



IN QUESTO NUMERO

- Editoriale
Ha inizio una nuova avventura
2 di Tiziana Bocchi
Segretario confederale Uil
- Prefazione
2 di Carmelo Barbagallo
Segretario generale Uil
- 3** La produttività torna a crescere
- 4** L'evoluzione dell'economia e i salari nel 2018
- 5** Piano Impresa 4.0: continuare sulla strada giusta
- 6** Distretti industriali: un mix tra tradizione e innovazione
- 7** Legalità e trasparenza: l'Osservatorio Nazionale della Cooperazione
- 8** E' on line Digit@uil
- 9** Produttività, Welfare e Partecipazione: le novità della Circolare n.5/E
- 10** Partecipazione: dalla teoria alla pratica
- 11** Pillole di rappresentanza
- 12** Codice degli appalti: tra positività e criticità
- 13** Principali accordi in materia di appalti
- 14** Che fine faranno i tavoli di crisi?

N° 0 - Anno 1 - 31/7/2018

CONTRATTAZIONE & SVILUPPO

Periodico a cura
del Servizio Contrattazione privata politiche settoriali
Rappresentanza e rappresentatività della UIL

LE NOSTRE TEMATICHE

Politica economica e salariale, Politica industriale e settoriale
Modello contrattuale, Contrattazione collettiva, Appalti, Riflessioni



CONTRATTAZIONE PRIVATA
E POLITICHE SETTORIALI

L'EDITORIALE

Ha inizio una nuova avventura

Di Tiziana Bocchi,
Segreteria Confederale UIL



Contrattazione, relazioni industriali, welfare, partecipazione, Impresa 4.0, rappresentanza, politica economica e salariale sono solo alcuni degli argomenti che troverete "sfogliando" le pagine multimediali di Contrattazione&Sviluppo. Inizia oggi, infatti, la nuova avventura editoriale del Servizio contrattazione e politiche settoriali della Uil con un periodico bimestrale che potete consultare on-line sul nostro sito e non solo.

Uno strumento che si rivolge non solo ai nostri quadri e delegati, iscritti e semplici simpatizzanti, ma a tutti coloro che vogliono avere uno sguardo sindacale sui fatti, gli avvenimenti e le novità che riguardano tutte le tematiche di cui quotidianamente ci occupiamo. E allora, articoli tematici, approfondimenti, focus dedicati, semplici riflessioni, ma anche documenti e norme utili a chi si interessa di questo mondo.

L'idea che ci ha mosso in questo progetto, infatti, non è semplicemente quella di offrire informazioni ma di provare a creare uno spazio di dibattito, un luogo non solo di "ascolto", ma soprattutto di confronto: starà a voi dirci se la strada è quella giusta, commentando sui principali social i nostri articoli, facendoci sapere le vostre opinioni ma anche le eventuali critiche o suggerimenti.

Insieme proveremo a rendere C&S sempre più moderno e innovativo, vicino ai lettori e in costante dialogo con essi. Anche per questo abbiamo deciso di avvalerci, per ogni numero, di contributi di esperti, professori e intellettuali per offrire un punto di vista quanto più vasto possibile sulle materie da noi trattate. Questa la sfida che ci siamo dati, la scommessa che vogliamo vincere. Dopo Digit@Uil ancora una volta vogliamo andare oltre i tradizionali schemi e applicare le ultime innovazioni tecnologiche anche al nostro nuovo strumento di comunicazione.

Partiamo. E se si dice in questi casi: buona lettura.

Prefazione di Carmelo Barbagallo

Segretario generale Uil



Per un foglio destinato ad affrontare i temi del lavoro, "Contrattazione e sviluppo" è un titolo molto efficace che evoca, immediatamente, il ruolo del Sindacato. A dire il vero, avrebbe funzionato anche se, in luogo della "e" congiunzione, fosse stata usata la forma verbale "è".

Perché, a ben vedere, contrattazione è sviluppo. Lo avevano già compreso i Padri costituenti. L'articolo 39 della nostra Carta fondamentale ricorda che compito essenziale dei Sindacati è proprio la sottoscrizione di contratti collettivi. E l'obiettivo non poteva che essere quello di migliorare le condizioni del lavoro e dell'economia nazionale. Certo, i contratti collettivi rappresentano solo una parte della complessiva funzione della contrattazione. Resta il fatto che, in virtù di que-

sto strumento, si garantiscono tutele e diritti ai lavoratori e si contribuisce alla crescita del Paese.

Oggi, viviamo immersi in nuove sfide e siamo chiamati a tenere il passo dell'innovazione e della modernizzazione. Bisogna governare, infatti, i processi evolutivi per evitare che quei diritti e quelle tutele vengano elusi, se non addirittura schiacciati, dal nuovo che avanza. L'impresa 4.0 e la digitalizzazione sono una grande opportunità. Purtroppo, però, in alcuni casi, a prevalere sono solo le solite vecchie logiche del profitto e non anche gli interessi generali. Pure in questi casi, la contrattazione resta la leva su cui agire per regolamentare lo strapotere delle multinazionali e dei gruppi dominanti e per porre rimedio alle tante

contraddizioni e alle condizioni di disuguaglianza e ingiustizia. Bisognerebbe puntare, inoltre, sull'aumento della produttività, ma fondata sul benessere lavorativo e non sullo sfruttamento, come ancora accade in alcuni casi. Anche a questo scopo serve la contrattazione.

L'auspicio, dunque, è che "Contrattazione & sviluppo" diventi un luogo in cui far crescere il dibattito, lo studio e la riflessione sul ruolo e sul futuro del Sindacato, sapendo che possono cambiare gli strumenti, ma che la sua missione resta immutata. Noi dobbiamo tutelare le lavoratrici e i lavoratori, le pensionate e i pensionati e i giovani in cerca di lavoro. Discutiamo, insieme, di come realizzare al meglio questo compito.

La produttività torna a crescere

Le previsioni Istat per il 2018 consentono una riflessione anche sulla questione produttività, probabilmente la più spinosa dell'economia. Sostenuti dagli incrementi retributivi e occupazionali, i consumi delle famiglie sono previsti dall'Istat in aumento del 2,4% in termini correnti (+1,2% a prezzi costanti). Di conseguenza, a fronte del debole andamento della spesa delle Amministrazioni Pubbliche (+0,1% a prezzi costanti), confermato anche dal neoministro Tria, e di un contributo nullo della domanda estera netta, l'elemento più dinamico della crescita della domanda si confermerà l'aumento degli investimenti fissi lordi (+4,0% in termini reali), in continua accelerazione dal 2015 grazie anche al cospicuo sostegno pubblico offerto dal Piano Industria 4.0 (ora Impresa 4.0).

