

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

1/2021

INCENTIVI EUROPEI ALL'OCCUPAZIONE

È uno dei temi di maggior attualità affrontati nel Rapporto sul mercato del lavoro 2020 del CNEL

NUOVI STRUMENTI PER IMPLEMENTARE LO SMART WORKING NELLA PA

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

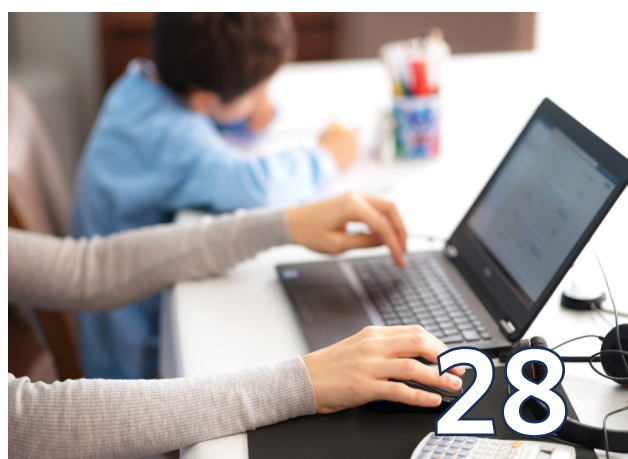
IL LAVORO A DISTANZA NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un'analisi scaturita dal progetto Colbar

LA PANDEMIA HA RIVOLUZIONATO IL LAVORO



■ SALARIO MINIMO LEGALE: LA POSIZIONE DEL CNEL



editoriale



DA COSA PARTIRE PER PROGETTARE LA RIPRESA

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

Lo scorso anno il CNEL, con molti suoi documenti, ha seguito le drammatiche vicende della pandemia, presentando al Parlamento e al Governo osservazioni e proposte su come meglio reagire alla emergenza e nel contempo su come progettare la ripresa e la ricostruzione del paese nel futuro *post COVID*. Il 2021 è cominciato con una situazione sanitaria ed economica purtroppo ancora critica, che il CNEL continuerà a seguire offrendo il suo contributo alle istituzioni e alle parti sociali.

Ma negli eventi più recenti rileviamo elementi di novità che inducono a maggiore fiducia e speranza. Fra questi c'è in primo luogo l'avvio della vaccinazione di massa che è cominciata sia pure con fatica e con ancora troppe lentezze, ma che sta ricevendo una più convinta adesione e impulso dal nuovo Governo e da tutte le autorità competenti.

Abbiamo salutato con soddisfazione le dichiarazioni al Parlamento del premier Mario Draghi che hanno dato priorità alla lotta contro la pandemia come condizione essenziale per la tutela della salute dei cittadini e insieme per la ripresa economica. Le stesse dichiarazioni programmatiche del presidente Draghi contengono affermazioni importanti che autorizzano una rinnovata fiducia nella possibilità del nostro Paese di superare le difficoltà presenti e di imboccare la strada di una vera ripresa. Tale fiducia è ulteriormente rafforzata dalla larga maggioranza ottenuta in Parlamento dal nuovo Governo.

SOMMARIO

- 8 Salario minimo legale: la posizione del CNEL**
Contrasto alla povertà retributiva al *dumping* salariale nella proposta di Direttiva europea
- 12 Incentivi all'occupazione ed esiti occupazionali**
I dati emersi dal XXII Rapporto CNEL sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva
- 16 Il rinnovo del CCNL Telecomunicazioni**
Il nuovo accordo si apre con un (non casuale) richiamo al Patto della Fabbrica del marzo 2018
- 20 Intelligenza artificiale e diritti dei lavoratori: il caso Deliveroo**
- 22 Accordi di produttività**
Il report del Ministero del lavoro
- 23 I dati dell'Archivio Nazionale Contratti del CNEL**
- 28 Nuovi strumenti per implementare lo *smart working* nella pubblica amministrazione**
- 31 Falso in autodichiarazione e risoluzione del rapporto di lavoro**
La sentenza n. 559/2020 del Tribunale di Bari in tema di responsabilità disciplinare nel pubblico impiego privatizzato
- 36 Lavoro a distanza e contrattazione collettiva**
Un'analisi dei CCNL italiani a partire dal progetto COLBAR
- 42 Il programma *Horizon Europe***
Per il rilancio di un'economia sostenibile trainata da innovazione e ricerca.
- 44 Il nuovo CCNL metalmeccanici, crescita e futuro del Paese**
- 46 Le principali novità normative e istituzionali**

LA PANDEMIA HA RIVOLUZIONATO IL LAVORO



continua da pag. 3

Il CNEL ha già espresso una convinta condivisione delle linee programmatiche indicate dal presidente Draghi, in particolare su quelle riguardanti le strategie per uscire positivamente dalla crisi nelle direzioni indicate dalla Unione Europea di un nuovo sviluppo caratterizzato dalla sostenibilità ambientale e sociale. Per parte mia ho indirizzato una lettera personale a Draghi dove gli ho espresso, oltre agli auguri per il suo alto incarico, la piena disponibilità del nostro Consiglio a offrire la propria piena collaborazione istituzionale.

Rispetto alle indicazioni programmatiche del presidente abbiamo sottolineato fra l'altro e *in primis* l'impegno affinché le risorse del *Next Generation EU* (NGEU) siano spese puntando a migliorare il potenziale della nostra economia e la intenzione

di approfondire e completare le proposte del precedente Governo circa l'utilizzo dei fondi europei. Inoltre riteniamo importante che Draghi abbia indicato la necessità di rafforzare tali proposte anzitutto per quanto riguarda gli obiettivi strategici e le riforme che li accompagnano e abbia sostenuto che occorre selezionare progetti e iniziative coerenti con tali obiettivi prestando grande attenzione alla loro fattibilità nell'arco dei sei anni del programma.

Per lo stesso motivo diamo grande rilievo alla indicazione del *premier* secondo cui occorre assicurare che l'impulso occupazionale dei progetti sia sufficientemente elevato in ciascuno dei sei anni dei programmi, compreso il 2021.

Il discorso di Draghi al Parlamento ha anche rilevato la importanza centrale nel

suo programma di una riforma complessiva del fisco e la opportunità di affidarla a una commissione di esperti secondo l'esempio di altri Paesi e quello dell'Italia attuato negli anni Settanta del secolo scorso

Crediamo che la commissione istituita presso il CNEL presieduta dal prof. Franco Gallo e composta dei massimi esperti in materia fiscale abbia tutti i titoli per dare un nostro contributo alla riforma del fisco richiesta dal *premier*; e non dimentichiamo che un contributo organico in questo senso è stato fornito già in passato dalla commissione del CNEL presieduta dal prof. Uckmar

Le indicazioni programmatiche del nuovo Governo qui ricordate, come altre contenute nel discorso del *premier*, corrispondono a osservazioni e proposte dal CNEL relative alla

Occorre
assicurare
che l'impulso
occupazionale
dei progetti
sia
sufficientemente
elevato

continua da pag. 4

precedente stesura del PNRR e quindi le accogliamo con piena approvazione e fiducia

Una indicazione importante di Draghi ha riguardato la *governance* del programma che è stata incardinata nel Ministero dell'economia e finanze con la strettissima collaborazione dei ministri competenti.

La necessità di una guida autorevole del Governo, condotta insieme con i ministri competenti, è stata segnalata dal CNEL nel documento presentato al Parlamento il 22 febbraio 2021 in Audizione innanzi alle Commissioni congiunte 5ª Bilancio e 14ª Politiche dell'Unione europea del Senato sulla proposta di "Piano nazionale di ripresa e resilienza". Il Consiglio ha ritenuto di ribadire al riguardo alcune precisazioni importanti. Anzitutto abbiamo indicato la necessità che le decisioni del Governo in proposito siano partecipate con le rappresentanze delle autonomie regionali e locali, in particolare con la Conferenza delle Regioni secondo le norme di legge.

In secondo luogo segnaliamo che la efficace implementazione del PNRR richiede non solo una forte guida dell'esecutivo, ma anche il rafforzamento di tutti gli strumenti necessari per rendere certa e velocizzare la attuazione delle decisioni riguardanti i vari progetti esecutivi, in particolare quelle delle diverse pubbliche amministrazioni centrali e locali e dei relativi centri di spesa.

Garantire
partecipazione
non episodica
delle
parti sociali
alla
elaborazione dei
progetti

Su questi aspetti il CNEL ha fatto proposte precise in diversi documenti presentati in Parlamento (Documento di Osservazioni e proposte sulle Semplificazioni del 2/7/2020 e Documento di Osservazioni e proposte concernente l'esame della proposta di Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) del 29 gennaio 2021).

Un punto cruciale sottolineato nei documenti del CNEL riguarda la necessità che sia assicurata fin dall'inizio una partecipazione non episodica, ma stabile e strutturale, delle parti sociali sia alla elaborazione dei progetti del PNRR sia alla fase della loro implementazione.

Per altro verso abbiamo richiamato più volte che il CNEL nella sua veste di organo di rilevanza costituzionale ha titolo per rendere contributi specifici sia agli atti di pianificazione che alla attuazione dei progetti richiesti dall'Unione Europea attraverso una interlocuzione costante con le autorità decidenti. Abbiamo in proposito ricordato sia il ruolo centrale del CESE all'interno del semestre europeo sia il nuovo siste-

Il rinnovo del contratto dei metalmeccanici

Treu: è un segnale importante per tutti i lavoratori

"La firma del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici è un segnale importante per tutti i lavoratori e più in generale per il mercato del lavoro già in forte sofferenza prima della pandemia e che oggi si trova davanti a sfide epocali. Questo ccnl, infatti, generalmente fa da apripista al rinnovo degli altri accordi di cui ci sarebbe grande bisogno dal momento che il 77% dei 932 depositati all'Archivio nazionale del CNEL risulta scaduto e oltre 10 milioni di lavoratori sono in attesa di adeguamenti salariali e del riconoscimento di nuovi diritti, come quello di tutela della salute, quanto mai urgente dopo l'esperienza Covid, o quello alla disconnessione, nel caso di lavoro agile. Ma in questo accordo ci sono anche altri importanti novità come il rafforzamento dei diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori nelle strategie d'impresa, una maggiore tutela delle donne. Il contenuto più significativo è il nuovo sistema di inquadramento professionale, che era immutato dagli Anni Settanta, che consente di superare il vecchio approccio delle mansioni per valorizzare i diversi ruoli produttivi aprendo ad una maggiore fles-

sibilità e responsabilità dei lavoratori". Ad affermarlo è il presidente del CNEL Tiziano Treu commentando il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

"Le trattative per il rinnovo del contratto, che interessa 1 milione e 480 mila addetti, erano iniziate al CNEL nel dicembre 2019 quando Federmeccanica scelse villa Lubin quale luogo simbolico per l'avvio del confronto con le parti per il ruolo istituzionale di casa comune di tutte le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, delle imprese e del terzo settore", aggiunge Treu. "Mi auguro che l'accordo dei metalmeccanici segni l'apertura di una nuova stagione contrattuale che rappresenti anche l'occasione per avviare il confronto sul nuovo statuto dei lavoratori che oggi, dopo l'emergenza sanitaria, diviene improcrastinabile. La pandemia ha obbligato le imprese a una nuova organizzazione della produzione e del lavoro, uno scenario rispetto al quale non si tornerà più indietro e che, dunque, chiede di ripensare anche l'organizzazione del lavoro, quella degli ammortizzatori sociali e più in generale del welfare", conclude Treu

ma di Governance francese che colloca il CNEL di quel Paese al centro della fase di costruzione delle decisioni dell'Alto Commissariato alla programmazione e che assegna funzioni molto rilevanti nell'iter di pianificazione governativa non solo del *Recovery Fund* ma anche del bilancio dello Stato.

Tali soluzioni istituzionali dei sistemi europeo e francese sono del tutto coerenti con la collocazione costituzionale del CNEL italiano e quindi riteniamo che debbano essere considerate anche nel nostro ordinamento per regolare in tal senso il ruolo del nostro Consiglio. Per venire alle questioni specifiche del panorama sindacale e contrattuale registriamo anche su questo versante alcune recenti novità positive. In particolare rileviamo la importanza dei rinnovi di due grandi contratti nazionali, quello delle telecomunicazioni e quello dei metalmeccanici.

Si tratta di due segnali importanti che rompono una stasi durata troppo a lungo della contrattazione nazionale e che mi auguro siano forieri di una nuova stagione contrattuale all'altezza delle sfide che stanno davanti al mondo del lavoro.

L'Archivio nazionale dei contratti del CNEL ha più volte denunciato che ritardi così gravi nei rinnovi contrattuali nazionali non si erano mai registrati finora e configurano una grave anomalia del sistema con effetti particolarmente gravi sia sulle retribuzioni e sulle condizioni di lavoro di milioni di la-

I rinnovi dei contratti di telecomunicazioni e metalmeccanici sono due segnali importanti

voratori sia sulla dinamica della domanda interna e sulla intera economia nazionale.

Al contratto delle telecomunicazioni è dedicato il commento di Biagiotti su questo numero del Notiziario. Quanto al rinnovo del contratto dei metalmeccanici esso merita un commento più ampio di quello sintetico che ho fatto a caldo e che è riprodotto in questo Notiziario. Come si ricorderà, le trattative per tale contratto sono state avviate proprio

al CNEL oltre un anno fa, con un inizio simbolico che ci ha fatto molto piacere, anche se purtroppo le prime riunioni in presenza non hanno potuto aver seguito a causa del COVID.

A questo proposito voglio inoltre ricordare che il CNEL si è fatto promotore di una ricerca sulla storia della contrattazione collettiva del settore metalmeccanico a partire dallo storico contratto nazionale del 1973.

Tale ricerca è stata svolta con la partecipazione di un gruppo multidisciplinare di esperti, cui ho anche io contribuito, e che dopo un anno di lavoro sta per concludersi, comprendendo una analisi anche del rinnovo contrattuale appena concluso. Sui contenuti di tale ricerca avremo modo di dare ampie informazioni e di aprire una discussione anche con le parti sociali interessate. Rilevo subito che i contenuti del nuovo contratto presentano molti aspetti di novità insieme ad altri di continuità rispetto al passato.

Mi limito a segnalare i più importanti elementi inno-

vativi, in particolare quelli riguardanti il salario e gli inquadramenti.

La definizione degli aumenti salariali è stata come sempre al centro di un acceso dibattito, date le diverse posizioni di partenza delle parti. Ma il compromesso raggiunto è stato salutato con piena soddisfazione da tutti gli attori protagonisti del contratto.

L'incremento salariale (medio) stabilito dal rinnovo è più alto di quello che sarebbe risultato dalla applicazione del criterio previsto dalle regole fin qui vigenti che rinviano all'indice dell'inflazione, notoriamente alquanto basso in questi anni.

La giustificazione della cifra maggiore prevista è particolarmente significativa, perché è riconducibile al nuovo inquadramento professionale e ai suoi contenuti innovativi. La innovazione prevista in tale inquadramento è la più evidente del contratto ed è tanto più importante perché lo schema di inquadramento finora vigente era fermo dal contratto del 1973.

La urgenza di adeguare le regole della classificazione professionale alle grandi trasformazioni produttive e del lavoro intervenute in cinquant'anni era largamente riconosciuta, ma non aveva ricevuto risposte concrete. Per rispondere a tale ritardo non poche imprese, specie medio grandi, avevano dovuto adattare, talora con forzature, gli schemi nazionali con accordi aziendali variamente modificativi.

La novità principale del



Il webinar di presentazione del XXII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione con la Ministra Nunzia Catalfo e Stefano Scarpetta di OCSE



nuovo sistema di inquadramento consiste non solo nell'aver alleggerito i livelli professionali ma soprattutto nell'aver modificato i criteri della loro individuazione.

La nuova classificazione si basa non più come nelle vecchie declaratorie sulle mansioni attribuite ai lavoratori ma sul diverso concetto di ruolo svolto, che è individuato e articolato nei contenuti della professionalità dei lavoratori, comprensiva di vari aspetti, anzitutto del grado di autonomia, di responsabilità, di polivalenza ecc.

Si tratta di un cambiamento non solo terminologico ma ricco di implicazioni pratiche. Mentre la mansione è un concetto legato a una specifica attività e tipicamente a un posto di lavoro, quindi è tendenzialmente statico, il ruolo comprende un insieme di capacità individuali (e di attività) graduate nei contenuti professionali che possono variare a seconda dei criteri personali e organizzativi indicati nel contratto, e inoltre influenzati dai contesti aziendali in cui si collocano. È dunque un concetto essenzialmente dinamico e collegato alle doti personali dei lavoratori quali si esprimono e sviluppano nelle diverse forme ed evoluzione della

organizzazione aziendale del lavoro. Non a caso le applicazioni della nuova idea di ruolo sono affidate in buona misura alle sperimentazioni in sede aziendale svolte ad opera di apposite commissioni miste. La principale ricaduta di tale cambiamento di ottica sta nella valorizzazione delle professionalità e delle capacità personali dei lavoratori, a cui contribuisce una formazione necessaria all'adeguamento di tali capacità.

Per questo il nuovo contratto ribadisce quanto già sancito dal contratto del 2016, cioè che la

formazione continua costituisce un diritto del lavoratore, e ne rafforza i contenuti e le quantità.

Da questa impostazione consegue il riconoscimento di possibili ipotesi di mobilità aziendale dei lavoratori da cui può dipendere il loro arricchimento e anche la possibile polifunzionalità dei ruoli. Tutte queste implicazioni corrispondono a tendenze in atto nei sistemi produttivi sollecitate in particolare dalla digitalizzazione e essenziali per rispondere alle sfide dei mercati nazionali e internazionali.

Una parte dell'aumento salariale stabilito dal contratto come sopra indicato costituisce un riconoscimento della valorizzazione della professionalità dei lavoratori sancito dal nuovo inquadramento e un corrispettivo del contributo positivo che ne deriva anche alla azienda.

Un'altra importante implicazione del nuovo assetto, in linea con la attuale regolazione giuridica della mobilità, è che la cabina di regia per la gestione di tale mobilità sta nella stessa contrattazione collettiva. È alla contrattazione, piuttosto che alle decisioni dei giudici, che viene affidato il delicato compito di attuare in concreto il contemperamento fra l'esigenza di flessibilità delle aziende e la tutela e

la promozione della professionalità dei lavoratori. Tale mutamento di prospettiva si vede anche nei meccanismi previsti per la conversione fra il vecchio e il nuovo schema di classificazione, oltre che nei richiami alla formazione necessaria per adeguare le diverse professionalità, una formazione che è gestita dalle stesse parti contrattuali.

Avremo occasione di tornare meglio ad approfondire anche nei nostri dibattiti al CNEL le possibili ricadute di questo contratto. Ma sono convinto che le novità introdotte dai metalmeccanici potranno aprire la strada ad altre simili innovazioni nelle regole della contrattazione e stimolare la conclusione di accordi positivi nei settori che ancora attendono i rinnovi.

Mi auguro inoltre che il segnale dato da questo importante settore sia di stimolo a innovare più in generale le prassi e le politiche del lavoro contribuendo così a stimolare una ripresa economica duratura e condotta all'insegna dello sviluppo sostenibile che ci attendiamo per il nostro Paese.

Tiziano Treu
Presidente del Cnel

Il passaggio
da mansioni
a ruoli
è un
cambiamento
epocale

SALARIO MINIMO LEGALE: LA POSIZIONE DEL CNEL

Contrasto alla povertà retributiva e al *dumping* salariale nella proposta di direttiva europea



Larissa Venturi
CNEL

Come noto a fine ottobre la Commissione UE ha avanzato una proposta di direttiva che rappresenta una pietra miliare nella normativa sul lavoro. La proposta verte sulle condizioni di lavoro (articolo 153, par. 1, lett. b del TFUE) e si connette alla tutela di quel "diritto alle retribuzioni minime adeguate" contenuto nel principio 6 del "Pilastro europeo dei diritti sociali", proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione a Göteborg nell'autunno 2017¹. Sulla proposta il CNEL è stato chiamato in audizione parlamentare a metà dicembre.

La proposta di direttiva appare rilevante per diverse ragioni. Essa costituisce la prima iniziativa legislativa europea che

interviene direttamente sulla materia della retribuzione e mostra la consapevolezza, da parte dei vertici delle istituzioni europee, dei drammatici effetti della crisi sanitaria sulla cosiddetta povertà lavorativa, consapevolezza che spinge - in una fase di acuta crisi - a ribadire la intoccabilità della dignità del lavoro.

La proposta segna inoltre un netto cambio di passo delle istituzioni europee in materia di dinamiche salariali, perché inverte il tradizionale orientamento in favore del loro contenimento e mostra una decisa intenzione di mettere in cantiere azioni di politica sociale che diano sostanza alle dichiarazioni di intento del cosiddetto "Pilastro sociale". Il diritto dei lavoratori a una equa retribuzione

è, per la verità, tutt'altro che assente nelle fonti internazionali, trovandosi nella "carta sociale europea", nella "carta dei diritti fondamentali dell'Unione", nella convenzione OIL sulla fissazione del salario minimo, tuttavia esso è sempre rimasto allo stato di dichiarazione di principio e non è mai divenuto oggetto di norme di attuazione.

La proposta di direttiva in esame parte dalla constatazione, come si diceva recente per i vertici europei, dei positivi effetti in termini sociali ed economici che possono derivare da un sistema capace di garantire effettivamente ai lavoratori salari minimi adeguati: riducendo la disuguaglianza salariale si sostiene la domanda interna e il ciclo economico, si proteggono i datori di

Sulla
proposta
il CNEL
è stato
chiamato
in audizione
parlamentare
a metà dicembre

lavoro che erogano salari dignitosi, si alimenta una concorrenza leale fra le imprese, si contribuisce a ridurre il divario retributivo di genere. Con l'iniziativa legislativa in esame l'esecutivo europeo intende agire in un contesto mutato dalla crisi scatenata dalla pandemia, la quale ha colpito con particolare durezza proprio i settori tradizionalmente caratterizzati da una elevata percentuale di lavoratori a bassa remunerazione (commercio al dettaglio, assistenza sociosanitaria, turismo, servizi di pulizie). La Commissione rileva infatti che in tutta l'Unione i lavoratori che percepiscono una retribuzione che non consente di uscire da condizioni di povertà sono ben il 10% del totale, un numero enorme, e che più di un lavoratore su sei percepisce oggi un salario inferiore ai due terzi del salario mediano.

Non può, peraltro, tacersi che il tema è da anni oggetto di vivace dibattito fra le parti sociali di molti Paesi, fra cui l'Italia, e rientra fra quelli "sensibili" per le parti sindacale e datoriale. Ne è la prova il fatto che un primo giro di consultazioni che ha

riguardato la prima versione della proposta qui all'esame ha registrato una diffusa contrarietà pregiudiziale. La versione attuale è stata sostanzialmente apprezzata, ha registrato la perplessità datoriale sullo strumento della direttiva - piuttosto che della raccomandazione - e obiezioni su specifici punti di merito, mentre dalle parti sindacali di Paesi nordici sono emerse riserve puntuali che la Commissione ritiene superabili durante la nuova fase di consultazione.

Le modalità con cui i diversi Stati corrispondono al richiamato principio 6 del "Pilastro" - il quale stabilisce che tutti gli Stati membri si impegnano a garantire l'accesso dei lavoratori a "retribuzioni minime adeguate" - sono diverse da un Paese all'altro. Esiste un nutrito blocco di Paesi nei quali i salari minimi sono stabiliti per via legislativa. In altri sei Paesi, fra i quali l'Italia, la fissazione dei salari minimi è fissata dai contratti collettivi di lavoro.

