazionali in termini qualitativi e quantitativi; organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi; politiche degli appalti e delle esternaliz-

zazioni; politiche di lavoro agile di cui all'art. 27 e relativo regolamento; numero, durata e qualifiche dei rapporti a termine e di somministrazione; attuazione (nell'ambito della più ampia verifica dell'attuazione delle norme sulla sicurezza) delle disposizioni vigenti in materia di stress da lavoro correlato; ecc. Che il tema della sicurezza e dello stress psico-fisico a cui sono sottoposti i lavoratori del settore sanitario stia sempre più assumendo un carattere prioritario - la cui percezione anche all'esterno del mondo delle professioni sanitarie è cresciuta negli ultimi mesi per l'impatto dell'emergenza covid - si evince (anche) dalla lettura dell'art. 10 del CCNL in esame, concernente l'istituzione a livello aziendale di organismi paritetici per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente, da costituire entro 45 giorni dall'entrata in vigore dell'accordo nazionale ed a cui parteciperanno -per la parte sindacale - i rappresentanti di ciascuna oo.ss. firmataria⁵. Peraltro, il ben noto problema delle aggressioni nei confronti degli operatori del-

le strutture ospedaliere e sanitarie è salito già da diversi anni all'attenzione delle pubbliche istituzioni, come bene evidenzia la lettura della "Raccomandazione" 8-12-2007 messa a punto dal Ministero della Salute.⁶ In essa - fra le altre cose - è prevista l'elaborazione e l'implementazione presso ciascuna struttura sanitaria di un "programma di prevenzione della violenza", ai fini della quale "può essere utile la costituzione di un gruppo di lavoro per favorire il coinvolgimento del management aziendale e del personale maggiormente a rischio".⁷ Fra i compiti attribuiti agli organismi paritetici di cui all'art. 10, una volta costituiti, rientra anche quello di esaminare i dati e gli elementi conoscitivi forniti dalla direzione aziendale in merito agli episodi di aggressione registrati, nonché alle misure messe in atto per la loro prevenzione e il loro contrasto, incluso lo stato di attuazione della citata "Raccomandazione" del Ministero della Salute. Dato il loro carattere non negoziale, tuttavia, gli organismi in parola dovranno costantemente relazionarsi con i



soggetti titolari del potere contrattuale, ossia con le rappresentanze sindacali aziendali interne (RSA/RSU) e con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo nazionale, alle quali spetterà il compito di trasferire al tavolo del confronto con le controparti aziendali le eventuali proposte di iniziative da adottare in merito a questa specifica forma di tutela della sicurezza e dell'incolumità degli operatori.

Al rispetto rigoroso delle norme sulla sicurezza delle condizioni di lavoro e sulla tutela della salute degli operatori, con annessa possibilità di adottare misure specifiche in caso di accertata inidoneità (temporanea o permanente) dei lavoratori allo svolgimento delle mansioni di propria competenza, viene dato spazio nell'art. 17, dove si prevede l'obbligo di esperire ogni tentativo per il "recupero lavorativo" del dipendente, anche in caso di accertata inidoneità permanente: vuoi adibendolo a mansioni diverse nell'ambito della stessa "categoria"; vuoi assegnandolo a mansioni di categoria inferiore, previo consenso dell'interessato, con garanzia del trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Significativo, in tale contesto, appare anche il riferimento alle persone con disabilità di cui all'art. 3, comma 3-bis del d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, nei confronti delle quali le Strutture dovranno adottare "accomodamenti ragionevoli volti a realizzare la piena inclusione organizzativa del lavoratore."⁸

**Di rilievo
appare anche
la previsione
di accompagnare la
diffusione
del lavoro agile
nelle aziende del
settore
con lo
svolgimento
preventivo di
una specifica
formazione dei
lavoratori**

In tema di lavoro agile, l'art. 27 marca l'obiettivo di contrattualizzare, per quanto possibile, le regole (e i limiti) di svolgimento di una modalità organizzativa dell'attività del lavoro strettamente legata all'utilizzo delle nuove tecnologie e che, per le sue intrinseche caratteristiche, è soggetta al rischio di una indefinita espansione della disponibilità del lavoratore verso le richieste aziendali. Partendo dalla riaffermazione della volontarietà dell'adesione allo *smart working* previa stipula di accordo individuale ai sensi della legge n. 81/2017, l'articolo in esame contiene innanzitutto il rimando alla

stipula di un regolamento aziendale per disciplinare "l'introduzione sperimentale del lavoro agile", che dovrà essere oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali a livello di luogo di lavoro. In ogni caso, il CCNL fissa i contenuti degli accordi individuali da stipulare tra Azienda e lavoratore, tra i quali le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento ai luoghi e all'orario di lavoro, le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore e, soprattutto, le "modalità tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro", ma anche gli strumenti informatici assegnati e le loro modalità di utilizzo, "compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con le disposizioni di legge applicabili in materia di controlli a distanza di cui al d.lgs. 151/2015".⁹ Di rilievo, infine, appare anche la previsione di accompagnare la diffusione del lavoro agile nelle aziende del settore con lo svolgimento preventivo di una specifica formazione dei lavoratori interessati, che servirà a "chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile." Peraltro, il rischio di invasività nella sfera privata del lavoratore connesso al controllo a distanza dell'attività lavorativa, specialmente quando questa viene svolta tramite apparecchiature informatiche fornite dall'azienda, appare ben

