

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

4/2020

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Il contributo del Forum per le pari opportunità del CNEL per l'utilizzo delle risorse NGEU

L'ACCORDO DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE SULLA DIGITALIZZAZIONE

I contenuti del documento internazionale

AUMENTATI A 939 I CCNL VIGENTI

L'aggiornamento dei dati dell'Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi del CNEL

PARITÀ DI GENERE E GIOVANI LE PRIORITÀ PER RIPARTIRE



■ NADEF: SERVE UN CAMBIO DI PASSO SULLA PROGETTAZIONE



editoriale



IL CONTRIBUTO DEL CNEL ALLE ISTITUZIONI

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

I contenuti di questo notiziario mostrano bene la qualità e varietà dei contributi che il CNEL con i suoi uffici ha offerto anche in questo periodo difficile alle istituzioni e al dibattito pubblico.

Qui vorrei sottolineare in particolare alcune aree di attività da tempo avviate e che vogliamo continuare e rafforzare.

1) Anzitutto abbiamo dedicato grande attenzione ai temi europei che hanno acquistato crescente e diretta importanza anche per il nostro paese a seguito delle storiche decisioni della Unione Europea. Queste hanno stanziato risorse senza precedenti, con impegno comune, per il sostegno e per il rilancio dei paesi colpiti dalla pandemia, a cominciare dall'Italia che è il primo beneficiario di queste risorse. Il CNEL ha da tempo sostenuto la necessità che l'Unione Europea superasse le posizioni tradizionali esclusivamente improntate alla austerità e desse un segnale forte per mostrare concretamente la solidarietà verso gli stati membri di fronte alle difficoltà comuni. Ora le risorse sono state deliberate e vanno utilizzate bene.

Esse devono essere impiegate con coerenza e tempestività per riformare e rilanciare il Paese nell'ambito di un grande piano di sviluppo che è necessario per rendere l'Italia più competitiva e più in grado di affrontare le sfide economiche e sociali del futuro. Il CNEL ha dato nella sua audizione parlamentare alcune importanti indicazioni anche di metodo che sono oggi più che mai valide. Occorre un coinvolgimento effettivo delle parti sociali sia nella definizione delle priorità e dei progetti per l'uso delle risorse europee sia nella fase di verifica e di attuazione degli stessi, come richiesto anche dal CESE.

SOMMARIO

- 5** **Lavoro: "Rinnovare il patto generazionale"**
- 7** **Garantire la sostenibilità del debito pubblico**
L'audizione del Presidente del CNEL alle Commissioni congiunte Bilancio di Senato e Camera dei Deputati
- 19** **Lavoro su piattaforme digitali, la logistica rafforza le tutele**
- 25** **Il rapporto tra procedimento disciplinare, civile e penale secondo il D.lgs. 165/2001**
Il caso dei dipendenti del Comune di Sanremo
- 30** **Oltre 10.000 accordi aziendali di produttività in vigore**
Gli ultimi aggiornamenti del ministero del lavoro
- 31** **Saliti a 939 i CCNL vigenti depositati al CNEL**
I nuovi dati dell'archivio Nazionale
- 37** **Semplificare le procedure per accedere agli ammortizzatori sociali sociali**
L'audizione del presidente Treu e del consigliere Faioli sulle risoluzioni Serracchiani e Zangrillo
- 38** **La contrattazione integrativa nel settore pubblico:**
Evidenze dal monitoraggio ARAN
- 43** **Istituito il Team di Analisi Comportamentale Italia (TAC)**
- 47** **Salario minimo: la proposta della Commissione Europea**
L'accesso dei lavoratori della UE condizioni minime salariali è ritenuto essenziale per favorire una ripresa economica
- 48** **Le principali novità normative e istituzionali**

PARITÀ DI GENERE E GIOVANI: LE PRIORITÀ PER RIPARTIRE



continua da pag. 3

Inoltre per non disperdere le risorse è necessario selezionare pochi progetti strategici per lo sviluppo sostenibile del Paese coerenti con le indicazioni dell'Unione Europea. Per rendere concrete le scelte progettuali occorrerà dettagliare le modalità per la loro implementazione e indicare tempi e costi dei vari interventi guardando alle migliori esperienze di altri paesi. Infine il CNEL ritiene che per sostenere tutte queste scelte e renderne consapevole la opinione pubblica, sia essenziale dare grande pubblicità ai progetti di utilizzo del *Next Generation EU*, delle fasi implementative e degli stadi di avanzamento, anche coinvolgendo le organizzazioni della società civile nella valutazione di impatto dei vari interventi. Nel documento più recente (5 novembre) la Commissione III ha riba-

dato la necessità di dedicare maggiori risorse ai settori più toccati dalla pandemia al fine di promuovere una crescita pienamente sostenibile dal punto di vista ambientale e sociale. Solo una crescita così concepita può avere la meglio sul senso di insicurezza e di disorientamento dei cittadini aggravato dalla crisi e raggiungere gli obiettivi di redistribuzione e solidarietà che devono ispirare l'uso di tutte le risorse europee nel piano di rilancio del nostro Paese.

2. L'impegno del CNEL per ottimizzare l'impiego delle risorse europee

In coerenza con queste indicazioni il Consiglio si è attivato per dare i propri contributi affinché le scelte future delle nostre istituzioni, Governo e Parlamento *in primis*, possano ottimizzare l'impiego delle risorse europee.

A tal fine abbiamo coinvolto da tempo le associazioni presenti al CNEL e molti esperti per analizzare l'impatto della crisi pandemica sui vari settori economici, per verificarne le reazioni e valutare le risposte più praticabili e più utili alla ripresa. Questi *stress test*, come li abbiamo chiamati, hanno fornito materiali preziosi per affrontare le conseguenze della pandemia e proporre il superamento. I primi risultati per tre settori, logistica e trasporti, turismo e agricoltura, sono già stati approvati dal Consiglio e saranno pubblicati nel prossimo Notiziario, insieme ai risultati di altri due gruppi di lavoro, tuttora in corso, che riguardano il settore sanitario e quello della educazione e formazione. Da questi *stress test* intendiamo trarre indicazioni anche per avanzare alle istituzioni competenti

È necessario dedicare maggiori risorse ai settori più toccati dalla pandemia

continua da pag. 4

ti proposte specifiche e progetti utili a indirizzare gli interventi di utilizzazione del *Next Generation Eu*.

3. Le due aree critiche

Siamo consapevoli della importanza di un impegno prioritario delle politiche pubbliche per sostenere la occupazione, in questo periodo e in vista del dopo Covid. Per questo il CNEL ha concentrato le proprie riflessioni in due aree particolarmente critiche, la promozione della parità di genere anzitutto nelle opportunità di lavoro, e il contrasto alla disoccupazione giovanile. Sul primo aspetto il documento pubblicato su questo notiziario contiene analisi e proposte di grande respiro che abbiamo trasmesso alla presidenza della Camera dei deputati per farne oggetto di un dibattito pubblico. Sul lavoro dei giovani abbiamo avviato un ampio dibattito ancora in corso e di cui daremo conto nel prossimo notiziario, concentrandolo sulle varie misure del sistema di transizione fra scuola e lavoro. In Italia queste misure sono particolarmente carenti, ma, come mostrano le migliori esperienze europee esse sono fondamentali per facilitare l'accesso dei giovani al lavoro. A questo fine intendiamo inoltre avviare un gruppo di lavoro per promuovere azioni capaci di fornire esperienze di lavoro durante il periodo di istruzione e percorsi di formazione continua durante gli anni di impegno lavorativo.

Carenti
le misure
del sistema
di transizione
fra scuola
e lavoro

4. La riforma fiscale

I problemi del fisco e della riforma fiscale sono stati anche in passato all'attenzione del CNEL, che qualche anno fa ne ha fatto oggetto di un importante contributo da parte di una commissione presieduta dal prof. Uckmar. Questi temi sono ancora oggi al centro del dibattito pubblico e sono indicati nei programmi del governo. Per questo abbiamo ritenuto di riprenderli in considerazione avvalendoci della collaborazione dei maggiori esperti dell'argomento riuniti in un gruppo di riflessione coordinato dai prof. Franco Gallo e Vieri Ceriani. Il gruppo esaminerà le questioni principali di questa materia anche nelle loro implicazioni di prospettiva, con i tempi necessari, pur senza trascurare gli aspetti più specifici che emergeranno dalle vicende parlamentari e di governo. Dei lavori del Gruppo daremo informazione ai Consiglieri cui chiederemo di seguire e analizzare il loro svolgimento.

Tiziano Treu
Presidente del Cnel

LAVORO: "RINNOVARE IL PATTO GENERAZIONALE"

Al CNEL un webinar ha fatto il punto della situazione

"Una delle sfide del tempo presente e per il futuro è di superare distanze e incomprensioni fra giovani e anziani per ricostruire un patto fra le due generazioni che è stato incrinato da politiche sbagliate e per permettere a entrambe di contribuire al benessere comune e a uno sviluppo umano. Gli anziani vanno sostenuti nelle loro fragilità, drammaticamente mostrate dall'emergenza sanitaria, con una sanità e un *welfare* a loro misura. Lo ha detto il presidente del CNEL Tiziano Treu, alla presentazione del volume *"La popolazione anziana e il lavoro: un futuro da costruire"* (edizioni Il Mulino), realizzato grazie alla collaborazione tra 50&Più Associazione e Fondazione Leonardo, a cura di Marco Trabucchi, Gabriele Sampaolo, Anna Maria Melloni. "Vanno valorizzati per quello che possono dare alla comunità sia nella cura delle nuove generazioni, giovani e bambini, sia nel lavoro dove possono essere ancora attivi e utili. Per questo serve un'occupazione che permetta la espressione di tutte le loro potenzialità ed esperienze, compresa la trasmissione di valori e competenze ai giovani", ha aggiunto. L'emergenza Coronavirus ha fatto cadere alcu-

ne "certezze" sino ad ora considerate inattaccabili, tra queste l'adagio, per il mondo del lavoro, "se mandiamo via un anziano, entra un giovane". Questo automatismo è dimostrato come non si realizzi: per i diversi autori, l'uscita dalla crisi e la ricostruzione richiederanno al contrario una grande alleanza tra i soggetti economici, che dovrà portare alla valorizzazione di ogni forma di lavoro. Sarà fondamentale una sorta di patto generazionale volto ad avere maestranze, in ogni ambito produttivo, di tutte le età per la valorizzazione delle conoscenze acquisite e maturate sia dai più anziani sia dai più giovani. Nel caso del lavoratore più anziano, l'esperienza, la pazienza e la capacità di relazione saranno un *plus* fondamentale e necessario. Il volume, inoltre, ha osservato come il rapporto tra il lavoro che cambia e il progressivo invecchiamento della popolazione vada visto attraverso tre prospettive: gli aspetti sociologici e psicologici, quelli tecnico-organizzativi e quelli relativi alle politiche e al ruolo delle associazioni: tutti aspetti che incidono in maniera particolare sulla situazione dei lavoratori anziani in Italia.

PERCHÈ LA NADEF È IMPORTANTE

La Nota di aggiornamento al DEF (NADEF) viene presentata alle Camere entro il 27 settembre di ogni anno per aggiornare le previsioni economiche e di finanza pubblica del DEF in relazione alla maggiore disponibilità di dati ed informazioni sull'andamento del quadro macroeconomico e di finanza pubblica. Il documento, inoltre, contiene l'aggiornamento degli obiettivi programmatici, che tiene conto anche delle eventuali osservazioni formulate dalle istituzioni UE.

I PARERI DEL CNEL

Il parere è un atto emanato dal CNEL in attuazione alle disposizioni dell'art. 99 Costituzione e dagli art. 10 e 11 della Legge 936/1986 con cui il Consiglio si esprime su richiesta di ciascuna Camera, del Governo, delle Regioni e delle Province o partecipa all'elaborazione della legislazione economica e sociale.

SERVE UN CAMBIO DI PASSO SULLA PROGETTAZIONE

Il parere del CNEL sulla NADEF 2020



Larissa Venturi
Cnel

Il 12 ottobre è stato depositato in Parlamento il parere CNEL contenente l'esame della Nota di aggiornamento al DEF 2020, predisposto ai sensi della legge 30 dicembre 1986, n. 936, art. 10, lett. b). Il parere contiene una disamina del quadro in cui si colloca la Nota di aggiornamento al DEF 2020, a partire dalla sintesi dei punti salienti dell'accordo raggiunto dal Consiglio europeo, con la strutturazione del "pacchetto" di proposte

che si associa al Quadro finanziario pluriennale 2021-2027.

La NADEF apporta un aggiornamento del contesto macroeconomico definito dal Governo in aprile, quando sono state presentate solo le prime due sezioni del DEF (schema del Programma di stabilità e Analisi e tendenze della finanza pubblica), successivamente ridefinito con il Programma Nazionale di Riforma in conformità con i contenuti delle proposte delle Raccomandazioni 2020 da parte della Commissione europea e dopo la messa in campo delle misure economiche più urgenti di riapertura delle attività produttive. Con la NADEF il Governo rivede le stime programmatiche, recepisce le raccomandazioni approvate dal Consiglio

dell'Unione europea e anticipa le linee direttrici della legge di bilancio. In questo particolare anno, la Nota tiene conto dell'esigenza di continuare ad attivare misure con impatto immediato e, contemporaneamente, assorbire l'impatto dell'epidemia su un lungo arco temporale, ponendo le basi per l'utilizzo della strumentazione prevista dal *Recovery Fund* con riforme orientate a incidere in modo strutturale sul sistema Paese.

Con l'approvazione del PNR 2020 il Governo si è impegnato a adottare un piano per la ripresa coerente con le strategie UE in tema di transizione digitale ed ecologica, in un'ottica di integrazione dei fondi già attivati, di quelli del Next Generation EU (NGEU) e del Quadro

Finanziario Pluriennale (QFP) 2021-2027 nonché delle ulteriori risorse che saranno messe a disposizione per mitigare gli effetti della crisi. Entro il 15 ottobre la normativa UE prevede che siano trasmessi alla Commissione le linee principali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con le priorità e i primi progetti finalizzati all'attivazione del piano Next Generation, unitamente al Documento programmatico di bilancio. Prima di tale data si colloca la presentazione della NADEF, nella quale il Governo illustra le modalità con cui il PNRR e i connessi investimenti si inseriscono nella programmazione triennale di bilancio.

Il quadro previsionale fornito dalla NADEF tiene conto del fatto che la portata effettiva della crisi rimane ancora difficile da valutare e che sulle prospettive gravano le incertezze legate all'evoluzione dell'epidemia. Per avere un quadro chiaro sulle grandezze coinvolte, il CNEL, sulla base della previsione contenuta all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, lettere a), b) e d), ha formalmente consultato tre istituti di analisi congiunturale e previsionale, ai quali è stata richiesta una valutazione dello scenario macroeconomico e un aggiornamento del quadro previsionale per il 2021 attraverso un esercizio di consenso svolto sulle elaborazioni ottenute dai rispettivi modelli econometrici utilizzati. Sono stati illustrati lo scenario internazionale, il

Il quadro previsionale fornito dalla NADEF tiene conto del fatto che la portata effettiva della crisi rimane ancora difficile da valutare

quadro interno di finanza pubblica, le scelte operate nella politica di bilancio in risposta allo *shock*, gli andamenti del mercato del lavoro. Su quest'ultimo aspetto, in particolare, si è messo in evidenza come la stima della BCE faccia riferimento a un tasso medio europeo di disoccupazione che raggiunge il 9,5%, per restare su livelli molto elevati anche oltre il 2021 e collocarsi su un valore intorno all'8,8% nel 2022. Si tratterebbe di una platea di disoccupati che raggiungerebbe nell'anno in corso la cifra di 16 milioni di persone nell'area euro (20 milioni includendo i Paesi dell'Unione che non hanno adottato la moneta unica).

Per l'Italia i dati mostrano un secondo trimestre 2020 particolarmente critico, con una tendenza negativa per il lavoro dipendente accentuata sia sotto il profilo congiunturale che tendenziale. A livello congiunturale la diminuzione dell'occupazio-

GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ DEL DEBITO PUBBLICO

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

La riforma fiscale "non può" circoscriversi alla modifica della progressività dell'Irpef, tema su cui si incentra l'attuale dibattito, ma dovrebbe finalmente affrontare la questione della base imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, attualmente di fatto concentrata sui redditi da lavoro dipendente e da pensione".

È quanto ha affermato il presidente del CNEL Tiziano Treu in audizione alla Camera dei Deputati sulla Nota di aggiornamento al Def (NADEF). "Anche a parità di gettito - si sottolinea - un intervento governativo che trascurasse il tema della distribu-

zione del carico fiscale, lasciandolo inalterato nel suo complesso, avrebbe fallito il principale obiettivo di equità". La possibile riforma fiscale deve pertanto essere ispirata a criteri di maggiore giustizia sociale, dovrà essere redistributiva a favore dei redditi medio-bassi e prevedere un

alleggerimento del cuneo fiscale per le imprese, anche consentendo una redistribuzione dei finanziamenti 'a pioggia'. È necessario "un netto cambio di passo rispetto al passato riguardo la capacità di progettazione, di implementazione e di spesa da parte della pubblica amministrazione". È quanto scrive il CNEL nella memoria depositata nelle Commissioni Bilancio di Camera e Senato in merito alla NADEF sottolineando che "tale cambio di passo appare la condizione per l'utilizzo pieno dei fondi NGEU e per il dispiegarsi dei relativi effetti moltiplicatori.





zione dipendente è risultata pari al 2,1%, mentre con riferimento alle "posizioni lavorative" il calo è del 3,9%, con 35.000 posizioni in meno nell'industria in senso stretto, 7.000 in meno nelle costruzioni e ben 462.000 in meno nei servizi. Accentuata appare anche la diminuzione a livello tendenziale sia in termini di occupati (-3,4%) che di posizioni lavorative (-4%). Nel lavoro indipendente si sono registrati 101 mila occupati in meno rispetto al trimestre precedente e ben 219 mila in meno su base annua. La rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT, comprendente le forme di lavoro autonomo e dipendente, certifica che nel secondo trimestre 2020 "l'occupazione stimata al netto degli effetti stagionali è pari a 22 milioni 760 mila persone", con un calo accentuato del numero di occupati in termini tendenziali (-3,6%, -841 mila) e congiunturali (-2,0%, -470 mila). Con riferimento ai dati destagionalizzati, il tasso di occupazione 15-64 anni, che aveva raggiunto i livelli massimi nel secondo e nel terzo trimestre del 2019, si attesta al 57,6%, vale a dire

il valore più basso dopo il 57,5% del quarto trimestre 2016. Il risultato negativo del tasso di occupazione (che nel trimestre considerato scende dell'1,2% in termini congiunturali e dell'1,9% in tendenziale) non risulta equamente distribuito in tutte le fasce di età, ma registra *performances* significativamente peggiori fra le coorti più giovani (rispettivamente, -2,2% e -3,2% nella fascia di età 15-34 anni) rispetto alle classi di età più mature (fra le quali spicca il saldo negativo dello 0,3% congiunturale e dello 0,8% tendenziale fra gli over 50): è confermato che i giovani pagano il prezzo maggiore della crisi, a causa delle tipologie occupazionali prevalenti più esposte all'incerto andamento dell'economia. Sempre nel medesimo trimestre si registra un calo del tasso di disoccupazione pari all'8,3%, congiunturale (-0,9%) e tendenziale (-2,0%), stante la contestuale crescita degli inattivi nella fascia 15-64 anni, il cui tasso raggiunge il 37% (variazione congiunturale di +2% e tendenziale di +3,6%). Le classi di età più giovani e i rapporti caratterizzati da preca-

rietà scontano le perdite maggiori in termini di occupazione e di uscita dal circuito occupazionale attivo. Nel secondo trimestre 2020, oltre un quarto delle nuove posizioni lavorative a tempo determinato non hanno superato i 30 giorni di durata (il 3,8% si limitava a un solo giorno di lavoro), il 39,3% hanno previsto una durata da due a sei mesi e solo lo 0,5% si riferiva a durate superiori all'anno. Le attivazioni di contratti fino a una settimana sono diminuite di 17 punti in confronto allo stesso trimestre dell'anno precedente, e in generale i rapporti brevi o brevissimi hanno scontato da soli la metà della riduzione di tutti i rapporti a termine registrata rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Rispetto al fenomeno del *labor hoarding* tipico delle fasi di recessione, che consiste in una risposta ritardata del mercato del lavoro all'inversione del ciclo dell'economia reale (con la produttività che tende a cadere più del PIL nelle fasi di inizio delle recessioni e viceversa quando si inverte il ciclo), il mercato del lavoro italiano nella prima metà del 2020 non si è conforma-

I giovani
pagano
il prezzo
maggiore
della crisi

to completamente a questa regolarità. A fronte di una flessione del PIL dell'11,7 % le ULA sarebbero diminuite dell'11,2%, con una riduzione della produttività di appena lo 0,5%. Le risultanze dell'indagine sulle forze lavoro danno una rappresentazione opposta, con un calo di lavoratori contenuto all'1,5% e una caduta di oltre il 10% della produttività.

La differenza è riconducibile all'estensione della CIG e al blocco dei licenziamenti. Gli obiettivi del Governo, di conservazione dei livelli occupazionali e di alleggerimento del costo del lavoro per le imprese, sembrerebbero essere stati conseguiti: la differenza fra la riduzione delle ULA e del volume degli occupati è stata massima e la contrazione del numero di occupati è rimasta al di sotto di quanto osservato nel 2012-13, nonostante le dimensioni molto più ampie della caduta del PIL.

Un punto delicato riguarda l'occupazione autonoma, che evidenzia ripercussioni particolarmente profonde in confronto con le precedenti recessioni; nel I semestre 2020

la contrazione è stata superiore al 15%, circa 6 punti in più di quanto osservato per i lavoratori dipendenti, un'evidenza che non si riscontra nel 2009 né nel 2013. Il secondo aspetto che merita riflessione riguarda i processi di ristrutturazione che potrebbero portare a perdite permanenti di occupati nei comparti che appaiono più esposti (terziario). L'analisi per settori mostra come il commercio abbia registrato la riduzione massima di occupazione (quasi il 21% nell'anno) e una contestuale crescita della produttività del 3%; le attività professionali mostrano una discesa dell'occupazione di gran lunga superiore a quella del valore aggiunto, determinando una crescita della produttività superiore al 6%. Se questi andamenti si mostrassero permanenti, l'aumento di efficienza e il recupero delle dinamiche della produttività potrebbero comportare costi sociali elevati. Per quanto riguarda la caduta delle ore lavorate nell'industria e servizi di mercato (-26,5 per cento nel secondo trimestre in confronto

al quarto del 2019), la NADEF rileva come essa sia risultata superiore a quella del valore aggiunto (-20,4%), ma anche come grazie alle misure adottate il numero di occupati abbia recuperato parte del terreno perso già nel terzo trimestre.

