

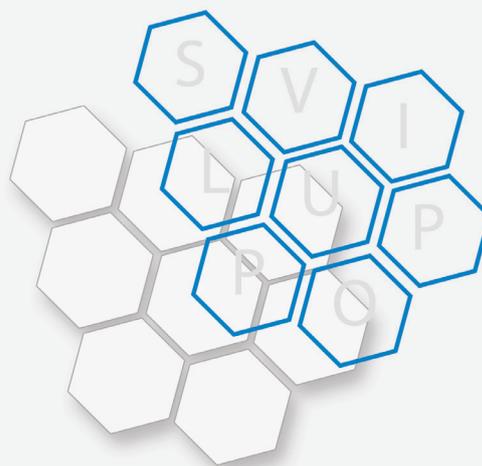


IN QUESTO NUMERO

- 2 Editoriale**
Per ripartire servono scelte forti e lungimiranti
di Tiziana Bocchi
Segretaria Confederale Uil
- 3 L'importanza del confronto per progettare un nuovo modello sociale di Massimo Masi**
Sergretario Generale Uilca
- 5 Salari e occupazione. L'andamento recessivo del quarto trimestre 2019 e la chiusura dell'anno**
- 7 Il peggioramento della congiuntura economica**
- 9 Le prospettive per il primo trimestre 2020 e per l'anno in corso**
- 10 Innovazione digitale e lavoro**
Intervista al Prof. Michele Faioli
- 11 Una Strategia per lo sviluppo economico, ora o mai più**
- 12 Smart working: il lavoro agile ai tempi del Coronavirus**
- 13 Il ruolo concreto della bilateralità contrattuale nelle emergenze**
- 14 Il coinvolgimento dei lavoratori nel sistema francese**
- 15 Caso riders Foodora. Alcune brevi riflessioni sulla Cass. 1663/2020**
- 16 La sentenza della Corte di Giustizia dell'UE nella causa C-55/18 CCOO contro Deutsche Bank SAE**
- 18 L'Europa al tempo del coronavirus**

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° 5 - Anno 2 - 28/05/2020



CONTRATTAZIONE PRIVATA
E POLITICHE SETTORIALI

Per ripartire servono scelte forti e lungimiranti

Di Tiziana Bocchi,
Segretaria Confederale UIL

Abbiamo vissuto giorni, poi divenuti settimane e, in fine, mesi segnati da una emergenza sanitaria di dimensioni mondiali che ha richiesto a tutti sacrifici straordinari, consumati spesso nella solitudine delle proprie abitazioni, guidati da una consapevolezza viscerale, quasi arcaica: la salute viene prima di tutto. Ed è proprio declinando questo concetto che il nostro Paese si è fermato, congelato in un lungo lockdown in cui la stragrande maggioranza delle imprese ha fermato le linee produttive, i negozi hanno abbassato le serrande, i ristoranti hanno chiuso le proprie porte ai clienti. Il distanziamento sociale ha segnato, e continua a segnare, i rapporti umani, "l'altro" è divenuto più lontano, diverso, inconsapevolmente pericoloso.

In questo scenario, le Organizzazioni sindacali sono state chiamate a svolgere un ruolo delicato: coniugare lavoro e sicurezza sanitaria. Uno sforzo necessario, materializzato attraverso un percorso tortuoso che si è inerpicato attraverso diversi Protocolli nella realizzazione dei quali il contributo della Uil è stato fondamentale.

Dal 4 maggio, prima, dal 18, poi, e in attesa del 1° giugno, il Paese è chiamato, con tutte le cautele del caso, a ripartire. Il Dl Rilancio è il primo pacchetto di interventi normativi che prova ad andare in questa direzione, da una parte continuando a tutelare i lavoratori, dall'altro mettendo in campo misure per aiutare le imprese. Un provvedimento importante ma che mantiene tutte le caratteristiche dell'emergenzialità. Non c'è, infatti, alcuna visione d'insieme, nessuna scelta programmatica, circa il futuro produttivo del nostro Paese. Eppure, proprio in questo momento di difficoltà ci sono tutte le condizioni per guardare oltre, costruire un vero piano industriale che sappia valorizzare le missioni strategiche italiane, dopo averle individuate con esattezza.