Con la proposta di direttiva l'Unione intende definire un quadro che rispetti le tradizioni nazionali, non confligga con l'autono-

**Esiste
un nutrito
blocco
di Paesi
nei quali
i salari minimi
sono stabiliti
per via
legislativa**

tribuzione. Si tratta di un caso di piena applicazione del principio di sussidiarietà: la direttiva fissa un set di norme minime che rispetta le competenze degli Stati, non li obbliga a introdurre retribuzioni minime per via legislativa; tantomeno determina un livello identico di salario comune a tutti i lavoratori dell'Unione o stabilisce un meccanismo uniforme di fissazione dei minimi in tutti i Paesi.

L'intento di rispettare le prassi degli ordinamenti nazionali ha indotto la Commissione a identificare due percorsi diversi. Poiché dove la copertura della contrattazione collettiva è ampia si riscontra, solitamente, un minore divario fra i salari e una quota più bassa di lavoratori a bassa retribuzione, la proposta europea diviene in questi Paesi uno strumento per promuovere ed incentivare il ricorso alla contrattazione in funzione di contrasto al divario retributivo fra settori. È interessante notare che per questi Paesi il criterio di legittimazione di interventi correttivi sui salari viene rinvenuto, nella proposta di direttiva, nel tasso di copertura effettiva

mentre la libertà negoziale delle parti né alteri le dinamiche del dialogo sociale con la sua cruciale funzione nella determinazione delle retribuzioni a livello nazionale e locale. Lo strumento proposto serve invece a predisporre un quadro generale capace di fornire agli Stati un "orientamento", di grande valenza politica, per migliorare la capacità dei lavoratori di accedere all'adeguatezza della re-



vo dei contratti nazionali, che dovrebbe riguardare il 70% dei lavoratori dipendenti interessati; tale tutela della retribuzione dovrebbe peraltro estendersi, sempre secondo la proposta di direttiva, indirettamente anche al lavoro atipico, anche se non viene precisato con quali meccanismi si deve realizzare l'auspicata estensione.

Rimane peraltro del tutto aperta la questione dei contratti firmati da organizzazioni poco rappresentative, questione non affrontata dalla direttiva la quale fa riferimento in modo indifferenziato e generale alla contrattazione nazionale. Da parte sindacale sono pervenute richieste di integrazione del testo della proposta con riferimento alla opportunità di inserirvi la sollecitazione degli Stati a potenziare - attraverso piani di azione obbligatori e definiti - l'estensione della copertura contrattuale e, più in generale, il ruolo delle parti sociali, che rischia di uscire indebolito dalla crisi effetto della pandemia.

Negli Stati dove invece i salari minimi sono definiti ad opera della legge, la direttiva proposta mira a mettere in piedi condizioni stabili e chiare per valutare l'adeguatezza dei minimi e per monitorarli e aggiornarli periodicamente, anche attraverso un effettivo coinvolgimento, anche qui, delle parti sociali. Appare a tal fine significativa l'introduzione, contenuta nella proposta, di una relazione annuale che gli Stati membri dovrebbero trasmettere alla Commissione UE sull'applicazione e il monitoraggio della tutela dei salari minimi esistenti nei vari contesti nazionali.

Sul piano strettamente giuridico, la gran parte dei commentatori ha posto in luce come il fondamento della proposta di direttiva sia rinvenibile nella norma contenuta all'articolo 153, punto 5) del TFUE, spesso utilizzata per interventi relativi alla regolazione dei rapporti di lavoro, anche con implicazioni sulla retribuzione. Tale norma legittima, infatti, interventi comunitari purché non orientati a ingerire

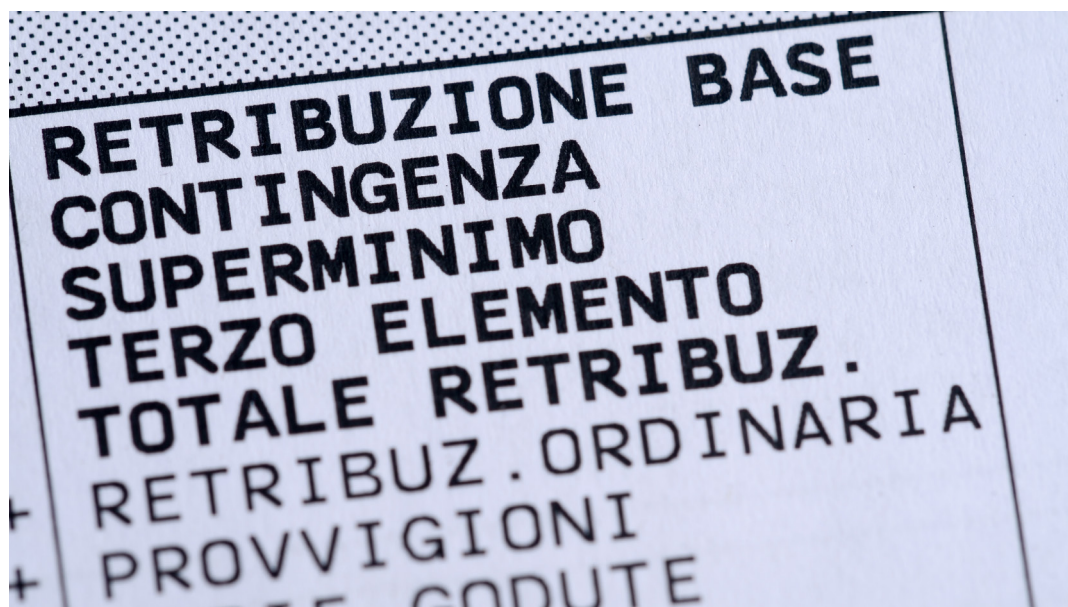
Appare significativa l'introduzione di una relazione annuale che gli Stati membri dovrebbero trasmettere alla Commissione UE sull'applicazione e il monitoraggio della tutela dei salari minimi

direttamente nella determinazione delle retribuzioni nei singoli Stati, ciò che accadrebbe qualora la direttiva uniformasse, ad esempio, i salari minimi nazionali e ne istituisse uno comunitario. Per altra parte della dottrina la competenza comunitaria si fonderebbe sul richiamo alle disposizioni del TFUE che trattano della libera circolazione dei servizi, come già avvenuto per la disciplina sul distacco dei lavoratori. Ma, a parte il richiamo al singolo articolo del Trattato, appare in ogni caso chiara la finalità della proposta di contrastare la diffusione del lavoro a bassa retribuzione ed arginare la deriva della concorrenza salariale al ribasso fra Stati, promuovendo a livello di Unione l'equità del mercato del lavoro e la correttezza dei comportamenti fra singoli operatori e fra Stati.

Non sfugge, infine, che l'applicazione effettiva delle indicazioni europee richiederebbe il rafforzamento dei sistemi di ispezione del lavoro e l'attivazione di sistemi di monitoraggio sul funzionamento degli strumenti legali e contrattuali esistenti nei Paesi, fondati su sistemi di raccolta di dati pubblici e trasparenti.

Note

1. Sui contenuti del Pilastro Sociale Europeo, si veda l'approfondimento "L'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali", contenuto nel numero di Aprile 2018 del Notiziario CNEL sul mercato del lavoro.



LE PRIORITÀ DEL CNEL SU INVESTIMENTI, LAVORO, WELFARE, ISTRUZIONE, FAMIGLIA NELLE OSSERVAZIONI SUL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA INVIATE AL PARLAMENTO

✓ Spinta decisa ad un programma di investimenti strategici in funzione anticiclica e ad alta intensità di occupazione (investimenti di 100 miliardi in dieci anni garantirebbero solo come effetto cantiere trecentomila nuovi posti di lavoro all'anno e un + 2.6% l'anno di PIL);

✓ soluzione del conten-zioso con le concessio-narie autostradali che blocca gli investimenti;

✓ edilizia scolastica: im-mediata partenza degli investimenti in efficien-tamento energetico e riqualificazione degli edi-fici;

✓ istruzione profes-sionale: robusto piano nazionale di riforma del sistema degli ITS, per coinvolgere un nu-mero di studenti pari a 150.000 (oggi sono 15.000). Il PNRR prevede un finanziamento di 2,25 miliardi per l'incremen-to dell'offerta formativa: occorrono interventi di programmazione regio-nale per contrastare la disomogeneità sul terri-torio. Occorre evitare la confusione fra ITS e lau-ree professionalizzanti (introdotte nel Piano);

✓ politiche per il la-voro (12,6 miliardi del NGEU e 24,6 miliardi della programmazione 2021-2026): serve una revisione strutturale e

un deciso potenziamento delle politiche attive, au-mentando l'efficienza dei Centri per l'Impiego e l'in-tegrazione con la rete de-gli operatori privati; serve lavorare lungo tre direttri-ci: dimensione di genere, generazionale e territoria-le, no a misure di decontri-buzione;

✓ riforma degli ammor-tizzatori sociali: serve la garanzia del sostegno al reddito per le sospensio-ni/riduzioni dell'attività lavorativa di tutti i lavora-tori dipendenti, compresi quelli delle microimprese. Occorre semplificare le procedure per accedere agli ammortizzatori so-ciali, non solo nella fase pandemica. Occorre af-fiancare la riforma degli ammortizzatori con stru-menti di sostegno a pro-cessi di ricambio genera-zionale/invecchiamento attivo, soprattutto in vista dei nuovi processi lavora-tivi destinati in parte a di-ventare strutturali;

✓ strumenti destinati all'ampliamento delle tu-tele dei lavoratori auto-nomi: sostegno alla pro-posta di legge CNEL che introduce: un incremento dell'indennità di materni-tà/paternità per i lavora-tori autonomi iscritti alla gestione separata INPS; diritto alla contribuzione figurativa per i lavoratori autonomi iscritti alla ge-stione separata in coinci-

denza di malattie gravi che causino lunghe interruzio-ni dell'attività lavorativa; ammortizzatore sociale generale, finanziato dalla gestione separata INPS per i lavoratori autonomi iscritti in coincidenza di flessione dell'attività eco-nomica; detrazione fiscale delle spese sostenute dai lavoratori autonomi per l'iscrizione a enti che ero-gano prestazioni di assi-stenza sanitaria integrati-va e di welfare, a carattere mutualistico;

✓ misure di politica del lavoro da rinnovare e/o testare: assegno di ricol-locazione, contratto di espansione, "piano nuo-ve competenze", mentre l'apprendistato va seria-mente rafforzato;

✓ misure demografiche: l'assegno unico introdotto con l'ultima manovra va inserito in una più ampia strategia di sostegno alla famiglia e alla genitoria-lità; occorre agire sulla disponibilità di servizi per la prima infanzia (ricor-dando che la propensione a rivolgersi all'asilo nido dipende drammaticamen-te dalla diffusione delle strutture e dal reddito fa-miliare: la percentuale di famiglie che frequentano il nido sale dal 13% per il quintile più povero al 31% per il quintile più ricco, cioè la funzione educativa dei servizi formali per l'in-fanzia e l'azione di riduzio-

ne del disagio e delle di-suguaglianze divengono meno forti dove più ser-vono). Occorre far par-tire il progetto 0/6 che trasforma gli asili nido da servizio a richiesta in-dividuale a servizio edu-cativo universale; gli asili nido devono raggiunge-re una copertura fino al 60% dei posti nei pross-i 5 anni; occorre porta-re al 100% la copertura della scuola dell'infanzia su tutto il territorio na-zionale, si deve aumen-tare il tempo nella scuola primaria raddoppiando il tempo pieno e garantendo servizi mensa di qua-lità e sostenibili per tutte le famiglie;

✓ occorre allineare le di-sponibilità del Fondo Sa-nitario Nazionale italiano a quelle di altri grandi Paesi europei, rendendo strutturali le risorse ap-postate in fase emergen-ziale; occorre aggiornare e adeguare il Piano Pan-demico Nazionale;

✓ occorre estendere i congedi parentali, pre-vedendone una copertu-ra retributiva almeno al 50%, e innalzare il con-gedo obbligatorio per il padre; occorre computa-re tutti i periodi di conge-do (maternità, parentali e di assistenza) come utili ai fini del calcolo dei premi di produttività e prevederne la copertura contributiva.



INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE ED ESITI OCCUPAZIONALI

I dati ANPAL emersi dal XXII Rapporto CNEL del mercato del lavoro e contrattazione collettiva

Il 12 gennaio 2021 si è svolto via *webinar* il convegno di presentazione del XXII Rapporto CNEL sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, al quale hanno partecipato - oltre a qualificati esponenti delle parti sociali rappresentate al CNEL - la Ministra del Lavoro e delle politiche sociali Nunzia Catalfo e il prof. Stefano Scarpetta in rappresentanza dell'OCSE. I lavori sono stati presieduti dal Presidente del CNEL, prof. Tiziano Treu.

Fra i numerosi temi affrontati nel Rapporto, quello relativo all'impatto sull'occupazione dei fondi europei di incentivo all'oc-

cupazione assume un carattere di particolare attualità ed interesse anche alla luce della necessità di pianificare il migliore utilizzo possibile delle risorse che saranno assegnate al nostro Paese all'esito dei previsti interventi di finanziamento europei legati al programma *Next Generation EU*.

Il tema è trattato con dovizia di documentazione nel capitolo 11, realizzato a cura di ANPAL¹ e basato sull'analisi degli strumenti di incentivazione all'assunzione istituiti dalla stessa ANPAL e cofinanziati dall'UE nell'ambito della Garanzia Giovani all'interno del Program-

ma Operativo Nazionale (PON) Iniziativa Occupazione Giovani (IOG) e nell'ambito dei fondi strutturali UE 2014-2020 attraverso il PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) FSE 2014-2020 nonché attraverso il Programma Operativo Complementare (POC) SPA0. Proponiamo qui di seguito una breve sintesi dei contenuti del capitolo (dal quale sono tratte tutte le citazioni), rinviando alla sua lettura integrale per una visione completa ed esaustiva delle analisi ivi contenute.

Preliminarmente, ANPAL suddivide le diverse tipo-

ANPAL
suddivide
le diverse
tipologie
di incentivi
in due gruppi:
Garanzia Giovani
e SPA0

logie di incentivi in due gruppi: Garanzia Giovani e SPAO, caratterizzati dai seguenti fattori:

- *target* > NEET 16-29 anni per gli incentivi Garanzia Giovani e i giovani disoccupati o adulti disoccupati di lunga durata o lavoratori con contratti a tempo determinato per gli incentivi SPAO;
- territorio > intero territorio nazionale nel caso degli incentivi Garanzia Giovani, regioni del SUD e delle Isole nel caso degli incentivi SPAO;
- forme contrattuali incentivate > gli incentivi SPAO spettano per i soli contratti di lavoro stabile (tempo indeterminato, apprendistato, trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato); i primi incentivi Garanzia Giovani (annualità 2015-2017) prevedevano la possibilità di incentivare anche forme contrattuali a tempo determinato della durata minima di 6 mesi. Dal 2018 anche gli incentivi Garanzia Giovani sono validi per i soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato;
- annualità > i primi incentivi in Garanzia Giovani sono partiti nel 2015, mentre per SPAO si è partiti nel 2017.

Complessivamente, tra il 2015 e il 2019 le assunzioni operate dalle imprese attraverso tali incentivi sono state 527.444, il 61,4% delle quali ha riguardato uomini e il

**Tra il 2015
e il 2019
le assunzioni
delle imprese
attraverso
gli incentivi
sono state
527.444,
il 61,4% uomini
e il 38,6% donne**

38,6% donne. Le risorse complessivamente impegnate nel quinquennio ammontano a quasi 2 miliardi di euro, con un importo medio per singola istanza di assunzione pari a circa 3.670 euro. Il 44,4% delle istanze sono relative ad assunzioni a tempo parziale, ma con percentuali assai diversificate tra donne (60,5%) e uomini (34,4%).

Analizzando separatamente i due gruppi di incentivi è possibile coglierne in maniera più specifica le caratteristiche e valutarne l'efficacia in termini di risposta occupazionale. Per quanto riguarda le misure di incentivazione all'assunzione cofinanziate dal FSE attraverso il PON SPAO, ANPAL ha condotto la sua analisi valutativa sull'Incentivo Occupazione Sud e sull'Incentivo Occupazione Mezzogiorno², finalizzati a favorire l'occupazione nei territori italiani tradizionalmente caratterizzati da elevati tassi di disoccupazione, quali: a) le Regioni in transizio-

ne (TR), ossia Abruzzo, Molise e Sardegna; b) le Regioni meno sviluppate (LD) corrispondenti a Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

L'Incentivo Occupazione Sud è rivolto a persone in età compresa tra i 16 e i 24 anni e persone con almeno 25 anni di età che, al momento dell'assunzione agevolata, risultassero disoccupate da almeno sei mesi. L'incentivo, pertanto, è stato riconosciuto ai datori di lavoro privati che hanno effettuato nuove assunzioni o che hanno trasformato a tempo indeterminato contratti a termine. L'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, a sua volta, è indirizzato a persone in età compresa tra 16 e 34 anni e a persone di almeno 35 anni di età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Le tipologie contrattuali riguardano contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, contratti di apprendistato professionalizzante e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine e di rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro³. Con riferimento al biennio 2017-2018, le regioni cosiddette "in transizione" e quelle "meno sviluppate" hanno visto complessivamente l'attivazione di 1.194.815 contratti a tempo indeterminato, l'83% dei quali concentrati nelle regioni meno sviluppate (quasi un terzo in Campania). Tra essi, poco più del 20% sono stati attivati

tramite l'Incentivo Occupazione Sud, per il 2017, o l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, per il 2018. L'incidenza sale al 22,3% se si considerano le sole regioni meno sviluppate, mentre scende al 12,5% nelle regioni in transizione. Il 69,4% dei lavoratori che hanno beneficiato degli incentivi ha avuto un contratto di assunzione a tempo indeterminato, mentre il 26,2% si è visto trasformare a tempo indeterminato un precedente contratto a tempo determinato e il restante 4,4% ha riguardato assunzioni in apprendistato professionalizzante.

L'analisi sulla tenuta contrattuale nel biennio considerato mostra come nelle regioni meno sviluppate e in transizione i lavoratori che si mantengono occupati dopo 6 mesi con un contratto incentivato a tempo indeterminato risultano pari all'81,8%, dopo 12 mesi, al 68,3% e al 51,7% dopo 18 mesi; in tutti e tre i casi, la tenuta nei territori destinatari degli incentivi risulta migliore di quella del totale dei contratti a tempo indeterminato (con e senza incentivi) avviati negli stessi territori. In termini di tenuta occupazionale, le persone che risultano ancora occupate pur non beneficiando più del contratto incentivato iniziale sono pari all'87,2% dopo 6 mesi dall'avvio del contratto incentivato, al 79,1% dopo 12 mesi e al 68,6% dopo 18 mesi. "Il vantaggio in termini di tenuta occupazionale dato dal ricorso, anche solo inizialmente, ad un contratto incentivato - ri-

spetto ad un contratto a tempo indeterminato *tout court* - risulta ancora più evidente se si considerano le sole regioni in transizione (dopo 6 mesi è ancora occupato l'89,4% dei lavoratori, dopo un anno lo è l'82,9% e dopo 18 mesi il 75%), ma anche nelle regioni meno sviluppate dove sono ancora occupati a 6, 12 e 18 mesi dall'avvio del contratto rispettivamente l'86,9%, il 78,7% e il 68,1% contro il 72,8%, il 58,1% e il 47,4% dell'universo degli assunti (con o senza incentivo).³ Il quadro di coloro che dopo sei, dodici e diciotto mesi si mantengono occupati, pur con un contratto diverso da quello inizialmente incentivato, evidenzia un netto vantaggio per le persone delle fasce di età comprese tra i 25 e i 54 anni, sia in modalità *part time* che in modalità *full time*.

Per quanto attiene alle caratteristiche delle imprese beneficiarie degli incentivi di cui sopra, l'analisi ANPAL rivela che, nel periodo considerato, 115.646 aziende hanno effettuato assunzioni incentivate; "di queste, 98.413 hanno usufruito di una sola delle due misure occupazionali e 17.233 di entrambi gli incentivi (Occupazione Sud e Occupazione Mezzogiorno), attivando queste ultime 86.471 assunzioni incentivate. Nel complesso, nei due anni esaminati, le 115.646 aziende partecipanti hanno dato luogo a 132.879 accessi totali alle misure incentivate, che hanno portato a 246.301 assunzioni. Il 31,1% delle imprese ha utilizzato esclusivamente il solo In-



centivo Occupazione Sud per accendere un unico contratto, mentre la stessa cosa è avvenuta per quanto attiene all'Incentivo Occupazione Mezzogiorno nel 29,6% dei casi selezionati.⁴

Gli incentivi rientranti nel gruppo Garanzia Giovani⁴ registravano, alla data del dicembre 2019, un totale di 219.769 assunzioni (67,1% a tempo pieno), con un importo complessivo stanziato pari a circa 622 milioni e un importo medio unitario per singola istanza di circa 2.830 euro. La maggior parte dei contratti (85,5%) sono stati instaurati a tempo indeterminato più apprendistato professionalizzante, mentre "circa un quarto del totale delle istanze sono localizzate nella regione Lombardia. Seguono poi la Campania e il Veneto con percentuali attorno al 10%. Il 10,4% degli assunti è nato all'estero, la maggior parte dei quali (67,1%) è di genere maschile". A 6 mesi dall'avvio del rapporto di lavoro incentivato la quasi totalità dei lavoratori risulta occupato (92,8%), e l'87% mantiene lo stesso

rapporto di lavoro incentivato. La tenuta occupazionale è dell'84,1% dopo 18 mesi dall'avvio del rapporto incentivato, mentre scende al 61,5% in relazione al mantenimento della stessa occupazione incentivata. Le differenze più significative si osservano per area geografica: a 18 mesi la tenuta nelle regioni del Centro-Nord è pari all'88%, quasi 15 punti in più rispetto alle regioni del Mezzogiorno. Analoga (ma meno accentuata) è la differenza geografica rispetto alla tenuta contrattuale, per la quale, sempre a 18 mesi dall'avvio del rapporto incentivato, si registra una percentuale pari al 64,8% nelle regioni settentrionali, al 62% delle regioni centrali e al 54,5% delle regioni del Mezzogiorno (LD 55,2%, TR 51,2%). Un' "analisi valutativa degli effetti sulla tenuta occupazionale a seguito della partecipazione a politiche attive nell'ambito della Garanzia Giovani, e in particolare dell'assunzione tramite incentivo", condotta da ANPAL a fine 2018, ha evidenziato "un incremento di circa +7,6

p.p. della probabilità che l'occupazione trovata a seguito della partecipazione alla Garanzia Giovani sia di tipo continuativo: per ogni 100 giovani occupati in un dato istante iniziale successivo all'intervento di politica attiva in Garanzia Giovani, 67,9 risultavano occupati in ognuno dei tre semestri successivi, mentre in assenza della politica nello stesso gruppo di 100 persone, in un'ottica controfattuale, il numero di persone occupate stabilmente nei 18 mesi successivi sarebbe sceso a 60,3. Se dall'insieme delle politiche attive si escludessero gli incentivi occupazionali, lo svolgimento di una politica attiva continuerebbe ad agire positivamente sulla continuità lavorativa, ma l'effetto medio si ridurrebbe da +7,6 a +3,4 punti percentuali."⁵

Nel quinquennio 2015-2019⁶ le imprese che hanno effettuato assunzioni di giovani NEET attraverso l'utilizzo di strumenti di incentivazione è stato pari a circa 214.800, con un numero medio di rapporti incentivati per impresa pari a circa 1,87. Dai dati riferiti alle annualità 2015-2016 è possibile ricavare che oltre 47.000 imprese (su oltre 1.355.000 analizzate) hanno effettuato assunzioni grazie ad un incentivo all'assunzione di giovani NEET, per un numero totale di assunzioni incentivate pari a 71.000. La maggior parte delle imprese va ascritta al settore manifatturiero (20,9%), all'interno del quale circa la metà delle imprese richiedenti sono concentrate nei settori della fab-

bricazione di prodotti in metallo, delle industrie alimentari e fabbricazione di macchinari. A seguire, dopo il manifatturiero, i settori con il maggior numero di imprese coinvolte sono quello della ristorazione e alloggio, del commercio all'ingrosso e al dettaglio e il settore delle costruzioni.