presente alle parti firmatarie anche in un passaggio del successivo art. 28, concernente la disciplina del telelavoro. Qui infatti, al punto 10, si stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di provvedere "ad illustrare preventivamente al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di *software* di valutazione del lavoro svolto, in modo tale da garantire la trasparenza dei controlli." Dal punto di vista della qualità partecipativa alla gestione dell'organizzazione del lavoro in azienda appare significativa la previsione di un confronto con le rappresentanze sindacali interne¹⁰ sulle "modalità di raccolta dei dati" per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore "per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e s.m.i. e delle norme contrattuali":¹¹ provvedimento che appare orientato verso un deciso ampliamento del tradizionale terreno di competenza del modello relazionale nelle imprese dove il nuovo CCNL trova applicazione (cfr. nota 2). Fra i contenuti innovativi dell'accordo, infine, sembra opportuno dedicare un breve cenno all'art. 37, concernente l'istituzione del Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio. Si tratta di un inedito "monte ore annuale unico" di permessi retribuiti da costituire a livello aziendale, pari a 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato, che possono essere utilizzati dal

personale per effettuare corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale secondo il seguente ordine di priorità:

a) acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo;

b) acquisizione dei crediti ECM;¹²

c) ottenimento del titolo di OSS, nel caso in cui ciò sia richiesto dalla normativa per le mansioni svolte;

d) partecipazione a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale diversi da quelli di cui alle lettere b) e c), purché richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura;

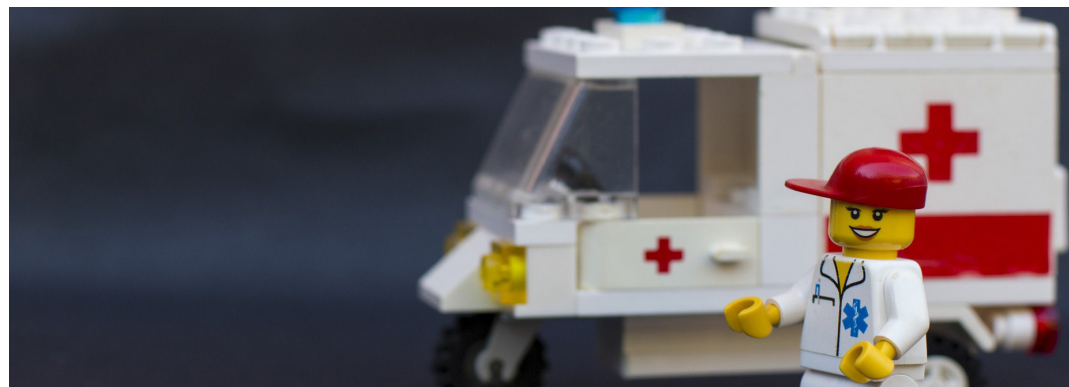
e) acquisizione di titoli di studio, diversi da quelli di cui alla lettera a);

f) partecipazione a corsi o interventi formativi nonché ad ogni corso o intervento formativo necessario ai fini dell'autorizzazione o accreditamento della Struttura (esclusa la formazione degli RLS). Sarà compito della contrattazione aziendale definire le percentuali di suddivisione delle ore disponibili sul Fondo tra le diverse categorie economiche e qualifiche, nonché il numero massimo di ore annuali di permesso fruibile da ciascun lavoratore e le modalità per la loro richiesta.

Note

1. <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Ricerca-CCNL> > ricerca: archivio corrente > settore: enti e istituzioni private > categoria T011.

2. In base ai dati più recenti disponibili presso l'anagrafe unica nazionale CNEL-INPS dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato, l'applicazione del CCNL in esame (codice CNEL



T011; codice INPS 273) ha interessato, nell'anno 2019, 2.849 aziende per un totale di 172.142 addetti. La corrispondenza di ciascun CCNL depositato presso l'archivio nazionale CNEL con i codici di classificazione INPS e con il numero di aziende e di lavoratori interessati (numero medio annuo di datori di lavoro e di lavoratori rilevati dal flusso informativo UNIEMENS) si può consultare al seguente link:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Archivio_Contratti/Aggiornamenti%202020/giugno/CCNL%20vigenti%2024%20GIUGNO%202020.xlsx?ver=2020-06-24-090951-577

3. Con accordo sottoscritto il 15.9.2010, AIOP e parti sindacali avevano aggiornato i valori tabellari per la parte economica relativa al biennio 2006-2007.

4. Art. 4, comma 1, legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm.ii. La stessa norma prevede altresì che, in assenza di accordo sindacale, gli strumenti di controllo possono essere installati a seguito di apposita autorizzazione rilasciata dall'Ispettorato territoriale del lavoro o, in taluni casi, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Peraltro, il successivo comma 2 dell'art. 4 precisa che l'obbligo di accordo sindacale (o di preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro) "non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"

5. Ricordiamo che alla data di chiusura del presente numero del Notiziario non risulta ancora effettuata la definitiva sottoscrizione della preintesa siglata il 10 giugno, pur essendosi conclusa la fase della consultazione fra i lavoratori.

6. Ministero della Salute, Dipartimento della qualità - Direzione Generale della programmazione sanitaria dei livelli di assistenza e dei principi etici di sistema - Ufficio III, *Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari*, pp. 3-4: "Episodi di violenza contro operatori sanitari possono essere considerati eventi

sentinella in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori. In generale, gli eventi di violenza si verificano più frequentemente nelle seguenti aree: - servizi di emergenza-urgenza; - strutture psichiatriche ospedaliere e territoriali; - luoghi di attesa; - servizi di geriatria; - servizi di continuità assistenziale. Numerosi sono i fattori responsabili di atti di violenza diretti contro gli operatori delle strutture sanitarie. Sebbene qualunque operatore sanitario possa essere vittima di violenza, i medici, gli infermieri e gli operatori socio sanitari sono a rischio più alto in quanto sono a contatto diretto con il paziente e devono gestire rapporti caratterizzati da una condizione di forte emotività sia da parte del paziente stesso che dei familiari, che si trovano in uno stato di vulnerabilità, frustrazione o perdita di controllo, specialmente se sotto l'effetto di alcol o droga."