Quella degli investimenti è però anche la componente della domanda più duramente colpita dalla Grande recessione, al punto che la pur sensibile crescita in atto dal 2015 (prevista in lieve accelerazione nel 2018), non potrà che riportarne il livello da 28 a 20 punti percentuali al di sotto di quello del 2007. Una vera voragine, che al ritmo attuale non potrà essere colmata che nella prima metà del 2025, con pesanti conseguenze negative su crescita e occupazione degli anni futuri. Tuttavia, l'incremento dei beni capitali a disposizione del lavoro (+3,2% degli investimenti fissi a prezzi costanti per unità di lavoro a tempo pieno) è previsto associarsi con una crescita della produttività del lavoro (Pil per unità di lavoro) dello 0,6%: un aumento della produttività media identico a quello del 2017, che ripor-

terebbe questa variabile fondamentale dello sviluppo quasi al livello del 2007. Il punto è ben chiarito dall'approfondimento sulla dinamica della produttività dal 1995 al 2017 che l'Istat opportunamente presenta con le previsioni.

È infatti qui che si manifesta il principale ritardo strutturale dell'economia italiana rispetto ai paesi dell'euro: se per l'Italia il livello della produttività del lavoro nel 2017 è solo del 6% superiore a quello del 1995, per la Spagna il vantaggio è del 17%, per la Francia del 26%, per la Germania del 31% (cinque volte superiore a quello italiano).

La scelta del 1995 come anno base dell'esercizio è opportuna, perché è appunto allora che, esaurita la spinta propulsiva della svalutazione della lira del 1992, l'economia italiana inizia l'attuale, lunga fase di declino rispetto ai paesi dell'euro. Declino che, da relativo nel periodo 1995-2007 (l'Italia cresce in media dell'1,6% all'anno e l'Eurozona del 2,4%, con un differenziale annuo di -0,8 punti), diviene assoluto nel 2008-2013 (Italia -1,5% l'anno, Eurozona -0,25%, differenziale -1,25 punti l'anno) e torna poi relativo nel 2014-2017 (Italia +0,8%, Eurozona +1,8%, differenziale -1 punto l'anno). Nel complesso, tra il 1995 e il 2017 il Pil italiano perde 27,8 punti percentuali nei confronti dell'Eurozona (+16,1% contro +43,9%).

La caduta degli investimenti nella crisi, che abbiamo ricordato, certo non aiuta l'economia italiana a recuperare il pesantissimo svantaggio accumulato; ma l'Istat nota che il riavvio della crescita dopo il 2013 ha maturato interessanti mutamenti di rotta nell'andamento dell'occupazione qualificata, che condizionano la possibilità del sistema economico di utilizzare capitale intangibile e nuove tecnologie, accelerando tanto la resa degli investimenti quanto il profilo della crescita. Tuttavia, sebbene in aumento, l'intensità della ricomposizione della do-

manda di lavoro verso segmenti professionali ad alta qualifica si mantiene in Italia a livelli inferiori a quelli dei principali paesi europei e spiega la gran parte della forte ripresa dell'emigrazione giovanile verso paesi con prospettive economiche più floride.

In definitiva non si può evitare di riconoscere che, seppure l'economia mostra indubitabili segni di ripresa, resta grave il ritardo nel dibattito di politica economica e nel sistema di relazioni industriali sulla necessità di avviare politiche più coraggiose e innovative a favore di una netta accelerazione della crescita. Giocano a sfavore non solo le regole europee e la moneta unica (che però, non ci impediscono di maturare avanzi commerciali di tutto rispetto), ma anche gli arroccamenti in difesa di posizioni che la lunga crisi ha fortemente indebolito. Giocano a sfavore l'assenza di una ricerca di analisi condivise, di proposte coraggiose e fantasiose, e soprattutto di coordinamento delle energie di rinnovamento, anche se in questa direzione passi importanti sono stati effettuati dai partner sociali con la stipula del Patto della Fabbrica, così come da parte del Governo uscente con il Piano Impresa 4.0. Il Paese ha bisogno di una prospettiva di crescita stabile e prolungata, basata sulle due gambe della domanda interna e di quella internazionale, oggi più malferma. Per questo sono indispensabili buoni salari e buoni lavori, più qualificati e più stabili, e analogamente investimenti sia espansivi sia intensivi, e particolarmente intensivi di conoscenza, capaci di frenare l'esodo di capitale umano dando impiego ai giovani e alle loro competenze. Questi obiettivi richiedono un'azione forte, coordinata e unitaria tra le forze politiche e gli attori del sistema delle relazioni industriali. Su questo va misurata l'efficacia del nuovo Governo.

Di Leonello TRONTI
Università degli Studi Roma Tre

L'evoluzione dell'economia e i salari nel 2018

Le previsioni Istat per il 2018 permettono di valutare lo stato dell'economia italiana e sulle sue prospettive. In uno scenario denso di incognite, acuite dalle incerte novità del quadro politico, l'Istituto di statistica stima per l'anno corrente una crescita del reddito in termini reali dell'1,4% (un decimo di punto in meno delle previsioni del Governo), di cui quasi lo 0,8% è già acquisito. In altri termini, nel 2018 è prevista una lieve decelerazione rispetto al 2017, quando la crescita è stata dell'1,5%.

La decelerazione italiana, che rischia segnali già visibili nella produzione industriale, nel commercio estero e nel clima di fiducia di famiglie e imprese, è parallela al rallentamento previsto per l'intera Eurozona dal 2,4 al 2,3%; ma è in controtendenza rispetto alle attese di accelerazione della crescita americana (dal 2,3 al 2,7%), dell'insieme dei paesi avanzati (dal 2,3 al 2,5%) e dell'intera economia mondiale (dal 3,8 al 3,9%).

L'Italia quindi si prevede resti ancorata anche quest'anno al ritardo di 8 decimi di punto rispetto all'Eurozona subito nel 2017 – un distacco che andrà a sommarsi agli 11,3 punti di minor crescita già accumulati nel corso della doppia crisi. Inutile notare che se l'economia italiana avesse avuto una crescita anche solo pari a quella media dell'Eurozona, il reddito italiano sarebbe oggi maggiore di poco meno di 200 miliardi, cosa che, a parità di debito pubblico, ridurrebbe il rapporto debito-Pil attorno al 120%. Veniamo al lavoro. Secondo l'Istat la lenta crescita dell'economia comporterà un ampliamento dell'occupazione dello 0,8% in termini di unità di

lavoro equivalenti a tempo pieno (circa 190 mila unità in più). Date le tendenze degli ultimi anni, confermate dai dati mensili, si può facilmente supporre che si tratterà in maggioranza di occupazione a tempo determinato, mentre gli occupati a tutele

crescenti (ex a tempo indeterminato) segneranno un incremento più modesto o addirittura un decremento, e gli dopo il ridimensionamento degli anni scorsi.

