

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

1/2020

SICUREZZA SUL LAVORO

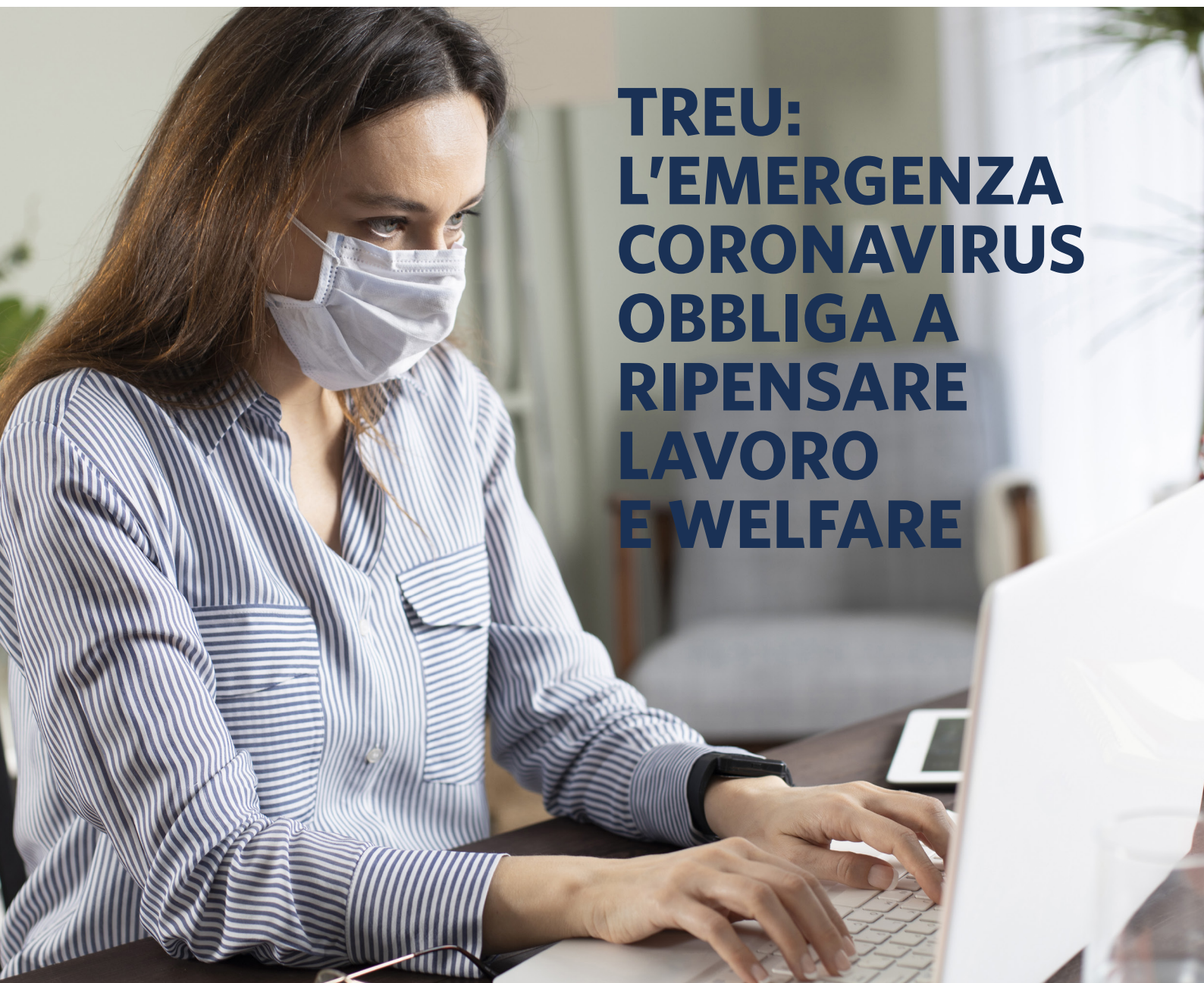
L'audizione del CNEL
alla Camera sulla
proposta di legge
Speranza

CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

I contratti
di secondo livello
possono favorire
la riduzione del *gap gender*

L'ACCORDO CIFA-CONFSAL

L'intesa traccia
le linee di indirizzo
per i futuri Ccnl e
nuove relazioni industriali



**TREU:
L'EMERGENZA
CORONAVIRUS
OBBLIGA A
RIPENSARE
LAVORO
E WELFARE**



editoriale



L'EMERGENZA CORONAVIRUS OBBLIGA A RIPENSARE IL LAVORO E IL WELFARE

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

Questo numero del Notiziario lavoro/contratti del CNEL, rinnovato nel formato e nei contenuti, esce in un periodo storico che nessuno aveva previsto, mentre è in corso la Pandemia legata alla diffusione del *Coronavirus*, un evento eccezionale, senza precedenti, che colpisce gravemente non solo il mondo del lavoro e delle imprese ma l'intera nostra comunità. Noi tutti siamo chiamati a reagire con risposte eccezionali, come sono eccezionali questi avvenimenti. Siamo convinti che dobbiamo farlo assieme, anche se non sappiamo ancora bene con quali modalità e con quali prospettive. L'impatto di questa crisi è ancora del tutto incerto negli esiti e nelle implicazioni. Ma avvertiamo che essa mette in discussione molte delle analisi e delle politiche passate, delle nostre certezze e delle stesse categorie del nostro pensiero. Il CNEL da sempre riflette sulle vicende sociali e civili del nostro Paese cercando di farlo con sguardo oggettivo e lungimirante. Oggi, in un momento così difficile, deve essere in prima linea per dare il proprio contributo di riflessione e di proposta non solo per superare l'attuale contingenza, ma anche e soprattutto per ricercare le vie di un nuovo ciclo di sviluppo che siamo chiamati a promuovere.

(continua a pag. 4)

SOMMARIO

6 Ripartire dai BES

L'utilizzo di indicatori di benessere equo e sostenibile per valutare l'occupazione a livello territoriale

10 Sicurezza sul lavoro

L'audizione del CNEL all'XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

12 Gig economy

Proposte e iniziative europee a confronto al CNEL nella conferenza finale del progetto Don't GIG up!

14 Piano SUD 2030

Sviluppo e coesione per l'Italia

18 Donne, conciliazione dei tempi vita-lavoro

La contrattazione di secondo livello può favorire la riduzione del *gap gender*

20 L'evoluzione normativa delle sanzioni disciplinari nel pubblico impiego privatizzato

Gli effetti giuridici derivanti dal favorevole esito dell'impugnazione giudiziale del licenziamento disciplinare

24 Le principali novità normative e istituzionali

31 L'accordo interconfederale Cifa-Confsal per un nuovo modello di relazioni industriali

Le parti auspicano l'apertura di un tavolo di discussione in seno al CNEL

33 Innovazione, flessibilità e solidarietà sociale nel nuovo CCNL bancari

Sottoscritto il 19 dicembre 2019 prevede numerose e significative modifiche

40 I contratti vigenti sono 922 il 59% è scaduto

I numeri dell'Archivio nazionale dei contratti



Il Presidente del Consiglio dei Ministri Giuseppe Conte al CNEL per la presentazione delle Linee guida del progetto Benessere Italia

"LA CRISI CI OBBLIGA A CAMBIARE ROTTA"

continua da pag. 3

Questa crisi mette in discussione molte delle analisi e delle politiche passate, delle nostre certezze e delle stesse categorie del nostro pensiero

I contenuti di questo notiziario riflettono alcuni temi recenti di impegno del CNEL: l'indagine sugli indicatori di Benessere equo e sostenibile (BES) per valutare l'occupazione a livello territoriale, le implicazioni della Gig economy sulla quantità e qualità del lavoro in Italia e in Europa, la sicurezza sul lavoro, la conciliazione dei tempi vita-lavoro per ridurre il gap gender e migliorare il lavoro e la vita delle donne. Sono tutti temi attualissimi, ma su cui dovremo riflettere ex novo e impegnarci alla luce degli eventi in cui siamo immersi. Avremo modo di

farlo insieme con una riflessione comune che al CNEL sta continuando, nonostante le restrizioni imposte dalle attuali contingenze.

Le maggiori organizzazioni rappresentate CNEL hanno risposto alla nostra sollecitazione fornendo le loro osservazioni e i loro rilievi sia sugli aspetti specifici della crisi in atto, sia sollecitandoci con riflessioni di prospettiva.

Di questi contributi ringraziamo tutti, li metteremo a disposizione dei consiglieri e ne trarremo stimolo per proposte comuni rivolte alle istituzioni e alla società italiana.

La nostra riflessione dovrà considerare, quasi in premessa, che **la crisi globale che ci ha colpiti ha messo in difficoltà molte delle istituzioni fondamentali dell'economia e del lavoro**, a cominciare dalla sanità pubblica e in generale da tutto il sistema di welfare e di protezione dei cittadini e dei lavoratori.

L'intero sistema del welfare, come lo abbiamo conosciuto oggi, è una prima area su cui vogliamo concentrare la nostra riflessione, per verificarne la capacità di dare risposta ai bisogni dei cittadini e dei lavoratori; e lo vogliamo fare con un

continua da pag. 4

occhio all'Italia ma anche al quadro europeo.

Alla crisi finanziaria del 2008 gli Stati europei hanno risposto con politiche diverse e spesso divaricate; la conseguenza è stata di aggravare gli squilibri sociali e le diseguaglianze sia tra Paesi sia all'interno dei singoli stati, pregiudicando la capacità di ciascuno di dare risposte positive ai cittadini europei. **La crisi attuale è profondamente diversa da tutte quelle precedenti, perché colpisce direttamente la vita delle persone** ed è espressione di una comune fragilità dei nostri sistemi economico e sociali. Questa fragilità non è casuale e rende drammaticamente evidente la interdipendenza fra tutti i nostri Paesi e fra i destini dei nostri popoli, per questo dovrebbe rendere tutti consapevoli, anzitutto all'Europa e ai suoi Stati membri, che la sfida attuale non si può vincere procedendo in ordine sparso come è stato finora, ma che per rispondere alle sfide attuali occorre cambiare passo.

In primo luogo, **questo nuovo scenario, dovrebbe convincerci ad abbandonare l'approccio intergovernativo che ha caratterizzato finora l'azione dell'Unione Europea** e indurci a ricercare soluzioni comuni, certo con il necessario gradualismo ma anche con la consapevolezza che **a eventi eccezionali occorrono risposte eccezionali**. La necessità di risposte eccezionali vale per tutte le politiche che sono fon-

damentali per il nostro futuro, quelle che devono condurre a un nuovo sviluppo sostenibile, non per singoli Paesi ma l'intera comunità mondiale. Si tratta, come ha ricordato di recente Stiglitz, di lavorare insieme per un ambiente globale, per la salute globale, con una ricerca globale.

Una seconda riflessione più specifica ma non meno importante, ci viene dal richiamo contenuto in uno degli articoli di questo Notiziario, ed è relativo al fatto che **il 59% dei contratti collettivi nazionali di lavoro i quali governano le condizioni di lavoro e di vita di milioni di lavoratori è già scaduto da tempo**.

La crisi attuale non può essere motivo per differire il rinnovo di questi contratti; al contrario deve spingere a darvi corso con tempestività e con responsabilità. Perché questo non è solo un atto di giustizia, ma è un contri-

La crisi globale ha messo in difficoltà molte delle istituzioni fondamentali dell'economia e del lavoro

buto decisivo a sostenere la domanda interna del nostro Paese che oggi è più che mai necessario.

Come si è più volte richiamato nei documenti del CNEL, le nostre istituzioni nazionali ed europee dovranno dedicare maggiore attenzione al sostegno della domanda, perché questa è una condizione essenziale sia per reagire all'attuale emergenza sia soprattutto per prefigurare un cambio di rotta più generale delle politiche economiche

È in gioco lo stesso modello di sviluppo che finora ha governato i nostri paesi e quindi la qualità della crescita e della vita dei cittadini. Aver privilegiato eccessivamente il sostegno e la dipendenza dalle esportazioni è un aspetto della fragilità dei nostri rapporti internazionali che va corretta e superata.

Tiziano Treu

Presidente del Cnel



GLI INDICATORI ADOTTATI NEL DEF DAL 2016

Con la legge 163/2016 che ha riformato la legge di bilancio, i BES entrano per la prima volta nel processo di definizione delle politiche economiche portando l'attenzione sul loro effetto anche su alcune dimensioni fondamentali per la qualità della vita. Una prima selezione di 4 indicatori è adottata nel DEF 2017. A partire dal 2018, è stata presa in considerazione dal DEF la lista completa degli indicatori Bes composta da 12 indicatori.

COSA SONO I BES

Insieme di 129 indicatori, articolati in 12 ambiti tematici, ideati dal CNEL e dall'ISTAT nel 2013 per misurare il benessere equo e sostenibile e valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale.

RIPARTIRE DAI BES

L'utilizzo di indicatori di benessere equo e sostenibile per valutare l'occupazione a livello territoriale



Larissa Venturi
Cnel

Nel XXI rapporto CNEL sul mercato del lavoro è stato condotto un esercizio mirato a illustrare la situazione occupazionale in Italia mediante un set di indicatori tratti dal *framework* teorico del **Benessere Equo e Sostenibile** (BES).

L'esercizio è incentrato sulla dimensione provinciale e utilizza tre "dimensioni" del benessere, non solo quantitative: il livello di benessere economico, la partecipazione/inclusione sociale, il grado di sicurezza sul lavoro. Queste

dimensioni sono state misurate attraverso quattro indicatori.

Per misurare il benessere economico è stato selezionato l'indicatore reddito disponibile delle famiglie *pro-capite*, mentre la partecipazione/inclusione sociale è stata quantificata mediante due indicatori: il tasso di occupazione rispetto al totale della popolazione residente in ciascun territorio, che è stato preferito al più comune tasso di occupazione rapportato al totale della popolazione in età lavorativa; il tasso di mancata partecipazione al lavoro¹, nell'intento di superare la rigida distinzione tra disoccupati e inattivi e misurare, rispetto al tasso di disoccupazione, anche la parte di popolazione inattiva potenzialmente disponibile a lavorare.

La sicurezza sul lavoro

La dimensione della sicurezza sul lavoro è misurata attraverso il tasso di infortuni mortali e inabilità permanenti.

L'esercizio esamina in serie storica i livelli di benessere misurati per i diversi domini all'interno di ciascuna provincia e le differenze di benessere fra i territori e si conclude con la sperimentazione di un indicatore composito, tratto dalla sintesi dei quattro indicatori elementari, che mette in evidenza le aree del Paese nelle quali il dato occupazionale renderebbe necessari interventi di politica economica.

In merito al benessere economico, l'esercizio mostra come il reddito medio disponibile *pro-capite* in Italia sia aumentato di circa 768 euro dal 2012 al 2017, raggiungendo dopo

dieci anni i livelli del 2008 ma restando ancora lontano dalla media UE-28.

Negli ultimi cinque anni l'indicatore è cresciuto soprattutto nelle aree del nord-ovest e del nord-est del Paese, mentre la crescita è stata molto più contenuta nel resto del Paese. Nelle aree del centro, il reddito disponibile *pro-capite* non è aumentato in modo costante nel periodo considerato e ha anzi fatto registrare un calo nel triennio 2013-2015, recuperato nel biennio successivo. Nel Mezzogiorno il divario nell'ultimo anno è di 5.790 euro rispetto al centro, di 8.195 euro rispetto al nord-ovest e di 7.765 euro rispetto al nord-est, mentre l'incremento (4,24% registrato negli ultimi cinque anni) è inferiore rispetto a quello registrato nel resto d'Italia, con un conseguente aumento del divario esistente.

L'analisi della distribuzione provinciale del reddito medio *pro-capite* mostra in dettaglio le differenze territoriali tra il nord e il resto del Paese: se nel 2017 la provincia di Milano era di gran lunga la più ricca (reddito medio *pro-capite* pari a 27.300), e la prima provincia del centro (Firenze) aveva un reddito medio pari a 22.768 euro annui, le province di Crotone, Vibo Valentia, Foggia e Caserta mostravano un reddito medio disponibile *pro-capite* inferiore ai 12 mila euro annui, meno della metà del valore delle province più ricche. L'esercizio mostra che, rispetto al 2012, in tutte le province il reddito medio disponibile *pro-capite* è aumentato, eccetto che a

Nel Mezzogiorno il divario sul reddito *pro-capite* medio nell'ultimo anno è di 5.790 euro rispetto al Centro, di 8.195 euro rispetto al Nord-ovest e di 7.765 euro rispetto al Nord-est

Isernia, Rieti e soprattutto Roma.

Partecipazione al mercato del lavoro

Per valutare il livello di partecipazione al mercato del lavoro è stato utilizzato in primo luogo il tasso di occupazione rispetto al totale della popolazione.

L'analisi sul medio-lungo termine evidenzia che dal 2004 al 2018 il tasso di occupazione sul totale della popolazione ha subito nel 2013 una flessione di circa due punti percentuali, per poi tornare ai livelli del 2004. Il dato mostra una netta separazione del territorio italiano in due parti, con una differenza tra il nord e il centro di due punti percentuali e una distanza del Mezzogiorno con il resto d'Italia di ben tredici punti percentuali. La serie storica mostra inoltre che le differenze territoriali sono costanti nel tempo e si mantengono anche dopo la piccola ripresa dal 2013 in poi.