Ci troviamo, infatti, sulla soglia di una necessaria ricostruzione dopo anni di globalizzazione senza regole, di finanziarizzazione dell'economia, di disinvestimento nell'economia reale, che hanno dimostrato che il mercato da solo non produce effetti di crescita. È il momento di cambiare registro.

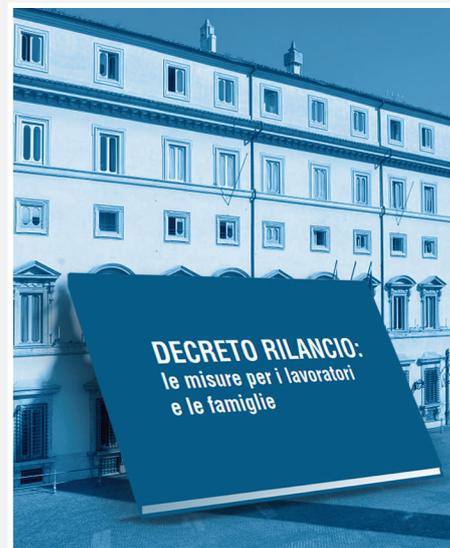
Occorrono investimenti pubblici rilevanti, una sburocratizzazione diffusa, la piena digitalizzazione del territorio, un'accelerazione verso le energie rinnovabile, l'economia circolare e la sostenibilità ambientale, la valorizzazione del nostro patrimonio storico, artistico e culturale e, non da ultimo, il miglioramento del sistema del welfare pubblico. Sono solo alcuni dei punti sui quali è necessario spingere l'acceleratore, insieme alla messa in atto di vere politiche settoriali. Abbiamo apprezzato il bonus edilizia, che sicuramente sarà un moltiplicatore economico rilevante, ma da solo non basta. Bisognerà riprendere il circuito virtuoso del mercato interno e dei consumi nazionali, incrementando il salario dei lavoratori e abbassando la tassazione sul lavoro. Serve rilanciare il nostro Made in Italy, simbolo di qualità nel mondo che, dopo la fase Covid-19, dovrà riassumere il suo ruolo di vettore di sviluppo per la nostra economia.

Su questi aspetti il sindacato c'è, la Uil chiede una nuova cabina di regia e un confronto costante con il Governo per realizzare quelle riforme che il Paese aspetta da troppi anni. Il drammaturgo romano Publio Sirio diceva "homines, nihil agendo, agere consuescunt male" gli uomini, non facendo nulla, si abituano a fare malamente. Dobbiamo evitare di cadere nuovamente in questo circolo vizioso, è il momento di agire e di costruire, insieme a tutti i principali



attori interessati, dai Ministeri, alle Università, alle Parti sociali, un progetto serio di politica industriale per il Paese.

A ciò dovrà affiancarsi la valorizzazione del nostro sistema di relazioni industriali. Mai come in questa emergenza la contrattazione a tutti i livelli ha avuto un ruolo difensivo e conservativo, di tutela per milioni di lavoratrici e lavoratori. Anche qui, è il momento di ripartire attraverso una contrattazione "innovativa" che faccia perno sulla formazione e la partecipazione, anche strategica, senza dimenticare il rafforzamento del suo ruolo salariale. La contrattazione, in particolare, il sindacato, in generale, vive di rapporti sociali, di comunicazione, di scambio di idee, di ricerca di soluzioni condivise e di mediazioni negoziate. E di queste relazioni e di questi scambi, ora più che ieri, ce n'è tanto bisogno. La Uil è pronta a ripartire, e quando ci si potrà di nuovo guardare negli occhi e stingersi le mani, ci troverete in prima fila, lì dove ci eravamo lasciati.



