



IN QUESTO NUMERO

Editoriale

- 2** Rimettere al centro l'occupazione e le persone
di Tiziana Bocchi
Segretaria Confederale Uil
- 3** Intervista a Rocco Palombella
Segretario Generale Uilm
- 5** La nota aggiuntiva al DEF:
tanto rumore per poche novità vere
- 6** L'economia cresce ma rallenta
- 7** Cresce l'occupazione ma i salari
ristagnano
- 8** Formazione e competence center:
si apre così la seconda fase
d'Impresa 4.0
- 9** Possibilità di interazione e
sviluppo: la nuova Cina
- 10** Premio di risultato e welfare.
Analisi preliminare su alcuni
contratti integrativi aziendali
disponibili su Digit@uil
- 11** Relazioni industriali sempre più in-
novative per uno sviluppo
economico e sociale del Paese
- 12** Firmato l'avviso comune sulle
politiche industriali dei servizi
pubblici locali
- 12** Formazione 4.0: firmati gli accordi
sul credito d'imposta
- 13** Partecipazione alla governance.
La frontiera del Territorio
- 14** Globalizzazione e ruolo del
sindacato: gli accordi transnazionali
- 15** Novità in tema di distacco
transnazionale dei lavoratori
- 16** Efficacia ed esigibilità della
contrattazione di 2° livello
- 17** Le infrastrutture necessarie

N° 1 - Anno 1 - 15/10/2018

CONTRATTAZIONE e 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
Relazioni sindacali e Contrattazione collettiva, Il sindacato e l'Europa,
Pillole di rappresentanza, Riflessioni



CONTRATTAZIONE PRIVATA
E POLITICHE SETTORIALI

Rimettere al centro l'occupazione e le persone

Di Tiziana Bocchi,
Segretaria Confederale UIL



Senza alcun dubbio stiamo attraversando una fase politica e, di conseguenza, anche sindacale nuova nel nostro Paese. Proprio in queste settimane abbiamo visto, letto ed ascoltato quanto il Governo sta facendo nel Documento di Economia e Finanza (DEF) in vista della prossima legge di Bilancio. La Uil, attraverso il Segretario Generale, ha già espresso la sua posizione sul merito delle questioni che, quindi, non ribadiamo. Quello che, invece, vorremmo provare a fare con questo editoriale è cosa diversa. Cercare, nell'ottica collaborativa e dialogante tipica del nostro Bollettino (che come avevamo annunciato ha cambiato nome), di svolgere una rapida analisi dei mutamenti della nostra società. Scrivendo innanzitutto del tema che sempre deve essere al centro dell'attività sindacale: il lavoro.

Non può infatti sfuggire che negli ultimi anni, segnati da un liberismo esasperato e da un capitalismo sempre meno sociale, la ricchezza si è sempre più accumulata nelle mani di pochi e la finanza ha sempre più soppiantato l'economia reale. Questo ha comportato, contemporaneamente, la perdita d'incisività della politica. Fino ad invertire i rapporti di forza tra quest'ultima e l'economia. In questo contesto, le lavoratrici e i lavoratori hanno visto inesorabilmente peggiorare la loro condizione, non solo dal punto di vista salariale, ma anche da quello delle tutele e dei diritti.

In questo contesto, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, attraverso il "Patto per la fabbrica" e cioè l'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 su modello contrattuale e relazioni sindacali, hanno voluto dare un segnale forte rimettendo al centro il lavoro, la con-

trattazione, le imprese, le persone. Hanno voluto puntare sulla crescita del Paese partendo dalla valorizzazione delle sue risorse, parlando di politica industriale ma anche di partecipazione, organizzativa e strategica. Con quella intesa si è voluto rilanciare il ruolo dei salari all'interno della dinamica economica, nella convinzione che solo facendo crescere questi ultimi si sarebbe potuto dare nuova linfa al mercato interno, quindi alla produzione e all'occupazione. Da qui, TEM e TEC di cui tanto abbiamo parlato. Ma non solo questo, aumentare i salari significa, infatti, anche redistribuire la ricchezza, riavvicinando la forbice tra chi è sempre più ricco e chi, viceversa, sempre più povero. L'Accordo di cui abbiamo parlato ha, però, anche un altro significato e un altro valore. Quello di aver dimostrato che, in una società sempre più segnata da odi reciproci, da divisioni e contrapposizioni, si può ancora trovare la sintesi tra interessi difforni. Ed è forse questa una delle note più importanti: solo unendo, facendo ciascuno la propria parte, si potrà costruire un Paese migliore, più equo e giusto. Perché come già sosteneva Aristotele l'insieme è più della somma delle parti o come ha recentemente ribadito il Santo Padre: *"le capacità individuali non possono esprimersi al di fuori di un ambiente comunitario favorevole, dal momento che non si può pensare che il risultato raggiunto sia semplicemente la somma delle singole capacità"*, concludendo che *"la vita sociale non è costituita dalla somma delle individualità, ma dalla crescita di un popolo"*.

L'azione del sindacato, allora, il suo compito, è, forse oggi più di ieri, educare all'inclusione, all'accettazione dell'altro nelle differenze. E questo non significa adottare una nuova strategia ma continuare a far bene il proprio mestiere: ogni volta che si firma un accordo, in azienda, in un territorio o a livello nazionale, le OO.SS non fanno altro che trovare i punti di equilibrio necessari perché ambo le parti del tavolo siano soddisfatte.

Questo è sufficiente nel contesto storico che stiamo vivendo? Forse no. L'attuale centralità dell'attività finanziaria rispetto all'economia reale ci consegna, infatti, un quadro che non ha semplici soluzioni. Nel nostro secolo, gli interessi monetari si sono sempre più spostati dall'azienda per collocarsi in un universo, in parte fittizio, in cui il denaro ha valore in sé, scollegato dalla produzione, almeno apparentemente, e, cosa ancor più grave, dal lavoro impiegato per produrlo. Si pensa, erroneamente, che i soldi si fanno con i soldi e non con il lavoro. Una società che fa questo rischia di perdere il suo volto umano, aumentando le disuguaglianze e togliendo dignità alle persone.

Con tutto questo non si può non fare i conti. Non si può far finta di non ascoltare le necessità delle persone che hanno visto uno Stato sempre più assente che ha lasciato vuoti colpevoli nell'assistenza così come nella cura delle persone, nel percorso della conoscenza dall'istruzione alla formazione e nella ricerca di un lavoro che non sia solo sfruttamento. Il successo di misure, vedremo quanto assistenziali, come il reddito di cittadinanza deve essere analizzato partendo dalla constatazione che una parte del Paese ha rinunciato a cercare lavoro, ha perso la speranza nella possibilità di ottenere attraverso la propria attività

continua a pag. 4

Intervista a Rocco Palombella

Segretario Generale UILM

Rocco Palombella, Segretario generale della Uilm, ci racconta i retroscena "dell'ipotesi di accordo" Ilva siglata il 6 settembre scorso al Ministero dello Sviluppo Economico e ormai divenuta definitiva in seguito al referendum che ha coinvolto i lavoratori di tutti gli stabilimenti. La trattativa, dopo oltre un anno di colpi di scena, ha portato all'esito sperato: salvaguardia ambientale e di tutti i livelli occupazionali.

Segretario, come ha vissuto i giorni "caldi" della vertenza Ilva?

Sentivo addosso la grande responsabilità nella conclusione di quella complicata e, per alcuni versi assurda, vertenza. Ho mosso i primi passi nello stabilimento dell'Ilva di Taranto quando avevo appena 16 anni, nel

mente una delle ragioni principali del mio lavoro. La drammatica situazione degli ultimi anni, dovuta all'alto livello di inquinamento, ovviamente mi ha fortemente rattristato, ma nello stesso tempo mi ha caricato di grande responsabilità nel far sì che le conclusioni di questa vertenza potessero in un certo qual modo tenere insieme il risanamento ambientale e la salvaguardia dei posti di lavoro. Quella che ci ha portato all'intesa del 6 settembre scorso è stata una settimana certamente indimenticabile.

Quali i punti cardine dell'accordo?

L'accordo è stato raggiunto dopo una trattativa di oltre un anno, partita nel luglio 2017. Abbiamo trattato con due governi e due ministri di colore di-

siamo riusciti a superare lo scoglio più difficile sui livelli occupazionali. Abbiamo ottenuto una cosa importantissima: la clausola di salvaguardia di fine piano, e cioè, concluso il piano ambientale (agosto 2023) quei lavoratori che nel frattempo non avranno utilizzato gli incentivi all'esodo volontario saranno assunti tutti, nessuno escluso, in AM InvestCo Italy. Di fatto abbiamo azzerato i 4mila esuberanti che, fino al giorno prima di iniziare la trattativa, continuavano a essere presenti.