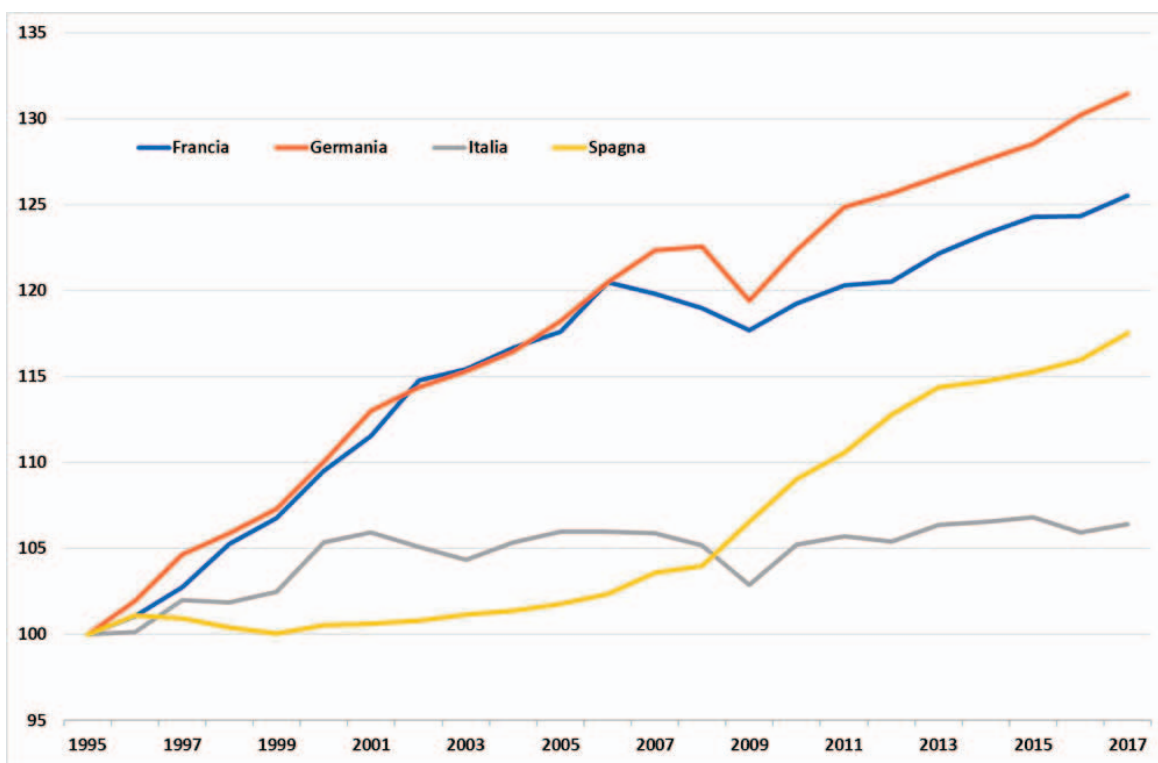
Il tasso di disoccupazione non dovrebbe avvantaggiarsi in modo significativo di una crescita occupazionale inferiore tanto a quella del 2017 (+0,9%), quanto a quella del 2016 (+1,2%). Si prevede infatti che, con una riduzione di 4 decimi di punto percentuale rispetto al 2017, le persone in cerca di lavoro restino ancora al 10,8% delle forze di lavoro. E questa potrebbe apparire una previsione ottimistica, che non tenga conto che la pur modesta crescita occupazionale potrebbe attrarre alla ricerca di lavoro altre persone attualmente scoraggiate. Tuttavia, i segnali che provengono dai primi dati mensili dell'anno in corso (gennaio-aprile) mostrano una sia pur lieve riduzione dei giovani disoccupati, a conferma della previsione Istat.

A fronte del modesto incremento del prodotto – e di conseguenza della domanda di lavoro, con il conseguente basso impatto sulla disoccupazione – l'Istat stima poi che la retribuzione lorda media (per unità di lavoro a tempo pieno) cresca dell'1,4 in termini nominali, ovvero in una misura lievemente superiore all'indice di rivalutazione delle retribuzioni di primo livello (Ipca al netto dei beni energetici importati), da poco previsto dallo stesso Istituto allo 0,9% per l'anno in corso. L'incremento del tasso di salario reale dovrebbe così essere dello 0,5% nei termini dell'indice Ipca, e ancor più modesto, dello 0,2%, rispetto al previsto andamento del deflatore della spesa delle famiglie residenti (1,2%),

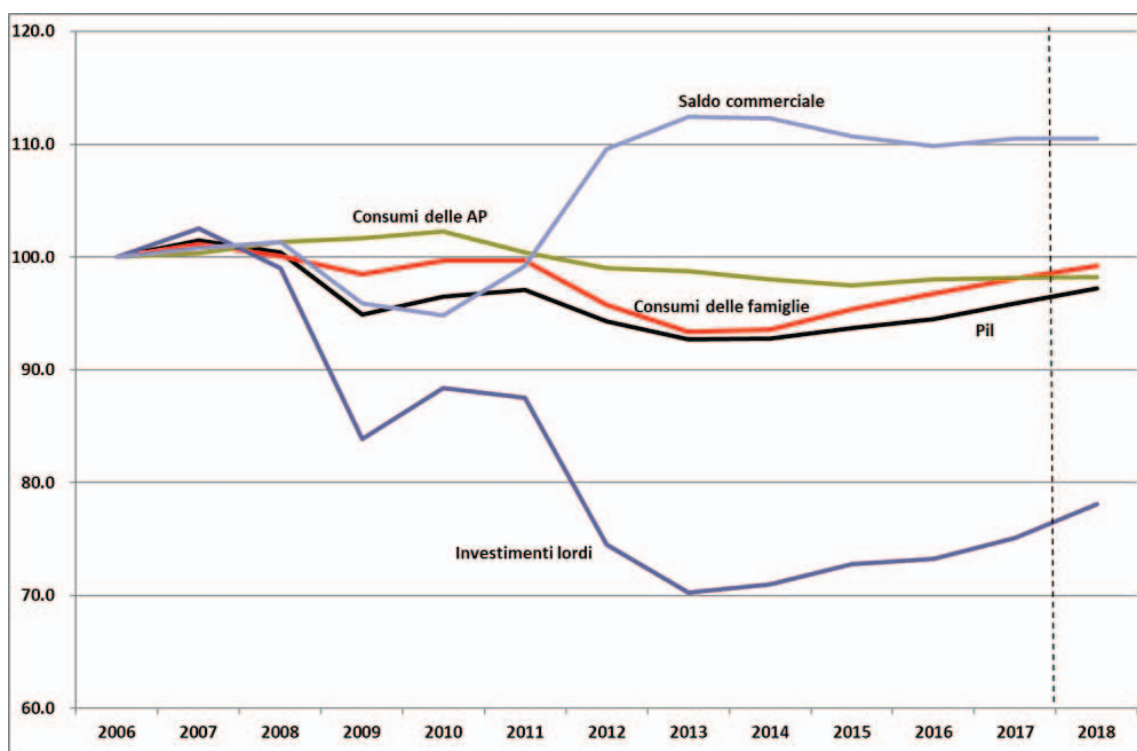
che non considera soltanto i beni di consumo previsti dal paniere dell'indice ma tutti i beni verso i quali si indirizza la spesa delle famiglie. In altre parole, l'aumento della retribuzione reale media sarà nel 2018 significativamente superiore a quello quasi nullo del triennio 2015-2017 (in media annua, 0,07%) e, in valore assoluto, dovrebbe equivalere a un incremento complessivo nominale di circa 416 euro lordi (32 euro per 13 mensilità). Nel complesso, data la crescita salariale e quella dell'occupazione, il monte del reddito dei lavoratori dipendenti è previsto in aumento di circa 2,2 punti percentuali in termini nominali, pari a poco più di 15 miliardi di euro. Ma questa crescita del monte retributivo, comunque inferiore a quella del reddito, porterebbe a un nuovo ridimensionamento della quota del lavoro dipendente nel valore aggiunto complessivo, dal 44,4% al 43,9%, con un'ulteriore violazione della cosiddetta "regola aurea" della politica salariale che richiede la costanza della quota per assicurare una crescita stabile e sostenuta. La riduzione equivale a una rinuncia del lavoro dipendente a circa 8,5 miliardi di euro in favore degli altri redditi (redditi misti, profitti e rendite). Si tratta di un importo significativo, a fronte non soltanto della crescita del pil ma anche del buon andamento del saldo commerciale, che si prevede confermi anche nel 2018, in linea con il triennio precedente, un avanzo degli scambi di beni e servizi superiore a 3 punti percentuali di pil, capace di assicurare uno spazio economico di più di 56 miliardi a copertura di imprevisti aumenti delle importazioni. Questi segnali, uniti al perdurante basso livello di inflazione, mostrano come esistano ancora spazi significativi per politiche salariali più espansive di quelle correnti.