L'importanza del confronto per progettare un nuovo modello sociale

di Massimo Masi
Segretario Generale Uilca

Il 2020 è destinato a diventare l'anno che segnerà una nuova scansione temporale: prima e dopo il Covid-19. Prima e dopo, cioè, quell'eccezionale e inimmaginabile crisi sanitaria, economica e sociale che ha investito tutto il mondo. Il motivo dell'ante Covid e del post Covid sarà ricorrente nel futuro. Come ogni evento improvviso e violento lascerà per strada morti e dispersi: ci saranno pezzi di mondo che reagiranno meglio e prima e altri che resteranno indietro, per un tempo più lungo. Ci saranno, all'interno di ogni Paese, pezzi di società che supereranno meglio la grande crisi e altri che faranno molta più fatica. All'inizio di questa situazione in molti abbiamo pensato che ne saremmo usciti moralmente migliori. Poi la vita riprende il suo corso e ci si ritrova nello stesso Paese di prima, se possibile forse anche un po' peggiorato, caratterizzato oramai, purtroppo, da una profonda bassezza culturale. Avvenimenti recenti ne sono stati la triste testimonianza: penso ad esempio all'odio che si è scatenato nei confronti di una nostra connazionale rientrata in Italia dopo 18 mesi di prigionia o alle proteste nei confronti degli immigrati, che molti italiani vorrebbero, nella migliore delle ipotesi, continuassero a vivere come bestie, senza alcun diritto o tutela.

In questo mutato contesto, sociale, economico e politico, mi preoccupa molto il nuovo ruolo che l'organizzazione del Sindacato deve rivestire. Il sindacalista oggi deve operare su due fronti, che sembrano opposti ma che in realtà tendono allo stesso obiettivo: da una parte lottare per salvaguardare il livello occupazionale, e professionale, e dall'altra lottare per sostenere il lavoro dell'impresa. Sono due lati della

stessa medaglia. Eppure è proprio di queste settimane l'attacco del neo eletto Presidente di Confindustria, Carlo Bonomi, nei confronti dei Sindacati.

Noi siamo fermamente convinti della centralità del Contratto Nazionale del nostro settore: è importantissima. I nostri settori, del credito, delle esattorie e delle assicurazioni, sono spesso oggetto di attacchi forti, a volte violenti. Storicamente non siamo una categoria nei confronti della quale l'opinione pubblica prova empatia. In questi mesi questa opinione è stata rafforzata anche da errori mediatici commessi dal Presidente del Consiglio, Giuseppe Conte; da errori e ritardi della Presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen e, non da ultimo, da

ritardi causati dalle Banche. Penso ad esempio alla cattiva gestione, dal punto di vista comunicativo e operativo, sul Decreto Liquidità. Cattiva gestione a causa della quale ancora oggi le lavoratrici e i lavoratori pagano un prezzo che la categoria decisamente non merita. Anche in questa straordinaria situazione, infatti, abbiamo dato prova di professionalità e senso del dovere. Troppo spesso l'opinione pubblica confonde bancari con banchieri e questo non ci aiuta. Soprattutto in un momento storico in cui le banche hanno fatto un grosso errore, dal punto di vista strategico e morale: non venire incontro alle richieste della gente, dimenticando che domani le persone ricorderanno da chi in questa emergenza hanno avuto aiuto e da chi,



invece, hanno ricevuto un no. L'emergenza economico-sanitaria legata al Covid-19 ha dato vita a vivaci dibattiti su molti temi, di carattere personale, sociale e professionale. Tra questi ultimi, un argomento che riveste un ruolo di primo piano è lo smart working. Se ne parla da tempo, come di un desiderio mai pienamente realizzato, e ci siamo trovati obbligati a farci i conti in una situazione già complicata di per sé. Le nostre categorie in questo contesto hanno dato prova di avere il maggior numero di dipendenti in smart working, dimostrando di essere già più avanti di altri. E' il futuro? Non credo, ma penso che non potremo più tornare indietro. Avevamo inserito lo smart working nel Contratto Nazionale, e avevamo fatto bene: prima con diversi accordi sindacali nelle aziende e poi attraverso il rinnovo del Contratto Nazionale del credito siglato nel di-

cembre dello scorso anno nel quale, oltre a inserire per tutte le aziende del settore linee guida comuni, abbiamo ottenuto, primi in Italia, e tra i primi in Europa, il diritto alla disconnessione. L'avevamo disciplinato in maniera e con condizioni diverse da quelle in cui l'abbiamo applicato: più che smart working abbiamo fatto tele lavoro. Lo smart working comunque cambia molto anche il nostro approccio sindacale: la nostra forza è andare nei posti di lavoro e incontrare fisicamente le persone. Con questa nuova modalità lavorativa le dinamiche interpersonali e relazionali cambiano. Dovremo quindi fare emergere ancora di più il significato del nostro ruolo e la qualità del nostro lavoro: è una sfida, che si aggiunge alle tante altre che dovremo già affrontare. Ci aspetta un lavoro difficile e, forse, di maggiore responsabilità di quello fatto fino ad oggi. Dobbiamo

prepararci a una stagione in cui le normative cambieranno di giorno in giorno e le persone avranno sempre un bisogno sempre più urgente di risposte. Le conseguenze di queste settimane le vedremo probabilmente tra mesi o tra anni.

