

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi

1/2023

MERCATO DEL LAVORO

Il costo del lavoro cresce più delle retribuzioni. Incertezza e forti rischi al ribasso.

APPRENDIMENTO PERMANENTE

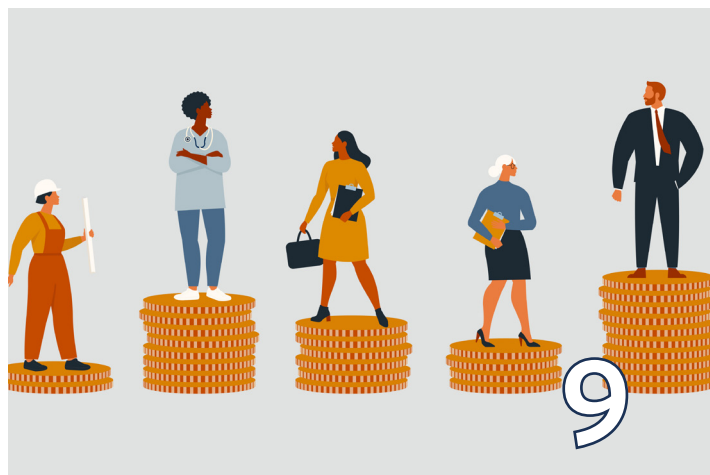
L'evoluzione del concetto di competenze chiave. Non bastano più le conoscenze fisse.

LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

Le differenti applicazioni nel settore pubblico e in quello privato

LA CENTRALITÀ DEL LAVORO PER IL FUTURO DEL PAESE





editoriale

**IL SENSO DEL LAVORO SVILUPPATO DAL CNEL**

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

In vista della prossima conclusione della X consiliatura l'Assemblea del CNEL ha ritenuto di portare a conclusione alcune attività da tempo avviate e di finalizzarne altre, per dare conto dell'attività svolta in questi anni e per indicare possibili piste di lavoro per la prossima consiliatura.

La introduzione allo scorso numero del Notiziario ha presentato in sintesi le osservazioni del CNEL sulle tematiche che noi riteniamo dovrebbero essere affrontate con priorità dal Parlamento nella legislatura appena avviata. Ricordo che abbiamo evidenziato cinque aree tematiche, le quali, a distanza di qualche mese, mantengono e anzi accrescono la loro importanza. Il primo capitolo sottolineava l'importanza di dare piena attuazione al PNRR creandone in particolare le ricadute sullo sviluppo e sulla occupazione. Il secondo capitolo indicava la necessità di gestire le due transizioni gemelle, ambientale e digitale, con una attenzione specifica alle implicazioni di politica industriale e per le politiche del lavoro.

Nel terzo capitolo si sollecitava la urgenza di perseguire le priorità trasversale indicate nel PNRR, dando organicità alle politiche per la parità di genere e generazionale e al contrasto dei divari territoriali. Nel capitolo quarto si analizzavano le politiche necessarie, dalla istruzione al *welfare*, per contrastare efficacemente le diseguaglianze, anche tenendo conto delle evidenze emerse dalla ricerca svolta dal CNEL in collaborazione con l'ISTAT su richiesta della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. Il capitolo conclusivo analizza il contributo che le Parti sociali con gli strumenti della contrattazione e della partecipazione possono dare allo sviluppo sostenibile.

INDICE

- 5** **Introduzione nelle scuole dell'insegnamento di sicurezza sul lavoro**
Le proposte del CNEL presentate in audizione alla Camera dei Deputati
- 16** **Il protocollo tra Anci e Cgil, Cisl, Uil del 27 gennaio 2023**
- 21** **Premi di produttività: superati gli 80mila contratti depositati**
- 28** **Trasformazione digitale e nuovi processi delle relazioni industriali**
Il caso delle comunicazioni sindacali
- 33** **La disciplina del "whistleblowing" nei settori pubblico e privato**
- 35** **Le "società benefit": caratteristiche e finalità**
- 37** **30 nuovi lavori dalla mobilità sostenibile**
La premiazione del contest promosso dal CNEL in collaborazione con il ministero dell'istruzione e del merito e rai per la sostenibilità

Clicca sulle immagini della pagina precedente o sui titoli dell'indice per leggere l'articolo correlato.
Per tornare all'indice basta cliccare sulla testatina "Notiziario sul mercato del lavoro" presente in ogni pagina.

LE PROPOSTE DEL CNEL PER L'ITALIA DI DOMANI



continua da pag. 3

La sintesi dei documenti prodotti dal CNEL è finalizzata a dare una informazione selezionata sul senso del nostro lavoro

In questo numero del Notiziario segnaliamo, invece, un documento contenente 12 dossier strategici che forniscono una sintesi ragionata della attività svolta dal CNEL dal giugno 2018, data del suo insediamento, ai documenti più recenti di fine consiliatura, che è stato preparato con il contributo degli uffici e di un gruppo di consiglieri, a cui va il mio sentito ringraziamento.

Si tratta di un numero considerevole di documenti, oltre 200, formalmente approvati dagli organi del CNEL tra il 2018 e il 2023, riguardanti i principali aspetti, normativi e di *policy*, sulle materie di competenza del nostro Consiglio e afferenti a tematiche strategiche per il Paese.

I documenti sono raggruppati in dodici aree secondo omogeneità di materia e presentati in

sintesi, ma con la indicazione del *link* attraverso il quale si può accedere ai testi completi degli stessi reperibili nel sito del CNEL, così da facilitarne la consultazione non solo ai consiglieri, ma alle Parti sociali e a chiunque sia interessato a queste tematiche. La sintesi dei documenti prodotti dal CNEL è finalizzata a dare una informazione selezionata e argomentata sul senso del nostro lavoro e sul contributo che esso ha fornito in questi anni al dibattito pubblico e ai decisori istituzionali e politici. Le analisi danno anche indicazioni sulle tendenze e sui possibili sviluppi del nostro lavoro per la prossima consiliatura, anche con spunti di riflessione collocati alla fine di ogni singolo dossier:

1. La questione europea;
2. Il PNRR: sviluppo sostenibile, transizione

ecologica e transizione digitale;

3. Lavoro e occupazione
4. I servizi delle PA: qualità e misurazione
5. Diseguaglianze
6. Parità di genere e questione generazionale
7. Il fisco
8. Scuola e formazione: educazione continua
9. La contrattazione collettiva
10. Il tema dell'immigrazione
11. Finanza pubblica: programmazione, bilancio, sviluppo
12. Mobilità e logistica

Il dibattito per la produzione di questi documenti, espressione della collaborazione fra le Parti sociali e le organizzazioni del Terzo settore rappresentate al CNEL, si è sviluppato in 74 assemblee e oltre 900 riunioni interne di commissioni e comitati di esperti, di cui si è dato conto non solo

continua da pag. 4

nei testi ufficiali, ma con una ampia ed efficace attività di comunicazione esterna.

Questa attività documentale è stata sostenuta da una attività di analisi e ricerca svolta con il prezioso contributo dei consiglieri esperti. Inoltre, essa è stata accompagnata da una serie di attività periodiche strutturate che arricchiscono il nostro contributo alla conoscenza dei problemi del Paese. Fra queste ricordo l'attività di valutazione dei livelli e della qualità dei servizi pubblici raccolta in rapporti annuali; i rapporti annuali sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva, che costituiscono un punto di riferimento essenziale riconosciuto per la conoscenza di questi temi; le azioni di monitoraggio attuate negli ultimi due anni con appositi gruppi di lavoro sulla implementazione del PNRR.

L'elaborazione dei nostri testi si è avvalsa oltre che del contributo delle organizzazioni rappresentate nel Consiglio, dell'ascolto dei cittadini che si è attuato con audizioni delle Parti sociali anche non rappresentate in consiglio (oltre 150), con consultazioni pubbliche cui hanno partecipato oltre 100.000 cittadini, e con la organizzazione o ospitalità di molteplici convegni *workshop* sulle materie della economia e del lavoro (circa 700).

Fra le attività di rilievo svolte in questo periodo e in via di pubblicazione si segnalano ancora 25

Fra le attività di rilievo svolte in questo periodo e in via di pubblicazione si segnalano 25 disegni di legge

disegni di legge, 24 Pareri su atti di Parlamento e Governo; 31 Pareri su atti UE, 76 Documenti di Osservazioni e Proposte; 15 Rapporti e Relazioni, 25 Quaderni scientifici. La documentazione offerta con questi *dossier* intende fornire una testimonianza dettagliata e argomentata delle attività istituzionali svolte dal CNEL in questa consiliatura, da cui si possono trarre spunti di riflessione per il futuro che noi affidiamo ai consiglieri entranti.

Credo che le analisi e valutazioni così sintetizzate possano fornire una ulteriore testimonianza del ruolo assegnato al CNEL e accrescere la consapevolezza nelle istituzioni e fra i cittadini circa il significato del nostro lavoro con il quale abbiamo cercato di mantenere fede al mandato costituzionale di raccogliere e valorizzare la partecipazione della società civile organizzata al dibattito e al processo decisionale pubblico.

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

Introduzione nelle scuole dell'insegnamento di sicurezza sul lavoro

Audizione del CNEL alla Camera

“L’inserimento dell’insegnamento del diritto del lavoro e della sicurezza sui luoghi di lavoro è un’iniziativa importante, peraltro in linea con altri Paesi europei, ma bisogna farlo nel modo corretto per evitare effetti contrari a quelli che auspicano le proposte di legge. Si deve modellare la didattica e la pedagogia su aspetti esperienziali diretti come ad esempio visite in fabbrica e forme innovative di alternanza scuola/lavoro. È fondamentale un approccio sistemico. Per questa ragione i docenti debbono essere reclutati tra i maggiori esperti nel settore per sessioni specialistiche, definite nell’ambito delle migliori pratiche pedagogiche esistenti. Non si può chiedere ai docenti di materie scientifiche o umanistiche una mera conversione verso il diritto del lavoro e la sicurezza”.

È quanto affermato dal presidente del CNEL, Tiziano Treu, nell’audizione alla Commissione cultura della Camera dei Deputati assieme al consigliere Michele Faioli giovedì 23 marzo 2023 nell’ambito dell’esame delle proposte di legge A.C. 373 e A.C. 630 sull’introduzione dell’insegnamento del diritto del lavoro e della cultura

della sicurezza nei luoghi di lavoro nelle scuole secondarie.

“La formazione relativa al diritto del lavoro e alla sicurezza dei luoghi di lavoro deve essere in linea con le nuove dinamiche di apprendimento come l’impiego della realtà virtuale, l’uso di caschetti intelligenti, la gamification, il metaverso, e con le nuove tendenze del mondo del lavoro. Inoltre, l’insegnamento diritto del lavoro e della sicurezza dei luoghi di lavoro nelle scuole primarie e secondarie deve tener conto del cambiamento tecnologico dei luoghi di lavoro, dato che la robotizzazione e la digitalizzazione del lavoro riguarderanno significativamente le nuove generazioni”, aggiunge il consigliere Michele Faioli.

“Gli studenti debbono apprendere innanzitutto le trasformazioni in atto e, poi, cimentarsi nella valutazione dei propri talenti rispetto alle professioni del futuro. Il che permetterebbe di studiare diritto del lavoro e sicurezza dei luoghi di lavoro anche nella logica della prospettiva professionale e dell’orientamento verso scuole, università o ITS che possono dare sbocchi nel mercato del lavoro”, conclude Treu.



IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

CCNL, tutela del lavoro e parità di genere nella bozza del documento

Larissa Venturi
CNEL

Il CNEL è stato di recente audito in Parlamento sullo schema di decreto legislativo recante "Codice dei contratti pubblici" in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78 ("Delega al Governo in materia di contratti pubblici").

Nella memoria si sottolinea come l'atto del Governo n. 19 contenga condivisibili passi avanti dal punto di vista della semplificazione e della digitalizzazione, grazie a un testo che non richiede rinvii a ulteriori provvedimenti attuativi, ma è immediatamente "auto esecutivo". Il CNEL apprezza che si sia inteso perseguire l'obiettivo della semplificazione soprattutto attraverso lo

snellimento degli *iter* amministrativi e che al centro del nuovo testo sia stato posto il principale criterio interpretativo dello stesso, ossia quel "principio del risultato" che pone un cambio di paradigma per l'interpretazione delle norme del codice, poiché individua nel codice stesso lo strumento operativo destinato a garantire capacità operativa della macchina pubblica a fronte delle rigorose scadenze imposte dal PNRR.

Data la portata del codice, gli aspetti su cui il CNEL si è soffermato sono quelli più strettamente connessi con le proprie funzioni. Pertanto, particolare attenzione è stata posta alle norme

dedicate alla tutela del lavoro e alla contrattazione collettiva di riferimento. Il testo del decreto legislativo prevede all'articolo 11 che le stazioni appaltanti e i soggetti concedenti provvedano ad indicare nei bandi di gara e negli inviti rivolti alle imprese il contratto collettivo di lavoro applicabile al personale dipendente che sarà impiegato nell'appalto o nella concessione. È previsto, in particolare, che le imprese possano anche formulare un'offerta nella quale indicano un contratto collettivo diverso da quello segnalato dalla stazione appaltante (o concedente), purché il contratto collettivo "alternativo" garantisca ai dipendenti le stesse tute-

Il CNEL apprezza che si sia inteso perseguire l'obiettivo della semplificazione soprattutto attraverso lo snellimento degli *iter* amministrativi

le di quello proposto dalla stazione appaltante (o concedente).

Questa nuova possibilità riconosciuta alle imprese apre la strada alla questione dell'equivalenza normativa dei CCNL, poiché il nuovo testo riconosce all'operatore economico privato che partecipa alla gare due possibilità: prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione, le stazioni appaltanti (o concedenti) dovrebbero acquisire una dichiarazione con la quale l'impresa selezionata si impegna ad applicare il contratto collettivo indicato dall'appaltante (concedente) per tutta la durata dell'appalto (concessione), oppure - in alternativa - una "dichiarazione di equivalenza", a cura dell'impresa, delle tutele contenute nel contratto collettivo da quest'ultima scelto (articolo 11, c. 4).