Di Leonello TRONTI
Università degli Studi Roma Tre

**La crescita della
produttività del
lavoro in Italia
e in altri paesi
europei –
1995-2017
(1995=100)**



Fonte: OECD.stat



**Le componenti del
prodotto lordo tra il
2006 e il 2018
(previsioni Istat;
2006=100)**

Fonte: Istat, Conti
nazionali e previsioni
2018

Piano Impresa 4.0: continuare sulla strada giusta

Sono stati pubblicati dall'Istat i risultati del "Piano impresa 4.0" per il 2017: i beni incentivati da super e iper ammortamento e dalla Nuova Sabatini sono cresciuti dell'11%, con gli ordini dei macchinari che hanno registrato un più 13,7%; il Fondo di Garanzia per le Pmi ha garantito 17,5 miliardi di crediti aggiuntivi e i Contratti di Sviluppo hanno attivato 4 miliardi di investimenti. A tutto ciò si deve aggiungere che nel 2018 è stato introdotto anche il credito di imposta per la formazione 4.0 delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti (40% sul costo del personale dipendente per tutto il periodo in cui un'impresa investe in formazione) ed è stato predisposto il potenziamento degli Istituti Tecnici Superiori.

Le risorse aggiuntive stanziare per gli anni 2018-2028 ammontano a 10 miliardi di euro, portando così lo stanziamento totale del Piano a circa 30

miliardi. Se questa è la situazione generale, l'Istat ci illumina su alcuni dettagli. Il super ammortamento ha svolto un ruolo "molto" o "abbastanza" rilevante nella decisione di investire per il 62,1% delle aziende manifatturiere, con valori compresi tra il 57,3% delle piccole imprese e il 66,9% delle medie.

L'iper ammortamento, poi, è stato giudicato utile da oltre la metà delle aziende di media (53,0%) e grande (57,6%) dimensione, e da circa un terzo (34,2%) delle imprese con meno di 50 addetti. Le agevolazioni finanziarie previste dalla "Nuova Sabatini"

sura direttamente proporzionale alla dimensione d'impresa.

Cosa significa? Che i meri incentivi fiscali non bastano a far cambiare pelle al nostro tessuto industriale. Occorre una visione di sistema e al contempo una nuova prospettiva culturale che faccia comprendere che per essere competitivi sui mercati globali innovare è necessario. E allora. Formazione, competenze, nuova organizzazione del lavoro, ma soprattutto un vero progetto di politica industriale che sappia individuare e sostenere le missioni strategiche del nostro Paese. In quest'ottica, è evidentemente necessario che il nuovo Governo, come primo passo, rifinanzi il Piano. Occorre, infatti, continuare a sostenere le imprese che investono in tecnologia ed in capitale umano, valorizzando le competenze e le capacità dei dipendenti: queste le sfide che ci attendono.

di Irene PATA



sono state considerate di rilievo dal 35,2% delle piccole e dal 28,9% delle medie imprese. È possibile, dunque, affermare che gli incentivi hanno funzionato. E che, come la Uil ha già sostenuto, il Piano impresa 4.0 è stato un primo importante passo in avanti. Di certo non sufficiente. Infatti, dopo il boom iniziale, gli investimenti segnano ora una diminuzione dell'1,4%. Dal lato degli scambi con l'estero, le esportazioni sono diminuite del 2,1% e le importazioni dello 0,9%. Sempre dati Istat, con riferimento ai piani di investimento per il 2018, solo il 46% delle imprese dichiara di prevedere investimenti in software, circa un terzo (il 31,9%) in tecnologie di comunicazione machine-to-machine o internet of things, il 27% in connessione ad alta velocità (cloud, mobile, big data ecc.) e in sicurezza informatica, in mi-

*"Formazione,
competenze, nuova
organizzazione del
lavoro, ma soprattutto un
vero progetto di
politica industriale
che sappia individuare
e sostenere le missioni
strategiche del nostro
Paese"*

Distretti industriali: un mix tra tradizione e innovazione

L'unione fa la forza, anche in campo economico. A 10 anni dalla crisi i distretti industriali hanno mostrato di avere un'ottima capacità di resistenza. Ridimensionati nel numero e negli occupati, questi sono ancora un punto di forza dell'economia nazionale. Emerge proprio questo dal decimo "Rapporto annuale sull'economia e finanza dei distretti industriali" di Intesa San Paolo, relativo al 2017. Lo studio analizza i bilanci aziendali dal 2008 al 2016, di circa 18 mila imprese che appartengono a 153 distretti industriali, confrontandoli con quelli di circa 54 mila imprese non distrettuali. Complessivamente nei distretti l'aumento dei ricavi è stato del 13% a fronte del +8,7% delle aree non distrettuali. Anche per i margini unitari c'è differenza, visto che nel primo caso si è tornati a livelli superiori a quelli pre-crisi, mentre le aziende non distrettuali fanno ancora fatica a recuperare terreno. E in particolare spiccano per crescita e redditività i comparti dell'agro-alimentare e della meccanica, anche se il primato va all'occhialeria bolognese al traino del colosso Luxottica.