E' un momento molto delicato e dobbiamo augurarci che il confronto con le altre parti in causa continui: si deve fare tutto il possibile perché si facciano i contratti. Rischiamo una recessione importante per il Paese e anche per questo è necessario metterci tutti assieme attorno allo stesso tavolo per progettare un nuovo sviluppo, un nuovo modello sociale.



Salari e occupazione. L'andamento recessivo del quarto trimestre 2019 e la chiusura dell'anno

Di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

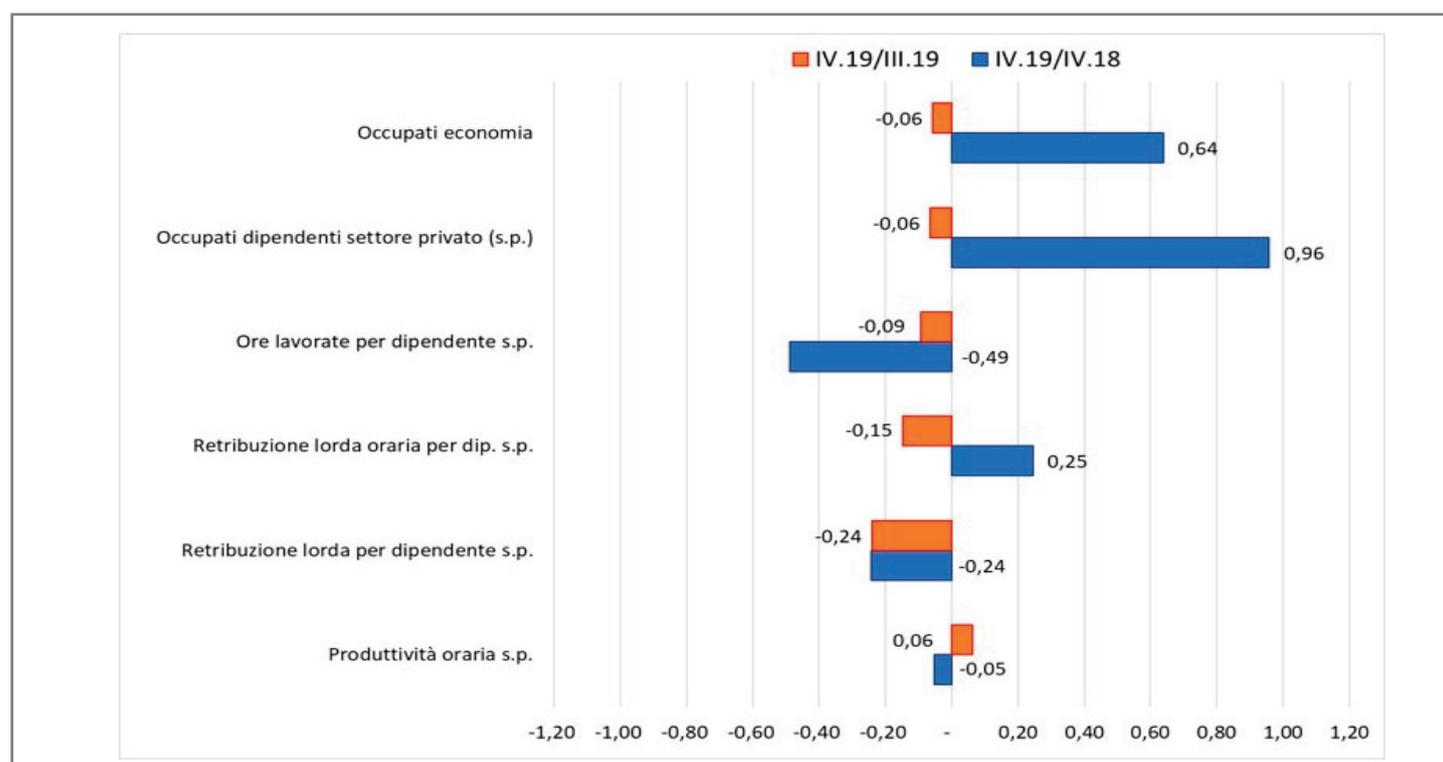
I dati sul lavoro e le retribuzioni relativi all'ultimo trimestre del 2019 mostrano che i pur modesti progressi messi a segno in corso d'anno si sono arrestati (Figura 1). Anzitutto, il numero degli occupati ha sì messo a segno un aumento tendenziale, rispetto al quarto trimestre del 2018, dello 0,64% (quasi 162 mila unità in più); ma in termini congiunturali, rispetto al terzo trimestre 2019, non solo la crescita si è arrestata, ma si sono perse 15 mila unità (-0,06%). In questo quadro dell'occupazione complessiva, gli occupati dipendenti del settore privato presentano un aumento tendenziale di circa 144 mila e un calo