Nel quadro dedicato al breve termine, la Nota sottolinea come gli interventi rivolti negli ultimi mesi a sostenere i lavoratori e i settori produttivi più colpiti dalla crisi collegata, si aggirino su un importo complessivo di 100 miliardi in termini di impatto sull'indebitamento netto della PA nel 2020 (oltre il 6% del PIL).

Nel medio e lungo termine si conta sul Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, che sarà presentato dal Governo successivamente alla finalizzazione in seno alle istituzioni europee dell'accordo sul programma *Next Generation Eu*.

Alla Nota di aggiornamento viene allegato un Rapporto sui risultati conseguiti in materia di misure di contrasto all'evasione fiscale e contributiva, predisposto sulla base della "Relazione sull'Economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva". Nello specifico, per quanto riguarda l'evasione contributiva, a seguito dell'integrazione in un'unica Agenzia dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, il Governo punta a razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, attraverso l'uniformità nell'applicazio-

Reddito di cittadinanza e mercato del lavoro

L'aggiornamento dell'Anpal

L'ANPAL ha recentemente diffuso un aggiornamento al 31-10-2020 dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza rientrati nel mondo del lavoro in seguito alla stipula del Patto per il Lavoro (PPL). Su un totale di 1.369.779 beneficiari soggetti al PPL, sono 352.068 coloro che risultano aver sottoscritto almeno un contratto di lavoro (25,7%), dei quali 192.851 hanno un contratto ancora attivo alla data del 31-10. Con riferimento alla tipologia di contratto, nel 65% dei casi si tratta di rapporto a tempo determinato e nel 15,4% di rapporto a tempo indeterminato. Nel novero dei rapporti a termine prevalgono quelli di durata fino a 6 mesi (69,8%), seguiti da quelli di durata compresa fra 7 e 12 mesi (20,9%) e da quelli superiori a 2 mesi (9,3%). Quanto ai settori produttivi, le attività non professionali del commercio, servizi, ricettività e ristorazione hanno assorbito complessivamente poco meno di un terzo dell'offerta.



ne delle normative e nei comportamenti ispettivi e con la condivisione dei dati, nonché attraverso una programmazione degli accertamenti che tiene conto delle specificità del tessuto economico sociale a livello locale, dei settori di attività e delle aree geografiche più esposte al rischio. Dalla rilevazione 2019 sull'azione ispettiva svolta dall'INL, emergono 142.385 aziende ispezionate (oggetto di 159.805 verifiche), 356.145 lavoratori irregolari accertati (erano 162.932 i lavoratori risultati irregolari nel 2018), dei quali 41.544 completamente in nero. Per l'anno 2019 emergono contributi previdenziali e premi assicurativi recuperati per un importo di 1,2 mld, a fronte di un recupero di 1,4 mld registrato nel 2018. Grazie all'attività preventiva di vigilanza documentale, nel 2019 sono state accertate irregolarità contributive pari a 182,5 milioni di euro.

Le indicazioni del CNEL

Nel parere, il CNEL ritiene

che il quadro tendenziale su cui si inserirà la manovra 2021 sia improntato a un giudizio ottimistico sulle previsioni e sul futuro allentamento delle misure restrittive. La discesa del rapporto debito/PIL, prevista dal Governo per gli anni successivi al 2021 fino al 154,1% nel 2023, non sarebbe sufficiente secondo il CNEL a soddisfare la regola della riduzione del debito.

Il CNEL segnala che "nel 2021 l'impatto sulla crescita sarà dovuto prevalentemente alle misure contenute nella legge di bilancio (0,6 % del PIL con sostegno della ripresa mediante la spinta fiscale in *deficit*), mentre l'impatto dei finanziamenti NGEU si limiterebbe allo 0,3%, poiché i fondi saranno disponibili a partire dal secondo semestre o, più probabilmente, al primo del 2022. "La manovra per il 2021 dovrebbe pesare 40 mld, parte in disavanzo e parte coperta da fondi NGEU: (...) il punto centrale è quindi come finanziare le misure previste per il prossi-

mo anno, dal momento che (...) le misure per il sostegno all'occupazione e ai redditi dei lavoratori, il taglio del cuneo fiscale sul lavoro dipendente e il taglio contributivo al Sud assorbono pressoché tutte le risorse disponibili".

Il CNEL avverte che le risorse recuperabili dalla revisione di sussidi dannosi per l'ambiente, da inserire in una più ampia futura riforma fiscale, non sono quantificate nell'entità, e che gli incrementi di gettito derivanti dalla *compliance* e dall'uso di strumenti elettronici di pagamento, costituiscono entrate fiscali da verificare *ex post* o provenienti dalla maggiore crescita che sarebbe generata da un programma di investimenti che si deve avviare. Gli ambiti principali della manovra sono indicati in significative risorse per il sostegno all'occupazione e ai redditi dei lavoratori, con particolare riferimento al 2021. Si prevede inoltre di finanziare il taglio del cuneo fiscale sul lavoro dipendente e il taglio con-

tributivo al Sud (già introdotto dal decreto agosto per la seconda metà del 2020) e si prospetta una riforma fiscale, da introdursi con legge delega collegata, che secondo il CNEL non può circoscriversi alla modifica della progressività dell'IRPEF, ma dovrebbe affrontare la questione della base imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, attualmente di fatto concentrata sui redditi da lavoro dipendente e da pensione.

Il CNEL sottolinea come tutto il quadro programmatico esposto nella NADEF, come pure l'accesso alle ulteriori risorse europee come il SURE, non menzionate dalla Nota, presuppongano come condizione un imprescindibile cambio di passo riguardo la capacità di progettazione, di implementazione e di spesa da parte della pubblica amministrazione, affinché siano possibili l'utilizzo pieno ed effettivo dei fondi NGEU nonché il dispiegarsi dei relativi effetti moltiplicatori.



L'assemblea del CNEL del 1 ottobre scorso nel corso della quale è stato discusso il documento sulla NADEF 2020



OCCUPAZIONE FEMMINILE: il contributo del Forum per le Pari opportunità di genere per l'utilizzo delle risorse NGEU

La crisi epocale che stiamo attraversando sta facendo emergere gli effetti di vuoti strutturali e di ritardi accumulati da tempo

Larissa Venturi
Cnel

Il CNEL ha da più di un anno accolto un'istanza delle Parti sociali, delle categorie produttive e del mondo istituzionale emersa durante i cicli di audizioni in materia di parità di genere organizzate dalla Commissione istruttoria II - politiche sociali. È stato costituito un organismo permanente (*Forum*) che promuova il dibattito e l'elaborazione di proposte emergenti dalle sollecitazioni delle parti sociali, fornendo supporto alle istruttorie finalizzate alle iniziative, anche di natura legislativa, necessarie ad assicurare una effettiva applicazione del principio

di uguaglianza sancito dalla Carta costituzionale.

La crisi epocale che stiamo attraversando sta facendo emergere gli effetti di vuoti strutturali e di ritardi accumulati da tempo. Se i dati quantitativi mostrano che la caduta dell'occupazione non è stata drammatica come quella del PIL, grazie al massiccio ricorso alle varie tipologie di ammortizzatori, la diminuzione dell'occupazione si è tuttavia concentrata nel lavoro autonomo e in quello dipendente a tempo determinato (-13%), dove la componente femminile è elevata. La dinamica degli inattivi durante l'epidemia ha evidenziato che la curva delle donne si mantiene sempre sotto quella degli uomini, mentre il quadro recessivo ha colpito drammaticamente settori (servizi) dove la presenza fem-

minile è da sempre molto marcata. Là dove le differenze in termini di genere sembrano ridotte, ciò è avvenuto a seguito della forte penalizzazione dell'occupazione maschile nei settori più esposti al ciclo, piuttosto che alla crescita del lavoro delle donne.

Occorre tener conto del mutamento strutturale dell'economia in atto da anni: mentre i settori ad alta intensità di lavoro maschile (edilizia, industria in senso stretto) non hanno mai recuperato le perdite subite per la grande crisi del 2009, prosegue senza sosta il processo di terziarizzazione, dove la componente femminile ha un ruolo centrale. Inoltre, anche nei comparti tradizionalmente femminili (sanità e amministrazione pubblica) si registra un numero di occupati sensibilmente in-



Una riunione del Forum delle pari opportunità del CNEL (foto d'archivio pre-Covid)

feriore rispetto ai principali *partner* europei. Ad esempio, nello strategico settore della ricerca la componente femminile è riguardevole, ma la quota occupazionale è particolarmente bassa (in Italia meno della metà di Francia e Germania). A questi elementi, che si aggiungono alle note criticità esistenti nella ripartizione dei carichi familiari, nei modelli di organizzazione del lavoro e nei percorsi di carriera, va sommata la nota questione dell'elevato tasso di occupazione irregolare¹: nei settori ad elevato tasso di irregolarità è molto marcata la presenza femminile. La distribuzione delle occupate per categorie professionali mostra che la segregazione di genere si è andata accentuando nel tempo, con indicatori stabili fra il 2004 e il 2008 e in crescita sistematica dal 2009 al 2019, mostrando che la concentrazione del lavoro femminile in comparti come attività domestiche, ricreative e culturali (88% di donne), formazione (79%), servizi di istruzione, sanitarie e alle famiglie (65%) si è rafforzata. Secondo l'ISTAT, infine, il segmento di forza lavoro non utilizzata (disoccupati + forze lavoro potenziali),

che ammonta a 5,5 milioni di individui, è formato per il 53% da donne.

La descrizione del quadro sinteticamente sopra riportato ha spinto il *Forum* a delineare un Manifesto, un vero e proprio pacchetto di interventi specifici sui quali si chiede di concentrare l'utilizzo dei futuri strumenti di *Next generation EU*, raggruppandoli sulle maggiori criticità: scarsa disponibilità di servizi per la prima infanzia, soprattutto nel Mezzogiorno, insufficienza di investimenti in politiche di conciliazione vita-lavoro e rigidità delle scelte di organizzazione del lavoro delle imprese.

Va infatti segnalato che "(...) l'aumento della propensione a rivolgersi all'asilo nido continua a dipendere drammaticamente dalla diffusione ampia e consolidata delle strutture e dal reddito familiare: la percentuale di famiglie che frequentano il nido sale dal 13% per il quintile più povero al 31% per il quintile delle famiglie più ricche (...)".² La grave crisi demografica in atto nel Paese, che rappresenta il fattore di contesto in cui si evolve il divario di genere e in cui deve declinarsi il relativo riassorbimento, rende necessario

intervenire per ripristinare gli equilibri tra le generazioni, nonché un piano di intervento sulle condizioni di disparità femminile nel lavoro. Una variabile strategica appare l'istruzione, la quale tuttavia accresce la probabilità di occupazione e riduce le differenze di genere solo in un contesto evoluto, caratterizzato da maggiore domanda di lavoro e da effettive possibilità di conciliazione vita-lavoro (infatti nel Mezzogiorno le differenze di genere restano forti anche quando le donne sono molto istruite).

Urge un intervento che agisca sul differenziale previdenziale attraverso l'implementazione di misure che contrastino l'esistente distorsione di genere, riducendo i requisiti contributivi per anticipare il ritiro pensionistico delle donne con figli, correggendo gli effetti dovuti all'aggancio delle prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione del lavoratore all'ammontare della retribuzione, identificando correttivi alla disciplina del riscatto dei periodi contributivi (che risente del calcolo dell'importo da versare basato sulla durata della vita media, più lunga per le donne) e infine correggendo il meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità rispetto alla logica del sistema contributivo.

L'impegno prioritario deve essere quello di portare più donne nel mercato del lavoro, alla luce del confronto europeo che evidenzia come il divario retributivo tra i generi risulti in costante miglioramento (per una maggiore crescita della retribuzione oraria mediana delle donne rispetto a quella maschile), ma come il minor divario retributivo coesista con un tasso di inattività elevatissimo e un

La segregazione di genere si è andata accentuando nel tempo ed è in crescita sistematica dal 2009 al 2019

tasso di occupazione che pone l'Italia al penultimo posto in Europa.

Il CNEL rimarca come tale intento non possa realizzarsi a discapito della qualità, attraverso cioè una crescita delle occupazioni a bassa retribuzione e/o un aumento incontrollato del *part time* involontario. La crisi non può essere l'occasione per irrigidire la già esistente dualità del mercato del mercato rispetto al genere, con due diverse configurazioni: diverse entità quantitative, diverse forme contrattuali, diversi livelli di stabilità, differenti settori economici e, al loro interno, diversi ruoli, professioni e qualifiche.

Il CNEL sottolinea come nelle Raccomandazioni del Consiglio dell'UE sul PNR 2019 Italia si indicavano come insufficienti *"gli investimenti nei servizi di assistenza e nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro"* e le politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata, e come mancasse ancora *"una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro"*. Proprio a partire dalla constatazione dell'Unione, attraverso il Forum il CNEL sollecita il superamento di una politica fatta di interventi *spot* e l'attivazione di una vera e propria *"strategia nazionale per le pari opportunità"* che ruoti attorno a tre assi (lavoro, *welfare* e servizi, conoscenza) sui quali far convergere le risorse di *Next Generation Eu*.

Data l'importanza dell'estensione dei servizi a tempo pieno nelle scuole e di quelli per l'assistenza e cura domiciliare, il CNEL propone interventi mirati

Il Forum del CNEL sollecita l'attivazione di una vera e propria "strategia nazionale per le pari opportunità"

sul numero di asili nido sul territorio, sul tempo nella scuola primaria (tempo pieno e servizi mensa di qualità e sostenibili), sulle infrastrutture territoriali socioassistenziali, in particolare per anziani e disabili. Per accrescere l'occupazione si chiede supporto all'imprenditoria femminile e soprattutto creazione di lavoro attraverso investimenti pubblici e un vero piano di assunzioni nei servizi pubblici, in particolare rafforzando i servizi di *welfare* e di cura. L'attivazione di un *"piano di occupazione pubblica"* consentirebbe di compensare l'elevatissimo *turn over* previsto nei prossimi anni e di qualificare le reti pubbliche.

In merito al sostegno alle imprese, occorre rafforzare gli incentivi per l'imprenditoria e per l'occupazione femminile, soprattutto nei settori di punta, nel *green*, in agricoltura, nel turismo e nella cultura, anche mediante un Fondo dedicato alle imprese femminili nell'ambito del Fondo di Garanzia istituito dal Ministero per lo sviluppo economico. La messa a punto di una strategia richiede interventi di sistema, fra i quali appaiono centrali: l'e-

stensione dei congedi parentali, prevedendone una copertura retributiva almeno pari al 50%, innalzando il congedo obbligatorio per il padre e computando tutti i periodi di congedo (maternità, parentali e di assistenza) ai fini del calcolo dei premi di produttività e di copertura contributiva; il condizionamento degli interventi e dei sostegni al lavoro qualificato, rivedendo la pletora di sussidi esistenti. Altra questione nodale è quella relativa all'organizzazione del lavoro, ai tempi e alle modalità della prestazione lavorativa. Attraverso lo strumento della contrattazione collettiva nazionale (ma anche aziendale e territoriale) vanno identificati strumenti condivisi di conciliazione vita-lavoro, a partire dalla regolazione contrattuale del lavoro agile, in modo da neutralizzarne gli aspetti critici e valorizzarne le potenzialità in termini di buona flessibilità. Si tratta di una sfida di frontiera, perché è in ballo il nostro modello di vita e di benessere individuale e collettivo. Una strumentazione di monitoraggio della presenza femminile nei contesti lavorativi (es. rapporto sulla situazione del personale, bilancio di genere a livello di amministrazioni centrali e locali) esiste già e va davvero applicata.

Note

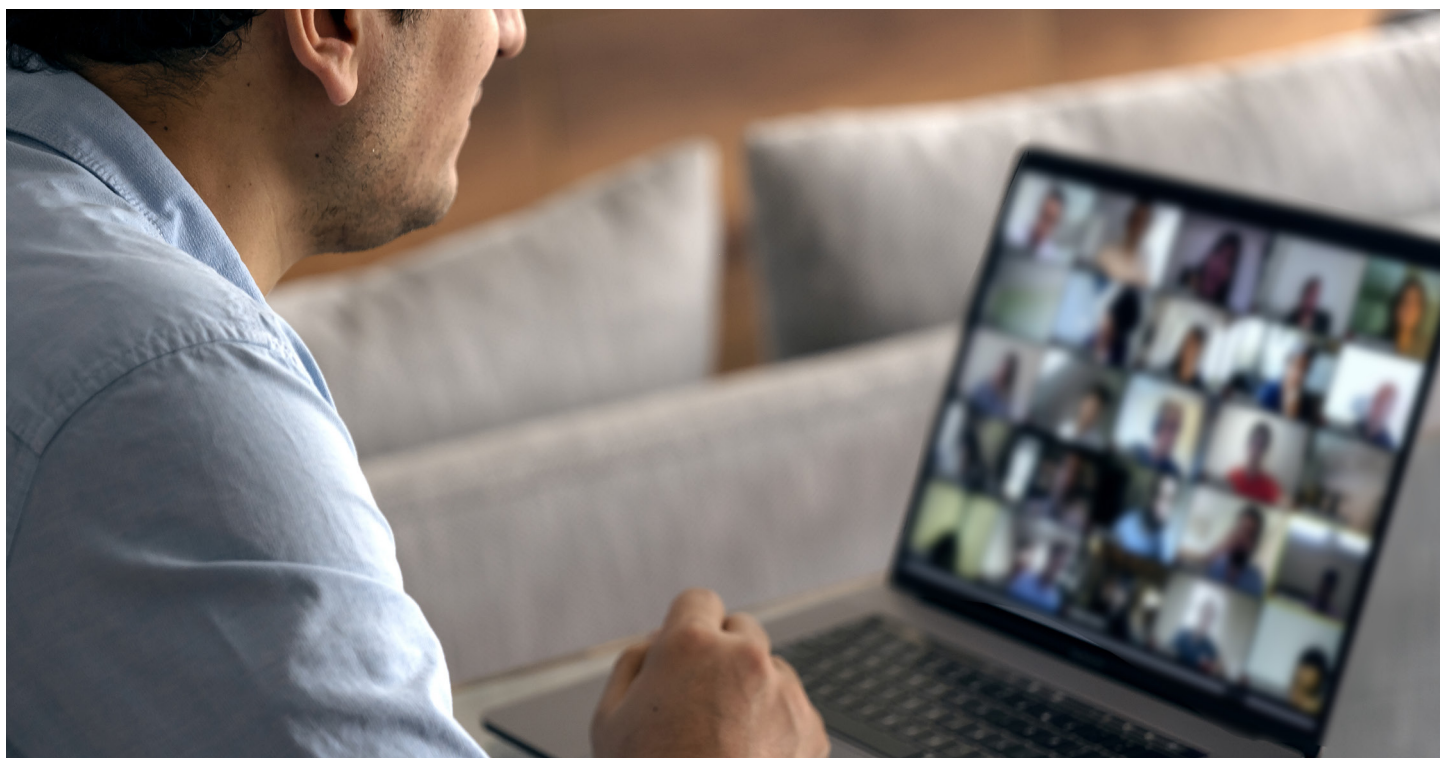
1. Circa il 13%, secondo l'ISTAT, dell'occupazione totale, con marcate differenze fra settori: 13,9% nei servizi, il 17% nell'alberghiero e nei pubblici esercizi, il 23,8% nelle attività ricreative e più del 58% nel lavoro domestico.

2. CNEL, Next generation EU per le pari opportunità di genere, osservazioni e proposte, 30 settembre 2020, p. 7.

Fracassi: il Governo accolga il documento del CNEL

"Malgrado i progressi finora compiuti, soprattutto in materia di lavoro e partecipazione al mondo produttivo, sono ancora riscontrabili profonde differenze e disuguaglianze di genere. La perdurante distanza tra i generi, misurabile sul piano quantitativo e riguardante molteplici dimensioni culturali, rappresenta ancora un rilevante fattore critico il cui superamento non è più procrastinabile. Il superamento di questa distanza così marcata deve essere ricompreso nell'Agenda di ogni livello istituzionale". Ad affermarlo è Gianna Fracassi, vicepresidente del CNEL, nell'illustrare i punti salienti del documento "Next generation EU per uguali opportunità" curato dal Forum permanente delle pari opportunità del CNEL e approvato nell'ultima seduta dell'Assemblea.





L'ACCORDO QUADRO DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE SULLA DIGITALIZZAZIONE

I contenuti del documento internazionale

L'accordo si rivolge a lavoratori e datori di lavoro del settore pubblico e privato di tutte le attività economiche

Il 22 giugno scorso le parti sociali europee (*BusinessEurope*, *SME united*, CEEP e ETUC-Confederazione Europea dei Sindacati) hanno sottoscritto un accordo sulla trasformazione digitale del lavoro¹ applicabile a tutta l'UE/SEE (Spazio Economico Europeo). L'accordo si rivolge a lavoratori e datori di lavoro del settore pubblico e privato di tutte le attività economiche, con particolare riguardo a quelle che utilizzano piattaforme *on-line* per l'organizzazione del lavoro.²

Partendo dal presupposto che la transizione verso la digitalizzazione debba avvenire in modo consensuale "attraverso un'in-

tegrazione riuscita delle tecnologie digitali sul posto di lavoro", prevenendo e riducendo al minimo i rischi sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, le parti sociali hanno tentato di definire i vari passaggi di un "processo dinamico circolare", concordato e gestito congiuntamente dai datori di lavoro e dai lavoratori attraverso le loro rappresentanze, in grado di garantire il raggiungimento dell'obiettivo. A tal fine, è importante prendere in considerazione tutti gli ambiti nei quali l'introduzione delle nuove tecnologie può far sentire le sue ricadute, vale a dire: contenuti del lavoro e competenze; condizioni

di lavoro (termini dell'impiego, equilibrio lavoro e vita privata); ambiente di lavoro, salute e sicurezza; relazioni di lavoro; organizzazione del lavoro.

Il processo di condivisione delle scelte organizzative investe quindi una molteplicità di fattori, lavorativi e sociali, spesso concomitanti, fra i quali assumono particolare rilievo le competenze digitali e la garanzia dell'occupazione, le modalità di connessione e disconnessione, l'intelligenza artificiale (IA) e la garanzia del principio del controllo umano, il rispetto della dignità umana e la sorveglianza. Ritourneremo più avanti su questi fattori, esaminando le azioni

specifiche che vengono proposte per ciascuno di esso.