Note

1. XXII Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva: "Entità e impatto dei fondi europei. Incentivi alle imprese per l'assunzione: evidenze sulla sostenibilità dell'occupazione", di Federico Orfei, Luisa Daniele, Maria Laura Marini, Claudio Franzosi, Davide Premutico, Enrico Toti (elaborazioni statistiche: Marco Picozza, Davide Premutico, Federico Orfei, Enrico Toti), pp. 243-278.

2. L'Incentivo Occupazione Sud è stato istituito nel novembre 2016 (con Decreto Direttoriale n.367/2016 rettificato dal Decreto Direttoriale n.18719/2016) dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017. L'Incentivo Occupazione Mezzogiorno è stato istituito con Decreto Direttoriale ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018, rettificato con Decreto Direttoriale n. 81 del 5 marzo 2018, in attuazione della previsione contenuta nell'articolo 1, comma 893, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018); è stato attivo a partire dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

3. Nel concreto, gli incentivi consistono in uno sgravio contributivo fino a un tetto di 8.060 euro annui per ogni lavoratore assunto da datori di lavoro privati delle regioni del Mezzogiorno, riferito ad assunzioni effettuate nelle sedi di lavoro ubicate nelle Regioni "meno sviluppate" (LD) o nelle Regioni "in transizione"(TR). Esso non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per gli "esoneri previsti nelle leggi di bilancio per gli anni di riferimento, oppure laddove espressamente indicato in disposizioni e atti normativi".

4. "Il giovane che si iscrive al Programma Garanzia Giovani viene preso in carico dai servizi competenti (tipicamente i Centri Pubblici per l'Impiego - CPI). All'atto della presa in carico, contestualmente

alla stipula del cd. patto di servizio, il giovane viene profilato sulla base di vari parametri sia qualitativi che quantitativi (età, livello di istruzione, provenienza geografica, durata della disoccupazione, etc.). La profilazione quantitativa attribuisce al giovane un indice (cd. indice di *profiling*), in una scala da 0 a 1 (o 100 se espresso in percentuale), che ne definisce il livello di occupabilità: valori più bassi dell'indice definiscono una migliore occupabilità; valori più alti dell'indice denotano livelli più bassi di occupabilità. Rispetto all'intera platea dei presi in carico in Garanzia Giovani, i giovani assunti attraverso un incentivo occupazionale appaiono più concentrati verso valori medio-bassi dell'indice di *profiling*, e dunque con migliori requisiti di occupabilità (figura 11.6). Infatti, la media dell'indice di *profiling* degli assunti tramite incentivo (53,6) è più bassa di circa 12 p.p. rispetto a coloro che non ne hanno goduto (65,7). Stessa considerazione può farsi per il valore mediano del *profiling*: 60,4 contro il 71,8 dei non incentivati." (XXII Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva: "Entità e impatto dei fondi europei. Incentivi alle imprese per l'assunzione: evidenze sulla sostenibilità dell'occupazione", pp. 268-269)

5. XXII Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva: "Entità e impatto dei fondi europei. Incentivi alle imprese per l'assunzione: evidenze sulla sostenibilità dell'occupazione", pag. 271.

6. "Per indagare le principali caratteristiche delle imprese richiedenti si farà riferimento alle sole imprese beneficiarie degli incentivi GAGI per le annualità 2015 e 2016. Il motivo è triplice: in primo luogo attraverso l'utilizzo dell'archivio delle imprese attive ISTAT-Asia del 2016, è possibile utilizzare un insieme informativo aggiuntivo rispetto all'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie; in secondo luogo utilizzare un archivio integrato consente di operare confronti coerenti tra imprese richiedenti e non richiedenti spingendo l'analisi verso lo studio della propensione alla domanda dell'incentivo da parte delle imprese; infine è possibile misurare gli effetti di lungo periodo (fino a 4 anni) sui livelli occupazionali delle imprese" (XXII Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva: "Entità e impatto dei fondi europei. Incentivi alle imprese per l'assunzione: evidenze sulla sostenibilità dell'occupazione", pag. 271).

I dati dell'osservatorio INPS sulla cassa integrazione

Oltre 4 miliardi di ore autorizzate nei mesi dell'emergenza sanitaria

L'INPS ha reso noto, in data 21 gennaio 2021, che dal 1° aprile al 31 dicembre 2020, il numero totale di ore autorizzate per emergenza sanitaria è pari a 4.048,6 milioni di cui: 1.901,0 milioni di CIG ordinaria, 1.349,2 milioni per l'assegno ordinario dei fondi di solidarietà e 798,4 milioni di CIG in deroga. Nel solo mese di dicembre 2020 sono state autorizzate 288,1 milioni di ore, con una variazione congiunturale in diminuzione del 22,6% rispetto alle ore autorizzate a novembre 2020.

Per quanto riguarda la CIG ordinaria i settori che a dicembre 2020 assorbono il maggior numero di ore autorizzate sono nell'ordine: fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici ed elettrici con 18,4 milioni di ore, metallurgico con 17,4 milioni di ore, industrie tessili e abbigliamento con 10,2 milioni di ore. Per la CIG in deroga, il settore che ha avuto il maggior numero di ore

autorizzate è quello relativo al comparto commerciale con 33,9 milioni di ore, seguito da quello alberghiero e della ristorazione con 20,4 milioni di ore, e dell'attività immobiliari, di noleggio, di informatica, di ricerca e di servizi alle imprese con 5,8 milioni di ore. Nel mese di dicembre 2020 i settori che hanno avuto più ore autorizzate nei fondi di solidarietà sono: alberghi e ristoranti con 38,1 milioni di ore, attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese con 23,3 milioni di ore, commercio ed attività finanziarie con 15,5 milioni di ore. Con riferimento alla distribuzione territoriale, il maggior numero di ore autorizzate di CIG ordinaria spetta alla Lombardia che ne ha ricevute 24,5 milioni, seguita da Piemonte e Emilia-Romagna (8,3 milioni), Toscana (7,9 milioni).

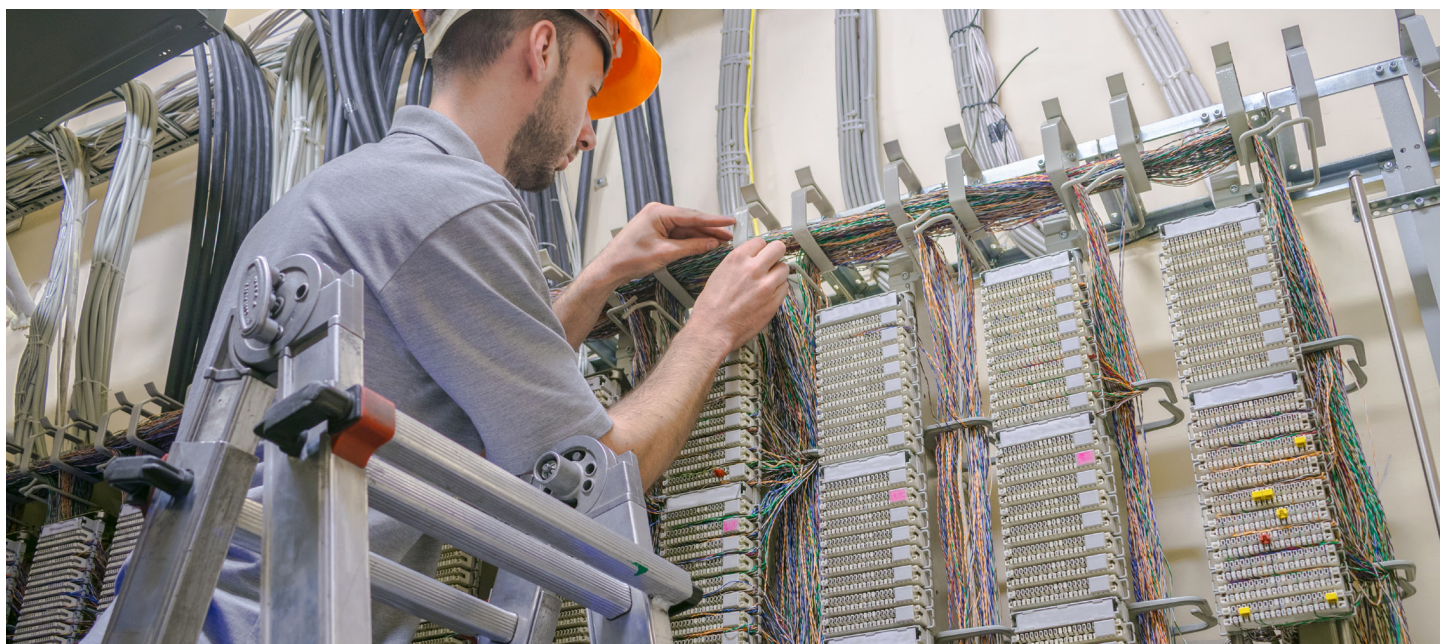
Mario D. Roccaro
CNEL

Numero totale di ore di cassa integrazione guadagni autorizzate nel periodo dal 1° aprile al 31 dicembre 2020, per l'emergenza sanitaria
(elaborazione CNEL su dati INPS)

CIG Ordinaria in milioni di euro	1.901,00
Assegno ordinario dei fondi di solidarietà	1.349,20
CIG in deroga	798,40
Totale Ore	4.048,60

IL RINNOVO DEL CCNL TELECOMUNICAZIONI

Il nuovo accordo si apre con un (non casuale) richiamo al Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018



Marco Biagiotti
CNEL

Le parti firmatarie condividono la convinzione che la contrattazione collettiva sia l'unico strumento in grado di adattare tempestivamente le regole del lavoro all'evoluzione del contesto

L'accordo di rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (codice CNEL K411), sottoscritto il 12 novembre 2020 da ASSTEL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UIL-COM-UIL con scadenza 31 dicembre 2022¹, ha posto fine a una latenza contrattuale che si protrarreva ormai da oltre 6 anni. A valle di un lasso temporale così prolungato, il nuovo accordo si apre con un (non certo casuale) richiamo al Patto della Fabbrica (Accordo Interconfederale tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL del 9 marzo 2018) e al principio centrale intorno al quale esso ruota, vale a dire la consapevolezza che

un sistema di relazioni industriali "autorevoli, dinamiche e qualificate" rappresenta un fattore di sviluppo decisivo per "vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro"². Da questo punto di vista, l'*incipit* del nuovo CCNL esprime la quintessenza della nuova visione relazionale che punta ad informare di sé i settori produttivi più avanzati ed aperti alla competizione in termini di innovazione tecnologica e organizzativa. Con estrema chiarezza, le parti firmatarie condividono sin dalle premesse la convinzione che "la contrattazione collettiva, a partire dal CCNL,

sia l'unico strumento in grado di adattare tempestivamente le regole del lavoro all'evoluzione del contesto industriale ed economico di riferimento", contribuendo per questa via "in modo determinante" al miglioramento della competitività attraverso una stretta correlazione fra "incremento della produttività delle imprese", "crescita dei salari" e creazione di "posti di lavoro qualificati". Tutto muove da tre presupposti essenziali: 1) la natura di pubblica utilità dell'attività delle imprese operanti nel settore; 2) il rafforzamento di un modello di relazioni industriali partecipativo e in grado di favorire la diffusione della contrattazione di secondo

livello; 3) la misurazione e certificazione della rappresentatività quale presupposto di efficienza della contrattazione e strumento di contrasto al *dumping* contrattuale.

Sotto l'aspetto normativo, fra le novità più significative del nuovo CCNL si segnalano quelle contenute nell'art. 2 ("Politiche di sviluppo di Filiera") che, nell'ottica di valorizzazione del ruolo delle relazioni industriali per "indirizzare i processi settoriali e aziendali" necessari al rafforzamento del sistema produttivo attraverso una crescita della competitività, conferma ed implementa la funzione del *Forum* nazionale dell'ICT/Telecomunicazioni, già previsto dal precedente CCNL. Al riguardo, assume una speciale rilevanza la trasformazione dei servizi *Customer Relationship Management* (CRM) e *Business Process Outsourcing* (BPO) in coerenza con i criteri fissati nell'Accordo Quadro 21 febbraio 2019 e con i Principi Direzionali dell'Accordo di Programma del 23 novembre 2017. Fra i vari punti del citato Accordo Quadro, integralmente riportato nell'allegato 2 del CCNL in esame, ricordiamo l'adozione di "modelli di affidamento dei servizi che premiano la qualità e l'affidabilità degli *outsorcer* certificati", l'incremento di efficienza e produttività attraverso il lavoro agile anche con l'obiettivo di "riattivare attività in Italia" e la "trasformazione delle competenze con spinta sul digitale", attra-

L'art. 3 opera una sorta di aggiornamento rispetto all' Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014

verso interventi di riqualificazione e/o riconversione degli operatori.

Con riferimento agli assetti contrattuali e al tema dell'esigibilità degli accordi sottoscritti, l'art. 3 opera una sorta di aggiornamento rispetto all' Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, c.d. Testo Unico sulla Rappresentanza (si tenga conto, infatti, che il previgente CCNL delle telecomunicazioni risaliva al 1° febbraio 2013). In particolare, il comma 19 dell'art. 3 sancisce che, in coerenza con quanto stabilito nella Parte Terza dell'A.I. 10-1-2014³, "al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa", le parti a livello aziendale possono "definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro". Viene inoltre specificato che le

parti firmatarie del CCNL nazionale effettueranno appositi incontri annuali "in sede aziendale", al fine di verificare gli "andamenti applicativi" di tali previsioni.

Fra le disposizioni dedicate all'organizzazione del lavoro spicca certamente l'articolo dedicato al lavoro agile (22-bis), che assorbe alcuni principi divenuti ormai correnti nelle imprese di tutti i settori per effetto del diffuso utilizzo di tale modalità lavorativa durante l'emergenza sanitaria. Nel settore delle telecomunicazioni la disciplina aveva già trovato un valido assetto regolatorio nelle Linee Guida sottoscritte da ASSTEL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL il 30 luglio 2020, le cui previsioni sono richiamate nell'articolo contrattuale in parola. Uscito definitivamente dalla fase pionieristica e sperimentale, dunque, il lavoro agile si impone come componente strutturale dell'organizzazione del lavoro in tutte le aziende che applicano questo CCNL. Al netto

delle disposizioni inderogabili contenute nella legge 22 maggio 2017, n. 81, la regolazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile viene demandata integralmente alla contrattazione aziendale. Ad essa è affidato il compito di introdurre "ulteriori e più specifiche previsioni" per facilitare il ricorso a una modalità operativa basata sul rispetto dei "principi di fiducia, collaborazione, senso di responsabilità e autodisciplina". Tuttavia, nelle more della perdurante emergenza sanitaria - come chiarito da un'apposita Nota a verbale - le modalità applicative del lavoro agile continueranno a fare riferimento alle citate Linee Guida del 30 luglio 2020, le cui previsioni verranno assorbite nel CCNL successivamente alla conclusione del periodo emergenziale, anche tenendo conto di eventuali modifiche normative nel frattempo intervenute.

L'art. 26, comma 1, a sua volta, prevede un'impor-





tante novità in tema di orario di lavoro. Si tratta della possibilità per la contrattazione aziendale di disciplinare una “minore durata dell’orario normale di lavoro” (di regola fissato in 40 ore settimanali) a parità di retribuzione, in base a meccanismi da definire contrattualmente, quale effetto organizzativo ‘virtuoso’ della diffusione di modelli organizzativi agili legati allo sviluppo delle nuove tecnologie⁴. In tema di welfare, oltre all’estensione dei 3 giorni retribuiti di permesso anche nel caso di ricovero di figli minori di 14 anni, l’art. 32 si arricchisce di una importante novità che riguarda l’assistenza ai figli con disturbi specifici di apprendimento (dislessia,

disgrafia, disortografia e discalculia). In tali casi, infatti, sarà concesso ai genitori di richiedere forme specifiche di flessibilità (in linea con quanto previsto dalla legge n. 170/2010) attraverso permessi a recupero, frazionabili a ore, entro un limite massimo annuo di 120 ore annue e secondo modalità da definire in sede di contrattazione aziendale. Nel medesimo articolo, inoltre, viene introdotta la possibilità per le donne vittime di violenza di genere di richiedere un congedo retribuito della durata massima di 3 mesi (cfr. art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015), non necessariamente continuativi, nonché un’anticipazione fino a un massimo del 70% sul trattamento di

fine rapporto per tempo maturato. La contrattazione aziendale potrà inoltre decidere il prolungamento di altri 3 mesi del congedo di cui sopra nei casi in cui “permanano sussistenti” le motivazioni e i requisiti fissati dalla norma di legge richiamata, nonché altre misure qualora le motivazioni si protraggano ulteriormente.

L’art. 53-bis recepisce nel CCNL di settore i contenuti della clausola sociale introdotta dall’art. 1, comma 10, della legge 28 gennaio 2016, n. 11 e concernente la prosecuzione dei rapporti di lavoro presso imprese che svolgono attività di call center in caso di successione di appalti⁵. In particolare, vengono regolati tempi, modalità e contenuti delle informazioni da fornire obbligatoriamente alle organizzazioni sindacali e alle RSU da parte delle imprese committenti che intendono stipulare contratti di appalto dal quale potrebbe derivare un cambio di fornitore, nonché da parte delle imprese appaltatrici uscenti e subentranti, con particolare riguardo alla consistenza numerica degli addetti interessati e alle previsioni di riassorbimento degli stessi.

Com’è noto, uno degli aspetti più complessi dell’utilizzo delle nuove tecnologie nell’organizzazione del lavoro e per l’esecuzione delle prestazioni lavorative da remoto (anche per i risvolti giuridici e le implicazioni etico-sociali che lo caratterizzano) è quello del controllo a distan-

I continui progressi tecnologici richiedono un costante aggiornamento delle norme di tutela dei diritti dei lavoratori

za dell’attività dei lavoratori, anche in riferimento al dettato dell’art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Il previgente CCNL di settore aveva già previsto all’art. 57 un sistema regolatorio condiviso (“Linee guida”) per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori in relazione all’utilizzo delle nuove tecnologie, ma occorre tener presente che all’epoca della sottoscrizione dell’accordo (1-2-2013) l’art. 4 della l. 300/1970 non aveva ancora ricevuto le modifiche introdotte dai decreti del Jobs Act (e successive modifiche) fra 2015 e 2016⁶. Ora l’art. 57 viene aggiornato e le “Linee guida” rivisitate alla luce della necessità di condividere ambiti e perimetri entro cui regolare il controllo dell’attività lavorativa mediante i nuovi (e più pervasivi) strumenti tecnologici a disposizione delle aziende. Fermo restando l’obbligo aziendale di fornire alle RSU tutte le informative tecniche richieste (anche attraverso specifici incontri nell’ambito

di apposite commissioni paritetiche), il nuovo testo si sforza di disciplinare in modo più puntuale le procedure di rilevazione, estrazione e utilizzo dei dati di *report* sulle attività lavorative svolte, in funzione del miglioramento della qualità del servizio erogato e non del controllo dell'attività dei lavoratori, tanto meno se dal controllo possano derivare riflessi sull'avanzamento di carriera. Peraltro, la consapevolezza che i continui progressi tecnologici richiedono un costante aggiornamento delle norme di tutela dei diritti dei lavoratori (come anche di quelli aziendali in ordine al possibile uso distorto delle strumentazioni fornite ai lavoratori o alla messa in atto di comportamenti lesivi dell'immagine e degli interessi dell'azienda) ha indotto le parti firmatarie del CCNL in esame a prevedere il coinvolgimento dell'Osservatorio Nazionale di settore sulle Nuove Tecnologie e diritti dei lavoratori⁷ per verificare che le situazioni di svolgimento dell'attività lavorativa "siano coerenti con la normativa in materia e con quanto previsto nel presente articolo, fermo restando la garanzia per i lavoratori che i dati non possono essere utilizzati a fini valutativi e disciplinari".

Un breve cenno va riservato infine all'art. 58, concernente l'istituzione di un Fondo di Solidarietà Bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni "quale strumento di supporto delle politiche at-

tive e passive del lavoro nonché per promuovere interventi sul versante della formazione". L' "Avviso comune" per la costituzione del Fondo, allegato in calce al CCNL, si limita per ora a precisare l'entità dei contributi mensili a carico dei lavoratori e delle aziende (sottolineando, fra l'altro, che la "capacità di azione del Fondo sarebbe sicuramente accelerata ... attraverso un'azione di intervento pubblico di sostegno all'operatività del Fondo stesso") e rinvia ad una fase successiva la definizione della "ulteriore regolamentazione di dettaglio richiesta per garantire l'operatività del Fondo". Per espressa previsione delle parti costituenti, il Fondo rientra nella sfera di applicazione dell'art.



26 e seguenti del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 concernente, appunto, l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali presso l'INPS "con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa"⁸, ma anche "assicurare ai lavoratori prestazioni integrative" in caso di cessazione del rapporto o rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; erogare un "assegno straordinario per il sostegno al reddito" nel quadro dei "processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni"; contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale⁹.

Note

1. Il testo è consultabile in: www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > contrattazione nazionale > ricerca ccnl > corrente > aziende di servizi > telecomunicazioni. Dalla corrispondenza dei dati CNEL-INPS, inoltre, è possibile ricavare che l'accordo si applica in 1.239 aziende per un totale di 129.202 dipendenti (dati 2019).
2. Qui il testo dell'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018 viene ripreso pressoché integralmente. Il Patto della Fabbrica è consultabile anche nell'Archivio contratti del CNEL: www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > accordi interconfederali > assetti contrattuali.
3. Il passaggio qui richiamato della Parte Terza dell'A.I. 10-1-2014 così esordisce: "I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze

degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro."

4. Al riguardo, si segnala che l'accordo aziendale Fastweb del 6 febbraio 2020 ha introdotto, a partire dal 1° maggio 2020, la riduzione dell'orario settimanale da 40 a 38 ore per i lavoratori *full time*, con chiusura anticipata di 2 ore nella giornata lavorativa del venerdì, mantenendo inalterate retribuzione e parte normativa.

5. Il primo capoverso del comma 10 citato recita infatti: "In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di *call center*, il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante, secondo le modalità e le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e vigenti alla data del trasferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale."

6. A ciò si aggiunga la necessità di rendere coerenti le norme contrattuali ai principi e alle disposizioni del Regolamento 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati -RGPD).

7. Già Osservatorio Nazionale sul controllo a distanza, istituito dalle stesse parti firmatarie del presente CCNL in occasione del rinnovo contrattuale del 23 novembre 2009 (art. 1, c. 2, lettera B). Nell'ambito dei lavoratori dell'Osservatorio, il 17 giugno 2011 le parti hanno condiviso un "Documento di buone prassi in materia di controllo a distanza".

