

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

2/2020

IN ITALIA CRESCE IL NON PROFIT

Durante l'emergenza sanitaria Covid-19 si è consolidato il ruolo del terzo settore

LE TUTELE PER GLI AUTONOMI

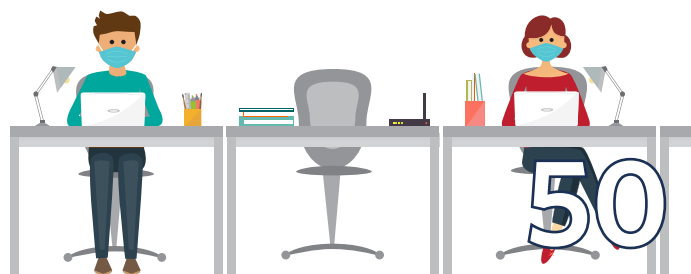
Il 30 gennaio l'assemblea del CNEL ha approvato un documento di proposte che saranno presentate al Parlamento

LA DIDATTICA A DISTANZA

Le interazioni tra docenti e studenti possono essere il collante che rafforza la trama dei rapporti

ATTUALIZZARE I PRINCIPI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI





editoriale



STATUTO DEI LAVORATORI E FUTURO DELLE RELAZIONI DI LAVORO

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

In questi anni, molti giuristi, intellettuali, operatori delle imprese e del sindacato, anche in riunioni al CNEL hanno discusso e commentato con interesse e con passione il significato della legge 20 maggio 1970, n. 300, il cosiddetto Statuto dei lavoratori. Questo è di per sé un segno di vitalità non comune nella nostra legislazione spesso così effimera. 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. Anche le origini della legge sono significative. Esse stanno in un ciclo di lotte, quelle del '68 e del '69, che ha avuto una grande influenza sulle sorti del lavoro e dell'impresa e sull'evoluzione del sindacato nei decenni successivi. Altrettanto significativo è che lo Statuto ha segnato la felice congiunzione di due grandi culture politiche, quella socialista di Giacomo Brodolini e quella cristiano sociale di Carlo Donat-Cattin. La legge nelle sue varie parti è una combinazione feconda del riconoscimento dei diritti individuali dei lavoratori in azienda e di sostegno del ruolo del sindacato nell'impresa. Ha contribuito a sostenere una cultura moderna e attenta alle dinamiche sociali, quella cultura che è stata anzitutto di due artefici: Gino Giugni e Federico Mancini. Le vicende applicative di questi 50 anni non sono state prive di contrasti, ma hanno portato all'affermazione dei principi costituzionali fondamentali nel mondo del lavoro e dell'impresa e alla loro larga accettazione nelle prassi prevalente e nella stessa coscienza sociale.

SOMMARIO

- 6 La ripartenza dopo l'emergenza sanitaria**
Le osservazioni del CNEL al DEF 2020
- 12 UE ed emergenza Covid-19 un approccio incentrato sulla persona**
Dichiarazione dei Ministri del lavoro e dell'occupazione del G20
- 16 Dependent contractor, una categoria ibrida di lavoratori autonomi**
- 20 PA: prove generali di una nuova organizzazione del lavoro?**
I protocolli sottoscritti dalla Funzione Pubblica per l'emergenza epidemiologica da Covid-19
- 27 La mobilità volontaria nel pubblico impiego privatizzato**
- 38 La nuova organizzazione del lavoro in funzione anti-Covid passa attraverso la co-responsabilizzazione e la condivisione delle scelte in azienda**
- 46 Sono 932 i CCNL vigenti depositati al CNEL: +5% rispetto a marzo 2019**
I nuovi dati dell'Archivio nazionale dei contratti
- 52 Brevi riflessioni sul concetto di rappresentatività delle OO.SS. nel pubblico impiego privatizzato**
- 55 Politiche del lavoro Le principali novità normative e istituzionali**
La rassegna ragionata curata dal CNEL

ATTUALIZZARE I PRINCIPI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI



continua da pag. 3

“Occorre estendere i diritti fondamentali anche oltre le forme del lavoro tradizionale”

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 in questi giorni di ricorrenza. Questi cambiamenti, non solamente di specifiche normative o prassi, 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 artificiosamente semplificata, tantomeno rifugiandosi nella riproposizione di categorie e di strumenti del passato. In realtà questa ricerca si svolge per l'incertezza in cui siamo immersi: incertezza visibile già prima nelle crisi passate, ma ancora più evidente

in quest'ultima emergenza Covid-19. L'impegno a trovare soluzioni adeguate ai tempi ci riguarda tutti, intellettuali, forze sociali, politiche e istituzioni.

Penso che lo Statuto di lavoratori ci possa fornire non tanto specifiche ricette, ma almeno due grandi insegnamenti. Ci può indicare un percorso per l'universalizzazione dei diritti fondamentali nei rapporti di lavoro, sia pure reinterpretati alla luce delle diversità dei lavori attuali e delle imprese nazionali e globali. In secondo luogo ci deve richiamare a un'idea di rapporti sociali ispirati a principi di partecipazione e di valorizzazione delle capacità umane. Al CNEL abbiamo discusso su questo anniversario con il webinar dal titolo: “Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro”. Durante il dibattito abbiamo tutti riconosciuto che i tempi sono cambiati e che è ora di ragionare sulle prospettive future dello Statuto dei lavoratori. Dinanzi alle nuove realtà della frammentazione dei lavori e della impresa rete, occorre trovare quei diritti e quegli strumenti che possono essere fedeli allo spirito

dello Statuto dei lavoratori. La tutela della dignità dei lavoratori e le forme della partecipazione devono essere adeguate ai tempi con modalità diverse ma fedeli allo spirito dello Statuto.

Il CNEL vuole lanciare una riflessione a tutto campo mobilitando i diversi attori che sono presenti al suo interno, le organizzazioni sociali, gli esperti e anche persone di varie discipline che noi vorremo coinvolgere per costruire i percorsi con cui rendere attuali i principi dello Statuto nel nuovo contesto. Occorre estendere i diritti fondamentali anche oltre le forme del lavoro tradizionale. Immaginare nuove forme di partecipazione non solo collettive ma individuali in grado di dare voce ai lavoratori delle fabbriche 4.0.

Occorre non lasciarli soli in queste fabbriche che sono frequentate da macchine intelligenti e le imprese devono essere socialmente responsabili e più disponibili ai bisogni delle persone. Si pone l'esigenza non solo di estendere i diritti, ma anche di allargarne i contenuti. Ci sono diritti di nuova generazione come anzitutto il diritto alla formazione

continua da pag. 4

continua, personalizzata che è la base del diritto promozionale del futuro. Essa deve mirare alla promozione delle capacità delle persone che lavorano. La formazione costituisce un alimento fondamentale per chi deve orientarsi e operare nel mondo tecnologico e nelle fabbriche dell'era digitale. Un altro diritto da riconoscere direttamente è quello alla privacy, cioè alla difesa delle persone dall'invasione delle tecnologie. Parlare di universalizzazione dei diritti significa oggi ripensare alla loro finalizzazione e anche graduarli secondo i bisogni delle persone e le condizioni in cui operano.

Alla base della logica dello Statuto c'era l'idea che i diritti degli individui, anche se riconosciuti per legge, sono fragili se all'interno dell'azienda non sono sostenuti da una collettività organizzata che ne sostenga la effettività. Questa seconda parte dello Statuto - quella dei diritti collettivi - è in grande crisi per le difficoltà del sindacato, aggravate dal fatto che manca una legge sulla rappresentanza.

Nei Paesi moderni una simile legge esiste da diversi anni. Ed è necessaria anche in Italia. Naturalmente da sola non basta. Va accompagnata con un sostegno alle rappresentanze dei lavoratori in azienda, attribuendo loro poteri di partecipazione diretta nei vari momenti della organizzazione del lavoro e della vita aziendale. Questi poteri, anche nella cogestione tedesca, sono altrettanto e forse più importanti della presenza di rappresentanti

Cercheremo
di aprire
il dibattito
sulle prospettive
future
dello Statuto
dei lavoratori

dei lavoratori negli organi societari. Nel nuovo contesto delle imprese rete e delle imprese piattaforma la partecipazione dei lavoratori si può esprimere non solo con la sanzione di diritti statici ma attraverso procedure condivise che permettono una interlocuzione diretta fra lavoratori e *management* nelle principali scelte della vita aziendale. Queste procedure devono servire di sostegno ai diritti vecchi e nuovi.

Devono realizzare un nuovo intreccio fra momenti collettivi e autonomia individuale, perché i lavoratori di oggi sono più in grado del passato di fare scelte autonome e possono arricchire la stessa vita delle organizzazioni collettive. Questa è una linea di sviluppo nuova perché supera l'individualismo e realizza una sinergia fra tutte le persone che lavorano all'interno della comunità aziendale.

Cercheremo di aprire il dibattito sulle prospettive future dello Statuto dei lavoratori, coinvolgendo tutte le energie dentro e fuori del CNEL per dare un contributo alla regolazione dei lavori in questo mondo che cambia, nel "mondo che verrà".

Tiziano Treu
Presidente del Cnel

IL MONDO CHE VERRÀ SECONDO IL CNEL

Un libro sul futuro post Covid-19 con i contributi di 16 esperti è nato da un'idea del presidente Tiziano Treu

Come sarà il futuro post-Covid? Il CNEL lo ha chiesto a 16 autorevoli economisti, politici e giuristi raccogliendo i loro contributi in un libro, *"Il mondo che verrà. Interpretare e orientare lo sviluppo dopo la crisi sanitaria globale"*. Il volume, nato da un'idea del presidente CNEL Tiziano Treu che ha curato l'introduzione, contiene 16 riflessioni sugli impatti della pandemia e possibili scenari nazionali ed internazionali che si verranno a delineare, scritte da 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.

"Gli effetti economici della pandemia sono ancora indeterminati. Le prime stime indicano un ordine di grandezza nella caduta del Pil mondiale doppio di quella delle crisi del 2008 e un gravissimo impatto sulla occupazione, secondo le previsioni

dell'OIL oltre 250 milioni di disoccupati. Il volume può offrire alle istituzioni e ai decisori pubblici, alle organizzazioni sociali e politiche e anche alle persone che vogliono riflettere, elementi preziosi per orizzontarsi in un futuro che si presenta incerto come non mai, ma anche aperto a nuove possibilità", scrive il presidente Treu nell'introduzione.

Il libro, disponibile gratuitamente sul sito www.cnel.it, analizza gli effetti della pandemia sulla struttura sociale, sulla scuola, sul *welfare* e sui rapporti internazionali. Dagli scritti dei quindici esperti emergono alcuni tratti comuni sulle conseguenze più immediate della pandemia.



L'AUDIZIONE ALLA TASK FORCE

Il 22 maggio 2020 una delegazione del CNEL composta dal Presidente Tiziano Treu, dal Segretario generale Paolo Peluffo, dal vicepresidente Elio Catania e dai consiglieri Michele Faioli, Gian Paolo Gualaccini e Nereo Marcucci è stata audita dalla *task force* presieduta da Vittorio Colao. Durante l'audizione, sono stati illustrati gli *stress test* svolti sui settori maggiormente colpiti dalla crisi, turismo, logistica, agricoltura e sanità.

IL DEF

Il Documento di economia e finanza (DEF) costituisce il principale documento di programmazione della politica economica e di bilancio, nell'ambito del processo di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri dell'Unione Europea.

LA RIPARTENZA DOPO L'EMERGENZA SANITARIA

Le osservazioni del CNEL al DEF2020



Larissa Venturi
Cnel

Il CNEL è stato sentito il 29 aprile scorso in audizione dagli Uffici di presidenza riuniti delle Commissioni bilancio di Camera e Senato, nell'ambito dell'attività conoscitiva preliminare all'esame del Documento di Economia e Finanza 2020¹. Per predisporre la propria posizione il CNEL ha tenuto conto delle risultanze dell'istruttoria, attivata in sede parlamentare, relativa alle iniziative di sostegno ai comparti industria, com-

mercio e turismo nel quadro della congiuntura economica conseguente all'emergenza epidemiologica. In questo 2020 l'istruttoria che ogni anno viene avviata per preparare l'audizione sul DEF, è proceduta in parallelo con la fase di ascolto delle forze sociali attivata in esito all'insorgere dell'emergenza sanitaria. La consapevolezza di essere di fronte ad una inedita crisi epocale che ha coinvolto tutte le economie avanzate, ma che ha colpito il nostro Paese con violenza inaudita, mostrandone e moltiplicandone debolezze strutturali, ha indotto il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro a riorientare le attività di programma e a mettere al centro della propria iniziativa istituzionale il contributo delle organiz-

zazioni in esso rappresentate alla costruzione della fase di ripartenza e ricostruzione. Nel quadro delle proprie prerogative costituzionali, il Consiglio ha dunque promosso una serie di serrate istruttorie con il mondo delle imprese e del lavoro, raccogliendone le reazioni in merito alla efficacia delle misure con le quali il Governo ha inteso via via assorbire la perdita di reddito subita dagli operatori economici, scongiurare la riduzione permanente della capacità produttiva e cominciare a ipotizzare le politiche della "riapertura". Nella memoria illustrata in Parlamento si parte dalla constatazione della vulnerabilità del nostro sistema economico di fronte ad uno *shock* che ha imposto il blocco della mobilità e degli scambi,

vulnerabilità che è principalmente riconducibile a tre ordini di cause: la quota rilevante di prodotto interno derivante dai settori dei servizi e del turismo, la marcata esposizione del sistema produttivo alle transazioni internazionali e il limitato spazio fiscale di cui il Governo dispone per interventi di contrasto al crollo della capacità produttiva. Il quadro macroeconomico configurato nel DEF sarebbe stato inimmaginabile solo pochi mesi fa: la necessità di finanziare misure urgenti di rilancio economico e di completare il pacchetto di "risposte" all'emergenza sanitaria, determineranno un innalzamento della stima di indebitamento netto (pari al 10,4% per il 2020 e al 5,7% per il 2021) e del saldo netto da finanziare, con uno *stock* di debito pubblico previsto al 155,7 % del PIL, a fine 2020, e al 152,7 % a fine 2021.

In questo difficile quadro, si è reso subito evidente che la crisi innescata dallo *shock* impatta in modo molto differenziato sui diversi settori della produzione, non modificando in modo significativo alcuni di essi (generalmente, servizi fruibili da remoto, pubblica amministrazione, ma anche agroalimentare), rinforzandone altri (filiera informatica e *high tech*, farmaceutica) e colpendo drammaticamente quelli più dipendenti dal fermo della produzione e della mobilità imposti per contrastare l'epidemia (commercio al dettaglio, ristorazione, ricezione alberghiera,

Il Consiglio ha promosso una serie di istruttorie con il mondo delle imprese e del lavoro, raccogliendone le reazioni in merito alla efficacia delle misure adottate dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria

cultura, intrattenimento e sport, trasporti).

L'avvicinarsi di strumenti governativi per tamponare l'emergenza nei vari settori ha indotto il Consiglio a riorganizzare le attività istruttorie, orientandole alla sistematica osservazione delle dinamiche in atto e alla rilevazione delle criticità rilevate nei settori strategici per il sistema-Paese, pubblici e privati, in seguito all'emergenza: un vero e proprio *stress test*, effettuato in modalità integrata da rappresentanti delle organizzazioni rappresentative e delle categorie produttive. L'obiettivo è analizzare le condizioni di fragilità di ciascun settore e provare a guidare il decisore nell'adozione di scelte mirate non solo a uscire dall'emergenza, ma a trasformare la fase di ricostruzione in un'occasione da non perdere: non solo per recuperare le perdite, ma per rafforzare il settore esaminato.

Mentre hanno preso av-

GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ DEL DEBITO PUBBLICO

L'audizione del Presidente del CNEL alle Commissioni congiunte Bilancio di Senato e Camera dei Deputati

"Tutti hanno compreso che è a rischio il benessere accumulato da generazioni di italiani e che serve una visione di medio termine per assicurare la sostenibilità delle posizioni debitorie, pubbliche e private, e la ripresa di una delle economie più forti del mondo sviluppato. Siamo di fronte a una situazione avversa con dimensioni di catastrofe, imprevedibili, eccezionali, che necessita, per essere affrontata, non solo di mezzi straordinari, ma anche del consenso e della partecipazione piena di tutte le energie del Paese, della piena e convinta solidarietà degli altri Paesi europei, della condivisione strategica delle istituzioni dell'Ue. Per uscire da questo precipizio serve chiarezza negli obiettivi a breve e a medio termine, ma soprattutto il coinvolgimento e il consenso delle parti sociali. Solo il pieno consenso dei cittadini determina la legittimità delle azioni intraprese, che si muovono sul delicato con-

fine della compressione di diritti fondamentali".

È uno dei passaggi dell'audizione sul Def 2020 del presidente del CNEL Tiziano Treu svoltasi il 29 aprile davanti alle Commissioni congiunte Bilancio di Senato e Camera dei Deputati. "Il problema principale per impostare la ripresa sarà quello di continuare a garantire la sostenibilità del debito pubblico giunto al massimo storico. Nel 2020 dovrebbe salire del 21% rispetto al 134,8 del PIL del 2019. In aggiunta, l'Italia sarà probabilmente uno dei Paesi più colpiti dalla pandemia. I settori dei servizi e del turismo sono quelli più in sofferenza e rappresentano una quota molto importante del nostro sistema produttivo e, in quanto caratterizzati prevalentemente da piccole e medie imprese, risultano particolarmente vulnerabili a questo *shock*", si legge ancora nella memoria depositata in Parlamento.



L'audizione del presidente Tiziano Treu



vio i processi di *stress test* nei settori logistica, turismo e agricoltura, il 22 aprile le parti sociali hanno condiviso un documento di proposte² che delinea in dieci sintetici punti gli interventi ritenuti indispensabili per riuscire a realizzare insieme due obiettivi: superare l'emergenza sanitaria ed uscirne evitando la contrazione permanente della capacità produttiva, preservando la coesione sociale e contenendo un crollo dell'occupazione che genererebbe una crisi socio-economica senza precedenti.

Il CNEL ritiene necessario disporre di *"regole certe, semplici da interpretare e comunicare con chiarezza"* perché *"l'abbondanza delle informazioni, la moltiplicazione, talvolta anche la sovrapposizione, delle fonti non forniscono certezze agli operatori economici, ai lavoratori e ai cittadini"*.

Tali regole devono riguardare misure di due ordini: nel breve e nel medio-lungo termine.

La crisi ha reso evidente come nell'immediato sia necessario il rafforzamento del sistema sanitario nazionale mediante inserimento di personale che con investimenti in infrastrutture

specialistiche, per conferire al sistema quella capacità di resistere agli episodi epidemici che è purtroppo mancata. Per la fase di rientro al lavoro è indispensabile che la riapertura si verifichi nelle condizioni di massima sicurezza, che devono essere garantite a tutti i lavoratori a qualunque titolo presenti sul luogo di lavoro, nel quadro delle garanzie contenute nel protocollo siglato da Governo e parti sociali il 14 marzo e integrato il 24 aprile. Questo tema della sicurezza sul lavoro sarà strategico per tutto il 2020 e mobiliterà risorse economiche significative, come è stato per il progetto Industria 4.0, destinate ad agevolazioni e crediti di imposta per le imprese che acquisiscono tecnologia avanzata, in grado di determinare un indiretto aggiornamento dei processi produttivi. Sempre sul breve termine, l'accesso all'ammortizzatore sociale deve essere esteso a categorie di lavoratori che non hanno potuto usufruirne (es. colf e badanti, spettacolo, sport), mentre una volta usciti dall'emergenza sarà necessario riordinare l'intera disciplina degli ammortizzatori, semplifi-

candola e riportandola a regime.

Quanto agli interventi sul più lungo termine, la crisi ha messo in evidenza molte drammatiche criticità di lungo corso: disomogeneità tra regioni, scopertura dei presidi di primo livello, carenza di pianificazione e assenza di coordinamento di fronte a un'emergenza nazionale. Occorre tornare ad investire sul personale, perché è evidente, e la crisi lo ha mostrato con chiarezza, che nel settore pubblico la qualità del lavoro diventa qualità dei servizi. In questa direzione vanno utilizzati tutta la flessibilità che l'Unione Europea consente in materia di aiuti di Stato nonché i fondi europei, per rafforzare il sistema sanitario e gli investimenti in ricerca scientifica. Per garantire un più forte presidio territoriale, lo Stato deve cogliere questa occasione per effettuare gli investimenti necessari a garantire che il sistema sanitario nazionale sia effettivamente in grado di garantire i livelli essenziali di assistenza, considerando che le risorse investite nell'emergenza non riallineano i finanziamenti al fabbisogno *standard* dopo più di un decennio di ta-

La crisi ha reso evidente come nell'immediato sia necessario il rafforzamento del sistema sanitario nazionale

gli. Occorre potenziare l'assistenza continua con una maggiore integrazione tra medici convenzionati e servizi pubblici, e investire in prevenzione rispettando il vincolo di destinazione del finanziamento al 5% del FSN.

Il CNEL segnala la necessità di porre al centro dell'impegno dell'esecutivo la scuola, dove è indispensabile che lo Stato torni a investire, a cominciare dalle opere di messa in sicurezza degli edifici, dalle nuove misure organizzative finalizzate alla sicurezza e dalla digitalizzazione. Nell'immediato, serve un rafforzamento degli organici, serve una ripresa delle attività da organizzare con tutte le garanzie di sicurezza, e contestuale al riavvio delle attività produttive, per evitare la penalizzazione del più tradizionale anello debole del mercato del lavoro, quello delle madri lavoratrici.

Le parti sociali rappresentate al CNEL ritengono condizione ineliminabile, per un riavvio del sistema economico compatibile con gli equilibri sociali, il rilancio immediato dei lavori pubblici, a partire dagli investimenti già

programmati e finanziariamente coperti, mentre sul più lungo termine si riservano di dare il proprio contributo ad un "ripensamento" dell'attuale codice degli appalti, in direzione di una semplificazione da realizzarsi in modo da garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e nel quadro delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea. Cruciale sarà il rilancio degli investimenti (pubblici e privati) e la loro ricomposizione con l'individuazione dei settori strategici: sanità, educazione, ricerca, tecnologie digitali (banda larga, infrastrutture, 5G, ecc.), trasporti e logistica, riconversione ambientale e mobilità, infrastrutture di rete fisiche e sociali.

La crisi ha inferto uno *shock* talmente devastante da rendere necessaria una strategia di lungo periodo che definisca le linee di sviluppo dell'economia e orienti le politiche di investimento delle imprese. Posti di primissimo piano devono occupare, in tale strategia, due processi: 1) riorganizzazione della pubblica amministrazione, in particolare nella sanità, nella

scuola e nelle amministrazioni locali, dove alla revisione del meccanismo dei concorsi si deve affiancare un massiccio piano di formazione e riqualificazione digitale per i lavoratori; 2) maggiore efficienza nella raccolta del gettito e nel contrasto al macroscopico livello di evasione fiscale e contributiva.

Il CNEL segnala che alle misure di sostegno al reddito, incentrate sulle varie forme di ammortizzatori sociali, dovrà affiancarsi un efficace sistema integrato di politiche attive, ancora inesistente e a maggior ragione necessario, con misure straordinarie di collocamento e orientamento dei lavoratori, a fronte di un aumento della disoccupazione previsto almeno al 12%. Le forze sociali sono pronte a dare il proprio contributo, in uno sforzo collettivo che implementi le politiche della ricostruzione e dia corpo a un ridisegno dell'architettura del Paese che riduca le grandi disuguaglianze ancora esistenti, amplificate dalla crisi sanitaria.

Note

1. https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pronunce%20dell'Assemblea/2020/OSP_388_22_04_2020_AUDIZIONE_COMM_BILANCIO.pdf?ver=2020-04-29-115203-840
2. https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pronunce%20dell'Assemblea/2020/OSP_387_22_04_2020_RI-COSTRUZIONE_POST_COVID.pdf?ver=2020-04-29-115236-137

UNO STRESS TEST PER VALUTARE L'IMPATTO DELLA CRISI

Già analizzati gli effetti su 4 settori

Il 2 aprile il CNEL ha avviato uno *stress test* articolato in 10 macroaree per valutare l'impatto sul sistema Paese della crisi economica provocata dalle misure adottate dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19, il nuovo Coronavirus.

I 10 ambiti dello *stress test* rappresentano anche i settori maggiormente interessati dalla crisi:

- I servizi pubblici centrali e periferici, il servizio sanitario nazionale, la presenza dello Stato nell'economia;
- Il sistema bancario;
- L'infrastruttura digitale;
- La logistica;
- La scuola e l'istruzione;
- L'agricoltura e la filiera agroalimentare;
- Il turismo, i servizi e il tempo libero;
- Il *made in Italy*;
- L'industria;
- Il lavoro e il *welfare*





CRESCONO LE ORGANIZZAZIONI NON PROFIT IN ITALIA

“Durante l'emergenza Covid-19 si è resa evidente l'Italia migliore: quella fatta di tanti piccoli e grandi gesti spontanei di solidarietà”

Gianpaolo Gualaccini
Consigliere Cnel
capo delegazione
Terzo Settore
non profit

Dall'ultima rilevazione ISTAT (resa nota a ottobre 2019) gli enti *non profit* attivi in Italia al 31 dicembre 2017 sono 350.492 - il 2,1% in più rispetto al 2016 - e impiegano 844.775 dipendenti (+ 3,9%).

La forza del *non profit* sta anche nel fatto che è l'unico segmento produttivo che può contare, oltre al

numero dei dipendenti, sul coinvolgimento di 5.528.760 volontari.

Il mondo *non profit*, come evidenzia l'ISTAT, continua a crescere con tassi medi annui superiori a quelli delle imprese orientate al mercato. La crescita riguarda sia il numero degli enti, sia il numero dei dipendenti. Nella tabella 1 si può vedere la crescita, degli enti *non profit* e dei loro dipendenti dal 2001 al 2017: da notare che la crescita non è stata minimamente scalfita dalla grande crisi economico-finanziaria del 2008. Ovviamente aumenta

anche il peso del mondo *non profit* rispetto alle imprese *profit*, sia in termini di numero di unità che di dipendenti.

La tabella 2 mostra la ripartizione a livello regionale delle istituzioni non profit e dei loro dipendenti con il rapporto di incidenza sulla popolazione italiana. Si può notare che il numero degli enti *non profit* ogni 10.000 abitanti dimostra la rilevanza del settore a livello territoriale. I dati dimostrano che il *non profit* è un comparto della società e dell'economia, di cui il Paese non può fare a meno e che, soprattutto

Tabella 1 - Istituzioni non profit e dipendenti - Anni 2001, 2011, 2015, 2016 e 2017, valori assoluti e rapporti di incidenza sulle imprese (Fonte: ISTAT, Struttura e profili del settore non profit - 11 ottobre 2019)

	2001	2011	2015	2016	2017
Numero di istituzioni non profit	235.232	301.191	336.275	343.432	350.492
Dipendenti delle istituzioni non profit	488.523	680.811	788.126	812.706	844.775
in % sul numero di imprese dell'industria e dei servizi di mercato	5,8	6,8	7,7	7,8	8,0
in % sul numero di dipendenti delle imprese dell'industria e dei servizi di mercato	4,8	6,0	6,9	6,9	7,0

in questo periodo di crisi, sta mostrando tutto il suo valore. Infatti proprio in questo periodo si è resa evidente l'Italia migliore: quella fatta di tanti piccoli e grandi gesti spontanei di solidarietà. Un misto di generosità e di creatività, di orgoglio e di ingegno che è diventato capace di rispondere, nella sanità come nel *welfare*, a nuovi problemi, con nuove soluzioni. Insomma lo spettacolo di un'Italia fantastica, positiva e non rassegnata, dove aggregazioni di ogni tipo, soprattutto del Terzo Settore, hanno mostrato un paese vivo, pieno di risorse, non immobile in attesa di tornare alla normalità. Un paese che da un insieme di tanti 'io' è diventato capace di dire 'noi'. Che è diventato consapevole del fatto che nessuno si salva da solo,

nessun governo, nessuna parte sociale, nessuna istituzione, e che ha combattuto in difesa della salute di tutti tentando di non lasciare indietro nessuno, come invece hanno scelto di fare altri paesi. E tutto questo è accaduto dal basso, spontaneamente, senza l'obbligo di alcun decreto.