Vediamo ora come si articolano le varie fasi del "processo", da attuare congiuntamente. Vi è, innanzitutto, una prima fase di esplorazione, preparazione e supporto che consiste nell' "esplorare, sensibilizzare e creare la giusta base di supporto e il giusto clima di fiducia per poter discutere apertamente le opportunità e le sfide/rischi della digitalizzazione, il loro impatto sul posto di lavoro", identificando le possibili azioni e soluzioni.

Segue poi la fase della mappatura, valutazione e analisi, nella quale si provvede ad esaminare "le aree tematiche in termini di benefici e opportunità (come il successo dell'integrazione della tecnologia digitale può portare benefici ai lavoratori e all'impresa) e in termini di sfide/rischi". Anche questo passaggio dovrà servire a identificare possibili misure e azioni.

La terza fase prevede una "panoramica congiunta della situazione" ai fini dell'adozione di "strategie per la trasformazione digitale". Entro i limiti che la formulazione (forse migliorabile) del documento consente di comprendere, questo passaggio dovrebbe avere lo scopo di consentire una "comprensione di base delle opportunità e delle sfide/rischi, dei diversi elementi e delle loro interrelazioni" concordando "strategie digitali che stabiliscano gli obiettivi per l'impresa che va avanti".

La quarta fase concerne l'adozione di "appropriate

misure/azioni" che dovranno essere incentrate sui seguenti criteri: possibilità di testare/pilotare le soluzioni previste; definizione delle priorità; attuazione in fasi temporali sequenziali; definizione di ruolo e responsabilità della dirigenza, dei lavoratori e dei loro rappresentanti; risorse; misure di accompagnamento.

Infine, la quinta fase di monitoraggio, apprendimento e valutazione è quella in cui "si giunge ad una valutazione congiunta dell'efficacia delle azioni e si discute se siano necessarie ulteriori analisi, sensibilizzazione, sostegno o azioni".

Il documento delle parti sociali europee prosegue quindi con una particolareggiata analisi dei fattori lavorativi e sociali - già ricordati in precedenza - che sono alla base del "processo" condiviso fra datori di lavoro e lavoratori.

Competenze digitali e garanzia di occupazione

Per quanto riguarda il primo fattore ("Competenze digitali e garanzia di occupazione"), le misure da prendere in considerazione andranno modulate tenendo conto delle seguenti indicazioni³:

- impegno di entrambe le parti a formare o riqualificare per affrontare le sfide digitali dell'impresa;
- accesso alla formazione e sue modalità, in linea con le diverse relazioni industriali nazionali e le pratiche di formazione e tenendo conto della diversità della forza lavoro, come ad esempio fondi per la formazione/fondi

Un aspetto chiave nel contesto della trasformazione digitale è la formazione dei lavoratori

lavoro che è direttamente collegata alla trasformazione digitale dell'impresa, la formazione è pagata dal datore di lavoro o in linea con il contratto collettivo o con la prassi nazionale. Questa formazione può essere interna o esterna alla sede di servizio e si svolge ad un orario concordato e appropriato sia per il datore di lavoro che per il lavoratore e, ove possibile, durante l'orario di lavoro. Se la formazione si svolge al di fuori dell'orario di lavoro, deve essere previsto un adeguato compenso;

- attenzione particolare alla qualità e all'efficacia della formazione: ciò significa fornire l'accesso a una formazione pertinente che risponda alle identificate esigenze formative del datore di lavoro e del lavoratore. Un aspetto chiave di questo nel contesto della trasformazione digitale è la formazione dei lavoratori, per aiutarli a fare il miglior uso possibile delle tecnologie digitali che vengono introdotte;
- formazione che fornisca competenze in grado di sostenere la mobilità tra i settori e all'interno di essi;
- convalida della formazione interna o esterna;
- soluzioni che combinino una riduzione dell'orario di lavoro con la formazione, in circostanze ben definite.

Modalità di connessione e disconnessione

Per quanto riguarda il secondo fattore ("Modalità di connessione e disconnessione"), le parti sociali europee suggeriscono di prendere in considerazione le seguenti indicazioni (vedi nota n. 3):

settoriali, *account* di apprendistato, piani di sviluppo delle competenze, *voucher*. Le disposizioni in materia di formazione devono indicare chiaramente le condizioni di partecipazione, anche in termini di durata, aspetti finanziari e impegno dei lavoratori;

- nel caso in cui un datore di lavoro chieda a un lavoratore di partecipare a una formazione legata al

- misure di formazione e di sensibilizzazione;

- rispetto delle regole dell'orario di lavoro e delle regole del telelavoro e del lavoro mobile;

- misure adeguate a garantire il rispetto delle norme;

- fornitura di orientamenti e informazioni per i datori di lavoro e i lavoratori su come rispettare le norme sull'orario di lavoro e le regole sul telelavoro e sul lavoro mobile, comprese le modalità di utilizzo degli strumenti digitali, ad esempio la posta elettronica, compresi i rischi di essere eccessivamente connessi, in particolare per la salute e la sicurezza;

- chiarezza sulle politiche e/o sulle regole concordate sull'uso degli strumenti digitali per scopi privati durante l'orario di lavoro;

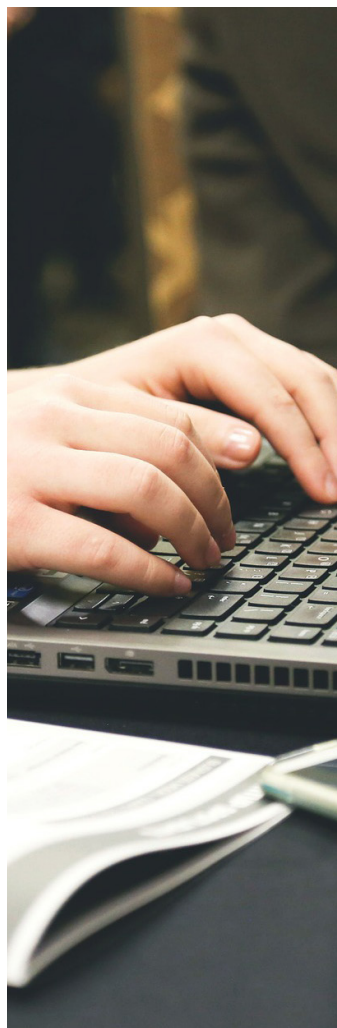
- impegno del *management* per creare una cultura che eviti contatti fuori orario;

- organizzazione del lavoro e carico di lavoro, compreso il numero di dipendenti, sono aspetti chiave che devono essere identificati e valutati congiuntamente;

- raggiungimento degli obiettivi organizzativi senza richiedere un collegamento fuori orario. Nel pieno rispetto della legislazione sull'orario di lavoro e delle disposizioni sull'orario di lavoro contenute nei contratti collettivi e negli accordi contrattuali, per ogni ulteriore contatto fuori orario da parte dei datori di lavoro, il lavoratore non è obbligato ad essere contattabile;

- adeguato compenso per ogni straordinario lavorato;

- procedure di allerta e supporto in una cultura



"no-blame", che non incolpi o danneggi i lavoratori per non essere contattabili;

- scambi regolari tra dirigenti e lavoratori e/o loro rappresentanti sul carico di lavoro e sui processi di lavoro;

- procedure di allarme e di sostegno.

- prevenzione dell'isolamento sul posto di lavoro.

Intelligenza artificiale (IA) e garanzia del principio del controllo umano

Con riguardo al terzo fattore ("Intelligenza artificiale (IA) e garanzia del principio del controllo umano"), le misure da prendere in considerazione includono (vedi nota n. 3):

- dispiegamento di sistemi di intelligenza artificiale secondo i seguenti principi:

- seguire il principio del controllo umano,
- intraprendere una valutazione del rischio che includa le opportunità di migliorare la sicurezza e prevenire i danni, ad esempio per l'integrità fisica della persona, la sicurezza psicologica, il *bias* di conferma o l'affaticamento cognitivo,
- garantire che i lavoratori e i gruppi siano liberi da pregiudizi e discriminazioni ingiusti, essere trasparente e spiegabile con una supervisione efficace. Il grado di esplicabilità dipende dal contesto, dalla gravità e dalle conseguenze. Dovranno essere effettuati dei controlli per evitare un *output* di IA errato;

- in situazioni in cui i sistemi di intelligenza artificiale sono utilizzati nelle procedure di risorse umane (come l'assunzione, la valutazione, la promozione e il licenziamento, l'analisi delle prestazioni) la trasparenza deve essere salvaguardata attraverso la fornitura di informazioni. Inoltre, il lavoratore interessato può presentare una richiesta di intervento umano e/o contestare la decisione insieme alla verifica dei risultati dell'IA;

- i sistemi di IA devono essere progettati e gestiti in conformità con la legge esistente, compreso il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation), garantire la *privacy* e la dignità del lavoratore.

Infine, con riguardo all'ultimo fattore ("Rispetto della dignità umana e sor-

veglianza"), le parti sociali europee raccomandano di prendere in considerazione le seguenti misure (vedi nota n. 3):

- consentire ai rappresentanti dei lavoratori di affrontare le questioni relative ai dati, al consenso, alla protezione della *privacy* e alla sorveglianza;
- collegare sempre la raccolta dei dati a uno scopo concreto e trasparente. I dati non dovrebbero essere raccolti o memorizzati semplicemente perché è possibile o per un eventuale futuro scopo indefinito;
- fornire ai rappresentanti dei lavoratori strutture e strumenti (digitali), ad esempio bacheche digitali, per adempiere ai loro doveri nell'era digitale.

Note

1. European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf). Ai fini della presente disamina è stata utilizzata una traduzione non ufficiale a cura dell'Ufficio IV del CNEL.

2. Per meglio inquadrare i contenuti e le finalità del documento, le parti firmatarie forniscono la seguente definizione di organizzazione del lavoro: "L'organizzazione del lavoro è la distribuzione e il coordinamento dei compiti lavorativi e dell'autorità in un'organizzazione. L'organizzazione del lavoro è il modo in cui i compiti sono distribuiti tra gli individui di un'organizzazione e il modo in cui questi sono poi coordinati per realizzare il prodotto o servizio finale. L'organizzazione del lavoro o la struttura vi dice chi fa cosa, in team o meno, e chi è responsabile di cosa."

3. Per l'elencazione delle misure suggerite, a fronte della loro articolazione e complessità si è ritenuto opportuno attenersi il più fedelmente possibile al testo dell'accordo.



IL CODICE UNICO DEI CCNL

L'impegno congiunto di istituzioni e parti sociali per una nuova 'carta di identità' dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Marco Biagiotti
Cnel

La trasformazione in norma di legge della proposta a suo tempo presentata dal CNEL sull'adozione di un codice unico di identificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro rappresenta un concreto passo in avanti nell'azione di contrasto alla proliferazione incontrollata di accordi sindacali nei diversi settori del lavoro privato. Gli aggiornamenti forniti dai report periodici dell'Archivio nazionale CNEL dei contratti collettivi di lavoro descrivono una situazione caratterizzata da una crescente frammentazione e dispersione contrattuale², con conseguente moltiplicazione di soggetti rappresentativi firmatari di accordi nazionali riferibili a interi settori produttivi, quando non addirittura - casi, invero, sempre meno

sporadici - trasversali a più settori.

Esaminiamo, innanzitutto, il dettato letterale della nuova norma introdotta dall'art. 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 (convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120):

"Codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro

1. Nelle comunicazioni obbligatorie previste dalle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e nelle trasmissioni mensili di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro

è indicato mediante un codice alfanumerico, unico per tutte le amministrazioni interessate. Tale codice viene attribuito dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936. La composizione del codice è definita secondo criteri stabiliti dal CNEL d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Istituto nazionale di previdenza sociale."

Atteso che la disposizione si riferisce agli accordi collettivi sottoscritti nei settori produttivi del lavoro privato, è di tutta evidenza che l'assegnazione di un unico codice identificativo a ciascuno dei numerosi contratti collettivi nazionali di lavoro esistenti non

rappresenta una questione di mero formalismo amministrativo. Ne deriva, ad esempio, che i codici-contratto che l'INPS (su richiesta delle partecipazioni firmatarie) attribuisce agli accordi collettivi nazionali ai fini della definizione dei minimi retributivi di contribuzione³ e della raccolta delle informazioni retributive e contributive sui lavoratori presso le aziende attraverso i modelli Uniemens⁴ andranno uniformati ai codici utilizzati dalla banca dati del CNEL e definiti dalle parti sociali (cioè, dai soggetti rappresentativi che sottoscrivono i contratti nazionali in nome e per conto delle imprese e dei lavoratori). Nello stesso modo andranno uniformati i codici-contratto utilizzati dai datori di lavoro per le comunicazioni obbligatorie da inviare al Ministero del lavoro⁵.

La nuova norma non afferma in modo esplicito che i codici-contratto INPS dovranno essere sostituiti da quelli CNEL, tuttavia affida al CNEL il compito di definire i criteri di composizione dei nuovi codici alfanumerici d'intesa con INPS e Ministero.

Sembra plausibile, quindi, che i nuovi codici potranno assumere come base di riferimento gli attuali codici alfanumerici CNEL, sviluppati nel tempo seguendo uno schema classificatorio articolato in settori e sottosettori contrattuali che identificano - con l'avallo delle parti sociali - l'intero universo dei CCNL esistenti rispetto al comparto produttivo di appartenenza. Peralto, l'obbligo di deposito



presso l'Archivio CNEL dei contratti collettivi di lavoro (non solo nazionali), sancito dall'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 nei confronti delle parti firmatarie, garantisce la progressiva implementazione e il *continuum* storico di una banca dati che potrebbe, d'ora in poi, essere istituzionalmente considerata sorgente, anche in virtù del suo notevole grado di profondità ed estensione.

In ogni caso, il tenore della nuova disposizione sembra evidenziare la volontà del legislatore di favorire la collaborazione interistituzionale fra almeno tre delle principali amministrazioni pubbliche a vario titolo coinvolte nelle procedure di classificazione degli accordi collettivi di lavoro. Non c'è dubbio che, in tale direzione, un ruolo di apripista lo abbia svolto la feconda e ormai collaudata cooperazione CNEL-INPS per la messa a sistema delle informazioni contenute nelle rispettive banche dati e che, in due anni di lavoro, ha permesso di eliminare duplicazioni, ricostruire successioni contrattuali, allineare settori di classificazione prima disomogenei e, soprattutto, individuare in

modo univoco il testo contrattuale corrispondente ad ogni singolo codice adottato delle due amministrazioni. Al riguardo, giova ricordare che con una recentissima disposizione l'INPS⁶ ha disposto che per le nuove trasmissioni periodiche di aggiornamento dell'Allegato tecnico Uniemens l'elenco dei contratti collettivi a cui fare riferimento contenga "per ogni <CodiceContratto> attualmente assegnato dall'Inps, anche il corrispondente 'macro-settore' e 'codice' associati al contratto nell'archivio nazionale detenuto dal CNEL". L'Istituto ha chiarito che ciò contribuirà a "identificare con maggior esattezza il contratto collettivo depositato presso il citato archivio codificato su Uniemens" e ad "analizzare i dati sui contratti anche in base alla classificazione degli stessi in seno al medesimo archivio".⁷ Tale innovazione, peraltro, valorizza ancor più la necessità che la banca dati CNEL possa contare su un flusso di alimentazione strutturato in base a criteri di trasmissione dei CCNL che assicurino tempestività e uniformità di procedure. Appare pertanto auspicabile l'avvio in tempi rapidi

Nell'istituzione del Codice unico dei contratti ha giocato un ruolo fondamentale la feconda e ormai collaudata cooperazione CNEL-INPS

della prevista⁸ piattaforma telematica che le parti sociali dovranno utilizzare per trasmettere all'Archivio CNEL il testo univoco del CCNL condiviso da tutte le organizzazioni firmatarie e, nello stesso tempo, comunicare attraverso un'apposita scheda informativa gli elementi utili all'identificazione e alla classificazione dell'accordo, superando le altre modalità attualmente in uso. In definitiva, sono stati gettati i presupposti operativi per il successivo passaggio da realizzare con l'adozione del codice unico, vale a dire la creazione di una vera e propria carta di identità per ciascuno dei contratti collettivi nazionali di lavoro classificati nel *repository* istituzionale pubblico (trasparente e accessibile alla pubblica consultazione) definito dall'art. 17 della L. 936/86. Lo sforzo che attende CNEL, INPS e, ora, anche Ministero del lavoro è dunque quello di operare in stretta sinergia per elaborare i criteri di identificazione di ciascun 'prodotto' negoziale di livello nazionale, da consegnare agli operatori del mercato del lavoro come strumento in grado di facilitarne - per qualunque finalità - le successive interfacce con le strutture pubbliche. Se però il quadro in cui si colloca la disposizione in esame è quello (e non potrebbe essere altrimenti) di una semplificazione di processo finalizzata al miglioramento della qualità del servizio pubblico erogato, l'iniziativa congiunta che CNEL, INPS e Ministero si accingono ad avviare sotto l'egida del dettato

letterale dell'art 16-*quater* presuppone - ad avviso di chi scrive - l'inevitabile coinvolgimento di almeno un altro fondamentale attore istituzionale presente nella 'filiera' gestionale dei complessi risvolti retributivi, fiscali e contributivi legati ai contenuti della contrattazione collettiva nazionale di settore.

Ci riferiamo, in particolare, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, da tempo impegnato ad affinare gli strumenti di indagine sulla verifica del rispetto delle clausole contrattuali per la fruizione di benefici normativi e contributivi legati alla contrattazione collettiva, previsti da norme di legge. Vale la pena di richiamare, al riguardo, il contenuto della recente circolare n. 2 del 28 luglio 2020, con cui l'Agenzia ispettiva ha elaborato una duplice lista di istituti contrattuali a contenuto normativo da sottoporre a verifica di congruità in ordine al presupposto sancito dall'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81⁹. In tale contesto, INL ha evidenziato come la eventuale deroga/integrazione di istituti contrattuali sia riservata in via esclusiva, per alcune materie, ai contratti collettivi cosiddetti "*leader*" stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per altre materie, invece, INL ammette la possibilità di deroga/integrazione anche da parte di qualsiasi contratto collettivo "a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori", ferma

LAVORO SU PIATTAFORME DIGITALI, LA LOGISTICA RAFFORZA LE TUTELE

Sottoscritto un protocollo attuativo dell'art. 47-bis e segg. D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Il 2 novembre scorso le parti firmatarie del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione¹ hanno sottoscritto un protocollo attuativo dell'art. 47-bis e segg. D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81², concernente le prestazioni lavorative e il trattamento economico-normativo dei lavoratori che svolgono attività di consegna di beni in ambito urbano tramite piattaforme digitali.³ Nello stesso settore, peraltro, era stata raggiunta sin dal 18 luglio 2018 un'intesa finalizzata a disciplinare lo svolgimento dell'attività dei lavoratori che svolgono consegne a domicilio, ma le modifiche legislative successivamente introdotte nel testo del citato D.lgs. n. 81/2015⁴ hanno reso necessario aggiornare il precedente accordo. L'art. 47-*quater* del decreto 81, introdotto nel 2019, ha infatti previsto che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In tal senso, l'accordo del 2 novembre - fra le altre cose

- recepisce le definizioni di "piattaforma digitale" e di "lavoratore" contenute nell'art. 47-bis. A tutti i lavoratori destinatari vengono estese le tutele già previste dall'accordo del 18 luglio 2018. Viene inoltre previsto il divieto di retribuzione a cottimo e il diritto alle libertà sindacali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

1. Si tratta di: AITE; AITI; ASSO-ESPRESSI; ASSOLOGISTICA; ASSOTIR; CLAAI; CNA FITA; CONFARTIGIANATO TRASPORTI; CONFTRASPORTO; FAI; FEDERLOGISTICA; FEDERTRASLOCHI; UNITAI; FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE; CONFETRA; FEDESPEDI; FEDIT; FIAP; FISI; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; SNA CASARTIGIANI; TRASPORTO UNITO FIAP; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL. L'accordo è consultabile sul sito del CNEL con il seguente percorso: www.cnel.it > archivio contratti > contrattazione nazionale > ricerca contratti > settore trasporti > categoria I100 Logistica Trasporto merci e Spedizione.

2. "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

3. L'art. 47-bis, comma 1, li definisce come "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285".

4. Articoli da 47-bis a 47-octies introdotti dal decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

restando la valutazione comparativa di equivalenza rispetto agli *standard* definiti nei CCNL leader per le stesse materie. Senza volersi addentrare nella complessa problematica che la ricordata circolare INL sottende in ordine alla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni firmatarie degli accordi di contrattazione nazionale, sembra - a nostro avviso - naturale che l'Agenzia possa fornire, in termini di collaborazione interistituzionale, il proprio contributo in *progress* a una definizione anche comparativa dei criteri di classificazione dei CCNL, premessa indispensabile per operare in un quadro di riferimento certo ed univoco del panorama contrattuale esistente nei vari settori produttivi, specie in quelli caratterizzati da confini poco marcati.

A scanso di equivoci, va chiarito che il codice unico per la classificazione dei CCNL non potrà essere utilizzato come indicatore del loro grado di rappresentatività, la cui misurazione richiede che vengano effettivamente attuati i protocolli interconfederali già esistenti. Peraltro, la lotta al *dumping* contrattuale (fenomeno di cui nessuno dubita, ma di cui al momento non si conoscono esattamente portata ed estensione) si fonda innanzitutto sull'esistenza di un servizio pubblico di deposito e codificazione dei contratti collettivi affidabile e trasparente che, proprio per le caratteristiche richieste, non può che ricadere nell'ambito diretto di attività delle pubbliche istituzioni. Qui è inte-



Il codice unico per la classificazione dei CCNL non potrà essere utilizzato come indicatore del loro grado di rappresentatività

ressante osservare come l'art. 16-*quater* disegni, in modo organico, il profilo di un inedito rapporto di integrazione gestionale tra istituzioni e parti sociali, che proprio nell'esercizio della contrattazione collettiva trovano il terreno elettivo della propria funzione di rappresentanza. Da questo punto di vista, il fatto che INPS e Ministero siano chiamati ad avviare una sorta di cabina di regia permanente con il CNEL, ossia con l'organismo che rappresenta la sede istituzionale delle 'libere' (ex art. 39 Cost.) associazioni firmatarie degli accordi collettivi, esprime una visione nuova e auspicabilmente vincente di un tema complesso ed estremamente dinamico come quello delle classificazioni contrattuali: una visione orientata alla concretezza e alla messa in comune delle esperienze operative già maturate nei rispettivi ambiti; in altre parole, una visione impostata sul metodo della ricerca condivisa di soluzioni reali ai problemi posti dal ruolo di snodo (sempre più) cruciale che la contrattazione collettiva ha ormai assunto negli equilibri sociali e nello sviluppo economico del Paese.