Si tratta di un punto nevralgico della nuova normativa, che sembra rimettere all'operatore privato non soltanto la scelta del contratto collettivo da applicare ai lavoratori coinvolti nell'appalto (o concessione), ma una valutazione circa la equipollenza o corrispondenza fra le discipline del lavoro contenute nei due CCNL, quello individuato dall'operatore pubblico appaltante (concedente) e quello scelto dall'operatore privato affidatario o aggiudicatario. I limiti di questa opzione riconosciuta alle imprese sono già stati posti in evidenza dall'ANAC, la quale non ha mancato di sottolineare i rischi di un'autodi-

L'ANAC ha in più occasioni sottolineato l'esigenza di un'attività di vaglio dell'equipollenza, che dovrebbe essere svolta in modo centralizzato e rimessa a un soggetto pubblico imparziale

chiarazione foriera sia di comportamenti difformi fra amministrazioni pubbliche, che di certo non contribuisce alla semplificazione del sistema, sia di abusi. L'Autorità ha in più occasioni sottolineato l'esigenza di un'attività di vaglio dell'equipollenza, che dovrebbe essere svolta in modo centralizzato e rimessa a un soggetto pubblico imparziale rispetto agli operatori privati che partecipano alle gare. L'ANAC ha anche, informalmente, individuato nel CNEL una soluzione possibile, alla luce delle recenti modifiche che sono intervenute nella normativa sulla semplificazione con particolare riguardo all'assegnazione del codice alfanumerico identificativo in modo univoco di ciascun contratto collettivo di lavoro. Non soltanto, infatti, tale codice viene utilizzato all'interno della banca dati nazionale dei contratti operativa presso il CNEL e nel flusso informativo *uniemens* gestito dall'INPS, ma può diventare il riferimento normativo sulla disciplina del lavoro da indicare nel fascicolo virtuale dell'operatore economico privato. Sia il richiamo alla maggiore rappresentatività comparativa di un contratto di lavoro, che costituisce di regola il criterio per selezionare il contratto da applicare ai lavoratori, sia la dichiarazione di "equivalenza" delle discipline contenute in diversi contratti - opzione scelta nel testo governativo all'esame - richiedono una consultazione della banca dati del

CNEL condotta secondo criteri tecnici ed analitici sugli istituti contrattuali. È evidente che, in mancanza di una attestazione "terza" formulata da una istituzione pubblica, la dichiarazione dell'impresa rappresenta una mera autocertificazione circa la ricorrenza di condizioni che, invece, non possono che risultare all'esito di accertamento tecnico. Per quanto sia previsto nel nuovo testo che tale dichiarazione di equivalenza possa essere soggetta alla procedura dettata per la verifica delle c. d. "offerte anomale", il CNEL ha sottolineato come l'esigenza di snellimento delle procedure e gli interventi volti a conferire rapidità ed efficienza ai meccanismi che governano l'aggiudicazione di contratti pubblici non possano realizzarsi a danno dei lavoratori. È quindi ipotizzabile, fra le soluzioni possibili, prevedere espressamente, nel nuovo codice, che alla scelta della disciplina del lavoro applicabile da parte dell'impresa aggiudicataria o concessionaria sia sotteso un parere all'esito di una consultazione della banca dati dei contratti collettivi di lavoro.

Nella memoria depositata in Parlamento il CNEL ha, inoltre, richiamato l'attenzione sulla nuova disciplina delle clausole sociali del bando di gara e degli avvisi. Mentre infatti il preesistente articolo 50 del codice dettava una disciplina con particolare riferimento ai "contratti ad alta intensità di manodopera", la nuova norma

proposta (articolo 57) indirizza il "particolare riferimento" al settore dei beni culturali e al paesaggio. In tal modo sembra prospettarsi un indebolimento del rilievo specifico contenuto nella *ratio* del vecchio articolo 50, rilievo che trovava fondamento nel riconoscimento di uno speciale bisogno di tutela dei settori *labour intensive*, del diritto alla retribuzione dignitosa e delle azioni di contrasto al lavoro irregolare. La modifica proposta nel testo governativo sembra eliminare detta specificità, che invece riguarda una esigenza reale, testimoniata dalle richieste di accertamento pervenute al CNEL da parte di istituzioni pubbliche (es. Mase, Difesa, Rai, Consip) aventi ad oggetto l'individuazione del CCNL di riferimento, o *leader*. Infine, se da un lato le garanzie poste dai contratti collettivi di lavoro sono estese ai sub-appalti e ai sub-avvalimenti, dall'altro lato perplessità sono

esprese dalle organizzazioni dei lavoratori e datoriali sulla scelta (per quanto indotta dall'UE) di liberalizzare il ricorso al c. d. "sub-appalto a cascata", che se non opportunamente limitato risulta incompatibile con esigenze di controllo e sicurezza del lavoro. In materia di pari opportunità, con riferimento al testo dell'articolo 61 (Contratti riservati), il CNEL ha segnalato come non appaia confermato il cosiddetto "bollino rosa", requisito aggiuntivo e "premiale" da riconoscere alle aziende che rispettino alcune regole già definite alla fine del 2021 con la legge 162 (articolo 4, che introduceva l'articolo 46-bis nel codice pari opportunità), che intervenendo sul decreto legislativo 198/2006 inseriva la certificazione di parità di genere¹. Il CNEL, nel ricordare come il Paese sul fronte dell'offerta delle aziende debba compiere ancora dei passi avanti, e come la mag-

gioranza delle imprese italiane non sia in grado di soddisfare i requisiti richiesti dalla certificazione di parità di genere, propone che - quand'anche non si ritenga opportuno reintrodurre un riferimento diretto all'articolo 46-bis e il ricorso a quote - almeno si valuti la fissazione di una nuova soglia minima che soddisfi i requisiti di efficienza e urgenza negli appalti pubblici, nonché di strumenti premiali che stimolino l'offerta ad adeguarsi ai nuovi *standard* richiesti. Sempre l'articolo 61 in esame, al comma 3, individua la platea dei soggetti beneficiari della disposizione e rinvia all'allegato II.3 (nel quale sono trasfuse numerose disposizioni contenute nel decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77², quanto alla previsione di meccanismi e strumenti premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa

delle persone disabili), ma il comma successivo prevede che, in sede di prima applicazione del codice, l'allegato II.3 sia abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato con d.P.C.M., su proposta dell'Autorità delegata per le pari opportunità e per le disabilità, sentiti vari ministeri, che lo sostituisce integralmente anche in qualità di allegato al codice.

Note

1. Il decreto Dipartimento pari opportunità del 29 aprile 2022, pubblicato in G. U. 1° luglio 2022, dispone che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice pari opportunità sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, e che la certificazione può essere rilasciata solo da organismi accreditati.

2. "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure".





MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE: IL COSTO DEL LAVORO CRESCE PIÙ DELLE RETRIBUZIONI

Margherita Chierichini
CNEL

I dati al IV trimestre 2022 mostrano dinamiche complessivamente positive sia dal lato dell'offerta di lavoro che da parte delle imprese: le variazioni congiunturali e tendenziali, nonché le evidenze in media nell'anno confermano le pregresse tendenze positive, seppure rallentate. Al riguardo, sul fronte dell'*input* di lavoro (e, qui, in termini di posizioni lavorative, ore lavorate e ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni) i segnali positivi confermano la ripresa delle dinamiche occupazionali, solo in parte conseguente al recupero delle perdite subite nei settori più colpiti della pandemia. Tali risultati, particolarmente marcati nei primi due trimestri dell'anno, hanno riguardato l'industria e,

con intensità maggiore, i servizi.

Le serie storiche settoriali e secondo le principali dimensioni indicano dinamiche positive dell'occupazione, della disoccupazione e degli inattivi, rivelatesi più intense nella prima metà dell'anno 2022 rispetto alla seconda (dove si è riscontrato una significativa decelerazione del *trend* positivo). In particolare, la ripresa del volume dei lavoratori dipendenti è stata tale da consentire di tornare livelli pre-pandemia; gli autonomi restano, invece, ancora al di sotto dei valori medi del 2019.

Il contesto macroeconomico di riferimento continua, nel contempo, ad essere caratterizzato da un elevato grado di incertezza e da forti rischi

al ribasso: agli effetti dei pregressi e noti *shock* si aggiungono l'instabilità e le fluttuazioni sui mercati finanziari indotte dalla recente crisi interna al settore bancario statunitense. Le proiezioni sull'inflazione sono, altresì, corrette in senso peggiorativo a causa del plausibile allungamento del percorso di rientro, nonostante una domanda globale meno dinamica e l'annuncio di ulteriori restrizioni alla politica monetaria.

Il *trend* del PIL sconta, nel IV trimestre 2022, un modesto calo su base congiunturale (-0,1%) a sintesi del contributo positivo della domanda estera netta e di quello negativo della domanda interna al netto delle scorte. Gli ulteriori dati danno conferma di una

Il contesto macroeconomico di riferimento continua ad essere caratterizzato da un elevato grado di incertezza e da forti rischi al ribasso

modesta contrazione della produzione industriale, con segnali discordanti tra i principali raggruppamenti; del rallentamento dell'inflazione al consumo e dell'assottigliamento del differenziale (ancora positivo) per l'IPCA tra Italia e area euro; del miglioramento del clima di fiducia dei consumatori e della stabilizzazione dell'omologo indice nelle imprese; della flessione delle importazioni e delle esportazioni (contestuale all'aumento dei valori dei prodotti scambiati); dell'ulteriore aumento delle vendite al dettaglio. Su base tendenziale il PIL è, invece, aumentato di circa 1,4%.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro i dati settoriali e disaggregati danno conferma di ulteriori segnali positivi, seppure in un contesto che, da stazionario, si sta progressivamente indebolendo. Infatti, i dati provvisori di gennaio 2023 mostrano: una nuova crescita del volume degli occupati (+0,2% nel confronto mensile) e un ulteriore calo degli inattivi (-0,7%) cui si appaia un incremento dei disoccupati (+1,7% rispetto a dicembre 2022); l'aumento dei tassi di disoccupazione e di occupazione (stimati, rispettivamente, al 7,9% e 60,8%).

Inoltre, il *focus* sui noti divari (genere, giovani e Mezzogiorno) mostra tendenze al miglioramento secondo i giovani e il territorio, mentre perdura lo sbilanciamento a svantaggio delle donne: nello specifico, al IV tri-

mestre 2022 e in termini di occupazione, disoccupazione e inattività i miglioramenti secondo il genere, pur comuni tra i due segmenti, si rivelano più forti tra gli uomini. Tra le coorti più giovani i tassi di occupazione e disoccupazione sono più dinamici mentre rispetto alle macro-ripartizioni territoriali la dinamica del mercato del lavoro è pressoché simile, pur persistendo l'ampio storico *gap*: nella media dell'anno 2022 il tasso di occupazione nel Nord (68,1%) è di 21,5 punti superiore a quello del Mezzogiorno (46,7%) e il tasso di disoccupazione nelle regioni meridionali (14,3%) è quasi tre volte quello del Nord (5,1%).

Nel IV trimestre 2022 il volume degli occupati è cresciuto, nel confronto congiunturale, di circa 120mila unità (0,5%); tale aumento è diffuso tra i generi e sul territorio (Nord, Centro, Mezzogiorno) e consegue all'aumento degli occupati a tempo indeterminato (166mila; 1,1%) che ha compensato la contrazione delle figure a termine (-1,2%) e degli autonomi (-0,2%). Il corrispondente tasso ha scontato il medesimo andamento, ossia un aumento pari allo 0,4%, attestandosi al 60,6%; tale incremento, pur diffuso tra le classi di età, è stato più intenso tra i 35-49enni.

Nel contempo, le evidenze mostrano come siano diminuiti, rispetto al trimestre precedente, sia gli inattivi che i disoccupati (rispettiva-

mente -0,8% e -1,5%). Gli omologhi tassi hanno scontato la medesima dinamica, registrando un calo: nel dettaglio, il tasso di disoccupazione si è attestato al 7,8% (-0,1%) e quello di inattività al 34,2% (-0,3%).

Nel confronto tendenziale si conferma la crescita dell'occupazione (353mila, 1,5% rispetto al IV trimestre 2021) che, tuttavia, si concentra tra le figure dipendenti a tempo indeterminato (+3,1%), dato atto del calo dei lavoratori a termine (-3,0%) e degli autonomi (-0,4%). Si osserva, altresì, una significativa contrazione delle figure a tempo parziale (-2,7%) e, qui, soprattutto tra i contratti a termine (-6,8%).

La disaggregazione per le principali dimensioni mostra come, rispetto al IV trimestre 2021, la crescita del volume degli oc-

cupati è diffusa tra i due generi (anche se poco più intensa tra gli uomini), tra le classi di età (a eccezione dei 35-49enni ed è più intensa tra le coorti più giovani) e sul territorio. Secondo il settore di attività l'aumento degli occupati riguarda la maggior parte dei comparti, a esclusione dell'agricoltura; la crescita più intensa si è registrata nelle costruzioni (circa 6,5% su base annua).

In ordine ai restanti indicatori si è rilevata la prosecuzione del calo dei disoccupati (-276mila, -12,1%) e degli inattivi (-247 mila, -1,9%). Tali tendenze si riflettono nelle dinamiche dei corrispondenti tassi, ossia: l'aumento del tasso di occupazione e il calo dei tassi di disoccupazione e inattività (rispettivamente -1,1% e 0,5%). A questi si affianca la contrazione della quota di di-



Grafico 1

Indice delle ore lavorate per dipendente - base 2015=100.

Variazioni tendenziali, Istat

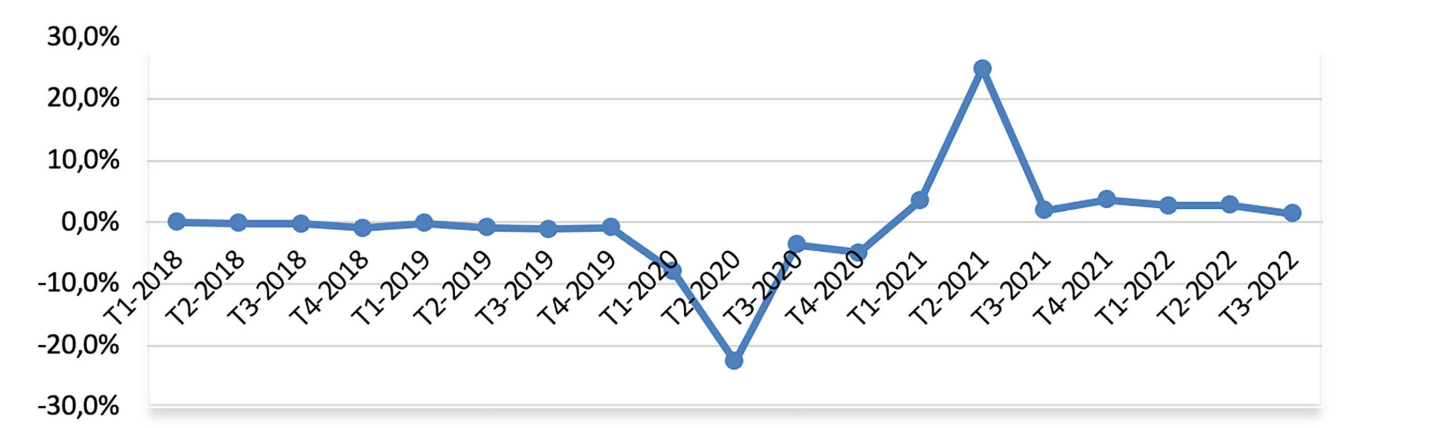


Tabella 1

Popolazione per condizione e principali indicatori per sesso - Dati destagionalizzati al IV trimestre 2022 (migliaia di unità e valori percentuali)