congiunturale di 10 mila unità. Le ore lavorate in media dai dipendenti delle imprese nel trimestre, poi, pari a 410 in termini destagionalizzati e corretti dagli effetti di calendario, segnano 2 ore in meno rispetto al quarto trimestre 2018 (di cui circa 20 minuti si perdono dal terzo al quarto trimestre 2019). La perdita è dovuta all'aumento della cassa integrazione che, nelle imprese con almeno 10 dipendenti, passa da 6,4 ore ogni 1000 lavorate nel quarto trimestre 2018 a 11,1 ore nel quarto trimestre del 2019.

Retribuzioni reali lorde e produttività in volume seguono movimenti contrap-

posti, per quanto di entità molto modesta. Se tra il quarto trimestre 2018 e il corrispondente trimestre 2019 la produttività oraria del lavoro segna una modestissima riduzione (da 35,12 a 35,10 euro), la retribuzione lorda oraria cresce invece da 15,72 a 15,76 euro. Nel confronto congiunturale, invece, la produttività cresce da 35,07 a 35,10 euro mentre la retribuzione si contrae da 15,78 a 15,76 euro l'ora. Si tratta di variazioni troppo modeste per essere significative, anche perché troppo esposte al rischio dell'errore statistico, che confermano in sostanza la sostanziale stagnazione dei salari reali. Infatti, la riduzione delle ore lavorate pro capite fa sì che tra il quarto trimestre 2018 e il terzo trimestre 2019 la retribuzione lorda per dipendente resti inalterata, cosicché il dato del quarto trimestre 2019 risulta inferiore della stessa cifra (poco più di 5 euro mensili) tanto nel confronto congiunturale quanto in quello tendenziale.

Figura 1. Lavoro e retribuzioni nel settore privato - quarto trimestre 2019. Variazioni percentuali congiunturali (su III/19) e tendenziali (su IV/2018) (retribuzioni reali a prezzi 2015 e produttività in volume)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti trimestrali.