Note

1. Atto Senato n. 1232: "Codice unico dei contratti collettivi di lavoro", depositato il 5 aprile 2019.
2. Secondo i dati dell'11° Report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL, pubblicato il 1° agosto scorso e aggiornato al 30 giugno, risultano attualmente depositati presso il CNEL 935 contratti collettivi nazionali vigenti (il totale comprende anche un certo numero di accordi afferenti al settore pubblico e di altri accordi economici collettivi o relativi

a lavoratori parasubordinati, al netto dei quali il totale dei CCNL vigenti ammonta a 861) suddivisi in 14 "macrosettori" e 96 "settori" di contrattazione.

3. Art. 1, c. 1, decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338 (convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389): "La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo."

4. Ai sensi dell'art. 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 (convertito, con modificazioni, dalla L. 24 novembre 2003, n. 326).

5. Ai sensi di quanto previsto nell'art. 6 del d.lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

6. Messaggio n. 3743 del 16 ottobre 2020.

7. Come precisato dall'INPS nel citato Messaggio del 16 ottobre, si tratta di uno *step* intermedio in attesa dell'adeguamento delle procedure informatiche necessarie a dare piena attuazione al dettato dell'art. 16-*quater* del decreto-legge 76/2020 e del conseguente "passaggio all'utilizzo su Uniemens del codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL".

8. La previsione è contenuta nel Protocollo CNEL-Parti Sociali dell'8-3-2018 sulle modalità di deposito dei contratti collettivi di lavoro, sottoscritto dalle principali associazioni datoriali e sindacali rappresentate nel Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

9. Si tratta della norma che recita: "Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

IL PROGETTO COLBAR-EUROPE

Un programma per il miglioramento delle relazioni sindacali e del dialogo sociale nella UE



Nell'aprile del 2019 la Commissione Europea promuoveva e finanziava un programma, denominato ColBar-Europe, per il miglioramento delle relazioni sindacali e del dialogo sociale. Data la cronica assenza, in quasi tutti gli Stati membri dell'Unione Europea, di una banca dati che raccogliesse in maniera sistematica le informazioni circa i risultati della negoziazione sindacale, l'interesse di tale progetto è stato da subito rivolto alla contrattazione collettiva. Una delle finalità dell'iniziativa è sicuramente la possibilità estesa per tutti gli operatori (lavoratori dipendenti, datori di lavoro, ricercatori) di poter condividere, attraverso la pubblicazione *on-line*, un database degli accordi sindacali europei allo scopo di consentire un più facile accesso alle norme contrattuali che disciplinano il mercato del lavoro; ma forse l'aspettativa più ambiziosa risiede (attraverso un confronto tra i diversi modelli di contrattazione esistenti) nell'ipotesi di pervenire ad una sorta di standardizzazione che superi le difficoltà di parificazione tra contratti di lavoro esistenti nei diversi Paesi

europei; ciò a vantaggio di una maggiore mobilità (professionale e geografica) tra gli Stati membri, come contributo positivo alla crescita dei livelli occupazionali e a favore di una maggiore integrazione politica nell'Unione Europea. Nell'ambito di tale percorso di ricerca ci si è avvalsi, quale punto di partenza, della piattaforma della Fondazione Wageindicator la cui opera di reperimento dei contratti collettivi di lavoro, svolta d'intesa con l'Università di Amsterdam e già iniziata nel 2014, rappresentava indubbiamente una delle più significative e ampie raccolte di atti negoziali disponibili in Europa. Con la finalità di rendere inoltre possibile un'analisi comparativa tra gli istituti disciplinati negli accordi sindacali vigenti nei diversi Paesi è stato quindi adottato un sistema di codifica per argomenti ricorrendo ad un applicativo (già in uso presso la Fondazione olandese) la cui struttura, articolata secondo una serie di moduli a questionario consente l'agevole confronto e approfondimento delle numerose tematiche contrattuali. Con l'avvio del progetto ColBar l'area di indagine

dello studio è stata successivamente ampliata ai 28 Paesi membri dell'Unione Europea facendo registrare, tra i partecipanti al programma di ricerca, anche l'adesione da parte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Tale collaborazione appare coerentemente in linea con gli obiettivi definiti nel progetto europeo soprattutto in considerazione del fatto che presso il CNEL, fin dai primi anni '90, è stato implementato, ed è tuttora in costante aggiornamento, uno strumento di consultazione e di ricerca per voci tematiche dei documenti contrattuali depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro. Tale dispositivo denominato Analisi Avanzate si caratterizza anch'esso quale strumento di analisi e confronto tra i diversi istituti contrattuali mediante il ricorso ad un *software* interattivo che, indicizzando in un sommario digitale le diverse tematiche negoziali, ne consente un immediato recupero ai fini di una facile e immediata analisi comparativa. Il contributo del CNEL alla ricognizione del progetto ColBar-Europe è illustrato nelle tavole di seguito

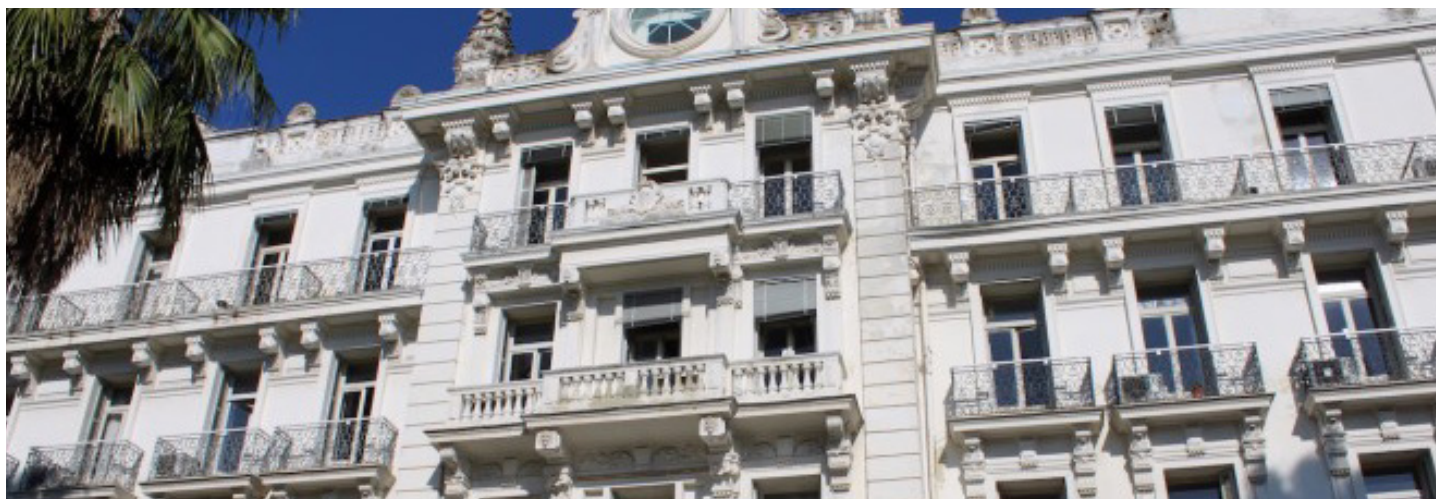
pubblicate. Tale prospetto riassuntivo è costituito da un campione di 88 CCNL selezionati rispettando i richiesti requisiti di idoneità alla classificazione per argomenti; in particolare la loro individuazione ha dovuto tener conto, quando possibile, della cosiddetta rappresentatività delle sigle sindacali firmatarie, dell'attualità (ovvero della vigenza) degli accordi disponibili e infine del requisito, imprescindibile, che il testo dell'accordo fosse nella sua redazione integrale ovvero disponibile nella cosiddetta tipologia "testo unico"; soprattutto in quest'ultimo caso, dato il recente moltiplicarsi di accordi di rinnovo nella forma di verbale di accordo (ovvero contenente la disciplina delle sole materie rinnovate e/o integrate) ha portato ad escludere dal database CBAs italiano molti contratti nazionali che altrimenti, data la loro significatività (storica e numerica) sarebbero stati, di diritto, inclusi nella selezione.

Raffaella Ambroso
Gerardo Cedrone
Cnel

Denominazione CCNL	Data Stipula	Codice INPS	Codice Ateco 1
AGRICOLTURA: Operai e Florovivaisti	19/06/2018	-	agricoltura, silvicoltura e pesca
AGRICOLTURA: Cooperative e Consorzi Agricoli	03/08/2016	012	agricoltura, silvicoltura e pesca
AGRICOLTURA: Impiegati	23/02/2017	010	agricoltura, silvicoltura e pesca
AGRICOLTURA: Aziende in conto terzi	10/05/2018	-	agricoltura, silvicoltura e pesca
CONSORZI di Bonifica: Operai e Impiegati	28/09/2016	049	agricoltura, silvicoltura e pesca
ENERGIA E PETROLIO	25/01/2017	356	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata - attività manifatturiere - estrazione di minerali da cave e miniere - trasporto e magazzino
METALMECCANICA: Industrie	26/11/2016	113	attività manifatturiere
TABACCO: (Lavorazione del)	08/05/2017	154	attività manifatturiere
PESCA MARITTIMA: Industrie	19/03/2019	130	agricoltura, silvicoltura e pesca
PESCA MARITTIMA: Cooperative	20/02/2017	364	agricoltura, silvicoltura e pesca
CEMENTO, CALCE, GESSO: Industrie	20/06/2016	032	attività manifatturiere
LEGNO, ARREDAMENTO: P.M.I. - CONFIMI IMPRESA	29/11/2013	-	attività manifatturiere
AREA COMUNICAZIONE - Imprese Artigiane	27/02/2018	180	servizi di informazione e comunicazione
CARTARIE E CARTOTECNICHE: Industrie	30/11/2016	028	attività manifatturiere
GIORNALISTI: testate periodiche a diffusione locale, no profit, on line	24/05/2018	-	-
CINEMA AUDIOVISIVI: Industrie	09/07/2019	-	servizi di informazione e comunicazione
ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI	15/06/2016	038	servizi di informazione e comunicazione
PRODUZIONE CULTURALE E SPETTACOLO: Cooperative e Imprese Sociali	06/11/2014	-	attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
DISCOGRAFICI - VIDEOFONOGRAFICI	27/10/2014	-	servizi di informazione e comunicazione
COMMERCIO E SERVIZI	30/07/2019	-	commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
COMMERCIO: Cooperative di Consumo	22/12/2011	043	commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
VIAGGI E TURISMO (FIAVET)	24/07/2019	-	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO	08/02/2018	483	-
AGENTI DI COMMERCIO: Artigiane	10/12/2014	-	-
FARMACIE MUNICIPALIZZATE	22/07/2013	-	commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
FIORI (IMPORT-EXPORT)	22/06/2016	184	commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
PROPRIETARI FABBRICATI (Dipendenti)	12/11/2012	-	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
STUDI Professionali	17/04/2015	178	attività professionali, scientifiche e tecniche

Denominazione CCNL	Data Stipula	Codice INPS	Codice Ateco 1
VIGILANZA	08/04/2013	-	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI (ASSICUREZZA CONFESERCENTI)	08/04/2013	-	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE	03/07/2014	-	trasporto e magazzinaggio
AUTOSTRAD E TRAFORI (Società e Consorzi Concessionari)	29/07/2016	020	trasporto e magazzinaggio
AGENZIE MARITTIME E AEREE E MEDIATORI MARITTIMI	14/12/2017	007	trasporto e magazzinaggio
PORTUALI: Lavoratori dei Porti	15/12/2015	135	trasporto e magazzinaggio
MARITTIMI: Ormeggiatori e Barcaioi (cooperative)	29/06/2016	306	trasporto e magazzinaggio
AEREI: Trasporto Aereo (Parte Generale)	30/05/2019	366	trasporto e magazzinaggio
AEREI: Trasporto Aereo (Parte Specifica VETTORI)	17/07/2014	366	trasporto e magazzinaggio
AEREI: Trasporto Aereo (Parte Specifica HANDLERS)	11/12/2015	366	trasporto e magazzinaggio
AEREI: Trasporto Aereo (Parte Specifica VETTORI AEREI STRANIERI)	06/05/2016	366	trasporto e magazzinaggio
AEREI: Assistenza al Volo (Dirigenti ENAV SpA)	21/07/2014	-	amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
FUNIVIE TERRESTRI ED AEREE	06/06/2019	161	trasporto e magazzinaggio
NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE; Imprese Artigiane	17/06/2019	-	trasporto e magazzinaggio
TAXI	29/11/2016	-	trasporto e magazzinaggio
ASSICURAZIONI: Agenzie in gestione libera (ANAPA)	18/12/2017	008	attività finanziarie e assicurative
ASSICURAZIONI: Agenzie Generali (Dipendenti)	05/07/2018	-	attività finanziarie e assicurative
BANCARI: ABI (Quadri direttivi e aree professionali)	31/03/2015	051	attività finanziarie e assicurative
BANCARI: ABI (Dirigenti)	13/07/2015	059	attività finanziarie e assicurative
ELETTRICI	09/10/2019	-	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
GAS e ACQUA	18/05/2017	005	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
PULIZIA: Imprese	31/05/2011	119	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
PULIZIA: Igiene Urbana PRIVATE	20/06/2017	118	fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
PULIZIA: Igiene Urbana MUNICIPALIZZATE	10/07/2016	214	fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
CONI SERVIZI SpA	14/12/2016	-	attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
ENTE POSTE ITALIANE (Poste Italiane spa)	30/11/2017	-	attività finanziarie e assicurative
Comparto FUNZIONI CENTRALI	12/02/2018	-	-
AREA FUNZIONI CENTRALI: Dirigenti	09/03/2020	-	-

Denominazione CCNL	Data Stipula	Codice INPS	Codice Ateco 1
Comparto FUNZIONI LOCALI	21/05/2018	-	-
Comparto SANITA'	21/05/2018	-	-
Comparto SANITA'	11/07/2019	-	-
AREA SANITA': Dirigenti	19/12/2019	-	-
Comparto ISTRUZIONE E RICERCA	19/04/2018	-	-
AREA ISTRUZIONE E RICERCA: Dirigenti	08/07/2019	-	-
VIGILI DEL FUOCO	15/03/2018	-	-
SANITA': Dipendenti AVIS	15/05/2013	-	sanita' e assistenza sociale
Collaboratori di Enti di Ricerca privati, IRCCS E Strutture Sanitarie private (ARIS)	30/12/2015	-	-
ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI (VALDESI)	13/05/2013	-	istruzione
ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI (AGESPI)	07/05/2018	-	sanita' e assistenza sociale
SERVIZI ASSISTENZIALI: Personale ANPAS	28/09/2018	-	sanita' e assistenza sociale
SERVIZI ASSISTENZIALI: Personale MISERICORDIE	29/12/2014	-	istruzione; sanità e assistenza sociale
CROCE ROSSA ITALIANA E ALTRE REALTA' DEL TERZO SETTORE	27/05/2020	-	sanita' e assistenza sociale
SCUOLE PRIVATE (ANINSEI)	26/01/2016	143	istruzione
SCUOLE PRIVATE (Istituti Ecclesiastici - AGIDAE)	07/07/2016	145	istruzione
SCUOLE MATERNE NON STATALI	12/12/2016	144	istruzione
UNIVERSITA' PONTIFICIE	22/09/2017	363	istruzione
Collaboratori UNIVERSITA' NON STATALI	10/12/2015	-	-
GRUPPO INVITALIA	29/01/2019	-	attività professionali, scientifiche e tecniche e noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
AGENZIA DEL DEMANIO	02/08/2018	-	amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
ANAS (Ente Nazionale per le Strade)	19/12/2016	-	costruzioni
FABBRICERIE	08/01/2020	-	costruzioni
FEDERCASA	28/12/2017	-	costruzioni, attività immobiliari e noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
CONSORZI ED ENTI DI INDUSTRIALIZZAZIONE	31/10/2019	-	attività professionali, scientifiche e tecniche
CONSORZI ED ENTI DI INDUSTRIALIZZAZIONE: Dirigenti	11/11/2016	-	attività professionali, scientifiche e tecniche
FONDAZIONI (legge provinciale n. 14/2005)	30/07/2018	-	attività professionali, scientifiche e tecniche
Lavoro non subordinato e rapporti di collaborazione (DOMUS)	17/07/2018	-	-
Agenzie di Somministrazione di Lavoro (ASSOLAVORO)	15/10/2019	-	commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO	18/10/2018	341	CCNL con campo di applicazione senza riferimento a specifici settori produttivi
Area TESSILE MODA e CHIMICA CERAMICA (Artigiane)	14/12/2017	003	attività manifatturiere
AMBASCIATE E ORGAN. INTERNAZ. (Dipendenti)	30/01/2017	195	organizzazioni ed organismi extraterritoriali



Il rapporto tra procedimento disciplinare, civile e penale secondo il D.lgs. 165/2001

Il caso dei dipendenti del Comune di Sanremo

Carlo Garella

La vicenda giudiziaria che ha investito 42 dipendenti del Comune di Sanremo tra la fine del 2015 e l'inizio del 2016 ha senza dubbio destato grande interesse nell'opinione pubblica. Tutti ricorderemo certamente la scena ripetutamente circolata sui *mass media* e sulla rete *Internet* la quale riprendeva l'ex vigile del mercato annonario dell'Ente locale intento a timbrare il cartellino in abiti succinti!

In una fase storica in cui le immagini e le informazioni circolano in maniera sempre più rapida, il caso giudiziario in trattazione non ha sicuramente giovato all'immagine dei dipendenti pubblici.

Lungi dal voler operare miopi generalizzazioni figlie di una sovente esasperata eco mediatica, è però tangibile l'impatto giuridico che la vicenda dei cosiddetti "*furbetti del cartellino*" ha generato,

in quanto è noto come i lavoratori coinvolti siano stati imputati di truffa ai danni dello Stato e di falso. L'evidente gravità dei reati contestati ai dipendenti comunali ha avuto ripercussioni non soltanto nel magistero penale, bensì anche in sede civilistica: ciò, tuttavia ed invero, con delle importanti differenziazioni da compiere tra gli imputati, giacché alcuni di essi, dopo aver scelto il rito abbreviato, sono stati recentemente assolti dal GUP del Tribunale di Imperia, altri hanno patteggiato la pena ex art. 444 c.p.p. all'indomani della chiusura delle indagini preliminari (da un minimo di dieci mesi ad un massimo di un anno e sette mesi), mentre i restanti sono stati rinviati a giudizio secondo il rito ordinario e sono ad oggi in attesa del pronunciamento del medesimo Tribunale. Stante la pacifica auton-

mia del procedimento disciplinare da quello penale ai sensi dell'art. 55-ter co. 1° D.lgs. 165/01 (Testo Unico del Pubblico Impiego), assume pertanto decisiva rilevanza la tempestiva seguita dal Comune nel comminare i licenziamenti e dall'Autorità giudiziaria nel perseguire il suo naturale corso.

Più precisamente, la posizione dei singoli imputati va tenuta distinta, poiché soltanto alcuni di essi erano stati già colpiti da licenziamento disciplinare allorquando il GUP di Imperia ebbe ad assolverli: di conseguenza, soprattutto per i dipendenti licenziati si è posta l'esigenza di valutare e, se del caso, impugnare in tempo utile la sanzione espulsiva inflitta, atteso che l'iter disciplinare non venne sospeso dall'Amministrazione. Del resto, la lettera dell'art. 55-ter co. 2° T.U.P.I. stabilisce che "se

La gravità dei reati contestati ai dipendenti comunali ha avuto ripercussioni non soltanto nel magistero penale, ma anche in sede civilistica



il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale".

Ecco quindi che, ad esempio, l'ex vigile del mercato annonario della città ligure, siccome assolto con formula piena (recte "perché il fatto non sussiste")

L'ex vigile del mercato annonario della città ligure, è stato assolto con formula piena

dal GUP, ben potrebbe promuovere (ammesso che già non abbia inteso farlo) apposita istanza di riapertura del procedimento disciplinare facendo leva sulla pronuncia di assoluzione, sempreché divenuta nelle more *res judicata*.

Dalle motivazioni rese dal giudice penale può evincersi che la tesi del P.M. - secondo cui l'ex vigile era solito timbrare il cartellino in entrata in abiti succinti o delegare a ciò la moglie e la figlia - non ha trovato positivo apprezzamento, atteso che la difesa del dipendente ha dimostrato come quest'ultimo iniziasse a lavorare circa mezz'ora prima dell'effettiva presa di servizio (ore 06.00, momento a partire dal quale maturava il diritto alla retribuzione) attestata con la timbratura e, appena alzato (dunque, prima di indossare la divisa), effettuasse un giro dell'area in scooter al fine di poter segnalare con congruo anticipo alla ditta incaricata della rimozione dei veicoli in sosta la presenza di mezzi di locomozione che occupassero gli spazi riservati all'attività mercatale.

L'irrilevanza del fatto che l'ex vigile adempisse ai propri compiti in abiti borghesi o facendo timbrare il cartellino ai familiari - conclude il Tribunale - era dovuta alla prova certa della presenza in servizio del dipendente. D'altronde, lo stesso GUP, dopo aver valorizzato la circostanza per la quale gli uffici del servizio annonario (dove era collocato l'apparecchio marcatempo presso cui erano state

installate le telecamere dalla Guardia di Finanza) erano situati in ambiente confinante con l'appartamento dell'imputato, sicché era per costui sufficiente aprire la porta che separava il proprio alloggio dall'ufficio percorrendo la distanza di dieci metri circa, ha ribadito in un passaggio saliente che "...omissis...senza la collaborazione del [nome del dipendente - ndr], senza l'apertura dell'accesso al mercato, senza l'individuazione dei veicoli in sosta vietata e senza la rimozione degli stessi, senza la spunta dei banchi, senza l'effettuazione di tali attività in modo tempestivo il mercato non sarebbe potuto iniziare in orario. Da questi dati non si può prescindere...".

In conclusione, la condotta posta in essere dall'ex vigile è stata ritenuta inidonea a configurare i reati contestati dalla Procura proprio perché - si è visto - l'imputato aveva agito nel rispetto delle mansioni di competenza senza né alterare né falsamente attestare la propria presenza in servizio.

A riprova della particolare posizione che ciascuno dei dipendenti coinvolti nell'ambito dell'operazione denominata "Stachanov" ha assunto, degna di nota risulta la pronuncia emanata dal Giudice del Lavoro di Imperia, il quale era stato chiamato a decidere sul licenziamento disciplinare irrogato dal Comune di Sanremo ad altro lavoratore nel mese di febbraio 2016.