Le province caratterizzate da tassi di occupazione più

IL XXI RAPPORTO MERCATO DEL LAVORO DEL CNEL

"Nessuna regione italiana è riuscita a tornare sul livello di benessere precrisi del 2008"

"Il quadro che risulta dal Rapporto sul mercato del lavoro di quest'anno presenta più ombre che luci. Nonostante un leggero aumento dell'occupazione, la intensità di questa, misurata sulle ore lavorate, resta inferiore a quella del periodo precedente lo scoppio della crisi economica. L'occupazione femminile è ancora molto al di sotto di quella maschile e lontana dalle medie europee. La disoccupazione giovanile resta tre volte più alta di quella degli adulti. Il part time involontario denuncia il fatto che molte capacità umane sono forzatamente inutilizzate e colpisce ancora in prevalenza donne e giovani", afferma il **Presidente Tiziano Treu**. "Così pure il lavoro a termine, emblema della precarietà, rimane alto, specie per le prime assunzioni riguarda in particolare giovani e donne. Le disuguaglianze territoriali sono cresciute e si riflettono anche sulle condizioni dei lavoratori. Questa situazione del

mercato del lavoro non è contingente, ha radici strutturali, perché riflette la debolezza di un'economia che è stagnante da anni. Un'Italia ferma da oltre vent'anni su un sentiero di crescita che oscilla intorno allo 0.2% annuo e su un tasso di partecipazione al lavoro sempre inferiore a quella dei principali Paesi sviluppati non può competere nel mondo di oggi e non può dare prospettive alle generazioni future. Va registrato il dato allarmante che nessuna regione italiana, è riuscita, a dieci anni dall'inizio della crisi, a tornare sul livello di benessere registrato prima del 2008.

L'occupazione nel 2019 crescerà di un solo decimo di punto in più rispetto al tendenziale, e il tasso di crescita nel 2020 sarà più basso che nel 2019. Per modificare tale condizione non bastano rimedi isolati e parziali, né solo le modifiche legislative, comprese quelle più recenti", conclude il Presidente.



La Ministra Nunzia Catalfo alla presentazione del Rapporto



elevati sono tutte nel nord, mentre al lato opposto troviamo esclusivamente province del sud, con una presenza significativa della Sicilia, caratterizzate da un tasso di occupazione più basso di oltre venti punti rispetto alle province del nord.

Ne emerge uno scenario di strutturale e persistente debolezza del mercato del lavoro nel Mezzogiorno d'Italia. Per esaminare meglio il problema della mancata partecipazione al mondo del lavoro è stato preso in considerazione il tasso di mancata partecipazione, che, a differenza del tasso di occupazione, considera non solo i disoccupati ma anche le cosiddette forze di lavoro potenziali. Già nel rapporto BES 2018 l'ISTAT mostrava come in Italia la mancata partecipazione al lavoro sia molto elevata, quasi doppia rispetto a quella media europea. Il tasso di mancata partecipazione in Italia è aumentato in modo significativo nel periodo 2004-2014 (dal 15,5% al 22,9%), si è poi ridotto dal 2015 senza raggiungere i livelli del 2004. Dal punto di vista territoriale l'andamento nel tempo è stato identico in tutte le ripartizioni, ma i livelli di intensità del fenomeno sono molto diversi.

Anche in questo caso la situazione nel Mezzogiorno appare fortemente critica rispetto al resto d'Italia e costante nel tempo, presentando tassi di mancata partecipazione circa doppi rispetto alla media italiana e tripli rispetto alle aree del nord: si va dal 4,3% di Bolzano al 44,6% di Trapani. Se si guarda alla partecipazione femminile (in Italia pari al 53,1% nel 2018, rispetto al 67,4% della media EU28), si nota che nel tempo la diminuzione delle disuguaglianze è stata dovuta più all'aumento del tasso di partecipazione particolarmente accentuato tra i maschi che ad una diminuzione della mancata partecipazione tra le donne. La forbice di genere è più marcata al sud. Il dato maschile al 2014 per il Mezzogiorno registrava un valore pari al 32,1% mentre quello femminile si avvicinava al 50% della popolazione, un dato che, nonostante la riduzione subita di 7,3 punti percentuali nell'arco di tempo considerato, resta certamente allarmante in quanto determinato da fattori di ordine culturale che influiscono sulla organizzazione della vita familiare e sulla cura parentale. La letteratura ha dimostrato inoltre

che in Italia i fenomeni della disoccupazione e della partecipazione al mercato del lavoro, relativamente al periodo dal 2007 al 2014, hanno avuto un legame inverso: quando l'occupazione si riduce, il tasso di mancata partecipazione aumenta più di quello di disoccupazione e il divario tra i due tende a crescere. Viceversa, quando l'occupazione riprende a salire il divario si riduce perché il tasso di mancata partecipazione diminuisce più di quello di disoccupazione. Ciò significa che nelle fasi in cui le difficoltà di trovare un'occupazione sono cresciute, non pochi italiani, soprattutto donne, giovani e meridionali, hanno smesso di cercarla, contribuendo ad attenuare l'aumento del tasso di disoccupazione; quando le opportunità di lavoro hanno ripreso sia pur debolmente a crescere, lo scoraggiamento si è ridotto e gli individui disponibili a lavorare si sono messi in cerca attivamente. In materia di sicurezza nel lavoro, l'esercizio mostra come il *trend* positivo registrato a partire dal 2016 sia da ricondurre in parte alla crisi economica, che ha penalizzato maggiormente i settori industriali e delle costruzioni, ad alto rischio di incidenti sul la-

Tra il 2010 e il 2018 si sono registrati segnali positivi negli indicatori selezionati

voro, e come sia anche dovuto all'effettivo miglioramento dei livelli di rischio in atto ormai da molti anni nel nostro Paese grazie alle iniziative intraprese dal legislatore e dall'INAIL in materia di prevenzione e formazione. Andando nel dettaglio provinciale, tuttavia, si riscontrano ancora differenze molto evidenti, con i valori più bassi registrati nelle province del nord, tra Piemonte e Lombardia, e valori medi minori nelle città metropolitane (fra queste il tasso più alto si registra a Reggio Calabria). L'analisi realizzata mostra che tra il 2010 e il 2018 si sono registrati segnali positivi negli indicatori selezionati: aumento del reddito disponibile *pro-capite*, aumento dell'occupazione e diminuzione della mancata partecipazione, miglioramento della sicurezza sul lavoro. Tuttavia, l'analisi a livello provinciale evidenzia non soltanto l'esistenza di profonde differenze sul territorio, ma anche la tendenza di tali differenze a permanere nel tempo. La misurazione avviene attraverso un indicatore composito che sintetizza i quattro indicatori elementari analizzati e che è utilizzato dall'ISTAT

per calcolare gli indicatori compositi del BES. Tale indicatore, particolarmente adatto alle analisi di dati in serie storica, permette di porre pari a 100 uno specifico territorio usato come riferimento (nel nostro caso l'Italia nell'anno 2012) e di "posizionare" i risultati delle province come differenza rispetto al valore Italia. Attraverso tale metodologia si valuta la distanza tra le province italiane in termini di sviluppo dei territori, e si identificano quelle caratterizzate da un livello di sviluppo del territorio molto basso e da un tessuto economico e sociale particolarmente fragile, che richiedono a nostro avviso interventi mirati. Medio Campidano, Reggio di Calabria, Nuoro, Trapani, Foggia, Palermo, Lecce, Catanzaro e Taranto, appaiono nell'esercizio illustrato le aree che presentano situazioni di crisi particolarmente accentuate.

Note

1. L'indicatore è così calcolato: al numeratore, disoccupati di 15-74 anni + forze di lavoro potenziali di 15-74 anni che non cercano lavoro ma si dichiarano disponibili a lavorare; al denominatore, totale delle forze di lavoro 15-74 anni + forze di lavoro potenziali 15-74 anni che non cercano lavoro ma si dichiarano disponibili a lavorare.



Un esempio di utilizzo sociale della banca dati del CNEL sulla contrattazione collettiva

Allo studio ipotesi di collaborazione con la CONSIP

Il CNEL e la CONSIP hanno allo studio una ipotesi di collaborazione, da regolarsi mediante convenzione, concernente la consultazione delle risultanze dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, nonché l'estrazione delle informazioni in esso contenute.

L'ipotesi riguarda la possibilità di sottoporre al CNEL richieste che supportino CONSIP nelle difficoltà riscontrate a livello di applicazione della normativa in tema di affidamento di appalti pubblici, con specifico riferimento agli adempimenti di carattere sociale e giuslavoristico.

Più nel dettaglio, CONSIP ritiene utile avvalersi di un confronto con il CNEL nei casi in cui si rende necessario indicare il contratto collettivo (o i contratti collettivi) del settore merceologico relativo all'oggetto di gara da considerarsi rappresentativo/i sul piano nazionale e da individuare, come richiede la normativa, fra gli atti di gara nel caso di appalti ad elevata intensità di manodopera. Ciò in applicazione dell'articolo 30 del codice degli appalti (decreto legislativo

18 aprile 2016, n. 50) e per gli adempimenti relativi all'inserimento della clausola sociale di cui all'articolo 50 dello stesso codice.

L'attività di supporto erogata dagli Uffici del CNEL seguirebbe le direttive impartite dalla Commissione prevista all'articolo 16 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, e sarebbe regolata dalla procedura prevista all'articolo 24 del nuovo Regolamento interno degli organi, dell'organizzazione e delle procedure, approvato dall'Assemblea nella seduta del 17 luglio 2019. Tale articolo del Regolamento disciplina gli accertamenti specifici derivanti dall'attività di consultazione della banca dati e dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della richiamata legge n. 936/1986, richiesti dagli organi costituzionali, ovvero dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, dagli enti e istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi.

Larissa Venturi



L'audizione del CNEL alla Camera sulla proposta di legge - Speranza, recante modifiche al d.lgs n.81/2008

Il 29 gennaio presso la Camera dei deputati (XI Commissione - Lavoro pubblico e privato) il CNEL è stato chiamato in audizione nell'ambito dell'esame della proposta di legge C. 1266 Speranza, recante modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e altre disposizioni concernenti la vigilanza e la sicurezza sul lavoro, la prevenzione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La proposta di legge è stata esaminata nel quadro di un dibattito mosso dall'analisi della grave situazione

infortunistica ancora registrata in Italia, causata dalla anomala estensione del lavoro sommerso e dalla instabilità e frammentazione delle tipologie contrattuali, e dalla consapevolezza di una parziale conoscenza statistica di un fenomeno che contempla un elevato numero di omesse denunce.

Il CNEL ha ribadito che in materia di sicurezza sul lavoro l'iniziativa delle Parti sociali si esprime tradizionalmente attraverso il sistema delle relazioni industriali, che a livello interconfederale trova il punto di maggiore evoluzione

nell'accordo del 9 marzo 2018 noto come "Patto della fabbrica". All'interno dei sistemi produttivi nuova attenzione richiede il tema dell'adeguatezza delle tutele nell'ambito delle forme di lavoro legate allo sviluppo delle nuove tecnologie, non riconducibili ai modelli classici della prestazione lavorativa, sulle quali una prima, parziale disciplina è intervenuta con la legge n. 128/2019 ("decreto legge tutela lavoro e crisi aziendali").

Nel corso dell'audizione il CNEL, pur riconoscendo gli sforzi compiuti dal legislatore culminati anche nella attivazione del nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha sottolineato che il principale punto critico dell'azione pubblica di contrasto dei fattori di rischio nei contesti lavorativi si colloca nella dispersione e

nello scarso coordinamento delle competenze distribuite in una pluralità di soggetti istituzionali. L'attivazione, anche nel nostro Paese, di una Strategia nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro potrebbe pertanto favorire un più stretto coordinamento fra i livelli istituzionali che incidono sulla regolazione della materia. In tal senso si condivide, nell'iniziativa legislativa in esame, il riordino delle competenze di INL e INAIL, in un'ottica di potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza del servizio pubblico.

Una possibile criticità in sede applicativa potrebbe derivare dalle attività in materia di "prevenzione e promozione" affidate all'INAIL non solo su questioni inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro, ma anche "su questioni di ordine ge-

nerale in materia di lavoro", da svolgere "presso i datori di lavoro, finalizzate al rispetto della normativa, in particolare in materia di lavoro e previdenza, con maggiore riferimento alle questioni di più rilevante impatto sociale nonché alle novità legislative e interpretative". Analoga considerazione potrebbe riguardare il passaggio della proposta in esame che amplia il raggio di intervento dei servizi ispettivi INL, estendendo la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e legislazione sociale, ad una vigilanza a tutto campo in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, da svolgersi attraverso lo strumento degli "accertamenti sulla regolarità, sui requisiti e sulle modalità dei rapporti di lavoro, sulla dinamica degli infortuni e sulle tipologie delle esposizioni al rischio di malattie professionali (...)", e travalicando il tradizionale ambito dell'edilizia.

Il CNEL ha sottolineato nella sede parlamentare che la proposta di legge in esame potrebbe costituire la sede nella quale dare adeguato contenuto alle esigenze, di seguito indicate, avanzate dalle Parti sociali:

1. coordinamento nazionale degli organismi che si occupano, in forma diretta o indiretta, di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo alle attribuzioni di competenza dell'INL e delle ASL;

2. ampliamento della cosiddetta "patente a punti" (art. 27 del d. lgs. 81/2008), con applicazione nei settori nei quali

si registrano elevate percentuali di infortuni sul lavoro connessi al mancato rispetto delle normative vigenti;

3. valorizzazione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), previsto dall'art. 8 del d. lgs. n. 81/2008 ma non ancora a regime, malgrado l'emanazione del decreto n. 14/2018 da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha definito la composizione del tavolo tecnico per il suo funzionamento. Il CNEL, accogliendo con favore la previsione di una relazione del Ministero del lavoro da trasmettere alle Camere "sulle azioni, sugli interventi e sui risultati connessi alle attività per la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro svolti mediante il SINP", ne suggerisce una periodicità annuale piuttosto che semestrale, e ritiene che la sola previsione di una relazione al Parlamento sull'attività svolta non possa ritenersi sufficiente a garantire l'effettivo funzionamento del Sistema Informativo.

Il CNEL ha concluso il suo intervento rinnovando la convinzione che la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisca "un pilastro importante della contrattazione collettiva, trovando in essa l'ambito più consono per attuare quanto disposto sul piano normativo e per garantire un miglioramento continuo di tali aspetti", da mettere in atto "nei contratti collettivi nazionali e negli accordi aziendali e territoriali, grazie a capitoli dedicati alla salute e sicurezza, che si inte-



grano con altri temi quali organizzazione del lavoro, rimodulazione degli orari, formazione e partecipazione, rappresentanza e relazioni sindacali¹. Il tema salute e sicurezza investe le condizioni di lavoro, a loro volta definite da contenuti contrattuali, fra i quali quello sull'organizzazione del lavoro è senz'altro il più significativo. In tal senso, si segnala che il potenziamento di tutte le iniziative in materia di sicurezza del singolo prestatore di lavoro, che alla luce delle trasformazioni organizzative in atto nel mercato del lavoro si traduce in una vera e propria forma di sicurezza collettiva e pertanto sociale, rende necessario superare una logica che continua a perseguire l'obiettivo "a costo zero".

Note

1. Cfr XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, cap. 16, pag. 366.

Il punto critico nel contrasto dei fattori di rischio nei contesti lavorativi si colloca nella dispersione e nello scarso coordinamento delle competenze distribuite in una pluralità di soggetti istituzionali

PROPOSTE E INIZIATIVE EUROPEE A CONFRONTO AL CNEL NELLA CONFERENZA FINALE DEL PROGETTO DON'T GIG UP!

GIG ECONOMY



Feliciano Iudicone
Fondazione Brodolini

Il 21 gennaio il CNEL ha ospitato la *conferenza finale del progetto Don't GIG up!* (www.dontgigup.eu), co-finanziato dalla Commissione Europea e coordinato dalla Fondazione Giacomo Brodolini (FGB). L'evento ha fornito un'occasione utile per riflettere sulle dinamiche del lavoro su piattaforma da una prospettiva comparata coinvolgendo sindacalisti e studiosi da Francia (IRES, FO), Germania (Ver.di), Polonia (IPA e Solidarność), Spagna (UGT) e Svezia (Unio-nen), oltre che dal nostro paese (FGB e UIL) e della Confederazione Europea dei Sindacati.

In apertura, la dott.ssa Manuelita Mancini e il prof. Michele Faioli hanno presentato le 13 raccomandazioni politiche proposte dal progetto, le quali, in sintesi, suggeriscono di agire su tre fronti di intervento: (1) garantire l'applicazione alle piattaforme delle norme già esistenti, ad esempio in materia di subordinazione o di regolamentazione dei servizi di taxi e simili; (2) introdurre dei diritti procedurali che affrontino i problemi specifici posti dall'uso estensivo di algoritmi e sistemi di *rating* per organizzare il lavoro

su piattaforma (ad es. la possibilità per i sindacati e per i lavoratori di contestare il *rating*);

(3) rafforzare la capacità degli attori istituzionali e sindacali di accedere ad informazioni e dati sul lavoro su piattaforma.

Il successivo confronto ha affrontato politiche esistenti e auspicabili nei paesi coperti dal progetto da tre prospettive di intervento diverse, quali: contrattazione collettiva, legge e attività ispettiva, protezione sociale.

I gig worker e la contrattazione collettiva

Sul primo tema, gli interventi hanno evidenziato le difficoltà affrontate dalle parti sociali nell'inquadrare il fenomeno. Tuttavia è emerso chiaramente come la questione centrale non sia l'irriducibilità del lavoro su piattaforma agli schemi contrattuali tipici quanto l'atteggiamento di ostruzionismo adottato da alcune piattaforme. In Germania, ad esempio, alcune piattaforme di consegna pasti a domicilio hanno ostacolato la costituzione di rappresentanze sindacali da parte di lavoratori assunti come dipendenti e che, in quanto tali, ne avevano formalmente diritto. A

valle di una serie di azioni volte a scoraggiare le elezioni delle rappresentanze sindacali, Deliveroo si è limitata a sostituire il personale a termine con dei lavoratori autonomi e a non rinnovare i contratti dei rappresentanti dei *rider*. Delivery Hero, invece, ha rifiutato di costituire un consiglio di sorveglianza aziendale su base paritetica tra azionisti e lavoratori in chiara violazione della normativa tedesca sulla codeterminazione. Se nel primo caso i ricorsi dei *rider* si sono chiusi prevalentemente con dei patteggiamenti, nel secondo è stato addirittura un azionista di minoranza ad avviare con successo un'azione legale.