Caratteristica	Occupati	Persone in cerca di occupa- zione	Inattivi 15-64 anni	Tasso di occupazio- ne 15-64 anni	Tasso di disoccu- pazione 15-74 anni	Tasso di inattività 15-64 anni	Occupati	Persone in cerca di occupa- zione	Inattivi 15-64 anni	Tasso di occu- pazione 15-64 anni	Tasso di disoccu- pazione 15-74 anni	Tasso di inattività 15-64 anni	Occupati	Persone in cerca di occupa- zione	Inattivi 15-64 anni	Tasso di occu- pazione 15-64 anni	Tasso di disoccu- pazione 15-74 anni	Tasso di inattività 15-64 anni
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori percentuali	Valori percentuali	Valori percentuali	Variazioni in punti percentuali (rispetto al trimestre precedente)						Variazioni in punti percentuali (rispetto al IV trimestre 2021)					
Maschi e Femmine	23.250	1.971	12.709	60,6	7,8	34,2	0,5%	-1,5%	-0,8%	0,6%	-1,9%	-0,8%	1,8%	-12,3%	-2,3%	2,3%	-12,8%	-1,9%
Maschi	13.429	978	4.705	69,6	6,8	25,3	0,5%	-2,4%	-0,3%	0,4%	-2,7%	-0,4%	1,9%	-16,5%	-2,1%	2,2%	-16,8%	-1,9%
Femmine	9.821	994	8.004	51,6	9,2	43,1	0,5%	-0,6%	-1,2%	0,8%	-1,0%	-0,9%	1,7%	-7,8%	-2,4%	2,4%	-8,5%	-1,8%
15-24 anni	1.153	345	4.271	20,0	23,0	74,0	0,3%	-2,0%	-0,4%	0,6%	-1,7%	0,0%	6,9%	-13,9%	-0,7%	7,1%	-15,0%	-0,5%
Nord	12.116	608	4.768	68,7	4,8	27,8	0,3%	-3,8%	-1,5%	0,7%	-3,9%	-1,3%	1,5%	-15,0%	-3,1%	2,1%	-15,5%	-2,7%
Centro	4.946	358	2.220	65,0	6,8	30,2	0,0%	-3,6%	0,0%	0,2%	-3,3%	0,2%	1,5%	-15,4%	-1,8%	2,0%	-15,4%	-1,2%
Mezzogiorno	6.188	1006	5.721	47,2	14,0	45,0	1,3%	0,7%	-0,6%	0,9%	-0,6%	-1,0%	2,7%	-9,5%	-1,8%	3,1%	-10,2%	-1,4%

soccupati di lunga durata che al IV trimestre 2022 si attesta al 54,2% dei disoccupati. Parallelamente il tasso di disoccupazione, valorizzatosi al 7,9%, sconta una contrazione di poco meno dell'1%; tale calo è più intenso tra i giovani, gli uomini e nella componente straniera. Secondo le restanti dimensioni, come il territorio e il titolo di studio, la contrazione dell'indicatore è comune ai vari livelli. Si osserva, tuttavia, come al cresce-

re del titolo di studio diminuisca l'indicatore in valore assoluto e l'intensità della contrazione: il valore del tasso si attesta all'11,6% (-1,3%) per coloro che possiedono al più la licenza media, al 7,6% tra i diplomati (-1,2%) e al 4,1% (-0,6%) tra i laureati. Nel medesimo periodo si osserva, altresì, la prosecuzione del calo degli inattivi (-247mila, -1,9% in un anno) e del tasso di inattività, che scende al 33,9%. La contrazione

si rivela più intensa per le donne e tra coloro che si dichiarano in attesa degli esiti di precedenti azioni di ricerca; per contro il numero degli scoraggiati rimane sostanzialmente stabile. Complessivamente tali miglioramenti sono conseguenti alla positiva dinamica delle forze di lavoro potenziali (quale componente più vicina al mercato del lavoro). Rispetto al IV trimestre 2021, i dati sulla Cassa Integrazione Guadagni

confermano un'incidenza pari all'8,3 su mille ore lavorate, con una contrazione annua del 20% (concentrata nel settore dei servizi e, qui, dei servizi di mercato). Tale riduzione si riflette anche sul numero di lavoratori in CIG da più di tre mesi: rispetto alla soglia registrata un anno prima (56 mila, 0,4% degli inattivi) il volume si attesta a 10mila persone (0,1% del totale). Dal lato della domanda di lavoro e delle im-

prese, nel IV trimestre 2022 si osserva su base congiunturale: la crescita delle posizioni lavorative dipendenti (0,2%), delle ore lavorate (0,1%), del monte ore lavorate (0,4%) e del tasso dei posti vacanti (0,2%).

Nel dettaglio i dati mostrano la prosecuzione del trend crescente delle posizioni lavorative, seppure meno intenso; inoltre, tale aumento riguarda solo i dipendenti a tempo pieno (0,5%), dato atto del calo registrato tra le posizioni a tempo parziale (-0,5%) e in somministrazione (-0,3%). Secondo il settore di attività l'incremento, pur diffuso tra i vari comparti, è più forte nell'industria (0,4%), rispetto ai servizi (0,1%).

Nel confronto tendenziale le posizioni dipendenti continuano a crescere (anche in questo caso più lentamente), con un aumento del 2,8%, trainato principalmente dalla componente *full time*, il cui incremento è più consistente (3,6%) rispetto a quello dell'altro segmento *part time*

(0,7%). Parimenti, si osserva la crescita delle ore lavorate per dipendente, del monte ore lavorate e delle posizioni vacanti.

I dati sull'*input* di lavoro utilizzato complessivamente dal sistema economico evidenziano il trend crescente del relativo aggregato, ossia le ore lavorate di Contabilità nazionale: esse mostrano un incremento in termini congiunturali dello 0,7% (segnalando una lieve accelerazione rispetto al trimestre precedente) e del 3,1% su base annua.

Nel medesimo periodo la dinamica salariale rimane contenuta e le retribuzioni e il costo del lavoro scontano una crescita sia su base congiunturale che tendenziale.

Nello specifico il costo del lavoro per Unità di lavoro dipendente (ULA) aumenta dello 0,5% (a sintesi della crescita delle retribuzioni -0,4%- e, soprattutto, degli oneri sociali -0,6%-). In termini tendenziali il costo del lavoro aumenta dell'1,1% e la crescita della componente retributiva (1%) è leggermente inferiore a

La dinamica salariale rimane contenuta e le retribuzioni e il costo del lavoro scontano una crescita sia su base congiunturale che tendenziale.

quello degli oneri sociali (1,4%); questi ultimi, a seguito di un contenimento delle agevolazioni contributive introdotte per sostenere la ripresa, stanno gradualmente ritornando ai livelli pre-pandemia.

Sul medesimo punto si rileva, altresì, la crescita in termini tendenziali delle retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente (6,2%), con livelli differenti tra i vari settori, ossia 2,7% in agricoltura, 1,7% nell'industria e 8,3% nei servizi. Quest'ultima variazione riflette i miglioramenti economici legati ai rinnovi contrattuali nel settore pubblico e in particolare l'erogazione degli arretrati per i comparti delle regioni e autonomie locali, dell'istruzione e della sanità.

È rilevante evidenziare come l'elevata inflazione registrata nella media del 2022 abbia determinato una marcata riduzione del potere d'acquisto sia delle retribuzioni contrattuali sia delle retribuzioni di fatto per ULA.



Competenze



EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI COMPETENZE CHIAVE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

Una lettura delle Raccomandazioni del 2006 e del 2018

Magda Trotta
CNEL

Le competenze chiave sono quelle necessarie per la realizzazione e lo sviluppo personale, ma sono indispensabili anche per l'occupabilità, l'inclusione sociale, per saper adottare uno stile di vita sostenibile e attento alla salute, per essere cittadini attivi e consapevoli. Esse si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente che parte dalla prima infanzia e dura per tutta la vita, attraverso esperienze di apprendimento formale, non formale e informale, vissute in tutti i contesti (famiglia, scuola, luoghi di lavoro, associazioni e comunità di varia natura).

Tali competenze - considerate tutte di pari importanza - si sovrappongono, si interconnettono, si utilizzano in contesti e combinazioni differenti.

Oggetto di una prima Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006, le otto competenze chiave per l'apprendimento permanente sono descritte in maniera analitica e definite puntualmente in termini di conoscenze, abilità e attitudini essenziali. Esse costituiscono un quadro di riferimento per i differenti *stakeholders* - decisori politico-istituzionali; parti sociali; organismi di istruzione e formazione, ma anche giovani interessati all'acquisizione di tali competenze - utile a sollecitare gli Stati ad avviare le riforme necessarie a raggiungere i livelli europei concordati.

Ciascuna delle otto competenze identificate nella citata Raccomandazione è considerata una combina-

zione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto:

- comunicazione nella madrelingua,
- comunicazione nelle lingue straniere,
- competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia,
- competenza digitale,
- imparare ad imparare,
- competenze sociali e civiche,
- spirito d'iniziativa e imprenditorialità,
- consapevolezza ed espressione culturale.

L'atto delle Istituzioni europee, pur non avendo natura vincolante per gli Stati membri, ha contribuito allo sviluppo dell'educazione e della formazione, indispensabili forze propulsive per l'occupazione, la giustizia sociale e la cittadinanza attiva e

Le competenze chiave, considerate tutte di pari importanza, si sovrappongono, si interconnettono, si utilizzano in contesti e combinazioni differenti

consapevole dei cittadini dell'Unione.

Istruzione e formazione professionale, infatti, sono materie attribuite alla competenza legislativa degli Stati membri, potendo l'Unione svolgere la sua azione solo attraverso l'emanazione di atti non vincolanti diretti a sollecitare gli Stati membri ad adottare scelte e comportamenti ritenuti congrui per il raggiungimento di obiettivi UE.

Il 22 maggio 2018, dodici anni dopo la prima Raccomandazione, il Consiglio europeo ha adottato una nuova Raccomandazione, ritenuta opportuna a seguito delle profonde trasformazioni che hanno riguardato le società, le economie europee e il mercato del lavoro, per effetto, da un lato, delle innovazioni digitali e tecnologiche e, dall'altro, dei profondi cambiamenti demografici che hanno interessato la gran parte dei Paesi dell'Unione.

Già nel 2017 - nel *Libro bianco sul futuro dell'Europa* - la Commissione aveva sottolineato che, con buona probabilità, la maggior parte dei bambini che iniziavano la scuola primaria quell'anno, avrebbero esercitato professioni non ancora conosciute e che era dunque necessario tenere il passo con il rapido e incessante cambiamento; da un lato, investendo massicciamente nelle competenze, dall'altro, ripensando i sistemi di istruzione e di apprendimento permanente.

Il Libro bianco esprime la consapevolezza che non è più sufficiente garantire ai giovani un bagaglio di abi-

La nuova Raccomandazione non disconosce il positivo impatto della prima sulle politiche dell'istruzione già attuate dagli Stati membri

lità e/o conoscenze fisse, ma che è invece necessario che essi abbiano un ampio set di competenze (creatività; pensiero critico; spirito di iniziativa; capacità imprenditoriali; capacità di *problem solving*; capacità di cooperare, pensiero computazionale, autoregolamentazione ecc.), oltre alla fondamentale capacità di adattarsi ai cambiamenti. È ormai ritenuto indispensabile che le nuove generazioni sappiano sviluppare la resilienza, che non significa solo adattarsi al cambiamento, ma anche far fronte agli eventi in maniera positiva, per poter gestire efficacemente la complessità e i cambiamenti della società attuale.

La nuova Raccomandazione non disconosce il positivo impatto della prima sulle politiche dell'istruzione già attuate dagli Stati membri attraverso le riforme dei sistemi nazionali. Tuttavia, se positivo è stato l'impatto sulle competenze chiave rapportabili alle tradizionali materie scolastiche (quali, ad esempio, la comunicazione nella lingua madre e nelle lingue straniere o la competenza matematica), non può dirsi lo stesso per le competenze per le quali il rapporto con le materie scolastiche non è così immediato e diretto (si pensi a competenze quali imparare ad imparare, oppure alle competenze sociali e civiche, o alla capacità imprenditoriale). Ciò che è mancato - o non è stato significativo - è il passaggio dalla *concezione statica* dei contenuti curriculari, alla *definizione dinamica* di conoscenze,

abilità e atteggiamenti che chi apprende deve saper elaborare durante l'intero processo di apprendimento.

Le nuove otto competenze chiave sono declinate in conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali (e non più attitudini essenziali, come nella precedente Risoluzione); l'atteggiamento è definito quale "disposizione/mentalità per agire o reagire a idee, persone, situazioni. Nella Risoluzione del 2018 è inserita la seguente dichiarazione: "Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro".

Da un lato cambia la terminologia utilizzata per identificare e descrivere le nuove competenze, dall'altro si arricchiscono ed evolvono i contenuti delle competenze:

- *competenza alfabetica funzionale*: implica, oltre alla capacità di comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni, anche l'abilità di comunicare e relazionarsi efficacemente. Tale competenza comprende la capacità di pensiero critico, quella di valutare informazioni e di servir-sene, ed è funzionale all'acquisizione di altre competenze chiave;
- *competenza multilinguistica*: definisce la



capacità di utilizzare diverse lingue in modo appropriato ed efficace. È considerata una competenza chiave perché consente di allargare gli orizzonti e di comprendere e apprezzare differenti culture (le competenze linguistiche comprendono, perciò, una dimensione storica e competenze interculturali);

- *competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria:* la prima implica la capacità di sviluppare e applicare comprensione e pensiero matematici per risolvere problemi quotidiani; la seconda contempla la capacità di comprendere il mondo circostante, identificandone le varie problematiche. Le competenze in tecnologie e ingegneria si riferiscono, invece, all'applicazioni di tali conoscenze e metodologie per dare risposta ai propri desideri o bisogni. Essere competenti in matematica, scienze, tecnologie e ingegneria vuol dire aver acquisito una modalità di pensiero che consente di coniugare il rigore della matematica con

la curiosità e lo spirito critico dell'approccio scientifico;

- *competenza digitale:* presuppone l'interesse per le tecnologie digitali e la capacità di un loro corretto e agevole utilizzo. La competenza digitale - è utile sottolinearlo - può essere uno strumento di equità e riscatto sociale, se posseduta, o, al contrario, se assente o non sufficiente, può rendere ancora più netto il divario esistente nel tessuto socioeconomico;
- *competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare:* costituisce un insieme di competenze che esprime la capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente tempo e informazioni, di lavorare in maniera costruttiva con gli altri, di accrescere la propria resilienza e di gestire il proprio apprendimento permanente. Nell'ambito di questa complessa competenza, imparare ad imparare è indispensabile al necessario adattamento alla dinamicità del tempo presente; i costanti e veloci cambiamenti che caratterizzano questo tempo,

infatti, rendono necessario favorire l'acquisizione di atteggiamenti e modalità di pensiero e d'azione flessibili, in cui gli individui possano riconfigurare il proprio repertorio di competenze strategiche, al fine di soddisfare le esigenze sempre nuove che si troveranno ad affrontare;

- *competenza in materia di cittadinanza:* si riferisce alla capacità di agire da cittadini consapevoli e responsabili, ma anche alla capacità di partecipare pienamente e attivamente alla vita della comunità di appartenenza. È una competenza necessaria per perseguire gli obiettivi di giustizia e coesione sociale. Per essere cittadini attivi è indispensabile la capacità di accedere ai mezzi di comunicazione, sia tradizionali sia nuovi, di interpretarli criticamente e di interagire con essi;
- *competenza imprenditoriale:* si fonda sulla capacità di immaginare e creare nuovi scenari e prospettive, grazie a creatività, perseveranza, capacità di *problem solving*, spirito di iniziativa, autoconsapevolezza e

capacità di collaborare e motivare gli altri. Fa riferimento alla capacità di trasformare le idee in azioni concrete e opportunità, e, dunque, di creare valore aggiunto per la società;

- *competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturale:* essa è necessaria per ampliare la possibilità di comunicare con gli altri, e richiede la conoscenza delle culture locali, nazionali, regionali, europee e mondiali, per poter interpretare correttamente le diverse espressioni culturali.

Come evidenziato, la Raccomandazione del 2018 pone l'accento sul valore della capacità di relazione con l'altro (da intendere come persona, ma anche contesto); sulla capacità di pensiero critico; sulla cittadinanza attiva: tutte competenze necessarie per conseguire interessi comuni e per sostenere lo sviluppo e l'affermazione di principi importanti, come la parità di genere, la coesione sociale, la promozione di una cultura di pace, principi che l'UE, con i propri atti - seppur non vincolanti - cerca di promuovere attraverso l'apprendimento permanente.