Gli esuberanti erano presenti quindi anche nell'ultima proposta di Calenda?

Purtroppo sì. Il 10 maggio 2018, l'ex ministro Calenda ha messo sul tavolo una proposta che prevedeva l'assunzione di 10mila dipendenti da parte di Arcelor Mittal e la costituzione di una società mista Invitalia-Ilva, che avrebbe assorbito circa 1.500 unità per attività esternalizzate. Circa 2.300 lavoratori sarebbero invece rimasti in capo alla società in amministrazione straordinaria, a cui venivano concessi fondi per incentivi all'esodo e ammortizzatori per 5 anni. Restavano di fatto i 4mila esuberanti, che noi non potevamo accettare. Così come non potevamo accettare la scelta di una società mista con Invitalia, alla luce dell'esperienza di Cornigliano. Si trattava di una sorta di società "vuota" senza nessun tipo di garanzia occupazionale.

Vi aspettavate dal referendum un esito così positivo?

Con il 93% di voti favorevoli il referendum che ha coinvolto i lavoratori in tutti gli stabilimenti Ilva ha approvato l'ipotesi di Accordo raggiunta tra i sindacati metalmeccanici, Arcelor Mittal e il Ministero dello Sviluppo Economico il 6 settembre scorso. È un risultato storico per quanto riguarda l'approvazione di piattaforme di tipo riorganizzativo, che non ha precedenti nella storia sindacale degli ultimi anni, sia per quanto riguarda la totale partecipazione dei lavoratori



lontano 1971, e sono stato poi assunto il 5 dicembre 1973, giorno del mio 18esimo compleanno. Era la cosiddetta fase del "raddoppio" per lo stabilimento, grazie alla marcia dell'altoforno 5. Nonostante il mio incarico come Segretario generale della Uilm, avvenuto nel 2010, il legame con la fabbrica e con i lavoratori è certa-

verso, tuttavia la conclusione è stata possibile solo nella prima settimana di settembre, perché il gruppo Arcelor Mittal ha capito, grazie anche alla determinazione del ministro Luigi Di Maio, che non c'era più tempo. Oltre al mantenimento di tutti i diritti contrattuali maturati, gli incentivi all'esodo, l'addendum ambientale,

alle assemblee che per il numero di votanti.

I lavoratori hanno apprezzato il risultato di questo negoziato rispetto alla proposta che aveva fatto il precedente governo e che non era l'esito di una negoziazione sindacale. Questo risultato, invece, è il frutto di una nostra impostazione, sin dall'inizio abbiamo ribadito che non avremmo firmato alcun accordo che prevedesse licenziamenti e il mantenimento dei diritti acquisiti, oltre al miglioramento significativo del piano ambientale per Taranto e che non prevedesse divisioni tra le organizzazioni sindacali. Infatti, nonostante un anno di attacchi e tentativi di strumentalizzazione con ricorso continuo alla magistratura, nonostante un'estate in cui il ministro Di Maio ha addirittura paventato l'annullamento della gara, noi non ci siamo mai persi d'animo e abbiamo continuato a sostenere che sarebbe stato un disastro con conseguenze inimmaginabili.

Adesso l'intesa, che ha avuto la quasi totale adesione dei lavoratori, scongiura il pericolo della chiusura e avvia concretamente il risanamento ambientale per Taranto e il rilancio del settore siderurgico in Italia.

Dal punto di vista ambientale si apre ora una nuova fase per Taranto?

Con quest'intesa si sono create le condizioni per costruire una nuova Taranto e non è solo una speranza. È stato ottenuto che l'aumento della produzione di acciaio oltre sei milioni di tonnellate annue sia condizionato alla dimostrazione da parte dell'azienda – documentata al Ministero dell'Ambiente – che le emissioni complessive di polveri dell'impianto non superino i livelli collegati alla produzione a 6 milioni. In conformità ai limiti che pone l'ARPA Puglia. Un altro miglioramento riguarda il problema della diffusione delle polveri: rispetto alla scadenza iniziale del 2021, è stato ottenuto l'anticipo della copertura dei parchi minerali entro il 2019.

Per la prima volta sono stati fissati anche i tempi intermedi per la copertura dei parchi: entro aprile 2019 l'azienda sarà obbligata a coprire il 50% della zona del parco più vicino al quartiere Tamburi.

Così Taranto potrà non solo tornare ad essere la capitale della Magna Grecia, ma potrà diventare anche la capitale dell'acciaio. E questo sarà possibile a cominciare dalla copertura dei parchi primari che ogni giorno che passa diventa sempre più una realtà. Sarà il primo centro siderurgico ad avere i parchi primari – minerale, fossile, omogeneizzato e agglomerato – totalmente coperti. Una Taranto che finalmente potrà tornare a far parlare di sé in termini positivi.

Ilva e la grande industria hanno fatto leva su un indotto che è stato spesso penalizzato. Adesso troverà maggiori tutele?

Io sono convinto che ArcelorMittal sarà portatore di una diversa prospettiva del sistema di produzione dell'acciaio. Noi siamo disponibili a confrontarci sapendo che il nostro territorio ha bisogno soprattutto di valorizzare il sistema di imprese locali. L'esperienza, la professionalità, l'organizzazione che hanno maturato le imprese in questi anni ci permettono di non essere secondi a nessuno. I nostri lavoratori vengono presi a riferimento in tutto il territorio nazionale e all'estero, possibile che non vengano valorizzati a livello locale? Per loro si apre una nuova fase, avranno l'opportunità di far valere le proprie capacità con un gruppo industriale mondiale che produce oltre 90 milioni di tonnellate. In questi anni i lavoratori dell'Ilva hanno sofferto moltissimo, ma il sacrificio non deve essere vano, anzi, sono convinto che questo cambio di vertice servirà a rilanciare e finalmente valorizzare il nostro patrimonio imprenditoriale e professionale.

L'EDITORIALE

un giusto salario, rifugiandosi nella solitudine e nella rabbia. Il lavoro, infatti, non è solo reddito ma è dignità, individualità, affermazione di sé, in ultima analisi libertà. E allora, seppur allo stato attuale questa può essere una prima risposta non bisogna mai perdere di vista la meta: che deve, e non può che essere, l'aumento dell'occupazione.

Per farlo, si potrebbe partire dalla promozione di una politica industriale e di un sistema produttivo che abbia al centro lo sviluppo e la sostenibilità, che affianchi all'innovazione tecnologica l'affermazione dei diritti e delle tutele di chi lavora. Infatti, le trasformazioni che stanno attraversando il nostro sistema industriale, con l'introduzione di sempre maggiori automatismi e la presenza incrementale di applicazioni informatiche nei processi produttivi, richiedono un'attenzione sempre crescente al valore e al significato della persona, così come al valore non solo economico ma soprattutto sociale delle attività economiche. È forse la strada più difficile, richiede tempo e piccoli interventi che si prestano poco alla facile comunicazione dei risultati raggiunti. Ma se, come la UIL crede, è quella giusta allora vale la pena di percorrerla.



La nota aggiuntiva al DEF: tanto rumore per poche novità vere

Di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

La Nota aggiuntiva al DEF, da poco trasmessa dal Governo alle Camere e alla Commissione Europea, ipotizza che l'economia italiana imbocchi nel triennio 2019-2021 un cammino di crescita accelerato. Il Governo "del cambiamento" si è infatti accorto che l'Italia cresce all'incirca un punto all'anno meno dell'Eurozona. In realtà si tratta di una regolarità negativa che si verifica da più di un quarto di secolo e che i governi precedenti non hanno saputo contrastare, tanto che nel frattempo il reddito degli italiani ha perso circa 26 punti percentuali rispetto a quello medio degli abitanti dei paesi dell'euro.

Il Governo si propone pertanto un'ipotesi di crescita più forte, anche se certamente non eccezionale: 4,4 punti complessivi nel triennio ovvero 1,47 punti l'anno, non molto più degli 1,2 punti del triennio precedente. Da dove dovrebbe venire l'accelerazione? Da un mix di azioni che individua, sul terreno della finanza pubblica, essenzialmente tre leve: l'aumento degli in-

vestimenti pubblici, la riduzione delle entrate fiscali (prima applicazione della tassa piatta) e l'aumento del reddito disponibile delle fasce di popolazione meno abbienti (reddito di cittadinanza). In presenza di una riduzione complessiva delle entrate (dovuta anche alla quota 100) e di un modesto aumento delle spese in conto capitale (dal 3,02 al 3,04% del Pil), il disavanzo (con una stima indubbiamente molto ottimistica dell'aggravio della spesa per interessi) dovrebbe essere in media del 2,1%. La crescita dovrebbe venire da due fonti diverse, almeno in parte attivate dalla manovra. Gli investimenti privati, stimolati fiscalmente, dovrebbero crescere e sommarsi a quelli pubblici portandone il totale sopra il 19% del Pil. Anche il saldo commerciale corrente dovrebbe mantenersi stabile attorno al 2,7% del Pil. Entrambi gli effetti dovrebbero favorire la crescita occupazionale che, in termini di unità di lavoro dipendenti, dovrebbe mantenere un significativo tasso di aumento

medio sopra l'1,2% l'anno. I consumi privati, nonostante la crescita occupazionale, dovrebbero mantenersi attorno al 61% del Pil. Va detto che queste ipotesi non sono semplicemente conservative, perché il clima finanziario così come quello commerciale è già oggi turbato e lo sarà probabilmente ancor più nell'orizzonte di previsione.