*"Il nostro è un Paese
obbligato ad
investire in qualità
delle produzioni
e, soprattutto,
del lavoro"*

Diversi i punti comuni del sistema dei distretti, che fanno pensare che saranno pilastro dell'economia italiana anche nel prossimo futuro. In primis, la buona capacità di reazione alla crisi degli ultimi anni, che ha restituito un tessuto produttivo più forte e competitivo. Altro aspetto importante è l'elevata propensione a servire mercati esteri. Stati Uniti e Cina sono i Paesi in cui l'export dei distretti è cresciuto di più tra il 2008 e il 2016 (+3 miliardi di euro e +1,7 miliardi rispettivamente). Marchi registrati, brevetti e certificazioni di qualità sono aumentati. Da citare poi l'inversione di marcia delle produzioni, che in parte stanno tornando in Italia soprattutto nel sistema della moda. E proprio nel fashion spicca la presenza di imprese femminili (una su tre), che nel complesso si collocano a un buon 23%.

Dati che la Uil giudica positivi. Il nostro è un Paese obbligato ad investire in qualità: delle produzioni e, soprattutto, del lavoro. Oggi servono interventi strutturali, che diano certezze e prospettive a tutti, a chi lavora e a chi fa impresa, alle aziende e ai territori. Bisogna mettere in campo tutte le misure opportune affinché, riformando la politica fiscale e sostenendo la contrattazione a tutti i livelli, tale crescita sia corredata da una vera redistribuzione della ricchezza.

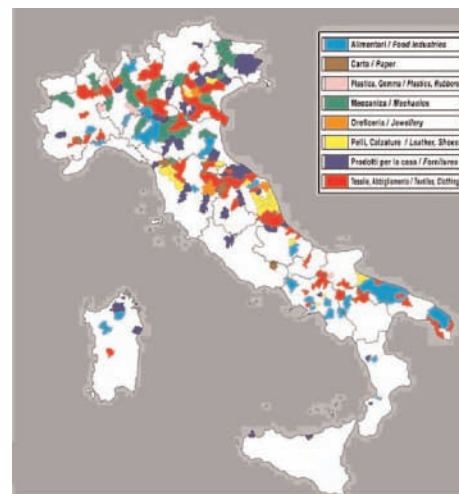
La rivoluzione digitale sta modificando l'organizzazione della produzione e della distribuzione nei distretti.

In particolare, il ritardo nell'adozione di sistemi di smart manufacturing è evidente anche in questi territori.

Le tecnologie di Impresa 4.0 possono favorire le imprese distrettuali. Permettono infatti di rafforzare le loro capacità di produrre in piccole serie e con prodotti realizzati su misura del cliente e di gestire in modo più efficiente i tradizionali e fitti rapporti di filiera tra tante Pmi. Devono però essere soddisfatti alcuni prerequisiti,

che richiedono investimenti: una maggiore dotazione di capitale umano con le competenze necessarie; una maggiore capacità di banda per connettere le imprese al mercato; investimenti in macchinari, ricerca e sviluppo e software da parte delle imprese. Infatti Impresa 4.0 rischia di non raggiungere gli obiettivi di sostegno all'innovazione ed alla digitalizzazione delle imprese se non mette insieme in un unico progetto la realizzazione delle condizioni propedeutiche alla creazione e allo sviluppo di impresa, mettendo in atto un processo virtuoso che affianchi alla ripresa delle esportazioni e dei consumi interni quella della produzione e creando, per questa via, nuova occupazione.

di I. P.



Legalità e trasparenza: l'Osservatorio Nazionale della Cooperazione

La rivoluzione digitale sta modificando l'organizzazione della produzione e della distribuzione nei distretti.

In particolare, il ritardo nell'adozione di sistemi di smart manufacturing è evidente anche in questi territori.

Le tecnologie di Impresa 4.0 possono favorire le imprese distrettuali. Permettono infatti di rafforzare le loro capacità di produrre in piccole serie e con prodotti realizzati su misura del cliente e di gestire in modo più efficiente i tradizionali e fitti rapporti di filiera tra tante Pmi. Devono però essere soddisfatti alcuni prerequisiti, che richiedono investimenti: una maggiore dotazione di capitale umano con le competenze necessarie; una maggiore capacità di banda per connettere le imprese al mercato; investimenti in macchinari, ricerca e sviluppo e software da parte delle imprese. Infatti Impresa 4.0 rischia di non raggiungere gli obiettivi di sostegno all'innovazione ed alla digitalizzazione delle imprese se non mette insieme in un unico progetto la realizzazione delle condizioni propedeutiche alla creazione e allo sviluppo di impresa, mettendo in atto un processo virtuoso che affianchi alla ripresa delle esportazioni e dei consumi interni quella della produzione e creando, per questa via, nuova occupazione.

Lavoro di scarsa qualità, lavoro povero, lavoro gratuito e lavoro nero, continuano ad interessare con forza il settore della Cooperazione. Per questo, dal 2017 Cgil, Cisl, Uil e LegaCoop,

Confcooperative ed Agci hanno voluto dare nuovo vigore all'Osservatorio Nazionale della Cooperazione nato nel 2007.

Quest'ultimo, coordina e monitora il lavoro di tutti gli osservatori provinciali, cui fanno parte (sia a livello nazionale che provinciale) un rappresentante per ogni OO.SS confederale, uno per ognuna delle suddette Centrali Cooperative, un delegato rispettivamente dell'INPS, del MISE e dell'INAIL ed è presieduto da un dirigente dell'Ispettorato del lavoro.

Il rilancio dell'Osservatorio Nazionale si è concretizzato grazie all'adozione di un regolamento che dà la possibilità a tutti i suoi membri, a tutti i livelli, di orientare l'attività ispettiva, di conoscere gli esiti e valutare nuovi e migliori strumenti per garantire un lavoro di qualità nella cooperazione. Oltre al Regolamento degli Osservatori il MISE ha prodotto un vademecum strumento anch'esso estremamente prezioso, la cui introduzione è stata fortemente voluta da Cgil, Cisl e Uil poiché aiuta gli ispettori a individuare le criticità non solo giurislavoristiche ma anche "sociali" su cui concentrarsi per vagliare la conformità di una determinata cooperativa alla legislazione vigente.

Grazie al Regolamento del 2017 ed al vademecum oggi gli Osservatori Provinciali, supportati dal lavoro dell'Osservatorio Nazionale rappresentano un prezioso presidio sindacale per migliorare le condizioni di lavoro nella cooperative e promuovere la vera e sana cooperazione.