Nel caso di specie, il dipendente aveva esperito ricorso ex lege Fornero e, a seguito dell'ordinanza

di rigetto emessa nel gennaio 2017 dal Tribunale di Imperia, opposizione sulla falsariga delle argomentazioni già spese nel ricorso sommario.

Ebbene, anche all'esito della fase di opposizione, il Giudice monocratico (sent.36/2020 del 02/03/20) ha disatteso i rilievi mossi dal ricorrente, con ciò confermando i contenuti dell'ordinanza gravata e, di riflesso, la legittimità del licenziamento.

Benchè non sia dato comprendere con esattezza se il dipendente in questione abbia patteggiato la pena o sia stato assolto o, ancora, se abbia scelto il rito abbreviato ovvero quello ordinario, la pronuncia in commento è comunque meritevole di attenzione perché si sofferma su aspetti tipicamente procedurali del complesso sistema delle sanzioni disciplinari.

A tal proposito, si allude *in primis* al termine a partire dal quale l'azione disciplinare può e deve essere intrapresa.

A fronte dell'eccezione di tardività sollevata dalla difesa attorea, il Giudice dell'opposizione ha rilevato che il Comune di Sanremo aveva acquisito la totalità degli atti dell'indagine penale soltanto a seguito di istanza *ad hoc* trasmessa alla Procura della Repubblica di Imperia il 11/11/2015 e che, dunque, solo a partire da tale data, fosse in grado di conoscere in maniera approfondita i fatti obiettivamente forieri di responsabilità disciplinare. Inoltre - osserva il Giudice - dato che la contestazione era stata

notificata al lavoratore il 20/11/2015 e la sanzione espulsiva irrogata il 05/02/2016, l'esercizio dell'azione disciplinare risultava esser stato espletato nel rispetto del termine decadenziale previsto dal D.lgs. 165/01.

Al superamento dell'eccezione preliminare svolta da parte attrice è poi conseguito il rigetto nel

merito del libello difensivo, avendo il Giudice del Lavoro fondato il proprio convincimento sul raffronto costituzionalmente orientato delle fonti legislative succedutesi in materia, segnatamente il D.lgs. 165/01 e il D.lgs. 75/17.

Nel dettaglio - ed è forse questo l'aspetto di maggior interesse ai fini della presente indagine - il Tribunale ha ritenuto applicabile all'ex dipendente comunale la disciplina normativa *post* D.lgs. 75/2017, sebbene tale provvedimento sia entrato in vigore in epoca successiva all'illecito disciplinare sulla cui base il lavoratore era stato raggiunto dalla sanzione espulsiva.

Ciò in quanto l'inapplicabilità del comma 9-ter inserito dal D.lgs. 75/17 nell'art.55 D.lgs. 165/01 (c.d. dequotazione dei vizi formali del procedimento purchè non irrimediabilmente lesivi del diritto di difesa dell'incolpato) a fatti rilevanti sul piano disciplinare verificatisi prima del 22/06/2017 - a detrimento delle argomentazioni esposte dalla difesa dell'attore - non può discendere dalla norma transitoria di cui all'art.22 co. 13° D.lgs. 75/17, disposizione che differisce gli effetti di quest'ultimo decreto alla data della sua entrata in vigore.

Motivo dell'iter logico seguito dal Tribunale risiede nel fatto che il citato co.9-ter dell'art.55-bis T.U.P.I. non è norma avente portata dispositiva la cui efficacia sia sottoposta alla barriera temporale contenuta nell'art.22 co.13° D.lgs. 75/17, bensì costi-

tuisce l'enucleazione di un criterio di valutazione delle violazioni formali del procedimento disciplinare che non può ritenersi escluso dal precedente assetto normativo.

Ed anzi, qualora l'ambito di operatività del co.9-ter venisse limitato ai presunti illeciti disciplinari a decorrere dal 22/06/2017 si assisterebbe alla palese violazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art.3 Cost.: infatti, violazioni procedurali della stessa tipologia in relazione ai medesimi fatti, inidonee a comprimere il diritto di difesa del dipendente accusato, potrebbero verosimilmente condurre a valutazioni dissimili - se non addirittura antitetiche - in merito alla sorte del procedimento e della sanzione conclusiva dell'iter in dipendenza di un elemento casuale e indifferente in tale prospettiva valutativa, quale è il momento della materiale commissione del fatto (conf. Trib. Lav. Perugia, sent. n.17/2019).

In buona sostanza, volendo riassumere, l'esigenza di declinare secondo il parametro invocato dall'art.3 Cost. la valutazione degli eventuali vizi attinenti al procedimento disciplinare presuppone l'impossibilità di confinare il criterio positivizzato nel co.9-ter dell'art.55-bis T.U.P.I. ad illeciti od a condotte quantomeno rilevanti sul piano disciplinare successivi all'entrata in vigore della riforma Madia.





SCUOLE APERTE IN ORARIO EXTRASCOLASTICO

Un progetto del Comune di Milano
segnalato nell'ambito dello stress-test CNEL
su istruzione e formazione

Magda Trotta
Cnel

Il CNEL, fin dall'inizio della pandemia, ha svolto analisi sugli effetti del Covid-19 sulla struttura economica e sociale del Paese, individuando i settori su cui effettuare *stress test* al fine di individuare criticità presenti e definire proposte per una possibile soluzione. Tra i settori oggetto di analisi e approfondimento in merito a criticità, obiettivi da perseguire e azioni migliorative da proporre, è stato individuato anche quello dell'*Istruzione e della formazione*. L'analisi è stata condotta da un Gruppo di lavoro, costituito *ad hoc* per de-

finire una o più proposte progettuali da presentare nell'ambito del *Recovery Plan*. Tale Gruppo di lavoro, non ha mancato di segnalare, tra le azioni migliorative, la proposta dell'apertura delle scuole in orario extrascolastico, e nel periodo di chiusura per la pausa estiva, per la realizzazione di attività ricreative o sportive da offrire ai ragazzi di età compresa fra i 3 e i 19 anni. La scuola, con la sua capillare presenza sull'intero territorio nazionale, può essere considerata la più grande infrastruttura sociale esistente, oltre che la prima infrastruttu-

ra sociale del territorio. Nonostante le sue ben note criticità, potrebbe offrire, in presenza di determinate condizioni - prime fra tutte il supporto delle istituzioni locali e la collaborazione di persone disponibili a condividere saperi ed esperienze - l'occasione per promuovere e sostenere azioni e progetti per sperimentare la cittadinanza attiva e democratica, la responsabilità, la fiducia reciproca, la voglia di cambiamento.

Grazie all'attivazione di un "*patto di cittadinanza*", basato sulla corresponsabilità istituzioni-cittadi-

ni, sarebbe possibile fare della scuola un luogo di aggregazione fruibile da parte di tutti i residenti del quartiere: una scuola che apre alcuni dei propri spazi - nelle ore e nei giorni in cui non si svolgono lezioni - per proporre attività extrascolastiche a giovani e adulti, e per offrire ad associazioni di quartiere e imprese creative spazi nei quali potersi incontrare e confrontare, scoprire e sperimentare nuovi saperi e attività, anche grazie all'attivazione di corsi e laboratori *ad hoc*. Una scuola così concepita e organizzata potrebbe contribuire molto più efficacemente all'attuazione del diritto allo studio, al successo formativo e al contrasto alla dispersione scolastica, vera emergenza del nostro Paese.

Quanto ricavato dagli affitti e dai corsi potrebbe essere reinvestito nella scuola, una volta coperti i costi straordinari di gestione. Le attività extrascolastiche potrebbero, dunque, generare non solo un ritorno "sociale", ma anche economico,

L'autonomia scolastica consente di incentivare le sperimentazioni

elemento non trascurabile, considerata la scarsità di risorse della scuola pubblica. Con l'apertura della scuola in orario extrascolastico si potrebbe educare la cittadinanza alla "gestione del bene comune", avviando una sperimentazione, un esercizio della democrazia, capace di coinvolgere studenti, genitori, insegnanti, volontari, per lavorare insieme al bene comune, ciascuno con le proprie conoscenze, esperienze, abilità peculiari. Si potrebbe, così, promuovere e sostenere una partecipazione in grado di essere, al tempo stesso, strumento e obiettivo, per mezzo della quale costruire un forte punto di riferimento per tutti i cittadini di un territorio. Ma la scuola aperta è soprattutto un investimento di energie volontarie, di passione e creatività, capace di generare capitale sociale, dunque nuove relazioni, conoscenze, amicizie grazie alle quali costruire progetti e con le quali condividere aspettative e sfide. L'autonomia scolastica consente di incentivare le sperimentazioni, magari di creare un Forum nazionale delle scuole aperte, nel quale raccogliere le esperienze migliori per diffondere le buone pratiche, valorizzandole e generalizzandone il formato. Un buon modello da replicare è quello del progetto "Scuola Aperta 2.0", attivato nel territorio milanese, grazie alla collaborazione e sinergia tra il comune di Milano e l'Ufficio Scolastico Territoriale. Obiettivo princi-

pale del progetto è quello di favorire l'apertura delle scuole in orario extrascolastico per farne luoghi di aggregazione, punto di incontro e riferimento per tutto il quartiere, con l'intento di fare della scuola una struttura al servizio della cittadinanza e delle famiglie del quartiere.

L'istituto scolastico interessato a partecipare al progetto "Scuola Aperta 2.0" deve avere alcune precise caratteristiche e devono sussistere determinate condizioni: la presenza di un'associazione ufficiale di genitori, in convenzione con la scuola; la promozione e realizzazione di attività nei giorni di chiusura o in orari diversi da quelli delle lezioni; l'inserimento di tali attività nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa; la collaborazione con le realtà del territorio (biblioteche, musei, impianti sportivi, associazioni), per arricchire l'offerta formativa, anche attraverso uscite in città degli alunni; la collaborazione con le realtà del territorio, per aprire gli spazi scolastici alla cittadinanza, coinvolgendo anche il mondo del volontariato (nonni, ex alunni, associazioni, aziende); il collegamento alla rete 'Scuole Aperte 2.0'. Il progetto ha anche un sito dedicato, grazie al quale poter conoscere notizie, eventi, documentazioni, informazioni di servizio e sul quale è anche disponibile una mappa interattiva, per scoprire quali progetti sono operativi in collaborazione con il Comune di Milano all'interno di ogni scuola.



OLTRE 10.000 ACCORDI AZIENDALI DI PRODUTTIVITÀ IN VIGORE

Gli ultimi aggiornamenti del Ministero del Lavoro



Mario D. Roccaro
Cnel

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 20 ottobre scorso, i contratti aziendali e territoriali relativi alla detassazione dei premi di produttività 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 58.215. Nello specifico, alla data del 14 ottobre 2020 i contratti ancora attivi sono 13.630, dei quali 10.532 sono riferiti a contratti aziendali e 3.098 a contratti territoriali.

Il *report* ministeriale chiarisce anche che 10.658 contratti si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.089 di redditività, 6.298 di qualità, mentre 1.578 prevedono un piano di partecipazione e 7.820 prevedono misure di *welfare* aziendale.

Per le 13.630 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi, la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente: 78% Nord, 15% Centro, 7% al Sud: un divario territoriale che si mantiene costante nel tempo. Come già rilevato nei pre-

cedenti *report* ministeriali, la maggior parte degli accordi continua dunque a riferirsi ad aziende che hanno la propria sede legale nelle regioni settentrionali (10.330 accordi) e, di questi, il 92 % è concentrato in sole quattro regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto).

Il valore annuo medio dei premi definiti negli accordi aziendali risulta pari a 1.558,11 euro, mentre per i contratti territoriali il valore medio è pari a 583,28 euro. Infine, una analisi della distribuzione per settori di attività economica evidenzia come il 54% delle dichiarazioni si riferisca ai

Servizi, il 45% all'Industria e l'1% all'Agricoltura. Per quanto riguarda invece l'attuazione del Decreto Interministeriale Lavoro-Economia 12 settembre 2017 sui contratti aziendali validi ai fini della decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, il Ministero informa che alla data del 14 ottobre 2020 risultano "compilate" 4.486 dichiarazioni di conformità (di cui 2.814 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione) e che gli accordi ancora attivi ammontano a 1.902, 797 dei quali depositati solo ai fini della decontribuzione.

Ben 7.820
contratti
prevedono
misure
di welfare
aziendale

Regione	Aziendale	Territoriale	Totale
01-PIEMONTE	1.064	152	1.216
02-VALLE D'AOSTA	21	-	21
03-LOMBARDIA	3.096	274	3.370
04-BOLZANO	86	26	112
04-TRENTO	169	8	177
05-VENETO	1.159	47	1.206
06-FRIULI	325	25	350
07-LIGURIA	218	26	244
08-EMILIA ROMAGNA	1.562	2.072	3.634
09-TOSCANA	621	222	843
10-UMBRIA	122	13	135
11-MARCHE	201	17	218
12-LAZIO	816	151	967
13-ABRUZZO	195	12	207
14-MOLISE	25	2	27
15-CAMPANIA	297	7	304
16-PUGLIA	158	14	172
17-BASILICATA	45	6	51
18-CALABRIA	81	3	84
19-SICILIA	159	12	171
20-SARDEGNA	112	9	121
Totale	10.532	3.098	13.630

Distribuzione territoriale dei contratti attivi (fonte: Ministero del lavoro e politiche sociali)

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti

Numero CCNL vigenti depositati al CNEL*Andamento temporale*

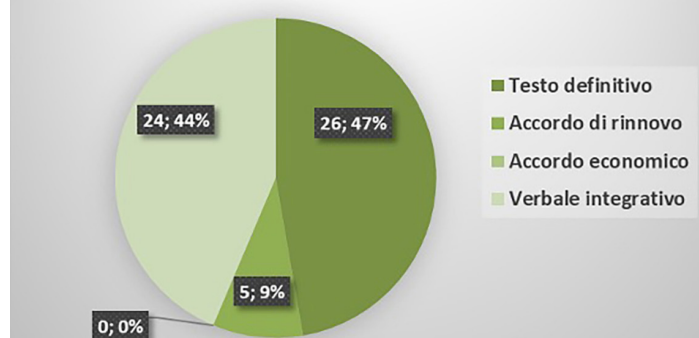
Raffaella Ambroso
Gerardo Cedrone
Cnel

Nel terzo trimestre del 2020 sono stati depositati nell'Archivio del CNEL 55 accordi nazionali, oltre il doppio rispetto al trimestre precedente in cui, a causa del lockdown dovuto alla fase acuta della pandemia, avevamo registrato una battuta di arresto anche per quanto riguarda i rinnovi contrattuali e ricevuto in deposito soltanto 25 documenti di contrattazione nazionale. L'analisi sintetica dei contratti depositati, attraverso il grafico e la tabella predisposti allo scopo, evidenzia che, rispetto alla distribuzione per settore, quello maggiormente numeroso è ancora una volta il Commercio (19 accordi depositati), seguito dagli Altri Vari (9), dai Meccanici (8) e dagli Enti ed Istituzioni Private (8). Per quanto riguarda la tipologia degli accordi depositati, quasi la metà (47%) sono Testi definitivi, seguiti dal 44%

di Verbali integrativi e dal 9% di Accordi di rinnovo. Non sono stati depositati accordi di natura economica nel trimestre in esame. Per quanto riguarda gli accordi nazionali integrativi depositati, si tratta soprattutto di accordi per la disciplina del lavoro agile che, a causa della pandemia, è diventato una modalità di lavoro che ha subito un incremento esponenziale in tutti i settori economici e per la quale è stato quindi necessario adeguare i contenuti del-

le norme contrattuali alle nuove necessità. Tra i 55 contratti e accordi depositati, si registrano 15 nuove accessioni (nuovi contratti stipulati o depositati per la prima volta al CNEL). Al 30 settembre il numero dei CCNL vigenti depositati presso l'Archivio Nazionale raggiunge quota 939, con un incremento di 30 unità rispetto a settembre 2019 (+3,3%). L'aumento rispetto al trimestre precedente è invece di sole 4 unità - si passa dai 935 CCNL vigenti al 30

Tra i 55 contratti e accordi depositati, si registrano 15 nuove accessioni con un incremento di 30 unità rispetto a settembre 2019 (+3,3%)

Accordi nazionali depositati al CNEL*Distribuzione per tipologia di accordo - 3° trim. 2020*

giugno 2020, agli attuali 939 - a fronte di 15 nuovi CCNL inseriti. Questo sta a significare che la comunicazione al CNEL rispetto a cessazioni e confluenze contrattuali sta diventando sempre più puntuale e attenta, consentendo una migliore precisione rispetto ai contratti vigenti censiti in Archivio. Ricordiamo che tutti i CCNL cessati o confluiti restano comunque consultabili nella sezione del sito dedicata all'Archivio Storico.

La maggiore attenzione delle parti stipulanti rispetto al deposito nell'Archivio CNEL dei nuovi contratti sottoscritti e alla correlata comunicazione rispetto ad eventuali CCNL cassati o confluiti è da collegare anche all'attività svolta negli ul-

CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - settembre 2020

Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	Archivio Corrente	Archivio Storico	Totale
Agricoltura	78	187	265
Chimici	96	249	345
Meccanici	69	142	211
Tessili	63	278	341
Alimentaristi - Agroindustriale	89	269	358
Edilizia	160	191	351
Poligrafici e Spettacolo	126	319	445
Commercio	406	519	925
Trasporti	151	587	738
Credito e Assicurazioni	265	207	472
Aziende di Servizi	79	256	335
Amministrazione Pubblica	24	366	390
Enti e Istituzioni Private	183	262	445
Altri vari	131	106	237
TOTALE	1.920	3.938	5.858

Contrattazione Nazionale

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 3° trim. 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	1
Chimici	1
Meccanici	8
Tessili	4
Alimentaristi - Agroindustriale	1
Edilizia	1
Poligrafici e Spettacolo	0
Commercio	19
Trasporti	0
Credito e Assicurazioni	1
Aziende di Servizi	2
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	8
Altri vari	9
TOTALE	55

timi anni in sinergia con l'INPS, che ha consentito il collegamento tra i rispettivi codici contratto utilizzati per le diverse finalità istituzionali¹. Tale lavoro di ricognizione è recentemente sfociato nella nuova norma sul codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro, introdotta dall'art. 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120. Al contenuto e alle finalità di tale norma, che assegna al CNEL l'attività di attribuzione ai contratti collettivi nazionali del codice alfanumerico unico per tutte le amministrazioni, abbiamo dedicato un apposito approfondimento in un altro articolo di questo numero del Notiziario.

Al 30 settembre 2020 risultano depositati in

Archivio 71 accordi stipulati nel periodo marzo-settembre; di questi 40 sono stati sottoscritti da parti rappresentate al CNEL. Dopo un primo periodo di sostanziale blocco dell'attività negoziale in corrispondenza del *lockdown*, dal mese di maggio è ricominciato il consueto flusso di deposito dei nuovi accordi e contratti sottoscritti. Tra gli accordi depositati in questo particolare periodo abbiamo registrato 20 nuove accessioni di contratti stipulati per la prima volta.

Al 30 settembre 2020 risultano catalogati in Archivio 5.858 accordi e contratti collettivi nazionali²; di questi, 1.920 compongono l'Archivio corrente e 3.938 fanno parte dell'Archivio storico. La ragione per cui l'Archivio corrente contiene un numero di ac-

cordi molto superiore ai 939 contratti vigenti è da ricercare nel fatto che molto spesso non si dispone di un testo unico comprendente tutte le norme contrattuali (un cosiddetto Testo definitivo o Testo unico), ma non di rado occorre ricostruire le norme attualmente vigenti partendo dal precedente testo integrale e considerando i successivi accordi di rinnovo e/o integrativi. Ci sono infatti contratti per i quali da anni non vengono prodotti dalle parti Testi definitivi: un esempio su tutti è il CCNL degli Autoferrotranvieri per il quale non viene prodotto un testo unico contrattuale della

normativa vigente dagli anni '80. Abbiamo sintetizzato in una tabella la distribuzione per settore contrattuale dei contratti facenti parte dell'Archivio corrente, dell'Archivio storico e della loro totalità. In un'altra tabella abbiamo suddiviso i contratti vigenti in "scaduti" e "non scaduti", analizzandone la ripartizione per settore contrattuale. Al 30 settembre 2020 risulta ancora in corso di validità rispetto alla data di scadenza prevista nel testo il 39,2% dei CCNL vigenti (368 contratti), mentre il restante 60,8% (pari a 571 contratti) è attualmente scaduto. Infine la consueta tabella e

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 30 settembre 2020

Settori	numero CCNL vigenti		
	totale	scaduti	non scaduti
Agricoltura	55	27	28
Chimici	28	18	10
Meccanici	39	15	24
Tessili	31	21	10
Alimentaristi - Agroindustriale	44	24	20
Edilizia	76	52	24
Poligrafici e Spettacolo	43	33	10
Commercio	256	146	110
Trasporti	71	42	29
Credito e Assicurazioni	28	25	3
Aziende di Servizi	49	24	25
Amministrazione Pubblica	15	15	0
Enti e Istituzioni Private	114	78	36
Altri vari	90	51	39
TOTALE	939	571	368

i grafici inerenti il sistema di analisi avanzate sui CCNL, accessibile attraverso la sezione Archivio contratti del sito www.cnel.it, che consente analisi comparative sugli istituti contrattuali attraverso una serie di filtri che l'utente può impostare a seconda delle proprie esigenze.

Note

1. Sul sito www.cnel.it, nella sezione Archivio Contratti, è consultabile una tabella contenente l'associazione tra i due codici contratto e il dato relativo, per ciascun CCNL, al numero medio di datori di lavoro e numero medio di lavoratori (media delle 12 rilevazioni mensili) rilevati dal flusso informativo UNIEMENS nel 2018 e nel 2019.
2. Il totale comprende tutti i documenti archiviati suddivisi nelle quattro tipologie: Accordo di rinnovo, Testo definitivo, Accordo economico, Verbale integrativo.