7. Ministero della Salute, cit., pag. 6.

8. Al riguardo, si ricorda che l'art.3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2013 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro") così recita testualmente: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

9. Il riferimento, in questo caso, è all'art. 23, comma 1, del decreto le-

gislativo 14 settembre 2015, n. 151, che ha riscritto l'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cfr. nota n. 4).

10. O, in loro assenza, con le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

11. Sembra utile, al riguardo, riportare il dettato del comma 1 dell'art. 4 in parola, come modificato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151: "1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi."

12. Si tratta dei crediti per la formazione obbligatoria degli operatori sanitari in attuazione dei programmi di Educazione Continua in Medicina realizzati secondo i principi definiti nel documento "La formazione continua nel settore Salute", approvato nell'Accordo Governo-Regioni-Province autonome di Trento e Bolzano del 2 febbraio 2017.



PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020-2025

Tra gli obiettivi non solo promozione della salute e prevenzione delle malattie, ma riduzione delle disuguaglianze sociali e geografiche

Magda Trotta
Cnel

Lo svantaggio sociale rappresenta il principale fattore di rischio per la salute e la qualità della vita

La pandemia generata dalla diffusione del Covid-19 ha reso più che attuale l'interrogativo in merito all'equità territoriale in Sanità e alla capacità del SSN di garantire la distribuzione universalistica dei servizi e delle prestazioni per la tutela della salute nelle diverse Regioni italiane senza contribuire ad accentuare le disuguaglianze territoriali esistenti. Le risposte assistenziali che in questi ultimi mesi di sono state date dai diversi Servizi Sanitari regionali (SSR) hanno reso necessario porre maggiore attenzione alla questione, anche perché l'emergenza sanitaria ha messo in evidenza il fatto che la salute di ciascuna Nazione dipende dalla sa-

lute di ciascun individuo che vi risiede e che gli interventi di Sanità Pubblica sono fondamentali per lo sviluppo economico e sociale di un Paese.

Il nuovo Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 - parte integrante del Piano sanitario nazionale - affronta, unitamente alle consuete tematiche della promozione della salute e della prevenzione delle malattie, quello, trasversale, della riduzione delle disuguaglianze sociali e geografiche esistenti.

Lo svantaggio sociale rappresenta il principale fattore di rischio per la salute e la qualità della vita: i singoli individui, i nuclei familiari, i gruppi sociali e i territori più poveri di ri-

sorse, non solo economiche, sono i più esposti e vulnerabili ai rischi che il Piano di prevenzione cerca di ridurre. Quanto avvenuto negli ultimi mesi ha confermato le ben note implicazioni dell'equità sociale sulla salute collettiva, poiché anche durante l'emergenza sanitaria è parso evidente che sono proprio le fasce più deboli della popolazione a pagare il prezzo più alto in termini di rischio sanitario.

Allo scopo di poter intervenire efficacemente nella riduzione delle principali disuguaglianze, il Piano sottolinea quanto sia importante poter disporre di dati aggiornati e dettagliati sulla distribuzione delle variabili sociodemografi-

che e socioeconomiche, al fine di poter costruire politiche e programmi di prevenzione, intersettoriali ed integrati, per i quali prevedere la migliore allocazione possibile delle risorse disponibili, da modulare prioritariamente sui gruppi rispetto ai quali sono emerse le maggiori criticità.

Il PNP 2020-2025 contiene 5 macro obiettivi (malattie croniche non trasmissibili; dipendenze e problemi correlati; incidenti domestici e stradali; ambiente, clima e salute; malattie infettive prioritarie), prevedendo per ciascuno di essi dettagliate azioni di sensibilizzazione individuale e sociale e puntando sull'integrazione delle politiche e il riorientamento del sistema di prevenzione in chiave di un maggior coordinamento tra i vari attori in campo. L'impianto del PNP è cambiato nel corso degli anni, passando dalla logica per *target* cui indirizzare l'attività di prevenzione - collettività, gruppi a rischio, singoli individui - a quella per specifici ambiti di azione o *setting* - scuola, ambiente di lavoro, comunità e servizi sanitari, per ciascuno dei quali viene proposta una specifica attività di prevenzione. Il PNP 2020-2025 si pone l'obiettivo di migliorare l'approccio per *setting*, che consente di raggiungere più facilmente individui e gruppi per realizzare interventi di prevenzione, e si propone anche di favorire una maggiore interazione tra tutti i *setting*.

Individua, poi, nell'Ente locale (Comune) il *super setting* nel quale far convergere gli altri.

Il ciclo della programmazione è rimasto fisso, e prevede la pianificazione a livello nazionale dei Quadri Logici centrali

Il ciclo della programmazione è rimasto fisso, e prevede la pianificazione a livello nazionale dei Quadri Logici centrali (Macro obiettivi, Obiettivi centrali, Indicatori centrali); la loro declinazione in Piani di Prevenzione Regionali (PRP) articolati in programmi, progetti o azioni, obiettivi specifici e indicatori; la loro attuazione nel contesto sanitario regionale; il monitoraggio dell'intero processo; l'eventuale rimodulazione e nuova pianificazione dei PRP e, infine, la valutazione dell'impatto delle azioni di prevenzione messe in campo sullo stato di salute della popolazione di riferimento. Con riguardo alla *governance* della prevenzione, sono fondamentali monitoraggio e valutazione tanto del PNP stesso, quanto dei Piani Regionali di Prevenzione (PRP) per misurarne l'impatto a tutti i livelli (centrale, regionale e locale): sia nei proces-

Dal CNEL due nuovi ddl e i documenti su PNR e Semplificazioni



L'Assemblea del CNEL, riunitasi il 28 luglio scorso sotto la presidenza del presidente Tiziano Treu, alla presenza del Segretario Generale Paolo Peluffo, ha approvato i disegni di legge sull'alcolock - dispositivo di blocco da installare sui veicoli in uso ai soggetti condannati per guida in stato di ebbrezza (relatore il consigliere Gian Paolo Gualaccini) e sulle "Tutele delle lavoratrici e lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata Inps" (relatore il consigliere Gaetano Stella); i documenti sul Programma Nazionale di Riforma 2020 (PNR), sul decreto-legge 76/2020, su "Turismo, tempo libero, ristorazione, industria dell'accoglienza, fieristica, convegni, festival, sport, creatività" e su "Finanza locale: impatto del Covid-19. Gli impatti della pandemia sulle finanze delle amministrazioni comunali".

