



IN QUESTO NUMERO

Editoriale

- 2** Cosa pensiamo del salario minimo?
di Tiziana Bocchi
Segretaria Confederale Uil
- 3** Intervista a *Stefano Mantegazza*
Segretario Generale Uila
- 5** Contro la recessione politiche salariali espansive
- 6** Combattere la recessione, riprendere a crescere
- 7** Il lavoro al centro della transizione energetica
- 8** Digitalizzazione in azienda: su cosa puntano le PMI italiane
- 9** Enfea Salute: la sanità integrativa del modello contrattuale
Cgil Cisl Uil Confapi
- 10** Inps-Cnel: collaborazione per una razionalizzazione della contrattazione collettiva nazionale
- 12** In Italia è possibile applicarne il modello di partecipazione tedesco?
- 13** Il contratto collettivo come limite al potere del datore di lavoro di variazione unilaterale delle mansioni
- 14** Donne e scienza: c'è un divario da colmare
- 15** Rinnovare la convenzione per attuare il T.U. sulla rappresentanza
- 16** La Responsabilità Sociale d'Impresa - Pcn
- 17** Appalti: lo sblocca cantieri
- 18** Lo stato azionista
- 19** Tabelle

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, Appalti, Riflessioni

N° 3 - Anno 2 - 31/7/2019



CONTRATTAZIONE PRIVATA
E POLITICHE SETTORIALI



Cosa pensiamo del salario minimo

Di Tiziana Bocchi,
Segretaria Confederale UIL



Tra i vari provvedimenti normativi annunciati dal Governo, o da parte di esso, c'è il salario minimo legale. Tema di certo non nuovo e che, ormai da qualche tempo, compare, con più o meno forza, nei programmi di molteplici partiti e movimenti. Negli ultimi mesi, però, la "propaganda" su una legge che regoli i salari minimi ha raggiunto livelli esasperati, venendo rappresentata come una legge di civiltà da contrapporre a chi, come il Sindacato, sarebbe contrario perché non vorrebbe migliorare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori. Ed è forse giusto, quindi, dedicare questo editoriale di "Contrattazione e sviluppo" proprio a questo tema per tentare di fare chiarezza sull'argomento e di ribadire la nostra posizione in merito.

La UIL da anni denuncia l'esistenza, nel nostro Paese, di una questione salariale: troppo spesso ci sono lavoratrici e lavoratori con retribuzioni basse e non sufficienti a vivere, come dice la nostra Costituzione, un'esistenza libera e dignitosa. Se questa è la problematica che si vuole affrontare il Sindacato può solo che condividere l'obiettivo. Aumentare i salari non è, per noi, solo una scelta politica ma è uno degli elementi chiave della nostra azione e su questo versante possiamo affermare di avere più esperienza di chiunque. Da sempre la contrattazione non è solo normativa ma è soprattutto retribuzione. I Contratti Collettivi Nazionali, tra i tanti compiti che hanno svolto, hanno, senza alcun dubbio, implementato le retribuzioni per i lavoratori dei diversi settori economici.

Ci si deve, dunque, chiedere da dove nasce la questione salariale? Per esemplificare daremo solo tre motivazioni pur sapendo che un tema così complesso è restio a farsi ingabbiare in semplici steccati.

Eccessiva tassazione sul lavoro dipendente - dumping contrattuale e relativa carenza di controlli ispettivi - orari di lavoro spesso involontariamente ridotti (specie per quanto riguarda le lavoratrici) sono, a nostro avviso, i cardini sui quali insistere per affrontare davvero questo tema. E allora, i salari si aumentano diminuendo la tassazione sul lavoro dipendente, contrastando il dumping contrattuale sia dando seguito agli accordi interconfederali sulla misurazione e certificazione delle OO.SS sia potenziando l'attività ispettiva attraverso un aumento del personale in forza all'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) e una programmazione efficace delle ispezioni e, da ultimo, ponendo fine al fenomeno del part-time involontario e alle tante forme di lavoro grigio e nero che costellano il nostro mercato occupazionale. Il resto può farlo, come ha sempre fatto, la contrattazione a tutti i livelli.

In questo contesto, invece di attuare politiche che affrontino tali criticità, si continua a parlare di "salario minimo legale" che, evidentemente, non costituisce un rimedio efficace a nessuna delle motivazioni che abbiamo sollevato. Perché? Semplicemente poiché salari minimi con valore di legge, giurisprudenzialmente affermati, esistono già nel nostro Paese e sono i minimi tabellari dei Contratti Collettivi Nazionali i quali, a detta dell'INPS, coprono circa il 99% del lavoro dipendente italiano. Tradotto, qualsivoglia sia il settore di appartenenza è sempre fissato dal Ccnl il minimo sotto al quale il datore di lavoro non può retribuirlo, suddiviso per livello di inquadramento, mansione e professionalità. E allora, a chi propone un salario minimo per legge abbiamo risposto che, se si vuole davvero potenziare la contrattazione nazionale, occorrerebbe dare valore legale ai trattamenti economici complessivi contenuti nei Ccnl, fatto che di certo non ri-

solverebbe il problema dei bassi salari, ma almeno darebbe un elemento coercitivo in più ai giudici nel fare quello che già oggi fanno.

Come se ciò non bastasse, tale misura potrebbe rivelarsi alla fine dei conti nociva per le lavoratrici e per i lavoratori. Sembrerebbe un'affermazione anti-intuitiva ma bisognerebbe informarsi meglio in cosa consista la parte salariale di un Ccnl. Esso, infatti, non stabilisce solo la paga base ma anche il salario così detto accessorio e differito: tredicesima, quattordicesima, indennità varie, welfare, assistenza sanitaria e previdenza complementare, Tfr. E questo solo per fare alcuni esempi. Il nostro timore, allora, è che un'azienda possa applicare solo il salario di legge e disapplicare tutto il resto.



Un'ultima battuta la vogliamo dedicare alla fantomatica cifra indicata (9 euro lordi) come salario minimo orario. Innanzitutto, non capiamo bene da dove nasca questo numero: da un'indagine comparata tra i Ccnl esistenti? Da un confronto su base europea? Da un'attenta analisi dei diversi sistemi produttivi del nostro Paese?

Ecco, a questa domanda non ci hanno
segue a pag. 4

Intervista a Stefano Mantegazza

Segretario Generale Uila

Di Michele Tartaglione

A ridosso della pausa estiva, abbiamo intervistato il Segretario Generale della UILA Stefano Mantegazza in merito all'avvio delle trattative per il rinnovo del Ccnl Industria Alimentare, in scadenza il prossimo 30 novembre, che riguarda oltre 400mila lavoratrici e lavoratori.

D: Buongiorno Segretario, innanzitutto grazie per questa intervista. Abbiamo letto che, a settembre, inizieranno le trattative per il rinnovo del Ccnl industria alimentare. Puoi dirci qualcosa in più?

R: Sì, è notizia degli ultimi giorni: Federalimentare ci ha convocati il 10 settembre per l'apertura del tavolo delle trattative. E, aggiungo, non si è limitata a questo ma ci ha già comunicato come intendono portare avanti il negoziato. Infatti, ci hanno proposto quattro sessioni tematiche già definite: trattamento economico e produttività, appalti/comunità di sito, occupabilità (mercato del lavoro, formazione e classificazione), welfare/diritti e tutele. Insomma, possiamo affermare che il confronto si aprirà nel merito delle nostre proposte, cosa che non può che farci piacere.

D: Noto che il primo punto è il trattamento economico, c'è un motivo particolare?

R: Si tratta dell'ordine dato da Federalimentare. Capiremo qualcosa in più il 10, ma senza dubbio le Controparti sanno che, quello salariale, è un tema molto importante per noi e per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore. Posso dire che durante tutto il percorso che ci ha portato, insieme a Fai e Flai, a predisporre la piattaforma e presentarla all'attenzione dei lavoratori, la richiesta

economica è stata sia un punto serio di discussione sia un elemento di grande aggregazione. Abbiamo, infatti, deciso di non fermarci alla mera difesa del potere di acquisto degli addetti del settore ma di provare ad aumentare il loro potere di spesa.

D: Non nascondo che, scorrendo la piattaforma, ci è venuto subito da pensare che 205 euro a parametro 137, più welfare, sono una richiesta "di peso". Da dove nasce?



R: La storia contrattuale del nostro settore ci racconta di aumenti economici che sono sempre andati oltre l'inflazione e che hanno tenuto conto dell'andamento del settore. Il quadriennio che ci lasciamo alle spalle è stato, da questo punto di vista, straordinario e credo sia giusto ricompensare adeguatamente le lavoratrici e i lavoratori che, con professionalità ma anche con tanti sacrifici, hanno contribuito a raggiungere questi risultati. Le do solo qualche dato. Il fatturato dell'Industria alimentare è passato da 132 miliardi nel 2015 a 140 nel 2018 (+6,06%). All'interno di questo trend positivo, spicca per straordinarie prestazioni il 2017, anno in cui i dati sulla produzione venduta hanno fatto registrare un incremento del 10,9% rispetto all'anno precedente e la produzione industriale è aumentata del 2,6%. Nel 2018, secondo i dati ISTAT,

l'export ha superato i 34€ miliardi. Si tratta di una crescita del +2,8% rispetto al 2017 e, addirittura, del 25,2% sul 2013 e dell'81% sul 2007, ultimo anno pre-crisi. Per quanto riguarda il 2019, la produzione industriale ha segnato, tra gennaio e aprile, un incremento del 2,2% rispetto al primo quadrimestre del 2018, in netta controtendenza con il manifatturiero complessivamente inteso che, nello stesso periodo, ha mostrato una flessione dell'1,1%. Direi che di ricchezza da redistribuire ce n'è.

D: Torniamo un attimo indietro. Prima hai accennato a una distinzione tra "potere di acquisto" e "capacità di spesa". Puoi spiegarci meglio questa distinzione?

R: Provo a essere sintetico. Gli aumenti contrattuali erogati a titolo di tutela del potere di acquisto hanno il compito di salvaguardare le retribuzioni dalla dinamica inflattiva. Tradotto: devono permettere a un lavoratore di poter continuare ad acquistare uno stesso bene al variare del suo prezzo. Invece, l'incremento della capacità di spesa va oltre questo e deve consentire a quel lavoratore di acquistare, non lo stesso bene che è aumentato di prezzo, ma un numero maggiore di prodotti. Scusa se banalizzo: se immaginiamo di andare a fare la spesa noteremo che i prezzi dei beni aumentano per diversi motivi nel corso del tempo. Bene, la tutela del potere di acquisto adegua le retribuzioni a questi aumenti, permettendoci di far rimanere invariata la quantità di beni contenuti nel nostro "carrello". L'aumento della capacità di spesa, invece, deve servire a farcelo riempire un po' di più.