Di Giovanni D'ANNA



Relazioni sindacali e contrattazione collettiva

E' on-line DIGITAUIL

Da alcuni mesi è on-line Digit@UIL, la piattaforma digitale sulla contrattazione di secondo livello realizzata dal Servizio Contrattazione Privata e Politiche Settoriali della UIL.

In essa, potete trovare oltre 265 schede analitiche afferenti ai principali contratti decentrati siglati e dei quali sono analizzati tutti gli aspetti normativi ed economici. Si tratta di un progetto nato oltre un anno fa e volto ad offrire a tutti i delegati della nostra Organizzazione un utile strumento formativo ed informativo, ma anche un bagaglio dal quale attingere per recuperare le migliori pratiche contrattuali attualmente vigenti.

Infatti, attraverso Digit@uil, grazie ai nostri aggiornamenti quotidiani,

si potranno osservare i trend evolutivi della negoziazione tra le Parti, capire le trasformazioni che stanno interessando il mondo del lavoro, valutare l'impatto delle nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro, scoprire quante e quali soluzioni i nostri delegati stanno praticando su tutto il territorio nazionale.

Allo stesso tempo, attraverso il nostro archivio sarà possibile comprendere in che modo, e in quale misura, la contrattazione stia facendo leva sulla detassazione del premio di risultato e sulle nuove misure di welfare agevolato. Spazio, poi, è dedicato anche a temi di straordinaria attualità come la formazione e la partecipazione che

sono stati due tra i principali temi affrontati anche nell'Accordo del 9 marzo tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria.

Insomma, uno strumento più che utile in questo momento e che riconferma la vitalità e l'efficacia delle nostre relazioni sindacali.

Migliorare costantemente questa applicazione sarà nostro compito, aumentarne i contenuti il vostro. Per questo chiediamo a tutti coloro che siglano accordi di secondo livello di inviarci i testi alla mail archiviocontratti@digitauil.it: perché Digit@uil è un patrimonio della nostra Organizzazione e, in quanto tale, contribuire al suo sviluppo è dovere di ognuno di noi.



Produttività, Welfare e Partecipazione: le novità della Circolare n.5/E

Lo scorso 29 marzo l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro, ha emanato la Circolare n. 5/E per chiarire alcune problematiche riguardanti la detassazione dei premi di risultato, il welfare aziendale e la partecipazione.

Per quanto riguarda la detassazione, viene ribadito il limite reddituale per godere dell'agevolazione (80.000 euro) e il montante detassabile (3.000 euro). Viene riconfermato, poi, che se i contratti collettivi, aziendali e territoriali, prevedranno il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro esso darà diritto alla detassazione del premio fino a un massimo di 4.000 euro e allo stesso tempo la decontribuzione dei contributi previdenziali fino a 800 euro.

Su quest'ultimo punto, la Circolare chiarisce che potranno godere di queste agevolazioni anche i contratti successivamente modificati o integrati per prevedere forme di coinvolgimento, a condizione che essi vengano nuovamente depositati entro 30 giorni dalla stipula.

Nel merito l'Agenzia dell'Entrate chiarisce meglio cosa debba intendersi per coinvolgimento paritetico. Un "Piano di Innovazione", conforme alle previsioni di CCNL e contratti decentrati, che permetta di coinvolgere in modo diretto e attivo le lavoratrici e i lavoratori.

Inoltre, esso deve prevedere: (i) la disamina del contesto di partenza;

(ii) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori; (iii) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione; (iv) il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se presenti. A titolo esemplificativo la Circolare fa riferimento alla possibilità di ricorrere a schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") o a i programmi di gestione partecipata ("PGP").

Ulteriori specifiche da parte della Circolare in materia di detassazione riguardano i limiti di premi agevolabili erogati da più datori di lavoro. Tali premi per godere della agevolazione dovranno riferirsi al periodo d'imposta ed essere calcolati computando tutti i premi percepiti dal dipendente nel corso dell'anno, incluse forme di partecipazione agli utili o benefit.

Sempre in materia di detassazione la Circolare si sofferma su due ulteriori fattispecie. La prima riguarda, i premi erogati nell'ambito di gruppi aziendali, per i quali si concede il beneficio al raggiungimento di un risultato incrementale della singola azienda e non dell'intero gruppo.

La seconda attiene alla possibilità di applicare l'imposta sostitutiva al 10% anche in ipotesi di acconti e anticipazioni del premio, atteso che tale incremento sia stato verificato prima della corresponsione. Ulteriori chiarimenti riguardano, infine, la conversione del premio di risultato in misure di welfare aziendale. Saranno dunque esclusi dall'imponibile fiscale, e pertanto non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 Tuir, i benefit previsti dal comma 4 (uso dell'auto aziendale, concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, messa a disposi-

zione del dipendente dell'alloggio e concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario), i contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale e in azioni, i premi e/o contributi versati dal datore di lavoro per la copertura del rischio di non autosufficienza (Long Term Care) o di gravi patologie (Dread Disease), e da ultimo le somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico (locale, regionale e interregionale).

di M. D. M.



Partecipazione: dalla teoria alla pratica

La partecipazione dei lavoratori nell'impresa, tema storico per il diritto del lavoro e per le relazioni sindacali, ha attratto un rinnovato interesse non solo nel dibattito fra esperti, ma anche nella pratica delle relazioni industriali. In un mercato caratterizzato da elevato dinamismo e competitività, in cui l'innovazione tecnologica e digitale rappresentano aspetti fondamentali da affrontare e realizzare, le imprese riconoscono sempre di più il ruolo attivo delle lavoratrici e dei lavoratori nell'individuazione ed implementazione di forme di organizzazione e gestione dell'azienda.

Parlare di partecipazione implica affrontare il bilanciamento tra i diversi interessi in gioco, da una parte lo sviluppo della produttività e competitività delle imprese e dall'altra il diritto costituzionalmente garantito dei lavoratori a collaborare nell'impresa al fine dell'evoluzione sociale e in armonia con le esigenze della produzione.

Nonostante nel sistema italiano delle relazioni industriali il tema della partecipazione non sia nuovo, la concreta attuazione è rimasta contenuta. Ed è proprio per incentivare le imprese che il legislatore ha introdotto di recente un sistema fiscale di vantaggio nell'ipotesi di coinvolgimento dei lavoratori. Opportunità colta, come risulta dai dati forniti dal Ministero del Lavoro a maggio 2018, da cui emerge che ben 1633 contratti dei 10.633 depositati prevedono un

piano di partecipazione. Tra i tanti uno dei più recenti è quello sottoscritto dalla Manfrotto S.p.a, in cui si introduce sia la partecipazione organizzativa dei lavoratori attraverso gruppi di lavoro permanenti su condizioni e modalità produttive, sia la consultazione preventiva e obbligatoria nella fase di elaborazione del piano strategico.