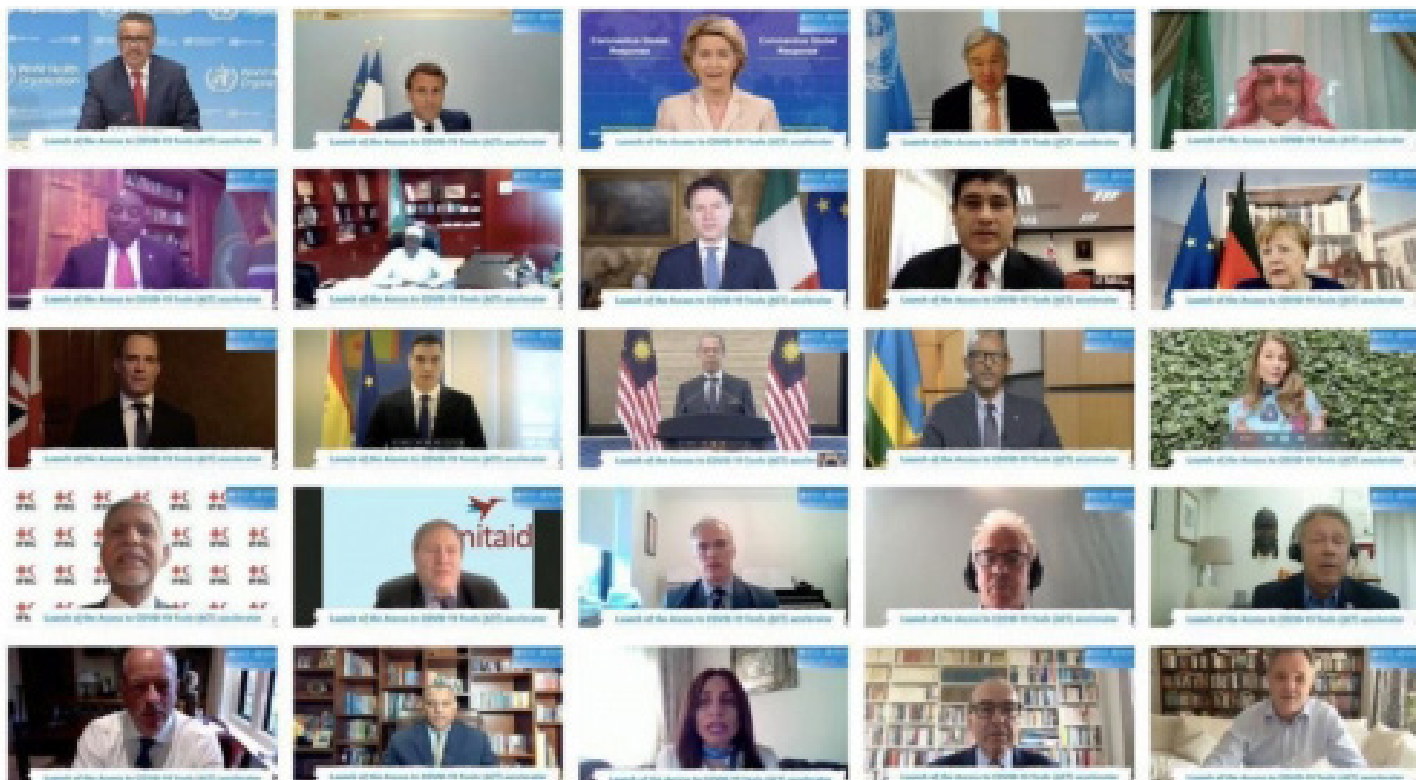
E non solo si è risposto all'emergenza medico-sanitaria della pandemia, ma insieme alle cure si è portato qualcosa di ancor più importante: i tanti operatori (medici, infermieri, assistenti e volontari) hanno portato, stando vicini alla solitudine e alla sofferenza di tanti, la speranza per il futuro, la certezza che l'altro può essere un bene, e che la vita ha un senso per cui il male e il dolore possono non avere l'ultima parola."



Tabella 2 - Istituzioni non profit e dipendenti per regione/provincia autonoma e ripartizione geografica - Anno 2017
(Fonte: ISTAT, Struttura e profili del settore non profit - 11 ottobre 2019)

Regioni/Province autonome e Ripartizioni	Istituzioni			Dipendenti		
	v.a.	Per 10 mila abitanti	Var. % 2017/2016	v.a.	Per 10 mila abitanti	Var. % 2017/2016
Piemonte	29.649	67,8	2,2	72.836	166,4	3,6
Valle d'Aosta / Vallée D'Aoste	1.382	109,5	0,9	1.800	142,6	-3,5
Lombardia	56.447	56,2	2,7	189.656	189,0	4,7
Liguria	10.905	70,0	2,2	22.449	144,2	1,9
Nord-Ovest	98.383	61,1	2,4	286.741	178,2	4,1
Bolzano / Bozen	5.588	105,9	4,2	9.396	178,0	11,8
Trento	6.265	116,0	1,8	13.156	243,7	2,5
Trentino-Alto Adige / Südtirol	11.853	111,0	2,9	22.552	211,2	6,2
Veneto	30.597	62,4	1,2	79.113	161,3	5,4
Friuli Venezia Giulia	10.722	88,2	2,2	19.447	160,0	6,5
Emilia-Romagna	27.342	61,4	0,7	78.222	175,7	3,9
Nord-Est	80.514	69,2	1,4	199.334	171,2	5,0
Toscana	27.534	73,7	2,5	51.501	137,8	8,2
Umbria	6.875	77,7	1,9	11.604	131,2	-0,2
Marche	11.449	74,7	0,1	18.996	124,0	6,0
Lazio	32.236	54,7	3,1	110.538	187,5	4,5
Centro	78.094	64,8	2,3	192.639	159,9	5,3
Abruzzo	8.043	61,2	2,4	11.531	87,7	5,2
Molise	2.061	66,8	6,6	3.350	108,6	9,3
Campania	20.979	36,0	7,2	32.541	55,8	0,5
Puglia	17.147	42,4	-1,2	37.271	92,1	4,8
Basilicata	3.669	64,7	1,2	6.160	108,6	-12,0
Calabria	9.370	47,9	3,3	11.422	58,4	3,3
Sud	61.269	43,7	3,1	102.275	72,9	2,3
Sicilia	21.886	43,5	2,8	41.726	83,0	-2,0
Sardegna	10.346	62,8	-5,6	22.060	133,8	0,4
Isole	32.232	48,3	-0,1	63.786	95,6	-1,2
ITALIA	350.492	57,9	2,1	844.775	139,7	3,9

I dati dimostrano che il *non profit* è un comparto della società e dell'economia di cui il Paese non può fare a meno



UE ED EMERGENZA COVID-19: UN APPROCCIO INCENTRATO SULLA PERSONA

Dichiarazione dei Ministri del lavoro e dell'occupazione del G20 (23 aprile 2020)

“Non possiamo consentire alla pandemia di ampliare le disparità, comprese le disparità di genere, nel mercato del lavoro e di erodere i progressi compiuti finora”.

Lo scoppio e la diffusione del Coronavirus (COVID-19) è una sfida globale senza precedenti che richiede una risposta globale coordinata. Al vertice straordinario dei leader del G20 tenutosi il 26 marzo 2020, nello spirito di solidarietà, i nostri leader si sono impegnati a fare tutto il necessario per superare questa pandemia e hanno deciso di non risparmiare sforzi, sia individualmente che collettivamente, per affrontare gli effetti

combinati dell'impatto sanitario, sociale ed economico e per salvaguardare l'occupazione e il reddito delle persone. In conformità con l'impegno e la determinazione dei nostri leader noi, i ministri del lavoro e dell'occupazione del G20, continueremo a lavorare insieme e in coordinamento con altri ministri del G20 per sviluppare e attuare misure globali ed efficaci per mitigare l'impatto di COVID-19 su mercato del lavoro e so-

cietà a livello nazionale e globale. Combattere e superare la pandemia è la nostra massima priorità. Come parte delle risposte all'epidemia di coronavirus, i lavoratori e le loro famiglie in tutto il mondo si trovano di fronte alla necessità di ricovero, quarantena, misure di allontanamento fisico, restrizioni sui viaggi e mobilità. Inoltre, a causa sia delle misure sanitarie imperative adottate sia delle ripercussioni della pandemia sull'attività economica, i lavoratori si trovano ad affrontare elevati rischi di perdita di posti di lavoro, riduzione dell'orario di lavoro, sospensione dei rapporti di lavoro e perdita di reddito. Faremo ogni sfor-

zo per proteggere i nostri lavoratori, in particolare quelli che sono considerati vulnerabili e non coperti da un'adeguata protezione sociale. Faremo ogni sforzo per evitare di lasciarli ancora più indietro. Pertanto, non possiamo consentire a COVID-19 di ampliare le disparità, comprese le disparità di genere, nel mercato del lavoro e di erodere i progressi compiuti finora. Continueremo, in piena cooperazione su scala mondiale, ad adottare un approccio incentrato sulla persona che promuova l'occupazione, rafforzi la protezione sociale, stabilizzi le relazioni industriali e promuova i principi e i diritti fondamentali del

lavoro tra le misure di prevenzione e controllo pandemici, con iniziative assunte secondo le necessità delle nostre situazioni nazionali. L'occupazione dovrebbe avere la priorità nello sviluppo di pacchetti di politiche macroeconomiche ed è importante il coordinamento tra occupazione e altre risposte politiche. Oltre a proteggere posti di lavoro e reddito, garantiremo che i nostri sistemi di protezione sociale siano sufficientemente robusti e adattabili per fornire un sostegno adeguato a tutti i lavoratori bisognosi, indipendentemente dal loro stato di occupazione, età o sesso. Continueremo anche a garantire la fornitura di idonei strumenti protettivi per i lavoratori, in particolare per gli operatori sanitari e quelli degli altri servizi essenziali più esposti ai rischi portati da COVID-19 attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro e continueremo a promuovere un lavoro dignitoso anche nelle catene di fornitura globali. I nostri paesi continueranno a ricercare modi per supportare le imprese e i datori di lavoro, in particolare le micro, piccole e medie imprese (MSME), per essere in grado di mantenere l'occupazione e supportare i lavoratori interessati durante questo periodo difficile. Le misure saranno sviluppate conformemente alle situazioni nazionali e potranno comprendere trasferimenti in contanti, crediti d'imposta, sovvenzioni, prestiti e sussidi salariali. Stiamo già assistendo all'introduzione di queste misure

in molti membri del G20 e in tutto il mondo. Inoltre, forniremo assistenza e supporto ai datori di lavoro per consentire loro di adottare misure efficaci per ridurre al minimo l'impatto di COVID-19 su operatività, risorse, catene di fornitura e soprattutto sulla loro forza lavoro.

Lavoreremo con le principali parti interessate al fine di massimizzare l'impatto dei nostri sforzi. Lavoreremo con gli altri percorsi del G20 per garantire che le azioni a livello nazionale e internazionale stimolino l'economia e favoriscano la creazione e il mantenimento dell'occupazione. Riconosciamo l'importanza del dialogo sociale e di lavorare in collaborazione con le parti sociali su risposte adeguate alla pandemia. L'esperienza ci mostra che in tempi di crisi, il dialogo sociale con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro porta a soluzioni reattive e durature. I membri del G20 stanno già trovando modi innovativi di impegnarsi nel dialogo nonostante l'isolamento sociale che dobbiamo sopportare.

Riconosciamo e apprezziamo il contributo dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e del Gruppo Banca Mondiale (WBG) e continueremo a chiedere il loro parere, se del caso, per risolvere le crisi a breve termine e pianificare un recupero a medio e lungo termine. In linea con la dichiarazione dei *leader* del G20 e il piano d'azione del G20, chiediamo all'OIL e all'OCSE



di monitorare e riferire sull'impatto di COVID-19 sull'occupazione e sull'efficacia delle misure adottate in tutto il mondo per mitigarne l'impatto.

Lavoreremo incessantemente per condividere, ideare e attuare misure efficaci per ridurre e annullare l'impatto di COVID-19 sui nostri mercati del lavoro, sulle nostre società e sulle nostre economie più ampie, ricordando sempre che la nostra responsabilità primaria è salvaguardare la salute e il benessere dei nostri lavoratori e delle loro famiglie.

Siamo pronti a incontrarci di nuovo quando necessario per monitorare i progressi e prendere in considerazione ulteriori azioni e impegni per aiutare la ripresa dei nostri mercati del lavoro e sostenere i progressi rispetto ai nostri obiettivi comuni del G20.

“Lavoreremo incessantemente per condividere, ideare e attuare misure efficaci per ridurre e annullare l'impatto di COVID-19 sui nostri mercati del lavoro, sulle nostre società e sulle nostre economie”



LE TUTELE PER I LAVORATORI AUTONOMI

IL 30 GENNAIO L'ASSEMBLEA DEL CNEL HA APPROVATO UN DOCUMENTO DI PROPOSTE CHE SARANNO PRESENTATE AL PARLAMENTO

Magda Trotta
Cnel

Attento alle profonde trasformazioni che negli ultimi anni hanno interessato il mondo del lavoro, il CNEL, attraverso la specifica azione di un Organismo *ad hoc*, la **Consulta su lavoro autonomo e professioni**, si è posto l'ambizioso obiettivo di migliorare sensibilmente le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi e dei professionisti non iscritti ad Ordini o Collegi, offrendo ai rappresentanti di questo multiforme universo di lavoratori la possibilità di confrontarsi con esponenti del mondo sindacale e con Consiglieri del CNEL esperti della materia.

Tale confronto, durato diversi mesi per la complessità delle questioni affrontate, per l'ambizioso obiettivo e per la diversità delle posizioni di partenza di alcuni dei componenti della Consulta, ha portato, dopo un lavoro non

privo di difficoltà e caratterizzato dall'alternanza di momenti di *stop and go*, alla sintesi delle diverse posizioni, espresse in un documento approvato all'unanimità il 30 gennaio scorso, contenente articolate proposte che confluiranno in una iniziativa legislativa volta ad accrescere gli strumenti di *welfare* per la tutela dei lavoratori autonomi.

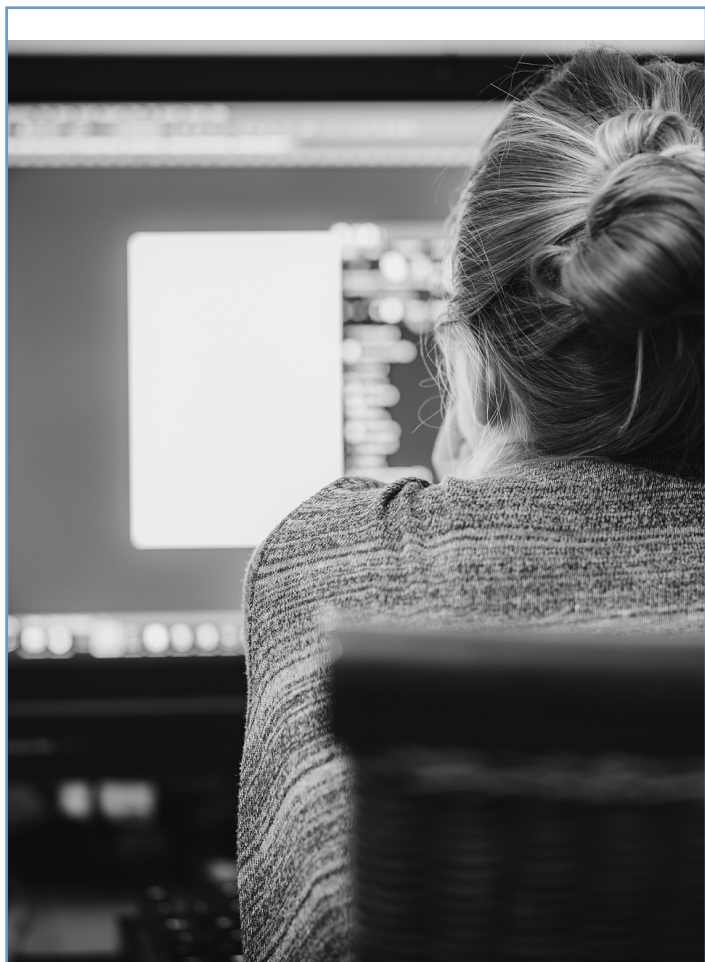
Il documento, una volta approvato dalla Consulta, in considerazione delle tematiche trattate, è stato poi sottoposto all'esame della Commissione Informazione e Lavoro che, nella seduta del 25 marzo scorso, lo ha approvato senza emendarlo. Le proposte della Consulta, superato l'esame della Commissione competente per materia, sono state, infine, sottoposte all'esame dell'Assemblea del Consiglio, che le ha approvate nella seduta del 8 aprile

scorso.

Qui di seguito le proposte volte ad accrescere la tutela del lavoro autonomo, ma anche a salvaguardare gli interessi della collettività:

- Previsione di un *ammortizzatore sociale universale per i lavoratori autonomi* che abbiano subito significative riduzioni del proprio reddito rispetto alla media dei 3 anni precedenti. La possibilità di fruire dello strumento di sostegno è condizionata ad una serie di presupposti (costituzione di un Fondo *ad hoc* al quale i lavoratori autonomi dovranno contribuire obbligatoriamente; continuità di apertura della partita IVA e divieto di cumulo con la pensione; esclusione di soggetti che abbiano beneficiato di congedi di maternità o indennità di degenza; esplicita previsione di dedicare un certo numero di ore ad attività di formazione /o

Un ammortizzatore sociale universale per i lavoratori autonomi; rafforzamento delle tutele per la maternità e la malattia e accesso dei lavoratori autonomi alle forme mutualistiche



aggiornamento professionale). In merito alla costituzione dello strumento di sostegno al reddito per i lavoratori autonomi proposto resta aperta la questione della sua sostenibilità economica e della possibilità di far ricorso ai Fondi europei.

- *Rafforzamento delle tutele per la maternità e la malattia*: per il congedo per maternità, viene proposto l'innalzamento della relativa indennità e per malattie oncologiche o gravi patologie, la proposta è quella di una contribuzione figurativa.

- *Promozione dell'accesso dei lavoratori autonomi alle forme mutualistiche* di assistenza sanitaria integrativa attraverso la deducibilità dei costi sostenuti per la contribuzione ad alcune tipologie di Fondi sanitari integrativi.

L'obiettivo della Consulta è valorizzare il lavoro professionale e prevedere maggiori tutele per professionisti e lavoratori autonomi

LA CONSULTA SUL LAVORO AUTONOMO DEL CNEL

Vi fanno parte tutte le associazioni di rappresentanza di secondo livello e le forze sociali presenti in Consiglio

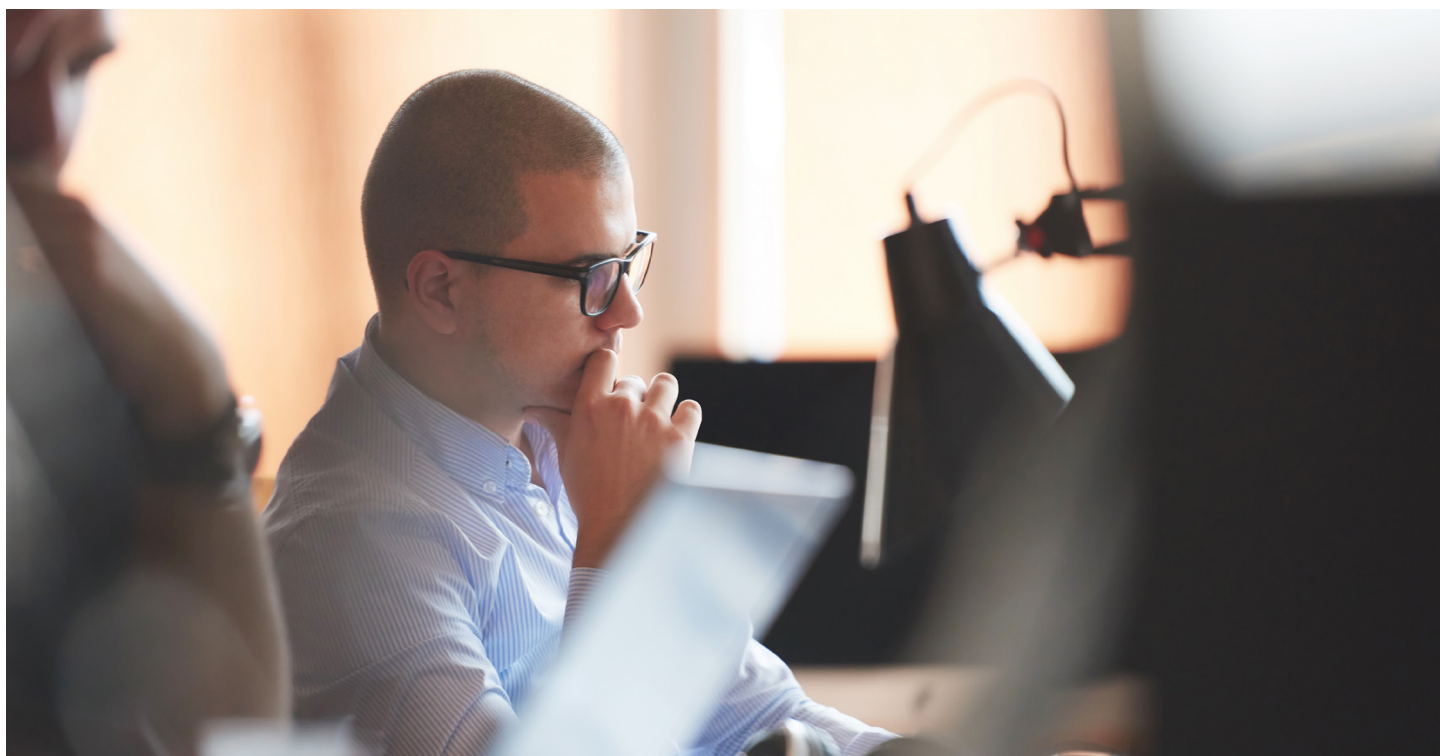
L'attivazione presso il CNEL della Consulta su lavoro autonomo e professioni (non ordinarie), costituita nel gennaio 2019, ha richiesto una preventiva attività istruttoria - svolta nell'ambito della Commissione Informazione e Lavoro - finalizzata ad individuare i temi di interesse del settore, la perimetrazione dei soggetti da coinvolgere e le modalità di raccolta dei dati informativi.

L'obiettivo della Consulta - espressione di tutte le associazioni di rappresentanza di secondo livello del lavoro autonomo, oltre che delle forze sociali presenti al CNEL interessate al tema del lavoro autonomo - è quello di valorizzare il

lavoro professionale e prevedere maggiori tutele per professionisti e lavoratori autonomi, anche alla luce delle leggi 4/2013 e 81/2017 che hanno innovato la materia.

La Consulta ha portato a termine la prima azione del suo programma di attività, avente ad oggetto la messa a punto di una proposta finalizzata all'ampliamento degli strumenti di *welfare* offerti dall'ordinamento ai lavoratori autonomi, da far confluire in un disegno di legge del CNEL per migliorare le condizioni di lavoro di quei professionisti che costituiscono il variegato popolo delle cc.dd. partite IVA.





Margherita Chierichini
Cnel

DEPENDENT CONTRACTOR, UNA CATEGORIA IBRIDA DI LAVORATORI AUTONOMI

Alcune evidenze dai dati Istat 2018

La terza edizione del Rapporto annuale redatto congiuntamente da Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL, pubblicato in contemporanea sui rispettivi siti istituzionali il 9 marzo 2020¹, presenta un ampio e dettagliato *focus* dedicato al lavoro indipendente ("Capitolo 5 - Verso una nuova tipologia di la-

voro autonomo"), nel quale vengono evidenziate le nuove e attuali caratteristiche di questa tipologia di lavoratori, le tendenze e le prospettive di medio e lungo periodo in Italia e in un'ottica comparativa europea, le categorie "spurie" (i *dependent contractor* di cui si dirà tra poco), le analisi su fattori qualitativi (il livello di soddisfazione).

I dati relativi al 2018 mostrano che l'Italia, con una quota di lavoratori autonomi superiore al 20% degli occupati, si colloca al terzo posto in Europa dopo Grecia e Romania, soprattutto per l'elevata percentuale di coloro che non hanno dipendenti. La consistente presenza di questa tipologia "può essere ricondotta, almeno

L'Italia,
con una quota
di lavoratori
autonomi
superiore
al 20%
degli occupati,
si colloca
al terzo posto
in Europa

Numero di occupati	5 milioni (pari a circa 21,7% degli occupati del Paese), cui si aggiungono 280mila coadiuvanti familiari					
Lavoratori autonomi con dipendenti	9,2 milioni (pari a circa 4% degli occupati della UE). Valori massimi: Grecia, Italia (imputabile, almeno in parte alla tipicità della struttura produttiva caratterizzata da un tessuto di piccole e medie imprese e da una bassa presenza di imprese di grandi dimensioni) - Valori minimi: Romania, Regno Unito					
Caratteristiche	prevalenza del genere maschile; età media relativamente più elevata					
Dati trimestrali: III trimestre 2019 – II trimestre 2018						
	III -2019	II - 2019	I - 2019	IV- 2018	III-2018	II - 2018
Occupati autonomi in Italia. Variazione su base annua	-0,7%	-0,4%	+1,0%	+0,2%	+1,0%	+0,6%

Tabella 1 - Lavoratori autonomi in Italia - (Istat, 2018)

in parte, alla tipicità della struttura produttiva caratterizzata da un tessuto di micro e piccole imprese e da una bassa presenza di imprese di grandi dimensioni (nel 2016 in Italia il 94,8% delle imprese ha meno di 10 addetti e lo 0,1% supera i 249 addetti). Sempre nel 2018, i lavoratori indipendenti in Italia ammontavano a circa 5 milioni, ma il *trend* dei dieci anni precedenti evidenzia una forte riduzione complessiva del loro numero (558.000 unità in meno), sebbene con rilevanti differenziazioni fra le diverse tipologie che compongono l'aggregato². In ambito UE, nel medesimo

anno, il volume dei lavoratori indipendenti era pari a circa 33 milioni, al netto dei coadiuvanti familiari (circa 2,2 milioni, 1,0%). L'incidenza del lavoro indipendente sul totale degli occupati (pari al 14,3%) è disomogenea tra i vari Paesi per effetto di più variabili, tra cui: elementi strutturali, fattore prevalente di attività economica, dimensione, regolazione dei mercati nazionali. Anche rispetto alla media UE il lavoro indipendente si è ridotto nel corso dell'ultimo decennio (di circa 1,8 milioni di unità, pari al 4,8%); tale contrazione ha interessato, soprattutto, i lavoratori

Nel 2018, i lavoratori indipendenti in Italia ammontavano a circa 5 milioni, ma il trend dei 10 anni precedenti evidenzia una forte riduzione

autonomi con dipendenti (8,5%) e i coadiuvanti familiari (40,5%), mentre quelli senza dipendenti sono cresciuti del 2,7%. Peraltro, le rapide trasfor-

mazioni in atto nel mondo del lavoro rendono inadeguata la distinzione classica tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, dal momento che in entrambi è ormai sempre più facile rintracciare "identità professionali" e "culture del lavoro" che, almeno in una certa misura, appaiono tipiche dell'altro aggregato. Definire in modo univoco le caratteristiche che distinguono il lavoro autonomo propriamente detto da forme caratterizzate da una più o meno marcata dipendenza organizzativa appare oggi, in molti casi, più difficile che in passato. Per contro, si assiste a una crescente diffusione

Numero di occupati	452mila (pari all'11,5% degli autonomi senza dipendenti)	
Composizione	Collaboratori: 25,5% - Lavoratori in proprio: 37,2% - Liberi Professionisti: 37,3%	
Caratteristiche	Le professioni più frequenti non coincidono, in genere, con quelle tipiche del lavoro indipendente ma configurano, piuttosto, una domanda di lavoro che mira ad esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione, e che scarica su questi lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di <i>call center</i> , venditori a domicilio, addetti alle consegne, conduttori di mezzi pesanti)	
	Dichiara di lavorare per un unico committente: 50%	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri è pari al 15,3%
	E' soggetto a vincoli organizzativi (rispetto di orari di lavoro e/o lavorare presso il committente): 33,4%	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri è pari al 7%
Genere, classi di età, titolo di studio, area geografica, cittadinanza	Incidenza di <i>Under34</i> relativamente maggiore: 26,4%	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 15,8%; 10%
	Presenza di donne relativamente maggiore: 39,1%	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 31,2%; 25,9%
	Incidenza di coloro che non hanno superato la licenza media relativamente più bassa: 21,7%	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 31,3%; 34%
	Maggiore concentrazione nelle regioni settentrionali: 53,2% (pari a circa 240mila occupati)	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 47,8%; 51,7%
	Maggiore presenza di cittadini italiani: 94,7%	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 93,6%; 94,6%
Settore di attività economica, professione	Settore prevalente: Commercio 26% (117,5mila occupati)	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 20,9%; 22,8%
	Incidenza maggiore tra le professioni qualificate e tecniche: 62,8% (290mila occupati)	L'analogo dato stimato sugli autonomi puri e sui datori di lavoro è, rispettivamente, pari a: 48,1%; 44%

di tipologie di lavoro ibride, "al confine tra lavoro dipendente e indipendente". Non a caso, la stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro ha individuato (in occasione della 20ma Conferenza Internazionale delle Statistiche sul lavoro - 10/19 ottobre 2018) una nuova figura professionale, intermedia tra dipendenti e indipendenti, denominata *dependent contractor*: "occupati formalmente autonomi che sono però di fatto vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato e l'autonomia organizzativa".