D: Ora mi è un po' più chiaro. Mi resta un dubbio. Come intendete coniugare la redistribuzione della ricchezza prodotta con la pratica della contrattazione decentrata?

R: Nella tornata contrattuale che si è appena conclusa, abbiamo unitariamente sottoscritto tutti gli accordi dei principali gruppi dell'industria alimentare, incrementando diritti, welfare e tutele e

aumentando le retribuzioni di produttività. Su quest'ultimo punto possiamo ritenerci soddisfatti: abbiamo ottenuto per i lavoratori un aumento medio dei premi per obiettivi, nel quadriennio, di circa 300 euro e introdotto modelli sempre più efficienti e partecipativi per la verifica dei risultati conseguiti. Ciò non toglie che c'è ancora un "quid" di ricchezza da redistribuire anche per questi lavoratori e riteniamo che il rinnovo del Ccnl sia l'occasione giusta per farlo. Se però, almeno in parte, per queste lavoratrici e questi lavoratori c'è stato un primo parziale riconoscimento economico, lo stesso non si può dire per tutte quelle realtà in cui non abbiamo, purtroppo, potuto svolgere una contrattazione di secondo livello. Infatti, oltre il 90% delle aziende del nostro settore sono piccole e piccolissime; va da sé che stipulare accordi di secondo livello in queste realtà è a dir poco complicato. Anche queste lavoratrici e questi lavoratori hanno contribuito, però, a generare la ricchezza del settore. E, allora, riteniamo che, laddove per motivi strutturali il secondo livello non riesce ad arrivare, sia giusto che lo faccia il Contratto Nazionale.

D: Anche l'Accordo Interconfederale dell'8 marzo tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, il c.d. "Patto per la fabbrica" parla della necessità di una politica salariale espansiva. Senza dubbio è un tema importante. Ma scorrendo la vostra piattaforma non c'è solo questo. Cosa puoi dirci degli altri capitoli?

R: Con le nostre richieste non ribadiamo solo il nostro ruolo di autorità salariale ma intendiamo anche contribuire a migliorare le condizioni di chi lavora e questo anche sul piano normativo. Dalla formazione e competenze, alla partecipazione, passando per impresa 4.0 e digitalizzazione, per approdare alla comunità di sito - perché non possono esserci nello stesso stabilimento lavoratori con condizioni contrattuali nettamente diverse - e al ricambio generazionale, alle modifiche in tema di mercato del lavoro, così come sulla

salute e sicurezza. Abbiamo, solo per fare qualche esempio, avanzato ben quattro richieste in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: il riconoscimento del congedo per malattia del figlio fino a 12 anni (oggi è fino a 9) di cui 16 ore di permesso retribuito; la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni (oggi 12) di vita del figlio; su richiesta della lavoratrice interessata, un prolungamento di esenzione dal lavoro notturno fino a un massimo di 24 mesi, a partire dal compimento dei 3 anni di età del figlio e 15 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita/adozione del figlio. Infine, per venire incontro alle nuove esigenze dovute all'invecchiamento della popolazione, abbiamo chiesto 8 ore per assistere i genitori non autosufficienti.

C'è tanto anche sul welfare, dove chiediamo di rafforzare il sistema che abbiamo costruito e che, ad oggi, dà risposte a migliaia di persone in merito all'assistenza sanitaria integrativa, alla maternità, alla previdenza complementare e ai lutti nei luoghi di lavoro.

D: Insomma mi pare di capire che di carne al fuoco ce n'è tanta. Come si annuncia questa trattativa?

R: Ovviamente non sarà facile, dovremmo dare, come sempre, il massimo per raggiungere il miglior risultato possibile e per aumentare, anche questa volta, diritti, tutele e salario per tutte le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo. Perché è questo che si aspettano da noi gli oltre quattrocentomila addetti del settore.

D: Bene, non mi resta che augurarti buona fortuna e invitarti, già da oggi, a dare un ulteriore contributo a questo periodico, non appena avrete rinnovato il contratto.

R: Grazie, allora speriamo di rivederci il prima possibile. Ti anticipo che la nostra intenzione è quella di provare a chiudere questo rinnovo prima della sua scadenza naturale.

segue da pag. 2
ancora risposto. Eppure, abbiamo spiegato che ogni settore ha una propria storia contrattuale ma anche un diverso valore aggiunto del prodotto e un differente costo della produzione. C'è un motivo se i livelli retributivi dei metalmeccanici non sono gli stessi di quelli dei chimici o degli alimentari. Tra l'altro quando i nostri Padri Costituenti hanno parlato di "quantità e qualità" del lavoro svolto forse avevano ben chiaro questo contesto. In sintesi, una cifra unica uguale per tutti non rispecchia la realtà in cui viviamo e potrebbe finire per favorire gli uni - chi ha una paga oraria inferiore - ma, allo stesso tempo, punire altri - chi invece già oggi ha una retribuzione oraria superiore a quella cifra. E allora ribadiamo, ancora una volta, che siamo contrari a un valore unico e che non ci appassionano tentativi di riduzione dell'importo fissato, perché se proprio deve esserci una cifra stabilita dalla legge allora bisogna prendere a riferimento la paga oraria più alta attualmente fissata nei Ccnl: noi siamo per i salari massimi non minimi. Per affrontare queste tematiche occorrerebbe un confronto vero e serio. Ma, purtroppo, in questa fase storica e politica "l'ascolto dell'altro" è diventato sempre più un vezzo per pochi. Si preferisce l'odio e la prepotenza del pensiero unico che pone gli interlocutori su piani diversi e che sempre più lascia soccombere non chi è portatore di idee peggiori ma semplicemente chi urla meno forte. Bisognerebbe forse tornare al dialogo, al rispetto, all'attenzione per l'altrui pensiero e non al continuo guerreggiare tra posizioni diverse. Mentre intorno vediamo sempre di più la corsa alla costruzione di muri, la caccia al nemico da distruggere e all'altro da respingere, siamo ancora più orgogliosi di essere Sindacato, di essere UIL, di aver costruito e di continuare a realizzare una Organizzazione inclusiva che cerca equilibri e soluzioni condivise e che non dimentica mai che prima di tutto, del credo politico, religioso, etnico e sociale, viene la persona e il suo valore.

Contro la recessione, politiche salariali espansive

Di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

Con la doppia crisi, tra il 2007 e il 2012 le famiglie italiane hanno perso circa il 9% del loro potere d'acquisto; poi, un poco alla volta, tra il quarto trimestre 2012 e il corrispondente trimestre 2018 hanno riguadagnato meno di 5 dei 9 punti perduti. Tuttavia, in assenza di politiche salariali davvero espansive, contrarie al destino di stagnazione cui sono condannati da quasi tre decenni i salari reali, è impossibile che i consumi e il mercato interno possano contribuire a combattere la recessione che ci è davanti, e le famiglie possano quindi tornare ai livelli di reddito precisi e superarli. Eppure, in un periodo di

bassa inflazione, alta disoccupazione e crescenti difficoltà nei mercati internazionali, questo è esattamente ciò che è necessario per sostenere l'economia. Vediamo i dati. Tra il primo trimestre 2017 e il quarto 2018, le retribuzioni lorde di fatto per ora lavorata sono cresciute (a prezzi correnti) del 2,2%; ma i prezzi al consumo (IPCA) nel frattempo sono aumentati del 3,3%. Ovvero, i lavoratori hanno visto ridursi sensibilmente il loro potere d'acquisto. Il fatto è tanto più grave perché la dinamica delle retribuzioni complessive è stata comunque sospinta dai contratti del pubblico impiego, finalmente rinnovati

dopo un blocco di otto anni. Come mostra il grafico, le retribuzioni di fatto del settore pubblico hanno superato l'inflazione solo nel secondo trimestre 2018, e quelle contrattuali (CCNL) nel terzo; mentre sono rimaste al disotto dell'inflazione quelle del settore privato, con riferimento tanto agli importi contrattuali, quanto a quelli di fatto. Nell'insieme del settore privato le retribuzioni di fatto hanno perduto potere d'acquisto più di quelle contrattuali: nel periodo considerato (I/2017-IV/2018), -1,9 punti percentuali contro -1,5.

Crescita delle retribuzioni contrattuali di 1° livello (C) e di quelle di fatto (DF). I/2017-IV/2018 (I/2017=0)

	2016	2017	2018	2019
Prodotto interno lordo	1.1	1.6	1.1	1.3
Importazioni di beni e servizi	3.6	5.2	2.6	3.5
Esportazioni di beni e servizi	2.1	5.7	1.6	3.2
Domanda interna incluse le scorte	1.5	1.3	1.4	1.4
Spesa delle famiglie residenti e delle ISP	1.3	1.5	0.9	1.2
Spesa delle AP	0.3	-0.1	0.0	-0.3
Investimenti fissi lordi	3.5	4.3	3.9	3.2
Contributi alla crescita del PIL				
Domanda interna (al netto della variazione delle scorte)	1.5	1.6	1.3	1.3
Domanda estera netta	-0.3	0.3	-0.2	0.0
Variazione delle scorte	0.0	-0.4	0.0	0.0
Altre grandezze di rilievo				
Deflatore del prodotto interno lordo	1.1	0.5	1.3	1.3
Deflatore della spesa delle famiglie residenti	0.2	1.1	1.1	1.3
IPCA sindacale	0.1	0.9	0.9	1.4
Investimenti fissi lordi per unità di lavoro	2.2	3.4	3.0	2.3
Produttività (PIL per unità di lavoro)	-0.2	0.7	0.2	0.4
Unità di lavoro	1.3	0.9	0.9	0.9
Tasso di disoccupazione	11.7	11.2	10.5	10.2
Retribuzioni lorde per unità di lavoro*	0.5	0.3	1.6	1.1
Retribuzioni lorde reali per unità di lavoro* (defl. spesa famiglie)	0.3	-0.8	0.5	-0.2
Retribuzioni lorde reali per unità di lavoro* (defl. IPCA sindacale)	0.4	-0.6	0.7	-0.3
Monte delle retribuzioni lorde	1.8	1.2	2.5	2.0
Quota delle retribuzioni lorde sul PIL a prezzi correnti	-0.4	-0.9	0.1	-0.6
Saldo della bilancia dei beni e servizi/PIL (%)	3.2	3.0	2.6	2.5