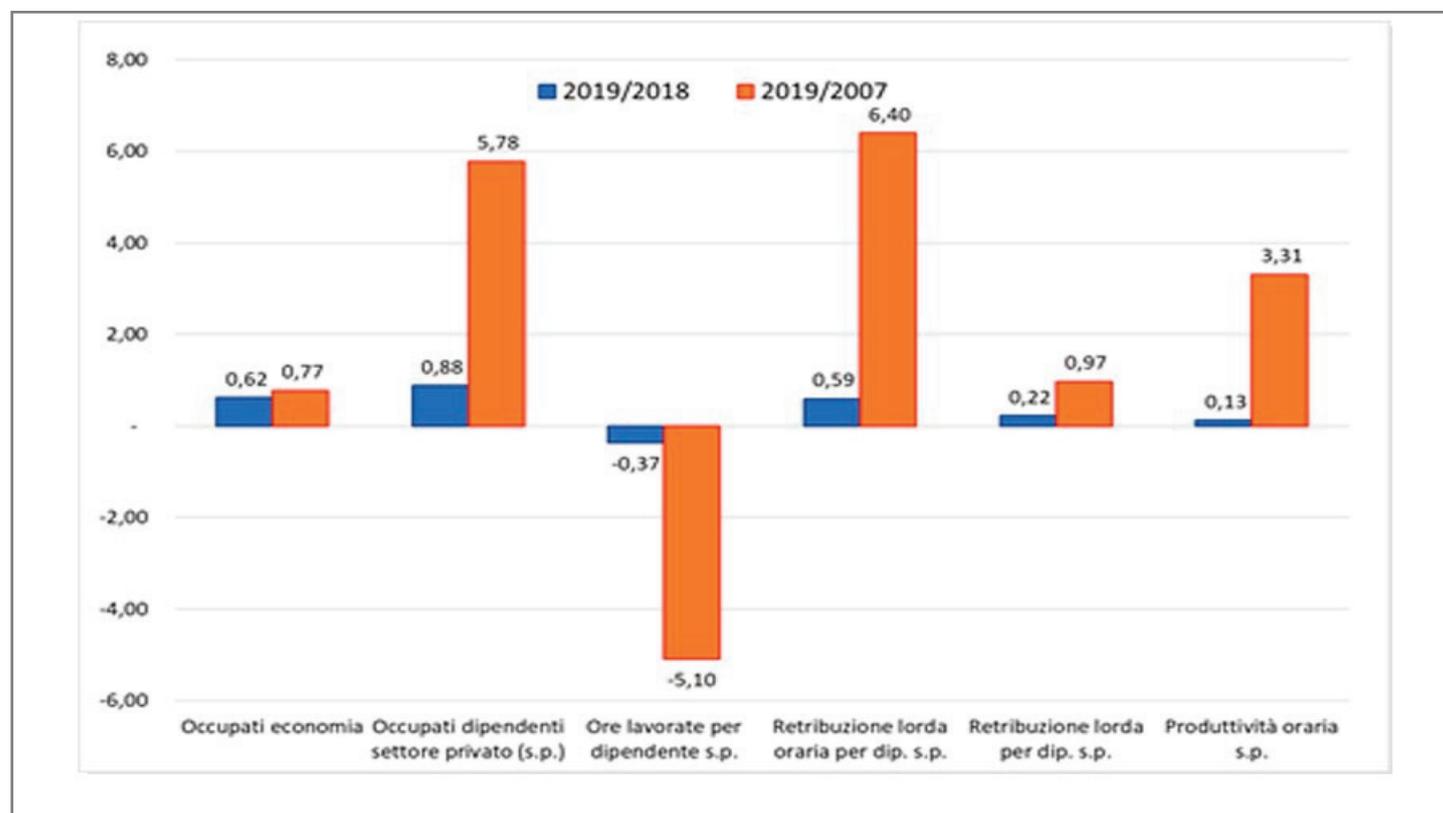
Venendo ai dati annuali, la figura 2 ci consente di osservare come, nel suo complesso, l'anno 2019 si confronti sia con il 2018 sia con il 2007, precedente alla doppia crisi 2008-2012. L'occupazione complessiva è cresciuta, nei confronti del 2007, di 196 mila unità (+0,77%) e di 158 mila (+0,62%) nei confronti del 2018, anno in cui per la prima volta l'Italia aveva superato il livello di occupazione precedente alla crisi. La crescita occupazionale ha consentito al Paese di raggiungere lo scorso anno un tasso di occupazione del 59% delle persone in età di lavoro – superiore non solo a quello dell'anno precedente ma anche a quello precedente alla crisi. Il risultato occupazionale è particolarmente favorevole per il lavoro dipendente del settore privato. Gli occupati nel 2019 superano infatti quelli del 2007 di 825 mila unità e quelli del 2018 di 132

mila. Il dato delle ore lavorate pro capite, tuttavia, mostra che il valore di questo risultato occupazionale va interpretato con cautela, perché si inquadra in una significativa riduzione delle ore lavorate per dipendente. La riduzione delle ore lavorate deriva tanto dalla diffusione del lavoro part-time, troppo spesso involontario, quanto dal ritorno alla crescita nello scorso anno dell'utilizzo della cassa integrazione. Per questo motivo, se si guarda al monte delle ore lavorate ci si rende conto che questo nel 2018 era ancora inferiore a quello di 11 anni prima per 29 mila ore, e che solo nel 2019 è stato possibile superare (di 97 mila ore) il numero delle ore lavorate del 2007.