Tali occupati rappresentano "un'area grigia del lavoro autonomo", poiché non beneficiano di ampi margini di autonomia (come nel caso degli imprenditori) e incontrano vincoli stringenti con il cliente e/o committente, che rendono

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha individuato una nuova figura professionale, intermedia tra dipendenti e indipendenti, denominata *dependent contractor*

il rapporto molto più vicino a una subordinazione; l'autonomia diviene, in questo caso, solo formale e rispondente esclusivamente alla necessità di un inquadramento normativo. Si tratta, infatti, di occupati formalmente autonomi, ma, di fatto, vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica - cliente o committente - che ne limita l'accesso al mercato

(con prezzi, tariffe, ecc.) e l'autonomia organizzativa. Il *dependent contractor* costituisce una sotto-classe molto trasversale dei lavoratori autonomi senza dipendenti; sono, infatti, distribuiti tra collaboratori, lavoratori in proprio e liberi professionisti. Essi non hanno libertà di accesso al mercato e il relativo compenso è fissato dai clienti o da una parte terza.

Le principali caratteristiche del *dependent contractor* sono la mono committenza e la maggiore concentrazione nei settori dei servizi (e, qui, nel commercio e nella sanità e assistenza sociale). Le professioni più diffuse sono: agenti o rappresentanti di commercio, agenti assicurativi, venditori a domicilio, tecnici della gestione finanziaria, istruttori di discipline sportive non agonistiche, insegnanti di discipline artistiche o letterarie, professioni sanitarie riabilitative, infer-

mieristiche ed ostetriche, agenti immobiliari, addetti alle consegne, conduttori di mezzi pesanti, autisti di taxi o conduttori di automobili o furgoni, dimostratori e professioni assimilate, addetti all'informazione nei *call center*.

La combinazione dei dati sulla committenza e sui profili professionali mostra come i *dependent contractor* con più clienti svolgano professioni qualificate e tecniche mentre coloro che operano in regime di mono-committenza abbiano più frequentemente occupazioni esecutive o non qualificate.

La specificità del *dependent contractor* e la relativa distanza con gli "autonomi puri" si ritrova anche in altre variabili, tra cui: le modalità con cui essi cercano e/o trovano occupazione (trattandosi di canali più coerenti con un rapporto di lavoro alle dipendenze, come la rete personale di amici e conoscenti, il

Tavola 1. Indipendenti di 15 anni e più per tipologia e principali caratteristiche demografiche. Anno 2019 – media primi 3 trim. (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)
Fonte: ISTAT, rilevazione sulle forze di lavoro ³

CARATTERISTICHE	<i>Dependent contractor</i>	Autonomi "puri"	Coadiuvanti familiari	Datori di lavoro	Totale indipendenti	<i>Dependent contractor</i>	Autonomi "puri"	Coadiuvanti familiari	Datori di lavoro	Totale indipendenti
SESSO										
Maschi	60,9	68,8	47,0	74,1	68,1	275,3	2.164,4	157,0	1.028,5	3.623,6
Femmine	39,1	31,2	53,0	25,9	31,9	176,7	981,6	177,0	359,5	1.697,4
CLASSE DI ETÀ										
15-34 anni	26,4	15,8	27,9	10,0	15,9	119,3	497,1	93,2	138,8	846,0
35-49 anni	35,1	41,6	31,9	39,0	39,8	158,7	1.308,7	106,5	541,3	2.117,8
50 anni e più	38,6	42,6	40,2	51,0	44,3	174,5	1.340,2	134,3	707,9	2.357,2
TITOLO DI STUDIO										
Fino alla licenza media	21,7	31,3	43,8	34,0	32,0	98,1	984,7	146,3	471,9	1.702,7
Diploma	45,4	38,2	48,0	45,6	41,4	205,2	1.201,8	160,3	632,9	2.202,9
Laurea e oltre	32,9	30,5	8,3	20,4	26,7	148,7	959,5	27,7	283,2	1.420,7
CITTADINANZA										
Italiana	94,7	93,6	93,3	94,6	93,9	428,0	2.944,7	311,6	1.313,0	4.996,4
Straniera	5,3	6,4	6,7	5,4	6,1	24,0	201,3	22,4	75,0	324,6
RIPARTIZIONE										
Nord	53,2	47,8	57,7	51,7	49,9	240,5	1.503,8	192,7	717,6	2.655,2
Centro	24,6	21,7	16,2	21,7	21,6	111,2	682,7	54,1	301,2	1.149,3
Mezzogiorno	22,2	30,5	26,1	26,6	28,5	100,3	959,5	87,2	369,2	1.516,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
TOTALE (N)	452	3.146	334	1.388	5.321	452	3.146	334	1.388	5.321

Valori percentuali

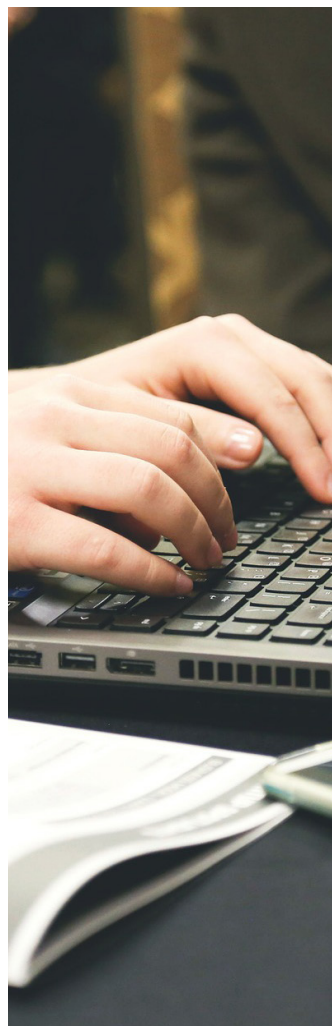
Valori assoluti

contatto con un datore di lavoro/committente, le precedenti esperienze di lavoro con un cliente); il volume di lavoro svolto, gli orari e la sede di lavoro (più prossimi a quelli di un lavoratore subordinato); l'esistenza di *part-time* involontario.

L'esplorazione dei dati consente di dedurre che questa sotto-categoria sia costituita, almeno in parte, da lavoratori all'inizio della propria carriera lavorativa e che, ragionevolmente nel caso di pluri-committenze o professioni qualificate e tecniche, possano migliorare transitando verso forme di occupazione autonoma più solida o verso l'occupazione dipendente. Nel caso in cui, invece, il *dependent contractor* non sia un lavoratore autonomo, ma soddisfi una domanda di lavoro volta ad

Questa sotto-categoria è costituita, almeno in parte, da lavoratori all'inizio della propria carriera lavorativa

esternalizzare funzioni secondarie o collaterali della produzione, è ragionevole prevedere una condizione di fragilità e un rischio di marginalità, dovuto alla probabile non transitorietà della tipologia di lavoro svolto.



Note

1. Come precisato nella Prefazione, il Rapporto è "frutto della collaborazione sviluppata nell'ambito dell'Accordo quadro tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, finalizzato a produrre informazioni armonizzate, complementari e coerenti sulla struttura e sulla dinamica del mercato del lavoro in Italia e a implementare un Sistema informativo statistico condiviso".

2. Nel decennio considerato, ad esempio, la notevole crescita dei liberi professionisti senza dipendenti (+29,3%) contrasta con la forte riduzione di collaboratori e coadiuvanti familiari (rispettivamente -48,4% e -28,9%), con il calo dei lavoratori in proprio senza dipendenti (-12,3%) e dei "datori di lavoro" (-11,8%).

3. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL, "Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata", Roma, 9 marzo 2020, pag. 85.

4. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL, "Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata", cit., pag. 86.

Tavola 2. Indipendenti per tipologia, settore di attività e professione. Anno 2019 – media primi 3 trim. (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)
Fonte: ISTAT, rilevazione sulle forze di lavoro ¹

CARATTERISTICHE	Dependent contractor	Autonomi "puri"	Coadiuvanti familiari	Datori di lavoro	Totale indipendenti	Dependent contractor	Autonomi "puri"	Coadiuvanti familiari	Datori di lavoro	Totale indipendenti
SETTORE ATTIVITÀ ECONOMICA										
Agricoltura	6,7	7,6	18,4	6,2	7,9	30,3	239,1	61,5	86,1	420,4
Industria	8,0	16,7	19,8	26,4	18,7	36,2	525,4	66,1	366,4	995,0
Industria in senso stretto	4,8	6,1	12,2	16,3	9,0	21,7	191,9	40,7	226,2	478,9
Costruzioni	3,2	10,6	7,6	10,2	9,7	14,5	333,5	25,4	141,6	516,1
Servizi	85,3	75,7	61,7	67,3	73,4	385,6	2.381,5	206,1	934,1	3.905,6
Commercio	26,0	20,9	29,4	22,8	22,4	117,5	657,5	98,2	316,5	1.191,9
Alberghi e ristorazione	2,7	4,5	16,2	14,7	7,8	12,2	141,6	54,1	204,0	415,0
Trasporti e magazzinaggio	3,6	2,2	3,3	2,3	2,4	16,3	69,2	11,0	31,9	127,7
Informazione e comunicazione	2,4	2,8	0,3	1,7	2,3	10,8	88,1	1,0	23,6	122,4
Attività finanziarie e assicurative	7,0	1,7	0,9	2,1	2,2	31,6	53,5	3,0	29,1	117,1
Servizi alle imprese	20,3	26,9	4,6	12,3	21,2	91,8	846,3	15,4	170,7	1.128,1
Amministrazione pubblica, difesa, istruzione	5,3	1,8	0,9	0,6	1,7	24,0	56,6	3,0	8,3	90,5
Sanità e assistenza sociale	10,4	6,4	1,3	4,0	5,8	47,0	201,3	4,3	55,5	308,6
Servizi alle famiglie	0,2	0,2	-	-	0,1	0,9	6,3	-	-	5,3
Altri servizi collettivi e personali	7,4	8,3	4,9	6,7	7,6	33,4	261,1	16,4	93,0	404,4
PROFESSIONE										
Qualificata e tecnica	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0					
Esecutiva nel commercio e nei servizi	62,8	48,1	14,3	44,0	46,1	283,9	1.513,2	47,8	610,7	2.453,0
Operaia e artigiana	19,9	21,0	45,8	31,1	25,1	89,9	660,7	153,0	431,7	1.335,6
Personale non qualificato	13,4	26,7	32,1	23,8	25,2	60,6	840,0	107,2	330,3	1.340,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	17,6	135,3	26,1	15,3	191,6
TOTALE (N)	452	3.146	334	1.388	5.321	452	3.146	334	1.387	5.321

Valori percentuali

Valori assoluti



PROVE GENERALI DI UNA NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NELLA PA?

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 e i Protocolli sottoscritti dalla Funzione Pubblica

Magda Trotta
Cnel

Le Amministrazioni pubbliche sono state chiamate ad offrire e garantire senza interruzione delle attività servizi efficienti sull'intero territorio nazionale

L'assunto di base del Protocollo sottoscritto il 3 aprile 2020 con CGIL, CISL e UIL, in piena emergenza determinata dalla pandemia da Covid-19 (e sulla traccia dei principi già affermati, in linea generale nel Protocollo Governo-Parti sociali del 14 marzo 2020), è che le Amministrazioni pubbliche rappresentano, con la loro attività, un insostituibile apporto tanto all'organizzazione del Paese, quanto al suo rilancio economico. Anche nella fase dell'emergenza, le Amministrazioni pubbliche sono chiamate ad offrire e garantire *senza interruzione delle attività* servizi efficienti sull'intero territorio nazionale, agendo così quali importanti strumenti di equità e imparzialità. Nella situazione determinata dalla pandemia, l'erogazione di servizi essenziali e indifferibili va,

perciò, garantita, ma al tempo stesso va salvaguardata la salute pubblica, dunque la salute e la sicurezza tanto degli operatori pubblici, quanto degli utenti e della collettività nel suo complesso. Va intanto richiamato che, come stabilito dal DPCM dell'11 marzo 2020, le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad assicurare lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei propri dipendenti, in via ordinaria, in modalità agile, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi ex. Legge 81/2017, artt. 18-23. Coerentemente con quanto contenuto nel DPCM richiamato, nella Direttiva 2/2020 del Ministro della Pubblica amministrazione del 12 marzo, che fornisce indicazioni a tutte le PA in merito a misure e soluzioni organizzative volte a garantire la sicurezza

dei pubblici dipendenti, nonché della Circolare 2/2020 del 1° aprile, con la quale si esortano le PA a limitare al minimo indispensabile la presenza del personale negli uffici pubblici (concetto sostanzialmente ribadito anche nella Direttiva 3/2020 del 2 maggio 2020, che consente un parziale allargamento delle attività svolte in presenza), le Parti firmatarie del Protocollo esprimono orientamenti condivisi finalizzati, da un lato, ad agevolare tutte le Amministrazioni pubbliche nell'adozione in forma estesa di modalità di lavoro agile e, dall'altra, a sostenerle nella predisposizione di piani di sicurezza anti contagio. A tale scopo le Parti hanno convenuto sulla necessità di rimodulare l'organizzazione del lavoro e degli uffici allo scopo di ridurre la presenza del personale

e dell'utenza, facendo ricorso a modalità di lavoro agile, prevedendo piani di turnazione/rotazione per i dipendenti e prevedendo orari di ingresso e di uscita scaglionati, tanto per il personale, quanto per gli eventuali utenti, con l'obiettivo di evitare il più possibile contatti nelle zone comuni.

Resta ferma la prescrizione generale, nei casi in cui questo sia possibile, anche per attività e servizi indifferibili, di disporre che le prestazioni vengano rese da remoto - in *smart working*, telelavoro, o telefonicamente - mentre le prestazioni in presenza vanno erogate su appuntamento, garantendo ai dipendenti la disponibilità di dispositivi di protezione individuale (DPI), da utilizzare nello svolgimento delle prestazioni agli utenti presenti fisicamente.

Oltre all'utilizzo dei dispositivi di protezione, il Protocollo prevede, altresì, la necessità di garantire le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro; di contingentare gli accessi agli spazi di comune fruizione, quali mense, sale d'attesa o

Oltre all'utilizzo dei DPI i Protocolli prevedono la necessità di garantire le condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro

altri locali, che andranno ventilati e areati adeguatamente, di ridurre la permanenza negli stessi e di garantire il rispetto della prevista distanza di sicurezza, non inferiore ad un metro. Nella impossibilità di far ricorso a modalità di lavoro agile e fermo restando la possibilità di garantire la fruizione di permessi e congedi, le amministrazioni possono erogare ai propri dipendenti attività formative da remoto. In tema di permessi retribuiti viene segnalata la necessità di armonizzare le indicazioni di tutte le pubbliche amministrazioni in merito all'estensione dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992.



La Ministra alla Funzione Pubblica Dadone al CNEL

GIOVANI E IMPATTO OCCUPAZIONALE DELL'AUTOMAZIONE: LE RIFLESSIONI DELL'OIL

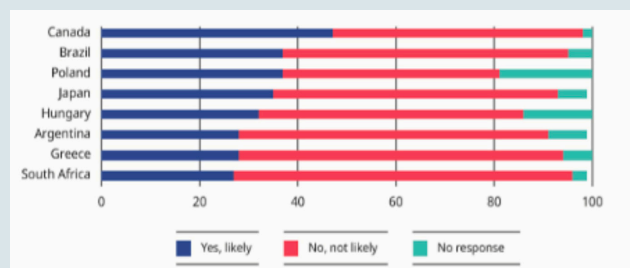
Fra i giovani della fascia d'età 18-22 anni vi è un diffuso pessimismo

Un recente report dell'OIL (*"Global Employment Trends for Youth 2020: technology and the future of jobs"*, International Labour Office, Geneva, march 9th 2020)¹ dedica ampio spazio all'analisi dell'impatto delle nuove tecnologie sulle prospettive occupazionali delle giovani generazioni. Fra i giovani della fascia 18-22 anni (la cosiddetta "generazione Z") vi è un diffuso pessimismo rispetto alla possibilità di godere di prospettive socioeconomiche migliori di quelle delle generazioni precedenti. Comune sia ai paesi sviluppati che a quelli in via di sviluppo è il fenomeno dell'"ansia tecnologica", legato alla preoccupazione che i progressi tecnologici non si traducano nella creazione di nuovi posti di lavoro meglio retribuiti. Proprio la maggiore dimestichezza dei giovani con le nuove

tecnologie alimenta la preoccupazione di poter essere sostituiti da un robot o da una intelligenza artificiale: preoccupazione che sembra invece meno diffusa fra gli adulti. La consapevolezza di avere molti anni davanti a loro espone i giovani all'incertezza di condizioni lavorative sempre più dipendenti dalle trasformazioni tecnologiche. L'OIL evidenzia come siano proprio i lavoratori delle classi di età più giovani ad affrontare il più alto rischio dovuto alla crescita dell'automazione dei processi lavorativi: vuoi perché i giovani sono prevalentemente impegnati in attività più "automatizzabili", vuoi perché le mansioni meno evolute tendono ad essere svolte da giovani "entry-level".

Note

1. [Clicca qui per il documento OIL](#)



Quota percentuale di giovani fra 18 e 22 anni che pensano che ci saranno nuovi lavori meglio pagati se i robot sono in grado di svolgere gran parte del lavoro attualmente svolto dagli umani

(Fonte: ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020: technology and the future of jobs*, pag. 55)

È esplicitamente considerata l'ipotesi di esentare motivatamente dal servizio, garantendone la retribuzione, i lavoratori costretti ad assentarsi per evenienze strettamente correlate all'emergenza determinata dal Covid-19 e per i quali non sia possibile fare ricorso ad alcuno degli strumenti sopra menzionati, in ciò richiamando quanto già previsto dall'art. 87, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020.

In analogia con quanto previsto dal Protocollo Governo-Parti Sociali del 14 marzo 2020, nel caso in cui venga accertata la positività al Covid-19 di un dipendente e/o di un utente che ha avuto accesso ai locali di una Amministrazione pubblica, questa dovrà disporre la chiusura della sede per 24 ore, per consentire le necessarie e adeguate attività di pulizia e sanificazione. Al lavoratore posto in isolamento per positività al Covid-19, accertata o presunta, va garantito il rispetto della riservatezza e della dignità. Il Protocollo 3 aprile 2020 prevede anche che le Parti che lo hanno sottoscritto promuovano modalità di comunicazione e confronto sui suoi contenuti con le rappresentanze sindacali. Previsto, altresì, il periodico monitoraggio in merito all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

A pochi giorni dalla sottoscrizione del Protocollo sottoscritto da CGIL, CISL e UIL, l'8 aprile è stato siglato un analogo documento tra il Ministro della Pubblica ammini-

	REGIONI	LAVORO AGILE	TELELAVORO	TOTALE PERSONALE	
1	Abruzzo	1415	-	1415	100%
2	Basilicata	711	-	1253	56,7%
3	Provincia autonoma di Bolzano	2800	-	3845	72,8%
4	Calabria	944	-	2050	46%
5	Campania	2883	-	4118	70%
6	Emilia Romagna	2235	461	3420	78,8%
7	Friuli Venezia Giulia	2140	34	3680	59,1%
8	Lazio	4340	-	4493	96,6%
9	Liguria	1010	-	1281	78,8%
10	Lombardia	2886	101	3034	98,4%
11	Marche	1726	10	2079	83,5%
12	Molise	395	-	622	63,5%
13	Piemonte	1973	305	2954	77,1%
14	Puglia	2291	-	2934	78,1%
15	Sardegna	2005	-	2547	78,7%
16	Sicilia	7800	-	13000	60%
17	Toscana	2870	352	3412	94,4%
18	Provincia Autonoma di Trento	3305	-	3487	94,8%
19	Umbria	680	-	1106	61,5%
20	Valle d'Aosta	1527	23	2450	63,3%

strazione e CSE, CIDA, COSMED e CODIRP avente le medesime finalità. Il Protocollo dell'8 aprile, articolato in ben 10 punti, ricalca i medesimi contenuti del precedente Protocollo, anche in tema di monitoraggio sulla sua applicazione ad opera delle Parti, che possono inoltrare segnalazioni di violazioni all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, che provvederà ad aggiornare le Parti in merito agli esiti delle segnalazioni ricevute.

Nei Protocolli richiamati viene altresì sottolineata l'importanza della valorizzazione e del coinvolgimento del personale, richiamando così l'attenzione sul fatto che nessu-

na riorganizzazione può avere successo in assenza di un adeguato, imprescindibile coinvolgimento dei diretti interessati, i pubblici dipendenti.

Dal 25 maggio la Funzione Pubblica ha avviato un monitoraggio sulla diffusione e lo stato di attuazione dello *smart working* nelle amministrazioni pubbliche centrali e locali, finalizzato a raccogliere "dati quantitativi e qualitativi per la creazione e l'alimentazione periodica di una base di conoscenza a supporto delle politiche pubbliche in materia", tenendo conto dei punti di forza e delle criticità rilevate dalle esperienze applicative. Il monitoraggio si conclu-

derà il 21 giugno prossimo, ma nel frattempo la stessa Funzione Pubblica ha reso noti alcuni dati provenienti dalle Regioni e dalle Province Autonome mediante pubblicazione sul proprio sito.

Tali dati, aggiornati al 21 aprile 2020, sono in divenire ed una loro più esaustiva valutazione sarà possibile man mano che verranno implementati. Tuttavia, possibile fin d'ora considerarli più che incoraggianti: una sola Regione, la Calabria, ha una percentuale di lavoratori in modalità agile inferiore al 50% (46%); la Regione Abruzzo ha collocato il 100% del proprio personale in *smart working* e in ben tre realtà si registrano percentuali ben superiori al 90% (Lombardia 98,4%; Lazio 96,6%; Provincia autonoma di Trento 94,8%; Toscana 94,4%).

Per i dati relativi a tutte le Regioni e alle due Province autonome si riporta la tabella pubblicata sul sito della Funzione pubblica. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha dato una formidabile accelerazione alla rivoluzione determinata dalla diffusione del lavoro agile nella PA, che ha reso necessario un cambiamento strutturale dell'organizzazione del lavoro, al quale deve accompagnarsi anche il cambiamento culturale necessario a sostenere un processo di trasformazione così significativo. Senza un reale salto culturale, infatti, superata la fase emergenziale, le amministrazioni pubbliche, la maggior parte delle quali aveva però già av-



viato la sperimentazione del lavoro agile, potrebbe essere indotta a fare passi indietro.

La conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale, l'innalzamento del benessere organizzativo, il miglioramento della qualità del proprio lavoro, l'aumento della motivazione e della soddisfazione lavorativa, obiettivi al raggiungimento dei quali può contribuire in maniera significativa la diffusione del lavoro agile, sono, al tempo stesso, esigenze e legittime aspirazioni dei pubblici dipendenti e possono tradursi in un miglioramento anche delle *performance* dei singoli e delle amministrazioni pubbliche nel loro complesso. Le nuove tecnologie consentono di operare da remoto e l'e-

È in atto un grande cambiamento nell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche amministrazioni

mergenza epidemiologica ha offerto un'occasione straordinaria per testare l'utilizzo di queste modalità "con i grandi numeri", ma occorrerà fare ancora non poca strada per superare definitivamente il concetto della necessità della "timbratura del cartellino" e della presenza "fisica" in ufficio, accettando che la prestazione lavorativa venga resa in una sede e in un orario di lavoro diversi da quelli consolidati nella cultura e nella prassi organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

Il cambiamento in atto nell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche amministrazioni, che si inserisce in una prospettiva che punta a valutare la prestazione lavorativa con riferimento al risulta-

to in relazione all'obiettivo più che alla presenza fisica del lavoratore, richiede incoraggiamento, ma anche attento monitoraggio. In tale chiave, l'attività di raccolta e aggiornamento continuo dei dati in tutti i comparti della p.a. sarà determinante per comprendere l'andamento (e intervenire per rimuovere gli eventuali fattori di criticità) di una trasformazione tecnica e organizzativa senza precedenti, avviata sotto l'impulso di una situazione emergenziale legata a Covid-19, ma destinata con ogni probabilità a rappresentare un modello di riferimento stabile nel futuro della pubblica amministrazione italiana.



EMERSIONE DEI CITTADINI STRANIERI SOGGIORNANTI SUL TERRITORIO

Il documento approvato dall'Assemblea del CNEL sui lavoratori immigrati

Maurizio Ambrosini
Consigliere Cnel

Sul territorio nazionale risultano insediate diverse migliaia di immigrati in condizione giuridica incerta e irregolare. Le stime più diffuse propongono una cifra di circa 600.000 persone (Fondazione ISMU).

In parte si tratta di richiedenti asilo denegati, il cui numero è in aumento per effetto delle restrizioni legislative in materia di asilo (in modo particolare i cosiddetti "pacchetti sicurezza" del 2018), in parte di persone entrate regolarmente ma rimaste sul territorio oltre la scadenza dei termini del soggiorno loro consentito. Va ricordato che da molti paesi europei ed anche extra-europei (oltre cinquanta) è possibile entrare in Italia senza obbligo di visto per soggiorni turistici di durata inferiore ai 90 giorni. Un dato che è possibile estrapolare dai risultati delle leggi di regolarizzazione del 2002, 2009 e

2012, riguarda il fatto che la maggioranza degli stranieri regolarizzati lavorava nel settore domestico-assistenziale, alle dipendenze quindi di famiglie in larga maggioranza italiane. Genere femminile e provenienza prevalentemente europea completavano il profilo maggioritario degli stranieri regolarizzati.