Nell'insieme, nonostante il maggior ricorso al disavanzo, la manovra si mantiene in buona sostanza nel solco del modello di sviluppo perseguito dai governi precedenti, che possiamo definire di "mercantilismo povero". Si prevede un percorso di crescita trainato dagli investimenti e dalle esportazioni, mentre non è programmato alcun aumento delle retribuzioni reali (che anzi dovrebbero ridursi), così come non è indicato alcun appostamento per il rinnovo dei contratti pubblici; mentre la riduzione delle entrate fiscali comporterà certamente la perdita di benefici e minori o peggiori servizi pubblici. Il reddito di cittadinanza per le fasce più deboli della popolazione e l'appiattimento delle imposte per piccole imprese e professionisti saranno così pagati, ancora una volta, dai lavoratori; la cui voce, anche solo per questo, avrebbe dovuto essere assai più ascoltata da chi decide le sorti dell'economia.

Tavola 1. Manovra ed effetti della stessa (dati in rapporto % al Pil)

	In rapporto al Pil				
	2017	2018	2019	2020	2021
Manovra					
Spesa per interessi	3,8	3,6	3,7	3,8	3,9
Spesa in conto capitale	3,8	3,2	3,4	3,3	3,2
Disavanzo	2,4	1,8	2,4	2,1	1,8
Avanzo primario	1,4	1,8	1,3	1,7	2,1
Debito	131,2	130,9	130,0	128,1	126,7
Risorse e impieghi					
Pil	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Consumi famiglie e ISP	61,0	61,0	60,8	60,9	60,7
Investimenti	17,5	18,1	18,5	18,8	19,1
Saldo commerciale p.c.	3,1	2,6	2,8	2,8	2,6
Redditi					
Redditi da lavoro dipendente	39,8	40,5	41,0	41,7	42,2

Fonte: MEF, Nota di aggiornamento del DEF 2018

Tavola 2. Effetti della manovra (tassi di crescita %)

	Tassi di crescita			
	2018	2019	2020	2021
Risorse e impieghi				
Pil	1,1	1,6	1,2	1,5
Consumi famiglie e ISP	1,1	1,3	1,3	1,2
Investimenti	4,4	3,7	3,2	2,8
Saldo commerciale p.c.	-15,2	9,4	1,2	-5,7
Prezzi				
Deflatore consumi	1,3	1,4	2,2	1,7
IPCA sindacale	0,9	1,4	1,4	1,3
Lavoro				
Redditi da lavoro dipendente	2,9	2,7	2,9	2,8
Occupazione (ula dipendenti)	1,2	1,2	1,4	1,2
RLD per ula reale (deflaz. consumi)	0,4	0,1	-0,7	-0,1

Fonte: MEF, Nota di aggiornamento del DEF 2018

L'economia cresce ma rallenta

Di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

In una fase di crescita già modesta, il secondo semestre 2018 è iniziato per l'economia italiana con diffusi segnali di rallentamento. Il freno agli scambi commerciali imposto dai dazi gemelli americani e cinesi, il nuovo aumento del petrolio, l'ampliamento dello spread sui titoli pubblici, le incertezze sui conti finanziari e sui rapporti con l'Unione Europea hanno tutti inciso sulla fiducia di famiglie e imprese, su ordinativi e produzione industriale, su costruzioni e vendite al dettaglio. Il terzo trimestre si prevede quindi difficile anche rispetto ai risultati già non molto brillanti del secondo, che si è chiuso con una crescita tendenziale del Pil dell'1,2% rispetto all'1,4% del primo. La crescita del Pil acquisita per il 2008, pari allo 0,9%, rende non realistico il precedente obiettivo governativo di un Pil all'1,5% e avanza qualche dubbio anche sulla credibilità del suo recente ridimensionamento all'1,2%.

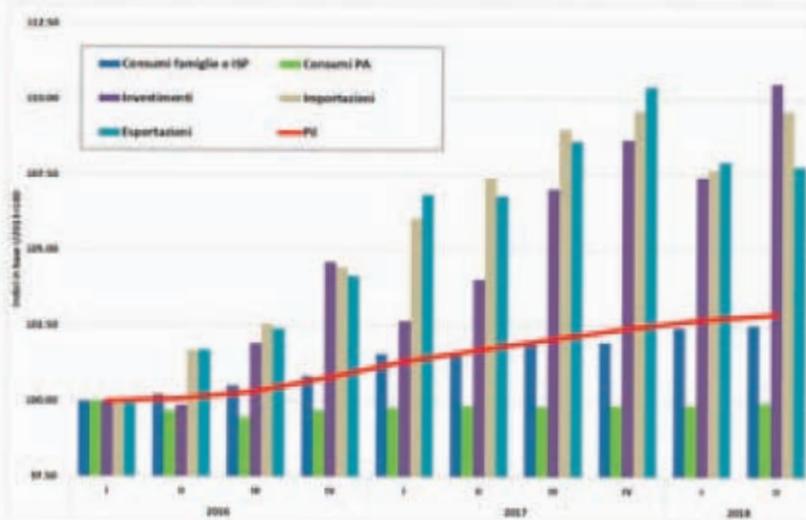
La decelerazione della produzione, però, non ha sinora depresso i consumi delle famiglie, che nella prima metà dell'anno hanno segnato un'espansione reale dello 0,9% rispetto al primo semestre 2017, legata al significativo aumento del monte delle retribuzioni lorde (+1,9% reale), sospinto dalla crescita dell'occupazione dipendente (+1,2%) e da un lieve aumento delle ore lavorate per dipendente (+0,6%). Del rallentamento produttivo non risentono ancora nemmeno gli investimenti che, stimolati dal piano Impresa 4.0, continuano a costituire l'elemento più dinamico dell'economia. L'insieme degli investimenti fissi lordi cresce del 5,5%, e particolarmente vivaci sono quelli in impianti, macchinari e armamenti (+13,6%). Subiscono invece il

mutato clima commerciale le esportazioni, che si ridimensionano in termini congiunturali tanto nel primo (-2,2%) quanto nel secondo trimestre (-0,2%); mentre le importazioni, trainate da produzione, consumi e investimenti, continuano a crescere senza flessioni (+1,4% sul primo semestre 2017), deteriorando di 3 miliardi l'avanzo commerciale (da 14 miliardi nel IV/2017 a 11 miliardi nel II/2018). L'occupazione cresce solo fino a maggio, per segnare poi un arretramento a giugno e luglio. Ma il tasso di disoccupazione non aumenta e anzi si ridimensiona, e l'inflazione resta bassa, con variazioni trimestrali tendenziali attorno all'1,1%.

Nell'insieme, l'evoluzione del 2018 rende estremamente difficile mantenere per il 2019 l'obiettivo di un deficit dello 0,8% del Pil, concordato da Gentiloni con la Commissione Eu-

ropea. La sterilizzazione delle clausole di salvaguardia sull'IVA, il rallentamento dell'economia, l'aumento del costo del debito pubblico, l'esaurimento del *quantitative easing* e la necessità di esaudire almeno in parte le promesse elettorali lasciano presagire un deficit almeno doppio. Si segnalano però positivamente la tenuta degli investimenti privati, la crescita occupazionale e un certo riequilibrio tra mercato interno e mercato all'esportazione.

Andamento del Pil e delle sue componenti. Trimestri I/2016-II/2018 (numeri indici I/2016=100)



Cresce l'occupazione ma i salari ristagnano

Di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

Nel quadro dell'andamento moderatamente positivo dell'economia nella prima metà dell'anno, seppure non privo di segnali di rallentamento, un'indicazione favorevole viene dall'ambito delle relazioni industriali. Nel 2018, infatti, sono finalmente entrati in vigore i nuovi contratti dei dipendenti pubblici, sbloccandone le retribuzioni ferme ai livelli nominali del 2010. Lo sblocco produce un effetto vistoso sull'indice generale di tensione contrattuale dell'Istat, che segnala il tempo medio di attesa del rinnovo contrattuale per l'insieme dei dipendenti e passa da 29 mesi nel IV/2017 a 26 mesi nel I/2018, e poi crolla a 9 mesi nel II/2018 e a 4 mesi a luglio 2018.