Combattere la recessione, riprendere a crescere

Di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

Nel primo trimestre 2019 il prodotto lordo è tornato a crescere, seppur di poco: dello 0,1% rispetto all'ultimo trimestre del 2018, che aveva registrato per la seconda volta consecutiva una limatura (-0,1%) congiunturale, comportando l'entrata dell'economia italiana in "recessione tecnica". In realtà, se il confronto si fa con il primo trimestre del 2018, la variazione è negativa (-0,1%), e questo testimonia la debolezza di questa fase di "non più recessione" ma "non ancora crescita". Purtroppo, tra i grandi paesi europei l'Italia è la sola a risultare ferma o in recessione dal secondo trimestre del 2018 (Figura 1). Questa singolare condizione di stagnazione costituisce un fattore critico, come vediamo ogni giorno, non solo per la credibilità e l'autorevolezza del Paese in ambito europeo, ma per il fragile mercato dei suoi titoli pubblici e per i giudizi delle agenzie di rating sulle sue prospettive, la sua solvibilità e capacità di attrarre investimenti o di conservare gli investimenti già in essere. Ecco perché, seppure in una situazione di difficoltà tanto dell'economia mondiale come di quella europea, per l'Italia è assolutamente necessario riprendere a crescere.

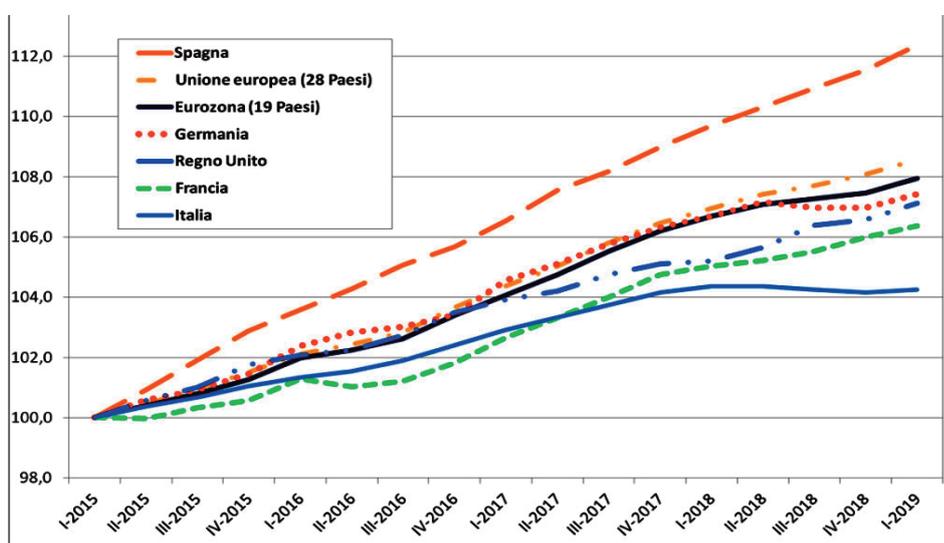
Certo, sul piano internazionale permangono le difficoltà causate dall'andamento relativamente stagnante della Germania, dai dazi gemelli americani e cinesi, dall'esito incerto della Brexit, dall'apprezzamento del dollaro e dall'esaurimento del Quantitative Easing della BCE. Tutti fenomeni che mettono in seria difficoltà la strategia di crescita trainata dalle esportazioni che l'Italia ha perseguito con costanza

nell'ultimo quarto di secolo (con un certo successo solo dal 2013 in poi). Difatti, al di là dei problemi che quella strategia induce nei paesi importatori, l'avanzo commerciale italiano ha già registrato nel 2018 una flessione del 13,6% (da 50,5 miliardi a 43,6). Ed è questa la ragione per cui è necessario che Governo, imprese e sindacati si occupino sin da subito dello sviluppo del mercato interno: investimenti, privati e pubblici, salari e consumi.

Vediamo quali sono le prospettive. Se alla fine del 2006 gli investimenti erano il 22% del PIL (3% quelli pubblici e 19% quelli privati), nel quarto trimestre 2018 si sono ridotti al 18,1% (2,1% pubblici e 16% privati). E la manovra 2019 non solo non ha invertito la rotta, ma ha penalizzato entrambi, falcidiando i benefici previsti dal piano Impresa 4.0 e facendo proprio

degli investimenti pubblici la vittima più rilevante necessaria a rendere il bilancio italiano accettabile all'Eurogruppo. Dunque, le speranze di una crescita 2019 meno deludente dello 0,2% previsto dalla Commissione Europea per l'Italia sono interamente affidate a una ripresa dei consumi. Questa non può dipendere solo da reddito di cittadinanza e flat tax, che potrebbero richiedere l'aumento dell'IVA, ma rende necessaria un'accelerazione dalla dinamica dei salari reali. È quindi la ripresa di politiche salariali espansive il tema nodale su cui il Sindacato è chiamato a sostenere unitariamente un franco e sperabilmente fruttuoso confronto con gli imprenditori e con il governo.

Crescita del Pil in Italia e nelle principali economie europee (numeri indici IV/2014=100)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Il lavoro al centro della transizione energetica

Di Giovanni D'Anna

Il 26 giugno come Uil abbiamo offerto al Cnel il nostro contributo sulla politica energetica ed industriale alla luce del Piano Nazionale Integrato Energia e Clima presentato dal Governo su cui unitariamente con CGIL e CISL abbiamo chiesto un incontro con il Ministro Di Maio.

Riteniamo che la "transizione energetica" sia necessaria quanto urgente, tuttavia è fondamentale che questa non si trasformi in un ulteriore elemento di crescita delle disuguaglianze e indebolimento del tessuto produttivo nazionale. Per ovviare a questo, è necessario porre al centro della transizione energetica, così come per la rivoluzione digitale, il lavoro e la grande questione sociale con migliaia di cittadini scivolati nella marginalità sociale. Fare quindi della "transizione energetica" non una mera opportunità di "efficientamento" ma un'opportunità di ripresa economica, produttiva e sociale.

Le complessità delle iniziative da mettere in campo sono tali che sarà decisivo agire su un doppio binario: da un lato una strategia comune sull'energia dell'Unione Europea, dall'altro una maggiore integrazione fra i sistemi manifatturieri più affini come Germania e Francia.

Il rischio è che il tessuto produttivo scarichi sui lavoratori i costi della transizione e che essa, per quel che riguarda l'accesso ai benefici alle energie rinnovabili sia appannaggio solo delle famiglie con redditi medio alti. Ricordiamo oggi che la povertà energetica colpisce l'8% delle famiglie con picchi superiori al 20% nel Sud.

Dal punto di vista fiscale, come già inserito nelle considerazioni unitarie di CGIL, CISL e UIL sul PNIEC, serve ragionare sull'adozione a livello europeo di una "Carbon Tax" con introiti

utilizzati per abbattere la tassazione sul lavoro e che a questa si accompagni una rivisitazione delle tariffe sulle merci prodotte in paesi che non rispettano parametri ambientali affini a quelli europei.

Non è più rinviabile, a nostro avviso, la delicatissima tematica inerente il dumping ambientale interno ed esterno all'UE. Il valore aggiunto strategico di un mercato comune delle merci non significa giocare una partita con regole ambientali diverse con i paesi dell'est Europa, che in termini di regolamentazioni ambientali e di aiuti di stato ancora non sono allineati agli standard dell'Europa Occidentale. Circa il dumping ambientale esterno all'UE, siamo fortemente contrari a politiche protezioniste, ma è urgente definire un nuovo quadro di regole chiare, con Turchia, Cina e sud est asiatico.

Occorre poi innescare un grande piano di riqualificazione energetica degli immobili pubblici e privati: un'iniziativa di questo tipo risolverebbe il comparto edile ancora in grandissima difficoltà. Per altro l'efficientamento energetico rappresenta uno di quei comparti a più alto valore

aggiunto che aiuterebbe anche in termini qualitativi la ripresa dell'edilizia. Gioverebbe molto anche una diffusa "cura del ferro" nelle principali città in ambito dei trasporti pubblici; magari partendo proprio da centro sud per ricostruire una rete urbana di tram che sia anche utile per la riqualificazione delle aree urbane.

A nostro avviso è necessario accompagnare l'abbattimento dei "sussidi inquinanti" con politiche fiscali di supporto alla transizione per le grandi industrie energivore.

Dal punto di vista industriale l'Italia dovrebbe farsi portavoce in sede europea della promozione di grandi consorzi di ricerca pubblici e privati sulle batterie di nuova generazione per le auto elettriche e sulla nuova mobilità intelligente tenendo presente che oggi la Cina ha una posizione geopolitica di vantaggio notevole in termini di sviluppo tecnologico ma anche di controllo delle "terre rare". Serve dunque provare a colmare il gap tecnologico ma anche valutare l'ipotesi di diversificare sull'idrogeno la nuova mobilità europea, oltre che come detto ripensare alla prematura dismissione del diesel.