Contrattazione Nazionale

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

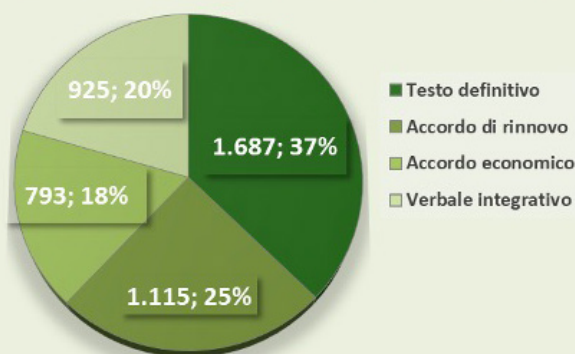
valori assoluti e ripartizione per settore - settembre 2020

Settori	n° accordi
Agricoltura	197
Chimici	267
Meccanici	136
Tessili	301
Alimentaristi - Agroindustriale	216
Edilizia	259
Poligrafici e Spettacolo	345
Commercio	618
Trasporti	649
Credito e Assicurazioni	435
Aziende di Servizi	261
Amministrazione Pubblica	376
Enti e Istituzioni Private	318
Altri vari	142
TOTALE	4.520

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

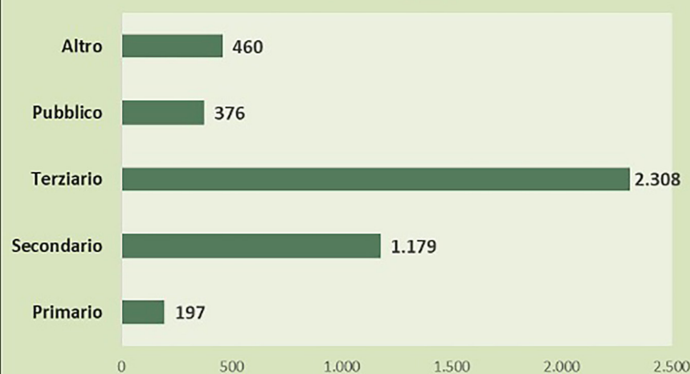
Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - settembre 2020



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi

settembre 2020



IL RINNOVO DEL CCNL LEGNO-INDUSTRIA FRA RESPONSABILITÀ SOCIALE E CRESCITA PRODUTTIVA



Marco Biagiotti
Cnel

Con la sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi e forestali, avvenuta il 22 ottobre 2020¹, FederlegnoArredo, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno posto fine ad un vuoto contrattuale che durava dal 31 marzo 2019, data di scadenza del precedente accordo sottoscritto il 13 dicembre 2016². Significativo appare - nell'ambito della sezione dedicata ai rapporti e diritti sindacali - l'inedito richiamo al cosiddetto "Patto della Fabbrica" del 9 marzo 2018 (che prende il posto del riferimento all'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993) in un'ottica di sviluppo del sistema delle relazioni industriali che "valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occu-

L'accresciuta
importanza
delle
rappresentanze
unitarie
si riverbera
nell'attento
lavoro
di perfezionamento
a cui è stato
sottoposto l'art. 3

pazione"³. Coerentemente con quanto definito nell'accordo del 9 marzo, dunque, l'art. 2 del nuovo CCNL affida alla contrattazione collettiva nazionale la funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di "garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore"⁴. Con riferimento alla con-

trattazione di secondo livello, invece, si ribadisce che essa riguarda "materie delegate in tutto o in parte dal CCNL e/o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati nel contratto collettivo nazionale di lavoro" e si chiarisce che la titolarità spetta alle R.S.U., da costituire ai sensi del Testo Unico del 10 gennaio 2014, ovvero, in loro mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL in esame. L'accresciuta importanza delle rappresentanze unitarie si riverbera nell'attento lavoro di perfezionamento a cui è stato sottoposto l'art. 3, concernente le procedure per l'elezione delle RSU in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti. Dal punto di vista normativo, i passaggi salienti della nuova intesa sono quelli

È significativo
richiamo al
cosiddetto "Patto
della Fabbrica"
del 9 marzo
2018
nell'accordo di
rinnovo
del CCNL

che riguardano la gestione dei recuperi a livello aziendale, che d'ora in poi passerà attraverso il confronto negoziale con le RSU e andrà sancita da apposito verbale con la "condivisione di entrambe le parti", pur con la precisazione che il confronto stesso dovrà servire a "trovare l'equilibrio tra emergenze produttive, modalità prestative e recupero dei riposi compensativi nei tempi coerenti con le necessità tecnico/produttive". Vi è poi una revisione, nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato, delle norme contrattuali concernenti le attività stagionali: sia in riferimento alla declaratoria delle attività, sia in riferimento alle procedure assunzionali. Al riguardo, si stabilisce che le aziende che intendano attivare per la prima volta assunzioni per lo svolgimento di attività stagionali debbano comunicarlo preventivamente, tramite PEC, alle RSU e alle OO.SS. territoriali aderenti alle categorie nazionali firmatarie del CCNL. A tale comunicazione preventiva farà seguito un incontro tra le parti, nel corso del quale le aziende forniranno alle rappresentanze sindacali informazioni sulle tempistiche temporali e/o cicliche dei mesi dell'anno ed i reparti o comparti dell'azienda interessati, sul numero e sulla durata dei contratti, sulle professionalità richieste, sulle fattispecie produttive a cui è destinata la nuova forza lavoro stagionali. Successivamente, con cadenza annuale, le aziende che hanno attivato i contratti di lavoro stagionali forniranno alle RSU e alle organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie

L'azione di contrasto alle discriminazioni fra i generi risulta potenziata con un incremento delle attribuzioni riservate all'Osservatorio Bilaterale Legno in materia di pari opportunità

del CCNL un'informativa "sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata e sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso", inviandone copia all'Osservatorio Bilaterale Legno per fini di monitoraggio.⁵

In tema di responsabilità sociale, vengono ampliate le funzioni dell'Osservatorio Bilaterale Legno (OBL) in materia di formazione, monitoraggio delle forme di lavoro e promozione di buone prassi nel settore, con una speciale sottolineatura per quelle ispirate a principi di responsabilità sociale e

sviluppo sostenibile⁶. In tale contesto, inoltre, si segnala l'introduzione di una specifica tutela contrattuale per le donne vittime di violenza, sulla base di quanto stabilito dall'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015⁷. Si tratta di un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni, con equiparazione al trattamento obbligatorio di maternità. A sua volta, l'azione di contrasto alle discriminazioni fra i generi (art. 41 del nuovo CCNL) risulta potenziata con un incremento delle attribuzioni riservate all'Osservatorio Bilaterale Legno in materia di pari opportunità e superamento dei divari di genere, con specifico riferimento ai seguenti aspetti: parità salariale a parità di mansioni, inquadramenti professionali, parità nei percorsi di crescita professionale, pari opportunità nei percorsi formativi, orario di lavoro flessibile, luogo di lavoro flessibile (lavoro agile, telelavoro), utilizzo dei congedi di maternità e paternità, congedi di cura, molestie sessuali e *mobbing*, equilibri di genere

negli organici aziendali apicali. Tali casistiche formeranno oggetto del rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile che le imprese con più di 50 addetti dovranno obbligatoriamente predisporre e fornire annualmente alle RSU. Sul fronte della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sembra d'obbligo una menzione per la modifica apportata all'art. 8 con l'introduzione di un nuovo paragrafo sulla sicurezza nelle manutenzioni negli appalti, dove si stabilisce che, anche nel caso di attività affidate ad imprese terze, la manutenzione collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti dovrà essere oggetto di confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) aziendali.

Sotto l'aspetto del *welfare* aziendale, infine, merita un cenno l'importante modifica all'art. 43 del precedente CCNL, per effetto della quale a decorrere dal 1° gennaio 2021 viene riconosciuto un trattamento aggiuntivo a carico dell'azienda per il congedo di maternità e paternità (art. 32 del decreto legislativo 26 marzo



2001, n. 151) pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio, mentre per gli iscritti al fondo Arco la contribuzione, nello stesso periodo, sarà versata al 100%.

Note

1. Il nuovo CCNL ha validità dal 1° aprile 2019 al 31 dicembre 2022. Tutte le nuove disposizioni e le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali decorrono dal 1° gennaio 2021. Alla data di redazione del presente numero del Notiziario l'accordo non è stato ancora depositato presso l'Archivio CNEL dalle parti stipulanti.

2. <https://cdpcnclblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2016/cee2bed5-9392-4cf5-a850-1f3e-d4b54238/17785.pdf>

3. Ricordiamo che il punto 5 del Patto della Fabbrica ("Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva"), lettera G), così recita: "Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della con-

trattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali (...) verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale (...)."

4. È evidente la derivazione di questo passaggio dal punto 5, lettera C), del Patto della Fabbrica, che così recita: "Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale".

5. Viene anche prevista una specifica clausola *welfare* in virtù della quale, entro 3 mesi dalla firma del CCNL, dovrà essere costituita una "commissione paritetica finalizzata a costruire un sistema di *welfare* contrattuale per i lavoratori stagionali", che dovrà consegnare una proposta alle parti entro sei mesi dall'insediamento per essere poi recepita nel CCNL.

6. Così infatti al n. 8) del paragrafo sulle buone prassi: "L'OBL promuoverà azioni dirette alla diffusione e sostegno relativamente a responsabilità sociale e sviluppo sostenibile quale valore aggiunto per le imprese, anche attraverso la partecipazione dei lavoratori, al fine di determinare possibili azio-



ni condivise tra gli stakeholder, le Istituzioni e, ulteriormente, verso le problematiche del territorio. OBL sarà inoltre promotore di progetti di studio sulle diverse modalità di introduzione dello sviluppo sostenibile in ambito energetico, di riciclo, di gestione rifiuti e di riduzione e riutilizzo scarti valorizzando anche esperienze virtuose, promuoverà inoltre azioni di consulenza, formazione e agevolazione nella riconversione delle produzioni. Avrà, infine, una funzione di promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali."

7. La norma richiamata stabilisce, al comma 1, quanto segue: "1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi."



Ministero
dell'istruzione

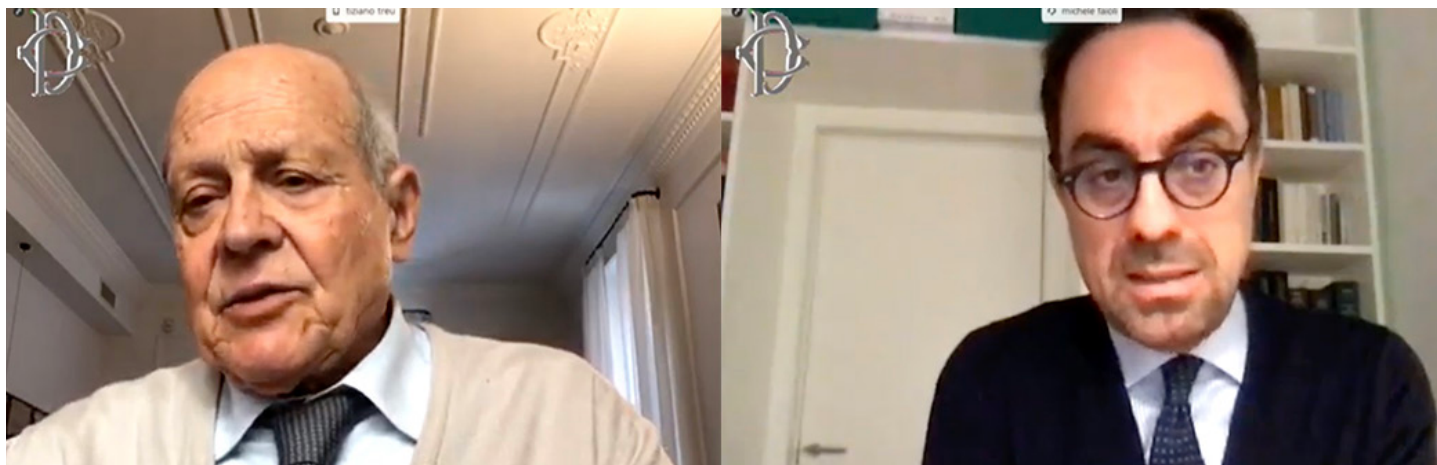


Ministero dell'università
e della ricerca

CONSULTAZIONE PUBBLICA sulla PARITA di GENERE

Fai sentire la tua voce, partecipa!





Il presidente del CNEL e il Consigliere Faioli all'audizione alla Camera in collegamento telematico

SEMPLIFICARE LE PROCEDURE PER ACCEDERE AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI SOCIALI

L'audizione del presidente Treu e del Consigliere Faioli sulle risoluzioni Serracchiani e Zangrillo

“Il raggiungimento della garanzia del sostegno al reddito per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa di tutti i lavoratori dipendenti, compresi quelli delle micro-imprese, è l'elemento comune alle diverse posizioni delle parti sociali rappresentate al CNEL. E' fondamentale prendere in considerazione anche le esigenze dei lavoratori autonomi, quanto meno le fasce deboli della categoria su cui abbiamo già presentato il 3 agosto scorso una proposta di legge dal titolo *“Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata presso l'INPS”*. Ad affermarlo è il presidente del CNEL, Tiziano Treu, nel corso dell'audizione in Commissione Lavoro alla Camera dei Deputati sulle risoluzioni Serracchiani e Zangrillo in materia di ammortizzatori sociali e di prestazioni previdenziali che si è tenuta l'11 novembre 2020.

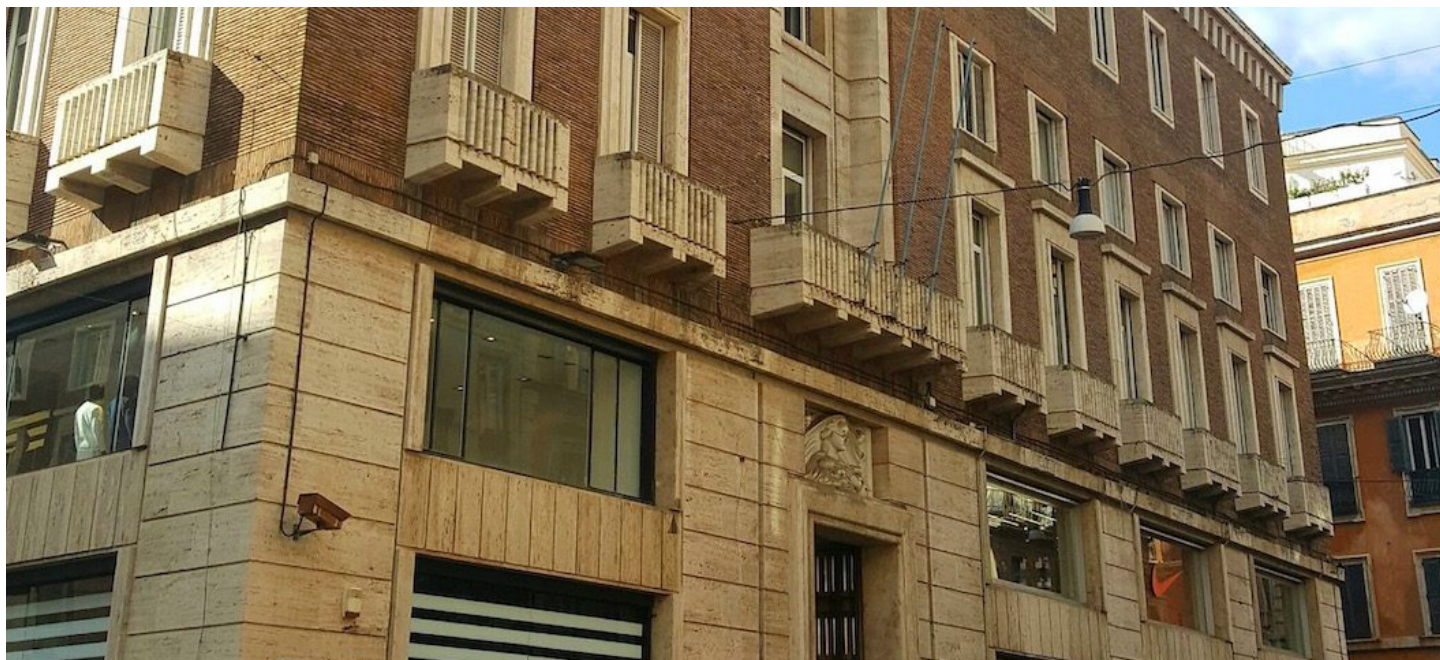
“Nel corso dei confronti

che si sono svolti nell'ambito del gruppo di lavoro istituito al CNEL sono emerse anche le esigenze di semplificazione delle procedure per accedere agli ammortizzatori sociali, non solo a quelli espressamente previsti per affrontare la crisi pandemica, e soprattutto di deciso potenziamento delle politiche attive del lavoro, che devono affiancare le politiche passive al fine della effettiva riqualificazione delle competenze dei lavoratori. È anche emersa l'esigenza di affiancare la riforma degli ammortizzatori sociali con strumenti di sostegno a processi di ricambio generazionale e di invecchiamento attivo, soprattutto in vista dei nuovi processi lavorativi, indotti anche dalle misure di contenimento della pandemia, i cui effetti sull'organizzazione della produzione e dei servizi sono destinati, almeno in parte, a diventare strutturali”, si legge nella memoria presentata. Il CNEL, che aveva già

suggerito alcune indicazioni nel corso della recente audizione sul *Recovery Fund*, presenterà proposte più strutturate in materia di ammortizzatori sociali, nel XXII Rapporto annuale sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, in uscita a fine anno. Un capitolo del Rapporto è specificamente dedicato agli interventi di sostegno al reddito, sia con riferimento alle misure introdotte dalla legislazione di urgenza per contrastare gli effetti restrittivi delle norme di contenimento della pandemia, sia con riferimento alle prospettive di revisione del sistema degli ammortizzatori sociali, come risultante dalla riforma introdotta con il *Jobs Act's*.

Nel documento si legge ancora che “È necessario riordinare la molteplicità dei sussidi, in particolare gli ammortizzatori sociali, evitando che le forme di sussidio temporanee si trasformino in permanenti. Occorre progettare una

rete universale di sostegno al reddito, in un'ottica di semplificazione, che abbracci le diverse esigenze settoriali e dimensionale e garantisca, a seconda dei contesti, la copertura adeguata per il sostegno delle imprese e dei lavoratori. Questa rete dovrà essere accompagnata da servizi e da strumenti per una ripresa quantitativa e qualitativa dell'occupazione al fine di attivare le persone e integrarle nel mercato del lavoro e nella società. Stessa esigenza è avvertita per il lavoro autonomo professionale, in particolare per le nuove professioni connesse alle mutate esigenze del mercato e allo sviluppo tecnologico, allorquando il lavoro stesso comporta la transizione tra diverse dimensioni lavorative (autonomia e subordinazione). È prioritario implementare l'occupabilità e l'occupazione dei giovani, rafforzando, ad esempio, i programmi Garanzia giovani ed *Erasmus plus*”.



La sede dell'ARAN a Roma

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL SETTORE PUBBLICO: EVIDENZE DAL MONITORAGGIO ARAN

Mario D. Roccaro
Cnel

Il 2018 e 2019 hanno fatto segnare, nel pubblico impiego, la ripresa effettiva di ordinarie relazioni sindacali

In adempimento di quanto previsto dall'art. 46, comma 4, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'ARAN ha recentemente pubblicato l'ottavo Rapporto sul monitoraggio della contrattazione integrativa nel lavoro pubblico che contempla le risultanze di sintesi dell'anno 2019, ampiamente focalizzata sull'applicazione della nuova normativa contrattuale e le analisi di dettaglio dell'anno 2018 che hanno recepito le novità apportate dai contratti collettivi nazionali firmati nello stesso anno, fornendo e ricercando i contratti integrativi siglati in applicazione della nuova normativa, senza prendere in considerazione le risultanze dell'attività negoziale ancora effettuata (nella grande maggioranza dei

casi) sulla base delle disposizioni dei precedenti contratti nazionali.

La scelta, secondo ARAN, di analizzare congiuntamente due anni - il 2018 ed il 2019 - nasce dal fatto che i due anni in questione hanno fatto segnare, nel pubblico impiego, la ripresa effettiva di ordinarie relazioni sindacali, con la sottoscrizione dei contratti nazionali di tutti e quattro i nuovi comparti di contrattazione collettiva (Funzioni centrali, Funzioni locali, Istruzione e ricerca, Sanità) nonché del contratto di alcune aree dirigenziali (Istruzione e ricerca, Funzioni centrali, Sanità).

Di fatto, nel biennio 2018-2019 sono giunti a conclusione quasi tutti i negoziati della tornata contrattuale 2016-2018.

Risultanze di sintesi

anno 2019

I dati contenuti nelle tabelle di seguito riportate, elaborate da ARAN, provengono dal sistema informativo della "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi" che le amministrazioni alimentano con l'invio dei contratti all'ARAN e al CNEL, nel rispetto dell'articolo 40 bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001 (la banca dati ARAN-CNEL degli accordi integrativi si può consultare su www.contrattiintegrativiipa.it).

Anche per l'anno 2019, come per l'anno precedente, l'impatto sulla contrattazione integrativa, dovuto all'impulso delle nuove previsioni contenute nei contratti nazionali, è stato importante. Rispetto al 2018, infatti, si è riscontrato un aumento

degli atti inoltrati all'Agenzia pari al 20,1%.

La tavola 1 consente di analizzare le varie tipo-

logie di amministrazioni, suddivise fra i diversi comparti ed ex comparti/settori di contrattazio-

ne, che hanno trasmesso all'ARAN e al CNEL complessivamente 16.895 contratti integrativi. Ap-

pare chiaro che la conclusione degli accordi a livello nazionale ha avuto ripercussioni anche sulla contrattazione integrativa: il rapporto rende evidente - con l'ausilio dei numeri rilevati - questo tipo di collegamento tra i livelli negoziali, mostrando una forte ripresa della contrattazione integrativa. Guardando al solo numero dei contratti integrativi pervenuti in ciascun anno si vede che, a fronte dei circa 13.200 contratti pervenuti nel 2016, si è saliti a poco più di 14.000 nel 2018 e a circa 16.900 nel 2019.

Un altro dato da segnalare - desumibile dalla tavola 2 del Rapporto sotto riportata - è l'accresciuto peso percentuale dei contratti normativi (il 55% del totale). Anche questo dato va messo in relazione con la conclusione degli accordi nazionali e con il fatto che questi ultimi hanno definito un quadro di regole unitario, consentendo alle parti contrattuali in sede decentrata di lavorare a intese in più anni anziché un anno solo.

Fra le evidenze di un certo interesse si riscontra il numero molto contenuto di atti unilaterali cioè degli atti adottati dalle amministrazioni in caso di mancato accordo (rappresentano nel 2019 solo lo 0,9%; erano l'1,5% nel 2017 e l'1,2% nel 2018) con la conferma dell'elevato tasso di adesione delle RSU agli accordi (circa 96% a fronte di un dato leggermente più basso nel 2018).