La sede dell'ANCI a Roma

IL PROTOCOLLO TRA ANCI E CGIL, CISL, UIL DEL 27 GENNAIO 2023

Per la partecipazione ed il confronto nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Andrea Impronta
CNEL

Come è noto, l'Italia ha inviato alla Commissione UE la richiesta di pagamento della terza rata di 21.839.080.460 euro (comprensiva della quota di anticipazione del 13% ricevuta ad agosto 2021 pari a 2.839.080.460 milioni di euro)¹, a seguito del raggiungimento dei 55 traguardi-obiettivi previsti per il secondo semestre 2022². Nell'intento di rafforzare la propria collaborazione e sinergia con l'obiettivo di accompagnare una piena e soddisfacente attuazione del Piano, il 27 gennaio 2023, è stato siglato il protocollo per la partecipazione ed il confronto nell'ambito del Piano Nazionale di

Ripresa e Resilienza tra ANCI e CGIL, CISL, UIL³. Tra le premesse dell'atto si legge l'intenzione delle organizzazioni firmatarie di contribuire all'attuazione del modello di *governance* del PNRR delineato dal decreto-legge 31 maggio, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108 che, al fine di garantire la piena tutela dell'interesse generale, prevede espressamente la partecipazione degli attori economici e sociali.

La firma del protocollo rappresenta un passaggio rilevante per consentire un maggiore e più proficuo confronto tra organizzazioni sindacali

e Comuni e Città Metropolitane finalizzato alla piena e rapida attuazione degli investimenti e delle riforme. La premessa muove dalla considerazione che il PNRR e il Piano nazionale per gli investimenti complementari costituiscono lo strumento fondamentale per ridisegnare un Paese diverso, più giusto ed equo, per ridurre le disuguaglianze, per creare un'occupazione di qualità, in particolare giovanile e femminile, per ridurre i divari territoriali, per determinare i processi economici e sociali e per affrontare le trasformazioni della digitalizzazione e della riconversione *green* al fine

di garantire uno sviluppo sostenibile. Per utilizzare al meglio i fondi del PNRR, le Parti firmatarie esprimono l'interesse e la volontà di collaborare per identificare risolvere ogni eventuale criticità riscontrata nella fase attuativa dei progetti, consapevoli del fatto che le riforme e le risorse contemplate dal Piano devono dare un volto nuovo alla Pubblica Amministrazione, a partire dal suo rafforzamento. Il protocollo ricalca (e cita espressamente), rilanciandolo, quello già sottoscritto, nel dicembre 2021, sulla *governance* partecipata con il precedente Governo⁴. L'intesa si basa su un confronto continuo e partecipato attraverso la promozione di tavoli territoriali atti a monitorare il conseguimento degli obiettivi, degli assi strategici e delle priorità trasversali del PNRR. L'articolato prevede, fra l'altro, l'istituzione di un Comitato di coordinamento tecnico paritetico avente il compito di programmare le iniziative, supervisionare e monitorare periodicamente l'avanzamento delle attività e gli obiettivi previsti dall'intesa, nell'ottica di cogliere tutte le opportunità del PNRR. Essa rappresenta altresì un'occasione per sollecitare il Governo centrale a risolvere i problemi che il difficile contesto economico attuale richiede di affrontare, così come i nodi strutturali del sistema-paese. Nel testo, infatti, si prevede altresì la possibilità di condividere segnalazioni e proposte da trasmettere, anche in

Il protocollo rappresenta un passaggio rilevante per consentire un maggiore e più proficuo confronto tra organizzazioni sindacali e Comuni e Città Metropolitane

forma congiunta, a Governo e Parlamento. Tra gli obiettivi dei tavoli territoriali si prevede quello di riferire sull'attuazione degli interventi rispetto ai progetti di investimento e sulle ricadute economiche e sociali sulle filiere produttive e industriali, in modo di assicurare un confronto sulle ricadute dirette o indirette sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In conclusione, si ritiene che l'atto in esame possa rappresentare un importante strumento finalizzato ad attivare un confronto continuo e partecipato, attraverso la promozione di tavoli territoriali, in cui monitorare il conseguimento degli obiettivi, degli assi strategici e delle priorità trasversali del PNRR, con specifico riferimento alle politiche industriali, energetiche e di riconversione verde e digitale, in sinergia anche con le altre risorse dedicate allo sviluppo e alla coesione, a partire dai Fondi strutturali europei e dal Fondo per lo sviluppo e la coesione, oltre ad affrontare altri temi di particolare in-

teresse locale, fra i quali, politiche urbane, legalità, sicurezza nei luoghi di lavoro e inclusione sociale.

Note

1. L'erogazione dell'importo dovuto, pari a 19 miliardi di euro, avverrà, da parte della Commissione nei prossimi mesi, al termine dell'iter di valutazione previsto dalle procedure europee, in linea con quanto già fatto con le precedenti richieste. La notizia al link: Pnrr: inviata alla Commissione Ue richiesta di pagamento della terza rata di 21 miliardi (italiadomani.gov.it) Pnrr: inviata alla Commissione Ue richiesta di pagamento della terza rata di 21 miliardi (italiadomani.gov.it)
2. Gli obiettivi e i traguardi raggiunti dall'inizio del Piano fino ad ora, sono illustrati nel dossier periodico del centro studi di Camera e Sentato, aggiornato al 20 gennaio 2023 (al link): http://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/DFP28e.pdf?_1674654455962
3. Il testo del Protocollo è consultabile al link: <https://binaries.cgil.it/pdf/2023/01/27/152938287-7422a313-a869-421f-9147-12e31a321f4d.pdf>
4. Protocollo del 29 dicembre 2021 per la partecipazione e il confronto nell'ambito del PNRR, sottoscritto dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dai segretari generali di CGIL, CISL e UIL. Il testo è consultabile al link: <https://binaries.cgil.it/pdf/2021/12/29/181202428-7c250d9d-7eae-401f-9ad8-5b90ffdc161d.pdf>



Il presidente dell'ANCI Antonio Decaro

DIRITTO ALLA TRASPARENZA DEL RAPPORTO DI LAVORO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA



Angelica Picciocchi
CNEL

Il tema del bilanciamento tra diritto alla trasparenza del rapporto di lavoro e tutela del trattamento dei dati personali appare oggi di stringente attualità dopo l'entrata in vigore, il 13 agosto 2022, del c.d. "Decreto trasparenza" (D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea") teso a rafforzare - novellando le prescrizioni del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 - la tutela del lavoratore "con riguardo ad ulteriori obblighi informativi". Nel presente contributo si intende evidenziare gli aspetti di maggiore innovazione della recen-

te normativa, al fine di rendere quanto più fruibile l'informazione sulla complessa materia. Partiamo dalla necessità di bilanciamento trasparenza-privacy, segnalata a pochi giorni dall'entrata in vigore del Decreto 104 dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circolare n. 4/2022) e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (circolare n. 19/2022) con riguardo alla liceità dell'impiego di sistemi tecnologici di monitoraggio particolarmente invasivi, quali - nella descrizione del Ministero del lavoro - "software per il riconoscimento emotivo", "strumenti di *data analytics* o *machine learning*, reti neurali, *deep-learning*" nonché "sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di *rating*

e *ranking*". Sebbene il "Decreto trasparenza" richiami la "configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento UE 2016/679 e 166 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni", la problematicità della questione è risultata subito tale da interessare l'Autorità garante per la protezione dei dati personali. Detto raccordo andrebbe approfondito anche con riguardo allo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970 e ss. modifiche), che all'art. 4 "Impianti audiovisivi" sancisce, al comma 1, il divieto assoluto di utilizzare "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a

L'adozione di sistemi di monitoraggio nel contesto lavorativo esige una verifica preliminare delle condizioni di liceità

distanza dell'attività dei lavoratori", salvo potere essere impiegati "esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale" e comunque "previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali", in mancanza del quale esige la "previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro"; in ogni caso, "a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196." (comma 3).

Il Garante ha sottolineato, con prime "Questioni interpretative e applicative" in risposta ai numerosi quesiti ricevuti da amministrazioni pubbliche e imprese, che l'introduzione delle nuove garanzie di trasparenza non deve modificare le tutele per la protezione dei dati personali e, anzi, l'impiego di sistemi particolarmente invasivi rischia di risultare in contrasto con la tutela della libertà e della dignità oltre che della sfera privata del lavoratore.

L'adozione di sistemi di monitoraggio nel contesto lavorativo esige, pertanto, una preliminare verifica, da parte del datore di lavoro, delle condizioni di liceità stabilite dalla disciplina in mate-

La principale
innovazione
del decreto n. 104 è
di approccio,
in quanto
interviene,
in primo luogo,
con maggiore
dettaglio sugli
aspetti, anche
minimi,
del rapporto
di lavoro
ricompresi
nel campo di
applicazione

ria di controlli a distanza nonché una valutazione d'impatto sui diritti e sulle libertà degli interessati. In tal senso, il Garante ha dato disponibilità all'avvio di un tavolo di confronto con Ministero e Ispettorato in direzione di "maggiori controlli e rigorose garanzie per l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato nel rapporto di lavoro, pubblico e privato", con la finalità di "supportare i datori di lavoro nella corretta applicazione della nuova normativa".¹ Passando agli aspetti della "trasparenza" e alle connesse tutele in favore del lavoratore, la principale innovazione del decreto n. 104 è di approccio, in quanto interviene, in primo luogo, con maggiore dettaglio sugli aspetti - anche minimi - del rapporto di lavoro ricompresi nel campo di applicazione; in secondo luogo, in misura più estesa e stringente riguardo alla tipologia delle informazioni; in ultimo, in termini più espliciti sulle forme di tutela del lavoratore in caso di conflitto con il datore di lavoro.

Quanto al campo di applicazione, l'art.1, commi 1-3, non si riferisce esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinati tradizionali - nei quali esplicitamente include, peraltro, il settore agricolo - bensì estende gli obblighi informativi ai lavoratori c.d. *non standard*, soggetti alla discontinuità ed imprevedibilità dei termini della prestazione, richiamati con riguardo

al lavoro somministrato, intermittente, di collaborazione coordinata e continuativa, di prestazione occasionale, temporaneo, a termine, a tempo parziale, con agenzie di intermediazione o interinale; si rivolge inoltre ai rapporti di lavoro alle dipendenze sotto forma di lavoro autonomo, ai lavoratori del settore marittimo e della pesca, domestico, delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. Esclude, invece, i rapporti di lavoro a tempo predeterminato ed effettivo, di durata pari o inferiore alla media di 3 ore a settimana nell'arco di 4 settimane consecutive; autonomo occasionale, d'opera o professionale, inclusi in ambito sportivo; di agenzia e rappresentanza commerciale; di collaborazione prestata nell'impresa familiare; di dipendenti di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero; del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia, etc.) limitatamente ad alcune disposizioni (art. 1, comma 4).

Riguardo alla tipologia delle informazioni, il diritto alla trasparenza è garantito, per un verso, andando a specificare i contenuti di riferimento e, per l'altro, disponendo l'estensione ad ulteriori ambiti del rapporto di lavoro. Entrambi gli obiettivi sono perseguiti, in particolare, dal disposto dell'articolo 4 ("Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152"), articolato nella parte a),

che detta obblighi più stringenti d'informazione in merito alle condizioni essenziali del lavoro, e nella parte b), che inserisce *ex novo* l'articolo 1-bis ("Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati").

Risulta rilevante la definizione delle informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro - con obbligo di comunicazione in sede di instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa - quale, ad esempio, l'informazione relativa alla programmazione dell'orario di lavoro, ove prevedibile, ovvero l'obbligo di fornire ai lavoratori gli elementi di comprensione della variabilità di detta programmazione. Nel seguito dell'articolo normativo, l'obbligo di trasparenza entra nel dettaglio delle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro in materia di periodo di prova (art. 7), cumulo di impieghi (art. 8), prevedibilità minima del lavoro (art. 9), possibilità per il lavoratore con un'anzianità di almeno sei mesi di richiedere condizioni di lavoro più "prevedibili, sicure e stabili" (art. 10) nonché della garanzia di gratuità della formazione obbligatoria e di riconoscimento nello svolgimento dell'orario di lavoro (art. 11).

Ma è soprattutto l'articolo 1-bis introdotto nella citata parte b) a dettare i contenuti di maggiore innovazione, ben al di là

dell'ambito di attuazione della stessa direttiva europea del 2019, anzi anticipando i contenuti della proposta di direttiva in materia di lavoro tramite piattaforma digitale, presentata dalla Commissione europea, il 9 dicembre 2021. Il legislatore nazionale ha qui inteso, infatti, salvaguardare il lavoratore nel caso in cui la valutazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa sia affidata a sistemi decisionali e/o di monitoraggio automatizzati, «deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori» (art. 4, parte b). In tal caso, l'obbligo di trasparenza ha ad oggetto informazioni relative alla logica dei sistemi automatizzati, inclusi i parametri di programmazione, i meccanismi di valutazione delle prestazioni, le misure di controllo adottate, gli eventuali processi di correzione, le attribuzioni di responsabilità della gestione della qualità, i livelli di cybersicurezza, gli impatti potenzialmente discriminatori della impostazione e gestione dei sistemi.

Si tratta di un campo di applicazione di grande complessità tecnica oltraché sensibilità giu-

ridica: sulla sensibilità giuridica dei dati interessati dall'obbligo informativo, legislatore, Garante, Ministero e Ispettorato sono impegnati nella salvaguardia dei diritti sia di trasparenza che di *privacy*; riguardo invece all'indicazione di strumenti atti a rendere "chiara e semplice" l'informativa su dati di grande complessità tecnica, si registra un vuoto che rischia di tradursi in *vulnus* nella misura in cui sortirà l'effetto di negare la sostanziale informativa e l'effettiva trasparenza.



Con riferimento, infine, alla previsione delle forme di tutela del lavoratore in caso di conflitto con il datore di lavoro, l'art.12 esplicita e promuove la facoltà del lavoratore di ricorrere alle procedure di conciliazione presso le direzioni provinciali del lavoro (artt. 410-412 *quater* Codice di Procedura Civile, ovvero art. 31, co.12, L. n.183/2010), oltre al ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa e alle procedure previste dalla contrattazione collettiva; e gli articoli 13 e 14 tutelano il lavoratore rispetto a comportamenti ritorsivi del datore di lavoro per aver invocato l'applicazione delle nuove norme.

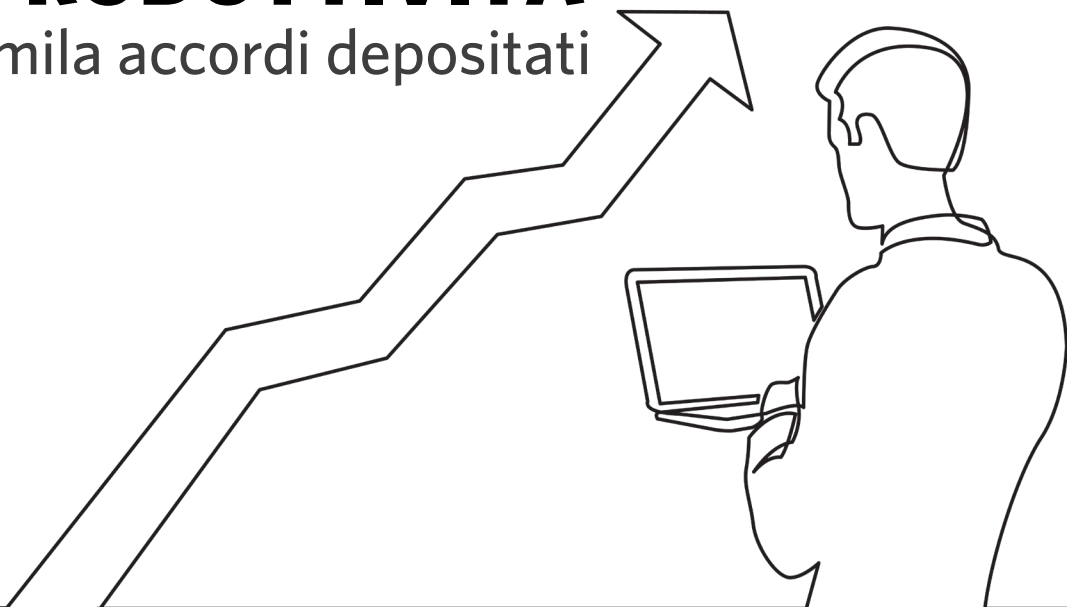
Le disposizioni del decreto in esame si applicano a tutti i rapporti di lavoro instaurati a partire dalla data del 1° agosto 2022; per quelli instaurati anteriormente a tale data, gli elementi informativi dovranno essere forniti dal datore di lavoro - con obbligo di riscontro entro 60 giorni - a seguito di specifica richiesta scritta da parte del dipendenti e, comunque, resta salvo il diritto per l'interessato di ottenere l'accesso ai propri dati personali comprese le ulteriori informazioni previste alle condizioni e nei tempi indicati dall'art.15 del Regolamento in materia di diritto di accesso ai propri dati personali.