Le ragioni della proposta di emersione sono anzitutto di natura igienico-sanitaria. La lotta contro la diffusione della pandemia da COVID-19 risulta intralciata dalla difficoltà di raggiungere e monitorare una popolazione che per definizione si trova ai margini della società, non ha diritto di accedere a gran parte dei servizi pubblici, tende a evitare di entrare in contatto con le istituzioni dello Stato. La possibilità di ricevere cure mediche per i soggiornanti irregolari è ristretta per legge alle sole cure "necessarie e urgenti": se questo dispositivo

potrebbe consentire il ricovero nella fase acuta del manifestarsi del contagio, è quanto meno assai incerto che possa assicurare un monitoraggio dei primi sintomi e delle condizioni di salute complessive. In base a considerazioni di questa natura, il governo portoghese ha già disposto un provvedimento di regolarizzazione che va nella direzione di quanto auspicato. Nel nostro paese i sindacati confederali hanno sollecitato in varie sedi una soluzione analoga. La soluzione alternativa, quella di un controllo capillare della popolazione immigrata non autorizzata al soggiorno, seguito da detenzione ed espulsione con accompagnamento degli stranieri privi di documenti idonei, si scontra con numerose e già note difficoltà: scarsa dotazione di posti nei Centri deputati al trattenimento, mancanza di accordi con molti paesi di provenien-

L'Organismo Nazionale di Coordinamento delle politiche d'integrazione degli immigrati del CNEL (ONC) nella seduta del 14 aprile ha predisposto un documento approvato dall'Assemblea del CNEL del 22 aprile

za e scarsa collaborazione dei medesimi, elevati costi delle espulsioni per via aerea, impossibilità o quasi di effettuare controlli nelle abitazioni private. Le espulsioni effettivamente attuate dallo Stato italiano sono state in tutto 6.514 nel 2017 e 6.820 nel 2018 (IDOS 2019). Nella fase attuale manca del tutto la possibilità di organizzare voli di rimpatrio a seguito della chiusura delle frontiere e della sospensione dei collegamenti aerei.

Per la stessa ragione, il potenziale effetto attrattivo di una misura di emergenza nei confronti di altri cittadini stranieri provenienti da paesi terzi, risulta nella fase attuale molto ridotto. Il principale canale d'ingresso non è il mare, ma i valichi aeroportuali e stradali, come confermano i dati sulla provenienza degli immigrati residenti (poco più del 20% è di origine africana, ma prevalentemente nord-africana, mentre meno del 10% proviene dalla regione sub-sahariana). Poiché l'irregolarità del soggiorno in parecchi casi si accompagna alla precarietà delle condizioni alloggiative, l'ordine del giorno approvato dall'assemblea del

Il principale canale d'ingresso non è il mare, ma i valichi aeroportuali e stradali

CNEL (box a fianco) sollecita inoltre, insieme alla regolarizzazione, la predisposizione di soluzioni abitative idonee a garantire l'accoglienza temporanea delle persone che ne abbiano necessità.

Se la finalità generale del documento è quella della tutela dell'igiene pubblica, ad essa se n'è aggiunta una seconda, caldeggiata in modo particolare dalle organizzazioni del settore agricolo: il reperimento della manodopera necessaria per le imminenti stagioni di raccolta.

Va ricordato in proposito

IL DOCUMENTO SUGLI STRANIERI IRREGOLARI

“Sarebbe importante un piano di investimenti nella formazione e nell'aggiornamento delle competenze del personale in servizio”



Ordine del giorno del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, di ratifica dell'Odg dell'Organismo di Coordinamento delle politiche di integrazione degli immigrati su “emersione degli stranieri soggiornanti in condizione irregolare”.

PRESO ATTO - del persistere dell'emergenza sanitaria legata all'epidemia da COVID-19;

- della presenza sul territorio di un numero consistente di cittadini stranieri privi di titoli di soggiorno, o in condizioni di incertezza sotto il profilo della condizione giuridica;

- della precaria situazione di tali cittadini dal punto di vista del controllo epidemiologico e della tutela sanitaria.

- della necessità di estendere il più possibile il monitoraggio e la tutela della salute della popolazione insediata sul territorio nazionale;

- dei fabbisogni di manodopera espressi in modo particolare dal Sistema Agricolo Nazionale, **SOLLECITA** il Governo e il Parlamento a varare una misura di emersione a favore dei cittadini stranieri soggiornanti in Italia ma privi di un titolo di soggiorno valido, al fine di tutelare la loro salute e l'igiene pubblica;

RILEVA LA NECESSITA' di predisporre idonee soluzioni alloggiative per chi ne avesse bisogno, anche al fine di consentire un effettivo monitoraggio delle condizioni di salute delle persone interessate;

AUSPICA sulla base anche delle richieste delle organizzazioni del settore, che la misura di emersione contribuisca a dotare il settore agricolo della manodopera necessaria per le imminenti campagne di raccolta, nel rispetto delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.



CNEL - Sala Parlamentino, 8 maggio 2019
mblea

Il Consigliere del CNEL Maurizio Ambrosini in un intervento nel Parlamentino

SERVE UN NUOVO PATTO SOCIALE. RIPARTIRE DAI CONTRATTI SCADUTI

Le considerazioni del CNEL sul Decreto Rilancio contenute nel Documento di osservazioni e proposte depositato in Parlamento



"Le misure varate dal Governo per gestire la fase emergenziale vanno collegate a quelle di medio-lungo termine. Fino a questo momento, nonostante l'enorme lavoro svolto, poco è stato prodotto sotto l'aspetto pratico. La liquidità annunciata non si è ancora vista, né per le imprese né per i lavoratori. Occorre un progetto serio e strategico di rilancio del Paese che veda il totale coinvolgimento degli attori economici e sociali. Mai come in questo periodo torna d'attualità la proposta del CNEL di istituire il Board per la Produttività. Questa crisi ci fornisce un'occasione irripetibile per cambiare marcia al Paese. Sono condivisibili le parole del governatore di Bankitalia Ignazio Visco e del presidente di Confindustria Carlo Bonomi". Ad affermarlo è Tiziano Treu, presidente del CNEL. "Un buon punto di partenza, per dare certezza ai lavoratori, è quello di rinnovare i contratti scaduti, che, come risulta dall'Archivio Contratti del CNEL, sono 553 su 932 depositati. Il rinnovo non può non tener

conto delle nuove esigenze emerse durante l'emergenza, tra cui l'universalizzazione dei diritti e la necessità di codificare il diritto alla formazione.

Il tutto inserito in un piano di interventi strutturali per la crescita che devono essere accompagnati da misure di carattere sociale. La pandemia ha finalmente convinto l'Europa della necessità di assumere una responsabilità collettiva e fare scelte solidali e di lunga durata", continua Treu. "Bene il Recovery fund, Sure e il Mes da prendere subito ma ora l'Italia deve porre in essere un piano per stabilire come impiegare queste risorse. Oggi occorre concentrarsi sull'esecuzione: dove spendere le risorse, come, con quali tempi e chi sia il responsabile", aggiunge il vicepresidente del CNEL Elio Catania. Il CNEL ha raccolto le sue considerazioni sull'attuale situazione del Paese nel Documento di Osservazioni e Proposte sul cosiddetto decreto Rilancio depositato in Parlamento il 29 maggio.

Un provvedimento di regolarizzazione allargherebbe il bacino dell'offerta di lavoro disponibile e presumibilmente interessata alle opportunità di lavoro agricolo stagionale

che i circa 18.000 ingressi per lavoro stagionale consentiti dai decreti-flussi degli scorsi anni saranno quest'anno con ogni probabilità impossibili, o quanto meno tardivi, e che le ipotesi di reclutamento di manodopera stagionale in altri paesi dell'UE sono a loro volta ostacolate dai vincoli alla mobilità transfrontaliera. Né sembrano aver ottenuto almeno finora un riscontro adeguato presso le autorità dei paesi interessati e tra i potenziali candidati.

La stessa mobilità interna al nostro paese di lavoratori rimasti disoccupati, nazionali e stranieri, si scontra con vincoli di varia natura: quelli già noti, come la segmentazione del mercato del lavoro, le aspettative dell'offerta di lavoro istruita e tutelata dalle famiglie, il radicamento territoriale delle persone e dei nuclei

familiari; e quelli dovuti alla presente emergenza, come i vincoli e le resistenze sia a muoversi, sia ad accogliere chi eventualmente volesse muoversi. Raccogliendo le istanze delle organizzazioni di categoria, un provvedimento di regolarizzazione allargherebbe il bacino dell'offerta di lavoro disponibile e presumibilmente interessata alle opportunità di lavoro agricolo stagionale. Fornirebbe inoltre il primo e indispensabile requisito per l'accesso a un contratto di lavoro regolare, alle tutele normative e previdenziali dei lavoratori agricoli, alle iniziative locali di concertazione per una gestione più corretta del lavoro agricolo stagionale. Favorirebbe infine l'allestimento di iniziative idonee per la tutela delle condizioni abitative e igienico-sanitarie dei lavoratori agricoli. Senza una misura di emersione, appare elevato quest'anno il rischio non solo di carenza di manodopera, ma anche di impiego di manodopera in condizione di soggiorno irregolare, ancora più esposta ad abusi e sfruttamento e ancora meno tutelata sotto il profilo sanitario. Per questo complesso di ragioni, si caldeggia una rapida approvazione e immediata attuazione delle misure di emersione previste dal art. 103 del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34.

* Il documento a cui questo testo si riferisce è stato presentato e approvato dall'Assemblea del CNEL il

LA MOBILITÀ VOLONTARIA NEL PUBBLICO IMPIEGO PRIVATIZZATO

Le Amministrazioni pubbliche prima dell'espletamento di procedure concorsuali devono procedere all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre PA



La sede del Dipartimento della Funzione pubblica a Roma

Carlo Garella

L'elencazione delle PP.AA. lato *sensu* intese di cui all'art.1 co.2^o D.lgs. 165/01 dà la misura della complessità dell'istituto della mobilità sia sotto il profilo soggettivo sia sotto quello più propriamente applicativo.

Il *"passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse"* è espressione tecnica che il legislatore utilizza per concentrare in poche norme i contenuti di un fenomeno sempre più frequente nella sua già ampia portata. Se è pacifico che la mobilità interessi PP.AA. (l'una di provenienza l'altra di destinazione) che, non necessariamente, appartengono al medesimo comparto (nel qual caso si osserva l'art.29 bis), l'art.30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo Unico del Pubblico Impiego, d'ora in poi T.U.P.I.) pone all'interprete alcune questioni

Il fenomeno della mobilità volontaria presuppone l'esigenza di ricoprire posti vacanti in organico

a richiedere il passaggio da una P.A. ad un'altra; 2) il rapporto tra l'inquadramento giuridico-funzionale e retributivo precedentemente posseduto e quello riservato dall'Amministrazione di destinazione; 3) il valore giuridico da attribuire al contratto individuale di lavoro stipulato con la P.A. ricevente, soprattutto in termini di eventuale rinuncia a diritti quesiti.

Nel ricordare che il fenomeno della mobilità volontaria presuppone in capo alla P.A. di destinazione l'esigenza di ricoprire posti vacanti in organico previa immissione in ruolo di pubblici dipendenti appartenenti ad una qualifica corrispondente ed in servizio presso altre PP.AA., ci si è chiesti se lo schema civilistico della cessione del contratto ex art.1406 c.c. sia pienamente sovrapponibile alla realtà giuridica descritta nel T.U.P.I.

Il fenomeno della mobilità volontaria presuppone in capo alla P.A. di destinazione l'esigenza di ricoprire posti vacanti in organico

di carattere pratico, per lo più incentrate sulle vicende dinamiche dell'istituto in esame. Con specifico riguardo alla mobilità volontaria la giurisprudenza si è a lungo interrogata su tre aspetti particolarmente delicati sul piano tecnico: 1) la qualificazione giuridica del *"trasferimento"* del lavoratore il quale abbia

In tal senso, il responso della giurisprudenza, tanto di merito quanto di legittimità, è stato positivo nel senso che l'art.30 D.lgs. 165/01, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dall'art.16 co.1^a L. 28 novembre 2005, n. 246, estende la disciplina di cui all'art.1406 c.c. anche al passaggio di personale a seguito di procedura di mobilità volontaria, con la conseguenza che la P.A. di destinazione subentrerà in tutte le posizioni attive e passive facenti capo alla P.A. cedente: ci troviamo, quindi, in presenza di una mera modificazione soggettiva della figura datoriale e non di una novazione del rapporto di lavoro, ragion per cui il passaggio giammai potrà comportare un peggioramento delle condizioni contrattuali, giuridico-funzionali e/o retributive, in capo al lavoratore (Cass. Lav., sent. n.431/19; Cass. Lav., 24794/16,210-36/16,13695/15,18416/14,596/14,14458/12,22696/11). Pertanto, il trasferimento del complesso unitario di diritti ed obblighi scaturenti dal contratto determina soltanto il mutamento del datore di lavoro pubblico, ma lascia immutati gli elementi oggettivi essenziali del negozio (*ex multis* Cass. Lav., 4435/2018; Cass. SS.UU., 26420/2006).

Di conseguenza, la cessione del contratto è strumento mediante il quale si realizza il passaggio diretto dei lavoratori e si cristallizza l'insieme dei vincoli concernenti la conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico (Cass. Lav., sent. 2745/16, sent. 16846/16).

Il legislatore
si pone
l'obiettivo
di prevenire
ogni dubbio
interpretativo
in ordine al
trattamento
complessivo
da riservare al
dipendente

E, del resto, a favore della sostanziale invarianza della posizione lavorativa complessiva del dipendente per effetto della mobilità volontaria milita, a sua volta, il dato normativo.

Dalla lettera dell'art.30 co.2^a *bis* T.U.P.I. si apprende infatti che le PP.AA., prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, devono attivare le procedure di cui al co. 1^a provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre PP.AA., in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti

alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le PP.AA. di provenienza.

Ad avviso di alcuni, la prefata disposizione confliggebbe con l'art.30 co.2^a *quinqües* T.U.P.I. a mente del quale l'immissione nei ruoli della P.A. di destinazione determina l'applicazione in via esclusiva del trattamento giuridico ed economico previsto dai contratti collettivi vigenti nel comparto della medesima Amministrazione. In realtà, la professata antinomia è soltanto apparente. La giurisprudenza (Trib. Lav. Torino, sent. 1688/18; Trib. Lav. Firenze, sent. 766/19 *in tema di mobilità volontaria intercompartimentale*) ha avuto modo di chiarire che il co.2^a *quinqües* non altera minimamente la *ratio* del co.2^a *bis*, semmai la completa assurgendo a norma di chiusura di un delicato istituto quale è, per l'appunto, il passaggio diretto di personale tra PP.AA.

Più precisamente, il co.2^a

bis demanda alla P.A. di destinazione la cura degli assetti giuridici ed economici concernenti il dipendente in procinto di "transitare" dalla P.A. di provenienza.

Per effetto di tale norma, incombe sulla P.A. di destinazione l'espletamento delle necessarie attività prodromiche all'immissione del dipendente in mobilità nei propri ruoli di modo che a costui venga riconosciuto l'inquadramento nell'area funzionale e nella posizione economica corrispondenti a quelle possedute in precedenza. Il co.2^a *quinqües* risponde squisitamente all'esigenza di dare certezza ai rapporti giuridici tra il lavoratore trasferito per mobilità e la P.A. di destinazione.

In altre parole, il legislatore si pone l'obiettivo di prevenire qualsivoglia dubbio interpretativo in ordine al trattamento complessivo da riservare al dipendente che intraprenda un nuovo percorso professionale presso un'altra P.A.: emblematica la lettera del co.2^a *quinqües* che circoscrive sul piano temporale il momento a partire dal quale cominciano a prodursi gli effetti del CCNL del comparto della P.A. di desti-





nazione ("...omissis...a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'Amministrazione di destinazione... omissis).

Le citate norme si contemperano quindi pienamente perché disciplinano pur sempre il medesimo fenomeno giuridico, sebbene il loro raggio d'azione inerisca a due momenti differenti: mentre il co.2^{bis} tutela la posizione lavorativa del pubblico dipendente in procinto di trasferirsi da una P.A. ad altra (assicurare la corrispondenza giuridico/funzionale ed economica nel passaggio) il co.2^{quinq} interviene successivamente ovverosia quando il dipendente è ormai transitato nella "nuova" Amministrazione (da lì in avanti si applicheranno le clausole collettive del Comparto d'appartenenza della P.A. di destinazione).

Sulla scorta dei principi elaborati dalla giurisprudenza, l'obiettivo dell'art.30 co.2^{quinq} non consiste nel limitare le condizioni contrattuali di provenienza (giuridico/funzionali ed economiche) del dipendente pubblico che si appresta a compiere il "passaggio", bensì nell'individuare un preciso momento a partire dal quale la vicenda personale del lavoratore in mobilità verrà sottoposta alle regole ed agli istituti previsti dal comparto della

P.A. di destinazione (Cass. Lav., sent.16185/06; Cass. Lav., sent.10449/06; App. Lav. Firenze, sent. 1127/12). Sotto il profilo strettamente economico, l'espunzione (ad opera dell'art.1, comma 458, della L. 27 dicembre 2013, n. 147) della disciplina che prevedeva l'attribuzione di assegni *ad personam* volti a colmare la differenza tra il trattamento retributivo percepito nella P.A. di provenienza e quello corrisposto nella P.A. *ad quem* non scalfisce affatto il principio di corrispondenza o prossimità stipendiale (e, di certo, anche giuridico-funzionale) sancito dall'art.30 co.2^{bis} D.lgs. 165/01 (cit. Trib. Lav. Firenze, sent. 766/19).

Né, ancora, con specifico riguardo alla mobilità volontaria intercompartimentale (di cui all'art. 29 *bis* T.U.P.I.) le tabelle di equiparazione tra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione potrebbero efficacemente derogare *in pejus* alla disciplina legale, atteso che il DPCM 26 giugno 2015 emanato ai sensi del medesimo art.29 *bis* dovrebbe pur sempre ispirarsi all'art.30 co.2^{bis} T.U.P.I. Ciò perché l'art.30 co.2 *bis* è fonte non soltanto sovraordinata al provvedimento di natura amministrativa, bensì anche norma di ca-

Sotto il profilo strettamente economico, il trattamento retributivo percepito nella P.A. di provenienza e quello corrisposto nella P.A. *ad quem* non scalfisce affatto il principio di corrispondenza o prossimità stipendiale

rattere imperativo ex art.2 co.2^{bis} T.U.P.I. senza, peraltro, dimenticare che la finalità dell'art.29 *bis* consiste nel favorire i processi di mobilità volontaria intercompartimentale: siffatto scopo sarebbe evidentemente eluso qualora le tabelle d'equiparazione dei livelli di inquadramento conducessero ad un affievolimento della posizione lavorativa del dipendente prossimo al trasferimento (cit. Trib. Lav. Torino, sent. 1688/18; Trib. Lav. Firenze, sent. 766/19 *in tema di mobilità volontaria di dipendenti provenienti dal comparto Scuola e destinati al comparto Ministeri*).

L'insopprimibile esigenza di assicurare al lavoratore, per quanto possibile, un inquadramento giuridico-funzionale nonché retributivo analogo o, per meglio dire, corrispondente a quello posseduto nella P.A. di

provenienza ha indotto la giurisprudenza a ritenere priva di effetti abdicativi la stipulazione del contratto individuale di lavoro con l'Amministrazione ricevente. Infatti, soprattutto in ipotesi di mobilità intercompartimentale (ma anche in caso di mobilità volontaria nell'ambito del medesimo comparto) la predeterminazione dei livelli di inquadramento mediante DPCM - atto emanato da autorità terza ed esterna al rapporto - ovvero tramite il bando indetto dalla P.A. di destinazione ex art.30 co.1^o T.U.P.I. non produce acquiescenza né rinuncia del dipendente a mantenere la propria posizione contrattuale complessiva, sicché costui potrà agire in giudizio per la modifica in *melius* del proprio trattamento, funzionale e/o retributivo, successivamente alla sottoscrizione del contratto di lavoro con la nuova P.A. (Cass. Lav., sent. 98/18; 523/18; 20554/16). Investendo l'eventuale controversia profili di indubbia natura gestionale del rapporto (contratto di lavoro = atto di micro-organizzazione) la giurisdizione spetterà al Giudice del Lavoro, il quale potrà decidere nel merito la lite avvalendosi del potere di disapplicazione *incidenter tantum* degli atti amministrativi presupposti illegittimi ancorché rilevanti (DPCM e bando di mobilità) e senza che residui margine per disporre la sospensione del giudizio in attesa della pronuncia costitutiva d'annullamento del Giudice Amministrativo relativamente ai medesimi provvedimenti che ivi siano stati già impugnati (arg. ex art.63 co.1^o ult. per. D.lgs. 165/01).



WORK LIFE BALANCE

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DEVONO ESSERE STRUTTURATE PER POTER AGIRE SU DIVERSI LIVELLI

Magda Trotta
Cnel

Il termine *work life balance*, espressione che indica l'equilibrato bilanciamento tra lavoro e vita privata nei suoi diversi aspetti (famiglia, attività di svago, possibilità di coltivare passioni ed interessi), ha ampliato il concetto di pari opportunità, anche grazie all'evoluzione culturale e di costume, spostando l'attenzione verso un modello di condivisione di diritti e responsabilità lavorative e familiari fondato sul principio di eguaglianza. Esso presuppone l'assunzione di un maggiore impegno da parte dei soggetti istituzionali ed economici per mettere a disposizione di lavoratrici e lavoratori strumenti finalizzati a bilanciare in modo equilibrato i diversi tempi che scandiscono la vita di ciascuno. In linea

generale, le misure di conciliazione possono essere distinte in relazione a diversi ambiti di intervento: sostegno alla condivisione del lavoro di cura; orari di lavoro (forme *family friendly* di organizzazione del lavoro, orari di entrata e uscita, *part time*, *job sharing*, telelavoro, *smart working*, banca delle ore etc.); servizi di cura; sostegno alla carriera e allo sviluppo delle competenze professionali (attività di informazione nelle aziende del diritto a congedi, attività di termine *mentoring*, formazione aziendale); sostegno economico (agevolazioni tariffarie, aiuti economici, voucher di conciliazione); misure di governo territoriale (piano regolatore sociale, piano territoriale degli orari, piano del traffico, piani di zona etc.).

Un complesso sistema di strumenti e politiche, dunque, che spaziano dalle pari opportunità, agli orari di lavoro, dalle politiche per la famiglia a quelle di gestione dei tempi della città.

Per tale ragione, le politiche di conciliazione devono essere strutturate per poter agire su diversi livelli, tenuto conto dei vari soggetti coinvolti: i singoli individui, considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni, bisogni personali e familiari, che comportano l'esigenza di politiche indirizzate ad aumentare la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne; le imprese, alle quali si richiede di mettere in atto politiche aziendali orientate ad una maggiore flessibilità, rispondenti non soltanto alle esigenze

Il termine *work life balance* ha ampliato il concetto di pari opportunità spostando l'attenzione verso un modello di condivisione di diritti e responsabilità lavorative e familiari

RICONOSCERE IL RUOLO DELLE DONNE E FAVORIRE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE



Il Segretario Generale del Cnel, Paolo Peluffo, a UnoMattina il 4 maggio 2020 sull'impegno del Cnel nell'emergenza

“L'Italia ha affrontato con disciplina straordinaria l'emergenza Coronavirus grazie all'impegno delle famiglie e in particolare delle donne che hanno svolto un lavoro eccezionale in questi due mesi. Bisogna capitalizzare quest'esperienza e mettere in campo, in tempi brevi, misure, anche economiche, per sostenere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in modo da favorire l'occupazione femminile anche attraverso lo *smart working*. In tema di disoccupazione ed esclusione delle donne dal lavoro, l'Italia è indietro del 10% rispetto alla media UE”. Lo ha affermato Paolo Peluffo, Segretario generale del Cnel, intervenendo a Unomattina nello spazio a cura del Tg1 il 4 maggio scorso. “Ci sono settori come il turismo, il commercio e la ristorazione in grave difficoltà ma anche la logistica che rappresenta un comparto strategico per il sistema-Paese. Abbiamo raccolto dalle forze sociali presenti al Cnel una richiesta diffusa di liquidità, credito e semplificazione delle procedure. Con prudenza e puntando su senso civico degli italiani si riparta e si consenta la riapertura nel rispetto delle norme di sicurezza”, ha aggiunto Peluffo.

Il raggiungimento dell'obiettivo del *work life balance* richiede un impegno sempre più importante da parte delle imprese

della produzione, ma anche a quelle dei lavoratori e delle lavoratrici, grazie a sistemi di sostegno (ad esempio nidi, asili, mense) che possano garantire più tempo libero; la città e il territorio, con il complesso dei servizi erogati dal pubblico, dal privato e dal *non profit*, dunque da un sistema integrato che costituisce quel *welfare* territoriale che, affiancando quello aziendale, può offrire un importante supporto al cambiamento strutturale dell'organizzazione del lavoro affinché questa possa divenire più *friendly*

per tutti i lavoratori, donne e uomini, e dunque per la famiglia. Le politiche di conciliazione si propongono esattamente l'obiettivo di consentire a lavoratrici e lavoratori una più equa distribuzione del tempo da ripartire tra attività di cura e altre tipologie di attività, prima fra tutte quella lavorativa ma non solo. Se è vero che l'efficacia delle diverse misure di conciliazione richiede interventi a vari livelli, è altrettanto vero che il raggiungimento dell'obiettivo del *work life balance* richiede un impegno sempre più importante da parte delle imprese, le cui politiche possono anche offrire un sempre più significativo contributo anche all'evoluzione del processo culturale necessario alla sua affermazione.

Sul piano del contributo offerto dalle aziende italiane, interessanti, e incoraggianti appaiono i dati sulle imprese che hanno attuato almeno una misura per sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro emersi dal recente Censimento permanente delle imprese, avviato dall'ISTAT nel 2019 e i cui primi risultati sono stati diffusi a febbra-



io 2020, in grado di offrire un dettagliato quadro della situazione delle aziende italiane non solo sul fronte economico.

Il Censimento ha interessato un campione di circa 280 mila imprese con 3 e più addetti, "rappresentative di un universo di poco più di un milione di unità, corrispondenti al 24,0% delle imprese italiane, che producono però l'84,4% del valore aggiunto nazionale, impiegano il 76,7% degli addetti (12,7 milioni) e il 91,3% dei dipendenti". La rilevazione è stata realizzata tra maggio e ottobre 2019 (l'anno di riferimento dei dati acquisiti dalle imprese è il 2018) e i primi dati sono stati diffusi a febbraio 2020.

Per quel che concerne le politiche di sostegno alla genitorialità e le misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, il Censimento ha cercato di individuare quali e quante realtà produttive italiane avessero messo in atto azioni volontarie per favorire il benessere dei propri dipendenti.

Il dato emerso è incorag-

Il 53,4% delle aziende con almeno tre dipendenti ha adottato, su base volontaria, almeno una misura per sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

giante: con riferimento alle aziende con almeno 3 dipendenti, il 53,4% ha adottato, su base volontaria, almeno una misura per sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro, contribuendo, così, all'accrescimento del benessere dei propri collaboratori. Le misure adottate coprono un ampio ventaglio di azioni ed iniziative, che vanno dagli interventi per rendere maggiormente flessibile l'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, ma anche per la fruizione delle pause (che costituiscono il 47,3%), ai permessi e congedi parentali e familiari più generosi di quelli previsti dalle norme in materia di genitorialità (25,5%). Permessi *ad hoc*, da utilizzare per l'inserimento dei figli al nido o alla scuola d'infanzia, costituiscono il 22,5% delle misure adottate. Significativo sul fronte del sostegno allo sviluppo della "cultura" della genitorialità appare un dato: il 20,5% delle misure utilizzate ha riguardato forme di comunicazione interna per far conoscere ai lavo-

ratori quali diritti l'attuale normativa prevede in tema di genitorialità.

Modesto (solo l'8,6%) lo spazio occupato dalle misure che estendono su base volontaria la durata dei congedi parentali, percentuale che, però, sale al 15,6% in presenza di gravi motivi, di salute o di altro genere.

Ancora modesto, ma incoraggiante, l'utilizzo delle forme flessibili di erogazione della prestazione lavorativa: il 10,3% per lo *smart working* e il 3,7% per il telelavoro. Questi dati sono relativi al totale delle imprese censite, ma va segnalato che per entrambe le forme di erogazione flessibile della prestazione gli stessi dati sono significativamente maggiori se riferiti alle grandi imprese (rispettivamente il 20,5% e il 15,8%). In tabella 1 si riportano in valori percentuali le diverse misure adottate per ciascuna tipologia.