8. Comma 1, art. 26, d.lgs. 148/2015.

9. Comma 9, art. 26, d.lgs. 148/2015.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIRITTI DEI LAVORATORI: IL CASO DELIVEROO



Angelica Picciocchi
CNEL

La sentenza del Tribunale di Bologna sui diritti dei riders di Deliveroo Italia è: un passo avanti verso la salvaguardia dei diritti dei lavoratori nell'economia digitale

Lo scorso dicembre, il Tribunale di Bologna (sent. Trib. Bologna del 31 dicembre 2020, n. 2949)¹ ha disposto nei confronti di Deliveroo Italia il pagamento di 50.000 euro di risarcimento danni "per l'accertamento della natura discriminatoria delle condizioni di accesso alle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale", condannando la "scelta consapevole" dell'azienda di operare discriminazioni nell'organizzazione del lavoro, attuata per mezzo di una piattaforma digitale regolata da un algoritmo, denominato *Frank*, programmato per rispondere a finalità aziendali in contrasto con l'ordinamento a tutela dei diritti dei lavoratori e -come si farà cenno in seguito - con normative a salvaguardia di ulteriori diritti, con riferimento ai quali il Giudice di Bologna avrebbe potuto ampliare il campo di indagine e di pronunciamento. Non ha trovato accogli-

mento presso il Giudice del lavoro la tesi avanzata da Deliveroo, al fine di sottrarsi alle responsabilità datoriali, della "terzietà" della piattaforma rispetto al corretto binomio lavoratore-datore di lavoro, della neutralità dell'algoritmo *Frank*; della inconsapevolezza dell'azienda circa gli effetti per così dire collaterali prodotti dalla piattaforma di *food delivery*. Tanto meno detti argomenti hanno ottenuto consensi a fronte della mutata sensibilità della giurisprudenza del lavoro, maturata nell'ultimo trimestre del 2020, ben rappresentata nella sentenza di novembre del Tribunale di Palermo (sent. Trib. Palermo del 24 novembre 2020, n. 3570)², che ha argomentato in favore di una riqualificazione del rapporto di lavoro dei *rider*, i ciclofattorini di ultima generazione, da autonomo a subordinato, a maggiore tutela del lavoratore digitale, ribaltando la posizione

in più occasioni sostenuta e ribadita a gennaio 2020 dalla Suprema Corte di Cassazione (sent. Supr. Corte Cass. del 24 gennaio 2020 n. 1663)³ nel senso di una esclusione della presenza di una vera e propria subordinazione tra *rider* e piattaforme e di una conferma dell'inquadramento di detti lavoratori digitali nella fattispecie dei lavoratori "etero-organizzati". È utile richiamare la posizione assunta dal Giudice di Palermo a sostegno della identificazione della piattaforma digitale con il datore di lavoro che ne abbia la disponibilità e ne programmi gli algoritmi, riconoscendo in capo a questi l'esercizio dei poteri tipici del datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato, proprio per effetto dei limiti alla libertà dei *rider*, riguardo a modalità e tempi di lavoro, imposti dalla piattaforma digitale; di particolare interesse tra le argomentazioni addotte, l'indicazione della necessità di "attualizzazio-

ne" del concetto di subordinazione ex art. 2094 c.c., pensato per un modello organizzativo basato sulla prestazione di lavoro nella fabbrica fordista e, pertanto, da reinterpretare alla luce del mutato contesto economico e sociale.

Seppure sul percorso spianato dal Tribunale di Palermo, è la sentenza del Tribunale di Bologna a segnare una svolta storica, guardando oltre la possibilità che gli algoritmi impiegati dalle piattaforme digitali limitino la libertà dei rider di decidere se e quando lavorare, indicando per la prima volta la possibilità che detti algoritmi diano luogo a discriminazioni sul lavoro, declinate nel mancato rispetto dei diritti dei lavoratori digitali, ad esempio riguardo a malattia, sciopero, sicurezza sul lavoro e, per certi versi, con riguardo ad aspetti che afferiscono alla normativa disciplinare, che prevede misure "punitive", tra le altre la sospensione dal servizio, nei confronti del lavoratore incorso in violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa. È quanto è stato accertato accadere ad opera di Frank, che di fatto applicava un sistema premiante o punitivo, consentendo o negando l'accesso agli slot temporali, turni di lavoro, sulla base di un ranking reputazionale implementato sulla base del numero di collegamenti registrati e delle consegne effettuate. Il carattere discriminante dell'organizzazione del lavoro regolata da Frank stava nel fatto che, ai fini dell'acquisizione del punteggio, la ragione del mancato collegamento

del lavoratore alla piattaforma, che fosse per futili motivi ovvero per malattia piuttosto che per infortunio sul lavoro, non era di alcun rilievo e determinava comunque un declassamento. Il meccanismo di ranking si traduceva in un sistema perverso secondo cui chi più lavorava più acquistava punti per avere accesso al lavoro, polarizzando la distribuzione dei turni di lavoro a discapito di chi non aveva potuto lavorare per cause legittime. Appurata dal Tribunale di Bologna la mancata neutralità dell'azione dell'algoritmo preposto all'organizzazione del lavoro, la questione dirimente è stata determinare se detta distorsione fosse per il datore "cieca e inconsapevole" ovvero una "scelta cosciente". A quest'ultima conclusione è arrivato il Giudice, a fronte di una programmazione dell'algoritmo con inserimen-



Il meccanismo di ranking si traduceva in un sistema perverso secondo cui chi più lavorava più acquistava punti per avere accesso al lavoro

to di variabili in grado di prevedere deroghe in casi specifici, di infortunio e di malfunzionamento del sistema, e correttivi nell'elaborazione delle statistiche dei rider, da cui desumere la consapevolezza della scelta aziendale di adottare condotte discriminatorie, finalizzate a promuovere una disponibilità cieca del rider alla prestazione lavorativa.

Infine, non meno significativo, partendo dall'impiego non neutrale degli algoritmi, la sentenza segna un importante passo nella evidenza degli aspetti critici che ne conseguono, a partire dall'assenza di trasparenza e comprensione dei criteri di attribuzione del ranking e delle modalità di

accesso agli slot, tanto più che l'azienda non è stata in grado di fornire prove sulle modalità di funzionamento dell'algoritmo, né alcuna spiegazione dei criteri è risultata data sulla piattaforma: ciò ad aggravio della condotta discriminatoria. Qui il Tribunale di Bologna chiude il giudizio e l'ambito di indagine, con impatto immediato sugli operatori della nuova economia digitale: da Just Eat, che si impegna ad inquadrare i rider come lavoratori dipendenti nel 2021, a Giusta, che per prima volta adotta in Italia un modello di food delivery sostenibile, etico e garantito. La svolta è indubbiamente segnata, ma non possiamo non registrare un inspiegabile silenzio rispetto ad una domanda, che sembra sorgere spontanea proprio da quanto accertato in sede di giudizio: data la possibilità di pilotare gli algoritmi e la mancata trasparenza e comprensione dei meccanismi algoritmici, in che misura è applicato il principio dell'accountability?

Ci attendiamo che in prossimi giudizi sia accertata anche la sussistenza di gestioni aziendali idonee a garantire la piena conformità del trattamento dei dati personali ai principi sanciti dal Regolamento Ue (n. 679/2016 "GDPR") e dalla legislazione nazionale.

Note

1. <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>
2. <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/sentenza-Foodinho-1.pdf>
3. <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf>



Mario D. Roccaro
CNEL

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 15 gennaio scorso¹, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ammontano a 60.082.

Nello specifico alla data di chiusura del *report*, i contratti tuttora attivi sono 7.840, dei quali 5.787 sono riferiti a contratti aziendali e 2.053 a contratti territoriali. A sua volta il *report* ministeriale definisce che dei 7.840 contratti attivi, 6.137 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 4.725 di redditività, 3.639 di qualità, mentre 945 prevedono un piano di partecipazione e 4.515 prevedono misure di *welfare* aziendale. Per le 7.840 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente 78% Nord, 15% Centro, 7% al Sud. Appare eviden-

ACCORDI DI PRODUTTIVITÀ

Il *report* del Ministero del lavoro

te che, la maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno la propria sede legale al Nord (5.944 accordi) 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 54% delle dichiarazioni si riferisca ai Servizi, il 45% all'Industria e il 1% all'Agricoltura.

Note

1. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/detassazione-premi-produttivita-online-report-14-gennaio-2021.aspx>

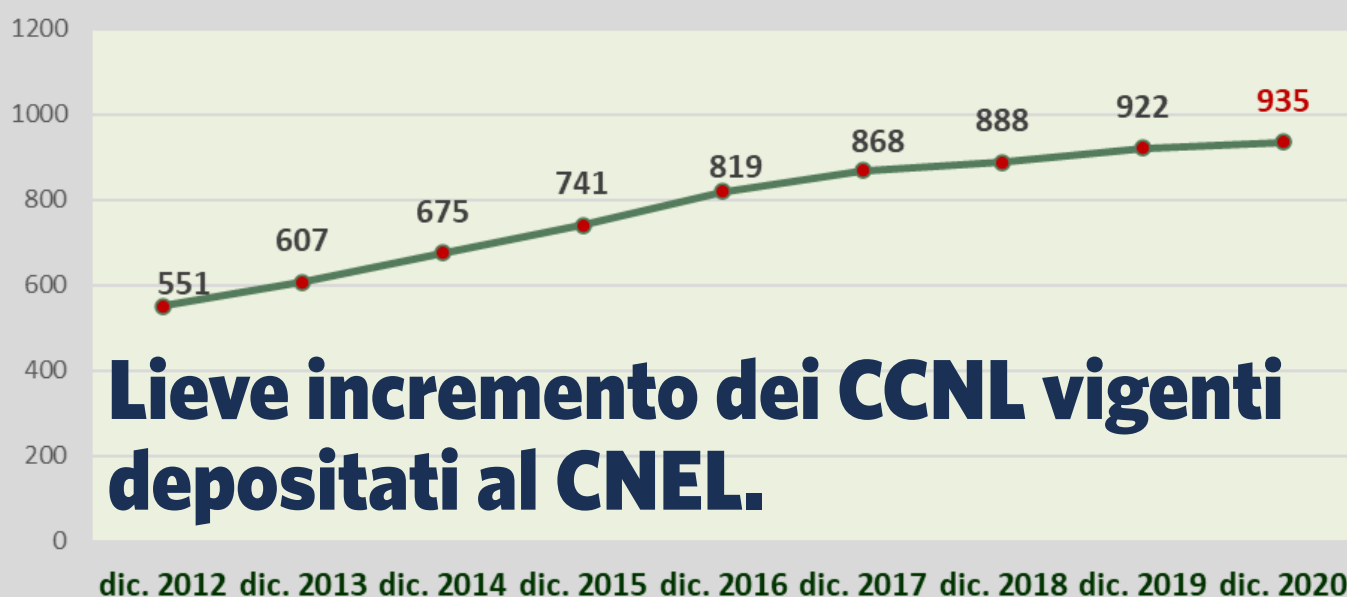
Tavola 1 - distribuzione territoriale dei contratti attivi

REGIONE ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	TOTALE
01-PIEMONTE	652	59	711
02-VALLE D'AOSTA	11		11
03-LOMBARDIA	1.665	105	1770
04-BOLZANO	45	5	50
04-TRENTO	109	4	113
05-VENETO	529	33	562
06-FRIULI	144	17	161
07-LIGURIA	106	16	122
08-EMILIA ROMAGNA	899	1545	2444
09-TOSCANA	367	173	540
10-UMBRIA	61	9	70
11-MARCHE	94	8	102
12-LAZIO	439	53	492
13-ABRUZZO	120	3	123
14-MOLISE	15		15
15-CAMPANIA	200	4	204
16-PUGLIA	84	10	94
17-BASILICATA	28	3	31
18-CALABRIA	66	1	67
19-SICILIA	85	5	90
20-SARDEGNA	68		68
Totale	5.787	2.053	7.840

Fonte Ministero del Lavoro

I contratti depositati presso le strutture territoriali dell'INL dall'inizio della procedura telematica, ammontano a 60.082

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti

Numero CCNL vigenti depositati al CNEL
Andamento temporale


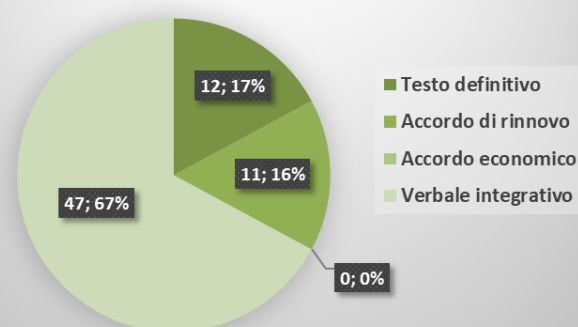
Raffaella Ambroso
CNEL

Il numero dei contratti nazionali depositati in Archivio nel quarto trimestre del 2020 si attesta a 70 documenti, raggiungendo un valore simile ai periodi precedenti alla pandemia. Nel corso del 2020 abbiamo infatti assistito ad un forte calo del numero dei CCNL depositati in Archivio, soprattutto nel secondo trimestre dell'anno, coincidente con il periodo del *lock-down* conseguente allo scoppio della pandemia da Covid-19. Si è passati quindi dagli 84 accordi depositati nel primo trimestre 2020, ai 25 del secondo trimestre, per poi salire a 55 nel terzo trimestre e arrivare a 70 nel quarto. Come di consueto registriamo anche questa volta una prevalenza di accordi afferenti al settore Commercio (22), pari al 31,4% del totale dei contratti depositati nel trimestre. Ri-

spetto alla suddivisione per tipologia di accordo, occorre sottolineare che la maggiore percentuale, rispetto al solito, di Verbali integrativi depositati (67%) è da ricondurre alla notevole produzione di accordi su tematiche connesse al Covid-19 (*smart working*, misure di prevenzione per la salute e sicurezza dei lavoratori, ...) che hanno integrato la normativa contrattuale in vigore a seguito degli interventi necessari in relazione all'emergenza sanitaria

in corso. A tale proposito si segnala la presenza - nella sezione Archivio Contratti del sito CNEL - di una nuova pagina che raggruppa accordi di vario livello trasmessi a cura delle Parti Sociali rappresentate al CNEL e sottoscritti a decorrere dall'inizio dell'emergenza Covid-19. I testi degli accordi sono consultabili attraverso questa nuova sezione denominata "Covid - Contrattazione settoriale nazionale e integrativa". Il numero complessivo

I CCNL vigenti depositati al CNEL: sono 935 al 31 dicembre 2020. In lieve diminuzione il dato trimestrale.

Accordi nazionali depositati al CNEL
Distribuzione per tipologia di accordo - 4° trim. 2020


dei CCNL vigenti depositati al CNEL al 31 dicembre 2020 risulta di 935, con un aumento in termini assoluti di sole 13 unità (+1,4%) rispetto all'anno precedente, il dato più basso degli ultimi 12 anni. Nel confronto con il trimestre precedente, registriamo addirittura un calo nella numerosità totale dei CCNL vigenti, che a settembre 2020 erano 939; mentre, rispetto a giugno 2020, non sembrano esserci variazioni in quanto i CCNL censiti erano 935. Tuttavia, nel quarto trimestre 2020 tra i 70 accordi depositati in Archivio, ci sono 8 nuovi contratti stipulati e/o depositati al CNEL per la prima volta, men-

tre nel trimestre giugno-settembre ne erano stati censiti 15 come novità. La numerosità totale dei CCNL vigenti depositati al CNEL è pertanto il risultato dei nuovi inserimenti (+51 nuovi contratti censiti nel corso del 2020), nonché di alcuni accorpamenti e cessazioni intervenuti nel periodo, o di cui si è venuti a conoscenza. In particolare, nel corso del 2020 sono stati censiti in totale 51 nuovi CCNL, a fronte di un aumento della numerosità dei CCNL vigenti depositati di sole 13 unità. Tale dato è la risultante, da un alto, di una costante attività di "pulizia" dei dati contenuti in Archivio effettuata partendo

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 31 dicembre 2020

Settori	numero CCNL vigenti		
	totale	scaduti	non scaduti
Agricoltura	55	30	25
Chimici	23	11	12
Meccanici	39	17	22
Tessili	31	18	13
Alimentaristi - Agroindustriale	44	26	18
Edilizia	74	49	25
Poligrafici e Spettacolo	44	34	10
Commercio	257	155	102
Trasporti	73	49	24
Credito e Assicurazioni	28	25	3
Aziende di Servizi	50	27	23
Amministrazione Pubblica	15	15	0
Enti e Istituzioni Private	112	76	36
Altri vari	90	55	35
TOTALE	935	587	348

CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - dicembre 2020

Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	Archivio Corrente	Archivio Storico	Totale
Agricoltura	79	187	266
Chimici	95	254	349
Meccanici	71	142	213
Tessili	65	279	344
Alimentaristi - Agroindustriale	90	269	359
Edilizia	137	216	353
Poligrafici e Spettacolo	132	319	451
Commercio	427	519	946
Trasporti	155	587	742
Credito e Assicurazioni	277	207	484
Aziende di Servizi	85	256	341
Amministrazione Pubblica	24	366	390
Enti e Istituzioni Private	172	280	452
Altri vari	130	107	237
TOTALE	1.939	3.988	5.927

Contrattazione Nazionale

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 4° trim. 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	1
Chimici	4
Meccanici	2
Tessili	3
Alimentaristi - Agroindustriale	1
Edilizia	2
Poligrafici e Spettacolo	6
Commercio	22
Trasporti	4
Credito e Assicurazioni	12
Aziende di Servizi	6
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	7
Altri vari	0
TOTALE	70

dalla individuazione dei contratti scaduti anche da molto tempo, dall'altro, della comunicazione più puntuale da parte dei soggetti stipulanti in merito ad accorpamenti e cessazioni contrattuali. Confrontando il dato, ripartito per settore, relativo ai CCNL vigenti depositati al CNEL a dicembre 2019 e a dicembre 2020, la tabella mette in evidenza come l'aumento totale dell'1,4% sia la risultante di settori in cui c'è stata una forte diminuzione in termini di numerosità (ad esempio nei Chimici -30,3%

e nell'Amministrazione Pubblica -21,1%) ed altri in cui l'aumento è stato molto superiore all'1,4% complessivo.

Dei 935 contratti nazionali vigenti censiti al 31 dicembre 2020, 587 (pari al 62,8%) risultano scaduti a tale data, mentre i restanti 348 (37,2%) hanno la data di scadenza successiva al 31/12/2020. Il dato relativo ai CCNL scaduti risulta lievemente in crescita rispetto al trimestre precedente in cui avevamo registrato il 61,6%. L'attività relativa ai rinnovi contrattuali

ha subito una battuta di arresto durante i primi mesi della pandemia, ma verso la fine dell'anno il flusso dei documenti depositati in Archivio è tornato su livelli registrati normalmente.

Al 31 dicembre 2020 l'Archivio CNEL conta un totale di 5.927 documenti relativi alla contrattazione nazionale (suddivisi tra Accordi di rinnovo, Testi definitivi, Accordi economici e Verbali integrativi), dei quali 1.939 costituiscono l'Archivio Corrente (vale a dire l'insieme delle norme contrattuali in vigore, anche se formal-

mente scadute), mentre i restanti 3.988 accordi di vario genere compongono l'Archivio Storico. Per ogni contratto nazionale è possibile consultare sul sito www.cnel.it tutti i documenti presenti in Archivio, accedendo attraverso la funzione di Ricerca CCNL presente nell'area Contrattazione nazionale delle pagine dedicate all'Archivio Contratti.

Infine, riepiloghiamo nelle consuete tabelle i contenuti dell'altro sistema di interrogazione dell'Archivio presente sul sito, che consente Analisi Avanzate dei

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore e confronto dicembre 2019 - dicembre 2020

Settori	n° CCNL vigenti		variazione 2019-2020
	dic. 2019	dic. 2020	
Agricoltura	53	55	3,8
Chimici	33	23	-30,3
Meccanici	36	39	8,3
Tessili	29	31	6,9
Alimentaristi - Agroindustriale	42	44	4,8
Edilizia	75	74	-1,3
Poligrafici e Spettacolo	43	44	2,3
Commercio	244	257	5,3
Trasporti	70	73	4,3
Credito e Assicurazioni	28	28	0,0
Aziende di Servizi	47	50	6,4
Amministrazione Pubblica	19	15	-21,1
Enti e Istituzioni Private	114	112	-1,8
Altri vari	89	90	1,1
TOTALE	922	935	1,4

testi contrattuali sulla base di criteri di ricerca impostati dall'utente in relazione alle proprie esigenze. Un esempio dell'utilizzo del sistema di Analisi Avanzate viene proposto in questo stesso numero del Noti-

ziario: abbiamo studiato la presenza, all'interno della contrattazione nazionale depositata al CNEL, delle mensilità aggiuntive (quattordicesima o altre mensilità oltre la tredicesima).

Contrattazione Nazionale

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

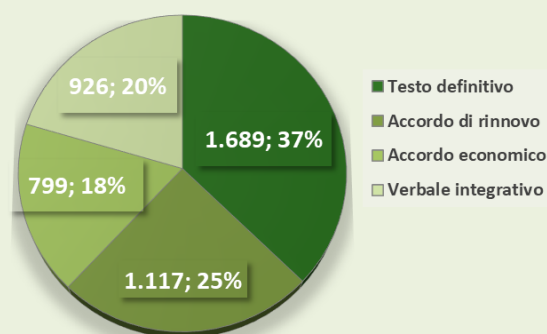
valori assoluti e ripartizione per settore - dicembre 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	198
Chimici	268
Meccanici	136
Tessili	302
Alimentaristi - Agroindustriale	217
Edilizia	259
Poligrafici e Spettacolo	345
Commercio	621
Trasporti	649
Credito e Assicurazioni	435
Aziende di Servizi	261
Amministrazione Pubblica	380
Enti e Istituzioni Private	318
Altri vari	142
TOTALE	4.531

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

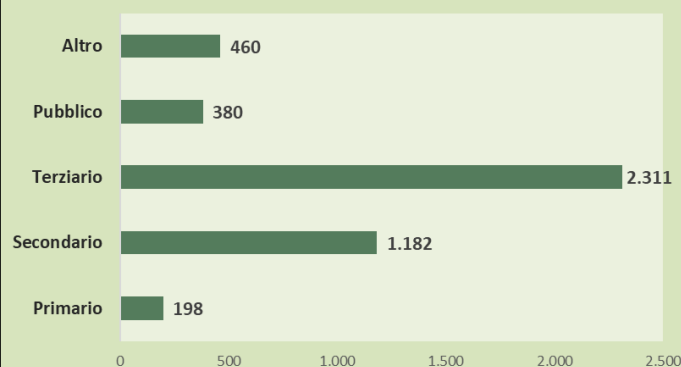
Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - dicembre 2020



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi

dicembre 2020



LE MENSILITÀ AGGIUNTIVE NELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Nella tabella di seguito riportata sono rappresentati i risultati della ricerca svolta (con l'ausilio del *software* denominato "Analisi Avanzate") circa l'istituto contrattuale della cosiddetta quattordicesima mensilità. Il diritto dei lavoratori dipendenti a tale retribuzione aggiuntiva non è infatti stabilito dalla legge come invece nel caso della tredicesima (DPR N.1070/1960) ma è stato introdotto in Italia dalla sola contrattazione collettiva nazionale.