L'assemblea ha, inoltre, votato la variazione al bilancio esercizio 2020, ha ratificato il Documento di Osservazioni e proposte sulla Semplificazione. "Nel documento sul PNR che abbiamo anticipato ieri in audizione, abbiamo proposto al Parlamento che lo stato di avanzamento di tutte le attività e i progetti adottati sia reso pubblico al fine non solo di informare cittadini e stakeholder ma anche di raccogliere suggerimenti e indicazioni concrete - ha detto il presidente Treu a margine dei lavori - Occorre un maggiore coinvolgimento delle parti sociali nella fase di definizione delle priorità e di verifica dei processi attuativi degli interventi del Governo. Si possono utilizzare i gruppi sugli stress-test che operano al CNEL per individuare progetti specifici per la predisposizione del Recovery Plan".



si, sia negli esiti di salute. Strumenti operativi complementari alla funzione di valutazione dei piani di prevenzione sono le attività di verifica e monitoraggio dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA). Il sistema di programmazione, valutazione e monitoraggio al quale è improntato il PNP 2020-2025 rappresenta uno degli strumenti per dare concreta attuazione al LEA *"Prevenzione collettiva e sanità pubblica"*, contestualizzando, nei macro obiettivi, programmi, processi ed azioni attraverso i quali concorrere alla realizzazione degli obiettivi di salute pubblica. I Piani di prevenzione, nazionale e regionali, possono svolgere un decisivo ruolo di *governance* e di orientamento, anche perché favoriscono il collegamento tra le azioni previste da fonti diverse (leggi, regolamenti, Piani di settore).

In un contesto di crisi economica quale quello generato dalla pandemia ancora in atto, è emersa con chiara evidenza la necessità che il SSN debba porsi nuovi obiettivi grazie ai quali i diversi operatori

Il sistema di programmazione, valutazione e monitoraggio al quale è improntato il PNP 2020-2025 rappresenta uno degli strumenti per dare concreta attuazione al LEA

sanitari possano esprimere al meglio i propri valori professionali. A tale scopo, sarebbe indispensabile programmare e progettare gli interventi in maniera sempre più integrata, anche mettendo in rete gli ospedali e le diverse strutture presenti sul territorio, per dare efficace risposta ai nuovi bisogni dettati dall'evoluzione demografica ed epidemiologica.

Il Piano segnala che è necessario poter contare su sistemi flessibili di risposta che abbiano la capacità di richiamare, in tempi rapidi, le risorse umane necessarie per fronteggiare le emergenze. Questa capacità va costruita con un'adeguata formazione dei diversi operatori sanitari che, quando risultasse necessario, possano lavorare in sinergia su uno stesso obiettivo. Il territorio deve essere in grado di rispondere tempestivamente ai bisogni della popolazione, sia in caso di un'emergenza infettiva, sia per garantire interventi di prevenzione. Alleanze e sinergie inter-settoriali sono indispensabili per agire efficacemente su tutti i determinanti di

salute, e l'esperienza della pandemia lo ha dimostrato: la collaborazione inter-settoriale per affrontare le gravi e complesse conseguenze dell'epidemia (impatto economico, sociale e psicologico) si è rivelata decisiva per contenere le gravi ripercussioni sulla vita dei singoli, delle comunità, delle imprese e del Paese nel suo complesso.

Va sottolineato che il PNP 2020-2025 sceglie la centralità della persona e non manca di specificare che tale centralità si esprime anche attraverso azioni capaci di migliorare l'alfabetizzazione sanitaria (*Health Literacy*), di accrescere la capacità degli individui di agire per la propria salute e per quella della collettività e di interagire con il sistema sanitario attraverso relazioni basate sulla fiducia. Stabilire la centralità della persona e della comunità nell'ambito della programmazione sanitaria significa riconoscere che la salute, bene individuale e collettivo, è un processo il cui equilibrio non è determinato solo da fattori biologici, ma anche sociali, economici e culturali

Il Piano è connotato anche da un approccio di genere, scelto affinché la valutazione delle variabili biologiche, ambientali e sociali, dalle quali possono dipendere differenze anche significative circa lo stato di salute tra il genere maschile e quello femminile, possa divenire una pratica ordinaria, finalizzata a migliorare l'appropriatezza degli interventi di prevenzione. Questo approccio, che contribuisce a rafforzare l'attenzione alla centralità della persona, dovrà tradursi nell'attenzione alla dimensione del genere, da garantire in ogni ambito e settore, grazie alla quale sarà possibile agevolare la definizione di strategie

**L'azione
di contrasto
alle malattie,
perché possa
essere efficace,
richiederà
l'integrazione ed
il potenziamento
dei sistemi di
sorveglianza**

volte ad evitare stereotipi e diseguaglianze.

Il Piano segnala con forza la necessità di rafforzare le Aziende sanitarie nello sviluppo delle cc.dd. attività di I livello - prevenzione, medicina di base e attività distrettuale - da legare alle necessità della comunità locale, garantendo, altresì, processi di integrazione tra area sociale e socio-sanitaria, e tra Territorio ed Ospedale. La necessaria azione di contrasto alle malattie, perché possa essere efficace, richiederà l'integrazione ed il potenziamento dei sistemi di sorveglianza.