La rilevazione ha consentito anche di registrare, sia per le misure adottate che programmate, un *trend* in crescita: oltre la metà

Tabella 1 - Misure aziendali per il sostegno della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro

<i>Comunicazione interna all'impresa sui diritti alla genitorialità previsti dall'attuale normativa</i>	20,5%
<i>Permessi/congedi/part time per la nascita di un figlio oltre quanto previsto dalla legge</i>	25,5%
<i>Permessi per l'inserimento dei figli al nido/scuola materna</i>	22,5%
<i>Asilo nido aziendale a condizioni gratuite o agevolate</i>	1,7%
<i>Sostegni economici per lavoratori e familiari</i>	7,8%
<i>Estensione della durata del congedo parentale</i>	8,6%
<i>Estensione della durata del congedo per gravi motivi</i>	15,6%
<i>Flessibilità dell'orario di lavoro (di entrata, uscita, pausa, ecc.)</i>	47,3%
<i>Lavoro agile/smart working</i>	10,3%
<i>Telelavoro</i>	3,7%

Fonte ISTAT - Censimento permanente delle imprese



delle aziende censite ha dichiarato di voler adottare almeno una misura a sostegno dei singoli lavoratori o delle famiglie per il triennio 2019/2021.

Anche alla luce dei dati emersi dal Censimento in tema di misure a favore della conciliazione adottate dalle imprese, sembra utile un breve richiamo alla recente Direttiva UE 2019/1158 avente ad oggetto l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che presenta un nuovo impianto in materia di *work life balance*, finalizzato a contribuire al raggiungimento della parità di genere, anche promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza familiare tra uomini e donne.

Tra i contenuti più significativi si richiamano la previsione del congedo di paternità: almeno 10 giorni di congedo di paternità retribuiti e possibilità di fruizione del congedo parentale fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio; congedo di assistenza: diritto fino ad un massimo di 5 giorni l'anno per tutti i lavoratori per pren-

dersi cura di parenti anziani e/o non autosufficienti; forme di lavoro flessibile: diritto di tutti i lavoratori con figli entro gli otto anni o con parenti non autosufficienti di richiedere, oltre alla riduzione di orario di lavoro, la flessibilità tanto per l'orario, quanto per il luogo in cui effettuare la prestazione lavorativa.

Con la Direttiva richiamata, alla quale gli Stati membri sono chiamati ad adeguare i loro ordinamenti entro tre anni, si vuole perseguire l'obiettivo di dare un nuovo impulso al raggiungimento di un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Certamente la sua adozione, ma soprattutto la sua "messa in opera", da parte dei Paesi dell'Unione europea sarà in grado di imprimere un'accelerazione al processo auspicato. In quale misura è presto per valutarlo.

Qui si vuole segnalare che i dati emersi dalla rilevazione richiamata, effettuata prima che la nuova Direttiva venisse adottata, anche alla luce dei suoi contenuti, possono essere considerati incoraggianti, sia per la buona percentuale delle imprese che

hanno adottato almeno una misura di sostegno alla genitorialità e, più in generale, a sostegno della conciliazione vita-lavoro, sia per la tipologia di misure adottate.

In particolare, appare significativa l'attenzione dedicata alla comunicazione interna avente ad oggetto l'informativa in tema di genitorialità, che potrebbe favorire il cambiamento culturale necessario a modificare i tradizionali paradigmi per l'organizza-

zione degli equilibri interni di ciascun nucleo familiare nella direzione di esortare gli uomini ad un maggior coinvolgimento nella cura della prole grazie al quale consentire, e garantire, alle donne un maggior spazio per il soddisfacimento di ambizioni professionali e di carriera.

Dal punto di vista della crescita culturale delle imprese in tema di organizzazione delle attività lavorative, lo spazio per il lavoro da remoto nelle due modalità del telelavoro e dello *smart working* alle quali le imprese cominciano a far ricorso in misura sempre maggiore, lasciano registrare una maggiore consapevolezza relativamente agli effetti positivi che modalità di lavoro più flessibili possono avere sul benessere organizzativo, sulla motivazione al lavoro, sulla riduzione delle assenze e, dunque sulla stessa produttività.

In un futuro davvero prossimo, anche grazie alla Direttiva richiamata, si potrebbe registrare un'accelerazione del percorso che può condurre ad un migliore equilibrio tra attività professionale e vita privata e familiare, ma il raggiungimento di questo importante obiettivo sarà tanto più possibile quanto più le misure in tema di conciliazione verranno adottate non nella sterile prospettiva dell'adempimento, ma nella logica dell'equo bilanciamento degli interessi della produzione e di quelli, di primaria importanza, che riguardano la vita privata e familiare di lavoratrici e lavoratori.

Oltre la metà
delle aziende
censite
ha dichiarato
di voler adottare
almeno
una misura
a sostegno
dei singoli
lavoratori
o delle famiglie
per il triennio
2019/2021

LA DIDATTICA A DISTANZA DURANTE L'EMERGENZA COVID-19



Magda Trotta
Cnel

La didattica a distanza, nel difficile periodo dell'emergenza epidemiologica, ha avuto il significato di sollecitare l'intera comunità educante a continuare a perseguire il compito sociale e formativo del fare scuola

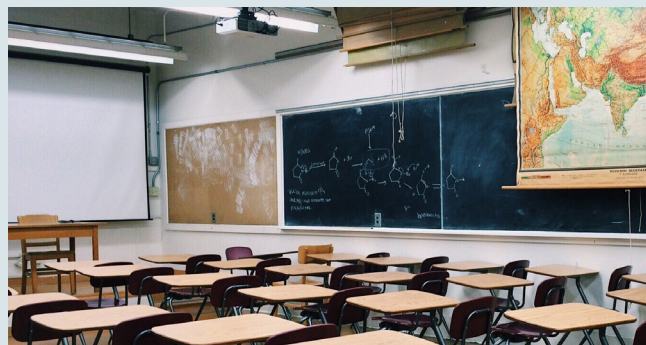
Con la nota n. 388 del 17 marzo scorso il Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione del MIUR ha fornito agli Istituti scolastici le prime indicazioni operative per le attività didattiche a distanza, da attivare per l'intera durata della sospensione delle attività didattiche in presenza, avendo riguardo, come viene chiaramente esplicitato, alle specifiche esigenze degli studenti con disabilità. Ferma restando l'autonomia di ogni scuola, obiettivo della nota è quello di fornire un quadro di riferimento generale in merito alla sostenibilità operativa, giuridica e amministrativa della didattica a distanza. Nella nota si afferma che la didattica a distanza, nel difficile periodo dell'emergenza epidemiologica causata dal Covid-19, ha avuto il significato di sollecitare l'intera comunità

educante a continuare a perseguire il compito sociale e formativo del fare scuola, ma non a scuola, mantenendo viva la comunità di classe e il senso di appartenenza, e combattendo il rischio di isolamento e di demotivazione. Viene anche sottolineato che le interazioni tra docenti e studenti possono essere il collante che mantiene e rafforza la trama dei rapporti, la condivisione della sfida che si ha di fronte e la propensione ad affrontare una situazione imprevista e di particolare gravità quale quella che il Paese sta affrontando. È essenziale, si legge ancora nel documento citato, fare in modo che ogni studente sia coinvolto in attività significative dal punto di vista dell'apprendimento, cogliendo l'occasione del maggior tempo a disposizione e delle diverse opportunità offerte dalla lettura di libri, dalla

visione di film, dall'ascolto di musica, dalla visione di documentari scientifici e altro ancora, attività che possono diventare, soprattutto se guidate dagli insegnanti, reali opportunità per apprendere. Nella nota viene anche espressa la consapevolezza che nulla può sostituire davvero ciò che avviene in classe, ma che la didattica a distanza può e deve dare vita a un "ambiente di apprendimento", utilizzando le diverse opportunità e la molteplicità di strumenti che la tecnologia mette a disposizione (collegamenti diretti o indiretti, immediati o differiti, attraverso videoconferenze, videolezioni, chat di gruppo, trasmissione ragionata di materiali didattici, attraverso il caricamento degli stessi su piattaforme digitali). Di particolare rilevanza il passaggio nel quale viene sottolineato che il solo invio di materia-

SCUOLA, LE PROPOSTE DEL CNEL SUL DECRETO RILANCIO

Le osservazioni sull'A.C. 2500 di conversione in legge del DL 19 maggio 2020, n. 34 contenute nel documento approvato dall'Assemblea del Consiglio



Oltre a rafforzare gli organici, è necessario agire lungo due direttrici. In primo luogo, occorre mettere in sicurezza gli edifici scolastici su tutto il territorio nazionale.

In secondo luogo, è fondamentale guidare la scuola lungo il processo di digitalizzazione, avendo cura di superare le disuguaglianze anche nell'apprendimento a distanza ("È fondamentale non disperdere quello che il sistema scuola ha imparato e continuare il processo di digitalizzazione avviato. Tutti gli studenti devono poter avere accesso ad un pc, un tablet o ad internet: lo Stato deve garantire che nessuno studente rimanga indietro a causa della mancanza di strumentazioni" cfr. punto B.3 delle Osservazioni e proposte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro per la ricostruzione dopo la crisi coronavirus). La scuola è uno dei più irrinunciabili servizi pubbli-

ci, quello in cui più si sostanzia l'idea di futuro. È urgente definire un piano organico - anche di investimenti - per la riapertura delle scuole nel prossimo mese di settembre, in quanto la formazione a distanza di questi mesi non può essere sostitutiva della indispensabile esperienza relazionale insita nell'offerta pedagogica. Inoltre, al tema della scuola va aggiunto quello dei servizi collegati alla scuola (es. servizio di mensa, di pulizie, ecc.). Si segnala che l'insieme delle misure descritte deve essere garantito anche al sistema di formazione professionale (IFP, IFTS, ITS). Occorre, infatti, non perdere l'occasione della eccezionale disponibilità di risorse comunitarie e nazionali, per intervenire sui percorsi formativi, secondari, di specializzazione ed universitari, allo scopo di orientare l'offerta scolastica in modo più coerente con i fabbisogni del mondo del lavoro.

Molte famiglie non dispongono di una stampante, e questo rende meno agevole l'utilizzo del materiale didattico messo a disposizione

li o la mera assegnazione di compiti, che non siano preceduti da una spiegazione relativa ai contenuti in argomento o che non prevedano un intervento successivo di chiarimento o restituzione da parte del docente, dovranno essere abbandonati, perché privi di elementi che possano sollecitare l'apprendimento, soprattutto per i più piccoli. Strettamente collegato a quanto appena richiamato è il passaggio nel quale viene enfatizzato che la didattica a distanza deve prevedere momenti di relazione tra docente e studenti attraverso i quali gli insegnanti possano restituire agli alunni il senso di quanto essi hanno realizzato in autonomia e, dunque, di quanto hanno appreso.

Ma i contenuti della nota richiamata e le esortazioni indirizzate ai Dirigenti scolastici e, per loro tramite, al personale docente, come sono stati calati nella difficile situazione che studenti e famiglie stanno vivendo con la chiusura

delle scuole?

Molte famiglie lamentano la moltiplicazione delle attività che sono richieste agli studenti, difficoltà aggravata, in alcuni casi, da problemi oggettivi di scarsa dotazione tecnologica. Non sono pochi gli studenti che, non avendo un PC, sono costretti ad utilizzare i loro *smartphone*, nel caso in cui ne abbiano uno, ma molti non hanno nemmeno quello. Ci sono poi problemi di connessione e difficoltà di accesso alle piattaforme digitali, che non sempre sono supportate dai dispositivi mobili. Molte famiglie non dispongono di una stampante, e questo rende meno agevole l'utilizzo del materiale didattico messo a disposizione. In famiglie con più figli poi, i genitori devono affrontare l'ulteriore difficoltà di gestire l'attività scolastica di ciascuno di loro, cercando di offrire il supporto necessario, mentre seguono lezioni *online* erogate in contemporanea. Queste situazioni, già difficili, possono essere ancora più gravi per le famiglie che possiedono un solo PC. La situazione è davvero critica in quelle famiglie che non ne possiedono nessuno. Un aspetto molto delicato è quello connesso alla valutazione. La nota dispone che è necessario procedere ad attività di valutazione costanti, secondo i principi di tempestività e trasparenza, puntualizzando che se l'alunno non viene subito informato degli errori commessi in maniera circostanziata, la valutazione si trasforma in un rito sanzionatorio

che nulla ha a che fare con la didattica. La valutazione, viene sottolineato, ha sempre anche la funzione di valorizzare e di indicare la necessità di procedere con approfondimenti ed eventuali recuperi.

Si prevede, perciò, che la valutazione, fondamentale nel processo di apprendimento, debba essere correttamente svolta anche a distanza. Le lezioni in modalità sincrona, ad esempio, possono essere un'occasione di reale coinvolgimento degli studenti se si realizza una corretta interazione tra questi e i loro insegnanti grazie alla quale i ragazzi sono messi nella condizione di chiarire ogni dubbio proprio grazie all'immediato *feedback* offerto loro dagli insegnanti. Alla valutazione intesa come dovere del docente corrisponde, infatti, il diritto alla valutazione dello studente, come elemento indispensabile di verifica dell'attività svolta, di chiarimento, di individuazione di eventuali lacune, ma anche di riconoscimento dell'impegno profuso e dell'apprendimento realizzato.

Per quel che riguarda gli studenti con disabilità, nella nota si afferma che, per quanto possibile, la sospensione dell'attività didattica in presenza non deve interrompere il processo di inclusione e, come indicazione di massima, viene suggerito ai docenti di sostegno di mantenere l'interazione a distanza con l'alunno e tra l'alunno e gli altri docenti o, nel caso in cui questo non sia possibile, con la famiglia dell'alunno stesso, predisponendo materiale personalizzato, fruibile

Molte famiglie non dispongono di una stampante, e questo rende meno agevole l'utilizzo del materiale didattico messo a disposizione. Problemi seri per quelle con più figli che possiedono un solo computer.

con modalità specifiche di didattica a distanza da concordare con la famiglia. Proprio per questi ragazzi, l'isolamento e la mancanza di un luogo fisico in cui condividere con i compagni l'esperienza dell'apprendere, è particolarmente pesante. Se, infatti, questa condizione di privazione grava pesantemente su tutti gli studenti, la situazione è ancora più problematica per quelli più fragili, che non sono solo quelli con disabilità, ma anche quelli affetti da disturbi specifici di apprendimento (DSA) o quelli con bisogni educativi speciali (BES), anche non certificati.

Alla carenza di dotazioni strumentali e infrastrutturali efficaci, ai problemi legati alla connessione e alla disponibilità di dispositivi, all'insufficiente diffusione di competenze tecnologiche va, perciò, segnalata

quale ulteriore criticità l'isolamento al quale la didattica a distanza costringe i ragazzi.

La scuola, infatti, non è solo un luogo fisico in cui apprendere conoscenze e competenze, ma anche, o forse soprattutto, un luogo di incontro con l'altro, un luogo di crescita personale e di scoperta di realtà diverse dalla propria, dove poter apprendere non solo nozioni e competenze, ma anche il modo corretto per entrare in relazione con gli altri, per sperimentare la tolleranza, il rispetto, la condivisione e la socialità. Ulteriore, e certamente non secondario compito della scuola, è quello di colmare le distanze e di garantire a tutti pari opportunità. Ma per quelli che vivono in realtà familiari critiche dal punto di vista sociale e/o economico, quelli che hanno difficoltà di accesso alle





strumentazioni informatiche, che vivono in spazi non idonei a consentire il regolare svolgimento delle attività scolastiche o che non hanno familiari in grado di supportarli nello svolgimento delle attività loro richieste, le distanze di partenza esistenti possono aumentare, pregiudicando, di fatto, la pari opportunità di accesso allo studio.

La didattica a distanza è stata imposta dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, le lezioni in presenza non saranno possibili prima dell'inizio del nuovo anno scolastico, ma occorre pianificare sin d'ora la riorganizzazione dei luoghi fisici per l'insegnamento in presenza: aule, laboratori, mense, ovvero tutti gli spazi in cui i ragazzi possano sentirsi uguali, esprimere le loro personalità e valorizzare i propri talenti.

Una recente indagine ha fatto il punto sulla didattica a distanza attuata nell'emergenza. La rilevazione ha riguardato un

Per l'87,3% dei docenti l'impegno richiesto per lo svolgimento della loro attività didattica da remoto si è tradotto in un aggravio dell'impegno

campione di 2600 scuole, il 30% di quelle presenti in Italia, costituito da un'articolazione per tipologia di Istituto costruita in maniera tale da riproporre la suddivisione in percentuale tra Istituti del I ciclo di istruzione (infanzia, primaria e secondaria di I grado) e del II ciclo (secondaria di II grado).

Dalla rilevazione effettuata è emerso che la didattica a distanza è attuata in maniera generalizzata sull'intero territorio nazionale. Si riporta qualche dato su alcuni degli aspetti indagati.

Per quel che riguarda il coinvolgimento dei docenti nella didattica a distanza, nel 62,7% dei casi è stato registrato il coinvolgimento dell'intero corpo docente; nel 35% della maggioranza e solo nell'1,8% è stato rilevato che la didattica a distanza è svolta da una minoranza. Per l'87,3% dei docenti l'impegno richiesto per lo svolgimento della loro attività didattica da remoto si è tradotto in un aggravio

dell'impegno richiesto dalla didattica ordinaria; per il 10,8% di loro il carico è rimasto invariato, mentre solo per una piccola minoranza, il 2,1%, il carico di lavoro è diminuito.

Per quel che concerne la valutazione, nonostante l'enfasi attribuita dalla nota 388/20 a questa attività anche ai fini dell'apprendimento, è prevista solo nel 69% dei casi.

Un'altra criticità evidenziata dalla rilevazione non fa che confermare quanto già noto: il divario digitale esistente nel nostro Paese. Gli "inconvenienti tecnici" segnalati dalle famiglie hanno riguardato difficoltà di connessione nel 50,3% dei casi, e mancanza di strumentazione per il restante 49,7%. In chiusura, si riporta il dato positivo relativo al coinvolgimento delle famiglie: è stato registrato solo un 7,5% di casi in cui le famiglie risultano poco coinvolte e solo il 3,2% di casi di famiglie totalmente disinteressate.



La nuova organizzazione del lavoro in funzione anti-Covid passa attraverso la co-responsabilizzazione e la condivisione delle scelte in azienda

Marco Biagiotti
Cnel

Sin dall'esordio, il documento sottolinea la natura di "rischio biologico generico" del COVID-19, che implica l'adozione di "misure uguali per tutta la popolazione"

In vista dell'auspicato ritorno alla normalità dell'attività produttiva su tutto il territorio nazionale, correlata al graduale miglioramento dell'emergenza sanitaria, le Parti Sociali hanno sottoscritto il 24 aprile scorso il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", che riprende, aggiorna e integra quello già definito il 14 marzo¹ in attuazione dell'art. 1, comma 1, numero 9), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020². Il nuovo Protocollo è stato successivamente 'recepito' (come allegato n. 6) in calce al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 aprile 2020, che ha dettato

le nuove misure di contenimento del contagio nella cosiddetta "fase 2" per il periodo dal 4 al 17 maggio 2020³. Peraltro, lo stesso d.P.C.M. 26-4-2020 ha reso cogente per le imprese l'adozione del Protocollo in esame prevedendo, in caso di mancata applicazione senza che siano comunque garantiti "adeguati livelli di protezione" dei lavoratori, la sospensione dell'attività sino al ripristino delle condizioni di sicurezza⁴. Il comma 14 dell'art. 1 del Decreto legge 16 maggio 2020 n. 33 ha, di fatto, esteso l'obbligo del rispetto dei protocolli di sicurezza nei luoghi di lavoro alla fase successiva al 17 maggio.

Con riferimento alle azioni di contrasto e contenimento della diffusione del virus nei luoghi di lavoro, il

Protocollo esalta il ruolo del "confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro" (che, per le piccole imprese, può essere svolto a livello di rappresentanze territoriali), in grado di valorizzare l'esperienza concreta di coloro -in *primis* RLS e RLST- che operano all'interno degli stabilimenti produttivi e, per tale ragione, conoscono le specificità "di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali". Sin dall'esordio, il documento sottolinea la natura di "rischio biologico generico" del COVID-19, che implica l'adozione di "misure uguali per tutta la popolazione", in linea, peraltro, con le raccomandazioni contenute nel già ricordato decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020⁵. Al

riguardo, si chiarisce subito che le misure definite nel Protocollo sono da considerarsi ulteriori rispetto a quelle stabilite del d.P.C.M. 11 marzo 2020 e che, comunque, possono essere integrate a livello aziendale "con altre equivalenti o più incisive" (previa consultazione sindacale) che tengano conto di specifiche peculiarità organizzative. Dunque, il tratto saliente che caratterizza il documento è rappresentato dalla consapevolezza della necessità che la delicata fase di ripresa delle attività produttive - in un contesto di emergenza sanitaria declinante, ma non ancora esaurita - passi attraverso la capacità di gestire a livello endo-aziendale i problemi organizzativi legati alla sicurezza dei lavoratori. In tale ottica, il Protocollo in esame rappresenta un imprescindibile *vademecum* per costruire in ogni luogo di lavoro un modello di condivisione delle scelte e delle soluzioni da adottare, attraverso la costante partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori agli snodi decisionali finalizzati al superamento del pericolo Covid. Si rafforza quindi il senso di co-responsabilizzazione del *management* e delle maestranze addette alle diverse fasi del ciclo produttivo, chiamate a cooperare per la definizione e la messa in atto delle strategie organizzative necessarie a consentire la ripresa in sicurezza della produzione. Questa concezione - che punta sulla capacità delle singole imprese di auto-disciplinarsi, modulando i criteri generali della prevenzione anti-Covid in base alle specificità del contesto produttivo -

Le Parti,
nel rinnovare
il reciproco
impegno a non
sottoscrivere
accordi e contratti
collettivi che
possano
favorire forme
di *dumping* salariale,
si impegnano
a promuovere
una contrattazione
collettiva di qualità

risulta evidente in alcuni passaggi del Protocollo che di seguito proveremo ad evidenziare. Emblematico, al riguardo, appare il punto 8 concernente l'organizzazione aziendale, dove viene elencata una folta schiera di provvedimenti straordinari di carattere organizzativo che le imprese potranno adottare per tutto il periodo dell'emergenza sanitaria. A leggerli con attenzione, ci si può ben rendere conto dell'estensione e della profondità della loro portata. Potrà essere infatti decisa la "chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione" e di tutte le linee di lavoro che possono funzionare da remoto attraverso lo *smart-working*. Si potrà procedere alla "rimodulazione dei livelli produttivi". Si attiveranno necessaria-

mente piani di turnazione e il lavoro andrà organizzato per "gruppi autonomi, distinti e riconoscibili". Si dovrà temperare il ricorso agli ammortizzatori sociali con l'utilizzo di altri strumenti disponibili, anche in riferimento ad istituti contrattuali quali PAR, ROL o banca ore. Per garantire il rispetto delle norme sul distanziamento, dovranno essere rimodulati gli spazi di lavoro che, tuttavia, andranno resi compatibili "con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali". In determinate situazioni, si potranno utilizzare locali prima destinati ad altro uso (come le sale riunioni) o inutilizzati, il che sottintende evidentemente una ri-pianificazione più o meno estesa della logistica aziendale. Si dovranno riposizionare le postazioni di lavoro (e qui il pensiero corre anche alle sempre più diffuse soluzioni *open space*), garantendo il distanziamento fra i lavoratori anche grazie a non meglio specificate "soluzioni innovative" (pannelli mobili di separazione fra le postazioni?) che, presumibilmente, dovranno anch'esse osservare *standard* di sicurezza da verifi-

care caso per caso, incluso il rispetto degli spazi individuali definiti nell'Allegato IV al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Andrà completamente rivista in termini di maggiore flessibilità l'articolazione degli orari di lavoro (notoriamente, uno dei fronti più vivaci della dialettica negoziale a livello di unità produttiva) al fine di adottare soluzioni che favoriscano il distanziamento interpersonale "riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita". Infine, occorrerà incentivare "forme di trasporto verso il luogo di lavoro" in funzione della necessità di distanziamento - con implicita conseguente diminuzione del rischio anche nella fase *in itinere* -, "favorendo l'uso del mezzo privato o di navette": soluzioni che si annunciano di complessa elaborazione e, forse, si renderanno praticabili solo in determinati contesti d'impresa e/o di organizzazione della mobilità urbana collettiva; ma che, in ogni caso, non potranno prescindere dal sostegno di un consolidato sistema relazionale. Un altro passaggio cruciale



del Protocollo è quello che riguarda il ruolo delle strutture interne deputate alla sorveglianza sanitaria, alla prevenzione e alla sicurezza, le quali, peraltro, rappresentano un termometro affidabile della qualità del lavoro e delle relazioni industriali all'interno delle realtà produttive, anche al di fuori di situazioni sanitarie emergenziali. Il punto 12 ("Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS") chiama in causa tutti gli strumenti previsti dalla vigente normativa nazionale sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, a cominciare dall'attività di sorveglianza effettuata dal medico competente prevista dall'art. 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ma spostando l'attenzione sulle visite preventive, sulle visite a richiesta del lavoratore e su quelle al rientro da malattia. Fra le attribuzioni più importanti che il Protocollo assegna al medico competente in funzione anti-Covid, vi è quella di segnalare all'azienda le "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti" che potrebbero renderli maggiormente soggetti al rischio infezione⁶, nonché - nell'ambito della sua collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione ai fini della valutazione dei rischi⁷ - suggerire l'adozione di "eventuali mezzi diagnostici" ritenuti utili al contenimento della diffusione del virus in ambito lavorativo⁸. L'importanza del ruolo del medico competente, in questa fase, viene esaltata anche dal tenore della Circolare del Ministero della salute n. 14915 del 29 aprile

Le Parti riconoscono agli enti bilaterali l'importante funzione di strumento di partecipazione sociale

2020 (recante "Indicazioni operative relative all'attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV2 negli ambienti di lavoro e nella collettività"), soprattutto nei passaggi che sottolineano l'obbligo di collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione nel valutare i rischi e attuare le necessarie misure di tutela, tenendo conto delle specificità del contesto produttivo⁹, nonché la funzione di *contact tracing* per la "precoca identificazione dei contatti in ambito lavorativo" ai fini del loro isolamento. L'accresciuta incidenza del rischio infettivo correlato alle condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa pone in risalto la necessità di prevedere, in ciascuna azienda, una accurata va-

lutazione dei rischi a cui i lavoratori possono essere esposti e delle conseguenze che possono derivare dalla mancata o inefficace applicazione delle norme sanitarie e di tutela esistenti. I contenuti del Protocollo 24-4-2020, in quanto "indicazioni operative" finalizzate a incrementare l'efficacia delle misure di contrasto all'epidemia, rappresentano un pacchetto aggiuntivo di provvedimenti rispetto a quelli già fissati dalle disposizioni e/o indicazioni di carattere generale emanate dal Governo o da altri soggetti istituzionali, come, ad esempio, il "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" rilasciato dall'INAIL il 23 aprile 2020, l'intero corpo dell'art. 2 del d.P.C.M. 26 aprile 2020 o la già ricordata Circolare del Ministero della Salute n. 14915 del 29 aprile 2020. Peraltro, l'aspetto peculiare che caratterizza il Protocollo in esame è rappresentato proprio dalla flessibilità e adattabilità alle esigenze specifiche dei luoghi di lavoro che, tuttavia, presuppone una costante attività interna di monitoraggio e verifica. A tal fine, il punto 13 prevede la costituzione in ogni azienda di un "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione", al quale partecipano le rappresentanze sindacali aziendali e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. La difficoltà ben nota alle Parti Sociali firmatarie di realizzare in modo estensivo la previsione di cui sopra (da ricondurre

alla "particolare tipologia di impresa" o alle caratteristiche del sistema di relazioni sindacali)¹⁰ ha indotto a prevedere che i Comitati aziendali possano essere surrogati da Comitati Territoriali composti "dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali". Inoltre, a livello territoriale o settoriale potranno essere costituiti organismi più ampi che prevedano il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli "altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del Covid19".