Premio o retribuzione annua (quando non previsto come meccanismo di incentivo alla produttività), premio ferie, gratifica feriale o pasquale sono i termini che rappresentano il lessico adottato dalle sigle sindacali per indicare che in sede di negoziazione è stata concordata la corresponsione di tale trattamento salariale integrativo per tutti quei lavoratori appartenenti al settore cui il singolo CCNL è applicato. Non a tutte le categorie dei dipendenti quindi spetta di diritto il riconoscimento della suddetta mensilità aggiuntiva e i dati riportati in tabella indicano invece gli accordi nazionali che ne prevedono l'adozione. Nell'analisi dei dati riportati si evidenziano, per la loro quasi clamorosa assenza di riscontri, i contratti di Bankitalia e del settore creditizio laddove l'esistenza della corresponsione di tale emolumento apparirebbe invece verosimilmente plausibile. Storicamente tradizionale si conferma invece il non riconoscimento

dell'istituto contrattuale per le categorie appartenenti al settore metalmeccanico e a quello della Pubblica Amministrazione. Degno di nota, sul versante opposto, il caso del Registro Navale Italiano (RINA) che prevede l'erogazione di una quindicesima mensilità aggiuntiva. Nella lettura del prospetto riepilogativo pubblicato è però d'obbligo nell'interpretazione dei risultati una certa cautela; in molti casi l'assenza della mensilità di retribuzione aggiuntiva rinvia alla contrattazione integrativa di secondo livello con l'adozione di formule quali "altre eventuali mensilità corrisposte aziendali" o "eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati"; in altri casi non è stato possibile accertare la presenza di tale istituto perché si disponeva del solo verbale di rinnovo, stesura nella quale spesso il riferimento all'istituto della mensilità aggiuntiva è del tutto assente (anche in ragione del fatto che il meccanismo stesso della prestazione risulta costantemente aggiornato con l'adeguamento periodico alle tabelle dei minimi contrattuali).

Va infine sottolineato che l'indagine svolta non ha come presupposto la totalità esaustiva di tutti gli accordi esistenti e che è stata prevalentemente orientata verso le organizzazioni sindacali storicamente più rappresentative.

Gerardo Cedrone
CNEL

CODE	DENOMINAZIONE	STIPULA	CONTRAENTI
A011	AGRICOLTURA: Operai e Florovivaisti	19/06/2018	CONFAGRICOLTURA; Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia; Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia; Federazione Italiana Impresa Agricola Familiare; Associazione Italiana Costruttori del Verde; API; COLDIRETTO; CIA; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
A016	AGRICOLTURA: Cooperative e Consorzi Agricoli	18/12/2020	AGRITAL AGCI; FEDAGRI PESCA; CONF COOPERATIVE; LEGACOO AGROALIMENTARE; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
A021	AGRICOLTURA: Impiegati	23/02/2017	CONFAGRICOLTURA; FEDERAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA; FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA; FEDERAZIONE NAZIONALE DELL'IMPRESA FAMILIARE COLTIVATRICE; UNAITALIA; COLDIRETTO; CIA; FEDERDIA; AGRI-QUADRI; CONFEDERDIA; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
A051	AGRICOLTURA: Aziende in conto terzi	10/05/2018	CAI; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL
A131	CONSORZI di Bonifica: Operai e Impiegati	09/12/2019	SNEBI; FLAI CGIL; FAI CISL; FILBI UIL
A141	CONSORZI AGRARI: Operai e Impiegati	23/05/2017	ASSOCAP; FLAI CGIL; FAI CISL; UILTUCS UIL; SINALCAP
A181	SISTEMAZIONI IDRAULICO FORESTALI	07/12/2010	UNCEN; FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI; FEDERFORESTE; LEGACOO AGROALIMENTARE; FEDAGRI CONF COOPERATIVE; FEDERLAVORO E SERVIZI CONF COOPERATIVE; AGRITAL AGCI; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL; (sottoscritto da UGL il 02/02/2011; sottoscritto da ISA il 07/07/2011)
A221	ZOOTECNICA: Operai e Impiegati	04/10/2007	ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL; CONFEDERDIA
B011	CHIMICO FARMACEUTICA e AFFINI: Industrie	19/07/2018	FEDERCHIMICA; FARMINDUSTRIA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL
B018	CHIMICA E AFFINI (Piccola e Media Impresa)	08/03/2019	UNIONCHIMICA CONFAP; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL
B122	PIASTRELLE E REFRATTARI: Industrie	26/11/2020	CONFINDUSTRIA CERAMICA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL
B132	VETRO: Industrie	19/06/2020	ASSOVETRO; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL
B254	ENERGIA E PETROLIO	19/09/2019	CONFINDUSTRIA ENERGIA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL
E012	ALIMENTARISTI: Industrie	31/07/2020	ANCIT; ASSOBIRRA; UNIONE ITALIANA FOOD; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL
E015	ALIMENTARISTI: Artigiane	23/02/2017	CNA Alimentare; CONFARTIGIANATO Alimentazione; CASARTIGIANI; CLAAI; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
E016	ALIMENTARISTI: Cooperative	02/12/2020	AGCI AGRITAL; CONF COOPERATIVE FEDAGRI PESCA; LEGACOO AGROALIMENTARE; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL
E018	ALIMENTARISTI: P.M.I.	16/09/2016	UNIONALIMENTARICONFAP; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL
E023	PANIFICAZIONE: Aziende artigianali ed industriali	17/05/2017	FEDERAZIONE ITALIANA PANIFICATORI; PANIFICATORI PASTICCERI ED AFFINI; ASSOPANIFICATORI FIESA CONFESERCENTI; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
E042	TABACCO: (Lavorazione del)	08/05/2017	APT; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
E071	PESCA MARITTIMA: Industrie	19/03/2019	FEDERPESCA; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA Pesca
E072	PESCA MARITTIMA: Cooperative	20/02/2017	AGCI AGRITAL; FEDERCOOPESCA CONF COOPERATIVE; LEGACOO AGROALIMENTARE; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA PESCA
E076	PESCA: Cooperative	26/07/2017	AGCI AGRITAL; FEDERCOOPESCA CONF COOPERATIVE; LEGACOO AGROALIMENTARE Dipartimento Pesca; FAI CISL; FLAI CGIL; UILAPESCA
F011	EDILI: Industrie	18/07/2018	ANCE; LEGACOO Produzione e Servizi; CONF COOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI Produzione e Lavoro; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
F015	EDILI: Artigiane	30/01/2020	ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASARTIGIANI; CLAAI EDILIZIA; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
F016	EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro	18/07/2018	ANCE; LEGACOO Produzione e Servizi; CONF COOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI Produzione e Lavoro; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
F018	EDILI: P.M.I.	29/07/2019	CONFAP ANIEM; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
G073	PUBBLICITA' (SIPRA PUBBLICITAS)	07/07/2018	RAI PUBBLICITA'; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G086	COMUNICAZIONE D'IMPRESA	05/10/2011	ASSOLOMBARDA; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G093	RAI	28/02/2018	RAI; UNINDUSTRIA ROMA; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; UGL INFORMAZIONE; LIBERSIND CONFSAI
G083	RAI: Artisti (Prof. D'Orchestra, Artisti del coro...)	28/06/2018	RAI RADIOTELEVISIONE ITALIANA SPA; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; SNATER
G111	CINEMA AUDIOVISIVI: Industrie	09/07/2019	ANICA; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G113	CINEAUDIOVISIVE: Imprese Artigiane	16/07/2019	CNA Cinema e Audiovisivo; CONFARTIGIANATO Imprese; CASARTIGIANI; CLAAI; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL

CODE	DENOMINAZIONE	STIPULA	CONTRAENTI
G121	CINEMA: Tecnici e Maestranze	07/12/1999	ANICA;APT;APC;API;SLC CGIL;FISTEL CISL;UILSIC UIL
G131	CINEMA: Generici Produzione A.V.	08/05/2013	ANICA; APT; APE; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G211	ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI	15/06/2016	ANEC; ANEM; AGIS; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL
G351	SPETTACOLO Esercizi Pubblici: Artisti a tempo determinato	15/12/2011	FIPE SILB;SLC CGIL;FISTEL CISL;UILCOM UIL
G369	ENTI LIRICI	24/07/2018	ANFOLS; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; FIALS CISAL
GI31	IPPICA:Scuderie Cavalli da Corsa al Galoppo	21/05/2007	UNAG;ASSOGALOPPO;SLC CGIL;FISASCAT CISL;UILCOM UIL;FAAG CISAL
GI41	IPPICA:Scuderie Cavalli da Corsa al Trotto	15/05/2008	ANAGT;UNAGT;SLC CGIL;FISASCAT CISL;UILCOM UIL
H008	Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	19/12/2018	FEDERDISTRIBUZIONE; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H011	COMMERCIO E SERVIZI	30/07/2019	CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H012	TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (CONFESERCENTI)	12/07/2016	CONFESERCENTI; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H016	COMMERCIO:Cooperative di Consumo	19/02/2019	ANCCCOOP;CONFCOOPERATIVECONSUMOEUTENZA; AGCI AGRITAL; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H04Z	VIAGGI E TURISMO (FIAVET)	24/07/2019	FIAVET; CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H052	TURISMO (AZIENDE CONCOMMERCIO)	18/01/2014	FEDERALBERGHI;FAITA;CONFCOMMERCIOIMPRESE PER L'ITALIA;FILCAMS CGIL;FISASCAT CISL;UILTUCS UIL
H058	TURISMO (AZIENDE CONFESERCENTI)	18/07/2018	ASSOTURISMO;FIEPET;FIBA; ASSHOTEL; ASSOCAMPING; ASSOVIAGGI; CONFESERCENTI; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H05B	INDUSTRIA TURISTICA	14/11/2016	FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA;CONFINDUSTRIA AICA;FILCAMS CGIL;FISASCAT CISL;UILTUCS UIL
H05Y	PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO	08/02/2018	FIPE; ANGEM; LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI; CONFCOMMERCIO; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H077	IMPIANTI SPORTIVI (DIPENDENTI)	22/12/2015	CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLO SPORT CONCOMMERCIO; SLC CGIL; FISASCAT FIST CISL; UILCOM UIL
H081	AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI E MANDATARI	14/10/2015	FIAIP; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H121	FARMACIE PRIVATE	14/11/2011	FEDERFARMA;FILCAMS CGIL;FISASCAT CISL;UILTUCS UIL
H124	FARMACIE MUNICIPALLIZZATE	22/07/2013	ASSOFARM;FILCAMS CGIL;FISASCAT CISL;UILTUCS UIL
H201	FIORI (IMPORT-EXPORT)	18/12/2018	ANCEF; FLAI CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H341	ORTOFRUTTA E AGRUMI (Import - Export)	20/11/2020	FRUITIMPRESE; FLAI CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
H404	AMMINISTRATORIDICONDOMINIO	19/04/2001	ANACI;UNAI;FILCAMS CGIL;FISASCAT CISL;UILTUCS UIL
H442	STUDI Professionali	17/04/2015	CONFPROFESSIONI; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
HV17	VIGILANZA	08/04/2013	ASSIV;LEGACOOOP SERVIZI;FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE;AGCI SERVIZI;FILCAMS CGIL;FISASCAT CISL
HV18	VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI (ANIVP-ASSVIGILANZA-UNIV)	28/02/2014	ANIVP;ASSVIGILANZA;UNIV;FILCAMSCGIL;FISASCAT CISL
HV19	VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI (ASSICUREZZA CONFESERCENTI)	08/04/2013	ASSICUREZZA CONFESERCENTI; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL
I022	AUTO FERROTRANVIERI	28/11/2015	ASSTRA; ANAV; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; FAISA CISAL; UGL FNA; (sottoscritto da AGENS il 24/1/2018)
I100	LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE	03/12/2017	AITE; AITI; ASSOESPRESSI; ASSOLOGISTICA; FEDESPEDE; FEDIT; FISI; TRASPORTOUNITO FIAP; CONFETRA; ANITA; FAI; ASSOTIR; FEDERTRASLOCHI; FEDERLOGISTICA; FIAP; UNITAI; CONFTRASPORTO; CNA FITA; CONFARTIGIANATO TRASPORTI; SNA CASARTIGIANI; CLAAI; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; (sottoscrizione di AGCI SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI in data 30/05/2019)
I192	AUTO STRADE E TRAFORI (Società e Consorzi Concessionari)	16/12/2019	FEDERRETI; FISE ACAP; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; SLA CISAL; UGL Viabilità e Logistica
I320	FERROVIE: Attività ferroviarie	16/12/2016	AGENS; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; UGL TRASPORTI ATTIVITA' FERROVIARIE; FAST CONFSAI; ORSA FERROVIE; (per desione ANCP; UNIFERR; LEGACOOOPSERVIZI;FEDERLAVOROCONFCOOPERATIVE)

CODE	DENOMINAZIONE	STIPULA	CONTRAENTI
I391	MARITTIMI:settoreprivato dell'industria armatoriale	16/12/2020	CONFITARMA; ASSARMATORI; ASSORIMORCHIATORI; FEDERIMORCHIATORI; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
I392	MARITTIMI: settore del Cabotaggio Marittimo (personale navigante e amministrativo)	01/07/2015	FEDARLINEA;FILT CGIL;FIT CISL;UILTRASPORTI
I393	MARITTIMI:Comandanti e Direttoridimacchinaarmamento nazionale	01/07/2015	FEDARLINEA; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
I480	RINA(EnteRegistrotaliano Navale)	05/02/2019	ENTE REGISTRO NAVALE ITALIANO; RINA SPA; RINA SERVICES SPA; RINA CHECK SRL; SOA RINA Organismo di Attestazione SPA; RINA CONSULTING SPA; RINA INTERMODAL SRL; FILT CGIL; FIT CISL; UIL TRASPORTI
I481	AGENZIE MARITTIME E AEREE E MEDIATORI MARITTIMI	14/12/2017	FEDERAGENTI; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
I5G1	PORTUALI: Lavoratori dei Porti	15/12/2015	ASSOPORTI; ASSITERMINAL; ASSOLOGISTICA; FISE UNIPORT; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
I726	MARITTIMI:Ormeggiatorie Barcaioli (cooperative)	19/06/2019	ANGOPi; LEGACOOOP Produzione e Servizi; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL
I810	AEREI: Trasporto Aereo	30/05/2019	ASSAEROPORTI; ASSAEREO; ASSOHANDLERS; ASSOCNTRON; FEDERCATERING; FAIRO; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; UGL TRASPORTO AEREO
I911	FUNIVIE TERRESTRI ED AEREE	06/06/2019	ANEF; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; SAVT
IA01	VIGILANZAANTINCENDIO (Società/Cooperative)	20/10/2015	ANGAF; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
IB11	POMPE FUNEBRI: Agenzie Private	05/05/2017	FENIOF;CONFCOMMERCIO;FILT CGIL;FIT CISL;UILTRASPORTI
IB17	POMPE FUNEBRI: Agenzie Pubbliche	10/07/2018	UTILITALIA; FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL
IC35	AUTORIMESSE E AUTONOLEGGIO	23/10/2019	ANIAA; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
IC37	NOLEGGIOAUTOBUSCON CONDUCENTE: Imprese Artigiane	17/06/2019	CNAFitA;CONFARTIGIANATOAutobusOperator;SNA CASARTIGIANI; CLAAI; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL
IC50	TAXI	29/11/2016	FEDERLAVOROE SERVIZI CONFCOOPERATIVE;LEGACOOOP SERVIZI; AGCI SERVIZI; UNICA TAXI FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI
IC91	AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA	13/12/2016	UNASCA;CONFCOMMERCIO;FILT CGIL;FIT CISL;UILTRASPORTI UIL
ID11	CARICO E SCARICO (per Ministero Difesa)	25/03/2019	FISE ASSOMANOVANLANZA; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL
J121	ASSICURAZIONI:Dipendenti (ANIA)	22/02/2017	ANIA;FIRST CISL;FISAC CGIL;FNA;SNFIA;UILCA
J126	ASSICURAZIONI: Agenzie Setaarie UNIPOL-LEGACOOOP	31/07/2014	ASSOCIAZIONEAGENZIESOCIETARIEUNIPOL;LEGACOOOP; FIBA CISL; FISAC CGIL; UILCA UIL
J131	ASSICURAZIONI:Dipendenti (AISA-AISSA)	17/04/2018	ANIA; FIRST CISL; FISAC CGIL; FNA; SNFIA; UILCA UIL
J153	ASSICURAZIONI:Agenziein gestione libera (ANAPA)	18/12/2017	ANAPA CONFCOMMERCIO; FIRST CISL; FISAC CGIL; UILCA UIL; FNA
J175	ASSICURAZIONI: Agenzie Generali (Dipendenti)	05/07/2018	ANAGINA; FIRST CISL; FISAC CGIL; FNA; UILCA
K051	ELETTRICI	09/10/2019	ELETTRICITA' FUTURA CONFINDUSTRIA; UTILITALIA CONF SERVIZI; ENEL SPA; GSE SPA; SOGIN SPA; TERNA SPA; ENERGIA LIBERA CONFINDUSTRIA; FILCTEM CGIL; FLAEI CISL; UILTEC UIL
K321	GAS e ACQUA	07/11/2019	UTILITALIA; ANFIDA; ANIGAS; ASSOGAS; IGAS; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; (sottoscritto per adesione da CISAL Federenergia e UGL Chimici)
K461	AZIENDE TERMALI	24/01/2018	FEDERTERME; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL
K511	PULIZIA: Imprese	31/05/2011	FISE CONFINDUSTRIA; LEGACOOOPSERVIZI; FEDERLAVORO CONFCOOPERATIVE; AGCI SERVIZI; UNIONSERVIZI CONFAP; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL
K531	PULIZIA: Igiene Urbana PRIVATE	20/06/2017	FISE ASSOAMBIENTE; FISE; FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; FIADEL; (Sottoscrizione per adesione da parte di UGL e UGL Igiene Ambientale in data 12/07/2017)
K541	PULIZIA: Igiene Urbana MUNICIPALLIZZATE	10/07/2016	UTILITALIA; CISAMBIENTE; LEGACOOOP Produzione e Servizi; FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; FIADEL
K700	ENTE POSTE ITALIANE (Poste Italiane spa)	30/11/2017	POSTE ITALIANE SPA; SLC CGIL; SLP CISL; UILPOSTE; FAIP CISAL; CONFSAI COMUNICAZIONI; UGL COMUNICAZIONI
K711	RECAPITO CORRISPONDENZA	02/04/2015	FISE ARE; SLC CGIL; SLP CISL; UIL POST
K712	RECAPITO CORRISPONDENZA (CNA)	08/07/2015	CNA Agenzie di Recapito; SLC CGIL; SLP CISL; UIL POST
K721	SERVIZI POSTALI IN APPALTO	14/07/2020	FISE ASSOPOSTE; SLC CGIL; SLP CISL; UIL POSTE
T711	FEDERCULTURE: Dipendenti	12/05/2016	FEDERCULTURE;FP CGIL;CISL FPL;UIL FPL;UIL PA

NUOVI STRUMENTI PER IMPLEMENTARE LO SMART WORKING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il Piano organizzativo del lavoro agile e l'Osservatorio Nazionale del lavoro agile



Magda Trotta
CNEL

L'emergenza sanitaria, se da un lato ha imposto un'accelerazione alla diffusione dello *smart working*, soprattutto nella pubblica amministrazione, dove le sperimentazioni, pur avviate, risultavano essere ancora modeste, dall'altro, ha messo in luce che la rivoluzione organizzativa e culturale avviata dal lavoro agile necessita di una robusta azione di sostegno, accompagnamento e monitoraggio. Prima di trattare dei più recenti strumenti finalizzati all'implementazione del lavoro agile, forse non è superfluo richiamare la necessità di operare, prioritariamente, almeno su tre fronti: la formazione dei dipendenti pubblici; la gestione e la valuta-

zione delle loro *performance*; l'adozione di una infrastruttura digitale adeguata.

Sul primo punto, è utile partire da una constatazione: l'età media dei dipendenti pubblici italiani è tra le più alte d'Europa, anche per effetto del blocco del *turnover* degli ultimi anni, dunque, per consentire loro di lavorare da remoto in maniera efficiente, è necessario che le scarse competenze digitali della gran parte di loro possano essere rafforzate, se non acquisite *ex novo*, in taluni casi. Fondamentale, sarà dunque, garantire una formazione tecnica di base sull'uso delle infrastrutture digitali, unitamente ad una specifica formazione relazionale,

in considerazione del fatto che anche le dinamiche interpersonali sono significativamente mutate, rendendo necessarie le acquisizioni di nuove competenze sul piano relazionale.

Sul fronte della gestione e valutazione delle *performance* dei lavoratori pubblici, occorrerà una vera rivoluzione. La valutazione non potrà più essere effettuata sul numero delle ore lavorate e sulla presenza, richiedendo una verifica quali-quantitativa dei risultati raggiunti sulla base degli obiettivi assegnati, meccanismo che, correttamente utilizzato, sarà in grado di favorire la crescita dell'auto-responsabilizzazione dei lavoratori. Tale mecca-

È necessario che le scarse competenze digitali della gran parte dei lavoratori possano essere rafforzate, se non acquisite *ex novo*

nismo potrà funzionare bene se, e nella misura in cui, i dirigenti pubblici sapranno ben interpretare ed esercitare, da remoto, il fondamentale ruolo di monitoraggio delle attività assegnate e sapranno acquisire la necessaria dimestichezza con meccanismi di valutazione differenti da quelli utilizzati in passato.

Responsabilità - distribuita su vari livelli, a partire dai singoli lavoratori - e monitoraggio delle prestazioni sono aspetti imprescindibili per ridisegnare i modelli organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

Il terzo elemento necessario all'implementazione del lavoro agile riguarda l'adozione di un'adeguata infrastruttura digitale che permetta a tutti i pubblici dipendenti di poter lavorare agevolmente da remoto. Per questo è imprescindibile l'adozione della banda ultra larga sull'intero territorio nazionale e la realizzazione di un'infrastruttura pubblica di telecomunicazioni coerente con gli obiettivi dell'Agenzia Digitale Europea. La soluzione delle problematiche sopra richiamate costituisce il necessario presupposto per operare nella direzione della diffusione dello *smart working*, ma i tempi per la soluzione di problemi tanto complessi non sono di certo brevi. Va, dunque, considerata, e sperimentata, la capacità di strumenti specifici - come il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e l'Osservatorio Nazionale del lavoro agile

**Sul fronte
della gestione
e valutazione
delle
performance
dei lavoratori
pubblici,
occorrerà
una vera
rivoluzione**

- con i quali sostenere ed accompagnare non solo la diffusione dello *smart working*, ma anche l'affermazione della cultura organizzativa necessaria ad un corretto utilizzo del lavoro agile.

Ai sensi dell'art. 263 (disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e del lavoro agile) del decreto-legge 34 del 2020 (decreto rilancio), convertito con modificazioni dalla legge 77 del 17 luglio del 2020, le amministrazioni pubbliche, a partire dal 2021, entro il 31 gennaio di ciascun anno redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile, quale sezione del Piano della *performance*. Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile, prevedendo che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersi della possibilità di erogare la prestazione dovuta da remoto, per quelle attività per le quali tale modalità di erogazione è consentita, garantendo che questi lavoratori non subiscano penalizzazioni ai fini della progressione

di carriera e del riconoscimento di professionalità.