In Svezia, invece, i sindacati hanno ottenuto l'impegno ad applicare contratti collettivi settoriali anche da piattaforme considerate di *freelance* o di "micro lavori" che impiegano generalmente studenti. I principali motivi di successo nel contesto svedese sembrano essere l'elevata copertura della contrattazione collettiva e il significativo tasso di sindacalizzazione. Tali fattori, unitamente alla presenza nei contratti collettivi di clausole sociali a tutela delle atti-

La questione centrale non è l'irriducibilità del lavoro su piattaforma agli schemi contrattuali tipici quanto l'atteggiamento di ostruzionismo adottato da alcune piattaforme

vità esternalizzate, rendono difficile per le piattaforme acquisire clienti senza accettare le regole del sistema. Il tentativo di veder applicati perlomeno degli *standard* minimi di tutela ha anche caratterizzato l'azione dell'IG Metall in Germania tramite il confronto con alcune piattaforme su un "codice di condotta" e dei sindacati italiani coinvolti nella stesura della Carta di Bologna. In merito a quest'ultima esperienza, nonostante le difficoltà applicative incontrate, è stato riconosciuto come le associazioni sindacali e le istituzioni locali siano riuscite a influenzare positivamente il dibattito e i successivi sviluppi normativi.

Gig workers, legge e attività ispettiva

Gli ospiti stranieri intervenuti al secondo tavolo hanno descritto come le autorità ispettive dei vari paesi, talvolta su segnalazione dei sindacati, abbiano avviato delle azioni di recupero verso le piattaforme attive nella consegna merci e nel trasporto passeggeri (ad es. Glovo e Uber). L'ispettorato del lavoro spagnolo, ad esempio, ha avviato nell'ambito delle azioni predisposte per contrastare il fenomeno del finto lavoro autonomo una campagna ispettiva rivolta alle piattaforme digitali e al settore dell'e-commerce. Nel periodo Agosto 2018 - Ottobre 2019, la campagna ha portato alla regolarizzazione di 8451 lavoratori e ad individuare 460 infrazioni per un introito di più di 15 mi-

lioni di Euro.

Per il nostro Paese il dibattito si è concentrato sulle recenti disposizioni introdotte dalla legge 128/2019, in particolare sulle tutele introdotte per i c.d. ciclofattorini, che dovrebbero arginare l'elusione degli obblighi contributivi e assicurativi delle imprese.

Gig workers e protezione sociale

Infine, la terza tavola rotonda è ripartita dal tema subordinazione/autonomia per affrontare le relative ricadute sul piano della protezione sociale. In molti casi, le scarse tutele sono da ricondurre, oltre che all'errata qualificazione del rapporto di lavoro, alla modesta o nulla imposizione contributiva

per alcune tipologie contrattuali autonome.

Ad esempio, la normativa polacca prevede l'esenzione da imposte e contributi in caso di retribuzioni inferiori al 50% del salario minimo. Sebbene formule simili siano presenti in vari paesi (si pensi al nostro lavoro autonomo occasionale), spesso con l'intento di facilitare l'occupazione di fasce marginali o di contrastare il nero, il loro utilizzo strategico come vere e proprie leve di *business* rischia di produrre una nuova classe di lavoratori poveri.

Tale rischio è amplificato da formule poco chiare se non prassi irregolari nel calcolo delle paghe che il ricercatore Dominik Owczarek ha proposto di affrontare introducendo:

(1) dei compensi minimi per i lavoratori autonomi che tengano conto dei minimi salariali dei dipendenti e del costo dei permessi a cui non hanno diritto; (2) un obbligo di trasparenza sugli algoritmi che determinano le retribuzioni, e (3) la titolarità della contrattazione collettiva a negoziarne il funzionamento.

Infine, l'INPS ha presentato la proposta di una vera e propria piattaforma delle piattaforme, che, avvalendosi di strumenti tecnologici, possa tracciare le transazioni digitali agevolando i controlli da parte dell'Istituto e una maggiore trasparenza di costi e compensi sia per le piattaforme che per i lavoratori.

Conclusioni

La sessione finale della conferenza ha visto un confronto tra le parti sociali italiane a cui hanno preso parte CGIL, CISL, UIL, l'associazione datoriale Assoespressi e un manager di Uber.

Alla luce dei recenti sviluppi normativi, le parti sociali hanno ricordato come i rinnovi settoriali stiano affrontando il tema del lavoro su piattaforma in diverse categorie e hanno riaffermato la disponibilità a trattare con le piattaforme sulle condizioni di lavoro da applicare nei diversi contesti produttivi. L'auspicio è che il confronto sindacale possa ripartire cogliendo le sfide del lavoro digitale per reinterpretare i diritti del lavoro esistenti e formularne di nuovi.





PIANO SUD 2030

SVILUPPO E COESIONE PER L'ITALIA

Magda Trotta
Cnel

ATTIVARE LA LEVA NAZIONALE DELLA POLITICA DI COESIONE

Il Piano per il Sud 2030 per ridurre il divario tra cittadini e territori

Il Ministro
Provenzano:
"Agire
in fretta
per colmare
il gap
con il Nord"

Il 14 febbraio scorso, a Gioia Tauro, è stato presentato il Piano per il Sud 2030 messo a punto dal Governo¹. Il Piano individua risorse da attivare, missioni per la coesione da perseguire, necessità da affrontare e opportunità da cogliere, ma anche prime azioni da avviare, strumenti e procedure da utilizzare, soggetti da coinvolgere e risultati concreti da raggiungere. Nel Piano sono chiaramente individuati investimenti da effettuare, infrastrutture da realizzare e nuove opportunità lavorative da creare per i giovani meridionali, ancora oggi troppo spesso costretti ad abbandonare i territori d'origine, disperdendo così preziose

risorse, che sarebbero fondamentali per il rilancio di quelle aree svantaggiate del Paese. Purtroppo, invece, la nuova emigrazione è diventata la vera emergenza: tra il 2002 e il 2017 il Mezzogiorno ha perso oltre 612.000 giovani, di cui 240.000 laureati².

Il Piano - da realizzarsi nell'arco di un decennio - prevede oltre 123 miliardi di euro da investire, di cui 21 miliardi nel triennio 2020-2022, che rappresentano un incremento del 65% rispetto a quanto investito nel triennio 2016-2018. La pianificazione decennale degli investimenti prevista dal programma risponde alla precisa esigenza di superare la politica degli interventi

spot che l'esperienza ha dimostrato essere completamente fallimentare.

Gli interventi dovrebbero garantire un incremento delle dotazioni e della capacità di spesa in conto capitale pari all'1,8% del PIL del Mezzogiorno. Le risorse che si prevede di utilizzare sono tanto interne, quanto europee e deriverebbero dall'effettiva applicazione della norma che impone di destinare al Sud una quota parte della spesa pubblica per il sostegno allo sviluppo in proporzione alla popolazione residente (c.d. "regola del 34%")³, dal recupero della capacità di spesa della politica nazionale di coesione (FSC) e dal miglioramento dell'attuazi-

one della programmazione dei Fondi Strutturali e di Investimento europei (SIE). Cinque le grandi missioni nazionali per la coesione previste dal Piano: un Sud rivolto ai giovani; *un Sud connesso ed inclusivo*; *un Sud per la svolta ecologica*; *un Sud aperto al mondo nel Mediterraneo*; *un Sud frontiera per l'innovazione*.

La priorità individuata dal Piano è l'investimento nel capitale umano per combattere il nesso perverso tra povertà economica e povertà educativa minorile e per contrastare l'abbandono scolastico; per restituire alla scuola il compito di principale motore dell'emancipazione personale, ma anche quello di presidio di cittadinanza e luogo di aggregazione sociale; per investire nel diritto allo studio, rafforzare il capitale umano, ridurre le disuguaglianze e riattivare la mobilità sociale. Le prime azioni individuate sono le seguenti: scuole aperte tutto il giorno; contrasto alla povertà educativa e alla dispersione scolastica; riduzione dei divari territoriali nelle competenze; potenziamento dell'edilizia scolastica; estensione della No Tax area senza penalizzare le Università e attrazione dei ricercatori al Sud.

Il risultato atteso dall'apertura delle scuole in orario pomeridiano nelle regioni del Mezzogiorno è il rafforzamento del ruolo della scuola come spazio di inclusione sociale e di condivisione culturale, anche tramite l'estensione a tutte le scuole e le Regioni del Sud delle *best practices* dei programmi di "Scuole Aperte" di Campania, Puglia e Sardegna, incrementando i

tutor e *realizzando* i laboratori necessari alle attività. Per la seconda missione, *un Sud connesso ed inclusivo*, il Piano prevede la realizzazione di infrastrutture e l'attivazione di servizi che possano consentire al Mezzogiorno di uscire dall'isolamento. Partendo dalla considerazione dei divari di partenza, il Piano prevede di intervenire su tre grandi priorità: ridurre la distanza temporale fra le ripartizioni territoriali del Paese, potenziando la rete ferroviaria e velocizzando i servizi; migliorare la mobilità interna al Mezzogiorno, con particolare riferimento al Trasporto Pubblico Locale; sostenere le filiere logistiche territoriali, con particolare riferimento alla intermodalità delle merci in uscita e in entrata dai porti (cd. "ultimo miglio" di collegamento dei porti alle reti ferroviarie, logistica e intermodalità).

Nell'ambito di questa missione, la priorità individuata è quella di perseguire l'inclusione sociale, garantendo scuola, salute e mobilità sull'intero territorio nazionale attraverso l'aumento e l'ammodernamento delle infrastrutture, materiali e sociali. Per rompere l'isolamento, il Piano prevede un intervento del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti pari a oltre 33 miliardi, con cui promuovere la realizzazione e il completamento di opere in ambito ferroviario, stradale, idrico e edilizio. Oltre all'avvio di nuove opere, altri interventi previsti riguardano la manutenzione programmata, l'ammodernamento, l'adeguamento e la messa in sicurezza.

Per garantire l'inclusione,

Il Piano prevede oltre 123 miliardi di euro da investire, di cui 21 miliardi nel triennio 2020-2022

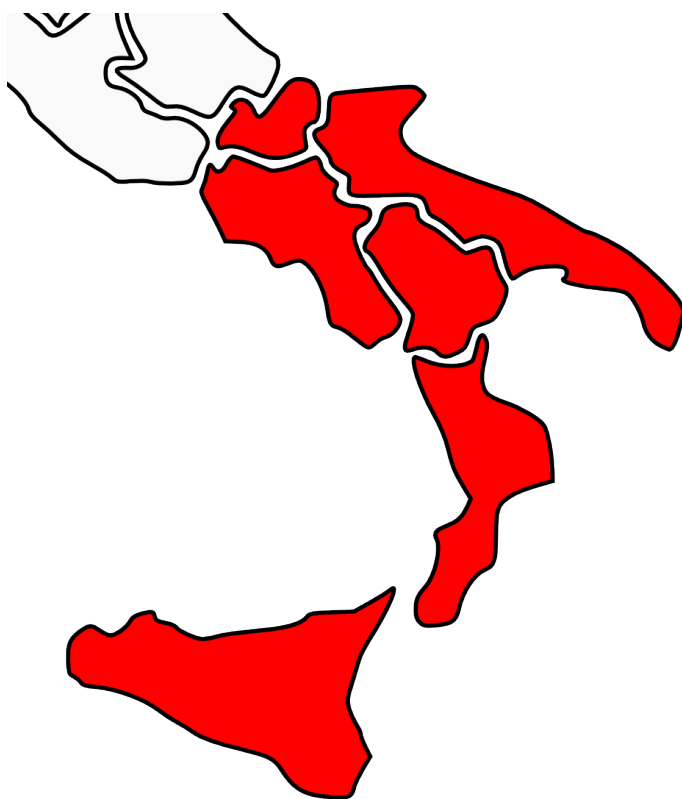
dunque la piena cittadinanza, vengono previsti: nuovi nidi; inclusione abitativa per cittadini e lavoratori svantaggiati; "Case della salute" per l'assistenza integrata e rinnovo della dotazione tecnologica sanitaria.

Per la missione *un Sud per la svolta ecologica* il Piano, partendo dalla considerazione che la transizione ecologica deve possedere una connotazione territo-

riale, sottolinea che *Green Deal* per il Sud è l'occasione di una nuova grande opera di infrastrutturazione verde del territorio (mitigazione del rischio sismico e idrogeologico; contenimento della produzione di rifiuti; servizio idrico integrato; l'uso efficiente e razionale delle risorse naturali). Prevede, perciò, investimenti nell'efficienza energetica e sostegno alle iniziative di economia circolare; riqualificazione dei siti industriali dismessi; sostegno alla filiera agroalimentare per innescare processi di innovazione coerenti con il *Green Deal*.

Il rafforzamento degli impegni del *Green Deal* al Sud e nelle aree interne è anche finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Tra le prime azioni previste si segnalano: un "reddito energetico" per le famiglie (risparmio in bolletta per i soggetti meno abbienti e





Il Ministro Giuseppe Provenzano alla presentazione del Piano per il SUD a Gioia Tauro - licenza CC-BY-NC-SA 3.0 IT

diffusione di energie rinnovabili); una sperimentazione di economia circolare; il potenziamento del trasporto sostenibile; i contratti di filiera e di distretto nel settore agroalimentare; il cantiere Taranto. Per quest'ultimo sono stati già stanziati 550 milioni di euro (FSC) ed è previsto un nuovo stanziamento di 55 milioni per il finanziamento della Zona Franca Urbana di Taranto per garantire incentivi fiscali a professionisti e imprese.

La missione *un Sud per la svolta ecologica* è finalizzata anche a trattenere nel Mezzogiorno i talenti presenti, offrendo loro occasioni di lavoro di qualità, generate da imprese in grado di competere, crescere e innovare. Due le priorità individuate: sostenere la diffusione di ecosistemi dell'innovazione, attraverso la promozione dell'insediamento di *start-up* e l'attrazione di nuove realtà imprenditoriali, e incentivare la collaborazione tra imprese e sistema della ricerca per favorire il trasferimento tecnologico, in partenariato pubblico-privato.

Il Piano contiene politiche e misure per il lavoro e l'impresa che mirano a rilanciare l'industria e a creare lavoro

vato. Tra le azioni individuate previsto il credito d'imposta in ricerca e sviluppo; il rafforzamento degli ITS; l'avvio di *startup* tecnologiche al Sud.

L'ultima missione del Piano, *Un Sud aperto al mondo nel Mediterraneo*, è tesa a supportare l'internazionalizzazione e a sostenere l'Italia nella costruzione di una strategia mediterranea, attraverso gli investimenti sulla logistica marittima e il rafforzamento delle Zone Economiche

Speciali (ZES). Tra le prime azioni previste, si segnalano il rafforzamento delle ZES, il sostegno al sistema portuale e la difesa per un Sud frontiera e ponte del Mediterraneo.

Il Piano contiene politiche e misure per il lavoro e l'impresa che mirano a rilanciare l'industria e a creare lavoro di buona qualità, soprattutto per i giovani e le donne. Tra le prime misure trasversali di politica industriale si segnalano: un incentivo all'occupazione femminile; credito d'imposta per gli investimenti al Sud; l'istituzione del fondo "Cresci al Sud" con una dotazione iniziale di 250 milioni di euro con cui valorizzare le imprese eccellenti del Mezzogiorno, favorendo la loro crescita economica e dimensionale. Nel Piano viene sottolineato che la vera discontinuità rispetto al passato è nel metodo proposto, poiché il nuovo strumento di programmazione prospetta un metodo cooperativo di attuazione rafforzata (rafforzamento del presidio centrale, attraverso l'istituzione di Comitati di

indirizzo; cooperazione rafforzata tra centro e amministrazioni locali; partenariato attivo, pubblicità delle informazioni e garanzie di legalità).

Va in ultimo segnalato che, poiché per l'attuazione del Piano è necessario un processo di rigenerazione delle Amministrazioni Pubbliche e una comunità professionale per lo sviluppo e la coesione, è previsto uno specifico programma per il rafforzamento delle Amministrazioni locali e l'assunzione di 10.000 giovani che saranno impiegati per realizzare i programmi di sviluppo e coesione.

Note

1. <http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/Piano-SUD2030.pdf>
2. Per tutti i dati citati nel presente articolo ed informazioni più dettagliate si rimanda alle slides presentate dal Ministro per il Sud e la coesione territoriale, Giuseppe Provenzano, il 14 febbraio 2020 (vedi nota precedente).
3. Si tratta dell'art. 7-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243 ("Interventi urgenti per la coesione sociale e territoriale, con particolare riferimento a situazioni critiche in alcune aree del Mezzogiorno"), convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18.

AL VIA IL PROGETTO PER LA RIAPERTURA DELLA BIBLIOTECA DEL CNEL

Archivio da valorizzare sia per la qualità del materiale conservato sia per avviare attività di ricerca documentale e storica sul mondo del lavoro



La biblioteca del CNEL - Foto di Mauro e Lorenzo Vallinotto

Sono iniziati i lavori per la riapertura al pubblico della biblioteca del CNEL di cui quest'anno ricorre il 60° anniversario dell'istituzione, avvenuta nel 1960. Nella struttura - oggi allocata in un edificio della Presidenza del Consiglio dei Ministri risalente al 1934 e ammodernato nel 1981 per dotare di una biblioteca Villa Lubin, inizialmente sede dell'Istituto Internazionale di Agricoltura, costituito sotto il patrocinio di Vittorio Emanuele III ma ideato e voluto fortemente da David Lubin - sono conservati oltre

80mila volumi.

In vista del trasferimento della biblioteca a Villa Lubin e la riapertura al pubblico, nei giorni scorsi sono iniziate le attività di revisione del patrimonio librario effettuate sulla base dei criteri previsti nelle "Linee guida per lo scarto di materiale bibliografico dalle biblioteche pubbliche non statali e dalle biblioteche private notificate" della Soprintendenza Archivistica e Bibliografica del Lazio. Nelle attività previste sono in programma anche la catalogazione digitale, la pulizia dei volumi,

Il Segretario generale Peluffo:
"È un *unicum* nel panorama italiano"

interventi di restauro se necessari, l'inserimento della biblioteca nel sistema bibliotecario nazionale del MIBACT, la realizzazione di un inventario e di un catalogo disponibile on line. "Il recupero della disponibilità del patri-

monio librario è urgente e improcrastinabile per due ragioni: da un lato l'attuale e non ottimale collocazione dei volumi e dall'altro la necessità di potenziare la fase di ricerca e studio per supportare il rilancio delle attività istituzionali in materia di lavoro sul quale la biblioteca del CNEL rappresenta un *unicum* nel panorama italiano, da valorizzare sia per la qualità del materiale conservato sia per avviare attività di ricerca documentale e storica", dichiara Paolo Peluffo, segretario generale CNEL.



CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO PUÒ FAVORIRE LA RIDUZIONE DEL GAP GENDER

Audizione
del Presidente
Treu e della
consigliera
Vacchina
alla Camera
sulle modifiche
al Codice
della pari
opportunità

“Incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è una misura essenziale per la crescita”. Lo hanno affermato il presidente del CNEL Tiziano Treu e la consigliera Paola Vacchina all’Audizione svoltasi il 27 febbraio 2020 in Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati nell’ambito dell’esame delle proposte di legge C. 522 Ciprini, C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL e C. 2338 Carfagna, recanti “Modifiche all’art. 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale”.

“La partecipazione dei generi al mercato del lavoro è talmente diversa da configurare due diversi mercati, caratterizzati da diverse entità quantitative, da diverse tipologie contrattuali, forme di occupazione e relativo livello di stabilità, da differenti settori economici di occupazione e, al loro interno, anche da ruoli, professioni e qualifiche ricoperte”, si legge nel documento presentato alla Camera. Secondo gli ultimi dati ISTAT c’è un differenziale nel tasso di attività pari a +19,2% a favore degli uomini rispetto alle donne e un differenziale nel tasso di occupazione pari a +18,6% a favore degli uomini. Secondo l’ILO, nei Paesi sviluppati è ancora molto elevato il divario di genere in termini di lavo-

ro non retribuito (nel quale le donne spendono in media 4 ore e 15 minuti al giorno, contro 2 ore e 16 minuti degli uomini).

“Le forze sociali rappresentate al CNEL segnalano che uno strumento particolarmente versatile, idoneo a ridurre le disuguaglianze di genere e a identificare strumenti condivisi di conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro è la contrattazione collettiva, con particolare riferimento a quella aziendale”.

Come segnalato nel XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, presentato lo scorso dicembre, la condizione della donna lavoratrice è soprattutto penalizzata dalla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che spin-

ge in basso (49,7%, dato ISTAT, contro il 60,4% Ue) la quota dell'occupazione femminile fra i 15 e i 64 anni e che induce il 27% delle donne madri ad abbandonare la propria occupazione alla nascita del figlio, una quota enorme se confrontata a quella maschile (lo 0,5%).

"Occorre uscire dalla logica della rivendicazione e affrontare, con decisione e con misure fra loro coerenti, la questione della condizione occupazionale femminile. Ciò può realizzarsi solo mediante interventi di sostegno alla natalità e al lavoro di qualità delle donne. Non va sottaciuto, infatti, che la crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro non può realizzarsi a discapito della qualità dello stesso, come purtroppo si è verificato nei lunghi anni della crisi attraverso una crescita delle occupazioni a bassa retribuzione e l'aumento incontrollato del *part time* involontario". "Il CNEL ritiene che il Paese debba fare un salto culturale per l'affermazione del principio di co-genitorialità e di condivisione delle responsabilità del lavoro di cura in tutte le fasi della

C'è un differenziale nel tasso di attività pari a +19,2% a favore degli uomini rispetto alle donne e un differenziale nel tasso di occupazione pari a +18,6%

vita familiare, per rendere effettiva l'affermazione di tali principi, muovendo da azioni che contrastino la perdita economica determinata dal mancato pieno apporto della componente femminile alla crescita e alla competitività, e che intendano il lavoro di cura un investimento di cui beneficia l'intera società. Non si tratta di un percorso facile: occorre soprattutto tener conto che il Paese sconta una drammatica disomogeneità sociale, economica e culturale sul territorio".



Nella foto, da sinistra, la consigliera CNEL Paola Vacchina e il presidente Treu

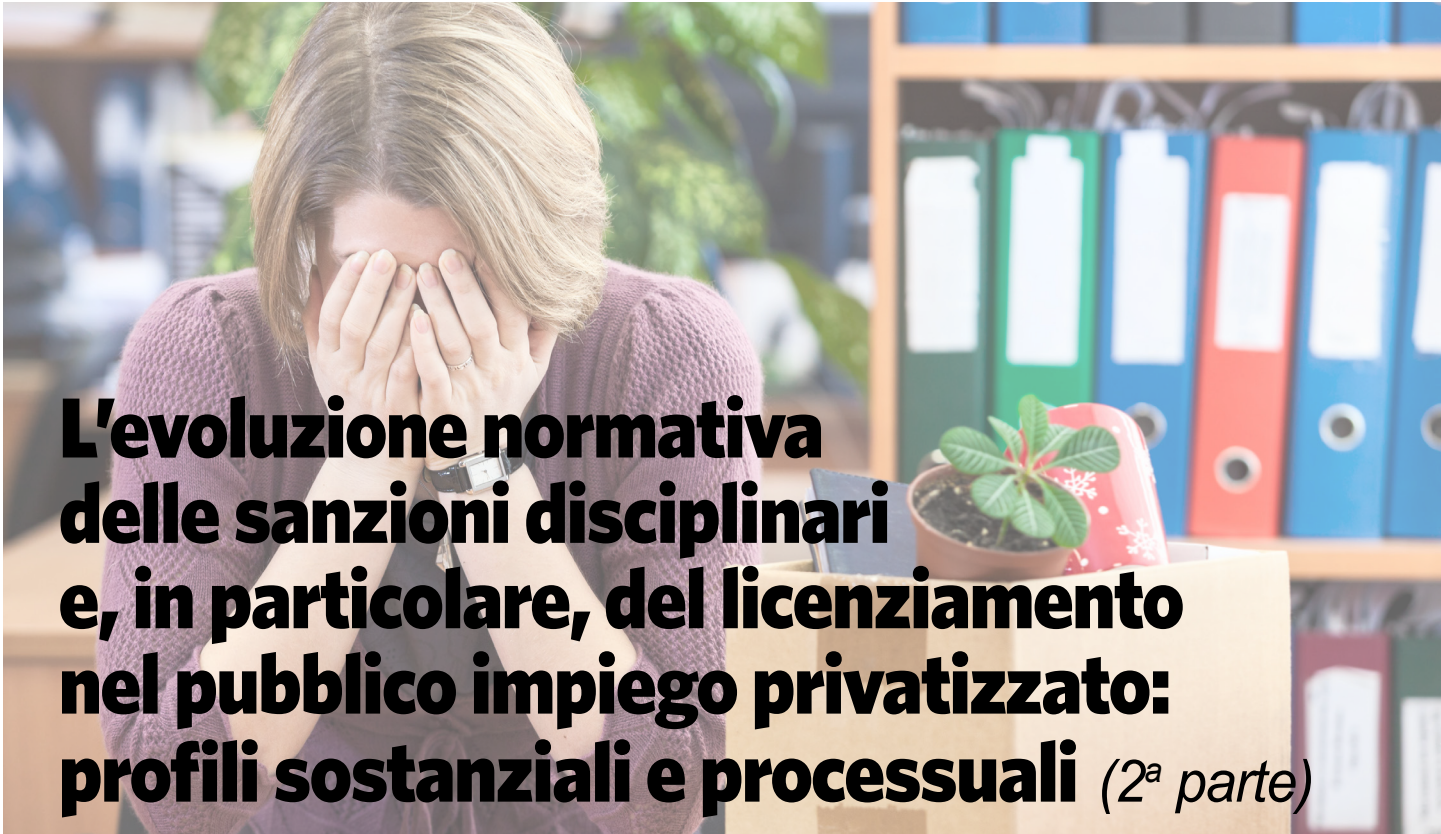
IL LAVORO SARÀ SEMPRE PIÙ COGNITIVO

E' uno dei dati che emerge dal Rapporto Censis 2020 presentato al CNEL



Nella foto, da sinistra, Giorgio De Rita, Tiziano Treu e Massimo Valerii

"Il Rapporto Censis 2020 conferma che il lavoro è la prima preoccupazione degli italiani. Non sappiamo se l'automazione ridurrà l'occupazione, sappiamo però che il lavoro del futuro sarà sempre più cognitivo. E noi non stiamo facendo la cosa necessaria: investire sulla formazione". Lo ha detto Tiziano Treu, presidente del CNEL, alla presentazione del 53° Rapporto Censis, che si è svolto, come di consueto, nel Parlamentino del CNEL. Il 70% dei lavoratori (il 74% degli operai) teme la riduzione di redditi e tutele sociali dovuta all'introduzione di nuove tecnologie. Per il 58% (il 63% tra gli operai) in futuro si guadagnerà meno di oggi. E per il 50% si avranno minori tutele, garanzie e protezioni. In questo caso le percentuali restano elevate tra dirigenti e quadri (54%), operai (52%) e impiegati (49%). Forte è anche il timore di nuovi conflitti in azienda: per il 52% dei lavoratori (il 58% degli operai) sarà più difficile trovare obiettivi comuni tra imprenditori, *manager* e lavoratori. "Il lavoro del futuro richiederà una serie di competenze specialistiche maggiori rispetto al passato. La grande preoccupazione è per il *welfare* - ha aggiunto - Di fronte alle grandi trasformazioni che stanno investendo il mondo del lavoro e in prospettiva futura bisogna ipotizzare un sistema previdenziale adeguato. Le soluzioni che adottiamo oggi non sono all'altezza dei problemi che investono attualmente il lavoro e del modo in cui si sta sviluppando il nuovo sistema".



L'evoluzione normativa delle sanzioni disciplinari e, in particolare, del licenziamento nel pubblico impiego privatizzato: profili sostanziali e processuali (2ª parte)

Carlo Garella

La prima parte di questo articolo è stata pubblicata nel n. 32 del Notiziario Mercato del lavoro del CNEL¹.

Gli effetti giuridici derivanti dal favorevole esito dell'impugnazione giudiziale del licenziamento disciplinare non sembrano aver intaccato il convincimento maturato dalla S.C. (cit. sent. n.11868/16), neanche a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs.23/15 o *Jobs Act*.

Siffatto provvedimento avrebbe potuto o, secondo alcuni, addirittura dovuto incarnare nell'immaginario collettivo la tanto attesa misura di armonizzazione più volte preconizzata.

Tuttavia, l'obiettivo che la L.92/12 si era prefisso è stato disatteso dal legislatore del 2015 il quale ha di fatto accentuato le differenze tra le predette categorie di lavoratori. Non a caso l'art.1 co.1^o

D.lgs.23/15 circoscrive la propria sfera d'applicazione ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri e che siano assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015. La scarsa disciplina normativa lascia intuire come le suindicate categorie legali, in aderenza all'art.2095 c.c., si riferiscano squisitamente ai rapporti di lavoro privato subordinato e non anche a quelli disciplinati dall'art.1 co.2^o D.lgs. 165/01 s.m.i.

È infatti sconosciuto al pubblico impiego contrattualizzato il sistema di classificazione del personale dipendente in operai, impiegati e quadri vero essendo che le dizioni collettive dei vari comparti inquadrano le risorse umane di ruolo per mezzo di declaratorie che descrivono il sovente ampio insieme delle mansioni, fra

loro omogenee, alle quali il lavoratore può essere adibito.

Emblematico è il caso del Ministero che, sebbene confluito di recente nel macro comparto Funzioni Centrali (CCNL FF.CC. 2016/18), ha mantenuto intatto (cfr. art.96 co.2^o cit. CCNL FF.CC.) il sistema di classificazione del personale di livello non dirigenziale introdotto dal CCNL Ministeri 1998/01 il quale aveva accorpato le qualifiche funzionali allora esistenti.

In altri termini, la contrattazione ha rinnegato i particolarismi, talora esasperati, insiti nel sistema delle qualifiche professionali - forieri di un rigido parallelismo tra profilo professionale appartenente ad una determinata qualifica e livello retributivo corrispondente - per sposare un approccio più flessibile e, dunque, maggiormente incline alle mutate esigenze

È sconosciuto al pubblico impiego contrattualizzato il sistema di classificazione del personale dipendente in operai, impiegati e quadri

ze organizzative delle Amministrazioni.

Precipitato logico di tale constatazione è che i lavoratori sono stati e vengono tutt'oggi inseriti - così è ad esempio per il Ministeri - in distinte Aree al cui interno il livello retributivo di spettanza è ormai sganciato dall'inquadramento funzionale: ciò perchè le mansioni che la P.A. datrice può richiedere sono fra loro omogenee e, comunque, più ampie e numerose rispetto a quelle consacrate nelle declaratorie che un tempo descrivevano le qualifiche di ciascuna figura professionale.

Al di là delle specifiche caratteristiche di ciascun comparto pubblico l'assenza di qualsivoglia richiamo alle categorie legali menzionate nel *Jobs Act* - questo è il nodo cruciale - conferma l'incompatibilità delle discipline a confronto, in aderenza ai concetti spesi dalla S.C. nel più volte ricordato precedente del 2016.

Benchè la S.C. si fosse soffermata sulle problematiche inerenti all'applicabilità della L.92/12 al pubblico impiego il ragionamento compiuto può valere anche in relazione al D.lgs.23/15 giac-

La contrattazione ha rinnegato i particolarismi, talora esasperati, insiti nel sistema delle qualifiche professionali

chè le motivazioni fornite all'epoca e sulle quali si è innanzi dato opportuno risalto appaiono ancora oggi attuali.

Vieppiù, la basilare inconciliabilità tra il pubblico impiego ed il lavoro privato trova ulteriore conferma nel fatto che l'art.1 co.2^o rimette al D.lgs.23/15 la disciplina della conversione dei contratti di lavoro a termine (o di apprendistato) in contratti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 in avanti.

Tuttavia, l'art.36 co.5^o T.U.P.I. (D.Lgs 165/2001) esclude categoricamente che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte delle PP.AA. possa com-

LA RELAZIONE DEL CNEL SUI SERVIZI DELLA PA

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



"Sui servizi pubblici, cittadini e imprese si aspettano esperienze simili a quelle offerte dalle grandi piattaforme digitali con cui interagiscono quotidianamente". E' questo uno dei dati che emerge dalla "Relazione 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali a imprese e cittadini", realizzata dal CNEL e presentata a Roma, nella sala del Parlamentino di Villa Lubin, nel gennaio scorso alla presenza, tra gli altri, del ministro della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone; Mauro Oreifice, Capo di Gabinetto della Corte dei Conti; Alessandro Faramondi dell'ISTAT; Enzo Bianco dell'ANCI. "Tutte le rilevazioni hanno dimostrato come nel corso dell'ultimo decennio il blocco del *turn over* abbia determinato un abbassamento della forza lavoro disponibile, un innalzamento dell'età media anche a

disapito delle nuove competenze che occorrerebbero. A questa situazione si sommano gli effetti di quota 100", ha affermato il **presidente CNEL Tiziano Treu** - "Una situazione che ha messo in grave difficoltà anzitutto gli enti di prossimità, i Comuni, che hanno dovuto fronteggiare, negli anni della crisi, un impoverimento di risorse umane con conseguenze inevitabili anche in termini di servizi erogati ai cittadini. Per questo consideriamo indispensabile, come annunciato dal Ministro Dadone, la ripresa di una fase assunzionale nella PA, che avvenga in modo mirato sulla base dei reali fabbisogni come previsto dalla normativa ormai vigente. Oltre a ciò sarebbe importante un piano di investimenti nella formazione e nell'aggiornamento delle competenze del personale in servizio".





portare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Amministrazioni: il fondamento del divieto di conversione - meccanismo giuridico operante, invece, nel lavoro privato - risiede nell'art.97 Cost.

La prefata norma, subordinando l'accesso agli impieghi nelle PP.AA. al previo superamento del concorso pubblico, mira ad assicurare l'osservanza dei canoni di imparzialità e di buon andamento dell'organizzazione amministrativa (ex multis Cass., ord.n.8671/19; Cass., sent. n.4801/19), principii costituzionali che, di certo, non sovrintendono al lavoro subordinato di diritto comune.

Dalla dedotta inapplicabilità del *Jobs Act* al pubblico impiego privatizzato discendono alcune interessanti considerazioni.

Innanzitutto, il pubblico dipendente colpito da licenziamento disciplinare illegittimo non soggiacerà ai differenziati quanto farraginosi regimi di tutela

Il fondamento del divieto di conversione dei contratti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato risiede nell'art. 97 della Costituzione

prescritti dal D.lgs.23/15 e, dunque, continuerà a giovare degli strumenti messi a disposizione dall'art.18 St. Lav. ante riforma 2012 (reintegrazione nel posto di lavoro, pagamento dell'indennità risarcitoria e regolarizzazione previdenziale con versamento dei relativi contributi).

In seconda istanza, costui potrà impugnare in sede giudiziale il licenziamento intimatogli nei modi e nelle forme previste dall'art.1 co.48⁻⁶⁸ L.92/12: ciò perchè ai sensi dell'art.11

D.lgs.23/15 il rito Fornero non potrà più essere applicato a coloro i quali (evidentemente nel solo impiego privato per le sueposte motivazioni) siano stati assunti con decorrenza dal 7 marzo 2015. Può pertanto concludersi affermando che eventuali difficoltà in ordine all'elezione del rito processuale da utilizzare in caso di licenziamento potranno tutt'al più presentarsi ai lavoratori del settore privato assunti dal 7 marzo 2015 in avanti.

Per questi ultimi sarebbe auspicabile plasmare un "nuovo" rito che, sulla falsariga di quello regolato dall'art.1 co.48⁻⁶⁸ L.92/12, definisca con celerità (istruttoria sommaria) l'impugnazione del licenziamento intimato così da evitare il fisiologico allungamento dei tempi medi del processo imposto dal rito ordinario ex art.414 ss. c.p.c.