Note

1. "Decreto trasparenza e lavoro: le prime indicazioni del Garante", in "Notiziario del Garante per la protezione dei dati personali", n. 499, 24 gennaio 2023.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Superati gli 80mila accordi depositati



Mario D. Roccaro
CNEL

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro alla data del 15 marzo 2023¹, 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 80.598. Nello specifico, alla data di chiusura del report i contratti tuttora attivi sono 8.099, dei quali 7.360 sono riferiti a contratti aziendali e 739 a contratti territoriali. Degli 8.099 contratti attivi, 6.241 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 4.764 di redditività, 4.164 di qualità, mentre 903 prevedono un piano di partecipazione e 4.907 prevedono misure di *welfare* aziendale.

La distribuzione geografica dei contratti attivi, per sede legale, è la seguente: 71% Nord, 18% Centro, 11% al Sud. La maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno la propria sede legale al Nord (5.778 accordi) e, di questi, l'88% è concentrato in sole quattro regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto).

Con riferimento alla dimensione aziendale, il report ministeriale informa che il 43% degli accordi attivi si riferisce ad imprese con un numero di dipendenti inferiore a 50, il 16% ad imprese con un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99, mentre il 41% riguarda imprese con 100 dipendenti e oltre. Infine, il numero di lavoratori beneficiari risulta pari a 2.585.901, di cui 1.689.001 riferiti a contratti aziendali e 896.900 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.527,10 euro, di cui

1.689 euro riferiti a contratti aziendali e 896,9 euro a contratti territoriali.

Note

1. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/e-online-il-report-al-15-marzo-2023-sulla-detassazione-premi-di-produttivita.aspx/>

Tabella della distribuzione territoriale dei contratti attivi al 15 marzo 2023

REGIONE ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	TOTALE
01-PIEMONTE	670	82	752
02-VALLE D'AOSTA	11	1	12
03-LOMBARDIA	2.244	246	2.490
04-BOLZANO	74	21	95
04-TRENTO	109	6	115
05-VENETO	763	45	808
06-FRIULI	253	5	258
07-LIGURIA	148	30	178
08-EMILIA ROMAGNA	984	86	1.070
09-TOSCANA	465	52	517
10-UMBRIA	59	7	66
11-MARCHE	139	12	151
12-LAZIO	635	89	724
13-ABRUZZO	130	6	136
14-MOLISE	13		13
15-CAMPANIA	275	8	283
16-PUGLIA	131	13	144
17-BASILICATA	21	4	25
18-CALABRIA	48	2	50
19-SICILIA	129	16	145
20-SARDEGNA	59	8	67
Totale	7.360	739	8.099

Fonte Ministero del Lavoro

REALTÀ CARCERARIA E MERCATO DEL LAVORO: DIGNITÀ E RECIDIVA



Gian Paolo Gualaccini
Consigliere CNEL

Carla Amantea
Tirocinante CNEL

Il numero di coloro che usufruiscono attualmente di un posto di lavoro rimane estremamente basso

Per i detenuti l'accesso a un'occupazione lavorativa può significare un miglioramento delle proprie condizioni di vita nel corso della reclusione.

Il lavoro penitenziario, affinché sia effettivamente riabilitante, deve impegnare il detenuto in un'attività di tipo produttivo - quindi professionalizzante - che garantisca al lavoratore la possibilità di procurarsi un reddito "ordinario".

Il numero di coloro che usufruiscono attualmente di un posto di lavoro rimane estremamente basso e le attività lavorative sono svolte perlopiù alle dipendenze della stessa Amministrazione penitenziaria, consistendo in occupazioni poco o affatto qualificanti, sfavorevolmente remunerate e distribuite a rotazione ad

un ampio bacino di detenuti. (Tabella 1)

L'art. 15 della l. 354/1975 - Ordinamento penitenziario (di seguito o. p.), individua il lavoro come uno degli elementi del trattamento rieducativo stabilendo che, salvo casi di impossibilità, al condannato e all'internato è assicurata un'occupazione lavorativa.

È essenziale comprendere che il lavoro svolto da condannati o internati non è (e non può essere) né obbligatorio, trattandosi di un'attività fondata sulla libera adesione, né affittivo, avendo una funzione di risocializzazione tesa a favorire l'acquisizione di una formazione professionale adeguata al mercato. Ad oggi, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa da parte delle persone

in stato di detenzione sono definite dall'art 20 dell'o.p. - come riformato dai D.Lgs 123 e 124 del 2018.

Sorge pertanto, l'esigenza di operare una distinzione tipologica all'interno dell'ampio *genus* del lavoro carcerario.

L'attività lavorativa dei detenuti può svolgersi sia alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria, sia alle dipendenze di soggetti esterni, quali cooperative ed imprese. Qualora il detenuto lavori alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria è essenziale distinguere tra lavoro di tipo domestico, industriale o agricolo.

È altresì opportuno osservare che le difficoltà dell'Amministrazione penitenziaria nell'organizzazione di lavorazioni di

tipo produttivo all'interno degli istituti sono a tutt'oggi presenti, come si evince da un'analisi dei dati forniti periodicamente dal Ministero della giustizia. (cfr. tab. 2).

Il DPR 230/2000 ("Regolamento di esecuzione dell'ordinamento penitenziario") ha introdotto la possibilità per imprese e cooperative sociali di avvalersi di manodopera detenuta e di organizzare e gestire le officine e i laboratori all'interno degli istituti (cd. L. Smuraglia). Le cooperative hanno maturato esperienze e competenze molto specifiche nei rapporti con le istituzioni del carcere, in luoghi in cui, inevitabilmente, le necessità imprenditoriali devono sottostare a regole di sicurezza, nonché a tempistiche proprie di lavoratori in stato di detenzione. Di fatto, l'esperienza cooperativistica fece il suo ingresso nella dimensione carceraria attraverso la creazione (nella metà degli anni '60) della prima società cooperativa a responsabilità limitata composta anche da soci detenuti.

La disciplina delle cooperative sociali è regolamentata dalla L. 381 del 1991, definendo come sociali le cooperative che perseguono "l'interesse generale della collettività alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini", mediante — per quel che qui interessa — lo svolgimento di attività produttive volte all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate". Ulteriore e differente modalità di inquadramento

La recidiva per i detenuti non lavoratori si aggira attorno al 70%

dell'attività lavorativa da parte di detenuti e internati è la figura tipologica del lavoro carcerario a domicilio, introdotta attraverso l'entrata in vigore della legge n. 354 del 1975, ad opera della legge n. 56 del 1987 ("Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro"). Trattandosi di una particolare fattispecie di lavoro subordinato, connotata dalla realizzazione delle attività presso locali nella disponibilità dell'Amministrazione penitenziaria, ben si presta alle peculiari esigenze di soggetti detenuti, i quali diversamente incontrerebbero numerosi limiti in ordine a permessi/

tempistiche e criterio di economicità tra interessi privati e disponibilità del singolo lavoratore.

Ben si comprende - anche grazie alle evidenze restituite dai dati - che la finalità rieducativa della pena è ancora un obiettivo sostanzialmente in divenire.

Il 30% del totale dei detenuti svolge un lavoro interno alla struttura di detenzione, lavoro che si limita ad attività di supporto alla regolare funzione dell'amministrazione penitenziaria (percentuale stabile dal 1992); inoltre, di questo 30%, solo il 4% (ossia circa 2400 detenuti) lavorano attivamente presso strutture del privato sociale *non profit* o imprese, dentro e fuori dal carcere.

Malgrado quanto detto, occorre prendere atto di una constatazione: il dato normativo, dunque la finalità rieducativa della pena - come Costituzionalmente prevista dall'art. 27 co.3 Cost. - non coincide con la re-

altà.

Anche la lettura delle statistiche inerenti alla cosiddetta recidiva assume un ruolo essenziale al fine di operare una corretta valutazione in ordine ad un'effettiva rieducazione, volta al reinserimento nella società civile.

Difatti, la recidiva per i detenuti non lavoratori si aggira intorno al 70%, differentemente da quanto avviene invece con coloro che in carcere hanno appreso un lavoro, per i quali la recidiva scende drasticamente intorno al 2%.

I dati sin qui richiamati sono stati presentati al CNEL durante il convegno "Le dimensioni della dignità nel lavoro carcerario", svoltosi nel dicembre 2022, all'esito del quale è stato sancito un patto fra l'Amministrazione penitenziaria, il terzo settore e il privato *profit*, con l'obiettivo di incentivare la funzione rieducativa della pena carceraria, avvicinando il mercato del lavoro al mondo degli istituti di pena.



Tabella n. 1

Detenuti lavoratori - Serie storica semestrale degli anni: 1991 - 2022

Data Rilevazione	Detenuti Presenti	Lavoranti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria	% Lavoranti alle dipendenze sul totale dei lavoratori	Lavoranti non alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria	% Lavoranti non alle dipendenze sul totale lavoratori	Totale lavoratori	% Lavoranti sui detenuti presenti
30/06/1991	31.053	9.594	89,66	1.106	10,34	10.700	34,46
31/12/2001	55.275	11.784	85,25	2.039	14,75	13.823	25,01
31/12/2018	59.655	15.228	86,45	2.386	13,55	17.614	29,53
31/12/2019	60.769	15.689	86,82	2.381	13,18	18.070	29,74
30/06/2020	53.579	15.043	87,89	2.072	12,11	17.115	31,94
31/12/2020	53.364	15.746	87,79	2.191	12,21	17.937	33,61
30/06/2021	53.637	15.827	88,14	2.130	11,86	17.957	33,48
31/12/2021	54.134	16.930	88,02	2.305	11,98	19.235	35,53
30/06/2022	54.841	16.181	86,74	2.473	13,26	18.654	34,01

Fonte: Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Ufficio del Capo del Dipartimento - Segreteria Generale - Sezione Statistica

Tabella n. 2

Detenuti lavoratori NON alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria - Situazione al 31 Dicembre 2018

Regione di Detenzione	Semiliberi (*)		Lavoro all'esterno ex art. 21 L. 354/75	Lavoranti (**) in istituto per conto di:		Totale
	In Proprio	per datori di lavoro esterni		Imprese	Cooperative	
ABRUZZO	0	12	15	8	0	35
BASILICATA	0	1	0	0	0	1
CALABRIA	0	12	25	11	2	50
CAMPANIA	0	43	6	3	4	56
EMILIA ROMAGNA	1	44	31	18	18	112
FRIULI VENEZIA GIULIA	0	19	6	0	2	27
LAZIO	2	57	34	7	57	157
LIGURIA	1	24	33	18	20	96
LOMBARDIA	1	77	304	90	197	669
MARCHE	2	15	19	1	0	37
MOLISE	0	3	11	0	1	15
PIEMONTE	3	54	80	1	36	174
PUGLIA	0	76	18	1	21	116
SARDEGNA	9	18	26	1	0	54
SICILIA	3	46	46	2	9	106
TOSCANA	6	83	75	1	12	177
TRENTINO ALTO ADIGE	11	7	2	0	28	48
UMBRIA	0	5	11	3	3	22
VALLE D'AOSTA	0	0	3	0	6	9
VENETO	0	26	49	80	270	425
Totale	39	622	794	245	686	2.386

Fonte: Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Ufficio del Capo del Dipartimento - Segreteria Generale - Sezione Statistica

(*) Sono conteggiati esclusivamente i semiliberi impegnati in attività lavorative.

(**) Sono conteggiati i detenuti lavoratori in qualità di soci - collaboratori - dipendenti per cooperative/impresе, inclusi i lavoratori a domicilio ex art.52 DPR 230/2000 e anche gli impiegati in lavorazioni penitenziarie NON gestite dall'Amministrazione Penitenziaria



LE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE NEL DIRITTO DEL LAVORO DALLA RIFORMA “CARTABIA”

Carlo Garella
CNEL

Nell'ottica di rendere più efficiente l'ordinamento giuridico italiano il D.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149, in attuazione della legge 26 novembre 2021, n. 206 (“Delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata”), ha introdotto rilevanti novità nel settore processual-civilistico.

Per quel che attiene alla materia giuslavoristica, un primo spunto di interesse riguarda l'estensione dell'ambito applicativo della negoziazione assistita, istituto stragiudiziale di matrice civilistica disciplinato dalla Legge 162/2014, alle controversie di lavoro

previste dall'art. 409 c.p.c. La *ratio* sottesa all'inserimento dell'articolo 2-ter nel corpo della Legge 162/2014 è di agevole comprensione: il legislatore mira a ridurre nel medio periodo il numero dei contenziosi pendenti innanzi alla magistratura del lavoro offrendo all'avvocatura uno strumento di risoluzione alternativa e stragiudiziale delle liti fino ad oggi riservato al settore civile.

Come noto, infatti, anche la negoziazione in materia giuslavoristica prevede l'assistenza di almeno un avvocato per ciascuna delle parti coinvolte con la sola particolarità che queste ultime potranno avvalersi anche di un consulente del lavoro.

L'instaurazione dell'*iter de quo* richiede in via obbligatoria l'osservanza dei seguenti adempimenti nell'ordine in appresso spe-

cificato: a) invio, ad opera di una delle parti, di un formale invito, rivolto all'altra (od alle altre) di addivenire alla stipula di una convenzione di negoziazione assistita; b) stipula di una convenzione di negoziazione nella quale ciascuna delle parti interessate, descritte le ragioni del contendere e circoscritti i termini della questione, si impegni con il proprio difensore ad agire con lealtà e buona fede per il positivo esito della vertenza; c) sottoscrizione del vero e proprio accordo di negoziazione assistita che dia espressamente atto di tutte le pattuizioni raggiunte dalle parti; d) trasmissione a cura di una delle parti dell'accordo di negoziazione, valido quale titolo esecutivo, entro dieci giorni ad uno degli organismi di cui all'art. 76 D.lgs. 276/03 benchè l'omesso o tardivo inoltro dello stesso

Anche la negoziazione in materia giuslavoristica prevede l'assistenza di almeno un avvocato per ciascuna delle parti

non produca effetti giuridici rispetto alle pattuizioni raggiunte.

Non sfuggirà quindi ai più attenti che la novella legislativa investa oggi l'avvocato di un ruolo che, nella realtà giuslavoristica, è sempre stato appannaggio dei soggetti tradizionalmente abilitati *ex lege* ad occuparsi di conciliazioni al di fuori delle aule giudiziarie: si allude, ovviamente, all'Ispettorato territoriale del Lavoro, alle OO.SS. ed alle commissioni di certificazione dei contratti.