Completando l'analisi delle informazioni desu-

Tavola 1 - Contratti integrativi trasmessi: distribuzione per comparto ed ex comparto (anno 2019)

<i>Comparto</i>	<i>Ex comparto/Settore</i>	<i>Contratti integrativi trasmessi</i>	<i>%</i>
FUNZIONI CENTRALI	Agenzia fiscale	3	
	AGENZIE FISCALI Totale	3	
	CNEL	2	
	ENAC	4	
	ENTI ART. 70 Totale	6	
	Aci	48	
	Altra tipologia di ente pubblico non economico	18	
	ConsiglioFederazioneCollegioOrdine prof.	19	
	Ente previdenziale	4	
	Parco Nazionale	22	
	ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI Totale	111	
	Altra tipologia di amministrazione	42	
	Ministero	578	
	MINISTERI Totale	620	
	FUNZIONI CENTRALI Totale	740	4,4%
FUNZIONI LOCALI	Altra tipologia di ente locale	2	
	Azienda Servizi alle Persone	21	
	CCIAA	13	
	Comune	7.369	
	Comunità montana	3	
	Consorzio o Associazione	3	
	Ente regionale	9	
	Ente Regionale per lo Studio Universitario	1	
	Istituto Autonomo Case Popolari	3	
	Parco Regionale	5	
	Provincia	36	
	Regione	5	
	Unione dei Comuni	64	
	FUNZIONI LOCALI Totale	7.534	44,6%
ISTRUZIONE E RICERCA	Afam	75	
	Enti di ricerca	23	
	Scuola	7.929	
	Università	149	
	ISTRUZIONE E RICERCA Totale	8.176	48,4%
SANITA'	Altra tipologia SSN	12	
	Arpa	17	
	Aziende ospedaliere	59	
	Aziende sanitarie	305	
	Ipab Sanitarie	2	
	Irccs	18	
	Izs	32	
	SANITA' Totale	445	2,6%
	Totale complessivo	16.895	

mibili dal sistema informativo della procedura di trasmissione via web dei contratti integrativi si estrae dalla tavola 3 un quadro complessivo con la divisione dei contratti integrativi nei comparti di contrattazione e, in particolare, nella macro-categoria del personale delle aree dirigenziali e del personale non dirigente. Ancora più nel dettaglio si ritrovano le informazioni riguardanti la tipologia di contratto (normativo, solo economico, stralcio su specifiche materie) e, per ciascuna di queste tipologie, la suddivisione fra atto unilaterale e contratto integrativo. Si evidenzia che i contratti integrativi destinati al personale delle aree dirigenziali sono nel 61% dei casi (pari a 492) di tipo economico e, pur ricordando che siamo in presenza di numeri mol-

I contratti integrativi monitorati nel rapporto e analizzati più in dettaglio sono esclusivamente quelli del personale non dirigente

to piccoli, il 5% di tutta l'attività negoziale per il personale dirigenziale si è conclusa con l'adozione di un atto unilaterale (41 contratti integrativi su un totale di 812). Dalla sezione dedicata al personale dei comparti, viceversa, deriva che il 54% degli atti inoltrati sono di tipo normativo (pari a 9.059) e solo circa l'1% di tutta l'attività contrattuale svolta per il personale non dirigente si è definita con l'adozione di un atto unilaterale (108 su un totale di 16.083).

Con riguardo all'analisi di dettaglio relativa all'anno 2018, il monitoraggio ARAN ha riguardato le amministrazioni pubbliche inserite nei nuovi 4 comparti di contrattazione già ricordati: Funzioni Centrali (comprendente Ministeri, Agenzie fiscali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici non eco-

nomici), Funzioni Locali (regioni ed autonomie locali), Istruzione e Ricerca (Scuola, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale - Afam, Università) e Sanità, confermando comunque la tendenza alla "contrattualizzazione" di alcune materie oggetto di sola partecipazione sindacale ed una certa diffusione della prassi di sottoscrivere contratti integrativi "omnibus" che riscrivono anche le norme di livello nazionale.

I contratti integrativi monitorati nel rapporto e analizzati più in dettaglio sono esclusivamente quelli del personale non dirigente, perché nel 2018 non è stato sottoscritto alcun contratto delle aree dirigenziali.

Il numero di amministrazioni monitorate nel rapporto sintetico 2018 è stato di 16.572 e le am-

Tavola 2 - Contratti integrativi trasmessi: suddivisione per tipologia di contratto (Periodo di riferimento: anno 2019)

Comparto	Ex comparto	Normativo	Solo economico	Stralcio su specifiche materie	Totale complessivo
FUNZIONI CENTRALI	Agenzie Fiscali	-	3	-	3
	Articolo 70	-	6	-	6
	Enti Pubblici Non Economici	23	82	6	111
	Ministeri	34	528	58	620
	FUNZIONI CENTRALI Totale	57	619	64	740
FUNZIONI LOCALI	Regioni AA.LL.	3.189	3.959	386	7.534
	FUNZIONI LOCALI Totale	3.189	3.959	386	7.534
ISTRUZIONE E RICERCA	Afam	68	7	-	75
	Enti di ricerca	13	9	1	23
	Scuola	5.837	1.753	339	7.929
	Università	32	56	61	149
	ISTRUZIONE E RICERCA Totale	5.950	1.825	401	8.176
SANITA'	Sanità	68	190	187	445
	SANITA' Totale	68	190	187	445
	Totale complessivo	9.264	6.593	1.038	16.895
	%	55%	39%	6%	

Tavola 3 - Contratti integrativi trasmessi: quadro riassuntivo (Periodo di riferimento: anno 2019)

Totale personale delle aree dirigenziali	36	397	144	235	812
<i>Normativo</i>	2	69	109	25	205
di cui atto unilaterale	-	4	4	-	8
contratto integrativo	2	65	105	25	197
<i>Solo economico</i>	32	314	29	117	492
di cui atto unilaterale	-	30	2	-	32
contratto integrativo	32	284	27	117	460
<i>Stralcio su specifiche materie</i>	2	14	6	93	115
di cui atto unilaterale	-	-	-	1	1
contratto integrativo	2	14	6	92	114
Totale personale dei comparti	704	7.137	8.032	210	16.083
<i>Normativo</i>	55	3.120	5.841	43	9.059
di cui atto unilaterale	-	13	42	1	56
contratto integrativo	55	3.107	5.799	42	9.003
<i>Solo economico</i>	587	3.645	1.796	73	6.101
di cui atto unilaterale	2	21	19	-	42
contratto integrativo	585	3.624	1.777	73	6.059
<i>Stralcio su specifiche materie</i>	62	372	395	94	923
di cui atto unilaterale	1	5	3	1	10
contratto integrativo	61	367	392	93	913
Totale contratti integrativi trasmessi	740	7.534	8.176	445	16.895

Fonte ARAN

ministrazioni che hanno inviato almeno un contratto nel 2018 sono state 10.127 (tavola 4) si riscontra che la percentuale di amministrazioni che hanno contrattato è pari al 61%.

Nella tavola 5 (nella pagina seguente), viene riportato un dato complessivo che riguarda la tipologia di contratto sottoscritto. Per la prima volta da tanti anni i contratti diversi da quelli non annuali economici sono in maggioranza (7.479 su 12.899 complessivi).

L'indagine ARAN si conclude con il *report* di comparto, riportando informazioni più specifiche sulle materie trattate nei contratti integrativi oggetto di monitoraggio, ripartite nei singoli comparti di contrattazione. Si

tratta dell'oggetto principale del monitoraggio, poiché a partire da questa analisi, è possibile formulare valutazioni in merito al rispetto dei limiti di trattabilità delle materie, posti dalla legge e dal contratto nazionale. Precedentemente, a seguito dell'introduzione del D.Lgs.150/2009, che aveva ricondotto sotto l'egida legislativa alcune materie prima affidate alla negoziazione e, successivamente, a seguito del blocco dei contratti pubblici dovuto alla crisi economica del 2008/2009, si monitoravano accordi che potevano prevedere materie indicate nei CCNL, ma ormai affidate alla normativa primaria o su cui comunque potevano sussistere forti dubbi

Tavola 4 - Amministrazioni monitorate ed amministrazioni che hanno inviato almeno un contratto integrativo relativo al personale non dirigente (Periodo di riferimento: anno 2018)

Comparto	Ex comparto	Amministrazioni monitorate [A]	Amministrazioni con almeno un contratto nel 2018⁽¹⁾ [B]	Percentuale [B] su [A]
FUNZIONI CENTRALI	Agenzie Fiscali	2	1	50%
	Enti Art. 70	4	4	100%
	Enti pubblici non economici ⁽²⁾	144	66	46%
	Ministeri ⁽³⁾	33	20	61%
	FUNZIONI CENTRALI Totale	183	91	50%
FUNZIONI LOCALI	Regioni ed autonomie locali ⁽⁴⁾	7.585	3.415	45%
	FUNZIONI LOCALI Totale	7.585	3.415	45%
ISTRUZIONE E RICERCA	AFAM	102	32	31%
	Ricerca ⁽⁵⁾	21	9	43%
	Scuola	8.354	6.445	77%
	Università	69	47	68%
	ISTRUZIONE E RICERCA Totale	8.546	6.533	76%
SANITA'	Servizio Sanitario Nazionale	258	88	34%
	SANITA' Totale	258	88	34%
	Totale complessivo	16.572	10.127	61%

(1) Amministrazioni monitorate di cui è pervenuto all'Aran almeno un contratto integrativo relativo al personale non dirigente nel corso dell'anno 2018.

(2) Sono stati esclusi gli Ordini professionali.

(3) Per i Ministeri sono state prese in considerazione solo le sedi di contrattazione integrativa di livello nazionale.

(4) Sono state prese in considerazione esclusivamente le seguenti tipologie istituzionali: Comuni, Province, Regioni e Camere di Commercio.

(5) E' inclusa l'ASI.

di compatibilità con le norme di legge sopravvenute. In esito alle nuove regole fissate dai CCNL nella tornata contrattuale 2016-2018, molti dubbi rispetto alla competenza della contrattazione integrativa sono stati superati, ma permangono criticità riguardo alla sopravvivenza della regolazione su materie indicate nei precedenti contratti oppure, più rilevante, la sottoposizione a contrattazione di materie che sarebbero invece delegate alla diversa forma di relazione sindacale. La ripartizione viene così evidenziata in a) materie legittimamente trattabili in base al contratto ed alla legge; b) materie che, in base alla contrattazione nazionale, sono oggetto di confronto; c) materie appartenenti alla precedente contrattazione, ma che risultano ancora trattate anche se inserite in accordi formalmente dipendenti dal nuovo CCNL.

A titolo esemplificativo il monitoraggio effettuato per il comparto delle Funzioni Centrali che ha accorpato i precedenti comparti (Ministeri, Enti pubblici non economici, Agenzie fiscali) riguarda 91 enti. La visione analitica delle materie disciplinate nei contratti è data dalla tavola 6 con l'accentrarsi della contrattazione sulle materie a carattere economico (indennità, trattamenti accessori, maggiorazioni).

Tavola 5 - Contratti relativi al personale non dirigente pervenuti all'ARAN: distribuzione per tipologia di contratto (Periodo di riferimento: anno 2018)

Comparto	Ex comparto	Triennale normativo ed economico	Annuale economico	Altro	Totale
FUNZIONI CENTRALI	Agenzie Fiscali	-	1	2	3
	Enti Art. 70	1	5	1	7
	Enti pubblici non economici ⁽¹⁾	13	77	2	92
	Ministeri ⁽²⁾	41	572	65	678
	FUNZIONI CENTRALI Totale	55	655	70	780
FUNZIONI LOCALI	Regioni ed autonomie locali ⁽³⁾	1.223	2.982	228	4.433
	FUNZIONI LOCALI Totale	1.223	2.982	228	4.433
ISTRUZIONE E RICERCA	AFAM	25	12	2	39
	Ricerca ⁽⁴⁾	4	9	6	19
	Scuola	5.219	1.657	422	7.298
	Università	25	32	45	102
	ISTRUZIONE E RICERCA Totale	5.273	1.710	475	7.458
SANITA'	Servizio Sanitario Nazionale	48	73	107	228
	SANITA' Totale	48	73	107	228
	Totale complessivo	6.599	5.420	880	12.899
	%	51%	42%	7%	

(1) Sono stati esclusi gli Ordini professionali.

(2) Per i Ministeri sono state prese in considerazione solo le sedi di contrattazione integrativa di livello nazionale.

(3) Sono state prese in considerazione esclusivamente le seguenti tipologie istituzionali: Comuni, Province, Regioni e Camere di Commercio.

(4) E' inclusa l'ASI.

Fonte ARAN

Tavola 6 - Contratti analizzati: conteggio materie trattate Comparto Funzioni Centrali, personale non dirigente, anno 2018

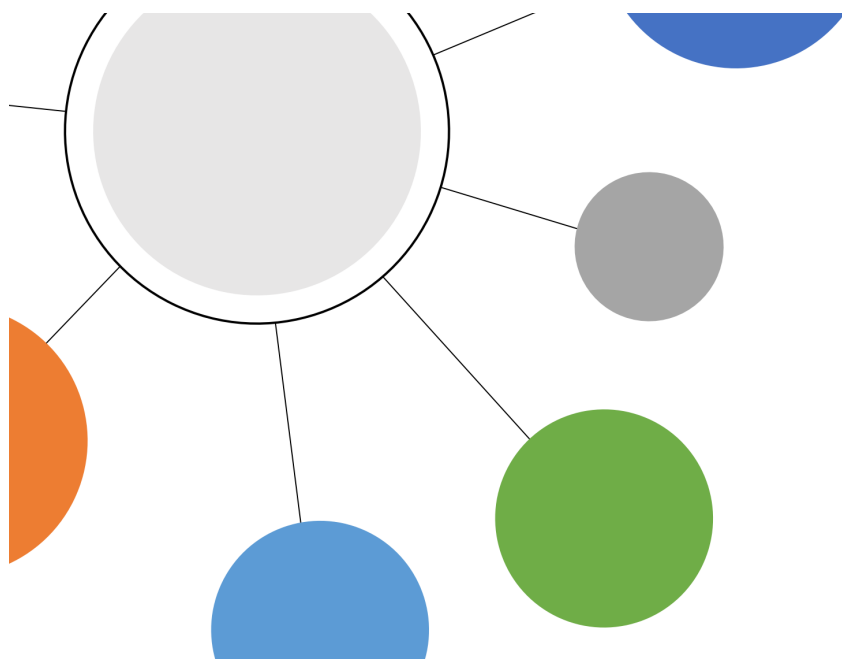
Materia	Conteggio	Percentuale su totale contratti	Trattabilità ⁽¹⁾
Criteri ripartizione risorse fondo	66	95,65%	A
Criteri attribuzione premi performance	39	56,52%	A
Criteri procedure progressioni economiche	18	26,09%	A
Criteri attribuzione indennità disagio, pericolo, danno salute	10	14,49%	A
Criteri attribuzione specifiche responsabilità	11	15,94%	A
Criteri attribuzione trattamenti accessori per specifiche leggi	1	1,45%	A
Criteri attivazione piani welfare integrativo	5	7,25%	A
Maggiorazioni orarie per la turnazione	3	4,35%	A
Maggiorazioni della misura dell'indennità di reperibilità	1	1,45%	A
Salute e sicurezza luoghi di lavoro	3	4,35%	A
Criteri flessibilità oraria	3	4,35%	A
Integrazione situazioni personali e familiari per turni di lavoro	1	1,45%	A
Elevazione straordinario oltre le 200 ore annue individuali	1	1,45%	A
Articolazione tipologie orario di lavoro	2	2,90%	B
Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance	4	5,80%	B
Individuazione dei profili professionali	1	1,45%	B
Pari opportunità istituzione e compiti	2	2,90%	C
Incarichi di elevata professionalità	6	8,70%	C
Criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro	1	1,45%	C
Criteri generali per conferimento e revoca degli incarichi di P.O.	5	7,25%	C
Mobilità esterna	1	1,45%	C

(1) "A" indica materie legittimamente trattabili in base al contratto ed alla legge;

"B" indica materie che, in base alla contrattazione nazionale, sono oggetto di confronto;

"C" indica materie appartenenti alla precedente contrattazione ma che risultano ancora trattate anche se inserite in contratti formalmente dipendenti dal nuovo CCNL.

Fonte ARAN



TAC
Team per l'Analisi
Comportamentale

Dipartimento della
Funzione Pubblica

Gestione strategica delle risorse umane
attraverso la sperimentazione di modelli e
strumenti innovativi di motivazione
comportamentale

Istituito il Team di Analisi Comportamentale -TAC Italia

Avrà il compito di interfacciarsi con le Amministrazioni pubbliche al fine di individuare quei fattori che possono migliorare la motivazione e il senso di appartenenza dei dipendenti pubblici

Magda Trotta
Cnel

Presso il Dipartimento della Funzione pubblica è stato istituito il Team di Analisi Comportamentale TAC Italia (*Italy Behavioral Insights Team-IBIT*), un nuovo gruppo di ricerca e supporto per le Pubbliche amministrazioni che si pone l'obiettivo di utilizzare le conoscenze provenienti dalle scienze cognitive e comportamentali per migliorare il *well-being* e la *performance* lavorativa dei dipendenti delle PA. Avrà, dunque il compito di interfacciarsi con le Amministrazioni pubbliche al fine di individuare quei fattori che possono migliorare la motivazione e il senso di appartenenza

dei dipendenti pubblici. Tale iniziativa si colloca nel solco tracciato da anni in altri paesi europei e nel mondo, a partire dall'istituzione nel 2010 del *Behavioural Insights Team (BIT)* da parte del Governo britannico, alla quale sono seguite altre esperienze, tra cui il *Social and Behavioral Sciences Team (SBST)* voluto dall'ex presidente USA Obama e il *Behavioural Economics Team (BETA)* del Governo australiano. Il Team - che si avvale del coordinamento scientifico del prof. Riccardo Viale, ordinario di Scienze Comportamentali ed Economia Cognitiva all'Università di Mila-

no-Bicocca - si distingue significativamente dalle esperienze internazionali già sperimentate, che si sono occupate prevalentemente di politiche pubbliche. Nell'ottica di aumentare la *performance* delle Amministrazioni pubbliche per dare risposte più efficaci a cittadini e imprese, il TAC ha l'obiettivo di aiutare i dipendenti della PA a migliorare le loro prestazioni, per contribuire all'affermazione di una Pubblica amministrazione inclusiva, capace di porre al centro il cittadino, in grado di ascoltare e raccogliere bisogni, esigenze, istanze, ma anche spunti, affinché la PA possa ambire a sup-

portare concretamente il rilancio del Paese. Caratteristica peculiare del TAC Italia è rappresentata dalla scelta di avere quale *focus* della propria attività i comportamenti dei dipendenti pubblici.

La nuova prospettiva che si vorrebbe affermare è quella di un lavoro pubblico sempre meno legato a vincoli logistici e di orario, e, di conseguenza, l'azione di riforma della misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa, dovrebbe essere meno formale e più sostanziale, arrivando a coinvolgere gli stessi cittadini. Questa la sfida cruciale che la nuova *task force* intende portare avanti.

"La valutazione delle performance non deve più essere solo un esercizio formale sulla carta, ma deve rispondere alla percezione che le persone hanno della pubblica amministrazione". L'intento di avviare questa rivoluzione è con-

La nuova prospettiva che si vorrebbe affermare è quella di un lavoro pubblico sempre meno legato a vincoli logistici e di orario

tenuto in questa dichiarazione della Ministra della PA Fabiana Dadone, fatta in occasione dell'incontro organizzato dal Dipartimento della Funzione pubblica per discutere delle possibili linee di evoluzione dei sistemi di valutazione delle Amministrazioni pubbliche. Sul tema dello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici sono stati presentati gli obiettivi e le attività del TAC, la cui prima iniziativa si inserisce in un approccio di *Behavioral Public Administration (BPA)*, concentrando, in particolare, sulla *performance* e sul benessere lavorativo dei dipendenti della PA.

Questi gli obiettivi individuati:

- incentivare i comportamenti di cittadinanza organizzativa (*Organizational Citizenship Behaviour, OCB*) dei dipendenti pubblici, da intendersi quale insieme di atteggiamenti e iniziative che esulano

dai doveri imposti dal contratto di lavoro, ma che denotano dedizione e senso di appartenenza verso la propria organizzazione (comportamenti di altruismo, cortesia, collaborazione verso i colleghi e i superiori, interesse per l'efficienza e l'immagine dell'organizzazione ecc.);

- migliorare la soddisfazione lavorativa dei dipendenti pubblici;

- aumentare la performance a livello individuale e delle PA nel loro insieme;

- favorire l'identificazione nei valori istituzionali della organizzazione;

- potenziare l'efficacia del *decision-making* individuale e collettivo, fornendo strategie utili per il superamento di *bias* e distorsioni dei processi decisionali;

- incentivare le attitudini al pensiero critico e innovativo.

Le fasi della sperimentazione



Indagine
ex ante

Valutazione dello stato
iniziale



Interventi su OCBs
e motivazione

Cambiamenti
organizzativi e soluzioni
comportamentali



Misurazione
ex post

Valutazione degli effetti
degli interventi



Disseminazione

Produzione di linee
guida e indicazioni
per le PA



La presentazione dell'indagine sui corpi intermedi nella Sala Gialla del CNEL, nel rispetto delle misure di sicurezza, e in collegamento telematico

IL 70% DEGLI ITALIANI CONSIDERA STRATEGICO IL RUOLO DEI CORPI INTERMEDI

“La nostra esperienza dimostra che i Padri costituenti, con l’istituzione del CNEL, e coloro che hanno portato avanti la riforma, tra cui il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, avevano visto lontano”

Il 70% degli italiani considera il ruolo dei corpi intermedi importante per uscire dall'emergenza sanitaria e nella fase di ripartenza del Paese. La fiducia maggiore è riposta nelle associazioni di volontariato (72%) seguite dalle associazioni di tutela dei consumatori (61%) e nelle fondazioni culturali (58%). Al quarto posto, a sorpresa, si collocano le amministrazioni pubbliche locali (49%) che escono rafforzate dall'emergenza sanitaria. Secondo la maggioranza (54,8%) la pluralità nel mondo associativo è un elemento positivo a livello di rappresentatività. Questi sono i dati che emergono dalla prima indagine sui corpi intermedi realizzata da Ipsos e promossa dalla Fondazione Astrid e dalla Fondazione

per la Sussidiarietà, per fornire materiali conoscitivi inediti in vista dello studio su “Ricerca su ruolo, problemi e compiti dei corpi intermedi nella società e nella democrazia italiana”, che sarà pubblicata nei primi mesi del 2021, e che è presentata il 15 ottobre al CNEL da Nando Pagnoncelli e Andrea Scavo e commentata da Tiziano Treu, presidente CNEL; Giuditta Alessandrini, professore ordinario Università RomaTre e Fondazione Astrid; Franco Bassanini, presidente Fondazione Astrid; Lorenza Violini, costituzionalista, dipartimento PA Fondazione per la Sussidiarietà; Giorgio Vittadini, presidente Fondazione per la Sussidiarietà. “La grave crisi sanitaria ci ha fatto comprendere che

la società non può fare a meno dei corpi intermedi, sindacati, associazioni di categoria, rappresentanza di interessi e soprattutto del Terzo settore, il cui ruolo e funzione escono rafforzati. La nostra esperienza dimostra che i Padri costituenti, con l’istituzione del CNEL, e coloro che hanno portato avanti la riforma, tra cui il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, relatore della legge 936 del 1986, avevano visto lontano”, ha detto il presidente del CNEL Treu. I corpi intermedi hanno “la funzione fondamentale di collegamento tra le istituzioni e la cittadinanza nella rappresentanza di interessi altrimenti inscoltati”, e sono chiamati a “contribuire alla crescita e al benessere sociale dell’intero Paese” (41%)

e a "Supplire alle carenze delle politiche pubbliche e dei servizi pubblici" (34,2%).