I rinnovi hanno dato, però, un impulso molto modesto al monte dei redditi da lavoro dipendente (costo del lavoro totale). Questo ha segnato incrementi tendenziali a prezzi costanti dell'1,2 nel I/2018 e del 2,4% nel II/2018, ma l'aumento è causato solo in piccola parte dai salari. Infatti, a far leva sul costo del lavoro totale hanno contribuito da un lato l'esaurirsi degli incentivi all'assunzione del jobs act e la loro parziale sostituzione con quelli per l'occupazione giovanile, dall'altro l'espansione dell'occupazione e la crescita delle ore lavorate per dipendente. L'occupazione è cresciuta fino a maggio, con effetti positivi sul tasso di occupazione. Nel primo semestre l'incremento tendenziale è stato dello 0,6 per cento (+166 mila: 237 mila di-

pendenti in più e 71 mila autonomi in meno). A giugno e luglio si è invece avuta una successiva perdita di 68 mila unità rispetto a maggio, ma il tasso di disoccupazione comunque si è ridimensionato dal 10,8% di giugno al 10,4% di luglio. Di conseguenza, nel primo semestre 2018 l'aumento tendenziale del costo reale di un'unità di lavoro a tempo pieno è stato dell'1,1%, mentre quello di un'ora lavorata ha subito una limatura dello 0,1%.

Nelle pubbliche amministrazioni il potere d'acquisto delle retribuzioni lorde per dipendente a tempo pieno patuite dai contratti nazionali è cresciuto dell'1,1%, mentre quello dei dipendenti privati è rimasto stazionario e la

retribuzione lorda media complessiva del settore privato, comprensiva delle erogazioni percepite sul primo e sul secondo livello, ha subito in termini reali una limatura dello 0,1%.

Sospinta dall'aumento dell'occupazione e delle ore lavorate, nel primo semestre 2018 la quota del lavoro nel valore aggiunto è aumentata dal 44,3 al 44,8%, mentre il markup delle imprese si è corrispondentemente ridotto dello 0,5%. La produttività del lavoro dell'economia non ha subito variazioni, ma la significativa crescita tendenziale degli investimenti per ora lavorata (+4,2%) lascia presagire aumenti di produttività futuri, quando i nuovi investimenti saranno pienamente operativi.



Formazione e competence center: si apre così la seconda fase d'Impresa 4.0

Di Irene Pata

Finalmente prendono avvio i Competence Center. Dopo due anni dalla presentazione del "Piano Nazionale Impresa 4.0", si apre la seconda fase che va oltre i meri incentivi fiscali per concentrarsi maggiormente sulla formazione, le competenze, la ricerca e il trasferimento tecnologico.

Dieci raggruppamenti di atenei, lo scorso 30 aprile, si sono candidati per accedere ai finanziamenti pubblici previsti dal decreto attuativo 214/2017 e successivamente dal bando pubblicato il 29 gennaio 2018. L'istruttoria delle domande è stata affidata a un comitato tecnico, composto da un dirigente del Ministero dello Sviluppo Economico, in qualità di presidente, e da quattro rappresentanti di comprovata esperienza e professionalità, designati due dal MiSE e due dal Miur (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca).

Otto sono entrati in graduatoria, con punteggi compresi tra il nove e il sei. Il migliore è risultato essere il Politecnico di Torino (Manufacturing 4.0). Seguito, in ordine, da quello di Milano (Made in Italy 4.0), dall'Alma Mater Studiorum Università di Bologna (Bi-rex), dalla Scuola Superiore Sant'anna di Pisa (Artes 4.0), dall'Università di Padova (Smact), dalla Federico II di Napoli (Industry 4.0). Chiudono la lista il Consiglio nazionale delle ricerche (Start 4.0) e La Sapienza di Roma (Cyber 4.0).

Ai Competence center, nell'ambito del piano per l'Impresa 4.0 spetta il compito di essere i poli di ricerca e trasferimento tecnologico. Devono essere costituiti, nella forma di partenariato pubblico-privato, da almeno un or-

ganismo di ricerca e da una o più imprese e il numero dei partner pubblici non deve superare la misura del 50% dei partner complessivi. L'obiettivo è di sviluppare progetti nei propri ambiti di specializzazione e fornire l'advisory tecnologica soprattutto alle Pmi. Così come, favorire la sperimentazione e la produzione di nuove tecnologie, formare i giovani e accrescere le competenze dei lavoratori attraverso la formazione 4.0.

Le risorse disponibili sono pari a 20 milioni di euro, già previsti per il 2017, e 20 milioni di euro per il 2018.



I benefici sono concessi nella forma di contributi diretti alla spesa in relazione a: costituzione e avviamento del centro di competenza, nella misura del 50% delle spese sostenute, per un importo complessivo non superiore a 7,5 milioni di euro; progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo sperimentale presentati dalle imprese, nella misura del 50% delle spese sostenute, per un importo massimo non superiore a 200 mila euro per progetto.

Il Politecnico di Torino sarà capofila del Competence Center piemontese. Il progetto presentato dallo stesso

coinvolge anche l'Università di Torino, grossi partner industriali (General Motors, FCA, Thales Alenia, General Electric Avio) e si focalizza su automotive, aerospazio, energia, puntando in particolare su manifattura avanzata e tecnologie additive.

Il progetto del Politecnico di Milano si focalizza, invece, su partnership con imprese e fornitori di tecnologia in termini di hardware e software.

L'Ateneo di Bologna ha messo a punto un progetto che coinvolge anche l'Università di Modena e Reggio Emilia (Unimore), l'Università degli studi di Ferrara e l'Università degli studi di Parma. Punta su una stretta collaborazione con i Tecnopoli, centri di innovazione in cui la Regione investe da tempo, nei quali collaborano università e imprese, con il Cineca e con l'Istituto Italiano di Fisica Nucleare. La specializzazione tecnologica riguarderà i temi legati all'Internet of things e ai big data, ma non solo.

Publicata la graduatoria, scatta la fase successiva, ovvero la negoziazione presso il Ministero dello Sviluppo. Ogni singolo partenariato, sarà convocato per discutere i progetti ed eventualmente migliorarne le proposte. Successivamente sarà emanato il decreto di concessione che conterrà, tra l'altro, impegni, obiettivi, tempi e modalità di realizzazione dell'attività programmata, indicazione delle spese e dei costi ammissibili.

Come Uil giudichiamo positivo l'avvio dei Competence center. Riteniamo, però, essenziale che si proceda a un coinvolgimento effettivo e concreto delle Parti Sociali su questo tema in quanto soggetti che toccano quotidianamente con mano le diverse realtà produttive del Paese.

Infatti, per le imprese, e non solo, parlare il linguaggio digitale è ormai indispensabile per competere sui mercati. Bisogna, infatti, sostenere ed ali-

mentare questi circuiti virtuosi tra aziende, università e centri di ricerca e abbattere così quella divisione esistente tra il mondo accademico e quello imprenditoriale. Il trasferimento tecnologico, rivolto principalmente alle piccole imprese, dovrà essere il fattore determinante per fare di Impresa 4.0 un effettivo volano di sviluppo strutturale dell'intero tessuto produttivo. Ma è necessario, al contempo, che allo sviluppo delle tecnologie si connetta la valorizzazione del capitale umano, ottimizzando le competenze e le capacità dei dipendenti.

Occorre, inoltre, puntare su una maggiore partecipazione dei lavoratori nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa e su un'organizzazione del lavoro più flessibile, migliorando da un lato la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dall'altro, incrementando l'occupazione nel Paese. Sono ancora tante le sfide che ci attendono. E noi siamo già a lavoro.



Possibilità di interazione e sviluppo: la nuova Cina

Di Giovanni D'Anna

I viaggi del Ministro Tria e poi del vice premier Di Maio in Cina dimostrano come oramai questa potenza sia diventata il punto di riferimento commerciale per tutta la comunità internazionale, visto il radicale cambio di approccio degli Usa di Donald Trump.

Tria avrebbe preso accordi per inserire la valuta cinese fra le riserve monetaria di Bankitalia, l'Italia aiuterà così la Cina a rendere più internazionalizzata la sua valuta. Il ministro italiano avrebbe anche preso accordi industriali riguardanti Fincantieri e SNAM, ma soprattutto sia i colloqui di Tria che quelli di Di Maio si sarebbero incentrati sul grande progetto internazionale cinese, La Nuova via della Seta.