Note

1. L'accordo del 14 marzo 2020 è consultabile sul sito istituzionale del CNEL al seguente link: <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Accordi-Governo-Parti-Sociali>

2. La disposizione citata così recita: "In relazione a quanto disposto nell'ambito dei numeri 7) e 8) [contenenti raccomandazioni per lo svolgimento delle attività produttive, cfr. nota 5 - n.d.r.] si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni sindacali e datoriali".

3. L'art. 10 del d.P.C.M. 26 aprile 2020 ("Disposizioni finali") stabilisce che le disposizioni contenute nel decreto "si applicano dalla data del 4 maggio 2020 (...) e sono efficaci fino al 17 maggio 2020" (con anticipo dell'efficacia al 27 aprile per le attività produttive autorizzate a riaprire da quella data). Ne deriva pertanto, in combinato con quanto sancito dall'art. 2, comma 6, dello stesso d.P.C.M. (vedi nota successiva), una sorta di efficacia *erga omnes* a tempo determinato per tutte le disposizioni contenute nel Protocollo condiviso del 24 aprile, volto anche a prevenire l'insorgere di eventuali situazioni di *dumping*.

4. Vedi art. 2, comma 6, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 aprile 2020 dove, per ogni buon conto, si fa riferimento anche al "Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri" (allegato 7 al d.P.C.M.) e al "Protocollo condiviso di regolamentazione per il

contenimento della diffusione del covid-19 nel settore del trasporto e della logistica" (allegato 8 al d.P.C.M.).

5. Il riferimento è ai commi 7 e 8 del d.P.C.M., che recitano: "7. In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che: a) sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; c) siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione; d) assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; e) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali. 8) per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni". Per avere un'idea dell'impatto, in termini di responsabilità delle imprese, degli obblighi di prevenzione e contrasto della diffusione del contagio nei luoghi di lavoro, è sufficiente ricordare il contenuto dell'art. 42 del d.P.C.M. 'Cura Italia' in materia di infortunistica sul lavoro correlata all'infezione da Covid19 e la conseguente circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020.

6. Al riguardo, è opportuno ricordare che, in base al comma 6 dell'art. 41 citato, il medico competente, in esito alle risultanze delle visite mediche effettuate in azienda, può esprimere, rispetto alla mansione svolta dal lavoratore, un giudizio di: a) idoneità, b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente. Il Protocollo 24-4-2020 affida al medico competente il compito di identificare, alla ripresa delle attività, i soggetti con particolari situazioni di fragilità, rispetto al rischio Covid, "anche in relazione all'età". A tale proposito, la circolare Ministero della salute 29 aprile 2020 evidenzia che "i dati epidemiologici rilevano una maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione (>55 anni di età) (...) nonché in presenza di co-morbidità che possono caratterizzare una maggiore rischio. In considerazione di ciò (...) il medico competente nella valutazione della differibilità delle visite mediche periodiche terrà conto della maggiore fragilità legata all'età nonché di eventuali patologie del lavoratore di cui è già a conoscenza; i lavoratori vanno comunque - attraverso adeguata

informativa - sensibilizzati a rappresentare al medico competente l'eventuale sussistenza di patologie (a solo titolo esemplificativo, malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche)" attraverso la visita a richiesta del lavoratore.

7. Il riferimento, in questo caso, è all'art. 29, c. 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

8. Riguardo al possibile uso di tamponi o di test sierologici, la circolare Ministero della salute 29 aprile 2020 così si esprime: "I test sierologici, secondo le indicazioni dell'OMS, non possono sostituire il test diagnostico molecolare su tampone, tuttavia possono fornire dati epidemiologici riguardo la circolazione virale nella popolazione anche lavorativa. Circa l'utilizzo dei test sierologici nell'ambito della sorveglianza sanitaria per l'espressione del giudizio di idoneità, allo stato attuale, quelli disponibili non sono caratterizzati da una sufficiente validità per tale finalità. In ragione di ciò, allo stato, non emergono indicazioni al loro utilizzo per finalità sia diagnostiche che prognostiche nei contesti occupazionali, né tantomeno per determinare l'idoneità del singolo lavoratore."

9. Così la circolare Ministero della salute del 29 aprile 2020, a pag. 5: "È fondamentale quindi che le diverse tipologie di misure di contenimento del rischio siano il più possibile contestualizzate alle differenti tipologie di attività produttive ed alle singole realtà aziendali in cui si opera; in tale contesto, la collaborazione attiva e integrata del medico competente, con il datore di lavoro e con le RLS/RLST, contribuirà al miglioramento continuo dell'efficacia delle misure stesse".

10. Sembra opportuno, al riguardo, rimandare agli approfondimenti contenuti nel XXI Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva, presentato il 6 dicembre 2019, con particolare riguardo al Cap. 16 ("Analisi della contrattazione di secondo livello. Evidenze dalle banche dati delle parti sociali") e, nello specifico, al paragrafo su "Salute e sicurezza" (pp. 363-373), dove emerge il grado di non ancora soddisfacente diffusione della contrattazione decentrata aziendale su tali materie: "Da un'analisi svolta da CGIL, CISL e UIL attraverso i propri osservatori sulla contrattazione di secondo livello emerge come l'area "Ambiente, Salute e Sicurezza" è quello che presenta un minor numero di ricorrenze: secondo FDV-CGIL, a livello aziendale su un campione di 1.700 accordi, la tematica è presente in 261 casi, pari al 15,4%; al 34% su un campione di 300 accordi per la UIL e all'11% su un campione di 2.196 rinnovi del 2017 analizzati da OCSEL-CISL" (p. 369).

Infezione da Covid-19 in occasione di lavoro: chiarimenti dell'INAIL

L'infezione da Covid-19 come infortunio sul lavoro non implica automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale per il datore



In due recenti occasioni l'INAIL ha fornito chiarimenti circa la tutela degli infortuni da Covid-19 in occasione di lavoro. Con un comunicato stampa del 15 maggio l'Istituto ha precisato che il riconoscimento dell'infezione da Covid-19 come infortunio sul lavoro non implica automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro. Ciò in quanto "sono diversi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro e quelli per il riconoscimento della responsabilità civile e penale del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Queste responsabilità devono essere rigorosamente accertate, attraverso la prova del dolo o della colpa del datore di la-

voro, con criteri totalmente diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative INAIL." Successivamente, con la circolare n. 22 del 20 maggio 2020 l'Istituto chiarisce che l'infezione da SARS-Cov-2 (al pari delle altre infezioni da agenti biologici), è tutelata dall'INAIL come infortunio sul lavoro, se contratta in occasione di lavoro, "anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione".

INAIL ricorda che le patologie infettive contratte in occasione di lavoro sono inquadrate e trattate come infortunio sul lavoro "poiché la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta propria dell'infortunio, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo."



INFORTUNIO SUL LAVORO DA COVID-19

Le denunce ricevute da INAIL dai datori di lavoro

Il 22 maggio scorso l'INAIL ha diramato l'aggiornamento al 15 maggio 2020 dei dati sulle denunce da Covid-19 ricevute dai datori di lavoro in esito alle disposizioni contenute nell'art. 42, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Preliminarmente, l'Istituto avverte che il confronto dei dati in suo possesso con quelli dell'Istituto Superiore di Sanità richiede cautela, "innanzitutto per la più ampia platea rilevata dall'ISS rispetto a quella INAIL riferita ai soli lavoratori assicurati¹, e poi per la trattazione degli infortuni, in particolare quelli con esito mortale, per i quali la procedura presenta maggiore complessità (...). Numerosi infortuni, infatti, sono entrati negli archivi statistici dell'Istituto nel mese di aprile data la circostanza non sempre

chiara - emersa soprattutto agli inizi della pandemia e prima dell'emanazione della circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020 - di ricondurre la natura dei contagi da Covid-19 a infortunio sul lavoro".

Passando ai numeri, si osserva un dato complessivo di 43.399 denunce di infortunio legate a infezione da Covid-19 a partire dal mese di febbraio, pari al 23% del totale dei casi di infortunio pervenuti all'Istituto dallo stesso mese: incidenza che, pur in considerazione del forte rallentamento delle attività produttive collegato alle misure di contenimento del contagio,² solleva un velo sull'effettiva intensità con cui è proseguita l'attività lavorativa in diversi settori anche nella fase di massima intensità dell'epidemia. Con riferimento al

genere, colpisce la drastica inversione rispetto all'andamento del dato complessivo nazionale: in ambito lavorativo, infatti, sono le donne ad essere state maggiormente colpite rispetto agli uomini (71,7% contro 28,3%), il che dovrebbe indurre a riflettere, in chiave preventiva, sulle tipologie produttive e sulle modalità organizzative del lavoro che presentano rischi maggiori di contagio. I dati INAIL in esame forniscono, in tal senso, un primo importante ausilio, poiché circa il 99% delle denunce riguardano la gestione assicurativa dell'Industria e Servizi, mentre nelle restanti gestioni il numero dei casi registrati è risultato inferiore a 500. Quanto alle attività produttive (classificazione Ateco- Istat 2007), il settore Sanità-Assistenza socia-

43.399 denunce di infortunio legate a infezione da Covid-19 a partire dal mese di febbraio, pari al 23% del totale

le (ospedali, case di cura e di riposo, ecc.) assorbe da solo circa $\frac{3}{4}$ delle denunce, con elevatissima incidenza del personale femminile specie fra gli operatori socio-sanitari (81,5% donne), sebbene la categoria professionale più colpita in assoluto sia quella dei "Tecnici della salute", che comprende infermieri e fisioterapisti (42% del totale delle denunce di infortunio da Covid-19), mentre quella dei "Medici" (esclusi medici di famiglia, medici liberi professionisti e farmacisti) si attesta all' 11,4%. Particolarmente indicativo rispetto alle aree geografiche di maggiore diffusione del contagio ci sembra l'analisi territoriale delle denunce: 55,2% nel Nord-Ovest (Lombardia 34,9%), 24,7% nel Nord-Est (Emilia Romagna 10,0%), 12% al Centro (Toscana 5,7%), 5,9% al Sud (Puglia 2,6%) e 2,2% nelle Isole (Sicilia 1,2%).

Per quanto riguarda, infine, le denunce di infortunio da Covid-19 con esito mortale (e al netto delle considerazioni evidenziate in premessa), il report INAIL evidenzia un numero di decessi riconducibili a Covid-19 nel periodo considerato pari a 171, da raffrontare con il totale complessivo di 280 infortuni mortali denunciati nel primo quadrimestre del 2020 (dati diffusi dall'INAIL il 29 maggio). Si capovolge il rapporto di genere, che vede in questo caso una schiacciante prevalenza della componente maschile (82,5%, contro il 17,5% di donne). Anche in questo caso, la suddivisione territoriale penalizza pesantemente il Nord-Ovest con il 57,9% dei casi mortali denunciati (con il

43,9% ascrivibile alla sola Lombardia), a cui si aggiunge un altro 14% relativo al Nord-Est (Emilia-Romagna 8,2%). Nel resto dell'Italia si distribuisce il residuo 28,1% di decessi, all'interno del quale spicca il dato della Campania (7,6%). L'analisi delle tipologie produttive rivela che il settore più colpito è quello della Sanità e assistenza sociale (ospedali, case di cura e di riposo, ecc.), dove si registra il 32,3% dei decessi, seguito dal Commercio all'ingrosso e al dettaglio con il 12,9% dei casi, dall'amministrazione pubblica (comprendente i servizi di sicurezza e difesa) con il 10,8%, dal trasporto e magazzinaggio con il 9,7%, dalle attività del manifatturiero rimaste attive nel periodo di *lockdown* (come l'industria alimentare, la farmaceutica, la chimica e la stampa) e da quelle professionali, scientifiche e tecniche (consulenti del lavoro, logistica e direzione aziendale), entrambe con il 6,5%. Scendendo nel dettaglio, si può osservare che le professioni più colpite da eventi mortali legati a Covid-19 sono, nell'ordine, quelle dei "Tecnici della sa-

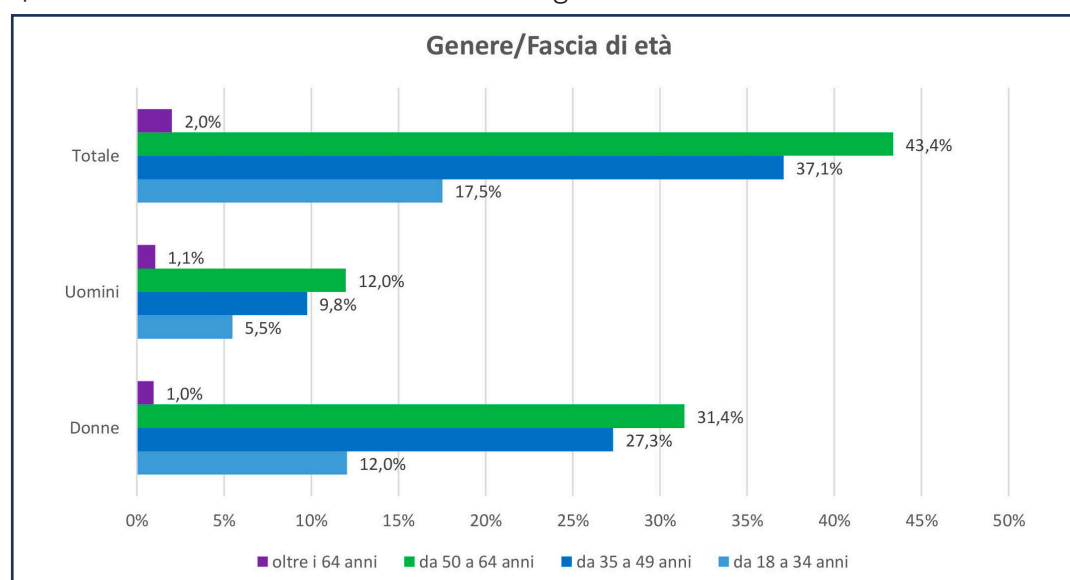
Si capovolge
il rapporto
di genere,
che vede
in questo caso
una schiacciante
prevalenza
della
componente
maschile

lute" (infermieri, fisioterapisti, ecc.) con il 15,5% dei casi denunciati, e dei "Medici" (anch'essi al 15,5%), seguite dalle "Professioni non qualificate nei servizi sanitari sociali" (operatori socioassistenziali) con il 10,7%. Se a queste categorie si aggiunge il 6% delle "Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati (come ad es. gli operatori socioassistenziali), si può osservare come alle professioni legate alla cura della salute e della persona sia da ascrivere più della metà dei casi mortali segnalati.

Note

1. Al riguardo, l'Istituto assicurativo precisa che i propri dati "sono un sottoinsieme del fenomeno osservato a livello epidemiologico dall'ISS, non essendo oggetto della tutela assicurativa INAIL, ad esempio, una specifica platea, anche particolarmente esposta al rischio contagio, come quella dei medici di famiglia, dei medici liberi professionisti e dei farmacisti".

2. Dal commento INAIL agli open-data sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali nel primo trimestre 2020, aggiornati al 24 aprile 2020, si apprende: "I dati rilevati al 31 marzo di ciascun anno evidenziano a livello nazionale un decremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 134.808 a 113.428 (-15,9%), sia di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, che hanno fatto registrare un calo del 23,2%, da 22.768 a 17.477. Il confronto dei soli mesi di marzo [2019 v/s 2020 - n.d.r.] documenta come le diminuzioni siano molto più marcate (-41,4% e -61,3% rispettivamente)." E più oltre: "In controtendenza rispetto all'andamento degli altri settori economici, il settore Ateco "Sanità e assistenza sociale" ha registrato un forte incremento delle denunce di infortunio in occasione di lavoro: +33% su base trimestrale e +102% su base mensile (marzo 2020 vs marzo 2019). I casi denunciati sono raddoppiati, passando dai 1.788 del marzo 2019 ai 3.613 del marzo 2020 (tre denunce su quattro riguardano il contagio da Covid-19)". (<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-marzo-2020.html>).



Fonte: INAIL - Dati sulle denunce da Covid-19 - Monitoraggio al 15 maggio 2020

Medici del SSN e popolazione residente



Sandro Tomaro
Cnel

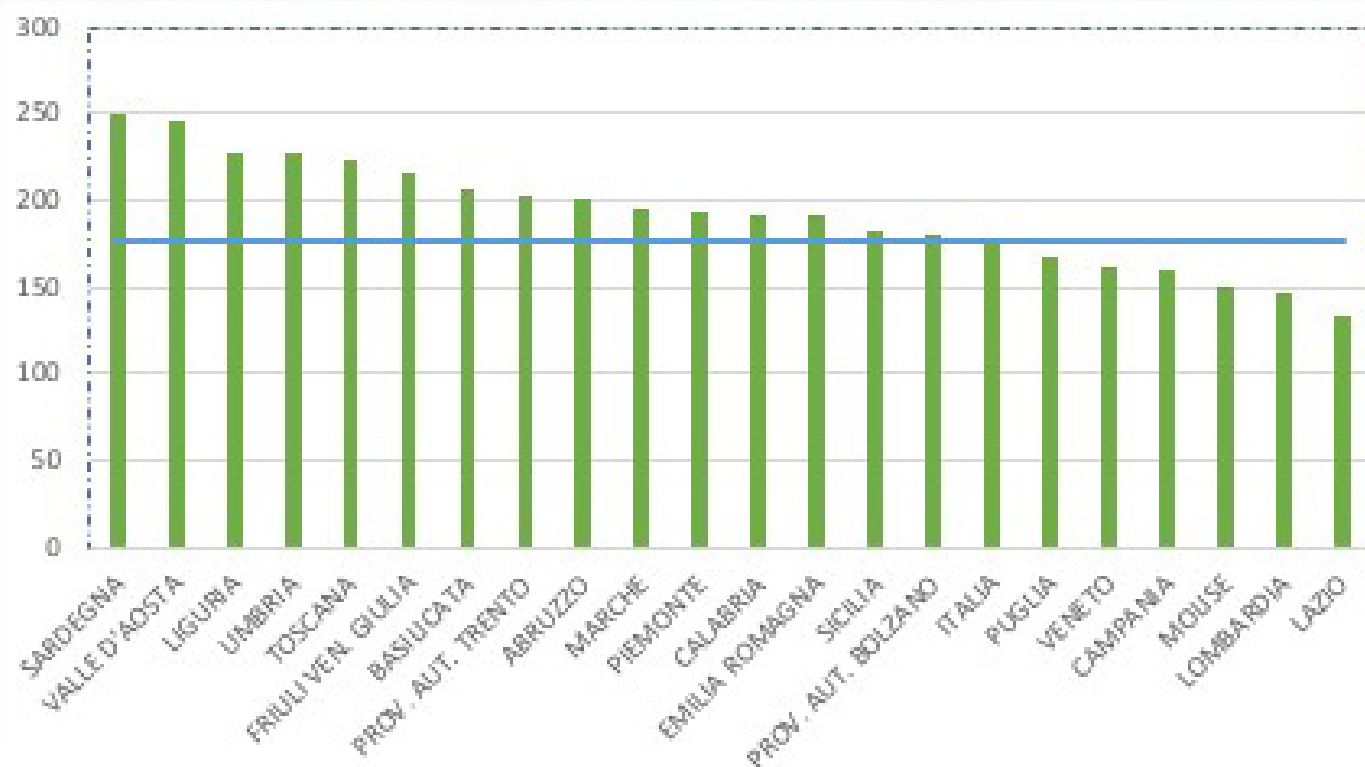
regione	n° medici	pop. residente	medici su 100 mila residenti
SARDEGNA	4.114	1.648.176	250
VALLE D'AOSTA	310	126.202	246
LIGURIA	3.541	1.556.981	227
UMBRIA	2.009	884.640	227
TOSCANA	8.372	3.736.968	224
FRIULI VENEZIA GIULIA	2.612	1.215.538	215
BASILICATA	1.169	567.118	206
PROV. AUT. TRENTO	1.092	539.898	202
ABRUZZO	2.643	1.315.196	201
MARCHE	2.981	1.531.753	195
PIEMONTE	8.424	4.375.865	193
CALABRIA	3.755	1.956.687	192
EMILIA ROMAGNA	8.505	4.452.629	191
SICILIA	9.163	5.026.989	182
PROV. AUT. BOLZANO	954	527.750	181
PUGLIA	6.742	4.048.242	167
VENETO	7.873	4.905.037	161
CAMPANIA	9.244	5.826.860	159
MOLISE	462	308.493	150
LOMBARDIA	14.697	10.036.258	146
LAZIO	7.809	5.896.693	132
ITALIA	106.471	60.483.973	176

La Puglia, il Veneto, la Campania, il Molise, la Lombardia e il Lazio hanno un numero di medici inferiore ogni 100 mila residenti rispetto alla media

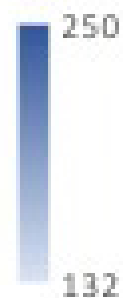
Nel 2018 in Italia nel Servizio Sanitario Nazionale risultavano in servizio poco più di 106 mila medici (dati ricavati dal Conto annuale delle pubbliche amministrazioni a cura del Ministero dell'economia e delle finanze - Ragioneria Generale dello Stato), pari 176 medici per 100 mila persone residenti. Il numero di medici in rapporto alla

popolazione residente è molto disomogeneo tra le Regioni: varia da 250 medici ogni 100 mila abitanti in Sardegna a 132 medici ogni 100 mila abitanti nel Lazio. Tra le Regioni che presentano un numero di medici ogni 100 mila residenti inferiore al dato medio nazionale figurano la Puglia, il Veneto, la Campania, il Molise, la Lombardia e il Lazio. In

particolare, la Lombardia risulta al penultimo posto con 146 medici ogni 100 mila residenti. Nella tabella sono presentati i dati per tutte le Regioni.



MEDICI SU 100 MILA
RESIDENTI

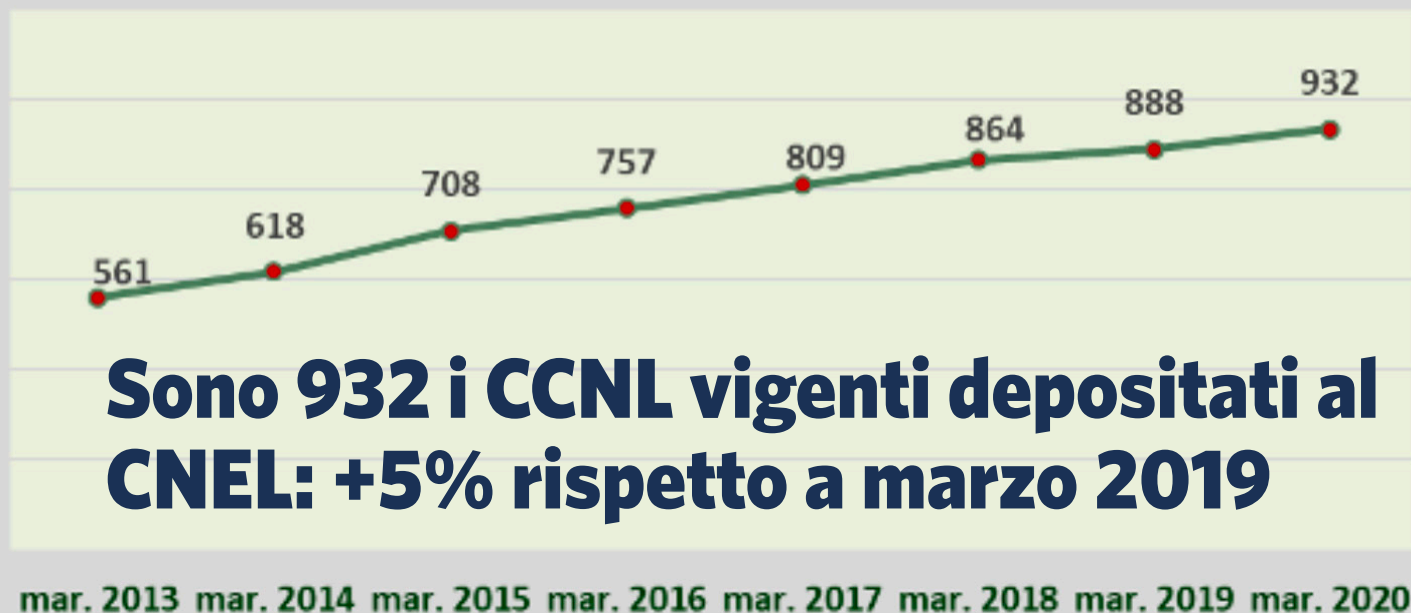


Con tecnologia Bing
ID DSAT for MSFT, GeoNames, Navteq

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti

Numero CCNL vigenti depositati al CNEL

Andamento temporale



Raffaella Ambroso
Gerardo Cedrone
Cnel

Nel primo trimestre del 2020 sono stati depositati nell'Archivio del CNEL 84 contratti e accordi relativi alla contrattazione nazionale

Nel primo trimestre del 2020 sono stati depositati nell'Archivio del CNEL 84 contratti e accordi relativi alla contrattazione nazionale. Il settore in cui si registra il maggior numero di accordi depositati è ancora una volta quello del Commercio, settore in cui il numero degli accordi totali vigenti censiti in Archivio (248) è molto superiore a quello degli altri settori contrattuali in cui è convenzionalmente suddiviso l'Archivio, comprendendo il 26,6% del totale dei contratti vigenti che risultano depositati al CNEL. A seguire, il settore in cui è stato registrato il maggior numero di accordi depositati nel primo trimestre di quest'anno risulta quello degli Enti e Istituzioni Private (13 accordi), vengono poi Agricoltura e Trasporti (entrambi con 8 accordi depositati) e l'Edilizia (7 accordi).

In merito alla tipologia de-

gli accordi depositati nel periodo in esame, in quasi la metà dei casi (49%) si tratta di Verbali integrativi, mentre il 36% sono Testi definitivi, il 13% Accordi di rinnovo e il 2% Accordi economici.

Anche in questo primo trimestre del 2020 è continuato il proliferare di nuovi contratti, sottoscritti per la prima volta. Infatti, degli 84 contratti depositati nel periodo in esame, in 18 casi (il 21,4%) si tratta di nuove accessioni.

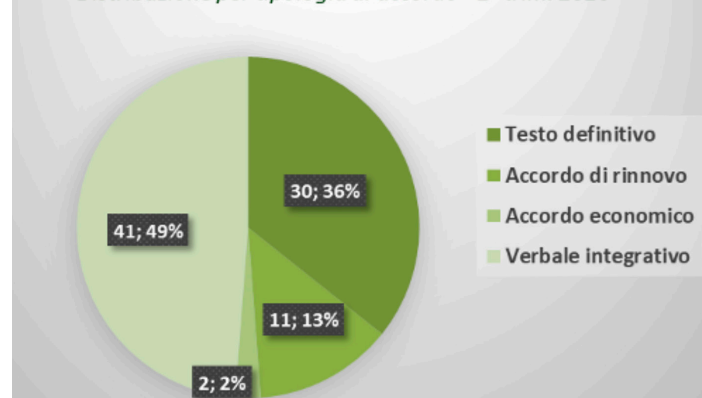
Con questi ultimi nuovi

inserimenti il numero dei CCNL vigenti depositati al CNEL ha raggiunto quota 932, con un aumento di 10 unità rispetto a dicembre 2019. Questo aumento contenuto rispetto alle nuove accessioni è da ricondurre al lavoro di "pulizia" che si sta effettuando relativamente a contratti scaduti da tempo, ma di cui non si era avuta notizia rispetto ad eventuali cessazioni o confluenze.

Grazie alla crescente collaborazione delle parti stipulanti il lavoro che viene

Accordi nazionali depositati al CNEL

Distribuzione per tipologia di accordo - 1° trim. 2020



costantemente effettuato in questo senso risulta maggiormente efficace e ha permesso di raccogliere preziose informazioni al fine di una più precisa ricostruzione storica dell'andamento dei rinnovi contrattuali catalogati in Archivio. Anche il lavoro svolto in collaborazione con l'INPS - che ha permesso di pervenire ad una codifica univoca CNEL-INPS della contrattazione vigente - ha sicuramente giovato alla riorganizzazione e sistemazione dei dati presenti in Archivio.