Ma al ruolo del legislatore si affianca da tempo un impegno ed un reale intervento delle Parti sociali. Partendo dai diritti di informazione e consultazione riconosciuti dai CCNL, fino a forme premiali nei contratti di secondo livello, la contrattazione collettiva esercita sempre di più una funzione cruciale.

Ed è partendo dalla consapevolezza dell'importanza di elaborare una via italiana alla partecipazione, indispensabile per indirizzare e governare le dinamiche legate ai cambiamenti in atto, che sappia contemperare le profonde differenze tra i sistemi di imprese, Cigl, Cisl e Uil hanno avviato nel 2016 un percorso di ammodernamento del sistema di relazioni industriali, individuando tre possibili livelli sui quali costruire la sperimentazione, partendo dalla partecipazione alla Governance, quale area strategica ai fini delle scelte economiche e socialmente responsabili, passando per quella organizzativa, con la quale concorre alla innovazione dei processi produttivi e alla qualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori, fino alla partecipazione economica/finanziaria.

Percorso che è arrivato al 9 marzo 2018. Con l'Accordo Interconfederale firmato da Confindustria e Cigl, Cisl, Uil, le Parti sociali hanno voluto confermare l'importanza della partecipazione quale strumento per accrescere la competitività delle imprese e per la valorizzazione del lavoro. Fondamentale è, dunque, la predisposizione di un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi quei processi di cambiamento capaci di incrementare forme e strumenti di partecipazione organizzativa ma anche strategica.

Questa la strada che abbiamo tracciato. Siamo consapevoli che il percorso continuerà ad essere irto di ostacoli, ma sappiamo anche che vale la pena percorrerlo perché se si vuole dare al Paese un sistema industriale in grado di rispondere alle attuali trasformazioni bisogna superare il divario tra teoria e pratica che ancora oggi affligge il tema della partecipazione.

Di Marzia DE MARCHIS

Pillole di rappresentanza

Cosa sono gli accordi sulla Rappresentanza

Se ne parla tanto, dai più variegati punti di vista, in qualche caso strumentalmente, a volte senza cognizione di causa: ma cosa sono gli accordi sulla misurazione e certificazione della rappresentanza e rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali? Per fare chiarezza su questo tema abbiamo deciso di dedicare un Focus tematico sulla rappresentanza che in ogni numero di C&S proverà ad analizzare tutti gli aspetti di questo vasto argomento. In questo primo numero partiamo ab urbe condita e quindi dal titolo, come vedremo non casuale, attribuito a queste intese.

Sono, per l'appunto, accordi sulla "misurazione" e "certificazione". Con il primo termine, infatti, ci si riferisce agli indicatori che vengono presi ad oggetto per quantificare la presenza, in un determinato contratto collettivo nazionale, di ogni singola Organizzazione sindacale. Esemplicando, nel caso del T.U. Confindustria essi sono, come specificheremo in seguito, deleghe trasmesse dalle imprese tramite Uniemens e voti ricevuti nelle elezioni RSU. Il secondo, invece, attiene alla sfera più ampia di come rendere tale misurazione sia efficace e oggettiva. Sono tre i principi alla base della certificazione: certezza delle fonti, trasparenza dei

processi e validazione esterna dei risultati. Il primo, nel caso del T.U. e successive modifiche, si inverte attraverso il ricorso, come prima accennato, alla raccolta delle deleghe attraverso gli Uniemens (dichiarazioni contributive aziendali) e quindi utilizzando il sistema INPS mentre, per quanto riguarda i verbali Rsu, essi sono raccolti e validati dalle DTL territorialmente competenti. In questo modo si realizza, per l'appunto, la certezza delle fonti. La trasparenza dei processi è data, invece, dai soggetti a cui è stata affidata la raccolta: l'Inps e il Ministero del Lavoro. Infine, la validazione esterna dei risultati è garantita dalla presidenza del Comitato di Gestione che è deputato a proclamare il risultato finale della misurazione che è affidata a un rappresentante del Ministero del Lavoro.

Infine, l'ultima domanda alla quale vogliamo rispondere è perché questi accordi riguardano non solo la rappresentanza ma anche la rappresentatività. Bene, se il primo termine racchiude tutto quello di cui

abbiamo scritto finora e quindi l'esplicitazione del peso specifico di ogni organizzazione sindacale, con rappresentatività, invece, si intende la capacità di rappresentare, o meglio, quali sono le regole che permettono a una determinata OO.SS di svolgere il proprio ruolo contrattuale. Ecco perché tutti questi accordi hanno una parte dedicata al regolamento elettorale per le Rsu e delle sezioni incentrate sulle modalità di accesso, svolgimento e ratifica della contrattazione a tutti i livelli.

di Michele TARTAGLIONE



Codice degli appalti: tra positività e criticità

Dopo la pubblicazione del Correttivo del Codice degli Appalti, D.lgs. del 19/04/2017 n.56, avvenuta in Gazzetta Ufficiale in data 5 maggio u.s., la Uil, esprime un giudizio positivo seppur articolato in alcuni punti.

Il sindacato unitariamente ha lavorato per ribadire concetti prioritari legati alle tutele dei lavoratori, legalità, trasparenza, qualità dell'opera realizzata, lotta alla corruzione e allo spreco, offerta economicamente più vantaggiosa, clausola sociale e responsabilità solidale.

Un lavoro che ha dato risultati positivi e che comunque dovrà vedere l'azione sindacale sempre presente laddove margini di manovra sono stati lasciati all'interno del nuovo Codice appalti.

In particolare occorre precisare l'aver ottenuto l'obbligatorietà della clausola sociale che dovrà essere inserita nei bandi di gara, la conferma del dibattito pubblico quale strumento indispensabile per superare preventivamente le problematiche conflittuali nei territori, il miglioramento inserito nei livelli di progettazione determinando, ex ante, i costi di manodopera. Inoltre, si rafforza il riferimento dell'applicazione del Ccnl, e del contratto leader stipulato con le OO.SS. maggiormente rappresentative, ampliandolo anche alle gare dei servizi e delle forniture.

Rimane invariato, nel subappalto, il riferimento che lo stesso non può superare la quota del 30% dell'importo complessivo del contratto dei lavori, servizi e forniture.

Forti perplessità invece le esprimiamo

sull'aver tolto l'inserimento della congruità nel Durc, così come il ricorso alle procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando di gara per lavori senza previa pubblicazione del bando di gara per lavori di somma urgenza che rischiano di diventare una sorta di "zona franca" sulla realizzazione di alcune opere, sulla mancanza di trasparenza per i controlli al di sotto di 40.000 euro di affidamento nei contratti, e sulla facoltà in capo alla stazione appaltante di richiedere la terna di subappaltatori per contratti inferiori alle soglie stabilite.