Questo progetto è talmente vasto ed articolato che molti osservatori lo definiscono già come spina dorsale del nuovo modello di globalizzazione cinese in competizione col modello americano, in affanno. La Nuova via della Seta, detta anche "One Belt, one Road" è un imponente piano di infrastrutture portuali e ferroviarie, per l'Europa, l'Asia ed il Nord Africa. Attualmente il traffico di merci fra Europa e Cina è già il più consistente al mondo, ed è marittimo per il 90%. L'Europa meridionale, ed il Mediterraneo sono tornati da decenni al centro degli scambi commerciali mondiali, tuttavia nessuna potenza mondiale aveva mai sistematizzato questo flusso in un unico grande progetto commerciale e infrastrutturale.

L'Italia il cui territorio si estende dal cuore dell'Europa fino a poche miglia

dall'Africa, è un paese cruciale nella Nuova Via della Seta.

Ma le prime mosse di questo poderoso piano, talmente vasto il cui termine è previsto nel 2049 e che per soli primi dieci anni prevede di mobilitare 1800mld di dollari di investimento, hanno visto già un fallimento per il nostro Paese. Infatti Taranto era stata individuata come porto perfetto per accogliere gli investimenti cinesi, che a causa delle resistenze locali, hanno optato per il Pireo in Grecia. Dal 2015 ad oggi i 5 miliardi di investimenti cinesi hanno fatto decuplicare la mole di container in transito dal Pireo.

Ulteriori opportunità per l'Italia non mancano, la compagnia statale cinese di trasporto merci navale, COSCO, ha già investito a Vado Ligure 350mld di euro. Sia l'attuale Governo che il Governo Gentiloni hanno però puntato ad investimenti più massicci sui porti di Trieste, Genova e Venezia che saranno i terminal da cui partiranno i container da e per la Cina, connessi con nuove infrastrutture terrestri con Francia e Germania. L'Italia si candida così ad essere la porta della Cina in Europa, e la partenza delle merci europee per l'intera Asia.

Inoltre per un paese esportatore come l'Italia il vantaggio sarebbe doppio perché da una lato questi investimenti avrebbero un impatto notevole sul PIL, e nello specifico andrebbero a stimolare uno dei settori più in difficoltà in Italia, dall'altro le imprese italiane potrebbero trasportare meglio le proprie merci in un mercato enorme come l'Asia. Come UIL abbiamo sempre ritenuto gli investimenti infrastrutturali cruciali nel rafforzamento del Sistema Paese per questo seguiremo con particolare interesse ed attenzione le modalità attraverso cui questi nuovi investimenti prenderanno forma.

Premio di risultato e welfare. Analisi preliminare su alcuni contratti integrativi aziendali disponibili su Digit@uil

Di Davide Ghigiarelli

Ricercatore SERI

Come noto il legislatore del 2015 (mediante l'art. 1, co. da 160 a 162, della l. 232/2016 e successive modifiche) ha introdotto un regime volto a consentire l'applicazione di una tassazione agevolata (10%) a fronte degli importi erogati ai lavoratori sotto forma di premi di risultato negoziati nell'ambito di un accordo di secondo livello, aziendale o territoriale, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. La medesima norma ha anche stabilito che il lavoratore possa scegliere di percepire (in tutto o in parte) il proprio "premio di produzione" come prestazioni di welfare (intendendosi per tali i servizi di cui all'articolo 51, co. 2 e 3, del TUIR). In tal caso gli importi erogati sotto forma di prestazioni di welfare non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente, non sono soggetti all'aliquota sostitutiva agevolata del 10% e sono esenti da contribuzione.

L'osservatorio privilegiato rappresentato dalla banca dati Digit@UIL ha consentito di svolgere una prima analisi su un campione rilevante di accordi volta a comprendere come le Parti Sociali stanno gestendo le regole sulla conversione del premio in servizi di welfare. È indubbio infatti che tale meccanismo, ancorché idoneo a beneficiare di un ulteriore sconto sulla tassazione, presenti anche alcuni elementi di rischio per i lavoratori (si pensi, ad esempio, al fatto che sugli importi convertiti in servizi di welfare non viene versata la contribuzione con conseguente deperimento degli importi futuri della pensione). Da quel che abbiamo avuto modo di com-

prendere si ravvisa un equilibrio tra la quota di premio che deve essere erogata sotto forma di importo monetario e quella che, invece, può essere convertita su istanza del lavoratore in servizi. Infatti, la maggior parte degli accordi stabilisce una quota fissa di premio convertibile che oscilla tra il 30% e il 50% dell'importo. Alcuni di questi prevedono la facoltà del lavoratore di optare per la conversione di quote di premio secondo aliquote progressive (ad esempio in alcuni casi è ammessa la conversione, su scelta del lavoratore, di una quota di premio del 30% o del 50% o del 70%). Solo in rarissimi casi, invece, le parti hanno stabilito la facoltà del lavoratore di convertire in servizi di welfare l'intero ammontare del premio di risultato.

Un elemento di particolare interesse che emerge dall'analisi degli accordi è che, in molti casi, la facoltà del lavoratore di procedere alla conversione del premio in servizi di welfare è incentivata mediante la previsione di importi ulteriori, a carico azienda, che si aggiungono sotto forma di liberalità agli importi convertibili. Praticamente spesso accade che qualora il lavoratore opti per la conversione del premio in servizi di welfare l'azienda riconosca un ulteriore importo che si aggiunge alla quota di premio convertito (ad esempio se il lavoratore converte il 50% del premio in welfare l'azienda eroga servizi per il 65% dell'importo del premio). Tali importi sono generalmente rapportati al risparmio che l'azienda sostiene in ragione della non applicazione delle tasse e dei contributi.

Altro punto di attenzione riguarda il tipo di servizi di welfare in cui il lavoratore può convertire quota parte del proprio premio. In questo senso si rileva che la maggior parte degli accordi attribuiscono al lavoratore la facoltà di scegliere liberamente tra tutti i beni e servizi previsti dall'art. 51, co. 2 e 3 del TUIR. Si segnalano tuttavia anche accordi nei quali si ravvisa una preferenza, manifestava mediante forme di incentivazione, per le prestazioni di rilevanza sociale. In questo senso in numerosi accordi si ritrovano forme di incentivazione della conversione di importi di premio in contributi da destinarsi ai fondi di previdenza complementare.

Da quanto si è avuto modo di analizzare si può ritenere che ci sia un buon equilibrio tra l'erogazione di servizi di welfare ed erogazioni di natura economica derivante da una attenta ponderazione da un lato dell'opportunità derivante dalla possibilità di massimizzare il valore della quota di premio ricevuta sotto forma di servizi e, dall'altro lato, della consapevolezza che il criterio del "tutto e subito" possa determinare effetti negativi sul lungo periodo.

Quel che appare auspicabile è un ulteriore ampliamento dei beni e dei servizi stabiliti all'art. 51, co. 2 e 3 del TUIR mediante la previsione di ulteriori servizi di rilievo sociale che non solo consentano di attenuare gli effetti della mancata contribuzione ma che, in un'ottica inversa, permettano al lavoratore di avere benefici nel lungo periodo (apprezzabile in questo senso la facoltà introdotta dalla l. 232/2016 di devolvere quota del premio a copertura di polizze assicurative stipulate contro il rischio di non autosufficienza; cd. long term care).

Relazioni industriali sempre più innovative per uno sviluppo economico e sociale del Paese

Di Irene Pata

Una politica industriale innovativa, un sistema di relazioni sindacali moderno e una rappresentanza sempre più democratica, sono i temi contenuti negli Accordi siglati il 26 luglio scorso da Cgil, Cisl, Uil e Confservizi.

Ancora una volta sono state le Parti sociali ad indicare al Paese una strada condivisa e responsabile per favorire la crescita, attraverso un nuovo modello di relazioni industriali partecipative e stabili al fine di far crescere i salari, aumentare la produttività e realizzare forme efficaci di partecipazione.

L'Accordo sulle relazioni industriali riconferma un sistema contrattuale basato su due livelli: nazionale (il Ccnl conserverà la sua principale funzione di fonte regolatrice dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore) e aziendale o territoriale laddove esistente.

Dal punto di vista salariale il Ccnl definirà un Tem (Trattamento economico minimo) e un Tec (Trattamento economico complessivo). Il primo costituisce il minimo tabellare che verrà aggiornato in base alle variazioni dell'Ipca. Il secondo comprende oltre al Tem, tutti quei trattamenti economici (nei quali sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare) che il Ccnl di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", di cui lo stesso contratto ne qualificherà durata, causa e competenza nel livello di contrattazione.

Di conseguenza il valore economico complessivo del contratto sarà costituito dal combinato disposto tra Tem

e Tec, ribadendo così, anche con Confservizi, la necessità di andare oltre la mera difesa del potere di acquisto per incentivare la capacità di spesa delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ulteriori passaggi importanti dell'Intesa riguardano il welfare, la partecipazione e la formazione. Per quanto riguarda il primo, esso deve essere integrativo e mai sostitutivo di quello pubblico, e si devono prediligere le prestazioni a carattere "sociale" di contro al proliferare dei benefit indistinti. Per quanto concerne la partecipazione, invece, oltre a promuovere quella di tipo organizzativo, a partire dalle buone pratiche in essere, vengono previsti anche percorsi sperimentali per favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle scelte strategiche delle imprese.