Confrontando il numero dei contratti vigenti censiti nell'Archivio CNEL nel mese di marzo, negli ultimi otto anni si è passati dai 561 CCNL del marzo 2013 agli attuali 932, con un aumento complessivo di poco più del 66%, per un dato assoluto di 371

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 31 marzo 2020

Settori	numero CCNL vigenti		
	<i>totale</i>	<i>scaduti</i>	<i>non scaduti</i>
Agricoltura	54	27	27
Chimici	33	24	9
Meccanici	37	12	25
Tessili	30	22	8
Alimentaristi - Agroindustriale	42	24	18
Edilizia	75	47	28
Poligrafici e Spettacolo	44	32	12
Commercio	248	134	114
Trasporti	71	40	31
Credito e Assicurazioni	28	24	4
Aziende di Servizi	47	25	22
Amministrazione Pubblica	19	19	0
Enti e Istituzioni Private	114	71	43
Altri vari	90	52	38
TOTALE	932	553	379

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 1° trim. 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	8
Chimici	1
Meccanici	5
Tessili	2
Alimentaristi - Agroindustriale	3
Edilizia	7
Poligrafici e Spettacolo	3
Commercio	23
Trasporti	8
Credito e Assicurazioni	0
Aziende di Servizi	4
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	13
Altri vari	7
TOTALE	84

contratti in più. Dopo un aumento del 10,2% nel 2014 e del 14,6% nel 2015, nei successivi tre anni l'aumento della numerosità dei contratti depositati al CNEL si è attestata all'incirca su poco meno del 7%, scendendo al 2,9% nel 2019, per poi risalire al 5% nel periodo attuale.

Dei 932 CCNL vigenti, 553

(il 59,3%) risultano scaduti al 31 marzo 2020 (secondo la data di scadenza riportata all'interno del testo contrattuale) anche se, come noto, l'efficacia del contratto resta in essere fino alla stipula del successivo che, l'esperienza ci insegna, può avvenire anche con alcuni anni di ritardo. I restanti 379 contratti na-

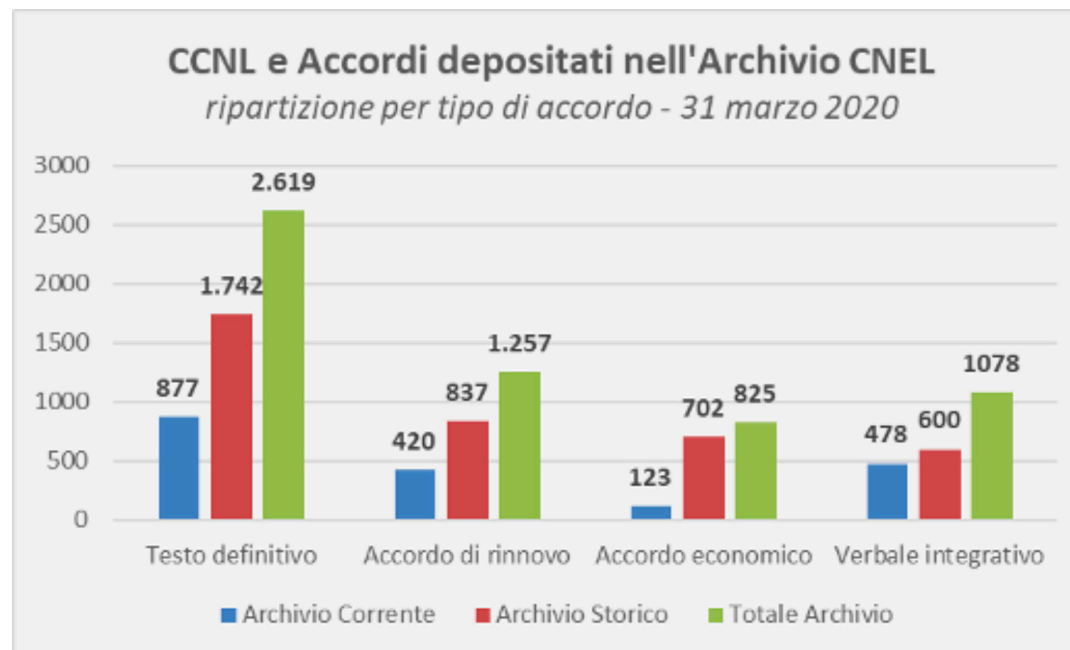
CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 31 marzo 2020

Settori	numero CCNL vigenti		
	<i>totale</i>	<i>scaduti</i>	<i>non scaduti</i>
Agricoltura	54	27	27
Chimici	33	24	9
Meccanici	37	12	25
Tessili	30	22	8
Alimentaristi - Agroindustriale	42	24	18
Edilizia	75	47	28
Poligrafici e Spettacolo	44	32	12
Commercio	248	134	114
Trasporti	71	40	31
Credito e Assicurazioni	28	24	4
Aziende di Servizi	47	25	22
Amministrazione Pubblica	19	19	0
Enti e Istituzioni Private	114	71	43
Altri vari	90	52	38
TOTALE	932	553	379

zionali (il 40,7%) sono invece ancora regolarmente in corso di validità.

Al 31 marzo 2020 il numero totale degli accordi delle varie tipologie (Testo definitivo, Accordo di rinnovo, Accordo economico, Verbale integrativo) depositati in Archivio risulta essere di 5.779 documenti. Per semplificare le ricerche degli utenti o per restringere il campo di indagine alle sole norme in vigore al momento, l'Archivio può essere suddiviso in Archivio corrente e Archivio storico. Tale suddivisione è possibile nell'area Archivio Contratti del sito www.cnel.it, sia nelle pagine dedicate alla funzionalità di ricerca dei testi contrattuali, sia



all'interno del sistema per le Analisi avanzate sui contenuti degli accordi. Abbiamo sintetizzato in un grafico i contenuti com-

pletivi dell'Archivio CNEL, riportando il dettaglio per tipologia di accordo e la suddivisione tra Archivio corrente e storico.

Infine, diamo conto con i consueti grafici e tabella sintetica dei contenuti disponibili nel sistema per le Analisi avanzate sui CCNL,

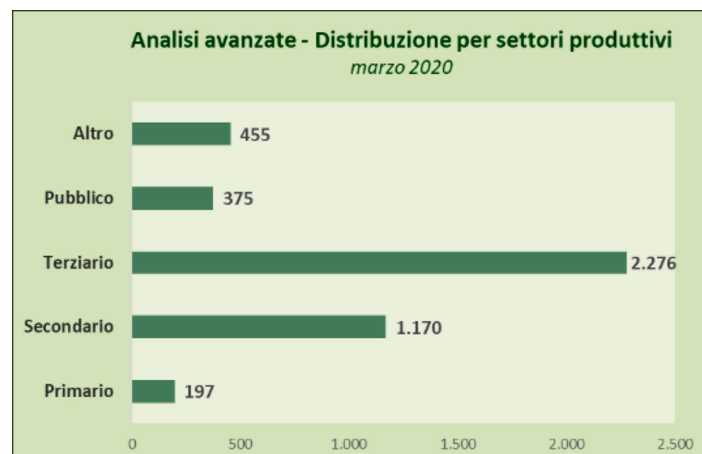
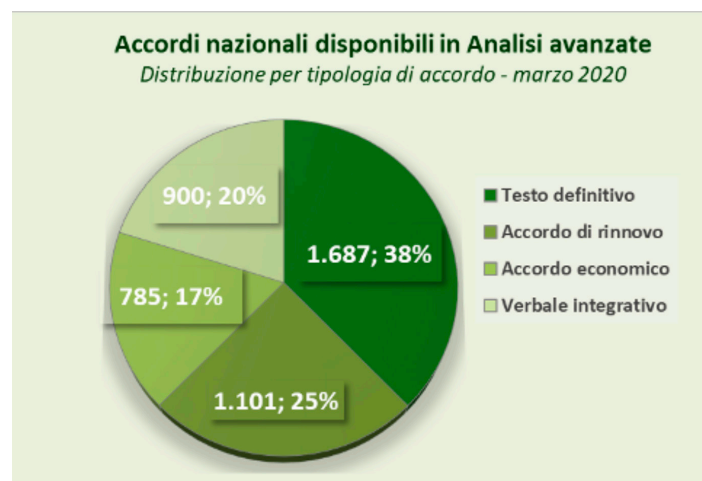
accessibile liberamente dalle pagine dedicate all'Archivio contratti del sito www.cnel.it e che consente analisi comparative sugli istituti contrattuali attraverso la possibilità di impostare filtri secondo le proprie esigenze.

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

valori assoluti e ripartizione per settore - marzo 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	197
Chimici	266
Meccanici	136
Tessili	299
Alimentaristi - Agroindustriale	214
Edilizia	255
Poligrafici e Spettacolo	339
Commercio	602
Trasporti	641
Credito e Assicurazioni	434
Aziende di Servizi	260
Amministrazione Pubblica	375
Enti e Istituzioni Private	317
Altri vari	138
TOTALE	4.473

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



Detassazione dei premi di produttività: ad aprile è ancora evidente la prevalenza schiacciante delle regioni del Nord



Mario D. Roccaro
Cnel

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 16 aprile scorso¹, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ammontano a 54.677. Nello specifico, i contratti ancora attivi alla data del 15 aprile 2020 sono 11.142, dei quali 8.436 sono riferiti a contratti aziendali e 2.706 a contratti territoriali. A sua volta, il report mini-

steriale definisce che degli 11.142 contratti attivi, 8.644 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.559 di redditività, 5.105 di qualità, mentre 1.297 prevedono un piano di partecipazione e 6.314 prevedono misure di *welfare* aziendale. Per le 11.142 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente 77% Nord, 16% Centro, 7% al Sud. Appare evidente che, la maggior parte degli accordi si riferiscono ad

aziende che hanno la propria sede legale al Nord (8.600) e, di questi il 92 % è concentrato in sole quattro regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto). Infine, l'analisi della distribuzione per settori di attività economica evidenzia come il 58% delle dichiarazioni si riferisca ai Servizi, il 41% all'Industria e l'1% all'Agricoltura.

Note

1. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/detassazione-premi-produttivita-pubblicato-report-a-15-aprile-2020.aspx/>

Tabella distribuzione territoriale dei contratti attivi (Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

Regione	Aziendale	Territoriale	Totale
01-PIEMONTE	871	85	956
02-VALLE D'AOSTA	14		14
03-LOMBARDIA	2.527	180	2.707
04-BOLZANO	59	25	84
04-TRENTO	125	8	133
05-VENETO	907	38	945
06-FRIULI	243	20	263
07-LIGURIA	169	20	189
08-EMILIA ROMAGNA	1.314	1.995	3.309
09-TOSCANA	503	188	691
10-UMBRIA	103	8	111
11-MARCHE	150	12	162
12-LAZIO	601	89	690
13-ABRUZZO	161	4	165
14-MOLISE	18		18
15-CAMPANIA	233	7	240
16-PUGLIA	117	11	128
17-BASILICATA	37	3	40
18-CALABRIA	71	2	73
19-SICILIA	128	10	138
20-SARDEGNA	85	1	86
Totale	8.436	2.706	11.142

Sono 54.677 i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'INL, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016

SMART-WORKING DI MASSA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NUOVE PROCEDURE PER L'ACQUISTO DELLE DOTAZIONI NECESSARIE



Il ricorso emergenziale al lavoro agile di massa nella pubblica amministrazione (come sancito dall'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 'Cura Italia', convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) ha fatto passare in secondo piano gli aspetti organizzativi legati all'acquisizione, alla distribuzione e al corretto utilizzo delle dotazioni strumentali necessarie (ad esempio, *personal computer* e *tablet*, ma anche *software* specifici, connessioni dedicate, utilizzo di VPN, dispositivi per video-conferenze, ecc.) per consentire ai dipendenti l'efficace espletamento delle proprie mansioni da remoto. In questa fase, la maggior parte dei dipendenti pubblici ha operato in regime di *smart-working* da casa propria, utilizzando la connessione *Internet*

e le dotazioni personali e/o familiari. Peraltro, la diffusione della *smart-autarchia* nella p.a. in era COVID trova fondamento nel disposto del punto 3 della Direttiva n. 2-2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica (per la cui sintetica illustrazione si veda a pag. 55) e nel comma 2 del già richiamato art. 87 del decreto-legge n. 18/2020, dove si afferma che "la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione", con conseguente sospensione del comma 2 dell'art. 18 della legge n. 81/2017, in base al quale: "Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento

dell'attività lavorativa [in modalità agile - n.d.r.]". Ma proprio il tenore dell'art. 87 in parola (e, in particolare, del comma 1, dove si afferma testualmente che "fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19... il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") aiuta a fugare ogni dubbio sul fatto che la messa a disposizione volontaria delle dotazioni personali resta una condizionalità legata al perdurare dello stato di emergenza. Ne discende pertanto che al termine dell'emergenza (anche in vista della permanente diffusione del lavoro agile nella P.A. dopo la cessazione delle misure di contenimento epide-

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici

miologico) riemergerà in pieno la necessità di dare corretta attuazione a tutte le regole previste dalla legge 22 marzo 2017, n. 81 e, segnatamente, al comma 2 dell'art. 18 che, in buona sostanza, assegna al datore di lavoro l'onere di provvedere all'assegnazione e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici, nell'interesse della sicurezza dei lavoratori nonché dell'efficienza e della qualità delle prestazioni rese da remoto. Proprio nella direzione di un sensibile ampliamento degli investimenti necessari si è mosso il legislatore con le disposizioni contenute nell'art. 87-bis del decreto-legge n. 18/2020 (aggiunto in sede di conversione in legge e recante "Misure di ausilio allo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti delle

pubbliche amministrazioni e degli organismi di diritto pubblico") che, in relazione all' "imprevedibile emergenza epidemiologica" (ma con sottesa prospettiva di sviluppo del lavoro agile nella p.a. a ben più lungo termine), ha introdotto alcune importanti novità in materia di acquisti di attrezzature informatiche da parte delle pubbliche amministrazioni:

comma 1 > incremento del 50%, rispetto alle vigenti convenzioni-quadro di Consip S.p.A., dei quantitativi massimi per la fornitura di personal computer, portatili e *tablet*;

comma 2 > se l'incremento non è sufficiente al soddisfacimento del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni, Consip S.p.A. è autorizzata sino al 30 settembre 2020 a svol-

gere "procedure negoziate senza previa pubblicazione di bandi di gara" per la stipula di ulteriori convenzioni-quadro, "interpellando progressivamente gli operatori economici che hanno presentato un'offerta valida nella procedura indetta da Consip S.p.A. per la conclusione della vigente Convenzione per la fornitura di personal computer portatili e *tablet*, alle stesse condizioni contrattuali offerte dal primo miglior offerente", ovvero "selezionando almeno tre operatori economici" tra quelli ammessi nella "pertinente categoria del sistema dinamico di acquisizione";

comma 4 > alle procedure di cui sopra possono ricorrere le pubbliche amministrazioni "previa attestazione della necessità ed urgenza di acquisire le

relative dotazioni al fine di poter adottare le misure di lavoro agile (...) per il proprio personale."

Correlativamente, l'art. 75 del decreto 'Cura Italia' ha introdotto (comma 1) fino al 31 dicembre 2020 procedure semplificate per l'acquisto da parte delle pubbliche amministrazioni di "beni e servizi informatici (...), nonché servizi di connettività", il cui obiettivo è quello di "agevolare la diffusione del lavoro agile" e, nello stesso tempo "favorire la diffusione di servizi in rete e agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, quali ulteriori misure di contrasto agli effetti dell'imprevedibile emergenza epidemiologica da COVID-19,"

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





Brevi riflessioni sul concetto di rappresentatività delle organizzazioni sindacali nel pubblico impiego privatizzato

Carlo Garella

Con una pronuncia la Corte di Cassazione ha ripercorso i tratti essenziali della normativa sulla contrattazione collettiva nel pubblico impiego privatizzato

Con una recente pronuncia la Corte di Cassazione (sent. n.13982/18) ha ripercorso i tratti essenziali della normativa che sovrintende al funzionamento della contrattazione collettiva nel pubblico impiego privatizzato. La fattispecie di odierno interesse scaturiva dall'esclusione di una O.S. dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto per il quadriennio normativo 2006/09: l'estromissione era avvenuta nonostante la O.S. in questione avesse regolarmente preso parte alle precedenti tornate contrattuali e sottoscritto i relativi CCNL. Soccombente in primo grado, la O.S. interponeva appello pervenendo alla

riforma della sentenza impugnata. Infatti, la Corte distrettuale di Roma aveva ritenuto l'appellante meritevole di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale sulla base dell'art.19 L. 300/70 stante l'asserita mancanza di una disciplina legale in concreto applicabile per la misurazione della sua rappresentatività (cfr. box a pag. 51).

Per maggior precisione, la Corte d'Appello aveva considerato inapplicabile l'art.43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo Unico del Pubblico Impiego, d'ora in poi T.U.P.I.) in quanto difettava in capo alla O.S. il dato elettorale espressamente

indicato nella prefata norma: di qui, a parere del Collegio, la necessità di sopprimere alla denunciata lacuna normativa utilizzando per via analogica la disposizione contenuta nell'art.19 L. 300/70. Previo ricorso dell'A.R.A.N., la S.C. ha risolto la controversia in senso favorevole all'Agenzia esaminando due questioni giuridiche di fondo: la prima, relativa al concetto di rappresentatività di cui all'art.43 co.1° T.U.P.I.; la seconda, incentrata sulla legittimità o meno dell'apprezzamento della rappresentatività delle OO.SS. attraverso il ricorso all'art.19 L. 300/70 in luogo della disciplina contenuta nel D.lgs. 165/01.

In ordine all'esegesi dell'art.43 co.1^o T.U.P.I. gli Ermellini hanno innanzitutto dato continuità all'orientamento maturato dalla giurisprudenza nel corso degli anni e, dunque, ribadito i corollari che da esso discendono.

È, infatti, noto che nel pubblico impiego privatizzato i referenti dell'A.R.A.N. in sede di contrattazione collettiva nazionale possano essere le sole OO.SS. munite di una rappresentatività non inferiore al 5% nel comparto od area d'appartenenza, rilevando a tal fine la media tra il dato associativo (percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito interessato) ed il dato elettorale (percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato). L'applicazione del criterio "misto" di rappresentatività, peraltro utile ai fini del calcolo della necessaria maggioranza del 51% delle sigle sindacali firmatarie (*pena l'invalidità e l'inefficacia del contratto nazionale ex art.43 co.3^o T.U.P.I.*), mira ad individuare le OO.SS. in possesso della c.d. capacità di negoziazione secondo un parametro di ragionevolezza che la Cassazione ha esplicitamente rinvenuto nell'art.43 D.lgs. 165/01 atteso che: a) uno dei criteri di misurazione deriva dal peso relativo del sindacato tra i lavoratori sindacalmente attivi (e non tra tutti i dipendenti); b) i criteri di selezione (associativo ed elettorale) sono utilizzati in combinazione tra loro in

Le Parti riconoscono agli enti bilaterali l'importante funzione di strumento di partecipazione sociale

termini obiettivi e confrontabili.

A giudizio della S.C. il dedotto bilanciamento, benchè penalizzante per i sindacati di minore consistenza, viene in realtà a colpire le OO.SS. che rinuncino aprioristicamente alla ricerca del consenso dei lavoratori sia su quello elettorale.

D'altronde, la compiutezza della disciplina della rappresentatività consacrata nel T.U.P.I. riflette appieno le peculiarità della contrattazione collettiva del pubblico impiego rispetto al settore privato. Infatti, la selezione "a monte" delle

OO.SS. ammesse al tavolo delle trattative risponde alla duplice esigenza di garantire che l'A.R.A.N. scelga in modo trasparente le controparti negoziali in ossequio ai canoni di imparzialità e buon andamento ex art.97 Cost. e di assicurare sufficiente stabilità ai contratti collettivi nazionali i quali dovranno essere applicati *erga omnes* da tutte le PP.AA. del medesimo comparto.

Precipitato logico dei principi poc'anzi ricordati è che la disciplina di settore dettata dall'art.43 del T.U.P.I. non collide affatto con l'art.39 Cost. perché essa, in realtà, sopravanza la garanzia costituzionale della libertà sindacale la quale non impone al datore di lavoro pubblico (e per esso, l'A.R.A.N.) di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le OO.SS., ma, anzi, tollera che la capacità di negoziazione con la P.A. venga riservata ai sindacati identificati mediante criteri prefissati dal legislatore ordinario.

Va, per inciso, evidenziato come la giurisprudenza escluda la violazione dell'art.39 Cost. anche nell'ipotesi di mancata sottoscrizione di contratti collettivi nazionali da parte delle OO.SS. ammesse alle trattative in quanto rappresentative ex art.43 D.lgs. 165/01.

Valga in proposito ricordare che il Tribunale di Roma (decr. n.12465/19), adito da una O.S. del comparto Funzioni Centrali che si doleva di non essere stata convocata in sede di contrattazione integrativa per non aver sottoscritto il CCNL 2016/18, ha respinto la domanda di nullità par-

ziale spiegata dalla ricorrente facendo leva sulle argomentazioni addotte dal Giudice di legittimità.

In termini più diretti, pur essendo innegabile che la mancata sottoscrizione del contratto collettivo nazionale impedisca alla O.S. di partecipare alle trattative in sede di contrattazione integrativa (*ex multis* Trib. Lav. Roma, sent. n.543/19 e dec. n.6263/19) giacchè il contratto di secondo livello si svolge sulle materie ed entro i limiti stabiliti dal CCNL, è altrettanto vero che l'O.S. non firmataria ben possa esercitare le proprie prerogative attraverso la costituzione di R.S.A. ex art.42 T.U.P.I.

Siffatta norma conferisce espressamente alle OO.SS. ammesse alle trattative per la firma del CCNL, la facoltà di costituire rappresentanze sindacali aziendali ex art.19 e 20 L.300/70 alle quali spettano le garanzie meglio descritte agli artt.23, 24 e 30 (concernenti i permessi sindacali retribuiti e non): ciò a prescindere dal fatto che l'O.S. rappresentativa abbia sottoscritto o meno il CCNL, ma pur sempre a condizione che il sindacato sia dotato di un proprio statuto ed abbia aderito agli accordi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale (Cass. Lav., sent. 3095/18).

Situazione del tutto diversa valeva, invece, nel settore privato almeno fino all'intervento della Consulta (sent. n. 231/13) la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.19 co.1^o lett.b) L.300/70 rispetto all'art.39 Cost. nella parte in cui non prevede che la



rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito delle associazioni sindacali le quali, benché firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Se ne inferisce quindi che nel pubblico impiego ogni aspetto della contrattazione collettiva, tanto nazionale quanto integrativa, viene disciplinato in maniera dettagliata dalle disposizioni del T.U.P.I.

In virtù della compiutezza del quadro normativo definito nel D.lgs. 165/01 quale corollario applicativo dei principi di efficacia *erga omnes* degli accordi collettivi e di trasparenza dell'agere amministrativo, la S.C. ha colto l'erroneità del ragionamento della Corte d'Appello di Roma. Secondo gli Ermellini l'eshaustività dell'attuale impianto legislativo è tale da escludere in radice lacune del sistema con conseguente ed oggettiva impossibilità di impiegare norme avulse dal T.U.P.I., nemmeno per via analogica: l'applicazione dell'art. 12 delle Preleggi (vedi box a fianco) è, infatti, consentita soltanto ove

manchi nell'ordinamento una specifica disposizione regolante la fattispecie concreta e si renda, quindi, necessario porre rimedio ad un vuoto altrimenti incolumabile in sede giudiziaria (Cass., 2656/15).

Il caso deciso con la sentenza n.13982/18 presenta tuttavia una situazione che esula dall'ambito applicativo dell'art.12 Preleggi poiché l'art.43 co.1^o D.lgs. 165/01 descrive con analiticità e precisione i requisiti minimi di partecipazione delle OO.SS. alle trattative finalizzate alla stipula dei contratti collettivi nazionali.

Invero, la specialità dell'art.43 co.1^o T.U.P.I. rispetto all'art.19 L. 300/70 assume rilievo sotto tre profili ossia: 1) ammissione alle trattative nazionali e, in via derivata, all'esercizio dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro; 2) verifica del consenso necessario alla valida sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali; 3) ripartizione delle prerogative sindacali espresse in ore (permessi o aspettative sindacali).

È pertanto agevole constatare che l'onnicomprensività dell'assetto normativo che governa la contrattazione collettiva nel pubblico impiego precluda all'operatore di av-

valersi di fonti estranee al D.lgs. 165/01.

Trasponendo il tutto alla fattispecie in esame - conclude la S.C. - il ricorso all'art.19 L. 300/70 anziché all'art.43 T.U.P.I. altererebbe l'intero sistema della rappresentatività delle OO.SS. nell'ambito della contrattazione del pubblico impiego. Nel caso in esame, misurare la rappresentatività delle OO.SS. attraverso il criterio della c.d. rappresentatività storica comporterebbe il rischio di ammettere in sede di contrattazione di livello nazionale sigle che, a dispetto delle tornate precedenti, abbiano *medio tempore* perso la propria forza associativa e/o elettorale attestandosi al di sotto della soglia di legge.

In conclusione, il principio giuridico elaborato dalla Cassazione è tale che l'interprete dovrà attenersi unicamente alle previsioni del D.lgs. 165/01 e, per l'effetto, accertare che la rappresentatività di una O.S. non sia inferiore al 5% nell'ambito del comparto o dell'area e ciò - si noti - quand'anche difetti in capo al sindacato uno dei due dati (associativo o elettorale) indicati dall'art.43.

Codice Civile Disposizioni sulla legge in generale Capo II Art. 12: interpretazione della legge



"Nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dalla intenzione del legislatore. Se una controversia non può essere decisa con una precisa disposizione, si ha riguardo alle disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe; se il caso rimane ancora dubbio, si decide secondo i principi generali dell'ordinamento giuridico dello Stato."

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

La selezione legislativa copre il periodo dal 1° marzo al 10 maggio ed è per questo che mancano i riferimenti al decreto-legge 33 e al decreto-rilancio, al quale dedicheremo specifici approfondimenti nel prossimo numero.

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Nota n. 1981 del 4 marzo 2020: "Attività ispettiva in presenza di contratti certificati ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 - indicazioni operative."

In continuità con le indicazioni già fornite nella Direttiva n. 1 del 26 febbraio 2020, la Funzione Pubblica definisce il ricorso al lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni su tutto il territorio nazionale, con l'unica eccezione delle attività "strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza" e di quelle "indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (...) sia all'utenza esterna", nonché delle figure dirigenziali. Richiamando inoltre le modifiche apportate all'art. 14, c.1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 del 2015 dall'art. 18, c. 5, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 (recante "Misure urgenti di sostegno

per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"), il punto 3 della Direttiva 1-2020 consente, a fronte della situazione emergenziale connessa al rischio epidemiologico in atto, la piena ed immediata messa a regime del ricorso al lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni, superando l'obbligo del preventivo "regime sperimentale" ai fini dell'adozione delle "misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa". L'accesso massivo ed immediato alla modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa implica altresì il superamento temporaneo di qualun-

que distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro. Di rilievo, infine, sempre nell'ambito del richiamato punto 3, la prevista possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in carenza (o assenza) di strumentazioni informatiche da parte dell'amministrazione, qualora i dipendenti interessati si rendano disponibili "ad utilizzare propri dispositivi, garantendo in ogni caso adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni." [vedi l'approfondimento: "Smart-working di massa nella p.a., nuove procedure per l'acquisto delle dotazioni necessarie" a pag. 50]

La Funzione Pubblica definisce il ricorso al lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Nota n. 1981 del 4 marzo 2020: "Attività ispettiva in presenza di contratti certificati ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 - indicazioni operative."