L'ANAC (Agenzia nazionale anticorruzione) deve pubblicare linee guida per quanto riguarda l'applicazione del codice, in sostituzione del "Regolamento" che accompagnava il vecchio Codice appalti. In particolare è di questi giorni sono le linee guida sulla "clausola sociale", che in molti vorrebbero depennare, le quali hanno lo scopo di dare un indirizzo esplicativo e di orientamento compiuto affinché le stazioni appaltanti applichino correttamente e compiutamente l'articolo 50 del Codice, eliminando qualsiasi elemento di confusione, incertezza o discrezionalità. Per questo occorre precisare che lo spirito dell'articolo 50, che fonda il suo contenuto nella legge delega 11/2016, comma 1 lettere ddd, fff, e ggg, è quello di promuovere la stabilità occupazionale nell'ambito degli appalti pubblici di lavori e servizi, fermo restando che le possibili soluzioni in caso di esuberi occupazionali nei casi di cambio d'appalto, sono di esclusiva competenza del confronto tra tutte le parti interessate e che la verifica del Ccnl applicato dall'appaltatore precedente implica la corrispondenza ai contratti di settore di cui all'art. 51 del D.lgs. del 15/06/2015 n.81.

Di Fernando MARIANI

Principali accordi in materia di appalti

1. Prot. di intesa del 10/06/2016, in materia di appalti pubblici nella Regione Piemonte

2. Prot. quadro del 28/12/2016, in merito al sistema degli appalti pubblici inerenti lavori, forniture e servizi tra Regione Lazio e CIGL, CISL, UIL, e Aniem Lazio, Feder Lazio, Cna, Confartigianato

3. Prot. quadro del 28/12/2016, tra Regione Lazio e CIGL, CISL, UIL del Lazio, Filca Cisl Lazio, Fillea Cgil Roma e Lazio, Feneal Uil Lazio, Aniem Lazio, Feder Lazio, Cna, Confartigianato, in merito al sistema degli appalti pubblici inerenti lavori, forniture e servizi

4. Prot. regionale del 28/12/2017, in merito alle procedure di affidamento in appalto in sanità nell'Emilia-Romagna

5. Prot. di intesa del 19/02/2018, per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti di lavori, servizi e fornitura del Comune di Milano

6. Prot. di intesa del 26/09/2016, in materia di contratti pubblici relativi a lavori, forniture e servizi nel Comune di Genova

./.

7. Prot. d'intesa 08/09/2016, relativo all'applicazione della clausola sociale di salvaguardia nei casi di affidamento del servizio di distribuzione del Gas Naturale dell'Atem Forlì-Cesena

8. Verbale di Accordo del 30/05/2016 in materia di appalti nei call center

9. Prot. d'intesa del 21/02/2018 tra Anas e Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil

10. D.L. 17/03/2017 n. 25, "disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia del lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti"

11. Lettera del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'applicazione del CCNL nell'ambito degli appalti pubblici

12. Nota del 26/07/2016, prot. 14775 del Ministero delle Lavoro e delle Politiche Sociali avente ad oggetto "applicazione del CCNL nell'ambito degli appalti pubblici"

Che fine faranno i tavoli di crisi?

I tavoli per la gestione delle crisi aziendali vennero istituiti in occasione del varo di Industria 2015, nel tentativo, dopo anni di liberismo sfrenato, di riportare la politica industriale al centro dello sviluppo e della crescita economica. Si trattava di un nobile intento, di un profilo ed una dimensione con un respiro ed un orizzonte europeo. Lo sforzo era teso a razionalizzare ed indirizzare le scelte di ogni governo nazionale.

In tale contesto la ritrovata politica industriale si proponeva l'ambizioso obiettivo di anticipare, e quindi prevenire, l'insorgenza delle crisi aziendali nelle realtà di medie dimensioni con più di 200 addetti, sebbene i segnali, che lasciavano presupporre delle chiare difficoltà imprenditoriali, erano evidenti sia nei ritardi di versamento dei contributi previdenziali e infortunistici sia nelle difficoltà di rientro debitorio. Allo stesso tempo, si proponeva attraverso il sistema delle Camere di Commercio una diffusa e capillare opera di sensibilizzazione territoriale sulle dinamiche e sulle ricadute sociali, economiche ed occupazionali di queste crisi.

Sono passati oltre dieci anni dalla scelta di istituire, di fatto istituzionalizzandoli, i tavoli di crisi e l'interrogativo da porsi è quale prospettiva si può prevedere nel prossimo futuro. Dal 2007, periodo di lancio pubblico del progetto di Industria 2015, si sono succeduti diversi governi alla guida del nostro Paese, con linee di politica economica spesso contraddittorie, e addirittura in aperto contrasto tra di loro. Basti pensare che uno degli ultimi di essi si proponeva di attuare la drastica riduzione delle Camere di Commercio presenti sul territorio, in nome della modernità e della riduzione dei livelli decisionali, senza

tener conto della perdita di un'importante architrave della gestione delle crisi d'impresa.

Nel tempo si sono venuti accumulando centinaia di casi, ed attualmente presso il MISE sono aperte quasi 160 vertenze aziendali. Alcune sono state risolte, mentre altre continuano a stazionare in un limbo indefinito in attesa di una soluzione. Il rischio più immediato è che questi tavoli di crisi diventino, in un certo senso, autoreferenziali, con il solo obiettivo di dare rilievo alle soluzioni positive trovate e di tenere alta l'attenzione della pubblica opinione sulle crisi non risolte, al fine semplicemente di rendere nota la loro esistenza in sede ministeriale. Inoltre, è inevitabile guardare con una certa apprensione la scelta del neo ministro Di Maio di consentire la partecipazione alle trattative sulle crisi aziendali ai parlamentari dei territori coinvolti. Perché se esiste l'autonomia della politica, altrettanto non si può dire delle parti sociali, le quali oltre a rispondere delle scelte ai loro associati, hanno la responsabilità soprattutto a livello confederale di trovare soluzioni che siano compatibili con gli interessi del sistema.

Il rischio che sembra profilarsi è quello di una possibile rincorsa alla ricerca dell'applauso facile di una folla impressionabile e priva, inevitabilmente, delle necessarie competenze per risolvere i drammi di centinaia di migliaia di persone coinvolte.

In questo scenario, non certo tranquillizzante, potrebbero palesarsi ulteriori scelte di politica economica dagli effetti devastanti. Una tentazione irresistibile potrebbe essere l'uso disinvoltato della Cassa Depositi e Prestiti, coinvolgendo i risparmi degli italiani in spericolati salvataggi industriali. Soltanto che una riedizione dell'IRI, non solo sarebbe difficilmente proponibile, ma ci condurrebbe al fallimento totale. Meditate gente, meditate gente:

di Enzo CANETTIERI