Il POLA definisce altresì le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche per il personale dirigente, nonché gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, della qualità dei servizi erogati, prevedendo anche il coinvolgimento dei cittadini, tanto individualmente, quanto nelle forme associative da essi costituite. Le disposizioni richiamate, prevedono anche che, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Per quel che concerne l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni - istituito presso il Dipartimento della Funzione pubblica - va segnalato che tale organismo nasce



con la finalità di supportare l'elaborazione di proposte e la definizione di indirizzi tecnico-metodologici in materia di lavoro agile, in una prospettiva sistemica e multidisciplinare. Tale organismo avrà il compito di elaborare proposte di carattere normativo, organizzativo, tecnologico, ma anche proposte in materia di gestione e sviluppo delle risorse umane, benessere organizzativo e conciliazione vita - lavoro dei singoli lavoratori, competenze individuali dei dipendenti e capacità manageriali dei dirigenti pubblici, misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, con la finali-

tà di migliorare sempre più lo *smart working* nelle pubbliche amministrazioni, anche interagendo con i principali *stakeholder*. L'Osservatorio avrà anche il compito di verificare che i Piani organizzativi del lavoro agile messi a punto dalle diverse amministrazioni raggiungano gli obiettivi quantitativi e qualitativi fissati, nonché di monitorare tanto gli effetti dello *smart working* sull'organizzazione, quanto i benefici per cittadini e imprese derivanti dall'erogazione dei servizi in modalità *smart*.

Previsto, altresì, uno specifico impegno dell'Osservatorio nella promozione di specifiche

iniziative di sensibilizzazione e di comunicazione in materia di lavoro agile. L'Osservatorio sarà composto da rappresentanti di diverse Istituzioni (Governo, Regioni, CNEL, enti locali, INPS, ISTAT, INAPP, INAIL, SNA, ENEA). La presenza di un rappresentante dell'ENEA, vale sottolinearlo, ha la specifica finalità di approfondire gli aspetti connessi alle tecnologie, all'energia e allo sviluppo sostenibile.

I rappresentanti istituzionali saranno affiancati da 10 esperti, individuati tra professionalità del settore pubblico e privato, anche appartenenti al mondo universitario, con competenze negli am-

biti tematici di interesse dell'Osservatorio.

Prevista l'individuazione, anche nell'ambito dello stesso Osservatorio, di una Commissione tecnica, composta da 14 esperti, alla quale sarà affidato il compito di fornire indicazioni tecnico-metodologiche per lo svolgimento delle attività dell'Osservatorio stesso. Con i nuovi strumenti si punta alla realizzazione di un obiettivo che è una vera sfida: cambiare il volto del lavoro pubblico, per avvicinarlo maggiormente alle esigenze concrete di cittadini e imprese.



FALSO IN AUTODICHIARAZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Breve commento alla sentenza n. 559/2020 del Tribunale di Bari in tema di responsabilità disciplinare nel pubblico impiego privatizzato



Carlo Garella

Il Tribunale di Bari in funzione di giudice del lavoro è di recente tornato ad occuparsi della responsabilità disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, con specifico riguardo alle fonti normative che sovrintendono al procedimento previsto dall'art.55 ss. D.lgs. 165/2001, modificato ed integrato in ultimo dal D.lgs. 75/2017.

È quindi facilmente intuibile come la pronuncia in esame sia di estrema attualità e susciti vivo interesse per un settore del diritto che, negli ultimi anni, ha conosciuto profondi cambiamenti tanto sotto il profilo sostanziale, quanto sotto l'aspetto più propriamente processuale. La vicenda vagliata dal giudice monocratico si incentra sull'impugnazione di una delibera mediante la quale l'A.R.I.F. Puglia - Agenzia Regionale attività Irriguo e Forestali - aveva posto fine al rapporto di lavoro che la legava

ad un lavoratore assunto a tempo indeterminato nel 2017 dopo la successione di più contratti a termine negli anni precedenti.

A seguito dell'assunzione, l'Agenzia effettuò controlli dai quali era emerso che il dipendente aveva falsamente dichiarato nell'autocertificazione ex artt. 46 e 47 D.P.R. n.445/00 di non aver riportato condanne penali e di non avere in corso procedimenti penali: ciò in stridente conflitto con la realtà delle cose, vero essendo che il lavoratore era stato precedentemente condannato in via definitiva per i reati di emissione di assegni senza provvista, frode in commercio ed appropriazione indebita.

Per tali motivazioni nell'anno 2019 l'Agenzia regionale, nella veste di soggetto datore di lavoro, aveva emanato e notificato formale nota con la quale comunicava al dipendente la sua decadenza dall'assun-

zione a norma dell'art.75 D.P.R. n.445/00 con contestuale risoluzione di diritto del contratto.

La singolarità del caso in commento scaturisce dal fatto che l'Agenzia regionale riteneva inapplicabili le disposizioni che regolano il procedimento disciplinare (*id est* il D.lgs. 165/01 smi.) essendo - a suo dire - la fattispecie sussumibile nell'ambito delineato dai DD.PP.RR. n.3/1957 e n.445/00.

Adito il competente giudice del lavoro, il lavoratore si doleva dell'erronea qualificazione dei fatti ad opera dell'Agenzia convenuta, sostenendo che, in particolare, la condotta posta in essere (dichiarazioni mendaci circa l'assenza di pregresse condanne penali) fosse priva di fondamento giuridico e che, ancor prima, fosse stata "valorizzata" in maniera del tutto irrituale dal datore, il quale avrebbe semmai dovuto osservare

La pronuncia
del giudice del
lavoro
del Tribunale
di Bari
è di estrema
attualità

la procedura ex art. 55 *quater* D.lgs. 165/01 e, all'esito, intimare licenziamento disciplinare in luogo della declaratoria di decadenza *ex lege* dall'impiego.

Il Tribunale, a fronte delle difese spiegate dall'Agenzia resistente tanto in sede cautelare quanto nella susseguente fase di merito, è stato chiamato a valutare *ex post*, alla luce della novella legislativa introdotta con il D.lgs. 75/17 (in vigore dal 22/06/17), la legittimità della cennata nota la quale era stata impugnata dal lavoratore per vizi formali e sostanziali.

A conferma dello spirito riformatore insito nella c.d. riforma Madia, il tribunale pugliese ne ha ripercorso i tratti salienti pervenendo all'accoglimento del ricorso esperito ex artt. 414 e 700 c.p.c.

Invero, la statuizione di illegittimità della nota adottata dall'A.R.I.F. Puglia nei confronti del dipendente presupponeva la corretta qualificazione giuridica dell'atto amministrativo: in altri termini, occorreva preliminarmente accertare se le motivazioni contenute nel provvedimento risolutivo rientrassero nel novero delle disposizioni comportanti la decadenza legale dall'assunzione o se, piuttosto, fossero riconducibili alle regole dettate dal T.U.P.I. in tema di licenziamento disciplinare.

Ebbene, il giudice, condividendo la tesi prospettata dalla difesa attorea, ha ritenuto che le false dichiarazioni sulla cui base la nota era stata emanata avrebbero dovuto indurre l'Agenzia ad espletare un vero e proprio procedimento disciplinare, atteso che la co-

municazione di decadenza legale dall'impiego trova la sua ragione giustificatrice in un impianto normativo differente dal D.lgs. 165/01: il solco tracciato dal D.lgs. 165/01 da un lato e dai DD.PP.RR. 3/57 e 445/00 dall'altro cela, infatti, una antinomia tra fonti nella realtà soltanto apparente, in quanto dette disposizioni operano su piani non sovrapponibili.

A tal fine, la sentenza di merito richiama e fa propri i principi enucleati dalla pronuncia della S.C. (sent. n.18699/2019) con la quale la portata applicativa delle norme poc'anzi citate è stata opportunamente delimitata.

Se l'art. 127 lett.d) D.P.R. 3/57 sancisce la decadenza dall'impiego allorquando venga accertato che il conseguimento dell'assunzione sia eziologicamente dipeso dalla produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile o, nell'ipotesi prevista dall'art.75 D.P.R. 445/00, laddove il provvedimento assuntivo sia stato emanato sulla scorta di una dichiarazione mendace, la Corte Regolatrice ha per converso evidenziato come le falsità (documentali o dichiarative) commesse ai fini od in occasione dell'instaurazione del rapporto o, ancora, in ipotesi di progressioni di carriera impongano l'esigenza di irrogare nei confronti del dipendente il licenziamento ex art. 55 *quater* D.lgs. 165/01 a seguito di apposito iter disciplinare.

La S.C. è dell'avviso che la sottile linea di demarcazione che separa la sfera di operatività delle norme del T.U.P.I. da quella delle fon-

**Il giudice
ha ritenuto
che le false
dichiarazioni
avrebbero
dovuto
indurre
l'Agenzia
ad espletare
un vero
e proprio
procedimento
disciplinare**

ti di natura regolamentare vada ricercata nel nesso di causalità intercorrente fra la falsità documentale (art. 127 lett.d) D.P.R. 3/57) e/o la dichiarazione non veritiera (art. 75 D.P.R. 445/00) e l'accesso al pubblico impiego.

In buona sostanza, la giurisprudenza di legittimità ritiene che la *ratio* delle menzionate disposizioni non consista nel perseguire in maniera indiscriminata qualsiasi falsità, poiché è soltanto quella che concerne i dati sicuramente decisivi per l'assunzione secondo espressa previsione di legge a comportare la decadenza dall'impiego. Su un piano nettamente distinto, il D.lgs. 165/01 postula la doverosa valutazione di gravità dell'accaduto da accertare *ex post* mediante ricorso alle regole ed alle garanzie del procedimento disciplinare.

Vi è dunque - sottolinea la

S.C. - una evidente differenza tra il vizio genetico dell'assunzione quale causa di nullità del contratto dovuta a circostanze ostative alla formazione del rapporto ed i vizi funzionali che, invece, giustificano, la risoluzione della relazione negoziale già instaurata previo giudizio espresso in sede disciplinare.

Trasponendo i principi cui la Cassazione è pervenuta alla fattispecie di odierno interesse la fondatezza del ricorso esperito dal dipendente è dipesa dal fatto che costui era stato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia regionale per chiamata diretta (dopo aver svolto 180 giornate di lavoro negli anni solari antecedenti all'assunzione): di conseguenza, il Tribunale barese, avendo accertato che la convenuta non si era avvalsa di procedure concorsuali preordinate all'instaurazione del rapporto di lavoro, ha escluso l'applicazione delle norme regolamentari le quali implicano sul piano logico e temporale il necessario espletamento di una selezione pubblica, nel caso di specie non espletata.

Oltre alla circostanza appena richiamata, il giudice di merito ha ritenuto direttamente ai fini della inoperatività dei DD.PP.RR. 3/57 e 445/00 e, contestualmente, dell'ineluttabile esigenza di osservare le regole previste dal D.lgs. 165/01 in materia di responsabilità disciplinare il fatto che le infedeltà riscontrate in sede penale a carico del dipendente non fossero tali da inficiare geneticamente la validità del rapporto, ossia insufficienti a determinare la carenza di un requisito



indispensabile per l'instaurazione del rapporto.

L'omesso espletamento della procedura ex art. 55 *bis* ss T.U.P.I. - conclude il Tribunale - ha comportato una illegittima e non consentita deviazione dal paradigma legale a cui l'Agenzia regionale avrebbe dovuto conformare la propria azione, nell'ipotesi in analisi il *corpus* normativo di cui al D.lgs. 165/01.

Ciò - ben si intenda - tenendo sempre a mente che sia il T.U.P.I. sia i regolamenti governativi sono finalizzati alla tutela del buon andamento della P.A. (art. 97 Cost.) in una logica anche di salvaguardia rispetto a comportamenti sleali di chi intenda accedere al pubblico impiego (art. 98 Cost.). Acclarata dunque l'illegittimità del recesso a causa del mancato espletamento di apposito procedimento disciplinare, la pronuncia in questione è degna di nota perché si sofferma sul regime giuridico *ratione temporis* applicabile alla fattispecie decisa, giacché per effetto dell'entrata in vigore del D.lgs. 75/17 sono state apportate rilevanti modifiche al D.lgs. 165/01 in tema di illeciti disciplinari. Mutamenti legislativi che la difesa del lavoratore ha tenuto in debita considerazione, dal momento che nel ricorso è stata contestata la le-

gittimazione attiva dell'ufficio interno che aveva agito in rappresentanza dell'Agenzia regionale e, in ogni caso, eccepita la decadenza dell'Ente dall'esercizio della potestà disciplinare.

Entrambe le censure svolte dal lavoratore hanno trovato positivo riscontro nelle motivazioni della sentenza atteso che il Tribunale ha *in primis* sottolineato che, alla luce del D.lgs. 75/17, l'esercizio del potere disciplinare spetta al responsabile della struttura limitatamente al rimprovero verbale laddove, di contro, per le sanzioni più gravi - tra cui rientra certamente il licenziamento - la competenza è dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (c.d. U.P.D.) e non del singolo dirigente come invece accaduto nella fattispecie in esame.

Alla semplificazione delle competenze si accompagna la dequotazione dei vizi formali intesa come mancata decadenza dall'azione disciplinare nel caso di provvedimenti emessi in violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento, purché risultino rispettati i termini perentori di inizio e di conclusione dell'*iter*. Anche sotto tale aspetto l'operato dell'Agenzia è stato ritenuto illegittimo in quanto lesivo del novellato art.55 *bis* D.lgs. 165/01, a mente del quale i

termini procedurali per le sanzioni che investono l'U.P.D. sono stati unificati e ritoccati: il legislatore ha pertanto stabilito un termine di giorni 10 (non più 5) per il capo-struttura (anche non dirigente) per segnalare i fatti all'U.P.D., un successivo termine di giorni 30 (non più 40 come nella previgente formulazione) dalla piena conoscenza dei fatti per notificare la contestazione degli addebiti (atto recettizio), un termine dilatorio di giorni 20 per l'audizione del dipendente e, infine, un termine di giorni 120 per l'adozione della sanzione (prescritto a pena di decadenza).

Posto che il termine per concludere l'*iter* è oramai ancorato, assai opportunamente, alla notifica della contestazione dell'addebito ad opera dell'U.P.D. (entro 30 giorni dalla piena conoscenza dei fatti) e non più, come in passato, alla pregressa conoscenza dell'illecito da parte del capo-struttura (il quale disponeva di giorni 5 per segnalare la condotta rilevante sul piano disciplinare all'U.P.D.) il Tribunale non ha potuto far altro che accertare la decadenza dell'Agenzia dall'esercizio del potere disciplinare per superamento del termine perentorio di 120 giorni entro il quale l'Ente avrebbe potuto/dovuto

adottare il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro: nella specie, l'Agenzia aveva risolto il contratto oltre sei mesi dopo la notifica della lettera di contestazione dell'addebito al dipendente con ciò incorrendo, evidentemente, in decadenza.

Ultimo, ma non meno interessante aspetto concerne gli effetti giuridici derivanti dall'annullamento del recesso operato dall'Agenzia. Il Tribunale pugliese richiama il consolidato orientamento cui la S.C. è da tempo approdata (Cass. Lav., sent. 11816/2016), ossia che il pubblico dipendente il quale sia stato colpito da sanzione espulsiva illegittima ha sempre diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale piena), al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. (prima della modifica introdotta ex art.21 D.lgs. 75/17 si considerava, invece, l'ultima retribuzione globale di fatto) dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegra in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto l'*aliunde perceptum* e, infine, per il medesimo lasso temporale, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

EFFICIENZA E ORGANIZZAZIONE DELLA P.A. IL CASO CONI



Andrea Impronta
CNEL

Il 28 febbraio scade la delega (legge 8 agosto 2019, n. 86) per l'approvazione della riforma dello sport e del lavoro sportivo, e se entro quella data il nuovo Consiglio dei Ministri non dovesse varare il decreto, decadranno i tempi per una riforma che il settore attende da molto tempo. Le categorie rappresentative dei lavoratori sportivi chiedono al Governo che questo tentativo di regolamentare il lavoro nel settore sportivo non vada disperso. Lo sport rappresenta l'1,7% del PIL nazionale, che raggiunge il 4% se si considera l'indotto, ed è realistico ritenere che le persone che vi lavorano siano quasi un milione: di questi, a solo il 10% viene riconosciuto lo status di lavoratore e applicato un contratto di lavoro. La fragilità di questo universo di persone è emersa con maggiore

evidenza nel corso dell'emergenza pandemica. Il decreto legislativo, che attende solo l'ultimo atto da parte del Consiglio dei Ministri, è un utile e fondamentale tentativo di ricondurre il lavoro sportivo all'interno di una normativa sul lavoro, pur mantenendo le peculiarità del settore.

Tra le misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) previste dal decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 (pubblicato nella G.U. n. 23 del 29 gennaio 2021 e da convertire in legge entro il 30 marzo p.v. - Atto Senato S2077), emanato - su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro per le politiche giovanili e lo sport, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze - al fine di

Lo sport
rappresenta
l'1,7% del PIL
nazionale,
che raggiunge
il 4% se
si considera
l'indotto

assicurare, sotto il profilo formale e sostanziale, la piena operatività, l'autonomia e l'indipendenza del Comitato Olimpico Nazionale Italiano, si trovano diverse disposizioni in materia di dotazione organica dell'ente e concernenti il personale ad esso assegnato.

Si ricorda che un primo intervento organizzativo è avvenuto con l'articolo 8, comma 11, del decreto-legge 8 luglio 2002, n. 138 (convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2002, n. 178) che ha previsto il passaggio del personale alle dipendenze dell'ente pubblico CONI, a far data dall'8 luglio 2002, alle dipendenze della CONI Servizi S.p.A.. (la quale è succeduta in tutti i rapporti attivi e passivi, compresi i rapporti di finanziamento con le banche, e nella titolarità dei beni facenti capo all'ente pubblico). Successivamente, con l'articolo 1, comma 629

della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021»), essa ha assunto la denominazione di "Sport e salute S.p.A.". Il citato decreto-legge del 29 gennaio 2021 stabilisce che il Comitato Olimpico Nazionale Italiano per l'espletamento dei compiti relativi al proprio funzionamento e alle proprie attività istituzionali, è munito di una propria dotazione organica nella misura di 165 unità di personale, delle quali 10 unità di personale dirigenziale di livello non generale; esso inoltre detta regole per il trasferimento del personale di Sport e Salute S.p.A. nel ruolo del personale del CONI nonché la disciplina per il completamento della pianta organica di quest'ultimo. La norma prevede altresì che "al personale si applica il contratto collettivo

**Al personale
si applica
il contratto
collettivo
nazionale
del personale
dirigenziale
e non dirigenziale,
del comparto
funzioni
centrali
sezione
enti pubblici
non economici**

nazionale del personale dirigenziale e non dirigenziale, del comparto funzioni centrali-sezione enti pubblici non economici".

Tra le ulteriori disposizioni, richiamate dal medesimo decreto-legge, che il CONI è tenuto ad applicare vi è anche l'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale stabilisce che: "Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente".





LAVORO A DISTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un'analisi dei CCNL italiani a partire dal progetto COLBAR

Armanda Cetrulo¹

Il 25 Febbraio si è tenuto in modalità telematica il convegno conclusivo del progetto europeo COLBAR guidato dall'Università di Amsterdam, con la partecipazione del CNEL in veste di *partner* italiano.²

Il progetto, avviato nel 2019, ha perseguito diversi obiettivi: i) la costruzione di un *database* europeo sulla contrattazione collettiva nazionale; ii) l'analisi dei contratti attraverso un preciso schema di codifica già utilizzato nel progetto BARCOM e successivamente ampliato;³ iii) lo studio in chiave nazionale e comparativa dei sistemi di relazioni industriali, a partire dalla

orario di lavoro, diritti, organizzazione del lavoro, forme di previdenza integrativa ed assistenza sanitaria.⁴

Oltre 600 contratti collettivi sono stati raccolti ed analizzati in due anni di attività, garantendo una grande eterogeneità geografica e settoriale. Tra i paesi più rappresentati insieme alla Spagna ed ai Paesi Bassi vi è sicuramente l'Italia. Il CNEL ha contribuito in maniera fondamentale alla costruzione del database, rendendo disponibili 89 contratti (in gran parte corrispondenti a CCNL), sottoscritti tra il 2010 ed il 2020, riguardanti circa 18 settori economici. All'interno del database sono pre-

senti contratti afferenti al settore pubblico, alle cooperative ed alle associazioni *non profit*, ma il settore privato è sicuramente quello maggiormente rappresentato.

È importante sottolineare che grazie alla convenzione in atto tra INPS e CNEL è stato possibile stimare la percentuale di lavoratori privati che risultano interessati dalle disposizioni previste negli accordi (circa il 40% della forza lavoro privata). Tra i contratti più rilevanti possiamo citare ad esempio il CCNL dei metalmeccanici che viene applicato a circa 1 milione e mezzo di lavoratori.

La conferenza del 25 febbraio è stata dunque l'oc-

Oltre 600 contratti collettivi sono stati raccolti ed analizzati in due anni di attività

casione per conoscere le caratteristiche della contrattazione a livello europeo, con un'attenzione particolare alla questione salariale. Ogni *partner* avrà inoltre la possibilità di presentare una sintesi dei risultati della ricerca all'interno di una sessione specifica. Nel caso del CNEL, il *panel* del pomeriggio si concentrerà su un tema estremamente attuale, ovvero l'adozione e la regolamentazione della pratica del lavoro a distanza.⁵

Come sappiamo, a partire dalla primavera del 2020 tutte le attività economiche pubbliche e private hanno previsto, laddove possibile, la conversione del lavoro d'ufficio in lavoro da remoto. Ciò si è reso necessario per ridurre drasticamente la circolazione ed il contatto tra le persone e garantire comunque la continuazione delle attività produttive.

Il cambiamento è stato drastico e radicale se pensiamo che, secondo le stime dell'Osservatorio sullo *Smart Working* del Politecnico di Milano, durante i primi mesi della pandemia circa 6,5 milioni di lavoratori hanno lavorato da casa contro i 570.000 nel 2019.

Da un punto di vista normativo, un'adozione così capillare e rapida del lavoro a distanza, libera da ogni vincolo, è stata possibile in Italia grazie all'introduzione da parte del governo di una procedura semplificata che ha permesso di applicare il lavoro a distanza senza previo accordo tra le parti interessate, addu-

cendo come motivazione il sussistere di una situazione d'emergenza. Infatti, sia l'Accordo Interconfederale del 2004 sul tele-lavoro (che recepisce di fatto l'Accordo Quadro Europeo - AQE- del 2002) che la legge sul lavoro agile del 2017 fanno riferimento alla necessità di stipulare un accordo tra datore di lavoro e lavoratore in merito all'adozione di tali pratiche. Essi definiscono inoltre una serie di aspetti la cui ricezione è demandata ai contratti collettivi nazionali.

Ma quanti sono i contratti collettivi che regolamentano il lavoro da remoto? In attesa della definizione di un insieme di regole di carattere nazionale e per ovviare a tale mancanza, le parti sociali sono state impegnate a partire dalla Primavera del 2020 in un'intensa attività di confronto sul tema del lavoro a distanza, così come sull'adozione dei protocolli di sicurezza all'interno delle aziende. Tuttavia, la definizione di regole precise in merito ad una modalità organizzativa che può riguardare fino al 30% dei lavoratori⁶, necessita una riflessione più ampia in modo da garantire a tutti i lavoratori tutele e diritti, indipendentemente dal grado di concertazione all'interno della propria azienda e/o settore. A tal proposito, abbiamo provato ad approfondire il grado di regolamentazione della pratica del tele-lavoro e del lavoro agile a partire dai contratti italiani raccolti all'interno del

progetto COLBAR, con l'intento di individuarne gli aspetti più problematici ed accertare, seppur su un campione limitato, il grado di diffusione all'interno del panorama contrattuale nazionale in epoca "pre-Covid". Circa un terzo dei contratti regolamenta o richiama le pratiche del tele-lavoro e/o lavoro agile, con riferimento prevalente al tele-lavoro. Ciò riflette sicuramente un più scarso livello di recepimento del lavoro agile, la cui introduzione nel panorama legislativo è recente.