Benchè elevata a strumento deflattivo del contenzioso la negoziazione assistita consegnataci dal D.lgs. 149/2022 è pur tuttavia rimedio facoltativo il cui mancato esperimento non costituisce condizione di procedibilità del ricorso giurisdizionale.

Da ciò, allora, si evince come, da un lato, il legislatore abbia certamente inteso coinvolgere gli avvocati nell'*iter* procedimentale in parola sulla falsariga di ciò che si verifica in ambito civilistico, ma, dall'altro, abbia *in nuce* inciso sulla stessa appetibilità dell'istituto allorchè lo definisce facoltativo.

Appare, dunque, improbabile che, almeno in una prima fase, la negoziazione assistita possa effettivamente contribuire al contenimento delle controversie *ex art.* 409 c.p.c.

Va inoltre considerato che l'*appeal* della negoziazione giuslavoristica rischia addirittura di svanire ove si consideri che il legislatore ha comunque lasciato intatta la disciplina che sovrintende alle conciliazioni stragiudiziali presso le cc.dd. sedi protette sopra

ricordate.

Per di più, è da ritenere che anche gli ulteriori istituti alternativi alla definizione giudiziale delle controversie individuali di lavoro – vale a dire le procedure di cui agli artt. 410 ("tentativo di conciliazione") e 412-*quater* ("altre modalità di conciliazione e arbitrato") c.p.c. – rimangano pienamente efficaci ed operativi per il lavoro subordinato privato e per gli altri rapporti indicati nell'art. 409 c.p.c., tenuto in ogni caso conto delle peculiari modalità di conciliazione ed arbitrato previste dall'art. 412-*ter* c.p.c., unica norma menzionata a siffatto riguardo dall'art.9 D.lgs. 149/22.

Limitatamente al pubblico impiego privatizzato, fatte salve le limitazioni già a suo tempo imposte dal c.d. Collegato Lavoro in ordine all'accesso agli strumenti deflattivi del contenzioso

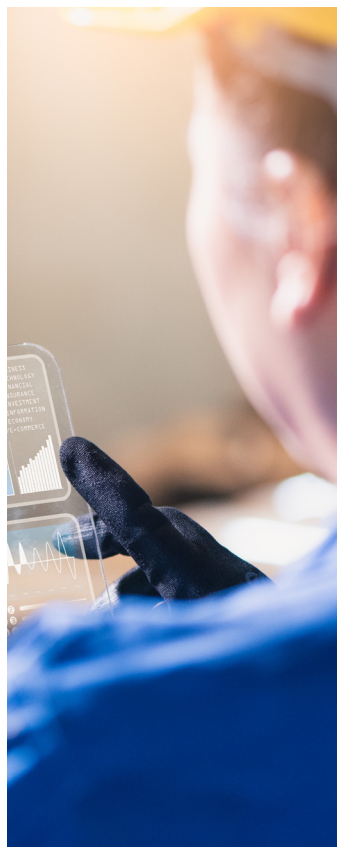
alternativi al ricorso giurisdizionale (es. soppressione dei collegi arbitrali in materia di sanzioni disciplinari), la negoziazione giuslavoristica potrebbe destare curiosità: è tuttavia opportuno rilevare sin da ora che la conclusione di eventuali accordi di conciliazione, tanto in via stragiudiziale quanto in sede processuale, potrebbe determinare l'insorgenza della responsabilità contabile in capo ai rappresentanti delle PP.AA. di cui all'art. 1 co.2^o D.lgs. 165/01 s.m.i. i quali abbiano in tal senso agito ovvero abbiano ommesso di compiere atti con dolo o colpa grave, fattispecie sussumibili nelle ipotesi di inescusabile negligenza derivante dalla grave violazione della legge o dal travisamento dei fatti (arg. *ex art.*8 D.lgs. 149/22).

Infine, ulteriore criticità della negoziazione assistita può rinvenirsi nel fatto che l'accordo conclusivo, benchè inoppugnabile ai sensi dell'art. 2113 co.4^o c.c. al pari delle conciliazioni raggiunte in sede protetta, dovrà limitarsi ai soli diritti di cui il lavoratore può liberamente disporre.

A ben vedere, l'intervento della riforma Cartabia apporta alcuni cambiamenti anche alla struttura del processo del lavoro. Di immediato impatto è l'abrogazione del c.d. rito Fornero in tema di impugnazione giudiziaria dei provvedimenti di licenziamento a decorrere, analogamente a quanto disposto per la negoziazione assistita, dal 28 febbraio 2023. In buona sostanza, viene rimessa alla valutazione del lavoratore l'espe-

ribilità del ricorso avverso il licenziamento comminato secondo le forme e le modalità previste dal rito ordinario *ex art.* 414 c.p.c. o, in via alternativa, ai sensi del nuovo art. 441-*bis* c.p.c. ove l'impugnazione del provvedimento espulsivo si accompagni alla domanda di reintegrazione nel posto di lavoro (c.d. tutela reale).

Attraverso il nuovo rito *ex art.* 441-*bis* c.p.c., improntato ad una maggiore celerità e concentrazione del processo, il lavoratore che intenda impugnare il licenziamento avrà altresì facoltà di formulare richieste attinenti alla esatta qualificazione del rapporto di lavoro. Il Giudice del Lavoro designato per la trattazione di tali tipologie di controversie è tenuto a darne priorità rispetto alle altre pendenti sul proprio ruolo e, inoltre, dovrà concentrare l'istruttoria e la fase decisoria fissando udienze fra loro ravvicinate con ulteriore facoltà, sulla base delle ragioni esposte dalle parti, di dimidiare i termini del procedimento fino alla metà. L'udienza di discussione, per intenderci quella di comparizione delle parti, è destinata ad assumere un ruolo decisivo nella dinamica processuale poichè il Giudice sarà chiamato, anche in relazione alle esigenze prospettate dalle parti, a trattare congiuntamente domande connesse e riconvenzionali ovvero a separarle assicurando, in ogni caso, la massima celerità in relazione alle domande di reintegrazione nel luogo di lavoro. L'impulso conferito dalla riforma caratterizzerà anche gli eventuali giudizi di impu-



gnazione innanzi alla Corte d'Appello ed alla Suprema Corte di Cassazione.

Proseguendo oltre, i giu-
slavoristi hanno accolto
con sostanziale favore l'in-
serimento nel Codice di
Rito dell'art. 441-ter c.p.c.
il quale stabilisce che le
impugnazioni dei licenzia-
menti dei soci delle coope-
rative verranno assogget-
tate al rito lavoro. Inoltre,
all'interno del giudizio di
impugnazione del provve-
dimento espulsivo, il Giu-
dice del Lavoro deciderà
anche su eventuali que-
stioni relative al rapporto
associativo e ciò persino
quando il licenziamento
del socio sia dipeso dalla
cessazione del rapporto
associativo.

Degna di nota è poi l'inno-
vazione prevista dall'art.
441-quater c.p.c. a mente
del quale le impugnazioni
dei licenziamenti discrimi-
natori, ove non siano già
state proposte con ricorso
ex art. 414 c.p.c., potran-
no essere formulate con i
riti speciali al ricorrere dei
proposti che ne legittimino
l'utilizzo (es. art. 38 D.lgs.
198/2006; art. 28 D.lgs.
150/2011). A tale specifi-
co riguardo, la riforma ha
il merito di semplificare i
rimedi giudiziali esperibili
dal lavoratore scongiuran-
do in radice il rischio che
l'operatività di ulteriori riti
(es. rito speciale Fornero),
possano ostacolare o ritar-
dare l'accertamento della
fondatezza della doman-
da. Rimane inteso che la
scelta tra il rito ordinario ex
art. 414 c.p.c. e uno dei riti
speciali vigenti in materia
di licenziamento discrimi-
natorio sarà vincolante per
il lavoratore con l'effetto
che a costui sarà precluso
agire successivamente per

La riforma Cartabia interviene sul processo anche per quel che riguarda l'applicabilità delle tecnologie informatiche nel rito del lavoro

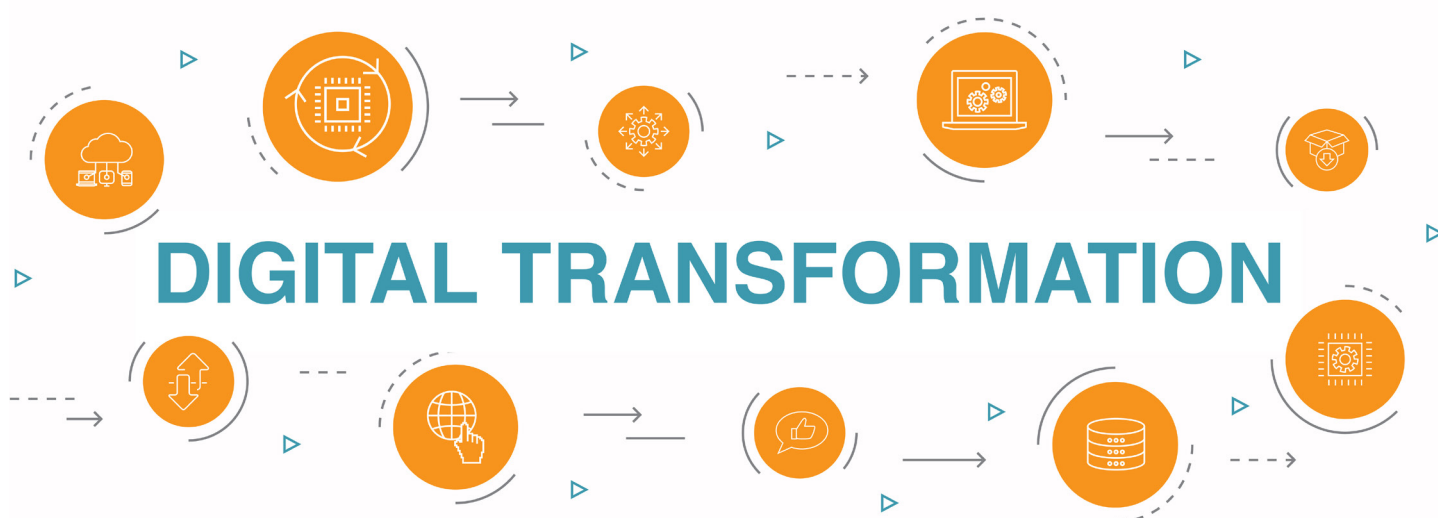
la medesima domanda av-
valendosi di altro rito.

Il nuovo giudizio d'appello
reca modifiche di rilievo
che raccomandano parti-
colare attenzione per quel
che concerne la tecnica
redazionale dell'atto. Se-
condo il novellato art. 434
c.p.c., infatti, l'avvocato
dell'appellante, a pena di
inammissibilità, sarà te-
nuto ad indicare per cia-
scun motivo di gravame,
in modo chiaro, sintetico
e specifico i capi della
pronuncia di primo grado
oggetto d'impugnazione
avendo altresì cura di evi-
denziare le censure for-
mulate alla ricostruzione
dei fatti compiuta dal Tri-
bunale e la rilevanza del-
le disposizioni normative
ritenute violate rispetto al
provvedimento gravato. In
ogni caso, ai sensi del so-
stituito art. 436-bis c.p.c.,
nelle ipotesi di manifesta
fondatezza od infonda-
tezza del ricorso ovvero
nei casi di inammissibilità
o di improcedibilità dello
stesso il Collegio, uditi i
difensori delle parti, pro-
nuncerà sentenza dando
lettura del dispositivo e
della motivazione redatta
in forma sintetica, anche
mediante esclusivo riferi-
mento al punto di fatto od
alla questione di diritto ri-
tenuti risolutivi o mediante
rinvio a precedenti confor-
mi. Alla luce della nuova
versione dell'art. 438 c.p.c.,
la sentenza resa al termi-
ne del giudizio d'appello,
al di fuori dei casi previsti
dall'art. 436-bis c.p.c., do-
vrà essere depositata in
cancelleria entro sessanta
giorni dalla pronuncia.

In conclusione, meritano
cenno un paio di modifi-
che invero già vigenti dal
01/01/2023 ed applicate

anche ai processi pendenti
a tale data. Il primo ele-
mento di novità concerne
la facoltà dei giudici di
merito, una volta sentite
le parti, di operare il rinvio
pregiudiziale alla Corte di
Cassazione per la risoluzi-
one di una delle questioni
squisitamente di diritto
codificate nell'art. 363-bis
c.p.c. ossia quando la que-
stione: a) sia necessaria
per definire, anche se in
via parziale, il giudizio e la
stessa non risulti essere
stata ancora decisa dalla
Cassazione; b) presenti
gravi difficoltà interpreta-
tive; c) sia suscettibile di
porsi in numerosi giudizi.
Il principio di diritto elabo-
rato dalla Cassazione sarà
vincolante nel procedi-
mento di merito nell'ambi-
to del quale è stata rimes-
sa la questione.

In ultimo, la riforma Carta-
bia interviene sul processo
anche per quel che riguar-
da l'applicabilità delle tec-
nologie informatiche nel
rito del lavoro il quale, tut-
tavia, è sempre stato carat-
terizzato da un confronto
orale tra difensori e giudi-
cante in udienza. Ebbene,
dal combinato disposto
di cui agli artt. 127-bis e
127-ter c.p.c. di recente in-
troduzione emerge che il
Giudice, persino a fronte
di tempestiva opposizione
delle parti, potrà celebrare
le udienze del procedimen-
to mediante collegamenti
audiovisivi a distanza; in
alternativa, il Giudice potrà
sostituire le udienze per
le quali non sia necessaria
la presenza delle parti o
di altri soggetti diversi dai
difensori onerando i legali
al deposito di note scritte
contenenti le sole istanze e
conclusioni entro un termi-
ne prestabilito.