Oltre a ciò, in tema di formazione si esprime consapevolezza circa la centralità della creazione di competenze per i lavoratori, in particolare per i giovani attraverso gli strumenti oggi a disposizione (alternanza, sistema duale, ITS). L'intesa si propone di realizzare un importante piano di formazione continua, chiedendo al Governo di incentivare la stessa e di garantire ai fondi interprofessionali l'interesse dei contributi, per sostenere l'occupabilità dei lavoratori.

L'accordo ribadisce inoltre quanto sia necessario contrastare il dumping contrattuale, ovvero la proliferazione di contratti firmati da organizzazioni non rappresentative, che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori. È per questo che le Parti hanno deciso di in-

trodotte nell'Intesa la misurazione della rappresentanza datoriale.

Proprio l'Accordo sulla Rappresentanza va a modificare il Testo Unico del 10 febbraio 2014. Esso, oltre a chiarire alcuni aspetti procedurali, affida all'Inps, in via transitoria e fintantoché il Cnel non potrà assolvere a questa funzione, il compito di raccogliere, oltre alle deleghe, i voti conseguiti nelle elezioni Rsu. In più, in merito alla certificazione del dato finale della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali relativamente ai singoli Ccnl sottoscritti viene costituito un Comitato di Gestione, formato dalle OO.SS che avranno conseguito una determinata soglia di rappresentanza confederale, che avrà il compito di validare e comunicare a tutte le categorie interessate il valore della propria rappresentanza nei Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Con la sottoscrizione di tali Intese si realizza per il sistema contrattuale dei servizi pubblici un fondamentale allineamento a quello industriale, attraverso la delineazione di un modello di relazioni industriali più efficace e democratico. Ma il cammino non è ancora concluso.

Sono tanti, infatti, i versanti sui quali dovrà concentrarsi la nostra azione nei prossimi mesi. Sarà certamente importante, unitamente alle categorie che esercitano la rappresentanza e la attività contrattuale in questo settore, proseguire in una puntuale attuazione delle intese raggiunte che possa rendere più agevole, efficace e ricca la contrattazione nazionale e decentrata, per contribuire alla crescita e allo sviluppo del Paese.

Firmato l'avviso comune sulle politiche industriali dei servizi pubblici locali

Di Fernando Mariani

Il 26 luglio scorso, unitariamente a CGIL e CISL, abbiamo stipulato con CONF SERVIZI un'Avviso Comune sulle Politiche industriali dei servizi pubblici locali: acqua, gas, energia, rifiuti e trasporti. L'obiettivo è quello di supportare lo sviluppo delle economie territoriali attraverso la crescita dimensionale delle imprese e conseguente maggior tutela dei lavoratori. L'uscita dalla crisi necessita però di un costante e continuo lavoro di sviluppo tramite il potenziamento degli investimenti materiali ed immateriali, concentrandosi sull'aumento delle infrastrutture e sull'adeguamento digitale del lavoro nel suo complesso per non perdere competitività tra le imprese e per fornire sempre più un servizio migliore all'utenza. E' questa la strada da percorrere soprattutto se si vuole favorire una programmazione industriale e gestionale che tenga conto della maggiore necessità di sviluppo delle aree meridionali. Ad oggi, nel mezzogiorno i fenomeni di aggregazione aziendale sono ancora deboli ed a questo si aggiunge una frammentazione imprenditoriale che non aiuta la crescita e soprattutto non fornisce le adeguate tutele all'occupazione.

Ulteriore capitolo molto importante riguarda la corretta applicazione del nuovo codice degli appalti basato sul contrasto all'illegalità ed alla corruzione, che non significa affatto rallentare gli affidamenti o i lavori con perdita di tempo, tutt'altro, implica certezza nella qualità dei lavori, garanzia per i lavoratori con l'obbligo di applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappre-

sentative sul piano nazionale, e risparmio per l'utenza in una logica di offerte economicamente più vantaggiose, e di clausole sociali e responsabilità solidale nei confronti dei lavoratori, con esclusione della politica del massimo ribasso. Inoltre la definizione delle tariffe, nei diversi settori, deve favorire l'ingresso dei privati per finanziare gli investimenti infrastrutturali, con meccanismi che consentano la fruizione universale dei servizi anche per utenze svantaggiate.

Con l'Avviso comune abbiamo voluto confermare la positività di una regolazione indipendente nei servizi a rete che bilancia gli interessi dei clienti con una gestione industriale efficiente anche in tema di politiche del lavoro e salariali.

Per la Uil, il sistema dei servizi pubblici locali deve migliorare ulteriormente gli interventi sul piano dell'aggregazione e della crescita dimensionale per arrivare agli obiettivi di Impresa 4.0, andando ad incidere sull'espansione del mix di risorse pubbliche e private per superare l'attuale deficit progettuale e sulla tutela del lavoro. A questo proposito le Parti sociali hanno concordato la nascita di un Osservatorio paritetico, con il compito di monitorare la corretta applicazione degli accordi di S. Anna.

Formazione 4.0: firmati gli accordi sul credito d'imposta

Di Marzia De Marchis

Per favorire lo sviluppo e la diffusione del credito d'imposta per la formazione 4.0 sono stati sottoscritti da CGIL, CISL e UIL tre Accordi con Confindustria, Confapi e Confimi. Questo perché applicando quanto previsto dalla legge di Bilancio 2018 e successivo decreto, tale credito di imposta viene riconosciuto in presenza di un accordo aziendale o territoriale.

Importante è la previsione, inserita negli accordi, di un obbligo di attestazione della formazione fatta dai dipendenti coinvolti e la necessità di un monitoraggio che utilizzi i contenuti delle relazioni che le



aziende sono tenute a fare e conservare in attuazione della suddetta normativa in materia.

Inoltre a livello nazionale le Parti hanno concordato che si attiveranno per monitorare l'applicazione e tutto il materiale utile a predisporre un intervento formativo per tutti i lavoratori volto ad accrescerne le competenze.

Con tali Accordi viene, quindi, confermata l'importanza per le Parti sociali, e per la Uil, della formazione professionale come un valore da perseguire tramite la negoziazione ai vari livelli, utile al raggiungimento di uno sviluppo competitivo sia delle imprese, ponendo a base qualità, ricerca e innovazione, sia delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Partecipazione alla governance La frontiera del Territorio

Di Romeo Scarpari

In attesa di un *nuovo modello di governance* in Europa e di un *"Progetto Paese"* che offra autentiche strategie e politiche di crescita economica e sociale, potrebbe trovare maggiore attenzione la *"autonoma capacità di spinta"* che la *dimensione territorio* può offrire. Innanzitutto due considerazioni dettate dalla complessità e dalle incertezze degli scenari 4.0.

Da un lato, le caratteristiche non solo tecnologiche ed economiche, ma anche sociali e culturali dei nuovi paradigmi, modificano la struttura "identitaria e rappresentativa" dei modelli e degli ecosistemi tradizionali.

Dall'altro, l'asincronia di un *"mondo a 2 velocità"* (alla accresciuta velocità nello scambiare e acquisire informazioni e conoscenza fa riscontro la lentezza *istituzionale* delle dinamiche relazionali a tutti i livelli), che ostacola e rallenta il processo di formazione / decisione / attuazione delle policies e quindi la necessità di farlo evolvere in forma di *sistema più integrato e più partecipato*.

In secondo luogo, va tenuto conto degli sviluppi del decentramento contrattuale e dei suoi possibili effetti sui risultati di impresa, sulla elasticità e adattabilità al cambiamento, sulla riduzione dei tassi di disoccupazione. Dunque, fermo restando il ruolo indispensabile delle politiche nazionali, si potrebbe rafforzare la funzione di ecosistema della *dimensione territorio*, da cui rilanciare produzione e produttività, occupazione stabile e reddito, sostenibilità, inclusione e legami sociali.

E' vero!! Il tessuto produttivo del Paese è costituito da micro, piccole e medie imprese che hanno di fronte sfide

enormi: dimensioni, innovazione tecnologica, manageriale e gestionale.

Ma sono anche quelle che, laddove hanno innovato, sono riuscite a resistere alla crisi e anche a crescere. E comunque, basta guardare i dati, rappresentano il "forziere" dell'occupazione. Un dato che ha però una controindicazione: mancano i numeri e le competenze innovative.

Su questo fronte l'istruzione e la formazione 4.0 sono ancora indietro.