Attualmente prevale tra i giudici di merito, in ipotesi di introduzione della causa con il rito non conforme

(ex L.92/12 anziché il rito ex art.414 c.p.c.), la tesi che ammette in corso d'opera l'ordinanza di mutamento del rito ex artt.426 e 427 c.p.c., previa assegnazione al ricorrente di un termine perentorio entro cui regolarizzare l'atto difensivo. La soluzione prospettata - certamente più garantista rispetto a quella che, invece, propende per l'inammissibilità del ricorso introduttivo (con inevitabile chiusura in rito del giudizio) - si fonda sul fatto che il licenziamento rientra pur sempre tra le materie ex art.409 c.p.c. indi per cui il "passaggio" dal rito speciale (ex L.92/12) al rito ex art.414 c.p.c. sarebbe percorribile analogamente a quanto accade tra rito ex art.414 c.p.c. e rito ordinario civile (App. Lav. Milano, sent.1897/19; Trib. Lav. Milano, sent.1860/18).

I decreti attuativi della Legge 124/15 (c.d. riforma Madia) in materia di riorganizzazione delle PP.AA. hanno sensibilmente incrementato le già marcate

differenze fra pubblico impiego e lavoro privato.

Prova della tanto malcelata quanto ineluttabile accentuazione del divario delle discipline sostanziali tra impiego pubblico e privato può trarsi dal D.lgs.75/17, in vigore dal 22/06/17.

L'art.21 del prefato decreto legislativo, integrando il co.2^o dell'art.63 D.lgs.165/01, ha dissipato ogni residuale dubbio circa gli effetti sostanziali conseguenti all'invalidazione del licenziamento.

Alla perentorietà del dato letterale - esplicativo del primato della tutela reale piena quale unica forma possibile di ristoro per il pubblico dipendente illegittimamente licenziamento - fanno tuttavia eco alcune modificazioni all'impianto del procedimento disciplinare forgiato dal D.lgs.150/09.

L'attuale formulazione del T.U.P.I. (D.Lgs 165/2001), all'indomani del D.lgs.118/17 (vigente dal 05/08/17), risulta essere una risposta piuttosto convincente alle disfunzioni ed alle criticità che permeavano il precedente assetto del procedimento disciplinare.

Il primo rilevante elemento di novità della riforma Madia, *lato sensu* intesa, può ravvisarsi nel novellato art.55 bis co.1^o T.U.P.I. Comenoto, il D.lgs.150/09 assegnava al responsabile della struttura presso la quale era adibito il dipendente l'esercizio del potere disciplinare ove l'addebito fosse punibile con sanzione superiore al rimprovero verbale ma inferiore alla sospensione dal servizio con privazione

Il primo rilevante
elemento di novità
della riforma
Madia, *lato
sensu* intesa, può
ravvisarsi nel
novellato art. 55 bis
comma 1^o del
T.U.P.I.

della retribuzione per più di dieci giorni: ciò sempre che il responsabile avesse qualifica dirigenziale.

Di contro, nell'ipotesi in cui l'illecito fosse punibile con l'irrogazione di una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per oltre dieci giorni ovvero quando il responsabile non avesse la qualifica dirigenziale il relativo procedimento sarebbe stato istruito e deciso dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), struttura collegiale operante a livello centrale e, dunque, non vicina alla sede di servizio del dipendente incolpato. Il doppio binario di competenze promosso dal decreto Brunetta è stato nettamente semplificato. Oggi, infatti, la competenza del responsabile della struttura è limitata alle sole infrazioni punibili con il rimprovero verbale (secondo le modalità procedurali fissate dal CCNL di comparto), mentre l'U.P.D. eserciterà il potere disciplinare per tutte le restanti sanzioni (co.2^o

art.55 bis), incluse la censura (rimprovero scritto), la multa fino a quattro ore di retribuzione e la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.

Con l'unica, sia pure rilevante, anomalia del Comparto Scuola (art.55 bis co.9^o quater D.lgs.165/01), all'interno del quale il responsabile della struttura (sempre che in possesso della qualifica dirigenziale: es. dirigente scolastico) mantiene intatta la propria competenza per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione con privazione della retribuzione per dieci giorni, l'attuale riparto favorisce chiaramente la concentrazione delle competenze in capo all'U.P.D., verosimilmente in grado di garantire un più elevato livello di preparazione giuridica e di terzietà rispetto al responsabile della struttura in cui il dipendente presta servizio.

Quanto ai termini procedurali per le sanzioni di competenza dell'U.P.D. l'originario termine ordinatorio di 5 giorni entro cui il responsabile della struttura era tenuto a segnalare all'U.P.D. fatti di rilievo disciplinare è stato elevato a 10 giorni (anch'esso ordinatorio). Il termine di 30 giorni (perentorio) entro il quale l'U.P.D. deve notificare per iscritto la contestazione dell'addebito non è più ancorato, come in passato, alla pregressa conoscenza dell'illecito da parte del responsabile della struttura, bensì al momento in cui l'U.P.D. abbia acquisito piena conoscenza dei fatti

prodromici alla contestazione disciplinare (protocollo in entrata). La convocazione del dipendente va operata con preavviso di almeno 20 giorni (termine ordinatorio) e, una volta espletata l'istruttoria, il procedimento dovrà concludersi con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro 120 giorni (termine perentorio) che decorrono dal giorno dell'avvenuta notifica della lettera di contestazione al dipendente.

Salvo quanto a breve si dirà può affermarsi che, in linea generale, i soli termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento conservano natura perentoria tanto da determinare, in caso di loro inosservanza, la decadenza dell'amministrazione dall'azione disciplinare.

Un particolare *iter* accelerato è dettato nelle seguenti fattispecie:

A)-Art.55 quater co.3^o bis e co.3^o ter D.lgs.165/01: nell'ipotesi prevista dall'art.55 quater co.1^o lett.a) (falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia) il dipendente è immediatamente sospeso dal servizio in via cautelare, senza stipendio (salvo l'assegno alimentare nella misura di legge o contrattuale vigente) e senza obbligo di previa audizione personale. La

sospensione è disposta con provvedimento motivato dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, se ne venga a conoscenza per primo, dall'U.P.D. entro 48 ore dal momento in cui i predetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.

La violazione di tale termine non comporta la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, salva l'eventuale responsabilità del dipendente a cui essa sia imputabile. Con il provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito ed alla convocazione del dipendente innanzi all'U.P.D., con preavviso di almeno 15 giorni. Espletata l'istruttoria, salvo differimento del termine a difesa, l'U.P.D. conclude l'iter entro 30 giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente. La violazione dei predetti termini, salva la responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non provoca la decadenza dall'azione disciplinare né invalida la sanzione irrogata a condizione che non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine di 120 giorni dalla data in cui l'incoltato ha formalmente ricevuto la contestazione; B)-Art.55 *quater* co.3^o: ove le condotte *sub* lett. a) (falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero

Con il provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito

giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamento uno stato di malattia), d) (falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera), e) (reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui) e f) (condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estensione, comunque denominata, del rapporto di lavoro) ex art.55 *quater* co.1^o siano state accertate in flagranza.

A riprova del peculiare regime normativo dei rapporti di pubblico impiego le novelle legislative del 2017 hanno positivizzato nuove ipotesi di licenziamento disciplinare all'evidente scopo di orientare ed ispirare sempre più

l'attività del lavoratore all'osservanza dei canoni costituzionali di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo. Si segnalano in appresso le fattispecie di recente inserite nel già nutrito elenco di cui all'art.55 *quater* D.lgs.165/01:

>lett. f-bis): gravi o reiterate violazioni dei Codici di comportamento ex art.54 co.3^o (compresa la violazione dei doveri scaturenti dal Piano di prevenzione della corruzione);

>lett. f-ter): commissione dolosa o gravemente dolosa dell'infrazione ex art.55 *sexies* co.3^o (mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, ferma restando la possibilità

di comminare la sospensione dal servizio fino a un massimo di mesi tre);

>lett. f-quater): reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a 1 anno nell'arco di un biennio;

>lett. f-quinquies): insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della P.A. di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della *performance* del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Al di là della tipizzazione dei nuovi casi di licenziamento disciplinare - sottesa in realtà al perseguimento di una politica di



ampio respiro volta alla repressione di condotte riprovevoli se non addirittura pregiudizievoli per la P.A. - mette conto segnalare che, ad esempio, in merito alla serrata lotta finalizzata a fronteggiare l'eccezionale fenomeno dei "furbetti del cartellino" l'art.55 *quater* co.3 *quater* D.lgs.165/01 presuppone che l'illecito disciplinare possa talora assumere rilevanza anche sul piano della responsabilità amministrativa.

Ecco spiegato perché il legislatore, nell'ottica di garantire una tutela a tutto tondo delle PP.AA., prevede che, in caso di falsa attestazione della presenza, l'Amministrazione, entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, denunci i fatti al Pubblico Ministero ed alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti: quest'ultima, in particolare, ove ne ricorrano i presupposti, emetterà invito a dedurre ex art.67 D.lgs.174/16 per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità andrà esercitata con le modalità previste dalla L.19/94 s.m.i. entro 150 giorni (120 giorni ante D.lgs.118/17) dalla denuncia, senza possibilità di proroga. Il palese inasprimento del quadro normativo di riferimento, percepibile quale diretta conseguenza delle ultime riforme varate, è stato parzialmente controbilanciato dall'accresciuto potere d'intervento dell'autorità giudiziaria. Basti a siffatto riguardo rilevare che ai sensi dell'art.63 co.2 bis

Il legislatore,
prevede che,
in caso
di falsa
attestazione
della presenza,
l'Amministrazione,
entro 15 giorni
dall'avvio
del procedimento
disciplinare
denunci i fatti al
Pubblico Ministero
ed alla
competente
Procura Regionale
della Corte dei Conti

D.lgs.165/01 il giudice, qualora ravvisi un difetto di proporzionalità della sanzione comminata dalla P.A. al proprio dipendente, può d'ufficio sostituire in *melius* (e non in *pejus*), anche in difetto di esplicita domanda di parte, la sanzione ritenuta eccessiva oggetto di gravame con quella proporzionata. Rimanendo in tema di esercizio dei poteri decisori dell'autorità giudiziaria merita un cenno anche l'art.55 *bis* co.9 *ter* D.lgs.165/01: in buona sostanza, si assiste allo svilimento dei cc.dd. vizi formali del procedimento disciplinare i quali, sia

pure accertati, non invalidano né gli atti posti in essere né la sanzione inflitta al dipendente purché non risulti irrimediabilmente compromesso il suo diritto di difesa e sempre che le modalità d'esercizio dell'azione disciplinare siano comunque compatibili con il principio di tempestività.

Parallelamente alla previsione dell'art.21 octies L.241/90 in materia di procedimento amministrativo la dequotazione dei vizi formali (es. sfioramento di termini ordinatori, errori procedurali, etc...) non inficiano l'attività espletata dall'amministrazione né le risultanze istruttorie strumentali alla sanzione in concreto irrogata.

Resta tuttavia arduo individuare a monte le ipotesi in cui vizi di natura meramente formale possano invece riverberarsi sulla legittimità del procedimento disciplinare e sul provvedimento afflittivo emanato posto che spetterà in via esclusiva al giudice accertare *ex post*, caso per caso, se vi sia stata irrimediabile lesione del diritto di difesa del dipendente ovvero esercizio dell'azione disciplinare in maniera incompatibile con il principio di tempestività. Perplessità in ordine al corretto ed effettivo funzionamento della disposizione poc'anzi citata sono state manifestate dal Consiglio di Stato (Comm. Spec., parere n.916/17). Merita, infine, un sintetico cenno la delicata questione inerente ai rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Il previgente art.55 *ter*

D.lgs 165/2001 è rimasto sostanzialmente immutato eccezion fatta per due accorgimenti tecnici introdotti dal D.lgs.75/17.

È infatti previsto che l'azione disciplinare sospesa possa essere riattivata anche prima del giudicato penale laddove sopravvenuti elementi probatori (tra i quali la sentenza penale di merito di I° o di II° grado) siano sufficienti, secondo l'U.P.D., a supportare sul piano probatorio l'azione disciplinare.

Va pertanto preso atto dell'affievolimento della pregiudiziale penale che, in verità, appariva già in passato del tutto residuale siccome circoscritta a fattispecie in cui i fatti addebitati in sede disciplinare fossero oggettivamente complessi ovvero sia forieri di incertezza in ordine all'individuazione dei responsabili e/o alla esatta ricostruzione delle circostanze oggetto di contestazione).

Modifica di rilievo riguarda invece i termini per la riattivazione del procedimento disciplinare (art.55 *ter* co.1°, 2° e 3°). Se, in precedenza, l'U.P.D. disponeva di 60 giorni dalla comunicazione della sentenza penale (ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura) per la riattivazione/riapertura e di 180 giorni (dalla riattivazione) per la sua chiusura, il secondo termine, è oggi ridotto a 120 giorni (cfr. nov. art.55 *bis* co.4°) e decorrerà integralmente *ex novo* dalla riattivazione stessa.

Note

1. Clicca qui per accedere al Notiziario Contratti n. 32/2019

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Pubblica Amministrazione - Decreto 3 settembre 2019: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni"

(Gazzetta Ufficiale n.258 del 4-11-2019)

Viene data attuazione, con decorrenza 1-1-2020, a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 33 (concernente "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria") del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. decreto-crescita 2019), recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi") convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Il citato comma 1 dell'art. 33 prevedeva infatti la possibilità per le regioni a statuto ordinario di "procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale

(...), sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (...)", rinviando ad apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, l'individuazione delle fasce demografiche, i valori soglia "prossimi al valore medio per fascia

demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia". Oltre a suddividere le regioni a statuto ordinario in 5 fasce demografiche, il decreto in esame definisce per ciascuna fascia i valori-soglia del rapporto fra spese per il personale ed entrate correnti, al di sotto del quale le regioni possono incrementare la spesa per il personale e fissa per ciascun anno dal 2020 al 2024 una percentuale massima variabile di incremento.



Il Decreto suddivide le regioni a statuto ordinario in 5 fasce demografiche

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Circolare n. 9 del 10 settembre 2019: "Circolare n. 7/2019 - art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 - benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva - precisazioni"

Richiamando la precedente circolare n. 7 del 6 maggio 2019 (si veda, al riguardo, il Notiziario CNEL sul mercato del lavoro n. 32, pag. 30, nonché il Notiziario CNEL sull'Archivio contratti n. 33, pag. 9), INL fornisce, d'intesa con il Ministero del lavoro, precisazioni riguardo all'attuazione dell'art. 1, comma 1175, della legge n.

296/2006, con riferimento al "rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" ai fini della fruizione dei benefici

normativi e contributivi da parte del datore di lavoro. In tale ottica, INL chiarisce che la verifica del "rispetto degli accordi" di cui alla norma citata è da riferirsi alla "osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparati-

vamente più rappresentative sul piano nazionale". I benefici normativi e contributivi spettano, dunque, al datore di lavoro che "riconosca ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative".

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101: "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali"

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

Fra le disposizioni contenute nella norma in esame, si segnala, all'art. 1, l'introduzione di importanti modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ("Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni"). Il comma 1, lettera c), in particolare, introduce nel corpo del d.lgs. 81/2015 il Capo V-bis, recante "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali", volto a stabilire "livelli minimi di tutela" per i *rider*-lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni (cibo o altro) attraverso piattaforme digitali, "in ambito urbano con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore".

I nuovi articoli sono i seguenti: 47-bis ("Scopo, oggetto e ambito di applicazione"); 47-ter ("Forma

contrattuale e informazioni"); 47-quater ("Compenso"); 47-quinquies ("Divieto di discriminazione"); 47-sexies ("Protezione dei dati personali"); 47-septies ("Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"); 47-octies ("Osservatorio"). Con riguardo, in particolare, all'art. 47-quater, si prevede che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono definire "criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente". Diversamente, i *rider* "non possono essere retribuiti in base alle con-

segne effettuate, ma va garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali "di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale".

In ogni caso, agli stessi *rider* va garantita un'indennità non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli (da fissare attraverso la contrattazione collettiva o con decreto del Ministro del lavoro).

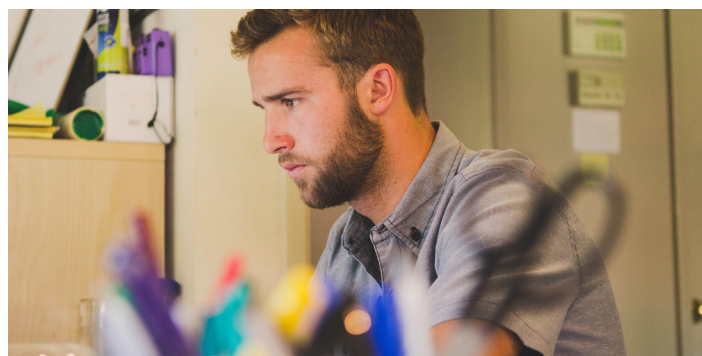
Il successivo comma 2 dell'art. 1 del decreto-legge 101/2019 precisa che l'art. 47-quater si applica decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione.

*Ai rider
va garantita
un'indennità non
inferiore
al 10%
per il lavoro
svolto di notte,
durante le festività
o in condizioni
meteorologiche
sfavorevoli*

ANPAL - Decreto Direttoriale n. 56 del 21 febbraio 2020: cumulabilità Incentivo IO Lavoro

Oltre alle cumulabilità con altre tipologie di incentivi già richiamate nell'art. 8 del Decreto Direttoriale n. 52, il nuovo provvedimento stabilisce che l'Incentivo IO Lavoro è cumulabile con quello previsto dall'articolo 1, comma 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge

di bilancio 2018), come modificato dall'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), consistente nell'esonero contributivo per l'assunzione stabile di giovani fino a trentacinque anni di età, entro il limite massimo di 8.060 euro su base annua.