Digitalizzazione in azienda: su cosa puntano le PMI italiane

Di Irene Pata

Le PMI italiane sono sempre più attente alla digitalizzazione. È quanto emerge da una ricerca nazionale sullo stato di trasformazione tecnologica del Paese, svolta su oltre 500 PMI e realizzata dalla Scuola dell'Innovazione di Talent Garden, ENEL e Intesa Sanpaolo. Attraverso questo studio si fotografa una situazione generale di crescente consapevolezza tra le piccole e medie imprese dell'importanza e degli effetti positivi che la digitalizzazione potrebbe apportare alla produzione: il 67% del campione ritiene, infatti, che l'innovazione impatti principalmente sull'acquisizione di un vantaggio competitivo, il 49% sull'aumento della produttività, il 48% sul miglioramento della qualità percepita dai clienti e, per ultimo, il 47% sulla qualità interna dell'organizzazione del lavoro. Nonostante non sia un periodo caratterizzato dalla crescita, la maggior parte delle PMI italiane sta, però, vivendo con entusiasmo il passaggio al digitale. Tra le tecnologie più richieste troviamo al primo posto il *Cloud-computing*, il quale permette una migliore archiviazione dei dati e interessa al 35% delle PMI intervistate, poi l'*Internet of Things* (33%), il *Machine Learning* (28%), per una programmazione automatica delle macchine, e, infine, la *Blockchain* (27%). Inoltre, al contempo, è necessario che allo sviluppo delle tecnologie si connetta la valorizzazione del capitale umano, ottimizzando le competenze e le capacità dei dipendenti. Infatti, sempre secondo lo studio, molte aziende contano di assumere nei prossimi anni delle figure professionali specializzate, su tutte il Digital Marketing Specialist (34%), seguito dal Data Analyst (26%) e dal Digital Officer (23%). In quest'ottica è fondamentale, per la Uil, promuovere la connessione tra scuole e

imprese ed implementare la formazione continua. Bisogna che le aziende investano nell'aggiornamento delle competenze e conoscenze delle lavoratrici e dei lavoratori quale fattore strategico per affrontare i cambiamenti tecnologici, organizzativi e di mercato, sostenendo, allo stesso tempo, progetti di riconversione e di mobilità professionale, anche attraverso un maggior coinvolgimento dei fondi Interprofessionali. Coerenti con questo, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto Accordi con le Controparti su Formazione 4.0. Con impegno concreto per le PMI, per esempio, attraverso Fapi, hanno messo a bando risorse per la formazione continua a cui hanno aderito oltre 150 imprese.



Enfea-Confapi: una bilateralità nuova, che viene da lontano

Di Pino Briano

Negli ultimi anni, nell'ambito del welfare contrattuale è emersa la centralità della domanda e dell'offerta in materia di sanità integrativa.

Tutti noi, la UIL per prima, siamo strenui sostenitori del Servizio Sanitario Nazionale e delle sue tutele universali. Celebriamo proprio quest'anno i Quarant'anni della legge 833/1978, e restiamo convinti della straordinarietà positiva di quella riforma, chiedendone un aggiornamento migliorativo.

Oltre 40 anni sono tanti, e i cambiamenti di contesto e di strategie ci sono stati. Due elementi in particolare hanno segnato l'evoluzione dell'organizzazione sanitaria in Italia: l'aziendalizzazione delle originarie Unità Sanitarie locali e l'assunzione da parte delle Regioni del ruolo centrale nell'erogazione dei servizi. Poi, con la riforma del Titolo V, Legge Costituzionale n. 3/2001, la tutela della salute diviene materia di legislazione concorrente Stato-Regioni: lo Stato determina i Livelli essenziali di assistenza (LEA). Le Regioni hanno competenza esclusiva nella regolamentazione e organizzazione dei servizi sanitari nel finanziamento delle Aziende Sanitarie.

Nel tempo è cambiato anche l'equilibrio tra pubblico e privato. Il Sistema Sanitario italiano è già un sistema misto, anche in termini di produzione ed erogazione dei servizi sanitari. Come mostra la ricerca RBM al 2018 il 40% dei servizi sanitari, infatti, sono affidati a strutture private che ne erogano il 16% in convenzione con il SSN e il 24% in regime di pura solvenza.

A oggi, inoltre, sono 150 milioni le prestazioni sanitarie pagate di tasca propria dagli italiani (ovvero erogate al di fuori del SSN), per una spesa complessiva di 39,7 miliardi di EUR.

Il fenomeno, in costante espansione (+9,6% tra 2013 e 2017), riguarda più di

2 italiani su 3 (oltre 44,1 milioni di persone) con un esborso medio di circa 655 € per cittadino.

Dei 39,7 miliardi di euro di spesa privata 19,5 miliardi di euro sono impiegati per l'erogazione di prestazioni sanitarie nei campi della specialistica, della diagnostica e dell'odontoiatria, 16,6 miliardi di euro per l'acquisto di farmaci e 3,6 miliardi di euro per i restanti beni e servizi sanitari.

Questi dati appaiono quindi utili riferimenti per comprendere appieno la centralità dello strumento contrattuale bilaterale "Assistenza sanitaria Integrativa": infatti, nei nostri CCNL, questo è una realtà diffusa. Inoltre nel panorama dal 1° gennaio 2019, con prestazioni prevedibili da settembre/ottobre 2019, anche i CCNL sottoscritti dalle categorie CGIL CISL UIL e CONFAPI (escluso il comparto metalmeccanico) potranno disporre di queste coperture.

Si è infatti costituito ENFEA Salute: con 120,00 €/anno (10,00 €/mese pagati attraverso l'F24) a totale carico dell'impresa, con una raccolta mutualistica, i lavoratori e le lavoratrici delle PMI CONFAPI avranno un contributo certo nei momenti e nelle occasioni di bisogno. Inoltre, come gli altri Fondi omologhi, ENFEA Salute si occuperà di prevenzione.

Il sito di ENFEA (per ora, poi il Fondo si doterà di un proprio strumento di informazione e procedurizzazione delle pratiche per via informatica) ha pubblicato il regolamento e il nomenclatore delle prestazioni, fornite attualmente tutte in forma assicurativa indiretta.

Ecco quindi un passo avanti nella moderna contrattualistica e nelle relazioni tra Parti sociali: insieme si "gestisce" l'individuazione dei bisogni, la scelta di come intervenire, la soluzione. Cosa c'è di più utile che essere protagonisti nel contempo- della difesa della sanità pub-

blica e universale, e delle tutele sanitarie integrative!

Noi ci siamo! Ed è un'altra opportunità per svolgere la nostra funzione di rappresentanza delegata dei lavoratori. Nel concreto, con la conferma dei valori sempre moderni che ci hanno istituito: solidarietà, mutualità. Giustizia sociale, come traguardo.



Inps-Cnel: collaborazione per una razionalizzazione della contrattazione collettiva nazionale

Di Davide Ghigiarelli e Marzia De Marchis

Il 17 luglio 2019, a Roma, presso il CNEL, si è svolto il seminario su "dimensione e qualità dei contratti collettivi nazionali di lavoro" volto alla presentazione del lavoro congiunto di CNEL e INPS sull'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro. Sono intervenuti Tiziano Treu, presidente CNEL; Pasquale Tridico, presidente INPS; Claudio Cominardi, sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; Ferdinando Montaldi, INPS; Claudio Lucifora, consigliere CNEL e docente dell'Università Cattolica di Milano nonché esponenti delle Parti Sociali.

Nel corso del seminario è stato illustrato il lavoro di razionalizzazione della contrattazione collettiva nazionale di lavoro presente negli archivi dei due enti. A fine 2018, a fronte dei quasi 800 CCNL riferibili al settore privato depositati al CNEL, soltanto 381 risultavano assegnati ai codici INPS che identificano i contratti nelle dichiarazioni contributive (Flussi UNIEMENS). Su tali basi CNEL e INPS hanno attuato una opera chiarificatrice che ha portato all'identificazione di 289 contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

L'individuazione dei contratti collettivi vigenti è di fondamentale importanza per diversi fini connessi all'applicazione di norme di legge, del rispetto delle tutele contrattuali dei lavoratori e del contenimento della pratica di dumping contrattuale, purtroppo largamente diffusa. Esistono numerose disposizioni che - fermo restando il principio di libertà sindacale - stabiliscono indirettamente l'efficacia generalizzata delle discipline di tutela fissate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale imponendo ai datori di lavoro di applicare trattamenti non inferiori a quelli stabiliti da detti CCNL.

Tra tali disposizioni si segnalano, anche in ragione della rilevanza costituzionale dei diritti in gioco, quelle che riguardano la retribuzione proporzionata e sufficiente (art. 36 Cost.) e la contribuzione minima necessaria all'ottenimento di trattamenti previdenziali adeguati (art. 38 Cost.). Sul primo versante si pensi al consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui, ai sensi del combinato disposto dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2099 c.c., la retribuzione proporzionata e sufficiente per i lavoratori (art. 36 Cost.) è quella fissata nei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi nel settore merceologico di riferimento, da individuarsi in base all'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore (ciò a prescindere dall'applicazione di un diverso CCNL che stabilisca minimi tabellari di importo inferiore). Occorre poi ricordare la previsione di cui all'art. 1 D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito nella legge 7.12.1989, n. 389, secondo cui la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Infatti, tale norma è stata interpretata autenticamente dall'art. 2, comma 25, legge 28.12.1995, n. 549 secondo cui "in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria".

In attesa del completamento del pro-

cesso di rilevazione della rappresentatività delle parti sociali CNEL e INPS si sono attivate per definire congiuntamente un percorso volto a individuare, con un accettabile grado di approssimazione, i CCNL vigenti e rilevanti per ciascun settore contrattuale. Ciò perché la mancanza di chiarezza in ordine ai contratti da assumere a riferimento, quantomeno per l'applicazione della parte normativa/economica, genera incertezze ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi da parte delle aziende e determina una riduzione dei livelli di tutela previdenziale dei lavoratori. Tale percorso è stato formalmente avviato con la stipula del Protocollo del 24 gennaio 2018 tra CNEL e Parti sociali, avente ad oggetto le modalità di deposito dei Contratti Collettivi di Lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, l. 936 del 1986 nonché con la sottoscrizione dell'accordo di collaborazione interistituzionale tra CNEL e INPS del 20 giugno 2018 mediante cui si è avviato il lavoro di collegamento tra le banche dati della contrattazione collettiva dei due istituti. L'accordo tra il CNEL e l'INPS ha condotto all'allineamento dei codici di archiviazione dei contratti nelle rispettive banche dati, che sono stati altresì correlati ai codici ISTAT di classificazione delle attività economiche. Tale correlazione, oltre a consentire il collegamento con informazioni presenti in altre banche dati anche a livello europeo, ha permesso un'analisi sull'applicazione dei CCNL con riguardo alla diffusione per settore economico, al grado di copertura in termini di occupati, al monte retributivo associato a ciascun contratto collettivo. Realizzata a seguito di un "abbinamento" delle informazioni disponibili presso il CNEL e l'INPS, l'analisi ha consentito di im-

postare un primo lavoro, posto in consultazione alle Parti Sociali, sul numero di imprese e di lavoratori vincolati ai 289 CCNL che risultano attualmente vigenti. L'esito di tale analisi è il seguente:

Livelli di copertura dei codici contratto dell'Inps nel mese di dicembre 2018				
	Datori di lavoro		Lavoratori	
	n.	%	n.	%
CCNL censiti da Inps	1.480.521	99,0%	12.550.590	97,4%
CCNL non censiti da Inps	15.179	1,0%	330.476	2,6%
Totale	1.495.670		12.881.066	

Fonte: Inps

Rispetto a tali dati la classificazione per settore contrattuale è la seguente:

SETTORE CONTRATTUALE CNEL	NUMERO CCNL	NUMERO AZIENDE	NUMERO LAVORATORI
AGRICOLTURA	17	10.976	49.424
CHIMICI	14	14.470	530.964
MECCANICI	11	218.506	2.362.515
TESSILI	10	18.666	347.390
ALIMENTARISTI-AGRONDIUSTRIALE	16	53.850	421.149
EDILIZIA	23	131.056	712.265
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	32	24.252	283.222
COMMERCIO	64	891.819	4.714.788
TRASPORTI	28	57.132	807.310
CREDITO E ASSICURAZIONI	10	14.763	463.228
AZIENDE DI SERVIZI	16	27.227	809.942
ENTI E ISTITUZIONI PRIVATE	25	36.347	828.583
ALTRI VARI	23	44.127	560.484
TOTALE	289	1.543.192	12.891.263

I numeri che emergono dall'analisi congiunta di CNEL e INPS ci restituiscono conferme sulla bontà dell'azione delle Parti Sociali. Ne discende infatti una copertura contrattuale del 99% dei lavoratori subordinati italiani. Il che spinge anche a confermare le riflessioni che in più occasioni abbiamo avuto modo di svolgere negli ultimi tempi in materia di salario minimo legale.