Non c'è dubbio che la formazione dei fondi interprofessionali nei luoghi di lavoro – da sviluppare e diffondere ulteriormente e da adattare in permanenza alla velocità della innovazione tecnologica – è attiva e funziona.

Il vero punto critico è, però, la necessità di rendere integrato, permanente ed efficace il circuito istruzione - lavoro, a partire dalla fase di orientamento.

Su questo, vale la pena ricordare il valore degli ITS e delle varie iniziative di didattica innovativa sparse nel territorio, come ad esempio il progetto "STEAM" (Science Technology Engineering and Manufacturing – la A sta per Arte).

L'attuale *capitale sociale* dei territori – che racchiude il patrimonio tangibile di saperi e di competenze, di relazioni sociali, di spirito civico e comunitario – va allora implementato con un forte investimento in *capacità professionale*. La Quarta Rivoluzione Industriale non può essere affrontata solo con politiche industriali appropriate all'ampiezza del cambiamento. Occorrono anche – oltre ai cluster tecnologici, alle *carte*, agli accordi e ai protocolli – *azioni collettive* che aiutino le imprese, le lavoratrici e i lavoratori e le nuove

generazioni ad essere più forti per affrontare la transizione.

Nella dimensione territorio può diventare allora più autentica e tangibile la centralità della persona, se la comunità di cui fa parte (azienda, sindacato, comune, distretto, regione) gli riesce a trasmettere e a declinare sempre di più la sua valorizzazione e tutela.

Iniziative ed esperienze sparse nel territorio ce ne sono e non sono poche.

Il Sindacato Confederale, in generale, e la UIL, in particolare, insieme alle Categorie e attraverso la Contrattazione Collettiva e la Bilateralità – in azienda, a livello di Sito e di Distretto, a livello territoriale – potrebbe sollecitare gli interessi e la volontà di tutti i soggetti in campo per sviluppare una *"capacità sistemica integrata e strutturata"*, una visione di rete che assorba e implementi le azioni per linee verticali sviluppando forme orizzontali di networking collaborativo e progettuale.

Lo scopo: interconnettere i bisogni degli individui, delle imprese, dei gruppi sociali, delle rappresentanze e delle istituzioni e, infine, le fonti delle risorse e degli strumenti accessibili.

Una visione della partecipazione alla governance che alimenti nel territorio – attraverso Piattaforme Sociali per la gestione condivisa dei flussi di dati, informazioni e conoscenza – un processo innovativo dei modelli di rappresentanza e dei rispettivi strumenti di comunicazione e diffusione.



Globalizzazione e ruolo del sindacato: gli accordi transnazionali

Di Bianca Cuciniello

Oggi le imprese, spinte dalla necessità di essere competitive sui mercati globali e aiutata dalla legislazione europea in materia di società e di mercati finanziari, si muovono con sempre minor sforzo all'interno del mercato unico europeo al di là delle frontiere nazionali e, di conseguenza, le catene e le filiere di creazione del valore sono divenute maggiormente transnazionali.

In questo contesto, i diritti di partecipazione agli organi dell'impresa e le varie forme pratiche di cooperazione esistenti a livello nazionale, rischiano di diventare inutili se non superano le proprie frontiere.

Particolare preoccupazione destano le Multinazionali. E' da sempre evidente e tangibile l'irritazione e la resistenza con cui le Grandi Compagnie si oppongono a tutte quelle regole e convenzioni sugli standard di qualità e di tutela, in Europa e nel mondo, in materia di produzione e commercio, non rispettandole o scavalcandole, causando in tal modo l'abbattimento degli standard in termini di diritti e qualità del lavoro.

Nell'ultimo decennio il processo di globalizzazione ha comportato un cambiamento dello scenario, assegnando alle grandi società multinazionali un ruolo di primo piano, sul rispetto dei diritti in modo spesso molto più sostanziale del governo che le ospita, in termini economici, sociali e ambientali.

Le imprese multinazionali si ritrovano spesso a violare i diritti umani fondamentali e del lavoro, è necessario dunque che esse assumano un livello di

maggiore responsabilità in merito ai propri comportamenti in relazione a: diritti umani, diritti dei lavoratori, protezione e salvaguardia dell'ambiente, protezione dei consumatori, trasparenza e correttezza della pubblicità e dell'informazione, qualità e sicurezza del prodotto, salute dei cittadini, lotta alla corruzione, fiscalità, sovranità nazionale e rispetto delle comunità locali e dei diritti delle popolazioni indigene.

Ma, dato che non esiste una legislazione universale che introduce obblighi giuridici in capo alle Multinazionali, occorre individuare chi può intervenire, e con quali strumenti, per governare il comportamento socialmente responsabile di questi importanti attori del mercato globale. Uno dei grandi problemi di natura giuridica sono i limiti

del principio di territorialità e la conseguente necessità di una regolamentazione a carattere extraterritoriale, che si cerca di risolvere con accordi transnazionali. L'assenza di una legislazione a vocazione universale crea però problematiche in materia di contrattazione collettiva transnazionale, come ad esempio l'identificazione dei soggetti legittimati a stipulare le intese. Questa è materia di continuo dibattito all'interno delle Organizzazioni Sindacali Internazionali impegnate nella predisposizione di un quadro giuridico e negoziale per governare e indirizzare l'operato delle Multinazionali.

Gli strumenti, formali e sostanziali, ci sono: la Strategia Europea per la RSI, i Piani Nazionali dei Paesi Europei, gli orientamenti e i Piani dell'ONU, le Linee Guida dell'OCSE la cui diffusione e controllo in Italia sono attribuiti al PCN (Punto di Contatto Nazionale) istituito presso il MISE, le Convenzioni ILO, i CAE.

Tra questi rivestono un ruolo particolare gli accordi-quadro internazionali



che vengono generalmente stipulati tra le società multinazionali e le Organizzazioni Sindacali internazionali che in molti casi sono supportate dai Comitati Aziendali Europei (CAE). Tali Accordi definiscono standard minimi a livello d'impresa validi in tutti i Paesi in cui essa è presente e si rivelano uno strumento efficace per limitare il dumping sociale. Hanno, poi, l'obiettivo di far garantire, da parte delle imprese multinazionali nell'ambito della loro attività d'impresa, il rispetto dei Core Labour Standards, i principi internazionali del lavoro, disciplinati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e che ricomprendono principi come il divieto di discriminazione, il divieto di lavoro forzato e minorile, fino alla tutela della libertà sindacale.

Gli accordi-quadro transnazionali sono una delle principali risposte sindacali, in termini di soft law, alla globalizzazione dei mercati e contribuiscono allo sviluppo del dialogo sociale transfrontaliero tra imprenditori ed Organizzazioni Sindacali e federazioni di categoria. La Uil è da sempre impegnata anche su questo terreno. Perché solo con un concezione forte del sindacato europeo si potranno arginare gli effetti negativi della globalizzazione.



Novità in tema di distacco transnazionale dei lavoratori

Di Fernando Mariani

È stata pubblicata la nuova direttiva 2018/957 sul distacco transnazionale dei lavoratori che integra e modifica la normativa europea emanata fino ad oggi. La direttiva tenta di uniformare una normativa che riguarda 28 Paesi membri, tutti con trattamenti e situa-

stacco, solo a condizione di non eccedere il suddetto periodo. Con la nuova direttiva, finalmente, per la definizione del compenso del lavoratore distaccato in sostituzione della nozione di "tariffa minima" è stata introdotta quella onnicomprensiva di



zioni lavorative diverse tra loro. Occorre camminare in equilibrio tra la libertà d'impresa, il dumping salariale e conseguentemente di mercato, i diritti e le tutele dei lavoratori e la qualità del lavoro.

La normativa si riferisce a diverse tipologie di lavoratori, partendo da quelli coinvolti negli appalti pubblici, ai lavoratori dipendenti di agenzie di somministrazione, ai lavoratori infragruppo, fino ai lavoratori del trasporto.

Anzitutto occorre chiarire, che un lavoratore è definito in distacco transnazionale dopo almeno 12 mesi di permanenza lavorativa in uno Stato membro diverso da quello di appartenenza e che qualora l'impresa decidesse di sostituire un lavoratore distaccato con un altro con le stesse mansioni del primo è prevista la possibilità di sommare i periodi di di-

"retribuzione", nettamente migliorativa, includendo tutti gli elementi costitutivi del salario.

A partire dal 30 luglio 2020, termine ultimo per recepire la Direttiva, ai lavoratori distaccati dovrà essere applicato il trattamento retributivo del Paese ospitante, qualora di miglior favore, mentre continueranno a persistere ancora incongruenze sul calcolo della contribuzione previdenziale e del suo versamento all'Ente preposto. Sebbene la soluzione proposta potrebbe sembrare facilmente applicabile, così non è, poiché tali disposizioni sono vincolate ai CCNL di riferimento, stipulati dalla OO.SS. maggiormente rappresentative e con efficacia "erga omnes", e su questo noi abbiamo ancora da lavorare.