Il nuovo provvedimento stabilisce che l'Incentivo IO Lavoro è cumulabile con quello previsto dall'art. 1, comma 100 e segg L.205/2017

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del lavoro) - Circolare n. 3 del 15 novembre 2019: "Prime istruzioni operative per l'attuazione da parte dei centri per l'impiego delle disposizioni di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26"



Vengono impartite a Regioni e Province autonome disposizioni per la concreta attuazione delle norme che regolano le condizioni di attribuzione del Reddito di cittadinanza (RdC) e per la sua eventuale revoca, nonché per l'inserimento dei destinatari di RdC nel circuito lavorativo a seguito della stipula del Patto per il lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 7, del decreto-legge n. 4/2019. In estrema sintesi, la circolare in esame si articola (dopo la premessa introduttiva) nei seguenti paragrafi: 2 Persone tenute all'obbligo di partecipazione a un percorso di inserimento lavorativo o di inclusione sociale (a sua volta articolato in: 2.1 Persone escluse dall'obbligo di partecipazione a un percorso di inserimen-

to lavorativo o di inclusione sociale; 2.2 Esonero dagli obblighi); 3 Persone tenute alla stipula del patto per il lavoro; 4 Obbligo di stipula del patto per il lavoro (articolato in: 4.1 Convocazione; 4.2 Primo appuntamento; 4.3 Persone che hanno già in corso misure di politica attiva); 5 Obblighi in capo ai beneficiari tenuti a sottoscrivere il patto per il lavoro; 6 Sanzioni per i beneficiari del RdC tenuti alla stipula del patto per il lavoro.

Compiti dei centri per l'impiego; 7 Mancata accettazione di offerte di lavoro congrue (articolato in: 7.1 Offerta di lavoro; 7.2 Congruità dell'offerta; 7.2.1 Coerenza con esperienze e competenze maturate e durata della disoccupazione; 7.2.2 Distanza del luogo di lavoro

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

dalla residenza del beneficiario di RdC; 7.2.2.1 Casi particolari; 7.2.3 Retribuzione; 7.2.4 Tipologia contrattuale; 7.2.5 Orario di lavoro; 7.3 Verifica del giustificato motivo; 7.4 Sanzioni relative a beneficiari del RdC che siano anche percettori di NASpI); 8 Altre sanzioni collegate con obblighi nei confronti dei servizi per l'impiego (articolato in: 8.1 Altre cause di decadenza; 8.1.1 Mancata effettuazione della DID o mancata sottoscrizione del patto per il lavoro; 8.1.3 Rifiuto di aderire ai progetti di utilità collettiva; 8.2.1 Mancata presentazione alle convocazioni; 8.2.2 Mancata presentazione alle iniziative di orientamento; 8.3 Verifica del giustificato motivo).

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze - Decreto 25 novembre 2019, n. 371: individuazione, per l'anno 2020, dei settori e professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna

Con riferimento alle agevolazioni previste per l'assunzione di "lavoratori svantaggiati" di cui al Regolamento UE 651/2014, il decreto ministeriale in esame individua per l'anno 2020 i settori e le professioni del settore privato caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera "almeno del 25%" la disparità media uomo-donna secondo le rilevazioni ISTAT. Ciò ai fini della concessione degli incentivi di cui all'art. 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92

(riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 12 mesi in caso di assunzione a termine e per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato) relativi alle assunzioni di donne disoccupate da almeno 6 mesi. Sia per i settori che per le professioni, il decreto precisa che il tasso di disparità medio rilevato dall'ISTAT per l'anno 2018 è pari al 9,3%; pertanto, la soglia al di sopra della quale un settore o una professione registrano un tasso di disparità superiore di alme-



no il 25% al valore medio si colloca all'11,6%.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 2, punto 4, lettera f) del citato Regolamento UE 651/2014 rientra nella tipologia di "lavoratore svantaggiato" chi è "occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato".

Legge 27 dicembre 2019, n. 160: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022". (Legge di bilancio 2020)

(Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30/12/2019)

Tra le principali misure in materia di lavoro per favorire l'occupazione, specialmente giovanile, contenute nella legge di bilancio 2020 si ricordano:

- comma 8, sgravio contributivo del 100% per 3 anni in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, per l'assunzione di giovani con contratti di apprendistato di primo livello (per

la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) stipulati nell'anno 2020;

- comma 10, l'esonero contributivo del 50% introdotto dal comma 100 dell'art. 1 della legge di bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205) per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani che non abbiano compiuto il 35° anno di età

(ai sensi del comma 102 della legge n. 205/2017) e non siano stati precedentemente occupati a tempo indeterminato, viene esteso alle assunzioni effettuate entro il 31.12.2020;

- comma 11, viene reso strutturale dall'1.1.2020 l'incentivo nei confronti dei datori di lavoro privati (consistente nell'esonero contributivo per 12 mesi entro un limite massimo di 8.000 euro) per l'assunzione di lavorato-

ri con laurea magistrale conseguita tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con votazione di 110 e lode e votazione media ponderata non inferiore a 108/1109, entro la durata legale del corso di studi e prima dei 30 anni di età, nonché di soggetti in possesso di dottorato di ricerca ottenuto prima dei 34 anni di età tra l'1.1.2018 e il 30.6.2019 (c.d. *bonus* eccellenze, vedi legge n. 145/2018, art. 1, commi 706 e segg.).

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 46 del 6/12/2019: "Convenzione INPS, INL - CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria. Istruzioni operative"



La firma della convenzione tra INPS, INL, CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL E UIL

Si fa riferimento alla Convenzione triennale, siglata il 19.9.2019, con cui Confindustria, CGIL, CISL e UIL, in attuazione del Testo unico (T.U.) sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 (modificato dall'accordo del 4 luglio 2017), hanno rinnovato l'affidamento all'INPS del servizio di "raccolta, elaborazione e comunicazione del numero delle deleghe sindacali rilasciate, per ciascun ambito di applicazione dei contratti

Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno rinnovato l'affidamento all'INPS del servizio di "raccolta, elaborazione e comunicazione del numero delle deleghe

collettivi nazionali di lavoro (CCNL) riconducibili all'area di rappresentanza di Confindustria, ai fini della certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria". La stessa Convenzione affida all'INPS e all'INL l'attività di raccolta dei dati elettorali relativi alle elezioni delle RSU nelle aziende private dove si applicano i CCNL riconducibili all'area Confin-

dustria. Sempre all'INPS, inoltre, viene affidata l'attività di ponderazione del dato associativo con il dato elettorale. Con riguardo alla raccolta del dato elettorale, si segnala che la Convenzione 19.9.2019 prevede la creazione sul portale INPS di una sezione dove le sedi territoriali INL inseriranno i risultati del rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie trasmessi dalle commissioni elettorali.

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

Si tratta di una decontribuzione in favore dei datori di lavoro, esclusi i premi INAIL, per 12 mesi ed entro il limite massimo di 8.060 euro, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione (da effettuare tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2020, mentre l'agevolazione andrà fruita entro

il 28 febbraio 2022), per assunzione di disoccupati, anche percettori di reddito di cittadinanza, con le seguenti caratteristiche: a) lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 24 anni; b) lavoratori con 25 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Il contratto di la-

voro può essere a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o di apprendistato professionalizzante. Con riguardo alla condizione di disoccupazione, il decreto richiama l'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015, il cui comma 1 segnatamente recita: "1. Sono considerati disoccupati i

soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (...), la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego".

L'ACCORDO INTERCONFEDERALE CIFA-CONFSAL PER UN NUOVO MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Verso una terza via della contrattazione collettiva?



Magda Trotta
Cnel

L'intesa traccia le linee di indirizzo per i futuri accordi in grado di interpretare i profondi cambiamenti in atto nel mercato del lavoro

A fine ottobre la Confederazione Italiana Federazioni Autonome (CIFA) e la Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori (CONFSAL), hanno siglato un accordo per la promozione di un nuovo modello di relazioni industriali, il contrasto al *dumping* contrattuale e salariale e la definizione di un nuovo modello di rappresentatività sindacale. L'accordo traccia le linee di indirizzo per i futuri accordi collettivi e rinnova l'impegno delle parti a definire un moderno modello di contrattazione collettiva in grado di interpretare al meglio i profondi cambiamenti in atto nel mercato del lavoro. Il sistema contrattuale proposto, articolato su due livelli - nazionale e azien-

dale o territoriale - continua a riconoscere alla contrattazione nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro. Tuttavia, le parti firmatarie dichiarano di ritenere opportuno il superamento dell'uniformità della contrattazione di primo livello e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, potenziata e opportunamente regolata, possa diventare lo strumento con il quale colmare le differenziazioni produttive e perseguire un necessario riallineamento tra costo del lavoro e produttività. La contrattazione decentrata viene anche ritenuta lo strumento più idoneo per sostenere le piccole

e piccolissime imprese nella realizzazione di progetti comuni di innovazione, oltre che il livello al quale demandare l'individuazione delle specifiche soluzioni in grado di rispondere al meglio alle esigenze di imprese e lavoratori. L'idea è di favorire il decentramento della contrattazione collettiva per un più stretto collegamento tra impresa e lavoratore, prerequisito necessario per contrattare - in maniera partecipata - i temi di fondamentale importanza per i lavoratori: salario di produttività, formazione e *welfare* aziendale. L'obiettivo più generale e strategico è raggiungere gli obiettivi di produttività indispensabili al rilancio del sistema produttivo

del nostro Paese.

Elemento fortemente innovativo dell'accordo è quello che riguarda la previsione di accordi intersettoriali, una concreta risposta alle esigenze di semplificazione e riduzione del numero di CCNL. L'intersectorialità consentirebbe di rendere omogenei salari e condizioni di lavoro fra più settori e sarebbe giustificata anche alla luce dei mutati assetti economici e produttivi, nonché della necessità di regolamentare per macro aree produttive¹ i rapporti di lavoro di piccole e piccolissime imprese operanti in diversi settori, ma sempre più frequentemente interconnesse tra loro da logiche di filiera o mediante piattaforme tecnologiche.

Le Parti, nel rinnovare il reciproco impegno a non sottoscrivere accordi e contratti collettivi che possano direttamente o indirettamente favorire forme di *dumping* salariale, si impegnano a promuovere una contrattazione collettiva di qualità, che non operi alcuna compressione dei diritti retributivi dei lavoratori. Il tema della qualità è connesso al riconoscimento della legittimazione a sottoscrivere accordi collettivi. Secondo CIFA e CONFISAL tale legittimazione non può essere fondata sul solo criterio di misurazione della rappresentatività, che rischia di porsi in un'ottica di contrasto del pluralismo sindacale garantito dall'articolo 39 della Costituzione. La soluzione proposta guarda soprat-

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

tutto alla "qualità" della contrattazione, perché il requisito numerico della maggiore rappresentatività, anche in termini comparativi, non può essere un indice di "qualità certa" della contrattazione. Perciò, nel rispetto del pluralismo sindacale, tutti i soggetti sindacali

in possesso della maggiore rappresentatività devono poter liberamente sottoscrivere accordi e contratti collettivi, purché rispettino le regole condivise e purché gli accordi contengano elementi oggettivi dai quali sia possibile evincere parametri di qualità della contrattazione collettiva. La strada proposta per raggiungere l'obiettivo è di intraprendere azioni condivise che portino a individuare *standard* minimi da rispettare nei contenuti della contrattazione, affidando peraltro al CNEL il ruolo di soggetto terzo preposto alla vigilanza del rispetto dei parametri minimi individuati. Al Consiglio verrebbe attribuita la funzione di rilasciare, in caso di parere positivo ove sia riconosciuto il rispetto dei parametri, una sorta di "bollino di qualità" in merito all'applicabilità di ciascun CCNL.

Le parti auspicano l'apertura di un tavolo di discussione in seno al CNEL, aperto alle sigle maggiormente rappresentative, sui contenuti della contrattazione collettiva e sulle azioni da intraprendere per definire in tempi brevi un siste-

ma di certificazione dei CCNL, finalizzato principalmente ad arginare il fenomeno del *dumping* contrattuale.

Le Parti individuano precisi indicatori di qualità della contrattazione collettiva: livelli retributivi non orientati al ribasso rispetto alla media dei settori o non inferiori ad un salario minimo fissato per legge; rispetto dei diritti fissati dalla legge; capacità di prevedere tutele aggiuntive per il lavoratore quali formazione e *welfare*; presenza di uno strutturato sistema bilaterale grazie al quale dare attuazione alle disposizioni contenute nell'accordo per tutelare e assistere imprese e lavoratori nella quotidianità dei rapporti di lavoro; rappresentanza in seno al CNEL della sigla sindacale firmataria del CCNL.

La formazione viene considerata fattore imprescindibile e "caratterizzante" di tutte le fasi del rapporto di lavoro, per poter essere, al tempo stesso, strumento di tutela del lavoratore dal rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro, e di costante adeguamento delle competenze, al



Il Presidente Treu, secondo da sinistra, alla presentazione dell'accordo. Foto Agenzia Dire

fine di garantire elevati standard di produttività e competitività aziendale. Al fondo interprofessionale per la formazione continua viene demandato il compito di definire strumenti di finanziamento per lo svolgimento delle attività formative.

Le parti si preoccupano di favorire e migliorare il rapporto tra il mondo dell'istruzione e della formazione e quello del lavoro, impegnandosi a promuovere azioni specifiche per favorire il dialogo tra scuola, università e imprese, a sostegno di un'occupazione giovanile di qualità e a favore dell'istituzione di una "Banca delle competenze", avente la finalità di recuperare gli antichi mestieri ad elevate abilità manuali non sostituibili dalle macchine.

Considerando la bilateralità un valore importante, espressione di un modello sindacale non più conflittuale ma partecipativo, le Parti riconoscono agli enti bilaterali la importante funzione di strumento di partecipazione sociale e condividono l'esigenza che il proprio sistema di relazioni industriali debba caratterizzarsi per la presenza di una strutturata bilateralità confederale.

È stato affermato² che CIFA e CONFSAL hanno dato vita a un'intesa di valore, innovativa e capace di interpretare il cambiamento economico, sociale e culturale in corso e che i CCNL sottoscritti da questi soggetti siano da collocare "in una posizione alternativa, seppur non subalterna, rispetto ai cosiddetti contratti le-

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

ader, e assolutamente distante da qualsiasi forma di *dumping* contrattuale, risultato ben riuscito di una <<terza via>> fatta di innovazione e qualità della contrattazione collettiva.

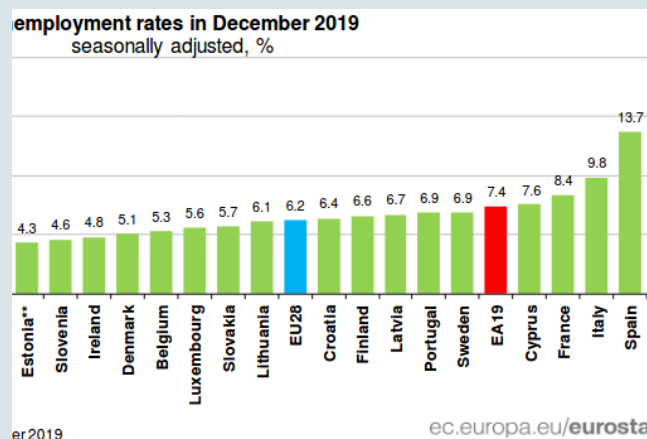
Note

1. La proposta si pone in un'ottica diversa da quella dell'Accordo Interconfederale sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 28 febbraio 2018, nel quale le Parti si rendono disponibili a effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria ...Tale ricognizione potrà consentire alle Parti, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività d'impresa.

2. Salvatore Vigorini, Il contenuto innovativo dei contratti autonomi virtuosi, in La terza via della contrattazione collettiva. Nuove opportunità per imprese e lavoratori, Wolters Kluwer 2019.

Disoccupazione in Europa, Italia indietro

Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle



Secondo i dati più recenti resi disponibili da Eurostat, a gennaio 2020 il tasso di disoccupazione dei Paesi della zona euro è sceso di 0,4 punti percentuali rispetto allo stesso mese del 2019 (7,4 contro 7,8%), confermando la *performance* di dicembre 2019. Si registra in tal modo il minimo storico della zona euro da maggio 2008. In questo quadro positivo, tuttavia, non brilla il contributo dell'Italia, dove il tasso di disoccupazione a gennaio 2020 si è mantenuto al 9,8%, conservando la posizione meno favorevole dopo Grecia e Spagna. Nella EU a 27, inoltre, il tasso medio di disoccupazione a gennaio è risultato pari al 6,6%, anche in questo caso migliorando il risultato dello stesso mese dell'anno precedente. Vale forse la pena dedicare un sia pur breve cenno anche al commento ai dati sull'occupazione femminile (età compresa tra 20 e 64 anni) nell'Unione europea (UE). Al riguardo, Eurostat (6 marzo 2020) sottolinea come nel 2018 il tasso di occupazione delle donne fosse al 67%, (80% in Svezia), con un aumento medio di un punto percentuale rispetto all'anno precedente e di 5 punti percentuali rispetto al 2008, ma ancora di 12 punti inferiore al corrispondente tasso per gli uomini della stessa età (sebbene nel 2008 il divario risultasse pari a 15 punti percentuali). Anche il tasso di disoccupazione femminile è ancora superiore al tasso di disoccupazione maschile. Nel 2019 era del 7,1%, superiore a quello per gli uomini che era del 6,4%. Tra gli Stati membri dell'UE, il tasso di disoccupazione femminile oscillava dal 16,0% della Spagna al 2,4% della Repubblica Ceca.