L'emergenza sanitaria generata dalla pandemia da Covid-19 ha offerto un

quadro del sistema sanitario italiano caratterizzato da luci ed ombre e, soprattutto, ha costretto decisori politici e Istituzioni a rivedere l'agenda politica e a riconsiderare alcune priorità. L'attenzione dell'opinione pubblica sulle drammatiche conseguenze della pandemia potrebbe rappresentare quella spinta necessaria per superare, almeno in parte, resistenze al cambiamento e inerzie istituzionali che hanno penalizzato pesantemente l'efficientamento di settori cruciali per il benessere dell'intero Paese.

Come sarà il futuro post-Covid-19?

Emma Bonino, Massimo Bray, Guido Brera, Giuseppe De Rita, Maurizio Ferrera, Franco Gallo, Luca Jahier, Enrico Letta, Mauro Magatti, Romano Prodi, Lucrezia Reichlin, Chiara Saraceno, Paola Severino, Giovanni Tamburi, Giulio Tremonti e Stefano Zamagni

16 autorevoli economisti, giuristi e politici lo raccontano nel libro del Cnel
**"Il mondo che verrà.
Interpretare e orientare lo sviluppo
dopo la crisi sanitaria globale"**

Introduzione di Tiziano Treu

Disponibile gratuitamente in formato pdf ed ePub sul sito www.cnel.it



RICOSTRUZIONE POST-COVID19: UN PROTOCOLLO SOCIALE SULLA TUTELA DEL LAVORO NELL'EDILIZIA SANITARIA



Marco Biagiotti
Cnel

La necessità di avviare in tempi brevi un piano straordinario di adeguamento e di realizzazione di nuove strutture sanitarie per fronteggiare l'emergenza Covid-19 ha indotto Fillea-CGIL, Filca-CISL e Feneal-UIL a sottoscrivere, il 28 luglio scorso, un protocollo d'intesa con il Ministero della salute in materia di sicurezza nei cantieri, di durata biennale e rinnovabile alla scadenza.

La firma di questo accordo, peraltro, fa seguito all'intesa raggiunta il 9 luglio¹ in materia di sicurezza del lavoro nell'edilizia scolastica e collegata all'avvio del piano di ammodernamento del patrimonio edilizio scolastico previsto dall'art. 7-ter del decreto legislativo 8 aprile 2020, n.22.

Significativamente, il protocollo sull'edilizia sanitaria si apre con un richiamo all'art.

32 della Costituzione² e, subito dopo, al Titolo I, capo II, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81³, quasi a voler definire il doppio baricentro normativo intorno al quale ruota l'impianto dell'intesa. Sotto l'aspetto sociale, essa muove dalla consapevolezza che la ripresa dell'attività edilizia nel settore sanitario, correlata all'attuazione del ricordato piano straordinario anti-Covid, comporterà il rischio di un aumento delle (purtroppo già note) distorsioni tipiche del lavoro nelle costruzioni per quanto riguarda la sicurezza e la salute dei lavoratori, nonché le condizioni di regolarità e legalità che caratterizzano lo svolgimento delle prestazioni lavorative nei cantieri edili. Illuminante, al riguardo, appare il passaggio della premessa nel quale si sottolinea che lo sviluppo

dell'edilizia sanitaria sul territorio non rappresenta solo un'importante occasione per implementare i Livelli Essenziali di Assistenza ai cittadini, ma anche l'"opportunità per creare nuova occupazione nel settore delle costruzioni e nei comparti afferenti alla gestione e manutenzione degli edifici sanitari esistenti e di nuova realizzazione". Ne consegue che la "strategia sottesa" alla programmazione degli interventi deve puntare alla "buona occupazione" e al "lavoro di qualità per i lavoratori, sia in termini di miglioramento della qualità della vita al lavoro, ma anche in termini di sviluppo professionale dei lavoratori".

I contenuti veri e propri dell'intesa si condensano essenzialmente nell'articolo 1, che impegna le parti a una "collaborazione istitu-

Il protocollo
sull'edilizia
sanitaria
si apre
con il richiamo
all'art. 32 della
Costituzione

zionale (...) finalizzata alla promozione, diffusione e sviluppo dei valori e della cultura della salute e sicurezza nonché della regolarità contrattuale e legalità nei luoghi di lavoro, in modo particolare nell'ambito della realizzazione delle strutture finanziate con i fondi pubblici". Per raggiungere tale obiettivo, le parti hanno definito una molteplicità di strumenti:

a) promozione di un "sistema di relazioni che consenta un proficuo scambio di informazioni circa gli interventi da realizzarsi nell'ambito del programma straordinario di ristrutturazione edilizia e di ammodernamento tecnologico del patrimonio sanitario pubblico";

b) inserimento nei bandi di gara di "strumenti e clausole" volti a salvaguardare la salute e la sicurezza sul lavoro nonché la regolarità, la qualità e l'occupazione;

c) promozione e valorizzazione di accordi territoriali sulla legalità;

d) promozione di "tavoli di confronto di livello territoriale tra le stazioni appaltanti, le organizzazioni sindacali Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil e le imprese aggiudicatari e degli appalti di lavori", per consentire il monitoraggio di regolarità, salute e sicurezza del personale nelle fasi di realizzazione degli interventi, nonché definire le (eventuali) specifiche deroghe alle modalità di gestione dell'organizzazione del lavoro;⁴

e) inserimento nei documenti di gara e nei contratti stipulati con l'aggiudicatario di disposizioni che "assicurino che le stazioni appaltanti verifichino che ai lavoratori dipendenti im-

piegati a qualunque titolo nei cantieri, si applichi il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore edilizia stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (nonché la derivante e conseguente contrattazione di livello provinciale, regionale e/o territoriale), salvo casi di comprovata attività non riconducibile al settore delle costruzioni, per le quali saranno applicati i rispettivi CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e di parte datoriale maggiormente rappresentative sul piano nazionale";⁵