Nel 2019 la retribuzione oraria media è aumentata in termini reali dello 0,6% nei confronti del 2018 e del 6,4% in quelli del 2007. Tuttavia, dato il diverso am-

montare delle ore lavorate annualmente da un dipendente (1.731 nel 2007, 1.649 nel 2018 e 1.642 nel 2019), la retribuzione lorda per dipendente è cresciuta nel 2019 solo dello 0,2% nei confronti dell'anno precedente e dell'1% nei confronti di 12 anni prima. Ciò a fronte di una produttività oraria cresciuta dello 0,1% tra il 2018 e il 2019 e del 3,3% tra il 2007 e il 2019.

Figura 2. Lavoro e retribuzioni nel settore privato - Anno 2019. Variazioni percentuali sul 2018 e sul 2007 (retribuzioni reali a prezzi 2015 e produttività in volume)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti trimestrali.

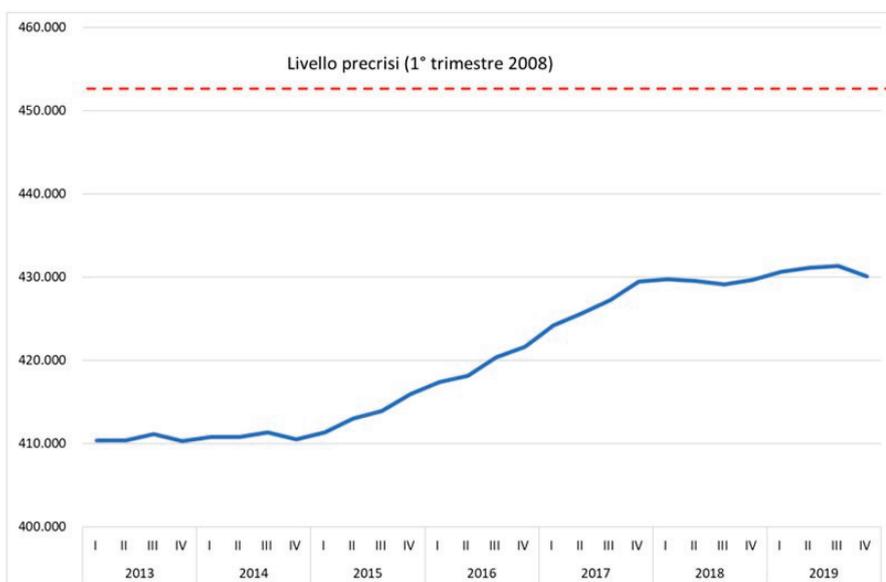
Il peggioramento della congiuntura economica

di Leonello Tronti

L'andamento recente delle diverse componenti del reddito nazionale conferma che in un periodo di bassa inflazione, alta disoccupazione e crescenti difficoltà nei mercati internazionali, lo sviluppo di un'economia ad alto debito pubblico come quella italiana può venire soltanto da un riposizionamento strategico verso una crescita trainata in misura assai maggiore dai salari e dal mercato interno. L'ultimo trimestre del 2019 ha segnato una nuova contrazione del reddito rispetto al trimestre precedente (-0,3%). Il livello del Pil si è così portato per un solo decimo di punto percentuale al di sopra del valore del quarto trimestre del 2018. In altri termini, nono-

stante nel suo insieme il 2019 si chiude nei confronti dell'anno precedente con un leggero guadagno (+0,4%), alla fine dell'anno l'economia italiana ha interrotto il percorso di modestissima ripresa intrapreso dopo la "recessione tecnica" del secondo e terzo trimestre del 2018 e durato un anno (figura 1). L'ultimo trimestre del 2019 conferma, in altri termini, che l'Italia, anche prima della crisi sanitaria dovuta all'epidemia del covid-19, era ancora bloccata in quella fase che abbiamo definito se non di recessione certo non di crescita, e restava inchiodata a livelli di reddito di circa 5 punti percentuali inferiori al livello toccato prima della crisi.