IL NUOVO CCNL BANCARI PUNTA SU INNOVAZIONE, FLESSIBILITÀ E SOLIDARIETÀ SOCIALE

Marco Biagiotti
Cnel

Tra i temi che
caratterizzano
il nuovo
accordo,
spicca
quello
sui riflessi
dei processi
tecnologici
e dei conseguenti
cambiamenti
organizzativi

Con il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle imprese creditizie¹, sottoscritto il 19 dicembre 2019 da ABI per la parte datoriale e da FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB per la parte sindacale, sono state introdotte numerose (ed in diversi casi significative) modifiche al precedente accordo nazionale siglato il 31 marzo 2015. Fra i temi salienti che caratterizzano il nuovo accordo, si segnala innanzitutto quello concernente i riflessi dei processi di innovazione tecnologica e dei conseguenti cambiamenti organizzativi, che attraversa carsicamente l'intero corpus contrattuale emergendo in più punti sotto diverse forme. Un primo esempio si può rinvenire nel comma 2 dell'art. 9, dove si prevede l'attivazione entro il 30 giugno 2020 di un gruppo di lavoro paritetico per va-

lutare eventuali modifiche da introdurre nelle discipline del "Fondo per l'occupazione" (FOC) e del "Fondo di solidarietà per la riconversione e la riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito", con specifico riguardo alle novità introdotte dalle recenti norme sul cosiddetto contratto di espansione. Si ricorda che le disposizioni relative alla disciplina, al funzionamento e agli obiettivi del contratto di espansione sono contenute nell'art. 26-*quater* del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (G.U. - Serie generale - n. 100 del 30 aprile 2019), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (G.U. n.151 del 29-6-2019 - Suppl. Ordinario n. 26). Per un approfondi-

mento sui contenuti della norma richiamata si rimanda al Notiziario CNEL dell'Archivio contratti n. 33, novembre 2019, pp. 23 e seguenti².

Nel solco di una gestione responsabile e condivisa dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro legati all'introduzione delle nuove tecnologie (e alle conseguenti "nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa") si può senz'altro collocare anche il successivo art. 11, concernente la disciplina del lavoro agile che, peraltro, già da alcuni anni trova spazio nel settore bancario grazie ad alcuni importanti accordi aziendali come, ad esempio, nel caso del gruppo Intesa Sanpaolo. Richiamandosi alle indicazioni fornite negli articoli da 18 a 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il CCNL in esame definisce limiti e modalità di svolgimento delle prestazioni in regime

di *smart working*, lasciando tuttavia alla contrattazione di secondo livello (aziendale/di gruppo) un margine di adattabilità a specifiche esigenze per quanto riguarda la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso, il limite massimo delle giornate mensili³. Con specifico riguardo al tema - correlato non solo all'attività degli *smartworkers*, ma, più in generale, al crescente impiego delle nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro - dei limiti di svolgimento dell'attività lavorativa, mette conto segnalare il rimando al rispetto dei limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL per quanto riguarda l'effettuazione della prestazione in "modalità agile", ivi comprese le regole in materia di pause e riposo e, soprattutto, le successive previsioni contrattuali sul diritto alla disconnessione. Sembra interessante, al riguardo, evidenziare come le Parti firmatarie abbiano voluto conferire una speciale enfasi al tema della disconnessione, dedicando uno specifico articolo del CCNL (l'art. 30) al bilanciamento tra esigenze di flessibilità operativa e vita privata dei lavoratori. Per quanto concerne, in particolare, le comunicazioni di lavoro, il nuovo accordo nazionale prevede che l'obbligo di connessione al sistema informativo aziendale sia limitato all'orario di lavoro contrattualmente stabilito e che la ricezione di comunicazioni aziendali nei periodi di disconnessione non implichi l'obbligo di

Sembra interessante come le Parti firmatarie abbiano voluto conferire una speciale enfasi al tema della disconnessione

attivazione del lavoratore prima della ripresa dell'attività lavorativa. [vedi box nel riquadro]. Un ulteriore segnale di attenzione alla necessità di governare in modo condiviso gli impatti dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro nelle imprese del settore bancario è rappresentato dall'istituzione di un apposito "Comitato nazionale bilaterale e paritetico" (art. 29), con funzione di "monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione", anche ai fini dell'individuazione di "nuove mansioni e figure professionali" e del loro successivo inquadramento "nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi". Le eventuali nuove figure professionali individuate nella contrattazione di secondo livello - "fermi restando gli ambiti di competenze fra i livelli della contrattazione"⁴ - dovranno acquisire il parere favorevole del neo-istituito Comitato, le cui competenze a livello nazionale si

L'Art. 30 dell'accordo di rinnovo

Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, sottoscritto il 19.12.2019



Art. 30 - Disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

affiancano (ma non si sovrappongono) a quelle del "Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale" previsto dall'art. 26 del precedente CCNL⁵.

Sotto il profilo qualitativo, la valenza del nuovo CCNL è esaltata dalle clausole ascrivibili al tema della *flexsecurity* - migliorative della disciplina contrattuale preesistente o, in qualche caso, innovative del tutto - volte a contemperare le esigenze personali, familiari e sociali dei lavoratori con gli obiettivi di produttività, competitività ed efficacia delle imprese che operano nel settore. Fra le più importanti, piace qui ricordare la possibilità di fruire dei 3 giorni annui di permesso retribuito di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 anche in caso di ricovero del figlio, del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero⁶.

Quanto ai periodi di congedo non retribuito, previsti dal comma 2 del medesimo art. 4 per prestare assistenza a familiari affetti da gravi patologie, il nuovo CCNL prevede che la loro concessione possa essere legata alla necessità di assistere figli in condizioni di disagio per bullismo, tossicodipendenza o anoressia/bulimia. Sempre in chiave di sostegno alla genitorialità va segnalata la modifica all'art. 59 del CCNL 31.3.2015, concernente la fruizione di congedi retribuiti al lavoratore padre in occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento dei figli: si tratta di 7 giorni di permesso fruibili sino al 5° mese dall'evento. Al riguardo, è bene ricordare

Il nuovo CCNL prevede che la concessione dei periodi di congedo retribuito possa essere legata alla necessità di assistere figli in condizioni di disagio per bullismo, tossicodipendenza o anoressia/bulimia

che l'art. 1, comma 342, lettera b) della legge di bilancio 2020 (legge 27 dicembre 2019, n. 160) ha elevato da 5 a 7, a decorrere dall'1.1.2020, il numero dei giorni di congedo obbligatorio per nascite, adozioni o affidamenti in favore dei padri lavoratori dipendenti, migliorando così le previsioni dell'art. 1, c. 278, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019). Infine, dedichiamo un cenno all'art. 23 del nuovo CCNL, finalizzato alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro in chiave di solidarietà sociale. Si tratta delle "linee guida" per istituire la c.d. Banca del tempo nelle aziende/gruppi che non si siano ancora dotati di una propria regolamentazione in merito. Alimentata grazie

al "versamento volontario da parte di lavoratrici/lavoratori di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi ex festività e banca delle ore nonché di eventuali ulteriori permessi contrattuali" e integrata da "ulteriori dotazioni a carico delle Aziende", la Banca del tempo costituirà un "bacino annuale di ore di assenza retribuita" (fruibili a giornate intere o con modalità orarie frazionate) a disposizione di lavoratori che ne faranno richiesta dopo aver esaurito le proprie "dotazioni personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti", per fronteggiare gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari. In tal modo, viene ricondotta al CCNL la previsione di un istituto di elevato profilo sociale, già sperimentato con successo nel settore in sede decentrata (come, ad esempio, nel caso dell'accordo Unicredit del 13 aprile 2018).

Note

1. "Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali", con scadenza fissata al 31 dicembre 2022.
2. Il numero citato del Notiziario è consultabile al seguente link: https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2019/6e2aa131-f71c-430a-b2c1-04a25f357ca8/Notiziario_Archivio_Contratti_CNEL%2033_2019.pdf
3. L'art. 11 in esame fissa in 10 giornate mensili il numero massimo delle giornate di prestazione lavorativa in modalità agile, "salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo".
4. L'art. 6, comma 1, del "Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie,

finanziarie e strumentali", sottoscritto il 31 marzo 2015, prevede che la contrattazione di secondo livello (aziendale o di gruppo) si svolga per le materie "delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge". Il successivo comma 2 aggiunge che i contratti collettivi aziendali o di gruppo possono definire, al verificarsi di determinate circostanze, "specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro". L'art. 28, c. 13, elenca le materie demandate: 1) premio aziendale; 2) garanzie volte alla sicurezza del lavoro; 3) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro; 4) assistenza sanitaria; 5) previdenza complementare. Ad esse si aggiungono (c. 14) le "eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia".

Il testo del CCNL 31.3.2015 è disponibile presso l'Archivio CNEL dei contratti collettivi di lavoro al seguente link:

<https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2015/fbdafd94-e2c9-48d2-9998-a7ba42fa203e/17347.pdf>

5. In particolare, nell'art. 26 del CCNL 31.3.2015 l'alinnea intitolato "Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale", al comma 1, prevede: "E' istituito fra le parti un Cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, delle connesse declaratorie e degli eventuali profili professionali esemplificativi, allo scopo di rendere più flessibile la vigente disciplina, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore".

6. L'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"), recante "Congedi per eventi e cause particolari" così recita al comma 1: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.



La firma del "Patto per il Sud" del 14 ottobre 2019 - Foto archivio CISL

Dal rilancio del Mezzogiorno passa la ripresa economica del Paese

Magda Trotta

Cnel

Guarda al Sud e al suo rilancio economico e sociale come opportunità di crescita dell'intero Paese l'Accordo per un "Patto per il Sud", sottoscritto il 14 ottobre 2019 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. Le Parti firmatarie, che ritengono urgente il rilancio di una politica di sviluppo economico, occupazionale e sociale del Mezzogiorno per la coesione territoriale dell'intero Paese, condividono la convinzione che l'Italia potrà intraprendere un percorso stabile di crescita solo a condizione di un forte rilancio socioeconomico del Sud, segmento importante dell'economia nazionale, ma ancora caratterizzato da forti ritardi e notevoli squilibri.

Per la sua posizione strategica al centro del bacino euromediterraneo, il Mezzogiorno ben si presta a diventare una piattaforma

logistica e infrastrutturale di prim'ordine. Necessario, perciò, per Confindustria e sindacati confederali, uno sforzo maggiore per la promozione di investimenti - pubblici e privati - orientati a innovazione, sostenibilità, potenziamento delle infrastrutture, competitività, inclusione sociale e miglioramento dei servizi pubblici per cittadini ed imprese.

L'azione da intraprendere deve avere quali obiettivi prioritari la determinazione delle condizioni per lo sviluppo economico, sociale ed occupazionale del Meridione; la moltiplicazione del numero e dei risultati delle imprese caratterizzate da alto contenuto di innovazione, investimenti e conoscenza che possano impiegare lavoratori con alte qualifiche; il miglioramento della qualità della vita dei cittadini che vivono in territori

svantaggiati.

Cinque gli ambiti di lavoro prioritari individuati: 1) creazione di nuova occupazione, soprattutto giovanile e femminile; 2) innovazione e irrobustimento del tessuto produttivo; 3) rafforzamento del sistema di istruzione e formazione; 4) sviluppo dei territori, a partire dall'offerta di infrastrutture e servizi pubblici; 5) miglioramento della capacità amministrativa.

In relazione al primo ambito viene evidenziato che solo la creazione di nuove e maggiori opportunità di lavoro - soprattutto a beneficio di giovani e donne - generate da uno sviluppo sostenibile e dal rafforzamento dei servizi pubblici, può servire a contrastare efficacemente povertà e abbandono dei territori. Per conseguire un obiettivo di questo tipo, occorrono investi-

5 le aree di intervento del Patto per il Sud sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil

menti - pubblici e privati - per la creazione di nuovo lavoro, a partire da quello che può essere generato tanto nell'ambito di nuovi settori, come quello della *Green Economy*, tanto in quelli ad alta rilevanza sociale, come istruzione e sanità. Sono, tuttavia, necessarie anche altre condizioni quali il miglioramento degli strumenti di incentivo all'occupazione stabile, da orientare in via prioritaria al tempo pieno; la diffusione di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; un più efficace sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori, con particolare riguardo a quelle che sono richieste da processi produttivi ad alto contenuto di innovazione.

Ulteriori condizioni necessarie al rilancio del Mezzogiorno sono ravvisate: nell'innovazione; nella sostenibilità; nell'irrobustimento del tessuto produttivo del Mezzogiorno anche attraverso la promozione della crescita dimensionale delle imprese, da conseguire utilizzando anche strumenti come il credito d'imposta per gli investimenti e la garanzia pubblica; nell'apertura internazionale; nel potenziamento della relazione tra università e imprese, per favorire trasferimento tecnologico e digitalizzazione dei processi produttivi; nel rilancio degli investimenti pubblici per rafforzare dotazione e qualità delle infrastrutture meridionali, a partire da quelle relative a trasporto, logistica, mobilità, tutela dell'ambiente e dell'asset-

Una rinnovata politica di sviluppo non può prescindere dal rilancio e dalla riqualificazione della spesa pubblica nel Mezzogiorno

to del territorio, ma senza trascurare quelli per il miglioramento dei servizi alle imprese e ai cittadini. Funzionale al miglioramento della vita dei cittadini e all'innalzamento delle competenze è il previsto rafforzamento del sistema di istruzione e di formazione nel Mezzogiorno, da perseguire attraverso un piano che fissi obiettivi di miglioramento a medio termine per l'innalzamento delle competenze, la riduzione dell'abbandono scolastico, il rafforzamento dell'istruzione tecnica e universitaria e l'ampliamento del tempo pieno e dei servizi educativi dell'infanzia. Neppure sfugge alle Parti firmatarie dell'accordo in esame il fatto che una Pubblica Amministrazione in grado di offrire a cittadini e imprese servizi di buon livello è precondizione essenziale per sostenere e garantire il rilancio economico di territori svantaggiati da

un lato e, dall'altro, migliorare la qualità di vita dei cittadini. In tale ottica si auspica l'ampliamento della capacità progettuale e il rafforzamento delle pubbliche amministrazioni meridionali per garantire i livelli essenziali delle prestazioni nei servizi, primi fra tutti istruzione e sanità, attraverso lo strumento della formazione degli operatori e il potenziamento delle dotazioni strumentali e degli organici con un piano di assunzioni stabili, ma anche con specifici piani di rafforzamento amministrativo e organizzativo.

Poiché una rinnovata politica di sviluppo non può prescindere dal rilancio e dalla riqualificazione della spesa pubblica nel Mezzogiorno, le Parti indicano anche le fonti dalle quali reperire le risorse economiche necessarie a finanziare gli interventi previsti: sia attraverso un riequilibrio della spesa ordinaria¹; sia attraverso l'incremento, l'accelerazione e il miglioramento della spesa aggiuntiva, tanto nazionale, quanto comunitaria, agendo anche sulle capacità delle amministrazioni pubbliche di utilizzare le risorse dei Fondi strutturali e del Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC). Per la definizione della complessa strategia prevista dall'Accordo, le Parti segnalano la necessità di definire una *governance* multilivello, inclusiva degli interessi socio-economici, al fine di contribuire al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia degli interventi e propongono l'istituzione di un "Tavolo permanente tra

Autorità politica, Regioni e Confindustria CGIL CISL UIL", avente il compito di accompagnare, a livello nazionale, sovra-regionale e regionale, la corretta attuazione della strategia, anche condividendo le modalità di monitoraggio e valutando le necessità e/o opportunità di aggiustamento programmatico e progettuale. In ultimo, le Parti convergono sulla necessità di procedere ad una ricognizione dei Patti attuativi del cd. *Masterplan* per il Sud² al fine di verificarne la coerenza con le priorità indicate nell'Accordo, lo stato di avanzamento procedurale e le eventuali difficoltà amministrative, anche allo scopo di promuovere eventuali modifiche.

Note

1. Dal punto di vista finanziario, viene anche segnalata la necessità di dare attuazione al dettato di cui all'art. 7-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243 ("Interventi urgenti per la coesione sociale e territoriale, con particolare riferimento a situazioni critiche in alcune aree del Mezzogiorno"), convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18, secondo cui la spesa pubblica finalizzata alla crescita e al sostegno agli investimenti deve essere proporzionale alla popolazione residente (c.d. "Regola del 34%", stante la percentuale di popolazione residente nelle regioni meridionali rispetto al totale nazionale), estendendola al complesso del settore pubblico allargato.

2. Si tratta del Piano cornice nell'ambito del quale il governo definisce e predispone, con le amministrazioni regionali e le città metropolitane del Mezzogiorno, specifici Piani strategici e operativi, mediante appositi accordi interistituzionali. I 15 Patti per il Sud definiti nell'ambito del Masterplan (e finanziati a valere sul Fondo Sviluppo e Coesione) riguardano 8 Regioni (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna) e 7 Città Metropolitane (Napoli, Bari, Reggio Calabria, Palermo, Catania, Cagliari e Messina).

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Il 59% dei 10.666 contratti attivi si propone obiettivi di redditività, il 56% prevede misure di welfare aziendale.



Mario D. Roccaro
Cnel

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 18 febbraio scorso, 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 Intermini-

nisteriale 25 marzo 2016, ammontano a 53.922. Nello specifico alla data del 14 febbraio 2020, i contratti tuttora attivi sono 10.666, dei quali 7.988 sono riferiti a contratti aziendali e 2.677 a contratti territoriali. A sua volta il report ministeriale chiarisce che

dei 10.666 contratti attivi, 8.218 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.292 di redditività, 4.866 di qualità, mentre 1.247 prevedono un piano di partecipazione e 6.030 prevedono misure di welfare aziendale.

Per le 10.666 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente: 80% Nord, 14% Centro, 6% al Sud.

Come già osservato in occasione dei precedenti report appare evidente, la maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno la propria sede legale al Nord (8.275) e, di questi il 92 % è concentrato in sole quattro regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto). Infine una 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.