Come nota di chiusura si segnala altresì che è da accogliere positivamente la dichiarazione di impegno del Presidente dell'Inps, nel corso del seminario, secondo cui il Ministero del Lavoro avrebbe dato il via libera alla firma della convenzione tra INPS, INL, Confindustria e Organizzazioni Sindacali per permettere la continuazione della misurazione e certificazione della rappresentanza. Ciò consentirà finalmente di dare attuazione all'importante lavoro svolto da Cgil, Cisl e Uil in materia mediante la sottoscrizione di accordi sulla rappresentatività con tutte le maggiori Associazioni datoriali, con l'obiettivo di creare un sistema di regole condivise e democratiche. Si tratta di primo passo importante per avviare una nuova fase, che possa agevolare anche la stipula delle altre convenzioni ed è l'occasione per fare chiarezza sul tema della certificazione della

rappresentatività delle associazioni datoriali, al fine di poter individuare con esattezza chi ha la titolarità a sottoscrivere Ccnl efficaci ed esigibili. Lo sblocco della Convezione consentirà inoltre di porre un freno al fenomeno del dumping contrattuale, attuato da quelle organizzazioni che oggi sottoscrivono contratti collettivi con tutele minori sia dal punto vista economico e normativo.



In Italia è possibile applicare il modello di partecipazione tedesco?

Di Marzia De Marchis

La partecipazione dei lavoratori costituisce da tempo un pilastro centrale in molti contesti esteri che ne hanno saputo fare un fattore strategico in un'ottica di competitività economica e inclusione sociale. In Germania, nei paesi scandinavi e del nord Europa si è affermato un modello di condivisione per la gestione strategica delle imprese grazie al quale i lavoratori e i sindacati collaborano per lo sviluppo dell'impresa ed esercitano al contempo una forma effettiva di controllo. Il modello tedesco di cogestione (*Mitbestimmung*), di cui tanto si parla nel dibattito pubblico come riferimento di successo per uscire dalla crisi, è caratterizzato, rispetto ad altri, da un alto livello di partecipazione e di rappresentanza dei dipendenti all'interno dei Consigli di amministrazione (Cda).

Ma quali sono gli strumenti di coinvolgimento dei lavoratori? A livello societario, in Germania, la prima regolamentazione della rappresentanza dei lavoratori, risalente al 1951 sulla cogestione nel settore del carbone e dell'acciaio, si applica alle miniere e alle aziende siderurgiche con più di 1.000 addetti e garantisce il livello più alto di partecipazione, la cosiddetta "cogestione paritetica", in cui si hanno gli stessi diritti e numero di voti degli azionisti. Per le aziende degli altri settori con un numero di addetti superiore alle 2.000 unità si è dovuto attendere l'Atto di codeterminazione del 1976, in cui si è prevista la "cogestione quasi paritetica". Anche in questo caso i rappresentanti dei dipendenti e gli azionisti hanno lo stesso numero di seggi nel Consiglio di sorveglianza, sebbene il presidente quale rappresentante degli azionisti ha il diritto alla decisione finale in caso di stallo. Infine, nei Cda delle aziende

private con più di 500 addetti, con la normativa del 2004 si è introdotta la c.d. "partecipazione nella misura di un terzo", in cui i rappresentanti dei lavoratori hanno solo un terzo dei seggi nel Consiglio di Sorveglianza e sono pertanto in minoranza.

C'è poi la rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale attraverso i Consigli d'azienda e il sistema di contrattazione collettiva a livello settoriale. I primi sono responsabili della regolamentazione delle relazioni industriali sul luogo di lavoro, sono regolamentati dallo Statuto costitutivo del lavoro, possono essere eletti in qualsiasi azienda che abbia almeno cinque dipendenti e alcuni membri possono essere delegati nel "Consiglio d'impresa" o nel "Consiglio di gruppo". Oltre ad avere i diritti di informazione, consultazione e di veto, essi hanno anche quelli di codeterminazione in merito alla gestione del personale, a questioni sociali (tra cui la disciplina e l'operatività dello stabilimento, gli orari di lavoro, l'introduzione e utilizzo di dispositivi tecnici, la salute e sicurezza) e ai cambiamenti aziendali. Sebbene legalmente i Consigli d'azienda sono indipendenti dalle organizzazioni sindacali, a differenza delle nostre Rsu e Rsa, in pratica la maggior parte sono sindacalizzati. D'altra parte i Consigli fanno affidamento sul lavoro di queste ultime, in particolare per quanto riguarda le competenze legali e i risultati della contrattazione collettiva a livello settoriale. Pertanto sebbene la legge ne stabilisca la netta separazione, nei fatti vi è un forte collegamento.

Ma in Italia la situazione è ben diversa. Innanzitutto, cambiano le dimensioni: da noi dominano le piccole-medie imprese. C'è poi la questione della governance: nel nostro Paese, è quasi

inesistente il sistema duale, con la co-presenza dei Consigli di Sorveglianza e di Gestione, mentre è più diffuso il ricorso al Consiglio d'amministrazione. Inoltre sebbene sul piano giuridico la cogestione sembra possibile grazie al diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende contenuto nel dettato costituzionale dell'art. 46, tale norma nel tempo è rimasta inattuata. Ed allora va bene guardare agli altri modelli, ma senza voler a tutti i costi importarli. È fondamentale invece costruire una via italiana alla partecipazione. E come fare nel concreto? Il dibattito va avanti da decenni e le Parti Sociali da tempo hanno colto la sfida.

Non è un caso che nell'Accordo del 2016 sottoscritto con CGIL e CISL su un "moderno sistema di relazioni industriali" sia nel c.d. Patto per la fabbrica del 9 marzo 2018 con Confindustria, le Parti Sociali sostengono la partecipazione, anche strategica, come uno degli assi portanti, complementare ai temi della rappresentanza e della contrattazione.

Un moderno, articolato e variegato sistema di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese rappresenta un volano sul quale far leva per riprendere un processo di crescita del nostro sistema produttivo, in un contesto di cambiamenti economici, produttivi e tecnologici. La Uil di questo è convinta. In tale ottica, non può esserci partecipazione senza rafforzamento della contrattazione, intesa non solo come veicolo di incremento salariale, ma anche come miglioramento dell'organizzazione di impresa e del lavoro in senso inclusivo e partecipativo. Un contesto questo in cui il valore del lavoratore assume un ruolo decisivo, in cui l'intelligenza, la conoscenza e la competenza sono sempre di più asset strategici della competitività e della crescita dell'impresa.

Il contratto collettivo come limite al potere del datore di lavoro di variazione unilaterale delle mansioni

Di Davide Ghigiarelli
Ricercatore SERI

Nel 2015 mediante il d.lgs. 81/2015 è stato modificato il contenuto dell'art. 2013 c.c., che è la disposizione che regola il mutamento delle mansioni. La nuova formulazione dell'art. 2013 c.c. al comma 1 regola la mobilità orizzontale (i.e. variazione unilaterale di mansioni in senso orizzontale, ovvero non in senso migliorativo né peggiorativo); nei commi da 2 a 6 regola la mobilità verso il basso (cd. jus variandi in pejus) innovando radicalmente la precedente disciplina che escludeva l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte e al comma 7 regola l'adibizione a mansioni superiori (cd. jus variandi in melius).

Limitando in questa sede il commento al comma 1 dell'art. 2103 c.c. si potrà vedere come la riforma del 2015 abbia offerto alle parti sociali la grande opportunità di poter incidere, definendone i limiti, sul potere del datore di lavoro di variare unilateralmente le mansioni del prestatore di lavoro, incidendo così sul livello della prestazione esigibile e, dunque, sul contenuto del contratto individuale di lavoro.

Nella versione antecedente alla riforma del 2015 il testo dell'art. 2103 c.c. in materia di mobilità orizzontale stabiliva che il prestatore di lavoro doveva essere adibito alle "mansioni per le quali è stato assunto" ovvero alle "mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione". La norma, dunque, limitava il potere del datore di lavoro di variazione orizzontale delle mansioni ricorrendo al concetto di equivalenza professionale. Tale "parametro" era valutato mediante la comparazione tra il contenuto professionale delle mansioni assegnate e il contenuto dell'ultima prestazione di lavoro effettivamente resa. Il giudice metteva in compara-

zione il contenuto delle nuove e delle vecchie mansioni verificando se, ai fini della tutela del patrimonio professionale acquisito dal prestatore nel corso del rapporto di lavoro, queste potessero ritenersi equivalenti. In detto contesto il riferimento al livello di inquadramento professionale, secondo il sistema di classificazione adottato dalla contrattazione collettiva, non era lo strumento mediante cui limitare il potere di mutare le mansioni in capo al datore di lavoro. È vero che il contratto collettivo registrava e valutava le tipologie di lavori collocandoli in un sistema di inquadramento professionale e in una corrispondente scala retributiva, tuttavia la mobilità orizzontale era sottratta alla contrattazione collettiva dovendosi valutare l'eventuale travalicamento del limite da parte del datore di lavoro mediante il descritto giudizio sull'equivalenza delle mansioni in concreto svolte.