f) inserimento nei documenti di gara e nei contratti stipulati con l'aggiudicatario di clausole in base alle quali "le stazioni appaltanti verifichino la regolarità contributiva, previdenziale ed assistenziale della manodopera impiegata dall'impresa nel cantiere interessato dai lavori";

g) applicazione rigorosa delle norme del CCNL Edile in funzione di contrasto al *dumping* contrattuale, con riguardo all'analisi dei fabbisogni formativi "rischio specifici" in relazione alla programmazione di intervento territoriale, alla "pianificazione dei programmi di informazione e formazione professionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito del settore dell'edilizia sanitaria" e alla prevenzione e riduzione dei rischi e degli infortuni, nonché delle malattie lavoro correlate all'edilizia sanitaria, "anche con l'assistenza gratuita alle imprese degli enti bilaterali territoriali del settore, specificatamente dedicati".

Note

1. Le parti firmatarie, in questo caso, sono: Ministero dell'Istruzione, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ANCI, UPI, Fillea-CGIL, Filca-CISL e Feneal-UIL. La scadenza del protocollo è fissata al 30 agosto 2020, "salvo proroga o rinnovo".

2. L'art. 32 Cost. così recita: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana".

3. Si tratta, in particolare, degli articoli da 5 a 14 del decreto legislativo n. 81/2008, concernenti rispettivamente: art. 5, istituzione presso il Ministero della salute del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro; art. 6, istituzione presso il Ministero del lavoro della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro; art. 7, istituzione presso ogni regione e provincia autonoma di Comitati di coordinamento; art. 8, istituzione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, costituito dal Ministero della salute, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero dell'interno, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dall'INAIL, dall'IPSEMA e dall'ISPESL e "con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL)"; art. 9, enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; art. 10, informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; art.

11, attività promozionali; art. 12, interpello; art. 13, vigilanza; art. 14, disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

4. Al riguardo, mette conto rilevare che anche il protocollo sull'edilizia scolastica del 9 luglio (cfr. nota n. 1) prevede, all'art. 2, la possibilità di derogare contrattualmente le norme sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo al regime dell'orario di lavoro, individuando "lavorazioni svolte con differenti regimi di orario su base settimanale e/o plurisettimanale, a squadre definite, con sistemi ed orari con turni di lavoro alternati, a ciclo continuo, avvicendati o notturni", con l'obiettivo di concentrare al massimo l'attività dei cantieri nei mesi di luglio, agosto e settembre e, conseguentemente, concludere gli interventi in tempo utile per la riapertura delle scuole. 5. Anche il protocollo sull'edilizia scolastica del 9 luglio prevede, all'art. 5, che "Ai lavoratori dipendenti impiegati a qualunque titolo nei cantieri di cui alla presente intesa nella realizzazione di opere edili ed affini, anche in maniera prevalente, si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore edilizia stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (nonché la derivante e conseguente contrattazione di livello provinciale, regionale e/o territoriale), salvo casi di comprovata attività non riconducibile al settore delle costruzioni, per le quali saranno applicati i rispettivi CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e di parte datoriale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le singole stazioni appaltanti provvederanno ad inserire nei documenti di gara e nel contratto stipulato con l'aggiudicatario una previsione riproduttiva del contenuto della presente disposizione.



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77: "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

(Gazzetta Ufficiale S.G. n. 128 del 19 maggio 2020 e S.O. n. 25, della Gazzetta Ufficiale S.G. n. 180 del 18 luglio 2020)



Per un'analisi complessiva dei contenuti della norma richiamata (c.d. "Decreto Rilancio") si rimanda al "Documento di Osservazioni e Proposte sull'atto C. 2500 di conversione in legge del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno

al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", approvato dall'Assemblea del CNEL il 27 maggio 2020. Per quanto riguarda in particolare le disposizioni di sostegno al sistema produttivo e al mondo del lavoro, si se-

gnalano le pagine da 18 a 32 del Documento CNEL, dove vengono illustrati i contenuti del Titolo II ("Sostegno alle imprese e all'economia") e del Titolo III ("Misure in favore dei lavoratori") del decreto. In questa sede ci limitiamo a richiamare l'attenzione sull'art. 88 ("Fondo Nuove Competenze"), nel quale si stabilisce che per l'anno 2020, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti) possono re-

alizzarle "specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi". A tale scopo viene istituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) il "Fondo Nuove Competenze", con una dotazione di 230 milioni di euro. Si prevede inoltre che i criteri e le modalità di applicazione della misura siano individuati con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del decreto.

Ministero dell'interno, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze - Decreto 27 maggio 2020: "Modalità di presentazione dell'istanza di emersione di rapporti di lavoro".

(Gazzetta Ufficiale S.G. n. 137 del 29 maggio 2020)

In attuazione di quanto previsto dall'art. 103 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, si definiscono le procedure attuative per la presentazione delle domande di regolarizzazione dei rap-

porti di lavoro da parte di cittadini italiani e stranieri in possesso dei requisiti previsti. Per quanto concerne i requisiti reddituali dei datori di lavoro (persona fisica, ente o società) che accedono alle procedure di regolarizzazione, l'art. 9 chiarisce che l'ammissione alla



procedura è condizionata all'attestazione del possesso di un reddito imponibile o di un fatturato risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente non inferiore a 30.000 euro annui.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze - Decreto 29 maggio 2020.