Per quanto riguarda il tele-lavoro, dalla lettura dei contratti emergono invece differenze interessanti. Prima di tutto vediamo che nella maggior parte dei contratti in cui si parla di tele-lavoro se ne discute in maniera approfondita, definendo buona parte degli aspetti elencati nell'AQE. Quali sono allora gli aspetti su cui questi contratti si concentrano? Uno dei primi temi riguarda sicuramente la copertura da parte del datore di lavoro di tutti i costi legati all'acquisto degli strumenti necessari allo svolgimento del lavoro da remoto, comprendendo in alcuni casi la rete *internet*. Connessa all'utilizzo della postazione, emerge la necessità di assicurare condizioni di lavoro adeguate in termini di salute e sicurezza, anche prevedendo ispezioni periodiche atte ad accertare l'adeguatezza e salubrità dello spazio. Inoltre, proprio tenendo conto della presenza di altre persone all'interno del luogo di lavoro a distanza (spesso corrispondente al domicilio del lavoratore), alcuni contratti prevedono la stipula di un'assicurazione che copra il rischio di infortunio anche per i familiari in caso di danni causati dall'utilizzo delle apparecchiature. Altro tema altamente dibattuto riguarda l'esercizio di un potere di controllo da parte del datore di lavoro sul lavoratore. L'adozione di *software* in grado di raccogliere dati sulle attività dei lavoratori pone infatti dei problemi in merito ai limiti dei siste-

mi di sorveglianza in termini di spazio e tempo, al rispetto della *privacy* ed al livello di consapevolezza effettiva dei lavoratori.

Per tale ragione, alcuni CCNL prevedono espressamente un confronto continuo tra datore di lavoro e sindacato in merito alla modalità di raccolta dati e conseguente valutazione delle prestazioni dei lavoratori, per accertare che questi non violino quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori. Infine, un ulteriore aspetto che emerge riguarda la necessità di garantire sia una formazione specifica per consentire al lavoratore di usare al meglio i dispositivi informatici che un aggiornamento professionale per coloro che vengono reinseriti all'interno del luogo di lavoro dopo un periodo di

lavoro a distanza.

Lo studio delle principali disposizioni sul lavoro a distanza previste all'interno dei CCNL presenti in COLBAR consente non solo di individuare alcuni degli aspetti controversi caratterizzanti tale pratica, ma anche di svelare quelle problematiche che non vengono trattate in maniera esplicita, come ad esempio il tema della retribuzione delle ore di lavoro straordinario (di fatto non previste per i tele-lavoratori), il rischio di isolamento sociale e le modalità concrete con cui favorire un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e lavoro per le lavoratrici.⁷

La diffusione massiccia di tale pratica e il perdurare della crisi pandemica impone la definizione chiara delle caratteristiche di queste forme flessibili di organizzazione

del lavoro, in particolare per ciò che riguarda diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro. Inoltre, accanto alla necessaria definizione di un chiaro quadro normativo, permane il tema dell'effettiva applicazione delle regole all'interno di tutti i contesti lavorativi.

Si profila dunque una sfida ulteriore per parti sociali ed istituzioni, le quali saranno chiamate a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori non più e non solo all'interno delle aziende, ma in tutti i contesti in cui l'attività di lavoro avrà luogo.

Note

1. Dottoranda presso l'Istituto di Economia, Scuola Superiore Sant'Anna
2. Link al programma della conferenza <https://wageindicator.org/Wageindicatorfoundation/projects/COLBAR>
3. Per maggiori dettagli Cecon, D., Medas, G. (2021). Codebook WageIndicator Collective

Agreements Database - Version 4 - January 2021. WageIndicator Foundation, Amsterdam.

4. È importante ricordare che uno schema di codifica simile è reso disponibile dall'Archivio dei contratti del CNEL. Infatti, attraverso la piattaforma online di ricerca avanzata, è possibile svolgere analisi approfondite su specifici temi della contrattazione, grazie ad un lavoro di annotazione simile a quello svolto all'interno del progetto europeo.

5. In questo scritto faremo riferimento al lavoro a distanza, intendendo sia il tele-lavoro introdotto già alla fine degli anni Novanta nelle amministrazioni pubbliche, che il lavoro agile caratterizzato da elementi specifici quale una maggiore flessibilità ed autonomia del lavoratore.

6. Cetrulo, A., Guarascio, D., & Virgillito, M. E. (2020). *Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks* (No. 2020/38). Laboratory of Economics and Management (LEM), Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa, Italy.

7. Cetrulo, A., & Virgillito, M.E. (2020) *Dicotomie di genere: tra lavoro da casa e lavoro di cura in Cigna, L. (a cura di) Forza Lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della pandemia*, Quaderni/37 Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano.



Ministero
dell'istruzione



Ministero dell'università
e della ricerca



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

CONSULTAZIONE PUBBLICA sulla PARITÀ di GENERE

Fai sentire la tua voce, partecipa!



NUOVO ASSETTO CONTRATTUALE DELL'ARTIGIANATO

L'accordo è stato sottoscritto dalle maggiori organizzazioni rappresentative



Il 26 novembre scorso le maggiori organizzazioni rappresentative, datoriali e sindacali, del settore artigianato hanno sottoscritto un accordo per la riforma degli assetti contrattuali¹, con l'obiettivo di rendere possibile la piena attuazione delle Linee Guida condivise con precedente accordo del 23 novembre 2016². A partire dalla tornata contrattuale 2019-2022, il processo di razionalizzazione degli assetti contrattuali nel settore dell'artigianato verrà implementato attraverso la definizione di quattro Aree contrattuali, all'interno delle quali verranno ricondotti gli attuali CCNL:

- Manifatturiero,
- Servizi alle persone e alle imprese,
- Autotrasporto,
- Edilizia.

Nell'area "Manifatturiero" confluiranno i CCNL Meccanica, Le-

gno-Lapidei, Tessile Moda-Chimica ceramica, Alimentari-Panificazione. Nell'area "Servizi alle persone e alle imprese" confluiranno i CCNL Comunicazione, Servizi di pulizia, Acconciatura ed estetica, Cineaudiovisivo. Nell'area "Autotrasporto" confluiranno i CCNL Logistica-Trasporto merci-Spedizioni e Noleggio bus. Infine, l'area "Edilizia" sarà composta dall'attuale CCNL Edilizia.

All'interno delle aree contrattuali permarranno i singoli CCNL per le parti specifiche di competenza delle diverse categorie nazionali, come individuate nell'accordo del 23 novembre 2016. La nuova struttura del CCNL sarà quindi composta da una parte comune a livello di area contrattuale, di competenza interconfederale, e da una parte specifica di competenza delle categorie interessate. Le materie di competenza della parte

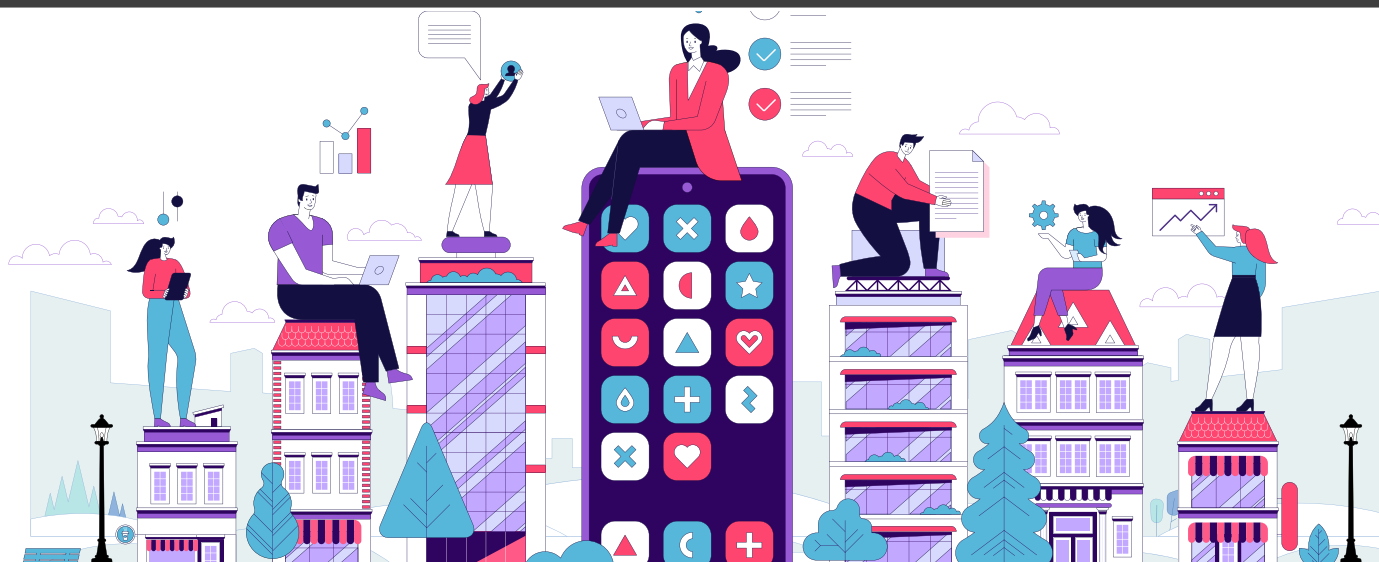
comune saranno: sistema contrattuale; osservatorio interconfederale; bilateralità nazionale; rappresentanza sindacale; coordinamento Salute e Sicurezza nazionale; formazione continua - Fondartigianato; assistenza sanitaria integrativa - San. Arti; previdenza complementare; FSBA; accordi interconfederali su apprendistato I e III livello. Coerentemente con quanto stabilito nelle Linee Guida del 23 novembre 2016, l'accordo conferma l'importanza del doppio livello di contrattazione, nazionale e decentrato, con l'auspicio di avviare "una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale". In tema di rappresentanza, le parti firmatarie assumono l'impegno a dare "piena soluzione" al tema della rappresentanza "anche contrattuale della piccola impresa e delle

imprese associate" nel quadro di un generale "processo di modernizzazione" delle relazioni industriali nel comparto.

Note

1. Accordo interconfederale sul nuovo modello contrattuale e delle relazioni sindacali nell'artigianato e nella piccola impresa, sottoscritto da CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI E CGIL, CISL, UIL. Il testo dell'accordo è reperibile sul sito internet del CNEL: www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > accordi interconfederali > assetti contrattuali.

2. Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali, www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > accordi interconfederali > assetti contrattuali. Ricordiamo che il 23 novembre 2016 le medesime parti firmatarie avevano sottoscritto anche un accordo interconfederale sulla rappresentanza. Ai contenuti dei due citati accordi interconfederali era stato dedicato uno spazio di approfondimento nel numero di dicembre 2016 del Notiziario CNEL dell'Archivio contratti.



COMUNICAZIONE INTERNA AGLI AMBIENTI DI LAVORO IN TEMPO DI EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19

Magda Trotta
CNEL

A seguito dell'emergenza sanitaria le organizzazioni del lavoro, sia pubbliche che private, sono state chiamate ad affrontare sfide tanto imprevedute, quanto difficili. Esse dovranno, per un periodo di tempo non facilmente quantificabile, sostenere e governare il cambiamento necessario a garantire sicurezza e benessere psicofisico dei propri lavoratori, assicurando le migliori condizioni ambientali per poter lavorare in sicurezza. Per raggiungere tali obiettivi, sarà necessario sviluppare e attuare nuove strategie con le quali approcciare, in modo sistemico, i problemi generati dalla pandemia.

Tra le nuove strategie da mettere in campo, non dovrebbe mancare la formulazione di nuovi piani di comunicazione che tengano conto di una serie di variabili che non andrebbero sottovalutate.

In primo luogo, va considerato che ci si muove all'interno di uno scenario pro-

blematico, imprevedibile ed incerto: non è possibile, difatti, assumere posizioni chiaramente definite, e stabili nel tempo, su questioni complesse quali quelle relative ai comportamenti da osservare e alle conseguenti modifiche da apportare ai processi di lavoro, così come non è possibile prevedere, con una buona approssimazione, la durata dell'emergenza sanitaria e/o l'eventuale aggravarsi della stessa.

Va poi considerato che il lavoro svolto in modalità agile, o comunque fuori dall'ordinaria sede lavorativa, pregiudica fortemente il meccanismo della comunicazione informale che, di norma, è ben sviluppato all'interno degli ambienti di lavoro. L'assenza dall'ordinaria sede lavorativa, difatti, determina l'impossibilità di fruire di quella tipologia di comunicazione che viene generata, in automatico, dall'esperienza diretta e, in particolare, dall'osservazione dei comportamen-

ti virtuosi. In ultimo, non va trascurato che, prima l'isolamento imposto dal *lockdown*, poi il perdurare, per molti, del lavoro prevalentemente da casa, hanno generato pericoli per l'equilibrio psicologico, anche in considerazione del fatto che il contesto generale continua ad essere contraddistinto da un livello d'ansia elevato e generalizzato, oltre che da paure per la salute e per il futuro.

Gli elementi di criticità richiamati dovrebbero essere affrontati mediante l'adozione di modalità comunicative che tengano conto della situazione in essere. Ora più che mai appare irrinunciabile che la comunicazione rispetti le caratteristiche della chiarezza, tempestività, adeguata frequenza e flessibilità nell'uso dei diversi strumenti di comunicazione.

Allo stato attuale, le principali funzioni della comunicazione - veicolare informazioni, richiedere

Ci si muove
all'interno
di uno
scenario
problematico,
imprevedibile
ed incerto

l'osservanza di comportamenti e la realizzazione di attività - dovrebbe essere accompagnata dal potenziamento di funzioni "complementari", divenute, per la particolarità della situazione in atto, più importanti e necessarie che in tempi di normalità.

L'informazione di carattere operativo andrebbe associata, da una parte, ad una tipologia di comunicazione in grado di rafforzare, nei destinatari, il senso di appartenenza alla propria realtà lavorativa; dall'altra, l'attività di comunicazione dovrebbe fornire supporto motivazionale e perseguire l'obiettivo di sollecitare e favorire la convergenza di attività e comportamenti verso obiettivi comuni. In ultimo, e non per importanza, la comunicazione indirizzata ai lavoratori dovrebbe perseguire anche la finalità di depotenziare ansia e paure legate alla pandemia in atto.

Diventa strategico fare della comunicazione interna uno strumento attraverso il quale condividere con tutti i membri dell'organizzazione la *mission* e la *vision* dell'organizzazione stessa, anche per chiarire e condividere gli obiettivi di fondo dell'organizzazione, il loro significato e il loro valore. Questo renderebbe più facile sviluppare e/o rafforzare il senso di appartenenza di ciascun lavoratore all'organizzazione, con effetti positivi sull'identità professionale di ciascuno. In questo periodo, caratterizzato da incertezza per il futuro e preoccupazione per il presente, la comunicazione interna, elemento fondante della struttura organizzativa, dovrebbe

La qualità della comunicazione interna contribuisce in modo rilevante a definire la qualità del clima degli ambienti di lavoro

essere, al tempo stesso, strumento e contesto atto a facilitare gli scambi all'interno degli ambienti di lavoro, anche al fine di contribuire ad impostare relazioni e rapporti improntati alla reciproca fiducia e rispetto, necessari a costruire un ambiente lavorativo armonioso e improntato alla collaborazione, condizione indispensabile anche per raggiungere buoni livelli di *performance*.

La qualità della comunicazione interna contribuisce in modo rilevante a definire la qualità del clima degli ambienti di lavoro, e tanto la tipologia e varietà degli strumenti adottati per comunicare, quanto le occasioni di scambio e la loro frequenza, sono fattori di qualità del clima grazie ai quali si costruisce l'identità degli ambienti lavorativi. Un buon sistema di comunicazione interna, può, dunque, tradursi in concreti e positivi risultati sul piano delle relazioni tra i diversi componenti dell'organizzazione, che potranno incidere sul livello di partecipazione attiva dei singoli lavoratori alla vita dell'organizzazione, oltre che sul

loro senso di appartenenza alla stessa, con effetti positivi sul benessere lavorativo e sulla qualità delle loro prestazioni.

Le organizzazioni dovranno garantire una comunicazione chiara, che non generi equivoci e fraintendimenti, e che sappia anche farsi carico di sostenere emotivamente i lavoratori. A tal proposito non è superfluo sottolineare che una comunicazione efficace non può prescindere da un buon livello di interazione tra dirigenti/coordinatori/responsabili e collaboratori. Importante, poi, la disponibilità all'ascolto attivo: difficoltà, paure e ostacoli incontrati dai lavoratori nello svolgimento delle loro attività devono poter essere manifestate e adeguatamente considerate. I contenuti dei piani comunicativi imposti dall'emergenza in atto - che dovrebbero conservare autorevolezza, ma essere al tempo stesso divulgativi - andrebbero formulati per delineare gli impatti potenziali della situazione in essere sull'organizzazione, e dovrebbero contenere pochi e chiari messaggi chiave attraverso i quali condividere con i lavoratori le linee guida di comportamento. Tra le informazioni da condividere non dovrebbero mancare le regole di comportamento da seguire a tutela della salute; le scelte fatte e gli strumenti adottati dall'azienda/amministrazione per fronteggiare l'emergenza; la chiara ed esaustiva indicazione dei diritti, dei doveri, delle responsabilità e dei comportamenti da adottare da parte dei lavoratori in *smart working*; l'indicazione di

programmi di formazione erogabile *online* messi a disposizione dei lavoratori, per colmare eventuali *deficit* di competenze, in particolare sul fronte della digitalizzazione, rispetto alla quale si registrano ancora forti carenze, soprattutto nella fascia di lavoratori più anziani. Quanto agli strumenti di comunicazione da utilizzare per una comunicazione efficace, questi possono essere diversi: dall'*email* alle *chat* di gruppo, ma ciò che va tenuto presente è l'opportunità di differenziare la scelta del canale da utilizzare, in considerazione tanto del contenuto della comunicazione, quanto delle caratteristiche dei destinatari.

Molto importante, poi, sarebbe attivare un efficace servizio di *alerting* che segnali tempestivamente ai lavoratori interessati specifiche comunicazioni e/o richieste inerenti le loro attività.

In conclusione, una nuova e maggiore attenzione alla comunicazione interna si impone per la pluralità di effetti che l'emergenza sanitaria ha generato sul funzionamento delle organizzazioni. Una efficace e ben pianificata comunicazione interna consentirebbe di attuare percorsi atti a promuovere cambiamento e miglioramento, perché oggi la comunicazione interna non può essere solo informazione e/o richiesta di tenere determinati comportamenti, ma anche interazione, secondo un nuovo modello che, superando il vecchio schema comunicativo *top down*, sia capace di riconoscere ai lavoratori un ruolo attivo nel dialogo con la propria organizzazione.

Horizon Europe

THE NEXT EU RESEARCH & INNOVATION
PROGRAMME (2021–2027)



IL PROGRAMMA EUROPEO PER IL RILANCIO DI UN'ECONOMIA SOSTENIBILE TRAINATA DA INNOVAZIONE E RICERCA

Gabriele Mezzacapo¹

Con l'approvazione del bilancio pluriennale dell'Unione nel dicembre scorso, il Consiglio ha adottato il regolamento che ha istituito il quadro finanziario pluriennale europeo (QFP) per il periodo 2021-2027. Tra le novità di rilievo si registra l'aumento delle dotazioni economiche destinate al programma quadro *Horizon Europe*. Il nuovo programma, rafforzato rispetto al progetto pilota *Horizon 2020*, disporrà di una dotazione economica di circa 100 miliardi di euro, ripartita su tre pilastri di investimenti: *eccellenza scientifica*, con una dotazione pari a 25,8 miliardi di euro; *sfide globali e competitività industriale europea*, con una dotazione intorno ai 53 miliardi di euro; *Europa innovativa*,

con una dotazione intorno ai 14 miliardi di euro². Le maggiori risorse destinate al programma rappresentano una grande opportunità per il rilancio del nostro sistema economico che, in linea con i principi guida del programma stesso, dovrà essere trainato da investimenti in Ricerca e Innovazione, coinvolgendo come attori principali le PMI e le *start-up* nazionali.

I settori economici di investimento interessati dalle linee guida di *Horizon EU* saranno sei e comprenderanno i seguenti settori: quello sanitario; quello energetico e della mobilità sostenibile; quello agricolo ambientale e alimentare; quello digitale e spaziale; quello infrastrutturale per tutelare le società da ca-

linità naturali, ed infine quello socio-culturale per promuovere società inclusive³. L'accesso alle risorse economiche rappresenterà un'importante opportunità per il rilancio economico delle PMI italiane, ma l'ottenimento delle stesse sarà subordinato al rispetto di tre criteri qualitativi che i progetti presentati dovranno possedere: l'eccellenza; l'impatto; la qualità ed efficienza dell'attuazione degli stessi⁴.

Un ulteriore criterio di selezione riguarderà la capacità finanziaria dei potenziali proponenti (PMI, *start-up*, università, centri di ricerca, ONG, che potranno richiedere finanziamenti singolarmente o uniti in consorzi) di progetti i cui costi richiedano un sovvenzionamento

Le maggiori risorse destinate al programma rappresenteranno una grande opportunità per il rilancio del nostro sistema economico

superiore a 500.000 euro⁵. Ai suddetti vantaggi economici per il settore industriale italiano sarebbero aggiunti anche quelli derivanti dalla prevista assistenza per l'utilizzo di nuove tecnologie.

Il nuovo programma prevede la possibilità di rimborso fino al 100% dei costi "ammissibili"⁶ per i progetti da presentare nel settore "ricerca e innovazione".

Saranno altresì previsti rimborsi per i progetti di innovazione - i cui costi ammissibili potranno essere rimborsati fino al 70%, fino a giungere alla copertura totale se presentati da soggetti giuridici senza scopo di lucro. Per i progetti cofinanziati, invece, il rimborso dei costi totali ammissibili potrà raggiungere almeno il 30% che, in casi specifici, potrebbe arrivare al 70% di rimborso totale degli stessi⁷. Il programma prevederà anche la copertura dei cosiddetti "costi ammissibili indiretti", ovvero i costi prettamente gestionali delle PMI, nella misura pari al 25% dei costi diretti ammissibili. Le PMI, così come le organizzazioni del Terzo Settore, potranno usufruire di un'opportunità di rilancio

economico-occupazionale grazie al sostegno di *Horizon EU*, in un'economia sempre più fondata sulle conoscenze e sulle tecnologie, quanto mai necessarie ad affrontare la transizione digitale, per la quale gli investimenti nel nostro Paese risultano carenti.

Difatti, dall'ultima relazione semestrale 2020 della Commissione europea sulle riforme strutturali e sugli squilibri macroeconomici è emerso come oltre la metà delle imprese italiane sia caratterizzata da un basso livello di investimenti nelle tecnologie digitali⁸.

Anche la spesa per Ricerca e Sviluppo risulta particolarmente bassa: nel 2018 ha raggiunto solo lo 0,5% del PIL, il secondo livello più basso tra i Paesi europei. Nonostante gli investimenti delle imprese italiane in R&S risultino in aumento negli ultimi due anni, il livello rimane di gran lunga al di sotto della media UE, che si attesta all'1,41%.

Per ridurre questo gap il mondo industriale italiano potrà avvalersi di un utile strumento che opererà in *Horizon Europe*, il Consiglio europeo per l'innovazione (CEI), la cui funzione prin-

cipale sarà quella di fornire assistenza economica e logistica alle PMI e alle start-up cosiddette "pionieristiche"⁹.

Dalle stime sui potenziali effetti di *Horizon EU* sugli investimenti in ricerca e innovazione si rileva che attraverso i fondi veicolati dal programma quadro nel periodo di riferimento 2021-2027 il nostro Paese potrebbe avere una crescita media del PIL compresa tra lo 0,08% e lo 0,19%.