Fra le molteplici indicazioni contenute nella nota in esame, si segnalano quelle contenute nel paragrafo "Inefficacia delle certificazioni rilasciate da soggetti non abilitati" e concernenti la verifica del possesso dei prescritti requisiti di legge da parte dell'organo di certificazione sulla base delle disposizioni già emanate dallo

stesso Ispettorato (Circolare n. 4/2018 e nota n. 3861 del 19-4-2019), con riguardo alle certificazioni "riconducibili ad enti bilaterali che non possono ritenersi tali" ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. h) del D.Lgs. n. 276/2003 ("organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni di datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più

rappresentative"). Si richiama anche l'attenzione sul successivo paragrafo "False certificazioni" per quanto riguarda l'esibizione di atti certificativi "riferibili ad organi di certificazione abilitati o meno al rilascio delle certificazioni", ma disconosciuti da questi ultimi in esito ad accertamenti degli Uffici ispettivi. In presenza di certi-

ficazioni sospette, le strutture INL dovranno richiedere alle Commissioni di certificazione interessate un "riscontro in merito all'instaurazione e alla conclusione della procedura di certificazione", riservandosi di inviare segnalazione all'Autorità giudiziaria dell'eventuale reato di falso.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23: "Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali."

(GU n.94 dell'8 aprile 2020)

Fra le varie misure del c.d. decreto "Liquidità", si segnalano quelle contenute nel Capo I ("Misure di accesso al credito per le imprese"), segnata-mente nell'art. 1 ("Misure temporanee per il sostegno alla liquidità delle imprese"), con il quale viene fissata la misura finanziaria complessiva - pari a 200 miliardi di euro, di cui almeno 30 destinate alle piccole e medie imprese, lavoratori autonomi e professionisti - delle garanzie che la società SACE del gruppo Cassa Depositi e Prestiti potrà far valere nei confronti di banche, istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia, per finanziamen-

ti alle imprese, con sede in Italia, in situazione di difficoltà a causa delle misure restrittive dell'attività produttiva imposte in conseguenza dell'epidemia COVID-19, da concedere entro il 31 dicembre 2020. La garanzia fornita da SACE-CDP coprirà il 90% dell'importo finanziato per le imprese con meno di 5.000 dipendenti in Italia e un fatturato inferiore a 1,5 miliardi di euro; l'80% del finanziamento per imprese con oltre 5.000 dipendenti e un fatturato fra 1,5 e 5 miliardi di euro; il 70% per le imprese con fatturato sopra i 5 miliardi. Inoltre, l'importo della garanzia non potrà superare il 25% del fatturato registrato nel 2019 o il doppio del costo del per-

La garanzia
in favore
di piccole
e medie
imprese
è pari
al 100%
per prestiti
fino a
25.000 euro

sonale sostenuto dall'azienda. La garanzia in favore di piccole e medie imprese è pari al 100% per prestiti fino a 25.000 euro. Previo decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, inoltre, lo Stato potrà concedere la propria garanzia su "esposizioni assunte o da assumere da Cassa depositi e prestiti S.p.A.(...) derivanti da garanzie, anche nella forma di garanzie di prima perdita, su portafogli di finanziamenti concessi, in qualsiasi forma, da banche e da altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia alle imprese con sede in Italia che hanno sofferto una riduzione del fatturato a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Agenzia delle Entrate - Risoluzione n. 18/E del 9 aprile 2020: "Premio ai lavoratori dipendenti - Ulteriori chiarimenti - Articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18."

Nel ribadire che il *bonus* di 100 euro non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in *smart working*, ovvero è stato assente per qualsia-

si altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.), l'Agenzia chiarisce che il premio spetta al lavoratore che abbia svolto la propria prestazione lavorativa "in presenza in tutti i giorni previsti dal contratto, indipenden-



temente se in *full time* o *part time*". Nel caso di più contratti *part time* con diversi datori di lavoro, il premio viene erogato dal sostituto d'imposta scelto dal lavoratore, al quale

il lavoratore deve dichiarare i giorni di lavoro svolti presso la sede dell'altro datore e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Messaggio n. 1621 del 15 aprile 2020: "Chiarimenti sulle modalità di fruizione del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Compatibilità."



Riguardo alla possibilità di un lavoratore genitore di fruire del congedo in argomento (15 giorni per la cura dei figli durante il periodo di chiusura delle scuole per l'emergenza COVID-19) negli stessi giorni in cui l'altro genitore, appartenente allo stesso nucleo familiare, fruisce di altri tipi di permesso o congedo, l'Istituto precisa che la compatibilità è ammessa nel caso che l'altro genitore nelle stesse giornate: a) si trovi in malattia; b) si trovi in stato di maternità/paternità riferita ad un altro figlio del nucleo familiare; c) stia svolgendo

prestazione di lavoro agile da casa; d) sia in ferie; e) stia fruendo di aspettativa non retribuita; f) abbia un rapporto part-time o di lavoro intermittente; g) percepisca le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 dello stesso decreto-legge n. 18/2020; h) sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo.

La compatibilità non è ammessa, invece, se l'altro genitore nelle stesse giornate: a) fruisce del medesimo tipo di congedo (essendo possibile solo la fruizione alternata tra i due genito-

Disposizioni per la concreta attuazione delle norme che regolano le condizioni di attribuzione del Reddito di cittadinanza

ri); b) ha richiesto il bonus alternativo per servizi di *baby-sitting*; c) fruisce del congedo parentale; d) fruisce dei riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs n. 151/2001 (allattamento); e) è disoccupato o privo di rapporto di lavoro, sia subordinato che autonomo; f) percepisce CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CI-SOA, NASpl o DIS-COLL (a meno, pur beneficiario di trattamenti di integrazione salariale, non continui a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto).

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Nota n. 149 del 20 aprile 2020: "COVID-19 Disposizioni per la prevenzione del contagio sui luoghi di lavoro - chiarimenti".

Nel richiamare la precedente Nota n. 131 del 10 aprile 2020, INL fornisce precisazioni alle proprie strutture operative circa il supporto da prestare alle Prefetture - U.T.G., con particolare riguardo alla verifica dell'osservanza, presso le imprese la cui attività non sia stata sospesa, dei requisiti di

sicurezza di cui al "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro" sottoscritto il 14 marzo 2020 fra Governo e Parti Sociali (e successivamente integrato il 24 aprile). Si precisa che in tali casi



l'attività ispettiva esula dall'ambito delle ordinarie attività di verifica (che tuttavia potranno essere attivate in presenza di violazioni di particolare gravità) e andrà comunque svolta in raccordo con i competenti servizi delle ASL nel quadro di una programmazione previamente concordata.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Circolare n. 2 del 1° aprile 2020: "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante 'Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19' - Circolare esplicativa."

Vengono forniti chiarimenti applicativi delle disposizioni contenute nell'art. 87 del decreto-legge n. 18-2020. In coerenza con il disposto normativo di riferimento, si sottolinea che le pubbliche amministrazioni devono rimodulare le priorità della propria azione istituzionale concentrandosi sulle "attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza" e sulle "attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (pagamento stipendi, ...), sia

all'utenza esterna". Si ribadisce che il ricevimento del pubblico o l'erogazione diretta dei servizi (ove indifferibili) vanno garantiti ricorrendo "prioritariamente" alla modalità telematica ovvero "con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale)", ovvero scaglionando gli accessi dell'utenza anche mediante prenotazioni di appuntamenti. Viene chiarito inoltre il tenore del comma 3



dell'art. 87 citato, concernente l'istituto dell'esenzione. Al riguardo, si precisa che il collocamento del personale in regime di esenzione (con equiparazione al servizio prestato e senza ripercussioni sulla retribuzione né sull'erogazione del trattamento accessorio) può essere previsto solo a fronte della verificata impossibilità di ricorrere al lavoro agile, alle ferie pregresse, ai congedi, alla banca ore, alla rotazione o analoghi istituti.

Ministero della salute - Direzione Generale della prevenzione sanitaria Circolare n. 14915 del 29 aprile 2020: "Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività."

Richiamando il "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" approvato il 9 aprile 2020 dal Comitato Tecnico Scientifico istituito presso il Dipartimento della Protezione Civile e il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19

negli ambienti di lavoro" sottoscritto il 24 aprile 2020 da Governo e Parti Sociali, il Ministero della salute sottolinea l'importanza del ruolo del medico competente nella fase emergenziale di contenimento della diffusione dell'infezione da Covid-19 nei luoghi di lavoro. Al riguardo, nella circolare in esame si evidenzia come dai dati relativi al 2018 risulti che le comunicazioni relative ai lavoratori sottoposti a sorveglianza

sanitaria da parte di 5.219 medici competenti (su un totale di 7.416 iscritti in elenco) abbiano interessato 14.786.812 soggetti "a fronte di un totale pari a 23.215.000 occupati": discrepanza spiegata dal fatto che, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, circa il 36% degli occupati non ricadrebbe nel campo di applicazione della norma, né risulta esposto a rischi per cui è previsto l'obbligo

di sorveglianza sanitaria. In riferimento alle misure di contenimento del rischio, la circolare ministeriale ne raccomanda la contestualizzazione "alle differenti tipologie di attività produttive ed alle singole realtà aziendali in cui si opera, implementando la "collaborazione attiva e integrata" del medico competente con il datore di lavoro e con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sia aziendali che territoriali.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Ministero dell'interno - Circolare 14 aprile 2020: "Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 aprile 2020 recante misure urgenti per il contenimento e la gestione della diffusione del Covid-19."



Attribuzione
alle Prefetture
delle verifiche
sulla sussistenza
dei requisiti
previsti
per lo svolgimento
delle attività
delle imprese

attività dirette a garantire, nel rispetto del principio di leale collaborazione tra Stato e Regione, il raccordo tra le istituzioni dello Stato presenti sul territorio, la rispondenza dell'azione amministrativa all'interesse generale e il miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino". Per quanto riguarda infine la "preventiva comunicazione" da parte delle aziende ai fini della prosecuzione dell'attività produttiva (se rientrante fra quelle ammesse ai sensi del citato d.P.C.M.), si ricorda alle Prefetture che le relative attività istruttorie "non debbono necessariamente concludersi con un provvedimento espresso, che invece si impone, nella forma della sospensione prefettizia, soltanto qualora le risultanze istruttorie abbiano fatto emergere l'insussistenza dei presupposti legittimanti."

Con riferimento alle disposizioni contenute nel d.P.C.M. 10-4-2020, concernente la limitazione delle attività produttive e la conseguente adozione di misure di sicurezza volte a contenere la diffusione dell'epidemia Covid-19, nonché disposizioni riguardanti l'ingresso delle persone fisiche nel territorio nazionale tramite trasporto di

linea aereo, marittimo, lacuale, ferroviario o terrestre, la circolare in esame si sofferma sulle attribuzioni delle Prefetture in ordine alle verifiche della sussistenza dei requisiti previsti per lo svolgimento delle attività che rientrano nel novero di quelle consentite ai sensi del d.P.C.M. in parola. Fra i vari aspetti evidenziati, si sottolinea la previsione che,

in sede di valutazione delle condizioni richieste per la prosecuzione delle attività per le quali sussiste l'obbligo della comunicazione, il Prefetto possa "adottare il provvedimento di sospensione, sentito il Presidente della Regione interessata". Al riguardo, il Ministero sottolinea l'importanza che i Prefetti svolgano "le opportune interlocuzioni e

Decreto Interministeriale Ministro del lavoro e delle politiche sociali - Ministro dell'economia e delle finanze 2 aprile 2020 (erogazione assegno COVID attraverso Fondi bilaterali alternativi).

In attuazione di quanto disposto dal comma 6 dell'art. 19 del decreto-legge n. 18/2020, vengono suddivise tra i Fondi bilaterali 'alternativi' FSBA e FORMATEMP (relativi ai settori artigianato e somministrazione lavoro, giusto riferimento all'art. 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) le risorse per l'erogazione

dell'assegno ordinario COVID di cui al comma 1 del medesimo decreto 18, pari complessivamente a 80 milioni di euro per l'anno 2020. Tali importi si aggiungono alle risorse "in possesso e acquisite" dai suddetti Fondi per l'erogazione dell'assegno ordinario di integrazione salariale per una durata non inferiore a 13 settimane.

Le risorse per l'assegno ordinario COVID per artigianato e agenzie per il lavoro, suddivise tra FSBA e FORMATEMP



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Direttiva n. 3 del 4 maggio 2020: "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni."

Pur confermando che l'attività lavorativa delle pubbliche amministrazioni deve continuare a svolgersi in coerenza con le disposizioni sul lavoro agile contenute nell'art. 87 del decreto-legge n. 18-2020, si prevede la possibilità per le amministrazioni di ampliare il novero delle attività da svolgere in presenza "per assicurare il necessario supporto all'immediata ripresa delle attività produttive, industriali

e commerciali secondo quanto disposto dal citato DPCM 26 aprile 2020 e dalle future misure normative".

Spetterà pertanto alle amministrazioni valutare se le "nuove o maggiori attività" richiedano modalità organizzative diverse da quelle sinora adottate, nel rispetto della tutela della sicurezza dei lavoratori. Per quanto riguarda, invece, la stabile diffusione del lavoro agile anche al termine

Spetta alle amministrazioni pubbliche le attività da svolgere in presenza o mediante lavoro agile

dell'emergenza sanitaria, la Funzione Pubblica invita le amministrazioni ad attivarsi per programmare gli approvvigionamenti necessari al fine di "migliorare la connettività e di acquisire le necessarie dotazioni informatiche mobili, servizi in *cloud* e licenze", in coerenza con il disposto dell'art. 75 del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Agenzia delle Entrate - Circolare n. 11/E del 6 maggio 2020: "Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Ulteriori risposte a quesiti."

Con i quesiti 5.2, 5.3, 5.4 e 5.5 si forniscono chiarimenti sui criteri di determinazione del premio

ai lavoratori dipendenti previsto dall'articolo 63 del decreto-legge n. 18/2020, con riguardo

alle modalità di calcolo del limite reddituale di € 40.000 ai fini del riconoscimento del *bonus*.

INPS (Istituto nazionale Previdenza Sociale) - Messaggio n. 1288 del 20 marzo 2020: "Decreto cura. Emergenza COVID. Prime informazioni sulle indennità previste per particolari categorie di lavoratori autonomi, parasubordinati e subordinati".

In riferimento agli articoli 27-30 del decreto-legge n. 18-2020, l'Istituto elenca le categorie di lavoratori a cui è destinato il contributo non soggetto a imposizione fiscale di 600 euro per il mese

di marzo 2020. Si tratta di liberi professionisti con partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020 (compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo);



collaboratori coordinati e continuativi con rapporto attivo alla data del 23 febbraio 2020; artigiani; commercianti; coltivatori diretti, coloni e mezzadri; lavoratori dipendenti stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell'arco temporale che

va dal 1° gennaio 2019 alla data del 17 marzo 2020; operai agricoli a tempo determinato e altre categorie di lavoratori iscritti negli elenchi annuali (con almeno 50 giornate di effettivo lavoro nel 2019); lavoratori dello spettacolo (in presenza di determinati requisiti contributivi o reddituali).

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18: “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”

(G.U. n. 70 del 17 marzo 2020, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, S.O. n. 16 alla G.U. n. 110 del 29 aprile 2020)



Nell'impossibilità di condensare in questa rubrica l'intera mole dei provvedimenti contenuti nella norma in esame, si dà conto dei contenuti essenziali degli articoli inclusi nel Titolo II, concernente “Misure a sostegno del lavoro”, ed in particolare nel Capo I (“Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale”) comprendente gli articoli da 19 a 22.

- L'art. 19 (“Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario”) concede la possibilità per i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa causa COVID-19 di presentare domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19” per periodi della durata massima di 9 settimane decorrenti dal 23 febbraio 2020.

L'assegno può essere erogato, a carico del bilancio dello Stato, anche dai fondi bilaterali di cui all'articolo 27 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020 (vedi *infra*). I lavoratori destinatari dei trattamenti di cui sopra devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro che richiedono la prestazione alla data del 23 febbraio 2020.

Il finanziamento complessivo dell'operazione ammonta a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020. In sede di conversione, è stata introdotta una modifica che sospende fino al 31 agosto 2020 la procedura prevista dall'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015, concernente l'informazione la consultazione sindacale.

- L'art. 19-bis (“Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine”), introdotto dalla legge di conversione,

consente ai datori di lavoro di rinnovare ai contratti a termine o in somministrazione dei lavoratori licenziati a causa della scadenza del contratto dopo essere stati collocati in integrazione salariale a causa dell'emergenza Covid-19.

- L'art. 20 (“Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria”) concede alle aziende che hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinaria alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, la possibilità di richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale di cui all'art. 19 per un periodo di analoga durata.

- L'art. 21 (“Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso”) autorizza i datori di lavoro, iscritti al Fondo integrazione salariale, che alla

È della durata massima di 9 settimane la possibilità di trattamento ordinario di integrazione salariale

data del 23.2.2020 hanno in corso un assegno di solidarietà a richiedere l'assegno ordinario di integrazione salariale per un periodo massimo di 9 settimane, che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà.

- L'art. 22 ("Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga") autorizza Regioni e Province autonome a riconoscere, all'esito di specifici accordi sindacali, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga per la durata della sospensione del rapporto di lavoro, per i datori di lavoro privati esclusi da forme di tutela per la sospensione o la riduzione dell'orario in costanza di rapporto.

- L'art. 22-bis ("Iniziative di solidarietà in favore dei famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari"), introdotto dalla legge di conversione, istituisce presso la Presidenza del Consiglio dei ministri un fondo di 10 milioni di euro per l'anno 2020 destinato a finanziare "iniziative di solidarietà a favore dei

famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari" deceduti per effetto diretto o "come concausa" del contagio da COVID-19 contratto durante il servizio prestato. Le modalità attuative della predetta disposizione verranno individuate con successivo d. P.C.M.

Per quanto riguarda i contenuti delle altre parti del provvedimento, si segnalano le seguenti disposizioni:

- l'art. 23 ("Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19") stanziava 1.261,1 milioni di euro nell'anno 2020 per finanziare la concessione di congedi fino a un massimo di 15 giorni - parzialmente retribuiti e con contribuzione figurativa - in favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, anche autonomi, per figli di età non

Il Governo ha stazionato 1,26 miliardi di euro per i congedi per i genitori dipendenti del settore pubblico e privato, anche autonomi

superiore ai 12 anni (ovvero senza limite di età per figli con grave *handicap*), le cui scuole sono state chiuse a causa dell'emergenza sanitaria. Per i figli di età tra 12 e 16 anni, i lavoratori genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo di sospensione dell'attività didattica senza indennità, né contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In alternativa, è possibile richiedere la corresponsione di un *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* per i figli fino a 12 anni, nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di interruzione dell'attività scolastica.

- L'art. 24 ("Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104") incrementa di 12 giornate complessive il monte permessi retribuiti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 per

i mesi di marzo e aprile 2020, che raggiunge così la dotazione complessiva di 18 giornate.

- L'art. 25 ("Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19") estende al settore pubblico le disposizioni di cui all'art. 23. Inoltre viene innalzato a 1.000 euro il valore del *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* per l'assistenza e la sorveglianza dei figli fino a 12 anni di età (alternativo al congedo) in favore di medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori sociosanitari del settore pubblico e privato accreditato, nonché al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza COVID.

Gli articoli da 27 a 30 dispongono la concessione di un'indennità di 600 euro, erogata dall'INPS, per il mese di marzo in favore di professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'A.G.O., lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali e lavoratori del settore agricolo (questi ultimi, purché abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività nel 2019). Analogo beneficio è disposto dall'art. 38 in favore dei lavoratori



dello spettacolo.

L'art. 40 ("Sospensione delle misure di condizionalità") sospende per 2 mesi gli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza, le misure di condizionalità previsti per i percettori di NASPI e di DISCOLL e per i beneficiari di integrazioni salariali, gli adempimenti relativi alle assunzioni obbligatorie di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le procedure di avviamento a selezione degli iscritti nelle liste di collocamento riguardanti lo Stato e gli enti pubblici (art. 16 L. 28 febbraio 1987, n. 56) e i termini per le convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento. Con un'integrazione aggiunta in sede di conversione, viene chiarito la sospensione non riguarda le offerte di lavoro congrue nell'ambito del Comune di appartenenza.

L'art. 44 ("Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19") istituisce presso il Ministero del lavoro uno speciale Fondo per erogare un'indennità ai lavoratori dipendenti e

autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro a causa dell'emergenza COVID, nel limite di spesa complessivo di 300 milioni di euro per l'anno 2020 e in base a criteri da stabilire con successivo decreto congiunto Lavoro-Finanze (vedi *infra*). Una parte delle risorse di cui sopra potrà essere destinata al sostegno del reddito dei professionisti.

L'art. 46 ("Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti") dispone che a partire dal 17 marzo 2020 e per i 60 giorni successivi è vietato procedere ai licenziamenti collettivi di cui agli articoli 4 e 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e, contestualmente, sono sospese le procedure di consultazione - previste dalla sopra citata legge - avviate successivamente al 23 febbraio 2020 e non ancora concluse. Nei 60 giorni successivi al 17 marzo 2020 è inoltre fatto divieto ai datori di lavoro di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (ragioni economiche e/o organizzative) ai sensi dell'articolo 3,

della legge 15 luglio 1966, n. 604. L'art. 63 ("Premio ai lavoratori dipendenti") istituisce un incentivo defiscalizzato in favore dei lavoratori dipendenti - con reddito complessivo da lavoro dipendente non superiore a 40.000 nell'anno 2019 - per ogni giornata lavorativa svolta nella propria sede di lavoro nel mese di marzo 2020, fino a un massimo di 100 euro pro-capite (vedi *infra*).

Nei 60 giorni successivi al 17 marzo 2020 è inoltre fatto divieto ai datori di lavoro di procedere a licenziamenti individuali

L'art. 87 ("Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali") stabilisce al comma 1 che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (salvo diversa decisione governativa) le prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione vengono ordinariamente svolte in modalità di lavoro agile (tranne nei casi che sia necessaria la presenza del personale per attività ritenute indifferibili) utilizzando gli strumenti informatici dei dipendenti, qualora l'amministrazione non li fornisca.

Fra le integrazioni aggiunte in sede di conversione, si segnala la possibilità che fino 30 settembre 2020, anche in deroga alle procedure fissate dai CCNL vigenti, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono cedere, in tutto o in parte, riposi e ferie maturati fino al 31 dicembre 2019 ad altro dipendente della medesima amministrazione di appartenenza, senza distinzione tra le diverse categorie di inquadramento o ai diversi profili posseduti.



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Ministero dell'interno - Circolare 2 maggio 2020: "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale."



Nel paragrafo dedicato alle attività produttive commerciali ed industriali, ed in riferimento all'ampliamento delle attività consentite intervenuto con il d.P.C.M. 26 aprile 2020, la circolare in esame sottolinea come al precedente regime di verifica della sussistenza delle condizioni richieste per la prosecuzione delle attività aziendali, basato sulle comunicazioni de-

Con il dPCM 26 aprile 2020 subentra un "regime di controlli sull'osservanza delle prescrizioni" di cui ai Protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

gli interessati ai Prefetti, subentri un "regime di controlli sull'osservanza delle prescrizioni" di cui ai Protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro richiamati nell'art. 6 del medesimo decreto. Conseguentemente, le Prefetture vengono invitate a "programmare specifici servizi di controllo" finalizzati alla verifica dell'attuazione delle misure di contrasto alla diffusione

dell'infezione da Covid-19 all'interno delle aziende. Ciò potrà avvenire attraverso la costituzione di "nuclei a composizione mista" con l'apporto di personale del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco, dell'Ispettorato nazionale del Lavoro e del Comando carabinieri per la tutela del lavoro, nonché delle Aziende Sanitarie Locali.

ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del lavoro) - Decreto Direttoriale n. 52 dell'11 febbraio 2020: istituzione Incentivo IO Lavoro

Si definiscono le condizioni di accesso al beneficio di cui all'art. 44, comma 1, del decreto-legge n. 18/2020. Esso è costituito da un'indennità di 600 euro, non assoggettabile a imposizione fiscale, per il mese di marzo 2020 in favore delle seguenti tipologie di lavoratori autonomi e professionisti:

a) coloro che siano stati costretti a limitare l'attività per effetto dei

provvedimenti restrittivi emanati in conseguenza dell'emergenza COVID-19 e che, nell'anno di imposta 2018, abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro;

b) coloro che abbiano cessato (chiusura della partita IVA nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 marzo 2020), ridotto o sospeso (comprovata riduzione di



almeno il 33 per cento del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019) l'attività autonoma o libero-professionale per effetto dei provvedimenti restrittivi emanati in conseguenza dell'emergenza COVID-19 e che nell'anno di imposta 2018 abbiano percepito un reddito complessivo compreso tra 35.000 euro e 50.000 euro.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Agenzia delle Entrate - Circolare n. 8/E del 3 aprile 2020: "Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 recante 'Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19'. Risposte a quesiti."



Nell'ambito dei numerosi chiarimenti forniti dall'Agenzia su molteplici aspetti del c.d. "Decreto Cura Italia", si segnalano quelli contenuti nella sezione 4 della Circolare in esame, concernente "Misure specifiche a sostegno dei lavoratori" e focalizzate sulla corretta applicazione dell'art. 63 del citato decreto (premio defiscalizza-

to fino a un massimo di 100 euro ai lavoratori dipendenti con reddito complessivo da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nell'anno 2019 per le giornate lavorative svolte nella propria sede di lavoro durante il mese di marzo 2020). In particolare, si forniscono indicazioni sul calcolo dell'esatto importo del bonus in relazio-

Il Decreto Cura Italia ha previsto misure specifiche a sostegno dei lavoratori

ne alle giornate di lavoro effettivamente svolte, sul diritto al bonus in caso di svolgimento dell'attività lavorativa in trasferta o in smart-working, sui criteri di calcolo da adottare in caso di lavoro a tempo parziale e sulle modalità di attestazione dei redditi da lavoro dipendente percepiti dal lavoratore nel 2019.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 57 del 28 aprile 2020 "Esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate negli anni 2019 e 2020, di giovani fino a trentacinque anni di età ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160."

Si forniscono chiarimenti riguardo all'attuazione della disciplina concernente le agevolazioni contributive in favore di datori di lavoro privati che assumano entro il 2020 giovani under 35 a tempo indeterminato (e che non siano mai stati titolari di rapporti a tempo



indeterminato), in esito alle modifiche introdotte con l'ultima legge di bilancio (L. 27 dicembre 2019, n. 160). Le assunzioni in parola riguardano lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri, ma sono esclusi i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domesti-

co. Il beneficio è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, esclusi i premi e i contributi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, per la durata di 36 mesi a partire dalla data di assunzione.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 45 del 25 marzo 2020: "Congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e dei lavoratori autonomi. Estensione permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato. Istruzioni operative".



Si tratta delle istruzioni operative sugli ambiti e sulle modalità di attuazione delle norme concernenti il congedo COVID contenute nell'art. 23 del decreto-legge n. 18/2020 e concernenti il periodo di congedo straordinario fino 15 giorni

complessivi, fruibili dal 5 marzo alternativamente da uno dei genitori-lavoratori pubblici e privati (anche autonomi) di figli fino a 12 o 16 anni, nonché la concessione dei bonus per baby-sitting in favore di genitori-lavoratori pubblici e privati (anche au-

tonomi). Vengono chiarite anche la portata e le modalità applicative delle norme di cui all'art. 24 del medesimo decreto-legge, concernenti l'incremento dei permessi di cui alla legge 104/1992 in favore di lavoratori dipendenti pubblici e privati.

INPS (Istituto nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 44 del 23 marzo 2020: "Bonus per servizi di assistenza e sorveglianza dei minori di cui agli articoli 23 e 25 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, pubblicato nella G.U. del 17 marzo 2020, n. 70. Istruzioni contabili"

L'Istituto fornisce chiarimenti sugli ambiti e sulle modalità di attuazione del *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* per i figli fino a 12 anni, nel limite massimo complessivo di 600 euro (elevato a 1.000

euro per i dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli

operatori sociosanitari, in alternativa al congedo parentale specifico, nonché al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico). Si precisa che l'erogazione del *bonus* avviene attraverso la *card*

del cosiddetto Libretto Famiglia istituito dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. per il pagamento di prestazioni di lavoro occasionale



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 2 Marzo-Aprile 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. Roccato,
Magda Trotta

A questo numero ha contribuito
Carlo Garella

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

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