(Gazzetta Ufficiale n. 207 del 4-9-2019 - Convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, Gazzetta Ufficiale n. 257 del 2-11-2019)

Si tratta del decreto di attuazione dell'art. 44, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "Cura Italia"), convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, concernente l'istituzione nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del "Fondo per il reddito di

ultima istanza", nel limite di spesa di 1.150 milioni di euro per l'anno 2020, per il sostegno al reddito in favore di lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica. Il decreto in esame stabilisce, all'art. 1, che la quota

Istituito un fondo per il sostegno al reddito in favore di lavoratori dipendenti e autonomi

parte per i liberi professionisti iscritti agli enti di previdenza obbligatoria, relativamente ai mesi di aprile e maggio, è pari a 650 milioni di euro. L'art. 2 del decreto, a sua volta, definisce gli esatti perimetri delle situazioni di "cessazione", "riduzione" e "sospensione" dell'attività.

#CURAITALIA

INFORMAZIONI UTILI PER CITTADINI E IMPRESE

Ministero dell'interno - Circolare n. 400/C/2020 del 30 maggio 2020: "Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (omissis) - emersione rapporti di lavoro".

Vengono chiariti alcuni presupposti applicativi della norma di cui all'art. 103 del c.d. "decreto-rilancio" concernente l'emersione di rapporti di lavoro irregolare di cittadini italiani e stranieri. Con riferimento alle modalità di presentazione delle domande, si precisa che lo svolgimento delle procedure è fissato nel periodo dal 1° giugno al 15 luglio. Sono comunque

esclusi dalla regolarizzazione i cittadini stranieri colpiti da provvedimento di espulsione, quelli segnalati ai fini della non ammissione nel territorio nazionale, quelli condannati - anche con sentenza non definitiva - per i reati elencati nell'art. 10, comma c), dell'art. 103 citato nonché quelli considerati una minaccia per l'ordine pubblico e la sicurezza.



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali



INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 73 del 17 giugno 2020: "Articolo 72 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, pubblicato nella G.U. n. 128 del 20 maggio 2020 (S.O. n. 21), rubricato "Modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti"; disciplina del bonus per servizi di baby-sitting e per l'iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi innovativi per la prima infanzia".

Il riferimento è alla possibilità per i genitori di fruire fino al 31 luglio - in alternativa alla misura per servizi di *baby-sitting* - di un bonus per l'iscrizione ai centri estivi e/o ai servizi integrativi per l'infanzia, incrementato fino a 1.200 euro nel caso di lavoratori dipendenti del settore privato, di lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e di lavoratori autonomi e fino a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, nonché al personale del

comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Al riguardo, si precisa che, nell'ipotesi in cui all'interno del medesimo nucleo familiare siano presenti più soggetti minori con età entro i limiti previsti dalla norma, "sarà possibile percepire il bonus anche relativamente a tutti i minori presenti, formulando più domande. In ogni caso, non potrà essere superato l'importo complessivo spettante per il nucleo

Si può fruire del bonus per i servizi di baby-sitting, tramite il Libretto Famiglia

familiare". Per poter fruire del bonus per i servizi di *baby-sitting*, tramite il Libretto Famiglia (art. 54-bis del decreto-legge n. 50/2017), i genitori beneficiari dovranno "preliminarmente registrarsi sulla piattaforma delle prestazioni occasionali, accessibile sul sito www.inps.it, ed effettuare l'appropriazione del bonus e la rendicontazione delle prestazioni", secondo modalità già illustrate dall'Istituto con precedenti informative fornite anche *on-line*.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 69 del 3 giugno 2020: "Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Disciplina del Reddito di Emergenza".

Si definiscono alcuni aspetti applicativi dell'art. 82 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, concernente l'introduzione del Reddito di emergenza a supporto dei nuclei familiari in condizioni di difficoltà economica causata dall'emergenza Covid-19, in particolare per quanto riguarda i requisiti di accesso al beneficio. L'Istituto passa in rassegna le varie tipologie di requisito delineate nell'art. 82, precisando

(punto 4) che tutti i dati presenti nelle le autodichiarazioni dei richiedenti saranno "oggetto di controlli, effettuati anche a campione, ai sensi dell'articolo 71 del D.P.R. n. 445 del 2000" e sottolineando che la "non veridicità del contenuto delle dichiarazioni comporta la revoca dal beneficio, ferme restando la restituzione di quanto indebitamente percepito e le sanzioni previste dalla legislazione vigente".



Decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76: "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"

(Gazzetta Ufficiale S.O. al n. 178 del 16-7-2020)

Nell'ampissimo novero di misure contenute nel decreto in esame, l'art. 36 ("Misure di semplificazione amministrativa per l'innovazione") stabilisce che le imprese, le Università, gli enti di ricerca e le società "con caratteristiche di spin off o di start up universitari" che intendono sperimentare "iniziative attinenti all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione", possono presentare alla Presidenza del Consiglio dei ministri i relativi progetti specificandone "le caratteristiche, i profili di innovazione, la durata,

le finalità" nonché "i risultati e i benefici attesi, le modalità con le quali il richiedente intende svolgere il monitoraggio delle attività e valutarne gli impatti". La norma in esame prosegue specificando che la Presidenza del Consiglio, d'intesa con il Ministero dello sviluppo economico, autorizza la sperimentazione di tutti i progetti "che presentano concreti ed effettivi profili di innovazione tecnologica, i cui risultati attesi comportano positivi impatti sulla qualità dell'ambiente o della vita e che presentano concrete probabilità

**Il Governo
si apre
alla collaborazione
con le università,
e giovani imprese
come spin off
e startup**

di successo". Al termine della sperimentazione, l'impresa richiedente trasmette alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero dello sviluppo economico una "documentata relazione con la quale illustra i risultati del monitoraggio e della sperimentazione, nonché i benefici economici e sociali conseguiti". Per un'analisi a più ampio raggio dei temi oggetto del decreto, si rimanda al "Documento di Osservazioni e Proposte sulle Semplificazioni" approvato dall'Assemblea del CNEL il 2 luglio 2020 ([clicca qui per scaricarlo](#)).