Nel testo dell'art. 2103 c.c. successivo alla riforma del 2015 il limite al mutamento unilaterale delle mansioni è rappresentato dal contratto collettivo. È infatti ora stabilito che il lavoratore "deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto", "a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito" o, in alternativa, alle "mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Il legislatore ha dunque accantonato il riferimento all'equivalenza e ha utilizzato il contratto collettivo (in particolare, il sistema degli inquadramenti professionali) per definire il limite al mutamento unilaterale delle mansioni del lavoratore. In realtà si tratta di un doppio limite. La variazione deve avvenire anzitutto nell'ambito di mansioni ricomprese nella medesima categoria legale tra quelle di cui all'art.

2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati e operai); rispettato tale limite l'assegnazione deve avvenire tra mansioni riferibili al medesimo livello di inquadramento. Pertanto, nell'ambito delle categorie legali, la contrattazione collettiva è libera di determinare l'ampiezza del potere di variazione delle mansioni del datore di lavoro limitando o ampliando l'ambito della "riconducibilità" ai singoli livelli di inquadramento.

Dal 2015, dunque, il futuro della mobilità orizzontale del prestatore di lavoro è nelle mani della contrattazione collettiva, che diventa protagonista della disciplina protettiva del mutamento unilaterale delle mansioni. Ciò impone alle parti una attenta riflessione sul sistema degli inquadramenti sino ad oggi impostato mediante la contrattazione collettiva nazionale e, eventualmente, decentrata. Infatti, se da un lato la definizione degli ambiti delle mansioni esigibili nell'ambito di un livello di inquadramento consente la tutela della professionalità dei lavoratori, rappresentando il limite all'esercizio del potere datoriale, dall'altra, definizioni troppo ampie o generiche rischierebbero di dilatare eccessivamente il potere del datore di lavoro, che avrebbe ampi spazi di azione nell'ambito dei sistemi di classificazione professionale.



Donne e scienza: c'è un divario da colmare

Di Irene Pata

Il fenomeno del *gender gap* è, purtroppo, ancora molto attuale. Dai dati del nuovo Rapporto 2018 del *World Economic Forum* emerge a livello mondiale che, nel mondo del lavoro, non è stato fatto alcun passo in avanti nell'ultimo anno nella partecipazione delle donne all'interno del sistema produttivo. Sono ancora poche le presenze femminili anche in politica e nell'ambito della ricerca scientifica. Di questo passo, secondo il Rapporto, occorreranno 108 anni per chiudere il divario. L'Italia, pur avendo fatto qualche progresso in più rispetto al 2017, soprattutto in merito alle differenze di salario, il c.d. "*Gender Pay Gap*", passando dall'82esimo al 70esimo posto, si pone comunque come fanalino di coda tra i maggiori Paesi Europei.

Nonostante sia al suo record storico di occupazione femminile, (49,5% secondo i dati lastat 2018), siamo ancora distanti dalla media europea che supera il 65,3%. Inoltre, tra i Paesi Ocse è al 41esimo posto per partecipazione femminile al mercato del lavoro e al terzo per tasso di inattività. A conferma di questo divario, l'indagine condotta dall'Istat sull'inserimento professionale dei laureati, dimostra ancora oggi come per le donne sia più complesso trovare una collocazione nel mercato del lavoro adeguata al loro livello di competenza.

Quest'anno per la prima volta il Report del *World Economic Forum* ha incluso un'analisi, condotta insieme a LinkedIn, del *gender gap* che si sta creando nelle professioni che richiedono competenze nell'intelligenza artificiale: le donne sono solo il 22% della forza lavoro nell'. Questo divario di talenti è tre volte più ampio che in ogni altro settore. Raramente nell'AI le donne ricoprono ruoli senior: si occupano prevalentemente di analisi dei dati, ricerca o insegnamento, mentre agli uomini vengono affidati compiti di

sviluppo software, direttori dell'IT e top management.

Poiché andiamo verso un'industria sempre più permeata di AI in ogni suo settore, il rischio è che il *gender gap* si aggravi, sottolinea lo studio, allargandosi sempre di più alle aree del manifatturiero, della produzione tecnologica, dei servizi e comunicazione, della sanità.

Ma il gap si registra già nello scanno precedente: attualmente solo il 28% dei ricercatori mondiali è di sesso femminile e il 30% delle studentesse universitarie hanno scelto materie STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e in alcune specializzazioni, come l'informatica, la percentuale crolla vertiginosamente, arrivando anche al 3%.

Alla base di questi numeri ci sono e che da molto tempo contribuiscono a tenere lontane le intelligenze femminili dal settore scientifico. La loro partecipazione nel settore è scoraggiata da scarse opportunità di carriera e da atteggiamenti discriminatori che le relegano ad operare solo in determinati ambiti, come il commercio o l'insegnamento.

I risultati dell'indagine sottolineano come sia necessario promuovere maggiori attività di informazione, sia da parte delle scuole che delle aziende, per consentire alle giovani ragazze di guardare a nuovi orizzonti e avere un'ampia visibilità sugli sbocchi professionali che la tecnologia può offrire loro in ogni settore. È necessario agevolare e premiare l'accesso delle donne alla formazione professionale, allo sviluppo dei settori legati alla sostenibilità ambientale, alle nuove energie e all'ITC, proprio in questo momento storico di trasformazione digitale del lavoro con conseguente possibilità di creazione di nuove figure. Ed è del tutto evidente che per creare nuove figure professionali occorre prevedere una serie di misure integrate fra il settore della formazione professionale e dell'istruzione, che si relazionino con una corrispondente politica industriale. Promuovere l'occupazione femminile non è solo una questione di equità, ma anche un investimento sul futuro di tutti e un Paese che vuole

qualificarsi come moderno e innovativo non può rimanere ancorato a vecchi stereotipi non solo ingiusti, ma che ne inficiano la capacità produttiva. Stime della Banca d'Italia ci dimostrano, infatti, che aumentare l'occupazione delle donne al 60% (ricordiamo che oggi è al 49,3%), condurrebbe ad un accrescimento del Pil del 7%.

Per le aziende, invece, le donne rappresentano ancora un costo e non una risorsa, per questo investono poco sulla loro formazione e difficilmente puntano ad un'organizzazione del lavoro flessibile in grado di sostenere un percorso genitoriale condiviso. Le donne sono sfavorite dalla mancanza di strumenti atti ad aiutarle a entrare o tornare nel mondo del lavoro, come asili nido o assistenza per gli anziani, visto che spesso la cura dei figli e dei familiari pesa sulle loro spalle.

La Uil combatte insieme alle donne in questa battaglia di civiltà da anni, sostenendole fin dai percorsi formativi e supportandole nei rapporti di lavoro attraverso una contrattazione sempre più inclusiva che, a tutti i livelli, ha sempre operato in direzione di una migliore conciliazione di vita-lavoro, per consegnare effettive condizioni di pari opportunità tra le lavoratrici e i lavoratori. Oltre a quanto già attuato nei Ccnl, attualmente, ci sono molti esempi di accordi di secondo livello che includono strumenti a favore della genitorialità (permessi per i padri, maggiore retribuzione dell'aspettativa, percorsi di riqualificazione professionale al rientro) o della conciliazione dei tempi di vita-lavoro attraverso misure volte a favorire l'accesso ai servizi di assistenza ai figli piccoli, la possibilità di usufruire di congedi parentali e delle cosiddette politiche del "tempo" che includono orari flessibili e/o part-time, "telelavoro" e lo "smart working".

Alla base di tutto serve, però, un approccio culturale ed educativo diverso, che insegni, soprattutto, ai giovani che le differenze sono un valore e non devono mai essere considerate un ostacolo.



Rinnovare la convenzione per attuare il T.U. sulla rappresentanza

Di Michele Tartaglione

È notizia degli ultimi giorni che si potrebbe rimettere in moto il sistema di rilevazione delle deleghe sindacali, e dei voti Rsu, in attuazione del T.U. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria del 10 gennaio 2014. Come è ai più noto, infatti, alla scadenza della Convenzione con l'INPS, sulla base della quale si era proceduto alla raccolta dei dati conferiti dalle aziende tramite Uniemens, il Ministero del Lavoro non aveva dato il proprio benestare al rinnovo della stessa bloccando, di conseguenza, la raccolta dei dati. È stato, poi, il Presidente dell'INPS, il prof. Pasquale Tridico, ad annunciare nel corso di una iniziativa pubblica l'intenzione dello stesso Ministero di invertire la rotta e procedere con la stipula di una nuova Convenzione.

Cgil, Cisl e Uil chiedono da tempo di riprendere il cammino interrotto e di addivenire in tempi rapidi alla firma di questo atto amministrativo senza il quale si vanifica l'intero impianto del T.U. Per un lungo periodo non siamo stati ascoltati, se le cose cambieranno non potremo che esserne soddisfatti. Infatti, anche questa volta, il Sindacato Confederale insieme a Confindustria ha svolto i compiti a casa: il testo condiviso, anche con l'INPS guidata dal precedente Presidente, è pronto. Siamo stati costretti, nostro malgrado, a riporlo in un cassetto dal quale siamo felici di riprenderlo. Certo è che, come avviso ai naviganti, su una materia così complessa è stato difficile giungere a una stesura che potesse garantire tutte le Parti firmatarie e non è nostra intenzione rimettere in discussione quel documento. Questo per due ordini di motivi: una temporale e l'altra di contesto. Per quanto riguarda il primo aspetto, di tempo ne abbiamo già dovuto perdere abbastanza e, ancora oggi, non siamo in

grado di veder realizzato il più efficace strumento che abbiamo contro il dumping contrattuale e la relativa diminuzione delle tutele e del salario per migliaia di lavoratrici e lavoratori. L'altro attiene, invece, al contesto politico attuale. Le intese sindacali hanno il grande valore di muoversi nell'orizzonte degli interessi legittimi rappresentati dalle Parti. Questi ultimi non devono e non possono essere intaccati o strumentalizzati dai molteplici partiti che si susseguono al Governo. Il nostro auspicio è che, l'attuale, non intenda utilizzare la Convenzione, che è documento puramente tecnico, per inserire elementi di natura politica.