Efficacia ed esigibilità della contrattazione di 2° livello

Di Michele Tartaglione

Nell'ultimo focus abbiamo provato a chiarire meglio cosa sono gli Accordi sulla rappresentanza e rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali, in questo, invece, intendiamo entrare più nello specifico di un tema sul quale molte volte ci sono pervenute domande e perplessità. Ci riferiamo, in particolare, a quell'insieme di regole che rendono efficace ed esigibile la contrattazione di secondo livello.

Molto rapidamente, ci teniamo a sottolineare che la certificazione e misurazione della rappresentanza delle OO.SS per la stipula dei Contratti Nazionali di Lavoro rientra in questa tematica solo in via indiretta: il 5% per accedere al tavolo delle trattative, così come il 50% + 1 per la presentazione delle piattaforme e, infine, lo stesso 50% + 1 per l'efficacia ed esigibilità degli Accordi sottoscritti sono "soglie" che valgono esclusivamente per la stipula dei Ccnl.

Ma allora, alla luce del T.U. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria del 10 gennaio 2014 (vedremo più avanti le differenze con gli altri Accordi sottoscritti con le altre associazioni datoriali) quali sono le regole che interessano direttamente la contrattazione di secondo livello? Quando un contratto aziendale è definibile efficace ed esigibile per tutti i lavoratori impiegati in quella impresa? A queste domande bisogna dare una duplice risposta, ed è proprio questo che ingenera qualche fraintendimento. Infatti, se in quell'azienda operano RSU l'Accordo è "valido" se sottoscritto dalla maggioranza di queste ultime. Si tratta, si badi bene, della maggioranza effettiva e non legata alla presenza o assenza al tavolo di trattative di qualche rappresentante eletto. Per chiarire, se in una azienda sono state elette 6 Rsu, ma per un

qualsivoglia motivo solo 4 di esse partecipano effettivamente al tavolo negoziale il contratto sarà efficace ed esigibile solo se sottoscritto da almeno 3 Rsu e non 2. Ulteriore specifica riguarda i c.d. Accordi di gruppo. Laddove questi accordi non rimandino a specifiche intese di stabilimento, saranno efficaci solo se sottoscritti dalla maggioranza delle Rsu presenti nel coordinamento e non, semplicemente, se siglati dalla maggioranza dei membri di quest'ultimo. Su questo aspetto, ad onor del vero, i Ccnl hanno ammesso eccezioni che sono, però, di natura endosindacale e non inficiano, quindi, il principio



che muove il T.U. (eventuale affiancamento da parte delle strutture territoriali o nazionali).

Discorso diverso deve essere fatto, invece, se in azienda operano RSA. In questo caso, infatti, l'Accordo è efficace ed esigibile se sottoscritto da rappresentanti sindacali aziendali nominate da Organizzazioni sindacali che, nell'anno precedente a quello della stipula del contratto, risultano essere depositarie della maggioranza delle deleghe sindacali in azienda certificate secondo quanto previsto in materia di misurazione dallo stesso T.U.. Questo perché, mentre le RSU sono espressione diretta delle lavoratrici e dei lavoratori che le eleggono sulla base di liste concorrenti, le RSA rappresentano direttamente le Organizzazioni Sindacali che le hanno no-

minate e indirettamente le lavoratrici e i lavoratori, che esprimono la loro adesione alla nomina attraverso la sottoscrizione delle deleghe sindacali. Ultimo aspetto da dover sottolineare è costituito dalle eventuali modalità di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Su questo punto, bisogna chiarire da subito che laddove operino RSU il T.U. non prevede il ricorso al referendum. Questo per il motivo che laddove un Accordo venga giudicato negativamente dalle lavoratrici e i lavoratori, questi ultimi hanno la possibilità di far pesare il proprio dissenso nelle elezioni delle RSU. Ciò non significa che non è possibile far ricorso al referendum ma, semplicemente, che esso non ha valenza ai sensi del T.U. e rimane, quindi, di carattere (tenendo conto delle specificità settoriali) puramente consultivo.

Anche in questo caso, però, il discorso cambia se ci si trova in presenza di RSA. In tal caso, infatti, il T.U. prevede il ricorso al referendum, esclusivamente abrogativo, se richiesto, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del T.U. o almeno dal 30% delle lavoratrici e dei lavoratori dell'impresa, ed è valido se prendono parte al voto almeno il 50% + 1 degli aventi diritto e cioè del personale in forza all'azienda. Prima di concludere resta da accennare a quegli Accordi Interconfederali sulla rappresentanza, come quello delle Cooperative o del settore artigiano, che prevedono intese a livello territoriale. In questi casi, i contratti territoriali sono efficaci ed esigibili se sottoscritti da Organizzazioni Sindacali, firmatarie degli Accordi Interconfederali di riferimento, che hanno una rappresentanza certificata, in quel territorio, pari al 50% + 1.

Sperando di aver chiarito qualche dubbio, vi anticipiamo che nel prossimo focus ci soffermeremo sulle regole per le elezioni delle RSU.

Le infrastrutture necessarie

Di Enzo Canettieri

La situazione economica del nostro Paese presenta caratteri di forte drammaticità. Non si tratta di indulgere nella peculiare retorica del pessimismo catastrofista. Bensì di prendere atto e di sottolineare come la nostra crescita non sia per nulla rassicurante. Troppo flebile, troppo incerta, troppo distante da quella delle altre economie europee, solo per rimanere ad un mondo a noi vicino. Infatti, pur in presenza dei rituali e sempre più pressanti appelli all'unità, politica, economica e sociale del nostro continente, le rivalità e le concorrenze tra i vari Stati nazionali non diminuiscono. Anzi. Non a caso, non è mai tramontata l'ipotesi di una Europa a diverse velocità. Il che equivale ad operare una distinzione concettuale tra Stati virtuosi e Stati meno affidabili. Tuttavia, il meccanismo previsto dalla U.E. consente di utilizzare proficuamente le risorse finanziarie per gli investimenti infrastrutturali. In questo senso, il contenzioso da aprire con Bruxelles presenta aspetti estremamente concreti. Per andare sul concreto e per rendere chiaro il nostro pensiero, l'Italia ha stipulato accordi internazionali, prescindendo dai Governi al momento in carica. Rimetterli in discussione dopo anni e anni di discussioni, verifiche e coinvolgimento delle molteplici istanze partecipative, non contribuisce a migliorare l'immagine e la credibilità italiana all'estero. Ridurre la TAV soltanto al tratto Lione-Torino è riduttivo e fuorviante. Altri Stati nazioni sono coinvolti. Hanno assunto degli impegni politici e finanziari. Diversamente, si abbia l'onestà intellettuale di proclamare l'autarchia economica e l'indisponibilità italiana agli accordi in-

ternazionali. Stesso discorso vale per la TAP pugliese. Molti territori italiani hanno la necessità di modernizzare la dotazione infrastrutturale, ormai obsoleta perché databile al periodo del boom economico degli anni sessanta, massimo settanta, del novecento. Questo incide, tra le altre cose, sulla competitività delle nostre merci sui mercati internazionali. La componente costi di trasporto, accanto a quella energetica, rappresenta uno degli oneri più considerevoli dei nostri prodotti. Non comprenderlo significa condannarsi alla prospettiva del ridimensionamento drastico del nostro apparato produttivo. Allora, quel che serve più in generale è una nuova politica industriale che, partendo dai fattori produttivi, sappia individuare quali sono le linee strategiche sulle quale investire risorse pubbliche e private. In quest'ottica, un grande piano di ammodernamento infrastrutturale del Paese, attraverso il coinvolgimento anche delle Parti Sociali, non è più rinviabile. E' necessario, innanzitutto, incrementare le politiche di sostegno ed implementazione della rete autostradale che avrebbe, tra l'altro, ricadute importanti in termini occupazionali, consolidando professionalità specialistiche del comparto che risultano essere leader non solo in Italia, ma nel mondo. Il tragico avvenimento di Genova deve servire da monito: è necessario mettere in campo una politica di investimenti e progettualità infrastrutturale seria, repentina e concreta, perché quanto è avvenuto tra le corsie di quel ponte non deve mai più ripetersi.



CONTRATTAZIONE
e **SVILUPPO**

DIGIT@UIL

**Sempre aggiornato sulle principali novità
contenute negli accordi di secondo livello**

**Inviaci il tuo contratto
all'indirizzo:
archiviocontratti@digitauil.it**



**Servizio Contrattazione privata e politiche settoriali UIL
Roma Via Lucullo, 6 00187
Tel. 064753216**