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 77 del 27 giugno 2020: "Esonero contributivo per le assunzioni di titolari di assegno di ricollocazione ai sensi dell'articolo 24-bis, comma 6, del D. lgs 14 settembre 2015, n. 148. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti"

Si tratta delle istruzioni che i datori di lavoro privati sono tenuti a seguire per ottenere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, a proprio carico, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi medesimi, per le assunzioni dei beneficiari di assegno di ricollocazione. La durata massima del beneficio è



pari a 12 mesi nel caso di assunzioni a tempo de-

terminato e a 18 mesi nel caso di assunzioni a tem-

po indeterminato. Qualora un rapporto di lavoro a tempo determinato, per il quale è già stata riconosciuta l'agevolazione, venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta fino ad un massimo di 18 mesi.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 78 del 27 giugno 2020: "(omissis) Anticipazione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, in deroga e dell'assegno ordinario dei fondi di solidarietà bilaterali. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti".

Vengono fornite istruzioni in merito al pagamento dell'anticipazione delle domande di integrazione salariale ordinaria, di integrazione salariale in

deroga, limitatamente a quelle presentate direttamente all'INPS, e di assegno ordinario presentate a decorrere dal 18 giugno 2020, per le quali il dato-

re abbia richiesto il pagamento diretto, nonché sull'eventuale recupero in capo al datore di lavoro delle somme indebitamente anticipate.

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Nota n. 298 del 24 giugno 2020: "Sospensione procedure di licenziamento ex art. 46 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 - ambito applicativo - licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione".

La nota INL contiene chiarimenti in merito all'ambito di applicazione della sospensione sino al 17 agosto 2020 delle procedure di licenziamento, prevista dall'articolo 46 del decreto "Cura Italia" (Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020). Al riguardo, si sottolinea che anche l'ipotesi del licen-

ziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione è ricompresa tra le fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, in quanto l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro di verificare la possibilità di

ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale. "L'obbligo di repaceage rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato

motivo oggettivo, atteso che la legittimità della procedura di licenziamento non può prescindere dalla verifica in ordine alla impossibilità di una ricollocazione in mansioni compatibili con l'inidoneità sopravvenuta".

STATUTO DEI LAVORATORI E FUTURO DELLE RELAZIONI DI LAVORO

In un Quaderno del CNEL gli atti del convegno organizzato in occasione del 50° della Legge 300/1970

“Gli anni più recenti hanno visto grandi cambiamenti per le nuove tecnologie informatiche e digitali e i confini nazionali si sono allargati a seguito della globalizzazione dei rapporti economici, portando il diritto del lavoro in territori mai esplorati. Questi cambiamenti hanno modificato non solo aspetti specifici, ma i caratteri stessi del lavoro e dell’impresa su cui si è costruito lo Statuto. Hanno posto problemi inediti e richiedono sia risposte normative nuove sia approcci sociali diversi dal passato, su cui ci stiamo tutti interrogando. Questi cambiamenti non solamente cambiamenti di specifiche normative o prassi ma richiedono un riposizionamento complessivo delle regole e delle concezioni del lavoro e dell’impresa. Questa è una ricerca che è appena cominciata e che non va affrettata né artificialmente semplificata,

tantomeno rifugiandosi nella riproposizione di categorie e di strumenti del passato”. Lo afferma il presidente del CNEL, Tiziano Treu, nel capitolo introduttivo del Quaderno del CNEL su “Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro” che raccoglie le relazioni tenute nel convegno organizzato in occasione del 50° anniversario della legge 20 maggio 1970, n. 300. Il Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro in questo volu-

me, disponibile in formato digitale gratuitamente sul sito del CNEL ha raccolto i contributi di alcuni autorevoli esperti che hanno preso parte al convegno del 20 maggio 2020 che si è tenuto in modalità Webinar a causa delle restrizioni imposte dall’emergenza Covid-19. Con il presidente Treu firmano i capitoli del libro Elio Catania, Silvia Ciucci, Riccardo Del Punta, Michele Faioli, Gianna Fracassi, Franco Liso, Claudio Lucifora, Mariella Magnani, Tiziano Treu. L’evento ha rappresentato

la chiusura di un percorso di riflessione che era iniziato proprio al CNEL con il convegno “Dall’autunno caldo allo statuto dei lavoratori” promosso dalle Fondazioni Buozzi, Di Vittorio e di Giulio Pastore in collaborazione con il Comitato per gli anniversari di interesse nazionale. Durante il cosiddetto “Autunno caldo”, Villa Lubin fu il teatro dei principali incontri tra le parti sociali che portarono ad una delle leggi più importanti del nostro ordinamento: lo Statuto dei lavoratori. “Si può dire che lo Statuto dei lavoratori ha accompagnato la storia del lavoro di questi cinquant’anni così intensi e che ci hanno visti tutti trasformati. Lo Statuto ha molto influito sulle vicende del lavoro e dell’impresa perché le norme contenute in questa legge sono emblematiche di un riformismo sociale lungimirante e durevole”, conclude Treu.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n 3 - Maggio -Giugno 2020

Notiziario bimestrale sul Mercato del lavoro del CNEL
a cura dell'Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali

Aut. Tribunale Roma n. 70 (web) e n.71 (cartaceo) del 6/6/2019
Pubblicazione non in vendita - distribuita gratuitamente

Direttore responsabile
Paolo Peluffo

Coordinamento editoriale
Larissa Venturi
Dirigente dell'Ufficio Supporto agli Organi collegiali

Redazione

Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone,
Giancarlo Panico, Andrea Petrella, Mario D. Roccaro,
Sandro Tomaro, Magda Trotta

Fotografie

Archivio Cnel - Elio Binnella, Massimo D'Alessandro

Editore: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma
tel. 06 36921 | e-mail: archiviocontratti@cnel.it