In ogni caso, siamo pronti a confrontarci con tutti per ribadire le nostre posizioni e attuare, finalmente, un Accordo sottoscritto nel 2014 che, se non è ancora totalmente esigibile, non lo è certo per demeriti sindacali. La Uil lo ha detto tante volte: non abbiamo paura di contarci. E non solo perché siamo "rappresentativi" ma soprattutto perché siamo certi del valore qualitativo delle intese che sottoscriviamo. Concludendo, da più parti sentiamo parlare di "democrazia",

diretta, indiretta, digitale. Noi siamo orgogliosi di quella sindacale, speriamo che chi tante volte si fa forte di questa parola, ammantandosi quasi del diritto di insegnarla agli altri, lasci che il Sindacato italiano possa esercitarla attraverso regole che, è bene ricordarlo, sono state accettate e condivise, da oltre 140 Organizzazioni sindacali. Poi dovremo affrontare il tema, non secondario, della misurazione della Rappresentanza datoriale; speriamo di poter dedicare il prossimo articolo di "Pillole di Rappresentanza" non solo al rinnovo della Convenzione ma anche all'avvio della misurazione delle associazioni imprenditoriali.



La Responsabilità Sociale d'Impresa - PCN

(Punto di Contatto Nazionale) / OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)

Di Bianca Cuciniello

I Paesi aderenti all'OCSE, tra i quali l'Italia, ma anche diversi Paesi non OCSE che hanno sottoscritto la "Dichiarazione sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali" del 27 giugno 2000, si sono impegnati ad incoraggiare le imprese multinazionali, operanti sul proprio territorio od ivi controllate, ad osservare volontariamente le raccomandazioni contenute nelle "Linee Guida destinate alle imprese multinazionali" elaborate dall'OCSE.

Le Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali sono una serie di principi volontari e standard in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa, che l'OCSE propone alle imprese di adottare volontariamente per rafforzare il contributo del settore industriale allo sviluppo sostenibile. In sostanza si tratta di una serie di comportamenti e di scelte che si raccomanda alle imprese di preferire per minimizzare il proprio impatto negativo sulla società e l'ambiente e massimizzarne i benefici, anche quando la legge non lo prescrive. Essi coprono l'intero campo delle relazioni e delle attività delle imprese e tutti i principali interessi sensibili su cui le imprese possono incidere (i capitoli delle Linee Guida sono: Divulgazione di informazioni - Diritti umani - Occupazione e relazioni industriali - Ambiente - Lotta alla corruzione, all'istigazione alla corruzione ed alla concussione - Interessi del consumatore - Scienza e tecnologia - Concorrenza - Fiscalità).

Il riferimento del titolo alle "imprese multinazionali" ha oggi una valenza soprattutto storica: in origine, infatti, le Linee Guida furono rivolte soprattutto alle imprese multinazionali, che maggiormente sfuggivano alle normative nazionali. I successivi adatta-

menti le hanno però adeguate al nuovo concetto di Responsabilità Sociale, proposta come modo di agire normale delle imprese, tanto che, oggi, le Linee Guida si definiscono come applicabili, con i dovuti adattamenti, a tutti i tipi di impresa.

La revisione delle stesse effettuata nel 2011, in particolare oltre all'introduzione di un intero capitolo dedicato al rispetto dei diritti umani, (cap.IV) ha reimpostato la responsabilità dell'impresa in base ad una più ampia concezione della sua sfera di influenza.

Con le nuove Linee Guida si è preso atto della globalizzazione delle catene di fornitura, dei legami sempre più stretti tra i loro operatori ai diversi livelli e del ruolo che le grandi imprese e le PMI si preparano ad avere, rispettivamente, nella catena di fornitura. Infatti, le multinazionali saranno chiamate sempre più a mettere in atto un sistema di selezione dei fornitori (essenzialmente PMI) in base alla capacità di garantire quegli standard riconosciuti da governi, stakeholders, investitori e consumatori sul mercato internazionale. Ecco perché, nelle Linee Guida, nel 2011 si è introdotto il dovere delle imprese di mettere in atto una "due diligence" (dovuta diligenza), intesa come "quel processo che, in quanto parte integrante dei sistemi decisionali e di gestione del rischio, permette alle imprese di identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo, effettivo e potenziale nelle materie trattate nelle Linee Guida OCSE e di rendere conto del modo in cui affrontano il problema".

Di recente è stata tradotta in italiano la Guida Generale al dovere di vigilanza per la condotta d'impresa responsabile, disponibile sul sito PCN <https://pcnitalia.mise.gov.it>
L'OCSE ha previsto che ognuno dei

Paesi aderenti costituisca al proprio interno un Punto di Contatto Nazionale (PCN) affinché le Linee Guida siano divulgate e correttamente attuate, sia rispondendo alle domande degli interessati, sia attraverso iniziative di vario genere che facilitino il confronto, il dialogo e la collaborazione fra istituzioni (ivi inclusi i PCN di altri Paesi), mondo economico, e società civile.

Il PCN italiano è stato istituito presso la Direzione Generale per la Politica Industriale, la Competitività e le PMI del Ministero dello Sviluppo Economico, con l'articolo 39 della Legge 273/2002, modificata con successivi decreti ministeriali, di cui l'ultimo è stato emanato il 4 giugno 2015.

La struttura e le modalità di funzionamento del PCN italiano verranno illustrate in un successivo articolo.



Appalti: lo sblocca cantieri

Di Fernando Mariani

Non sono trascorsi neanche 7 mesi, ed ecco un nuovo intervento legislativo sul Codice degli Appalti: dopo il correttivo del 2017 (D.Lgs. n. 56), il D.L. Semplificazioni (D.L. 14 dicembre 2018, n. 135) e la Legge di Bilancio 2019 (Legge, 30 dicembre 2018, n. 145), solo per citare i più "importanti", è stata la volta del c.d. Sblocca Cantieri (D.L. 32 del 18 aprile 2019), convertito nella legge 14 giugno 2019 n. 55.

In termini generali, la legge si pone l'ambizioso obiettivo di eliminare tutte le Linee Guida dell'ANAC e i Decreti Ministeriali e interministeriali emanati (e non) per sostituirli con un unico Regolamento, sullo stile del precedente – e in parte ancora vigente – D.P.R. n. 207 del 2010. Nel frattempo, restano in vigore gli atti su menzionati con tutte le problematiche connesse alla loro natura giuridica ed alla corretta applicazione delle norme che invece genereranno contenziosi giuridici, di fatto, bloccando le opere. L'esigenza di riformare il vecchio Codice degli Appalti (D.Lgs. 163/2006) e il Regolamento Attuativo n. 207/2010, muoveva dalla necessità di uniformare la legislazione nazionale a tre Direttive Europee e dall'esigenza di riportare il sistema degli appalti pubblici in una situazione di normalità per superare gli aspetti degenerativi emersi dalle inchieste e dalle sentenze della magistratura inerenti i fenomeni di corruzione e delle infiltrazioni delle organizzazioni malavitose.

Le critiche al Codice sono la conseguenza della volontà di definire una normativa così complessa senza aver voluto insediare quanto previsto all'art. 212 dello stesso, ovvero la Cabina di Regia quale momento per analizzare ed evidenziare eventuali criticità trovando le giuste soluzioni.

Pur consapevoli che nessuna legge

sia intoccabile, per il Sindacato rimane fondamentale la garanzia di trasparenza e responsabilità pubblica della gestione degli appalti: queste sono precondizioni necessarie per qualsiasi cornice di regole, dove non si devono indebolire i presidi normativi contro le mafie e la corruzione, e i troppi infortuni che il non rispetto delle regole generano.

Consideriamo negativo che dopo appena due anni dell'approvazione del Correttivo del Codice dei Contratti si sia proceduto attraverso una revisione molto pesante dello stesso, intervenendo, di fatto, su 53 articoli e sospendendone taluni che riteniamo centrali per la corretta applicazione della normativa sul sistema degli appalti pubblici, e che per applicare le modifiche apportate dal decreto sblocca cantieri occorrono 27 decreti attuativi che faranno dilatare oltremisura i tempi per l'affidamento dei lavori. Situazione questa che può determinare una applicazione non trasparente e discrezionale della norma indebolendo il contrasto della corruzione, e alimentando la penetrazione delle mafie negli appalti.

Non è veritiera poi l'affermazione che attribuisce al Codice dei Contratti la responsabilità del blocco degli appalti in Italia. Tutti i dati empirici, le stesse relazioni semestrali dei competenti Uffici di Camera e Senato, comprovano invece una crescita elevata del mercato degli appalti pubblici salito a quota 139,5 miliardi nel 2018 nei settori delle forniture, dei servizi, e in modo particolare grazie alla spinta dei bandi per le opere pubbliche saliti fino a quota 32,3 miliardi, pari ad un incremento di più 37% rispetto al 2017.

Come fuorviante è altresì la discussione in merito alla necessità di semplificazione e velocizzazione delle gare in quanto appare evidente l'intento, nella filosofia della riforma, di perseguire essenzialmente una deregolamentazione del settore, in quanto il cosiddetto incaglio degli appalti, la mancanza di velocità tra la program-

mazione e la realizzazione di un'opera o un servizio, quasi sempre è dovuto ad aspetti che nulla hanno a che vedere con il Codice.