Gli investimenti dell'UE a favore della ricerca e dell'innovazione genereranno, direttamente, fino a 100.000 nuovi posti di lavoro in settori di R&I nel periodo 2021-2027, ma anche una crescita indiretta che potrebbe generare fino a 200.000 posti di lavoro nel periodo 2027- 2036, il 40% dei quali altamente specializzato¹⁰.

Sebbene gli impatti effettivi di *Horizon* si vedranno solo in un arco di tempo lungo (il primo piano strategico quadriennale dovrebbe essere adottato nel febbraio 2021 e i relativi programmi di lavoro dovrebbero essere pubblicati nell'aprile 2021), tale programma potrebbe rappresentare un'opportu-

nità di rilancio economico per la realtà industriale italiana, nonché un utile strumento di riorganizzazione produttiva in una fase di transizione verso un nuovo paradigma economico i cui capisaldi saranno costituiti dalla sostenibilità dei processi economici e dal rispetto dell'ambiente.

Note

1. Tirocinante presso il CNEL
2. Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce Orizzonte Europa - il programma quadro di ricerca e innovazione - e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione. Bruxelles, 2018, pp. 35-36
3. *ibidem*
4. Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce Orizzonte Europa - il programma quadro di ricerca e innovazione - e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione. Bruxelles, 2018, pp.45-47
5. *ibidem*
6. L'articolo 32 del regolamento istitutivo del suddetto programma definisce costi ammissibili diretti tutti i costi che hanno rilevanza diretta nello sviluppo del progetto, come ad esempio le retribuzioni del personale di un'azienda partecipante al programma impiegato sistematicamente alla realizzazione del progetto stesso.
7. Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce Orizzonte Europa- il programma quadro di ricerca e innovazione- e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione. Bruxelles, 2018, pp. 47-48.
8. Nello specifico, nel 2019 è stato misurato il livello di digitalizzazione delle imprese italiane da EUROSTAT e da tale misurazione è emerso che il 41,8% delle imprese aveva un indice di intensità digitale molto basso considerata la media UE del 38,6%
9. Aziende che sviluppano tecnologie innovative le quali potrebbero creare un nuovo mercato e con un alto tasso di rischio d'impresa.
10. Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce Orizzonte Europa - il programma quadro di ricerca e innovazione - e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione. Bruxelles, 2018, pp. 7-8



IL NUOVO CCNL DEI METALMECCANICI, CRESCITA E FUTURO DEL PAESE



Michele Faioli

*Consigliere esperto Cnel
Professore associato
di Diritto del lavoro
Università Cattolica
del Sacro Cuore*

Il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici cade in un momento storico-politico eccezionale, imprimendo un certo consolidamento nella fiducia collettiva sul futuro del Paese: si incrementa il salario di un numero assai rilevante di lavoratori e si spinge in avanti, per emulazione, la rinegoziazione contrattuale che riguarda molti altri settori produttivi nevralgici, dato che al momento il 77% dei 932 CCNL è scaduto e oltre 10 milioni di lavoratori sono in attesa di adeguamenti salariali.

Il rinnovo può essere analizzato, da una parte, nel campo specifico delle relazioni industriali, e, dall'altra, nell'ambito dello scenario politico-economico più ampio di questi mesi.

Se si osserva il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici nella specifica prospettiva delle relazioni industriali italiane, ci sono almeno due elementi interessanti, i quali altresì rafforzano la fiducia collettiva di cui abbiamo detto. Il primo elemento riguarda il costo del lavoro, il secondo elemento attiene alla relazione tra il CCNL meccanici e la norma di legge sulla mobilità endo-aziendale (art. 2103 c.c.), riformata nel 2015. In questa disamina non si analizzeran-

no altri risultati del contratto collettivo dei meccanici parimenti importanti, tra cui la tutela dei diritti nel sistema degli appalti, una nuova regolazione sul lavoro agile e sul diritto alla disconnessione, un rafforzamento dell'apprendistato professionalizzante, la tutela delle donne contro violenze e molestie, il miglioramento delle regole sulla tutela della salute/sicurezza sul lavoro, il potenziamento dei diritti d'informazione e partecipazione dei lavoratori sulle strategie di impresa e sull'organizzazione del lavoro, un potenziamento della previdenza complementare pensionistica e integrativa sanitaria. Il CCNL dei metalmeccanici ha una vigenza di tre anni da gennaio 2021 e l'incremento salariale di 124,65 euro è erogato per ratei che, recuperando in parte il 2020, si proiettano sui prossimi tre anni. Osservando ciò che è riferito al costo del lavoro, il contratto collettivo dei metalmeccanici è frutto di una difficile mediazione tra interessi contrapposti che ha determinato oggettivamente un punto di equilibrio sul costo del lavoro. Sugli incrementi contrattuali alcuni hanno mostrato un certo scetticismo. Si dice, da una parte,

che gli incrementi contrattuali appaiono alti e, dall'altra, in senso esattamente opposto, che il rinnovo non ha colto l'effettivo bisogno di aumento salariale presente nel settore. Per chi conosce le relazioni industriali, si tratta di due reazioni che tradiscono due paradossi. Chi continua a sottolineare che l'incremento contrattuale è alto afferma anche che tale importo potrà permettere nel prossimo futuro qualche giustificazione in più nella fase in cui saranno avviati i licenziamenti da crisi pandemica. Chi afferma, invece, che il rinnovo è stato negoziato al ribasso osserva la crisi, in cui siamo precipitati dal 2020, da una prospettiva abbastanza sfasata storicamente e economicamente. Questi due paradossi sono sconfessati dalla composizione del tavolo di negoziazione, di cui si ha nella mente la fotografia dell'eterogeneità degli attori che hanno dato avvio del negoziato, nel dicembre 2019, presso il CNEL: da una parte FIOM CGIL, FIM CISL, UILM, organizzazioni settoriali che hanno storie e visioni diverse, spesso non componibili, e, dall'altra, Federmeccanica, la quale aggrega certamente grandi imprese del settore, nazio-

Il CCNL
è frutto
di una
difficile
mediazione
che ha
determinato
un punto
di equilibrio
sul costo
del lavoro

nali e transnazionali, ma anche tante piccole-medie imprese della meccanica, del Nord produttivo e del Sud che reagisce alla crisi. Si può immaginare, senza difficoltà, l'insieme delle micro-mediazioni interne, nei due lati del tavolo negoziale, per pervenire al punto di equilibrio condiviso sul costo del lavoro. Il che è ovviamente una garanzia del processo e dell'esito del processo negoziale, ma anche un segnale delle difficoltà da attraversare per arrivare a quel costo del lavoro. Il secondo elemento è più strettamente giuridico. Tra i tanti elementi che danno un senso di forte innovazione nel CCNL dei metalmeccanici appena rinnovato c'è la materia degli inquadramenti professionali. Si capisce che ciò che leggiamo nelle pagine del nuovo testo contrattuale è solo un punto di inizio, non è un punto d'arrivo. Il sistema di inquadramento non è stato stravolto nei presupposti essenziali, e, dunque, resta ancorato al modello delle tradizionali classificazioni del personale, basate su livelli di professionalità, da cui poi dipendono anche i livelli salariali. La novità sta, però, nell'aver preso coscienza che tale modello deve essere aggiornato.

Un primo tentativo viene effettuato contestualmente al rinnovo 2021, con un alleggerimento dei livelli professionali, una conversione per tramutare i livelli esistenti in livelli di nuova generazione e un meccanismo di identificazione delle professionalità da inserire in tali livelli, basato su criteri che attengono alla autonomia e alla responsabilità del lavoratore. La ricaduta pratica di tale

La contrattazione collettiva deve essere considerata la vera cabina di regia della mobilità professionale

tentativo, se ben realizzato, sta nella valorizzazione della formazione professionale e nella piena accettazione sindacale delle ipotesi di mobilità endo-aziendale, da cui potrebbe dipendere, in alcuni casi, la polifunzionalità del lavoratore. Tutto ciò è importante non solo perché l'impresa meccanica si sta digitalizzando velocemente, ma anche perché essa non può non diventare adatta in ragione delle sfide del mercato nazionale, europeo e internazionale.

La meccanica gioca sull'export una parte consistente del proprio futuro. Ed è qui che si vede il collegamento più proficuo tra il CCNL dei meccanici e la riforma del 2015 che ha modificato la norma di legge sulla mobilità endo-aziendale (art. 2103 c.c.). Il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici del 2021 registra, senza esitazioni di sorta e in linea con la riforma del 2015, che la contrattazione collettiva deve essere considerata la vera cabina di regia della mobilità professionale. Nel testo contrattuale ciò si appalesa nelle parole utilizzate dagli attori sociali, dai meccanismi di conversione

tra schemi di classificazioni, vecchi e nuovi, dal richiamo alla formazione professionale. Ma ciò non basterebbe in ogni caso. La vera chiave di lettura di questa impostazione sta nel fatto che le organizzazioni sindacali e datoriali della meccanica hanno deciso di togliere definitivamente dalle mani del giudice il potenziale conflitto connesso alla materia degli inquadramenti e di esercitare la mediazione tra interessi contrapposti mediante la contrattazione collettiva, facendo leva sulla formazione professionale.

Se si inserisce, invece, questa vicenda del rinnovo contrattuale dei meccanici nel quadro più generale, pare vero ciò che alcuni osservatori, molto acuti, hanno evidenziato. Essi ritengono che ci sia una certa connessione tra ciò che sta accadendo in queste ore con la formazione del governo Draghi, ciò che accade in Europa e quello che si è verificato nell'ambito delle relazioni industriali con la sottoscrizione di un contratto collettivo che riguarda uno dei settori più importanti della nostra economia.

Si tratta di una connessione meramente teleologica, in cui il CCNL rinnovato nella metalmeccanica si incrocia con il momento politico-istituzionale, a livello nazionale-europeo, sul tema della crescita economica. Non si può rilevare altra connessione perché il negoziato tra sindacato e datori di lavoro è stato lungo e complesso. All'inizio del negoziato, nel 2019, nessuno sapeva come sarebbe finita e nessuno avrebbe potuto mai immaginare lo scenario pandemico.

Non c'è altra connessione,

se non forse quella dell'obiettivo comune della crescita, perché la Commissione europea con molta cautela e da qualche giorno ha iniziato a sottolineare che potrebbe esserci un rimbalzo economico nel 2021.

Il commissario Gentiloni ha recentemente sostenuto che gli effetti favorevoli per la crescita dipenderanno dalla campagna vaccinale e dall'attuazione del piano *Next Generation EU*, insistendo sul fatto che gli aiuti finanziari europei per il lavoro e per le imprese continueranno finché ce ne sarà bisogno. Il che significa aver preso coscienza che il debito comune europeo è una realtà in relazione alla quale l'Unione Europea ha una certa capacità fiscale, di cui il piano *Next Generation EU* diventa parte integrante, come uno strumento permanente (o quasi), e le relative riforme strutturali sono il vero oggetto di monitoraggio da parte delle istituzioni europee.

Il rinnovo dei meccanici del 2021 presenta, dunque, suggerimenti per chiunque, seriamente interessato alla crescita del Paese e dell'Europa, decida di virare verso il lavoro, in modo anche da superare la fase passiva dei sussidi, e, di conseguenza, di mettere mano alle riforme di cui abbiamo bisogno, tenendo ben presente i punti di partenza, tra cui politiche attive del lavoro, formazione professionale lungo l'arco della vita, giovani e apprendistato, organizzazione digitale del lavoro costruita contrattualmente, previdenza pubblica e privata.

pubblicato anche sul sito
www.eticaeconomia.it

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto Ministro per la pubblica amministrazione 4 novembre 2020: "Definizione della composizione e delle funzioni dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 321 del 29 dicembre 2020)

Viene data attuazione alla previsione contenuta nel comma 3-bis dell'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 ("Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politi-

che sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"), introdotto in sede di conversione con modificazioni (dalla legge 17 luglio 2020, n. 77), che ha istituito presso il Dipartimento della funzio-

ne pubblica l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, rinviando ad apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione la definizione della composizione, delle

competenze e del funzionamento. Per maggiori approfondimenti, si rimanda all'articolo a pag. 28 del presente Notiziario.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare n. 17 del 19 novembre 2020: "Tutele del lavoro dei ciclofattorini delle piattaforme digitali ai sensi degli articoli 2 e 47-bis e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015"

In riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il Ministero chiarisce che qualora i *riders*, per le "concrete modalità operative osservate", lavorino in via continuativa e con attività "prevalentemente" personale, con modalità decise

dal committente attraverso la piattaforma, rientrano nel perimetro delle collaborazioni organizzate dal committente di cui allo stesso art. 2. Conseguentemente, ad essi si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, a meno che gli accordi collettivi stipulati da associazio-

ni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non prevedano specifiche discipline in relazione al trattamento economico e normativo. Riguardo alla facoltà dei contratti collettivi di definire i criteri di determinazione del compenso complessivo (art. 47-*quater* del citato

decreto n. 81/2015), la circolare ministeriale precisa che "secondo la lettera della legge (...) deve trattarsi (...) di una pluralità di agenti sindacali e non di un singolo agente" e che le stesse posseggano il requisito della maggiore rappresentatività comparativa.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze - Decreto 4 dicembre 2020: "Fondo TRIS - Fondo di solidarietà bilaterale per il sostegno del reddito del personale dei settori chimico e farmaceutico" (G.U. Serie Generale n.6 del 9 gennaio 2021)

Si tratta del decreto di istituzione, ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 148/2015, del c.d. Fondo "TRIS" di cui al CCNL di settore del 19 luglio 2018 e al successivo accordo nazionale del 19 luglio 2019. Le finalità del Fondo sono: a) assicurare assegni straordinari di sostegno al reddito ai lavoratori cessati dal servizio che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento

di vecchiaia o anticipata nei successivi cinque anni; b) favorire percorsi di innovazione delle organizzazioni aziendali, di ricambio generazionale e rinnovamento delle professionalità. I destinatari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti, dei settori industriali chimico, farmaceutico, fibre chimiche, abrasivi, lubrificanti e GPL.

I destinatari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro), "I dati sulle denunce da COVID-19 (monitoraggio al 31 dicembre 2020)"

Dall'ultimo report INAIL concernente i dati sulle denunce di infortunio da Covid-19, pubblicato il 22 gennaio scorso, risulta che quelle segnalate dall'inizio del 2020 ammontano a 131.090 (+25,7% rispetto alla precedente rilevazione

del 30 novembre, "complice la seconda ondata di contagi che ha avuto un impatto, anche in ambito lavorativo, più intenso rispetto alla prima ondata"), pari al 23,7% di tutte le denunce di infortunio pervenute all'Istituto nell'an-

no e al 6,2% dei contagiati nazionali totali comunicati dall'ISS al 31 dicembre. Nel trimestre ottobre-dicembre la quota sul totale delle denunce è pari al 57,6%, contro il 38,5% del trimestre marzo-maggio. Il mese più critico risulta essere

stato novembre che, con quasi 36 mila denunce, ha superato il dato di marzo (28 mila), diventando così il mese nel quale si è registrato il maggior numero di eventi infortunistici a seguito del Covid-19 nel 2020.

Legge 30 dicembre 2020, n. 178: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" (legge di bilancio 2021) (G.U. n. 322 del 30 dicembre 2020 - S.O. n. 46)

Con riferimento al mercato del lavoro, si segnalano in particolare i seguenti provvedimenti:

- comma 10, concernente l'esonero contributivo del 100% per le nuove assunzioni di lavoratori di età inferiore a 36 anni realizzate nel biennio 2021-2022 nonché per la trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo determinato.

- comma 11, il periodo di riconoscimento del beneficio di cui sopra sale a 48 mesi per le imprese che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;

- comma 16, prevede l'estensione a tutto il biennio 2021-2022 dell'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11 della legge 28 giugno 2012, n. 92, riconosciuto nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per l'assunzione di lavoratrici donne;

- commi 20-22, istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con dotazione iniziale di 1 miliardo di euro, del Fondo per l'esonero parziale dai contributi previdenziali dovuti nel 2021 dai lavoratori autonomi e dai professionisti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019 che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019;

- commi 23-26, incremento di 50 milioni di euro del Fondo per il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto, da destinare al "sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative

adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto" nonché al finanziamento delle associazioni che si occupano di assistenza psicologica in favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici per la morte del figlio. Introdotto l'obbligo per il padre lavoratore di astenersi dal lavoro per 1 giorno sia in caso di nascita del figlio, che di morte perinatale.

- comma 97, che istituisce nello stato di previsione del Ministero dello Sviluppo economico, il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", con dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, al fine di "promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria femminile, la diffusione dei valori di imprenditorialità e lavoro tra la popolazione femminile e massimizzare il contributo, quantitativo e qualitativo, delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese";

**Fino al
31/3/2021,
resta
preclusa
al datore
di lavoro
la facoltà
di recedere
dal contratto
per giustificato
motivo oggettivo**

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

- comma 161, che estende fino al 31 dicembre 2029 (con modulazione variabile nell'arco di tempo considerato) gli effetti dell'esonero contributivo di cui all'articolo 27 comma 1 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, con l'obiettivo di "contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali";

- comma 170, innalzato da 45 a 55 anni l'età massima per l'accesso ai contributi a fondo perduto volti a promuovere la costituzione di nuove attività libero professionali o imprenditoriali da parte di giovani nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia);

- comma 171, proroga al 31.12.2022 dei crediti d'imposta per acquisto di beni strumentali nuovi destinati a strutture produttive nelle zone ubicate nelle regioni Campania, Puglia, Basilica-

ta, Calabria, Sicilia, Molise, Sardegna e Abruzzo. Analogamente, viene prorogato il credito d'imposta per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo in favore delle imprese operanti nelle stesse regioni;

- comma 279, proroga al 31 marzo 2021 del termine (fissato dall'art. 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) entro il quale i contratti a termine possono essere rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 (ossia: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti; altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività).

- commi 309-311, estensione al 31 marzo 2021 del divieto di licenziamento per motivi economici con preclusione dell'avvio delle procedure di

cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991. Continuano inoltre a restare sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, "fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto". Sempre fino al 31.3.2021, inoltre, resta preclusa al datore di lavoro la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966. I divieti non si applicano ai licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

- comma 349, per il 2021 sarà consentito alle impre-

se con almeno 500 unità lavorative di ricorrere al contratto di espansione interprofessionale, strumento inizialmente previsto per le imprese con almeno 1.000 dipendenti.

Il limite minimo di dipendenti potrà scendere a 250 nel caso in cui le imprese affianchino alle nuove assunzioni uno scivolo per i lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 (legge di conversione 22 dicembre 2011, n. 214). Vengono introdotte agevolazioni per i costi di prepensionamento in favore di imprese (o gruppi di imprese) con più di 1.000 dipendenti che, in attuazione di "piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei", assumano l'impegno ad assumere un lavoratore ogni 3 in uscita.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Messaggio n. 62 dell'8-1-2021: "Articolo 1, comma 339 e 340, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Proroga del termine di scadenza del periodo di sperimentazione APE sociale di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e ss.mm.ii."

Per effetto delle nuove disposizioni introdotte dai commi 339 e 340 dell'art. 1 della legge di bilancio 2021 ed in attesa di una specifica circolare illustrativa, l'Istituto chiarisce che il periodo di sperimentazione dell'APE sociale è posticipato fino al 31 dicembre

2021. Conseguentemente, viene riaperta la possibilità di presentare le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'APE sociale. Possono presentare domanda i soggetti che "nel corso dell'anno 2021 maturano tutti i requisiti e le condizioni pre-

viste dall'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge n. 232/2016 e ss.mm.ii.", nonché coloro che hanno perfezionato i requisiti negli anni precedenti al 2021, stante il permanere degli stessi, e che non hanno provveduto ad avanzare la relativa domanda.



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministeri dell'Economia, dell'Istruzione, della Pubblica Amministrazione e dello Sviluppo Economico - Decreto 5 gennaio 2021: "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze" (G.U. n. 13 del 18 gennaio 2021)

Ai sensi dell'articolo 3, c. 5, del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, vengono definite le "specifiche tecniche per l'interoperatività degli enti pubblici titolari e le relative funzioni nell'ambito dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle

competenze". Con le relative Linee guida, pertanto, si raccolgono e sistematizzano le disposizioni operative finalizzate a: 1) identificare gli indicatori, le soglie e le modalità di controllo, valutazione e accertamento degli standard minimi, anche ai fini dei livelli essenziali

delle prestazioni e della garanzia dei servizi; 2) definire i criteri per implementare il "Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali" di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, "anche nella prospettiva del siste-

ma europeo dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale, e per l'aggiornamento periodico, da effettuarsi almeno ogni tre anni"; 3) realizzare la "dorsale informativa unica" di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - "Nota semestrale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia"



La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro ha diffuso il 25 gennaio 2021 la Nota, realizzata da ANPAL Servizi s.p.a., di "aggiornamento, ai primi due trimestri del 2020, dei principali

dati di scenario" contenuti nel X Rapporto annuale sugli stranieri nel mercato del lavoro in Italia pubblicato a Luglio 2020. In particolare, il capitolo 2 della Nota, concernente "L'analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato

dei lavoratori stranieri" mostra come nel II trimestre 2020 le attivazioni di lavoratori stranieri siano state 356.881. La variazione tendenziale dei rapporti di lavoro è stata pari a -40,4% per gli stranieri UE e a -42,8% per gli stranieri ex-

tra UE. "Complessivamente si sono perse 1.441.666 assunzioni tra il II trimestre 2019 e il II trimestre 2020; di queste 1.182.632 riguardano la componente nativa, 181.502 quella extracomunitaria e 77.532 quella comunitaria",



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 1 gennaio-febbraio 2021

Notiziario bimestrale sul Mercato del lavoro del CNEL
a cura dell'Ufficio IV

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 IV

Redazione

Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone,
Andrea Impronta, Giancarlo Panico, Andrea Petrella, Angelica
Picciocchi, Mario D. Roccato, Magda Trotta

A questo numero hanno contribuito

Armanda Cetrulo, Michele Faioli, Carlo Garella,
Gabriele Mezzacapo

Fotografie

Archivio Cnel - Massimo D'Alessandro

Editore: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

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

Come la pandemia ha cambiato il mercato del lavoro?

Scopri lo nel Rapporto 2020 del CNEL sul mercato del lavoro e la contrattazione

Contributi di:

Maurizio Ambrosini, Paolo Baldazzi, Corrado Ezio Barachetti, Marina Barbini, Marco Biagiotti, Andrea Buratti, Vittorio Cianchi, Luisa Daniele, Ilaria De Benedictis, Maurizio De Carli, Fedele De Novellis, Francesca Di Mauro, Giulia Dongiovanni, Federico Falcioni, Paolo Feltrin, Claudio Franzosi, Giovanni Gallo, Barbara Gatto, Riccardo Giovani, Eugenio Gotti, Lorenzo Lama, Guido Lazzarelli, Salvo Leonardi, Claudio Lucifora, Maria Magri, Angelo Marano, Maria Laura Marini, Marco Massera, Elvira Massimiano, Luca Meneguzzo, Giovanni Morleo, Adolfo Morrone, Anna Rosa Munno, Federico Orfei, Graziano Passarello, Irene Pata, Marco Picozza, Davide Premutico, Michele Raitano, Emilio Reyneri, Livia Ricciardi, Alessandro Rosina, Adolfo Spaziani, Sergio Spiller, Sandro Tomaro, Enrico Toti, Larissa Venturi.

Introduzione di Tiziano Treu

Disponibile gratuitamente sul sito www.cnel.it