TRASFORMAZIONE DIGITALE E NUOVI PROCESSI DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il caso delle comunicazioni sindacali

Andrea Impronta
CNEL

Il tema della c.d. "New Economy" e dell'evoluzione tecnologica digitale nel mondo del lavoro è certamente attualissimo e sta impegnando giuristi, politici e sindacalisti anche al di fuori dell'Italia, dove si registrano vedute, ragionamenti, proposte di intervento normativo e sentenze di vario tenore. Si pensi, ad esempio al dibattito in materia di rapporto di lavoro nella cosiddetta *gig economy* e al tema dell'esercizio dei diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) da parte dei lavoratori coinvolti in questi particolari rapporti di lavoro.¹

L'evoluzione digitale comporta da un lato,

l'auspicabile verificarsi di effetti espansivi dei diritti fondamentali, ma, dall'altro, purtroppo, anche il rischio di rilevanti effetti limitativi degli stessi. Questo vale in particolar modo nel campo dei diritti dei lavoratori ove l'evoluzione tecnologica si raffronta, da una parte, ad una consistente produzione normativa indirizzata alla flessibilità e modernizzazione dei rapporti di lavoro, dall'altra alla convivenza con normative antiche i cui istituti vanno riportati alle condizioni attuali di progresso informatico. A tutto questo si aggiunge il dato giurisprudenziale che potrebbe e, forse, dovrebbe, costituire un impulso per la realizzazione

di nuove previsioni normative, regolamentari e contrattuali. La tematica della tutela della riservatezza e del suo confronto con i poteri di indirizzo e controllo datoriali costituisce per certo un asse primario cui sottende il contenzioso del lavoro a livello di giurisdizione ordinaria e di attività del Garante. Non è sfuggito agli studiosi più attenti², che da questi elementi si può giungere ad una prima definizione di "diritto sindacale elettronico", di un diritto sindacale e dell'esplicitarsi dei suoi principali istituti che si sussuma al realizzarsi in via elettronica delle varie fattispecie: ciò attraverso la revisione degli istituti tradizionali, l'analisi della

L'evoluzione digitale comporta, da un lato, l'auspicabile l'espansione di diritti fondamentali, ma, dall'altro, purtroppo, anche il rischio di rilevanti effetti limitativi

naturale intrusività e pervasività dello strumento informatico, le possibilità evolutive dal lato della regolamentazione e della contrattazione, la panoramica di buone pratiche già sperimentate a livello normativo ed organizzativo. Dal lato del diritto sindacale tali dinamiche si traducono nei limiti apportionabili all'attività quanto alle comunicazioni, alle adesioni ed al proselitismo, alla navigazione ai fini informativi e conoscitivi. Limiti che vengono a cozzare direttamente con l'articolo 14 dello Statuto dei Lavoratori, il quale stabilisce che l'attività sindacale può essere svolta anche all'interno dei luoghi di lavoro, che la libertà di fruire del diritto di svolgere attività sindacale è riconosciuta a tutti i lavoratori e che conseguenzialmente il datore di lavoro non può limitare l'esercizio delle libertà sindacali all'interno dell'azienda opponendo il proprio diritto di proprietà o altri diritti relativi alla disponibilità dei beni aziendali³. *Nulla quaestio*, poi, in ordine all'utilizzo della posta elettronica tra rappresentante sindacale e datore di lavoro: le comunicazioni tra le parti possono avvenire per posta elettronica e costituisce condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori l'infrazione di sanzioni al lavoratore che rappresenta via e-mail vicende a rilevanza sindacale all'azienda durante l'orario di lavoro⁴. Si condivide la tesi di chi pensa che i contratti nazionali di lavoro siano il perimetro dentro

cui regolare, anche con soluzioni specifiche che rispondano alle particolarità organizzative delle diverse tipologie di lavoro, i diritti e le tutele dei lavoratori ma, in definitiva, sia la contrattazione che la regolazione legislativa devono saper affrontare anche temi e bisogni apparentemente nuovi che emergono dallo sviluppo tecnologico. In questo quadro la giurisprudenza in materia arriva nel momento giusto, sia per il suo valore interpretativo intrinseco, ma anche perché sembra, da un lato, agevolare la strada per un intervento normativo adeguato e, dall'altro, offre alla contrattazione collettiva ampi spazi per una regolazione autonoma dei diritti sindacali, oltre che dei rapporti di lavoro, nella prospettiva di "tutela del lavoro in tutte le sue forme", prevista dall'articolo 35 della nostra Costituzione.

Con due sentenze depositate lo scorso 5 dicembre (n. 35643/22⁵ e n. 35644/22⁶), la Corte di Cassazione si è pronunciata su due decisioni di rigetto del ricorso della Corte di appello di Catania (avverso le statuizioni di primo grado del locale Tribunale), in materia, rispettivamente, di "attività di proselitismo sindacale" svolta mediante l'utilizzo della casella di posta aziendale durante l'orario di lavoro (con sentenza n. 1413/2017) e di "volantinaggio elettronico" (distribuzione di comunicati di contenuto sindacale all'interno dei luoghi di lavoro) effettuato con il medesimo stru-

mento (con sentenza n. 956/2018). La Corte di appello di Catania, con sentenza n. 1413/2017, ha confermato la pronuncia di primo grado del Tribunale che - in sede di opposizione ex art. 28 della legge n. 300/70 (d'ora in avanti S.d.L.) - aveva dichiarato l'antisindacalità della condotta tenuta dal datore di lavoro, consistita nel sanzionare disciplinarmente un delegato R.S.U. per avere inviato, utilizzando il proprio indirizzo personale di posta elettronica, circa duecento e-mail, contenenti comunicazioni di natura sindacale, ad altrettanti dipendenti durante l'orario di lavoro al loro indirizzo aziendale di posta elettronica. La medesima Corte di Appello, con sentenza n. 956/2018 rigettava l'appello proposto dal datore di lavoro avverso la decisione con cui il tribunale locale aveva rigettato la domanda della stessa società, diretta ad ottenere la conferma della sanzione disciplina-

re della multa di tre ore irrogata al sopra menzionato delegato R.S.U. .

Nel primo caso, la Corte di appello ha considerato regolata la fattispecie dall'art. 26, comma 1, S.d.L. in base al quale "I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale", ha ritenuto che il diritto di proselitismo sia espressione del più ampio diritto di manifestazione del pensiero, per cui la pretesa dell'azienda "di vietare in modo assoluto - e a prescindere dalle modalità concrete con cui avvenga la comunicazione informatica - che la posta elettronica aziendale sia utilizzata per comunicazioni di contenuto aziendale" non potesse considerarsi conforme all'art. 26 citato ed ha concordato con il Tribunale nel ritenere che l'invio delle



comunicazioni ai dipendenti all'indirizzo di posta elettronica aziendale non fosse idoneo a creare pregiudizio all'attività aziendale. Più in particolare, in ordine alla censura relativa all'invio della comunicazione durante l'orario di lavoro dei destinatari, ha osservato che i lavoratori della società operano su turni di 24 ore, in assenza di un momento di pausa comune e che, pertanto, l'invio in orario di lavoro non poteva essere limitato in alcun modo.

Per la cassazione di tale sentenza, la società ha proposto ricorso con quattro motivi, tutti dichiarati inammissibili dalla Corte. I primi due motivi (richiamati nei punti 5 e 6 della sentenza), trattati congiuntamente, lamentavano la violazione di legge, ma in realtà sono stati valutati diretti a censurare la valutazione svolta dalla Corte di merito circa la rispondenza dell'attività in questione alle previsioni legislative richiamate. Detti motivi, richiamati nella parte dedicata alle "Ragioni della decisione" della sentenza n. 35643, sono: la violazione degli artt. 25 e 28 della legge n. 300/70 (art 360 co.1 n. 3 c.p.c.) in relazione alla mancata attenzione della Corte territoriale circa gli "spazi" in cui può essere esercitata la attività di informazione e proselitismo sindacale. Secondo il ricorrente, la Corte di merito non avrebbe considerato che gli "spazi" in questione devono essere individuati, anche unilateralmente, dal datore di lavoro. La violazione degli artt. 26

e 28 della l. n. 300/70 e artt. 2727, 2729 e 2697 c.c. (in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c.), poiché la Corte di merito ha ritenuto che l'attività di proselitismo può ritenersi lecitamente svolta mediante lo strumento informatico se non reca pregiudizio alla normale attività aziendale. Nel caso concreto, la Corte d'appello ha valutato che la stessa società aveva messo a disposizione delle rappresentanze sindacali un *account* destinato alle informazioni sindacali, in tal modo evidenziandosi la liceità della conseguente attività. Sempre nel punto 6. della pronuncia si legge che: "L'evolversi delle modalità di comunicazione telematica e la maggiore efficacia realizzata attraverso il raggiungimento dei singoli lavoratori per mezzo della personale casella di posta elettronica non può non essere considerata un aggiornamento necessario della modalità di trasmissione delle notizie, posta a garanzia della reale efficacia dell'attività di sindacale. Deve peraltro soggiungersi, per completare il quadro di riferimento, che sebbene la disposizione richiamata, anche nel suo "aggiornamento temporale" sia posta a garanzia della concreta attuazione dell'attività sindacale attraverso la predisposizione di una rete aziendale, ciò non possa essere realizzato anche attraverso una specifica casella di posta elettronica dedicata alle sole comunicazioni di natura sindacale. Tale possibilità risulterebbe comunque coerente con

La previsione di un "canale" dedicato alle sole informazioni sindacali, messo a disposizione dal datore di lavoro, con soluzioni tecniche poste a suo carico, darebbe concreta attuazione all'obbligo datoriale di predisposizione di "appositi spazi", come richiesto dall'art. 25.

il disposto dell'art. 26 della legge n. 300/70 secondo cui "I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale, poiché, come già affermato da questa Corte l'obbligo del datore di lavoro è soddisfatto quando lo stesso mette a disposizione di ognuna delle rappresentanze sindacali aziendali un determinato idoneo spazio all'interno dell'unità produttiva, sicché non può ritenersi antisindacale il comportamento del datore di lavoro che, senza manomettere il materiale affisso sulle bacheche già installate, si limiti a spostare queste ultime in luoghi ugualmente idonei; né può ritenersi acquisito da parte delle rappresentanze sindacali il diritto all'affissione in un determinato luogo anche nel caso in cui l'originaria collocazione fosse stata preventivamente concordata, e non può fondatamente parlarsi di detenzione qualificata delle rappresentanze sindacali riguardo alle bacheche, con riferimento al particolare luogo sul quale si è concretizzata la scelta (concordata o meno) operata dal datore di lavoro". (Cass. n. 1199/2000).

La previsione di un "canale" dedicato alle sole informazioni sindacali, messo a disposizione dal datore di lavoro, con soluzioni tecniche poste a suo carico, darebbe concreta attuazione all'obbligo



datoriale di predisposizione di "appositi spazi", come richiesto dall'art. 25 richiamato, e potrebbe essere più adeguato per evitare, soprattutto in contesti aziendali di grandi dimensioni, l'eccessivo affollamento della casella di posta aziendale, ove questo determini pregiudizio all'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo (Cass. n. 5089/1986).

Rispetto a tale più ampio contesto di riferimento che includa legittimamente scelte datoriali di individuazione di specifici canali di comunicazione dedicata alla attività sindacale accanto a scelte di differente natura che invece consentano l'utilizzo di un unico canale diffusivo, quanto al caso in esame deve ritenersi che la Corte territoriale (come sopra rilevato) ha espresso una valutazione di merito delle condizioni e dei fatti di causa (turni su un arco temporale di 24 ore, assenza di prova circa un pregiudizio per l'attività aziendale) del tutto coerente con le disposizioni richiamate, correttamente considerando legittimo, in assenza di canali

dedicati alle sole comunicazioni sindacali, l'utilizzo della posta aziendale anche per comunicazioni sindacali che non creino pregiudizio all'azienda, in tal modo escludendone il divieto assoluto invocato dalla società. Nei punti 7 e 8 della pronuncia in esame si legge che con il "terzo motivo è dedotta la violazione dell'art. 2697 c.c. (art. 360 co.1 n. 3 c.p.c.). La società denuncia la errata statuizione circa la prova della legittimità della condotta, atteso l'utilizzo della azienda della medesima rete per comunicazioni sindacali." nonché che "Da ultimo è censurato l'omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti (art. 360 co.1 n. 5 c.p.c.) quale l'affermazione del giudice d'appello circa l'utilizzo della posta elettronica in questione per comunicazioni da parte della società. A riguardo la società rileva che tale circostanza era sempre stata contestata e dunque la motivazione in merito addotta dal giudice costituiva motivazione apparente". Anche gli ultimi due motivi sono stati trattati congiuntamente e dichiarati inam-

missibili dalla Corte "poiché diretti a confutare semplici argomentazioni che non hanno lo scopo di sorreggere la decisione già basata su altre decisive ragioni, e sono, quindi, improduttive di effetti giuridici e, come tali, non suscettibili di gravame, né di censura in sede di legittimità (Cass. 11 giugno 2004, n. 11160; Cass. 22 novembre 2010, n. 23635; Cass. 10 dicembre 2019, n. 32257)".

Nella seconda sentenza, la n. 35644/22, i motivi di ricorso evidenziati dalla società ricorrente sono tre: il primo, la violazione degli artt. 25 e 28 della legge n. 300/70 (art 360 co.1 n. 3 c.p.c.) in relazione alla mancata attenzione della corte territoriale circa gli "spazi" in cui può essere esercitata l'attività di informazione e proselitismo sindacale. La corte di merito non avrebbe considerato che gli "spazi" in questione devono essere individuati, anche unilateralmente, dal datore di lavoro. Il secondo motivo è costituito dalla violazione degli artt. 26 e 28 della l. n. 300/70 e artt. 2727, 2729 e 2697 c.c. (in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c.), poiché la

Corte di merito ha ritenuto che l'attività di proselitismo può ritenersi lecitamente svolta mediante lo strumento informatico se non reca pregiudizio alla normale attività aziendale. Nel caso concreto, la Corte ha valutato che la stessa società aveva messo a disposizione delle rappresentanze sindacali un *account* destinato alle informazioni sindacali, in tal modo evidenziandosi la liceità della conseguente attività. La censura sottolinea la violazione dell'art. 26 nella valutazione della corte allorché si è ritenuta la rete aziendale di posta elettronica quale "spazio" utile all'attività sindacale, trattandosi, invece, di strumento inerente alla attività lavorativa, non assimilabile a spazi aperti utilizzabili, su scelta datoriale, anche per l'attività sindacale. Il terzo motivo, anch'esso ritenuto inammissibile dalla Corte, deduce la violazione dell'art. 2697 c.c. (art. 360 co.1 n. 3 c.p.c.). La società denuncia la errata statuizione circa la prova della legittimità della condotta, atteso l'utilizzo dell'azienda della medesima rete per comunicazioni

sindacali. Nella pronuncia la Suprema Corte sottolinea, tra l'altro, che: "il giudice di appello ha enunciato i principi espressi da questa Corte (Cass. n. 5089/1986) secondo cui la distribuzione di comunicati di contenuto sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (cosiddetto volantaggio), in quanto assimilabile all'attività di proselitismo, incontra il limite previsto dall'art. 26, primo comma, dello Statuto dei Lavoratori, sicché è da ritenersi consentita soltanto se effettuata senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale. Pertanto, pur non essendovi alcun divieto di svolgere tale attività durante l'orario di lavoro, occorre non solo che essa sia compiuta da lavoratori in regolare permesso, ma anche che, per le modalità e le cautele in concreto adottate ed avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui siano addetti i destinatari della distribuzione dei volantini, risulti di fatto non pregiudicato l'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo", nonché che "Alla luce di tale consolidato orientamento è stata valutata l'attività oggetto di contestazione rilevando che in una realtà aziendale contrassegnata da turni di lavoro strutturati su un arco temporale di 24 ore, non poteva configurarsi un tempo comune di pausa dei lavoratori, tale da consentire un momento diverso di invio delle comunicazioni che evitasse

l'orario di lavoro. La Corte ha poi rilevato che anche la società utilizzava la medesima casella di posta per comunicazioni ai propri dipendenti ed ha infine escluso l'inibizione a priori della modalità comunicativa in questione, in assenza di pregiudizio effettivo all'attività aziendale".

Sempre nel punto 6 della pronuncia, nella parte dedicata alle motivazioni, si legge: che "Il tema affrontato dalla decisione è quello del volantaggio elettronico e, in generale, delle modalità di comunicazione sindacale in sede aziendale. Lo strumento specifico di cui si discute è la casella di posta aziendale attribuito a ciascun dipendente. A riguardo deve osservarsi che certamente l'evoluzione delle modalità di comunicazione che negli ultimi decenni si è andata sempre più affermando anche nelle comunità aziendali, deve far ritenere comprese nella nozione di "spazi" deputati alle comunicazioni sindacali, lo strumento della posta elettronica." In entrambe le sentenze esaminate la Corte ha ritenuto che l'attività di proselitismo possa essere svolta anche impiegando la *mail* aziendale, in quanto il proselitismo deve considerarsi una specificazione del più ampio diritto di manifestazione del pensiero. La decisione dei giudici di merito non è particolarmente importante per l'assimilazione del diritto di volantaggio a quello di pensiero, ma per l'aver ammesso che il volantaggio possa

avvenire anche attraverso la rete informatica. L'unico limite posto all'esercizio del diritto è quello di non arrecare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale. La Cassazione con le pronunce in esame sembra pertanto dare valore proprio allo spazio che sta dietro il mezzo, cioè quella rete nella quale lo scambio d'informazioni si realizza, e, anche se non lo afferma in modo esplicito, di fatto assimila la rete allo spazio e la *mail* ai testi oggetto di affissione. Per completezza va considerato che, rispetto alla tesi per la quale la *mail* aziendale sarebbe uno strumento di mero scambio d'informazioni di lavoro, la Cassazione ha precisato di aver riscontrato in atti come la stessa società ricorrente avesse impiegato la *mail* anche per comunicazioni ai dipendenti di carattere non strettamente attinente alla prestazione e tanto è bastato per considerare fallace l'assunto.