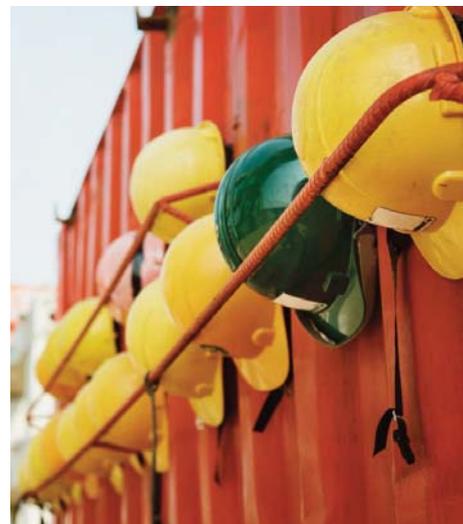
Nel merito le modifiche più rilevanti riguardano:

a) il ripristino della progettazione di massima in luogo di quella esecutiva, consentendo la possibilità di varianti in corso d'opera al progetto originario con aumento dei costi e dilatazione dei tempi di esecuzione;

b) il criterio del massimo ribasso/minor costo, portato alla soglia massima di 5.500.000 di euro, con conseguente marginalizzazione del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, che invece valuterrebbe la qualità complessiva di una offerta;

c) viene modificata la soglia per affidamenti diretti di lavori fino a 150.000 euro, con procedura negoziata senza pubblicazione del bando di gara fino a 1.000.000 di euro, con procedura del massimo ribasso/minor costo fino a 5.500.000 di euro (il criterio centrale torna ad essere quello del minor prezzo);

d) il limite massimo del subappalto viene elevato al 40% aggirabile tramite la norma dei consorzi stabili e con ulteriore indebolimento della norma mediante la eliminazione della terna dei subappaltatori in sede di offerta e per quanto concerne le cate-



gorie sensibili, quelle indicate dalla legge antimafia, sia per le gare superiori alle soglie comunitarie e sia per le attività maggiormente esposte a rischio d'infiltrazione mafiosa, individuate dal comma 53 dell'art. 1 dalla legge antimafia 190/2012;

e) è soppresso l'albo nazionale dei collaudatori e direttori dei lavori, figure che dovevano essere esterne e terze, di fiducia per le stazioni appaltanti e invece tornano ad essere figure nelle mani del Contraente Generale che tornerebbe ad essere nel contempo il controllato e il controllore;

f) i poteri dell'Anac vengono drasticamente ridimensionati e c'è la reintroduzione del Regolamento attuativo del codice;

g) i comuni non capoluogo rimangono, di fatto, stazioni appaltanti senza obbligo di ricorrere a centrali di committenza e la riduzione delle stazioni appaltanti (circa 56.000) ancora non viene applicata, riconoscendo invece maggior discrezionalità sulla scelta delle modalità per l'assegnazione degli appalti;

h) ritorna l'affidamento congiunto del progetto e dei lavori anche ad un unico soggetto; i commissari di gara sono scelti dalla stazione appaltante e non dall'elenco degli esperti iscritti all'albo;

i) per le Concessioni di servizi pubblici viene approvata la proroga per l'adeguamento delle percentuali da subappaltare fino al 31 dicembre del 2020, data in cui devono essere modificate le percentuali 80% - 20%;

j) si istituiscono due nuove spa pubbliche: Sport e salute spa che di fatto subentra in alcuni poteri del Coni per quanto riguarda le infrastrutture sportive e Italia infrastrutture spa che invece subentra nel ruolo di Invitalia spa già riconosciuta stazione appaltante per le opere pubbliche;

k) infine non c'è conoscenza, al momento, di nessun elenco di opere su cui intervenire e manca qualsiasi riferimento alla formazione dei funzionari pubblici in grado di applicare correttamente il codice appalti.

Lo stato azionista

Di Enzo Canettieri

L'Italia, oltre alle dichiarazioni importantissime rilasciate dal Presidente Sergio Mattarella nella sua visita ufficiale in Austria sulla stabilità finanziaria del nostro Paese, potrà contare, per scongiurare la procedura di infrazione, su un tesoretto di più di tre miliardi di euro. In dettaglio, una buona fetta di questi viene dalla Cassa Depositi e Prestiti. 2 miliardi e 81 milioni, che salgono a 2,9 miliardi, considerando l'extra dividendo chiesto dal Ministero dell'Economia per la sua presenza dentro Terna, Italgas, Snam e aeroporti di Milano e Napoli.

In questa virtuale classifica delle più redditizie pubbliche italiane, il secondo posto spetta all'ENEL, che proprio con Cassa Depositi e Prestiti ha stretto una joint venture sulla banda larga per il Web veloce (Open Fibra). Le Poste Italiane, dopo la quotazione azionaria del 27 ottobre 2015 hanno una partecipazione azionaria della onnipotente Cassa Depositi e Prestiti pari al 35% ed hanno versato alle casse dello Stato 169 milioni di euro. Inoltre, l'ENI, gigante quotato in borsa, si è limitato a versare nelle pubbliche finanze, 131 milioni, perché ha distribuito agli azionisti degli utili, avendo il Tesoro solo il 4,34% e la Cassa Depositi e Prestiti il 25,6%. Sul piano prettamente industriale, ci sono STM, partecipata con il governo francese e l'ex FINMECCANICA, oggi LEONARDO, che lavora essenzialmente per la difesa. Anche loro hanno dato il loro contributo, rispettivamente per 27 milioni e per 24 milioni di euro. Se i conti per la Commissione Europea possono andare, per l'economia reale del paese, per la vita di imprese e dei lavoratori queste performances sono decisamente deludenti. In primo luogo, perché l'Italia rimane imprigionata dalla morsa rigorista e abban-

dona ogni prospettiva di sviluppo. Chiariamo che abbandonare la rigidità mortuaria dei vincoli di bilancio, imposti da almeno tre lustri dall'asse franco - germanico (salvo tutta una serie di distrazioni pro domo loro) non vuol dire assolutamente sperperare denaro o fare la politica delle cicale o delle mance, di cui nel recente passato abbiamo dato ampie prove. Significa, molto concretamente, avere un'idea di Paese per i prossimi 5/10 anni. Perciò i cantieri devono essere aperti al più presto, senza cavilli o giri di parole, oltretutto criminalizzando una parte dell'imprenditoria italiana, in particolare quella dedicata alle grandi opere, le uniche in grado di dare senso ad un paese immobile e senza prospettive di modernità. In più le aziende pubbliche, se non trasferiscono le proprie acquisizioni tecnologiche, organizzative e di prodotto, a che cosa servono? Rischiano di divenire strutture autoreferenziali, in balia delle spinte e delle richieste del ceto politico. Ricreare una nuova IRI può essere il sogno di qualche tecnocrate ambizioso e, paradossalmente, di uno o più movimenti sovranisti, che vedono nel rinato intervento pubblico il manifestarsi di uno Stato forte. Mi sento perciò di consigliare molta prudenza e di invocare la discesa in campo di queste nuove e presunte IRI, qualora ci siano in discussione operazioni strategiche con sufficienti margini di redditività per l'investimento che si realizza. Sta di fatto che non aver avviato una opera diffusa di modernizzazione del paese, il non aver incentivato imprese innovative e consolidato le nostre eccellenze, che pure esistono, ha spaccato ulteriormente l'Italia. Milano è una città europea, Roma una città mediorientale. Con buona pace di tutti i giustizialisti forcaioli. Compito della politica dovrebbe essere quello di indicare mete e obiettivi da conseguire per il bene comune. Pare proprio che così non sia e che ci si accontenti di un buffetto comprensivo a Bruxelles.

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI NEL 2015-2018: SCOSTAMENTI TRA REALIZZAZIONE E PREVISIONE (variazioni e punti percentuali)

	2018	2017	2016	2015
A. Realizzazione	0,8			
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2018	0,9			
C. Scostamento (C=A-B)	-0,1			
A. Realizzazione	0,8	0,9		
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2017	1,3	1,1		
C. Scostamento (C=A-B)	-0,5	-0,2		
A. Realizzazione	0,8	0,9	0,1	
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2016	1,2	1,0	0,5	
C. Scostamento (C=A-B)	-0,4	-0,1	-0,4	
A. Realizzazione	0,8	0,9	0,1	0,7
B. Previsione, effettuata il 29 maggio 2015	1,5	1,3	1,1	0,6
C. Scostamento (C=A-B)	-0,6	-0,4	-1,0	0,1

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI: PREVISIONE 2019-2022 (var %)*

	2019	2020	2021	2022
IPCA al netto degli energetici importati	0,9	1,0	1,1	1,1

*Tenuto conto della media dei pesi dei beni energetici nel paniere IPCA nel decennio 2010-2019, il peso applicato per depurare la dinamica del prezzo degli energetici importati è pari a 1,64%.
La previsione è realizzata tenendo conto dei risultati del modello macroeconomico sviluppato dall'Istat, MeMo-It (si veda il comunicato stampa "Le prospettive per l'economia italiana nel 2019" diffuso il 22 maggio 2019). Per il triennio 2020-2022 lo scenario di previsione incorpora una ipotesi tecnica di stabilizzazione del prezzo del petrolio espresso in dollari sui livelli di aprile scorso, in assenza dell'applicazione delle clausole di salvaguardia.

FIGURA 1. PRODUZIONE INDUSTRIALE, INDICE DESTAGIONALIZZATO E MEDIA MOBILE A TRE MESI
Gennaio 2014 – maggio 2019 (base 2015=100)

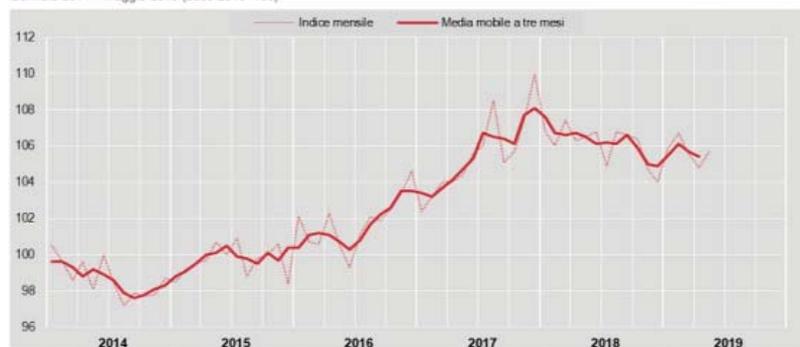
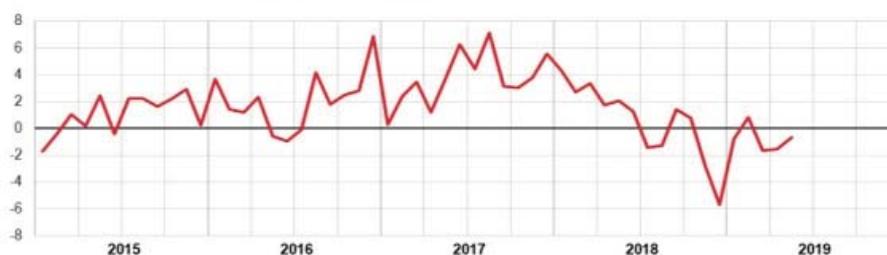


FIGURA 2. PRODUZIONE INDUSTRIALE, VARIAZIONI PERCENTUALI TENDENZIALI
Gennaio 2015 – maggio 2019, dati corretti per gli effetti di calendario (base 2015=100)



Fonte Istat

DIGIT@UIL

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

www.digitauil.it

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



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