Il Terzo settore è ritenuto ormai indispensabile al buon funzionamento dello Stato sociale e dei servizi ad esso correlati. Sul sindacato si registrano, invece, posizioni diverse: per alcuni è tuttora decisivo, per altri troppo indebolito nel corso del tempo.

Ordini professionali, Camere di commercio, organismi dell'autonomia scolastica sono poco noti al di fuori di chi ha con essi contatti diretti per lavoro. Più di un terzo degli italiani si dichiara "socialmente attivo" (34,5%) iscritto, cioè, ad almeno un corpo intermedio tra associazioni, sindacati (le voci più frequenti), ordini professionali, movimenti, partiti o associazioni imprenditoriali. La sussidiarietà è un concetto poco noto alla maggioranza degli italiani.

"Per i corpi intermedi i social hanno assunto un peso crescente: canale di informazione, strumento di ascolto delle esigenze e di erogazione diretta di servizi. Tuttavia, se da un lato se ne riconoscono i meriti in termini di una partecipazione più diffusa e veloce, si sottolinea il rischio che ai *social network* venga attribuito un ruolo sproporzionato, con l'illusione che essi possano sostituire in toto altre forme di condivisione e di rapporto diretto". Il quadro della partecipazione politica e sociale nel nostro Paese che fotografa l'indagine presenta dunque luci ed ombre.

Sul fronte dell'attività degli enti pubblici, nazionali e regionali, sono soprattutto la lentezza dei processi decisionali (26,4%) e il costo economico percepito per il mantenimento delle istituzioni rappresentative a suscitare malcontento, mentre dell'ordinamento democratico viene apprezzata soprattutto la tutela delle libertà fondamentali.

Guardando alla partecipazione nella fase post-crisi, poi, tende a prevalere un certo pessimismo: la quota di chi ritiene che la partecipazione dei cittadini alla vita politica e sociale del Paese aumenterà non raggiunge il 25%, mentre più del 30% prevede invece una riduzione.

L'elemento più critico posto dall'emergenza è senza dubbio rappresentato dalle conseguenze economiche del *lockdown* e dalle tensioni sociali che una crisi duratura e un aumento della disoccupazione potrebbero acuire. Ai corpi intermedi viene chiesta "La capacità di farsi portavoce di bisogni ed esigenze dei cittadini che altrimenti rimarrebbero inascoltate" (35,3%) nonché "La capacità di integrare l'azione delle istituzioni e amministrazioni pubbliche o di supplire alle loro carenze, mediante interventi diretti a favore delle famiglie e dei cittadini in difficoltà" (28,3%) e "la capacità di mediazione tra le autorità di governo e i cittadini" (22,2%).

Dallo Stato, anche attraverso la mediazione dei corpi intermedi, gli italiani si aspettano "Aiuti

Vittadini:
"La parola
sussidiarietà
è ancora
sconosciuta
ai più,
ma il suo valore
non lo è"

alle famiglie in difficoltà economica (52,9%)", "assistenza agli anziani" (39,7%), "sostegno alla ricerca di un lavoro" (34,3%).

Per il presidente Vittadini, "La parola sussidiarietà è ancora sconosciuta ai più, ma il suo valore non lo è. Infatti, dall'indagine emerge che gli italiani sentono il bisogno di una società organizzata che non aspetta risposte solo dallo Stato o dal mercato. I corpi intermedi sono il luogo che meglio valorizza l'iniziativa dei cittadini per il bene comune".

Il presidente Bassanini ha sottolineato che: "La pandemia e i suoi effetti mettono ogni Paese di fronte a sfide molto impegnative: è oggi più che mai necessario integrare l'azione delle istituzioni e il contributo dell'iniziativa economica dei privati con l'apporto dei corpi intermedi. Il loro ruolo è decisivo di fronte ai fallimenti dello Stato e a quelli del mercato. Ed anche per rivitalizzare dal basso il funzionamento di istituzioni democratiche in crisi di legittimità".



Salario minimo: la proposta della Commissione Europea

L'accesso dei lavoratori della UE condizioni minime salariali è ritenuto essenziale per favorire una ripresa economica



La Commissione Europea ha approvato il 28 ottobre scorso una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente il salario minimo europeo. L'obiettivo è quello di definire un quadro di riferimento per "migliorare l'adeguatezza del salario minimo e per l'accesso dei lavoratori alla protezione del salario minimo nell'UE" in armonia con quanto previsto dal principio n. 6 del "Pilastro europeo dei diritti sociali", proclamato in occasione del vertice sociale europeo di Göteborg del 17 novembre 2017 (retribuzioni minime adeguate, da fissare inoltre in maniera trasparente e prevedibile, con-

formemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali).

Secondo la Commissione, il ruolo dei salari minimi acquista un'importanza maggiore nei periodi di recessione economica.

Al riguardo, si sottolinea che "la crisi COVID-19 ha colpito in maniera particolare i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, come il commercio al dettaglio e il turismo, e ha avuto un impatto maggiore sui gruppi più svantaggiati della popolazione". L'accesso dei lavoratori dell'Unione a condizioni minime salariali adeguate è ritenuto "essenziale

per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva". Nel rispetto del principio di sussidiarietà, la proposta fissa criteri per l'adozione di un pacchetto di norme minime, senza travalicare le competenze degli Stati membri, l'autonomia delle parti sociali e la libertà contrattuale in materia di salari. Gli Stati membri non vengono obbligati a introdurre salari minimi legali o a fissare livelli salariali minimi comuni. Muovendo dall'assunto che i Paesi ad elevata diffusione della contrattazione collettiva tendono ad avere meno lavoratori a basso salario, minore disuguaglianza salariale e minimi retributivi più

elevati, la Commissione punta da un lato a "promuovere la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri" e, dall'altro, a far sì che i Paesi UE dove i minimi retributivi sono fissati per legge (attualmente, 21 su 27) stabiliscano "le condizioni affinché i salari minimi siano fissati a livelli adeguati", garantendo "l'effettivo coinvolgimento delle parti sociali". Infine, è previsto un costante monitoraggio della protezione del salario minimo stabilita in ogni paese. A tal fine, gli Stati membri effettueranno relazioni annuali alla Commissione sui dati relativi alla protezione del salario minimi.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104: "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia. (S.O. n. 30, G.U. n. 203 del 14/8/2020), **convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126** (S.O. n. 37, G.U. n. 253 del 13/10/2020).

Il capo I (articoli da 1 a 26) contiene disposizioni in materia di lavoro. Fra esse, si segnala in particolare l'art. 4, concernente l'incremento e il prolungamento della validità del Fondo Nuove Competenze introdotto dall'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34 (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77). L'art. 6 prevede l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione (esclusi premi e contributi INAIL), per i

sette agricolo) che assumono entro il 31 dicembre 2020 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (tranne contratti di apprendistato e lavoro domestico), nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Analogamente, l'art. 7 prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato, sempre entro il 31 dicembre 2020, nel settore turistico e degli stabilimenti termali, sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo deter-

minato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. Infine, l'art. 14 proroga fino al 31 dicembre 2020 il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (introdotto dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), ma con alcune deroghe rispetto alla disposizione previgente, come ad esempio nel caso di risoluzione consensuale del rapporto a seguito di accordo aziendale per i lavoratori che maturano il diritto all'indennità di disoccupazione NASPI.

L'art. 4, prevede il prolungamento della validità del Fondo Nuove Competenze introdotto dall'art. 88 del DL 34/2020

Decreto-Legge 8 settembre 2020, n. 111: "Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (G.U. n. 223 dell'8 settembre 2020)

Di rilievo, sotto il profilo lavoristico, l'art. 5 concernente "Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici", con il quale viene data, entro il 31 di-

cembre 2020, la possibilità ai genitori lavoratori dipendenti di svolgere la prestazione di lavoro in *smartworking* per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici,

disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. Ricordiamo che i provvedimenti contenuti nel decreto-legge n. 111/2020, abrogato

prima di essere convertito in legge, sono stati riversati nel decreto-legge n. 104/2020 in sede di conversione. La norma in esame, attualmente in vigore, costituisce l'art. 21-bis del DL 104 convertito in legge.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 106 del 23 settembre 2020: "Visite mediche di controllo domiciliare in caso di malattia comune. Comunicazione della variazione dell'indirizzo di reperibilità".

È ora possibile per i lavoratori in malattia comunicare il cambio di indirizzo di reperibilità direttamente all'INPS attraverso un apposito servizio disponibile sul

portale web dell'Istituto. Il nuovo canale di comunicazione sostituisce le modalità sino ad oggi in uso (*e-mail* alla casella medico-legale della Struttura

territoriale di competenza o comunicazione mediante *Contact center*), che rimangono comunque valide qualora non sia possibile accedere al servizio telematico.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto legislativo 15 settembre 2020, n. 122: "Attuazione della direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi" (G.U. n. 229 del 15 settembre 2020)

Vengono modificati alcuni passaggi del decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, concernente il distacco transnazionale nell'ambito di prestazioni di servizi, che aveva stabilito le seguenti condizioni a carico delle imprese con sede in uno stato UE che intendono distaccare in Italia, per un periodo di tempo limitato, uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o a un'altra unità produttiva, o di un altro destinatario: a) stipula di un contratto commerciale fra impresa distaccante e distaccataria che viene svolto dai lavoratori distaccati dal fornitore di servizi; b) effettiva

esigenza di un'azienda avente con sede in uno Stato UE di distaccare lavoratori presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa (c.d. distacco infragruppo); effettiva esigenza di un'azienda con sede in uno Stato UE di distaccare lavoratori presso una propria filiale situata in Italia. Il nuovo decreto recepisce in Italia la direttiva UE sul distacco transnazionale dei lavoratori (n. 2018/957), introducendo maggiori garanzie a tutela dei lavoratori, con l'obiettivo di contrastare possibili fenomeni di *dumping* sociale. In particolare, si ampliano le garanzie retributive, indennitarie e rispetto

Si ampliano le garanzie retributive, indennitarie e rispetto alle condizioni di alloggio per i lavoratori distaccati

alle condizioni di alloggio per i lavoratori distaccati, secondo il principio della *lex loci laboris*. Inoltre, la disciplina sui distacchi viene estesa alle agenzie di somministrazione di lavoro che debbono distaccare un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o una unità produttiva in uno Stato membro. Infine, viene individuato un limite al distacco (12 mesi, estendibili a 18 in presenza di determinate esigenze e condizioni) oltre il quale si applicano integralmente ai lavoratori distaccati le condizioni di lavoro e di occupazione previste dalle norme e dai contratti collettivi per i lavoratori occupati in Italia.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Messaggio n. 3160 del 27 agosto 2020: "Prime indicazioni sull'indennità a favore di alcune categorie di lavoratori introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104".

Con riferimento alle misure finalizzate al sostegno di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dall'emergenza COVID-19, introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126), l'Istituto ha fornito le prime istruzioni operative in materia di: proroga delle indennità NASpl e DIS-COLL; categorie non

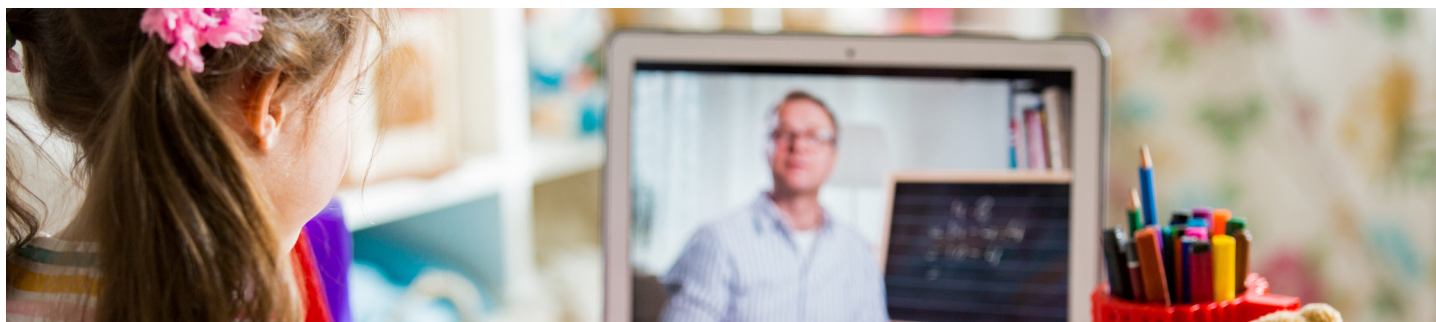
rientranti nell'indennità onnicomprensiva a favore di lavoratori autonomi e subordinati, già destinatari dell'indennità COVID-19 per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020; indennità onnicomprensiva a favore dei lavoratori in somministrazione del settore turismo e degli stabilimenti termali; indennità a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza da CO-



VID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro; lavoratori dello spettacolo; lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali; cumulabilità delle indennità e concorso alla formazione del reddito.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n.116 del 2 ottobre 2020: "Congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli in favore dei lavoratori dipendenti, introdotto dall'articolo 5 del decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111"



La circolare in esame si riferisce alla norma, esaminata in precedenza, che ha istituito un congedo a favore dei genitori lavoratori dipendenti da utilizzare per astenersi dal lavoro in corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente e minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. L'Istituto precisa che sono esclusi dal campo di applicazione della norma i geni-

tori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Viene inoltre chiarito che il congedo spetta solo in presenza di un rapporto lavorativo in essere, per cui "in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo di congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere

Il congedo spetta solo in presenza di un rapporto lavorativo in essere

indennizzate". Il rapporto di lavoro non deve altresì avvenire in modalità agile durante i giorni di fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli, i quali devono risultare conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo (la convivenza "sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente. Pertanto, qualora il genitore ed il figlio risultino all'anagrafe residenti in due abitazioni diverse, il congedo non può essere fruito").

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

L'art. 12 bis, citato in epigrafe dalla circolare, ha modificato l'art. 14 del decreto legislativo n. 124/2004, stabilendo al comma 1 che "Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi

in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative". Ne discende, quindi, l'introduzione di un "presidio sanzionatorio in relazione a tutti gli obblighi normativi e contrattuali per i quali non è prevista alcuna conseguenza in caso di manca-

ta o errata applicazione." Al riguardo, INL "ritiene che il nuovo potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di norme di legge sprovviste di una specifica sanzione, sia di norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro", mentre la esclude "in riferimento ad ob-

blighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti, non derivanti quindi dalla legge o da previsioni collettive fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa".

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Agenzia delle Entrate - Risoluzione n. 55/E del 25 settembre 2020: "Trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale. Articolo 51, commi 1, 2, 3 e 4 del Testo unico delle imposte sui redditi (...)"

In merito alla possibilità di adottare tramite regolamento aziendale un piano *welfare* a carattere premiale ed incentivante per l'accrescimento della motivazione dei dipendenti ed al conseguente trattamento fiscale dei *benefit* offerti, l'Agenzia ritiene che non possa trovare attuazione il regime di esenzione fiscale (parziale o totale) qualora essi rispondano a finalità retributive (come, ad esempio, un credito *welfare* subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di fatturato) e siano offerti

a specifiche categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Agenzia ricorda che gli emolumenti in denaro e i valori corrispondenti a beni e/o servizi percepiti dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro "costituiscono, in linea generale, redditi imponibili e concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente (c.d. principio di onnicomprensività)", ma che qualora tali *benefit* "rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la *performance* del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il re-



gime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione". Ne deriva, quindi, che "i benefit erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano *welfare* rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro, assumano rilevanza reddituale in ragione del loro valore normale, ovvero in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente."

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 108 del 24 settembre 2020: "Convenzione tra l'INPS, l'INL e CONFAPI, CGIL, CISL e UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria. Istruzioni operative"; Circolare n. 109 del 24 settembre 2020: "Convenzione tra l'INPS, l'INL e CONF SERVIZI, CGIL, CISL e UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria. Istruzioni operative".

Nelle due circolari in esame vengono comunicate le modalità di raccolta dei dati della rappresentanza delle organizzazioni sindacali in attuazione delle convenzioni adottate da CONFAPI e CONF SERVIZI e CGIL CISL e UIL il 26-9-2019 ed a seguito della

firma dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza del 23-9-2019, nel quale si è previsto di affidare all'INPS il servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del numero delle deleghe sindacali mentre INPS e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

(INL) effettueranno la raccolta del dato elettorale relativo ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali nelle elezioni delle RSU. La raccolta del dato associativo avverrà tramite un'apposita sezione del modulo Uniemens. I dati raccolti verranno ela-

borati dall'Istituto aggregando, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, il dato relativo al numero delle deleghe conferite a ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio-dicembre di ogni anno.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia, 9 ottobre 2020 (Fondo Nuove Competenze).



Il premier Giuseppe Conte tra i Ministri Nunzia Catalfo e Roberto Gualteri

Vengono disciplinati beneficiari, requisiti d'accesso e modalità di funzionamento del fondo istituito dall'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (articolo successivamente modificato dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104), istituito presso l'ANPAL, le cui risorse ammontano a 400 milioni per il 2020 e a 230 milioni per il 2021, integrate da risorse dei Fondi paritetici interprofessionali,

del Fondo Forma.Temp e dei Programmi Operativi Nazionali e Regionali del Fondo Sociale Europeo. La norma citata prevede i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai

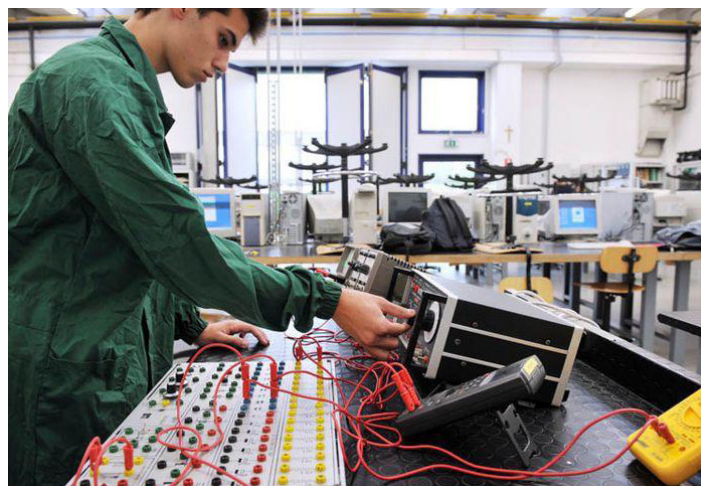
sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa (o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori), con le quali parte dell'orario di lavoro viene destinato a percorsi formativi. In base al decreto attuativo, le imprese private dovranno presentare

le domande all'ANPAL, che pubblicherà sul proprio sito web un avviso con i criteri, le modalità e i termini per l'accesso ai contributi. Alla domanda dovranno essere allegati il progetto per lo sviluppo delle competenze e l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritto con i sindacati, firmato entro il 31 dicembre 2020 e contenente la specifica del numero di lavoratori coinvolti nei percorsi formativi e le ore dell'orario di lavoro convertite in formazione, entro il limite massimo di 250 ore per ciascun dipendente. Gli stessi accordi devono inoltre individuare i fabbisogni del datore di lavoro rispetto alle nuove o maggiori competenze necessarie in seguito all'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di prodotto, di processo o servizi, anche al fine di promuovere processi di mobilità o ricollocazione in altre realtà lavorative.

Decreto Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia n. 17 del 16 ottobre 2020 (Risorse Forma. Temp e FSBA).

Ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del Decreto-legge 14 agosto 2020 n. 104, vengono assegnati 1,6 milioni di euro a Forma.Temp e FSBA, rispettivamente nelle percentuali del 25% e del 75% sulla base del numero degli iscritti, per garantire le prestazioni a sostegno del reddito in base alle modalità previste dal comma 1 dell'art. 7 del DL

104/2020 (trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno o cassa integrazione in deroga per una durata massima di 9 settimane + altre 9 settimane per i datori di lavoro che, nell'anno 2020, hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19).



Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Decreto 19 ottobre 2020: "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale".



Viene prorogata fino al 31 dicembre 2020 la deroga all'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile nella pubblica amministrazione senza preventivo accordo individuale.

Con riferimento alle modalità organizzative, l'art. 3 dispone che ciascun dirigente organizzi il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale utilizzabile con tale modalità. A tale fine, le amministrazioni metteranno a disposizione i necessari dispositivi informatici e digitali "utilizzando le ri-

sorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e promuovono l'accesso multicanale dell'utenza". Resta in ogni caso consentito l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore, qualora l'amministrazione non sia tempestivamente in grado di fornirne di propri. Nelle realtà "dimensionalmente significative" le amministrazioni individuano fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita allo scopo di evitare concentrazioni di lavoratori. Nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, i lavoratori che non si trovano in condizione di malattia certificata svolgono la propria

Ciascun dirigente organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50%

attività in modalità agile. Per quanto riguarda le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa, FP precisa che il lavoro agile nella p.a. "si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro", ma che "in ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità", ferma restando nei confronti del lavoratore la garanzia dei tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 4 agosto-ottobre 2020

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

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

Direttore responsabile
Paolo Peluffo

Coordinamento editoriale
Larissa Venturi
Dirigente dell'Ufficio IV

Redazione

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

A questo numero ha contribuito

Carlo Garella

Fotografie

Archivio Cnel - Elio Binnella, Massimo D'Alessandro

Editore: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

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

Come sarà il futuro post-Covid-19?

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

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

Introduzione di Tiziano Treu

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