Al 14 febbraio 2020, i contratti attivi sono 10.666, dei quali 7.988 riferiti ad accordi aziendali e 2.677 territoriali

| Regione ItL | Aziendale | Territoriale | Totale |
|-------------------|--------------|--------------|---------------|
| 01-PIEMONTE | 842 | 82 | 924 |
| 02-VALLE D'AOSTA | 12 | | 12 |
| 03-LOMBARDIA | 2.383 | 173 | 2.556 |
| 04-BOLZANO | 52 | 25 | 77 |
| 04-TRENTO | 118 | 8 | 126 |
| 05-VENETO | 857 | 36 | 893 |
| 06-FRIULI | 229 | 19 | 248 |
| 07-LIGURIA | 167 | 20 | 187 |
| 08-EMILIA ROMAGNA | 1.261 | 1.991 | 3.252 |
| 09-TOSCANA | 468 | 188 | 656 |
| 10-UMBRIA | 102 | 7 | 109 |
| 11-MARCHE | 139 | 9 | 148 |
| 12-LAZIO | 553 | 82 | 635 |
| 13-ABRUZZO | 152 | 4 | 156 |
| 14-MOLISE | 16 | | 16 |
| 15-CAMPANIA | 218 | 7 | 225 |
| 16-PUGLIA | 116 | 10 | 126 |
| 17-BASILICATA | 29 | 3 | 32 |
| 18-CALABRIA | 70 | 2 | 72 |
| 19-SICILIA | 123 | 10 | 133 |
| 20-SARDEGNA | 81 | 1 | 82 |
| totale | 7.988 | 2.677 | 10.666 |

Tabella distribuzione territoriale dei contratti attivi

[clicca qui](#)
per approfondimento online

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti

Numero CCNL vigenti depositati al CNEL

Andamento temporale



I CONTRATTI VIGENTI SONO 922 IL 59% È SCADUTO

dic. 2012 dic. 2013 dic. 2014 dic. 2015 dic. 2016 dic. 2017 dic. 2018 dic. 2019

Raffaella Ambroso
Gerardo Cedrone
Cnel

Nel quarto trimestre del 2019 sono stati depositati al CNEL 60 accordi relativi alla contrattazione nazionale. Di questi, 16 costituiscono nuove accessioni, vale a dire contratti stipulati per la prima volta, oppure non ancora registrati al CNEL. Come di consueto il settore in cui si conta il maggior numero di accordi catalogati nel periodo è quello del Commercio, che raggiunge i 244 CCNL vigenti.

Le tabelle e i grafici elaborati con i dati al 31 dicembre 2019 consentono di analizzare più in dettaglio i CCNL registrati nell'ultimo trimestre del 2019, nonché i contenuti complessivi dell'Archivio CNEL al 31 dicembre 2019.

Abbiamo in particolare ritenuto interessante confrontare i dati relativi ai CCNL vigenti presenti in Archivio con quelli

dell'anno precedente, ripartendoli per settore e calcolando la variazione percentuale intervenuta complessivamente e per ciascuno di essi.

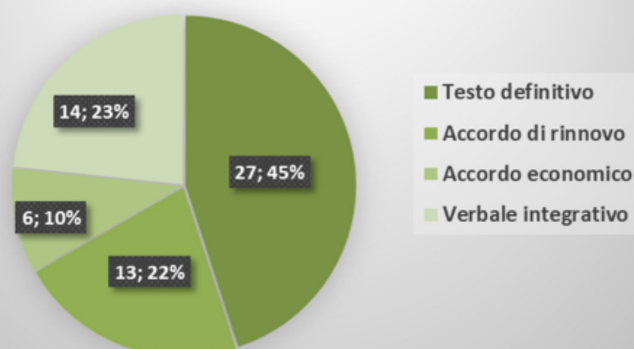
Il numero totale dei CCNL vigenti è passato nell'ultimo anno dagli 888 del dicembre 2018 ai 922 del dicembre 2019, con una variazione complessiva del +3,8%. Ma se si esaminano i dati per categoria contrattuale si registrano nella numerosità dei contratti nazionali vigenti aumen-

ti cospicui - come nel caso dei Metalmeccanici (+16,1%) - o evidenti diminuzioni - come nel caso del Credito e Assicurazioni (-9,7%) e dei Tessili (-9,4%).

La serie dei dati relativi al numero dei contratti nazionali vigenti depositati al CNEL al 31 dicembre di ogni anno - a partire dal 2012 - consente di rilevare un aumento di oltre il 67% in 7 anni, passando dai 551 CCNL registrati al 31/12/2012 ai 922 del 2019.

Accordi nazionali depositati al CNEL

Distribuzione per tipologia di accordo - 4° trim. 2019



Nel quarto trimestre del 2019 sono stati depositati al CNEL 60 accordi relativi alla contrattazione nazionale

Occorre rilevare che al 31/12/2019 risulta scaduto il 59% (546 CCNL) dei contratti in vigore, 60 solo nel mese di dicembre 2019. I restanti 376 (pari al 41%) sono ancora in corso di validità. Nonostante il continuo monitoraggio dei rinnovi contrattuali per molti dei contratti scaduti, anche da tempo, non si hanno notizie; altri invece risultano scaduti ed effettivamente non ancora rinnovati, nonostante il superamento del periodo di vigenza. Per ulteriori informazioni di dettaglio rispetto ai CCNL vigenti al 31 dicembre 2019 è possibile consultare il 10° report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL, disponibile sul sito www.cnel.it, all'interno

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore e confronto dicembre 2018 - dicembre 2019

| Settori | n° CCNL vigenti | | variazione 2018-2019 |
|---------------------------------|-----------------|------------|-------------------------|
| | dic. 2018 | dic. 2019 | % |
| Agricoltura | 53 | 53 | 0,0 |
| Chimici | 33 | 33 | 0,0 |
| Meccanici | 31 | 36 | 16,1 |
| Tessili | 32 | 29 | -9,4 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 40 | 42 | 5,0 |
| Edilizia | 72 | 75 | 4,2 |
| Poligrafici e Spettacolo | 42 | 43 | 2,4 |
| Commercio | 229 | 244 | 6,6 |
| Trasporti | 66 | 70 | 6,1 |
| Credito e Assicurazioni | 31 | 28 | -9,7 |
| Aziende di Servizi | 43 | 47 | 9,3 |
| Amministrazione Pubblica | 20 | 19 | -5,0 |
| Enti e Istituzioni Private | 110 | 114 | 3,6 |
| Altri vari | 86 | 89 | 3,5 |
| TOTALE | 888 | 922 | 3,8 |

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 4° trim. 2019

| Settori | n° accordi |
|---------------------------------|------------|
| Agricoltura | 1 |
| Chimici | 0 |
| Meccanici | 3 |
| Tessili | 1 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 1 |
| Edilizia | 5 |
| Poligrafici e Spettacolo | 3 |
| Commercio | 17 |
| Trasporti | 7 |
| Credito e Assicurazioni | 0 |
| Aziende di Servizi | 1 |
| Amministrazione Pubblica | 7 |
| Enti e Istituzioni Private | 8 |
| Altri vari | 6 |
| TOTALE | 60 |

della sezione Archivio Contratti. In queste pagine di sintesi quantitative dei contenuti dell'Archivio CNEL abbiamo

inoltre riportato la tabella e i grafici relativi alla sezione Analisi Avanzate (accessibile liberamente dal sito per effettuare

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 31 dicembre 2019

| Settori | numero CCNL vigenti | | |
|---------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | totale | scaduti | non scaduti |
| Agricoltura | 53 | 23 | 30 |
| Chimici | 33 | 25 | 8 |
| Meccanici | 36 | 12 | 24 |
| Tessili | 29 | 23 | 6 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 42 | 23 | 19 |
| Edilizia | 75 | 48 | 27 |
| Poligrafici e Spettacolo | 43 | 33 | 10 |
| Commercio | 244 | 130 | 114 |
| Trasporti | 70 | 39 | 31 |
| Credito e Assicurazioni | 28 | 24 | 4 |
| Aziende di Servizi | 47 | 26 | 21 |
| Amministrazione Pubblica | 19 | 19 | 0 |
| Enti e Istituzioni Private | 114 | 72 | 42 |
| Altri vari | 89 | 49 | 40 |
| TOTALE | 922 | 546 | 376 |

analisi e comparazioni di istituti contrattuali), nonché la tabella che fornisce il quadro dei contenuti complessivi dell'Archivio contratti CNEL al 31 dicembre 2019, comprendendo anche le altre sezioni che raccolgono documentazione contrattuale relativa ad altri livelli di contrattazione, come ad esempio i contratti integrativi (nazionali e decentrati) del settore pubblico, che dal 1° ottobre 2015 vengono trasmessi al CNEL e all'ARAN attraverso una piattaforma unica che ne permette l'invio contestuale alle due amministrazioni. Si segnala che è stata completata l'atti-



vità di raccordo tra i dati relativi ai contratti nazionali presenti nell'Archivio CNEL e i codici attribuiti agli stessi dall'INPS, svolta in collaborazione a partire dallo scorso anno. Si è pertanto conclusa la prima fase di "ripulitura" dei dati presenti nelle due banche dati, che consente attualmente di avere un quadro aggiornato dei CCNL vigenti e di assegnare ad essi in modo univoco un codice CNEL-INPS. Rispetto a tale finalità il numero totale dei CCNL vigenti presenti nell'Archivio CNEL è stato ridimensionato in quanto non si è tenuto conto dei CCNL del settore pubblico e di alcuni accordi economici collettivi.

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

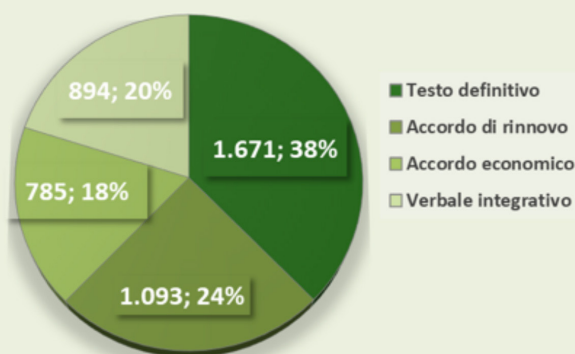
valori assoluti e ripartizione per settore - dicembre 2019

| Settori | n° accordi |
|---------------------------------|--------------|
| Agricoltura | 195 |
| Chimici | 265 |
| Meccanici | 132 |
| Tessili | 298 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 213 |
| Edilizia | 254 |
| Poligrafici e Spettacolo | 338 |
| Commercio | 598 |
| Trasporti | 638 |
| Credito e Assicurazioni | 431 |
| Aziende di Servizi | 259 |
| Amministrazione Pubblica | 373 |
| Enti e Istituzioni Private | 313 |
| Altri vari | 136 |
| TOTALE | 4.443 |

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

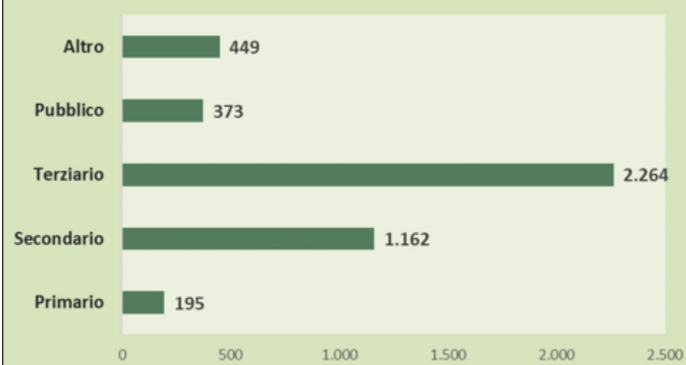
Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - dicembre 2019



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi

dicembre 2019

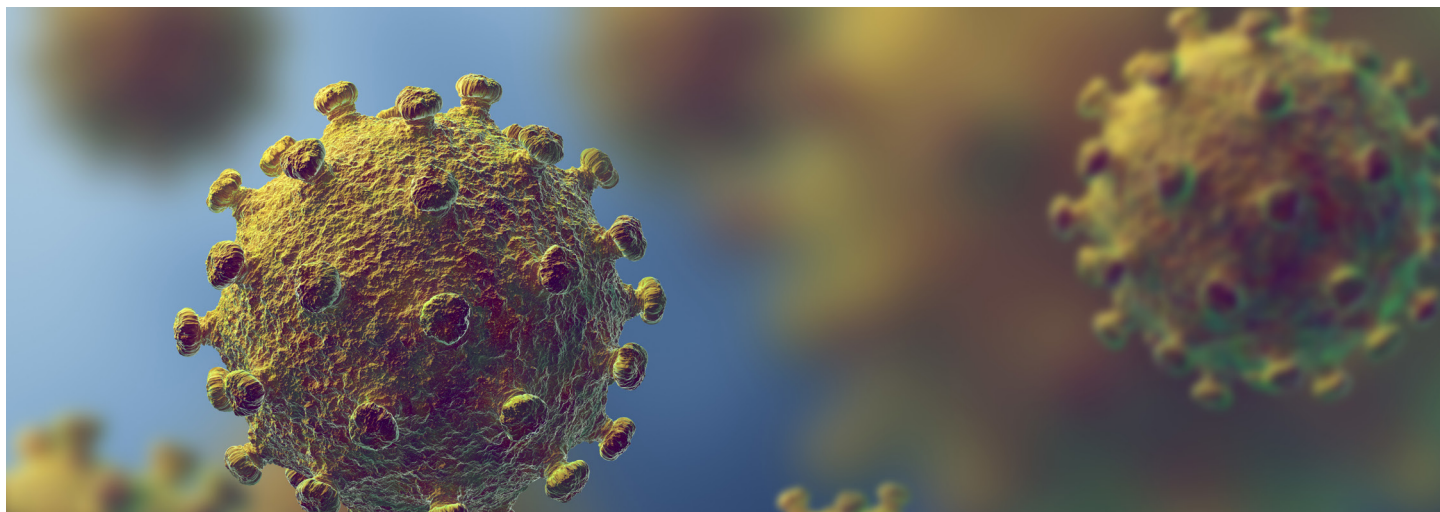


CNEL - ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Struttura e contenuti delle principali sezioni

Aggiornamento al 31 dicembre 2019

| sezione | descrizione della sezione | Totale Accordi |
|--|---|--|
| <u>Contrattazione Nazionale</u> (settori pubblico e privato) | Contiene i CCNL e gli accordi del settore privato (depositati in attuazione dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936) e del settore pubblico. | 5.696 (Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici, Verballi integrativi) |
| - Archivio Corrente | Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo. | 1.824 |
| - Archivio Storico | Vi confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo. | 3.872 |
| CCNL vigenti | E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL | 922 |
| <u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u> (art. 55 del d.lgs. 150/2009) <u>Procedura unificata CNEL- A.Ra.N</u> | Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso la procedura unificata CNEL-A.Ra.N attiva dal 1° ottobre 2015. Sono suddivisi in contratti nazionali integrativi e contratti decentrati integrativi; questi ultimi sono ulteriormente suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento. | 63.554 di cui: 535 Nazionali 63.019 Decentrati (accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015) |
| <u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u> (art. 55 del d.lgs. 150/2009) | Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 fino al 30 settembre 2015, prima dell'entrata in vigore della procedura unificata CNEL-A.Ra.N. | Il lavoro di catalogazione di tutti gli accordi pervenuti (per un totale di 37.776) è terminato a giugno 2017. I documenti sono suddivisi nelle due sottosezioni che seguono in base alla tipologia. |
| - Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente | Contiene i contratti nazionali integrativi sottoscritti a livello di Amministrazione o di Ente. | 281 |
| - Contratti Decentrati integrativi | Contiene gli accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento. | 37.495 |
| <u>Accordi tra Governo e Parti Sociali</u> | Contiene gli accordi stipulati tra Governo e Parti Sociali a partire dal 1981. | 33 |
| <u>Contratti collettivi nazionali quadro - Settore pubblico</u> | Raccoglie in ordine cronologico i Contratti Collettivi Nazionali Quadro relativi al settore pubblico, sottoscritti all'ARAN a partire dall'anno 1996, suddivisi in 4 sottosezioni, in base al contenuto. | 79 |
| <u>Accordi Interconfederali</u> | Raccoglie gli accordi interconfederali, stipulati dal dopoguerra sino ai giorni nostri e depositati dalle associazioni firmatarie o acquisiti successivamente dal Cnel. Sono suddivisi in 5 sottosezioni, in relazione all'argomento trattato. | 420 |
| <u>Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata</u> | Raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego e accordi aziendali del settore privato relativi al periodo 1991-2010. | 4.569 |
| <u>Contratti di Solidarietà</u> | Contiene gli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78. | 1.396 accordi relativi a 881 aziende |



CORONAVIRUS, L'EMERGENZA HA RIVOLUZIONATO IL MODO DI LAVORARE

“Il Coronavirus ha rivoluzionato il modo di lavorare degli italiani. La paura del ‘cigno nero’ ha consentito di dribblare le antiche resistenze al cambiamento ed ora aziende e dipendenti si trovano in un mercato del lavoro “più agile”. In pochi giorni sono cambiate le modalità di lavorare in tutti i settori: dalle scuole alle università passando per alcune delle principali aziende pubbliche e private attive sul territorio nazionale”. Ad analizzare la rivoluzione in atto è il Consigliere del CNEL Claudio Lucifora, docente di Labor Economi-

cs all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Che ha prodotto un ciclo di riflessioni sul tema via Podcast).

“Nelle scuole di ogni ordine e grado sono state attivate piattaforme di *e-learning*, lezioni a distanza, esami, e lauree in videoconferenza”, continua il docente universitario. “Le imprese tecnologicamente più avanzate hanno attivato per i loro dipendenti modalità di lavoro in remoto, riunioni in teleconferenza, piattaforme per gestire progetti complessi in team di lavoro. Tutto questo è “suc-

cesso in poche settimane - aggiunge Lucifora - mettendo a frutto il lavoro e le esperienze accumulate nel tempo”.

Insomma, il mondo produttivo e il mercato del lavoro non si sono fermati. “Certo non tutto si può fare a distanza e gli effetti delle misure di contenimento sulle attività produttive alla fine si faranno sentire. Ma il peggio almeno in parte è stato evitato”, continua Lucifora. I radicali cambiamenti sulle nostre abitudini quotidiane imposti dalle misure adottate per il contenimento della diffusione

del virus, stanno producendo nuove modalità di interazione. “La prima evidenza è che cambiare le modalità di lavoro si può e le resistenze al cambiamento sia delle imprese sia dei lavoratori possono essere supportate e superate. Poi c'è da considerare che le tecnologie offrono potenzialità infinite per liberare tempo e utilizzare il lavoro in modo più produttivo. Dunque, il timore di molti che vedono nelle tecnologie una minaccia al proprio posto di lavoro pare largamente infondato”.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 2 Gennaio-Febbraio 2020

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

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

Direttore responsabile
Paolo Peluffo

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

Redazione

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

A questo numero hanno contribuito

Carlo Garella, Feliciano Iudicone

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