Note

1. La bibliografia in materia è molto sviluppata, solo per citarne una parte, si veda:

CNEL, XXIV Rapporto sul Mercato del lavoro e la Contrattazione collettiva 2022, cap. XI, pagg. 263 e ss..

CNEL, Audizione informale nell'ambito dell'esame della "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021) 762 final)" XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati 20/04/2022, pubblicata sul portale istituzionale al link: https://cdpcpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2022/b1837d1a-6a77-4cc0-8e39-25f63f6cce9/CNEL_Memoria_audizione_lavoro_piattaforme.pdf.

Scacchetti T., Fassina L., La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora, in LDE, 2019, 1, 1-9. Santoro Passarelli G., Sul *nomen juris* e le possibili tutele del rapporto di lavoro dei *riders*, in *giustiziacivile.com*, 2019, 4, 1-11. Avogaro M., Diritto di assemblea: dalle Sezioni Unite una pronuncia "di sistema", a tutela delle prerogative del singolo componente di RSU, in RIDL, 2018, II, 209-217. Carabelli U., Art. 25 (Diritto di affissione), in Lo statuto dei lavoratori. Commentario, Giugni G. (diretto da), Giuffrè, 1979, 409-424. Ciucciovino S., Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione, in RIDL, 2018, 4, 1043-1065.

2. *Ex plurimis* si veda G. Teodori: I Diritti Sindacali On Line: le potenzialità della tecnologia digitale applicata agli Istituti di rappresentanza, <https://www.leggioggi.it/i-diritti-sindacali-on-line-le-potenzialita-della-tecnologia-digitale-applicata-agli-istituti-di-rappresentanza/>, nel quale, fra gli altri, si trattano anche temi relativi a: teleassemblea, referendum online, bacheca sindacale digitale.

3. Cfr. G. Teodori, cit. in nota n. 2.

4. *Ex multis*, si veda Corte di Cassazione, sentenza n. 1568 del 27.04.2012.

5. <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2022/12/Cass.-5-dicembre-2022-n.-35643.pdf>

6. <https://www.wikilabour.it/segnalazioni/sindacale/corte-di-cassazione-sentenza-5-dicembre-2022-n-35644/>



Convenzione di Merida, attraverso la quale le Nazioni Unite disposero agli stati membri di dotarsi di specifiche procedure tese a facilitare le segnalazioni da parte dei pubblici dipendenti, ingenerando negli stessi la necessità di segnalare possibili infrazioni, garantendone la riservatezza e tutelandoli da eventuali ritorsioni, ferma restando l'intrinseca differenza tra i vari sistemi nazionali.

In Italia sino all'entrata in vigore della legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), la materia appariva di fatto regolamentata da una normativa piuttosto frammentaria e rivolta principalmente a specifiche categorie di destinatari. Preme lasciar emergere le peculiarità del fenomeno in esame attraverso un'analisi delle differenti disposizioni aventi ad oggetto distintamente il settore pubblico e il settore privato.

In primo luogo, è essenziale menzionare il disposto del d.lgs. 231/2001, in ragione dell'introduzione del principio di responsa-

bilità dell'ente per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Con riguardo alle segnalazioni interne effettuate da pubblici dipendenti, la già ricordata legge n. 190 del 2012 (c.d. "Legge Severino") ha introdotto dei meccanismi a protezione dei dipendenti. Si specifica in merito la modifica apportata al testo del d.lgs. 165 del 2001, attraverso l'introduzione dell'art. 54-bis, concernente "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". Il co. 1 dell'art. 54-bis, consente al dipendente pubblico di segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro» all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o ad un superiore gerarchico, garantendo libera scelta in merito alle modalità.

Il medesimo comma prevede un'ulteriore garanzia a tutela del *whistleblower*, il quale «non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

Inoltre, attraverso il di-

sposto della L. 190/2012 - attuata con d.l. 90/2014 - l'A.N.A.C., in qualità di soggetto preposto a ricevere "notizie e segnalazioni di illeciti", ha emanato specifiche linee guida allo scopo di fornire alle amministrazioni le più opportune indicazioni in ordine alle misure necessarie a garantire la riservatezza dell'identità dei c.d. *whistleblowers*. Nondimeno, il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 3.1.11. afferma che «ciascuna amministrazione deve prevedere al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone».

Chiarito quanto sin qui rappresentato, parte della dottrina riconosce fin anche nello Statuto dei lavoratori - L. 20 maggio 1970 n.300 - e nello specifico all'art.1 rubricato «Libertà di opinione», la "libertà" di denunciare condotte illecite avute luogo durante il lavoro.

Ciò nonostante, tale principio parrebbe sottostare all'attività negoziale privata come si comprende dalla lettura degli artt. 2104 e 2105 cc., i quali imporrebbero rispettivamente al lavoratore la dovuta diligenza, l'osservanza delle disposizioni ricevute dal datore di lavoro nonché l'obbligo di fedeltà e dunque di riservatezza. Ben si comprende la problematica sottesa, ossia garantire un bilanciamento tra i diritti dei soggetti segnalati e la necessità di tutelare i c.d. *whistleblowers*.

Ciò premesso, con la legge 30 novembre 2017,

n.179 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), vennero disposte ulteriori indicazioni sul tema esaminato, garantendo la dovuta distinzione tra la disciplina del settore pubblico, prevista dall'art. 1, e del settore privato, di cui all'art.2. Con quest'ultimo articolo è stata introdotta una modifica al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300") inserendovi nel corpo dell'art. 6 il comma 2-bis, a garanzia della predisposizione di uno o più canali di segnalazione nonché di almeno un canale avente natura informatica.

L'importanza del contrasto al fenomeno corruttivo nel settore privato - così come nel pubblico - è manifesta ed è oggetto di un'apprezzabile rivalutazione alla luce di numerosi interventi normativi nonché delle altrettanto articolate pronunce giurisprudenziali. Per concludere, pare opportuno sottolineare il rilievo dell'elemento della confidenzialità nonché l'utilità della previsione di un sistema premiale al fine di incentivare concretamente i lavoratori, pubblici e privati, ad attivarsi qualora testimoni dei richiamati illeciti oggetto di *whistleblowing*.

LE "SOCIETÀ BENEFIT": CARATTERISTICHE E FINALITÀ



Francesco Caccavale
Tirocinante CNEL

L'art. 1 della legge n. 208/2015, commi da 376 a 384, ha introdotto nella legislazione italiana la qualifica societaria di "Società Benefit" (SB). In tal modo l'Italia è diventato il primo Stato sovrano al mondo, dopo gli Stati Uniti, a costituire uno stato giuridico per le società a scopo di lucro che intendano avere delle esternalità positive all'interno della struttura organizzativa e con il contesto circostante.

Al contrario delle società tradizionali, nate con lo scopo della distribuzione dei dividendi, le SB rappresentano un modello più avanguardista: l'inclusione sociale, oltre all'obiettivo di profitto, ha come scopo principale la creazione di un impatto positivo sulla società e sull'ecosistema in generale.

Più recentemente, l'art. 38-ter del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 ("Misure urgenti in materia di salute, sostegno

al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) e l'art. 52-bis del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 ("Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina", convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91) hanno rafforzato il sistema delle SB attraverso il riconoscimento di un credito d'imposta sui costi di costituzione o trasformazione in società *benefit*.

Le Società che assumono la qualifica di Benefit sono tenute, nell'esercizio di una attività economica a fini di lucro, a perseguire finalità di beneficio comune e ad operare in modo responsabile, sostenibile e tra-

sparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse, indicandole nell'oggetto sociale.

Inoltre, le stesse società sono tenute a redigere una relazione annuale concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario e che include:

a) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;

b) la valutazione dell'impatto generato, utilizzando uno specifico *standard* di valutazione;

c) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo. Come già accennato,

Al contrario delle società tradizionali, le Società Benefit rappresentano un modello più avanguardista: l'inclusione sociale, oltre all'obiettivo di profitto

al fine di favorire lo sviluppo delle SB il decreto legge n. 34/2020 ha fissato un vantaggio fiscale consistente in un credito d'imposta del 50% concesso in regime *de minimis* e utilizzabile in compensazione dei redditi per le spese sostenute fino al 31 Dicembre 2021 nel limite massimo di 10.000 euro, e un contributo a sostegno delle attività promozionali.

Le Società Benefit non sono imprese sociali nè un'evoluzione delle società *no profit*, ma rappresentano una trasformazione positiva dei tradizionali modelli di impresa a scopo di lucro, in cui nello svolgimento dell'attività commerciale, oltre alla finalità di profitto, siano incorporati uno o più obiettivi di bene comune. In tale contesto, la valutazione dell'impatto attraverso l'utilizzo di specifiche metriche risulta centrale, in quanto ha l'esplicito scopo di misurare gli effetti delle azioni aziendali in ambito ambientale, sociale e gestionale, come si evince dall'allegato 4 alla legge n. 208/2015. A sua vol-

ta, l'allegato 5 alla stessa norma chiarisce che per mantenere lo *status* di SB le società devono svolgere una valutazione d'impatto volta ai lavoratori, ossia valutare i rapporti datoriali con dipendenti e collaboratori in termini di retribuzione, formazione, crescita professionale, sicurezza sul luogo di lavoro, qualità della comunicazione interna e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Un valido strumento in sede di valutazione della relazione delle esternalità delle Società Benefit è l'indice del Benessere Equo e Sostenibile (BES), introdotto nell'ordinamento legislativo italiano come strumento di programmazione economica dall'art. 14 della legge n. 163/2016. L'indice è stato sviluppato dal CNEL in collaborazione con l'ISTAT e prevede una serie di indicatori attraverso cui misurare la crescita e lo sviluppo di un Paese non solo dal punto di vista economico, ma anche da quella sociale e ambientale.

Gli indicatori contenuti nel BES sono:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

Tale indice potrebbe essere un elemento chiave per poter comprendere se le Società Benefit perseguono concretamente finalità di beneficio comune, in quanto secondo il comma 384 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 le SB che non risultassero aver perseguito le finalità di beneficio comune sarebbero soggette alle disposizioni di cui al decreto legislativo 2 agosto 2007, n. 145 in materia di pubblicità ingannevole e alle disposizioni del codice del consumo. Per tale motivo esse sono sottoposte alla vigilanza dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 1 gennaio - marzo 2023

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

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

Direttore editoriale
Francesco Tufarelli

Coordinamento editoriale
Larissa Venturi
Dirigente dell'Ufficio IV

Redazione

Gianpaolo Gualaccini, Andrea Impronta, Giancarlo Panico,
Angelica Picciocchi, Mario D. Roccaro, Magda Trotta

A questo numero hanno contribuito

Carla Amantea, Francesco Caccavale, Carlo Garella

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



30 NUOVI LAVORI DALLA MOBILITÀ SOSTENIBILE

La premiazione del contest promosso dal CNEL in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del merito e Rai per la sostenibilità

Sconti agli studenti per l'uso dei mezzi pubblici; potenziamento dei posti per biciclette; realizzazione di piste ciclabili; predisposizione di percorsi *ad hoc* per il collegamento con le scuole; incentivi per chi sceglie la mobilità alternativa all'auto. Sono alcune delle idee vincitrici del contest "Diventa *mobility manager* per un giorno" rivolto agli studenti delle scuole superiori su idee e proposte per favorire la mobilità urbana alternativa all'auto promosso dalla Consulta nazionale per la sicurezza stradale e la mobilità sostenibile del CNEL in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del merito e Rai per la sostenibilità premiate il 21 marzo scorso a Roma alla presenza del Presidente Tiziano Treu e del Segretario generale del CNEL Francesco Tufarelli. 4 gli istituti scolastici da cui sono venute le idee migliori, presentate nel corso di un convegno su i "nuovi mestieri della mobilità so-

stenibile" che si è svolto nella Sala del Parlamentino: IPSEOA "Artusi", ITIS "Fermi", Liceo "Ettore Majorana" e l'Istituto comprensivo paritario Minerva, tutti di Roma. Gli studenti hanno lavorato per diversi mesi sui principali fattori legati alla mobilità urbana in grado di diminuire gli impatti ambientali, sociali ed economici generati dai veicoli privati utilizzati per il trasporto di persone e/o merci e cioè: l'inquinamento atmosferico; l'inquinamento acustico; la congestione stradale; l'incidentalità; il degrado delle aree urbane causato dallo spazio occupato dagli autoveicoli a scapito dei pedoni; il consumo di territorio causato dalla realizzazione delle strade e infrastrutture; i costi degli spostamenti, sia a carico della comunità sia dei singoli cittadini.

"La mobilità sostenibile sta cambiando il mercato del lavoro, non solo quello dei trasporti. Abbiamo individuato ben 30 nuovi

profili professionali che rappresenteranno i lavori del futuro e su cui bisogna velocemente adeguare o predisporre percorsi formativi perché saranno centrali nella transizione verde e in alcuni casi in quella digitale", afferma il presidente del CNEL Tiziano Treu.

Tanti i profili professionali che emergono dal progetto "I nuovi mestieri della mobilità sostenibile". Si va dall'*Human-machine team manager* all'analista dati di sistemi di *car sharing*, dallo studioso di combustibili alternativi al pianificatore di servizi urbanistici per la mobilità sostenibile; dal pianificatore reti elettriche al gestore della logistica della mobilità aziendale; dal *mobility manager*, forse una delle professioni più note attualmente, allo *smart city planner*; dal gestore logistica della mobilità aziendale all'esperto *cybersecurity* mobilità. E poi ci sono i lavori più tecnici come gli esperti delle applicazioni IOT in mobilità; il

progettista di visite virtuali del veicolo, il progettista di sistemi di ricarica, l'esperto integratore del V2G quello di *Smart Grid* e ancora il progettista sistemi di *invehicle infotainment*, gli sviluppatori di *software* di gestione e organizzazione, il *Big Data and IoT analyst/specialist*. "Sulla mobilità sostenibile si gioca una parte importante del futuro del Paese perché interesserà tutte le imprese e le istituzioni, a cominciare da quelle locali. La promozione delle politiche di *mobility management*, ovvero di azioni di natura persuasiva per creare, attraverso interventi formativi ed informativi, la consapevolezza del problema e quindi indurre ad un cambiamento nella scelta modale non può che partire dai giovani e dalla scuola", aggiunge il consigliere Gian Paolo Gualaccini, coordinatore della Consulta Nazionale sulla sicurezza stradale e la mobilità sostenibile del CNEL.

Com'è cambiato il mercato del lavoro?

Scopriilo attraverso il Rapporto 2022 del CNEL
sul mercato del lavoro e la contrattazione

Introduzione di Tiziano Treu
Presidente del CNEL

Disponibile gratuitamente sul sito www.cnel.it