Figura 1. Andamento del Pil (prodotto interno lordo ai prezzi di mercato) dopo la "doppia crisi" 2008-2012. I trimestre 2013-IV trimestre 2019 (dati destagionalizzati a prezzi concatenati in base 2015)



Fonte: Istat, Conti trimestrali.

Vediamo più in dettaglio come si sono mosse le diverse componenti del Pil. Nel quarto trimestre del 2019 la spesa delle famiglie (che nell'aggregato pubblicato dai Conti trimestrali Istat comprende anche quella, di dimensioni modeste, delle Istituzioni sociali private del settore non profit) è rimasta inalterata rispetto al quarto trimestre del 2018, mentre si è ridotta dello 0,2% rispetto al terzo trimestre del 2019 (Tavola 1). Il risultato è in linea con l'andamento del monte delle retribuzioni lorde reali dell'intera economia, rimasto fermo in termini tendenziali (rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente) ma diminuito dello 0,3% in termini congiunturali (rispetto al trimestre precedente).

Se osserviamo l'intero anno 2019, notiamo che i consumi delle famiglie sono cresciuti dello 0,4% rispetto al 2018, ma sono sempre di 1,7 punti percentuali inferiori al valore che avevano nel 2007, ultimo anno prima della doppia crisi 2008-2012. Il monte delle retribuzioni lorde, invece, in 12 anni è cresciuto dell'1,2% in termini reali - crescita che per due terzi (0,8%) si è registrata nel 2019.

Veniamo ai punti più critici. I consumi della pubblica amministrazione hanno continuato a declinare: l'ultimo trimestre del 2019 presenta un calo congiunturale dello 0,1% che conferma il dato tendenziale (-0,4%). In termini annuali, il declino dell'ultimo anno è pari allo 0,4% rispetto al 2018 e al 4% rispetto al 2007. Gli investimenti fissi lordi, poi, anche se nel 2019 hanno messo a segno un certo recupero (+1,4% rispetto al 2018), restano ancora lontanissimi dai livelli precedenti la doppia crisi (-18,9% nel 2019 rispetto a 12 anni prima).

Dunque, nel complesso, la domanda interna segna nell'ultimo trimestre del 2019 una contrazione dello 0,2% rispetto al trimestre precedente ma un aumento tendenziale dello 0,3% rispetto all'ultimo trimestre del 2018, evidenziando il raffreddamento della

Politica economica e salariale

crescita in corso d'anno. La domanda interna, ormai soddisfatta per circa il 30% da importazioni (mentre prima della crisi lo era solo per il 25%) segna così nell'intero 2019 un aumento dello 0,4% rispetto al 2018, ma mantiene un ritardo di 5,9 punti rispetto al livello precrisi, imputabile soprattutto all'andamento deludente degli investimenti privati (quelli pubblici nel 2019

quello del 2007. Il miglioramento del commercio estero si riflette in un avanzo commerciale (esportazioni nette) che, risentendo positivamente sia del calo delle importazioni sia dell'aumento delle esportazioni, raggiunge a fine 2019 un valore superiore a 55 miliardi di euro a prezzi correnti (3,5% del Pil). Nell'intero 2019 le esportazioni nette a prezzi concate-

in senso mercantilista povero, che mira a far crescere il Paese sviluppando il commercio estero come principale motore della crescita e comprimendo invece i salari e, attraverso di essi, la spesa delle famiglie. Una scelta sbagliata, che non sacrifica soltanto i lavoratori e le loro famiglie, ma anche i servizi pubblici e le stesse imprese (in particolare la stragrande

Tavola 1. Crescita del Pil e delle sue componenti. IV trimestre 2019 e intero anno 2019. Valori assoluti e tassi di variazione percentuale (grandezze destagionalizzate a prezzi concatenati in base 2015)

	IV trimestre 2019			Anno 2019		
	Valore assoluto (mln euro 2015)	Tasso di variazione%		Valore assoluto (mln euro 2015)	Tasso di variazione%	
		Congiunturale**	Tendenziale***		Su 2018	Su 2007
A1) Spesa delle famiglie e delle ISP*	261.988	-0,2	0,0	1.047.901	0,4	-1,7
A1.1) - Retribuzioni lorde	127.134	-0,3	0,0	507.025	0,8	1,2
A2) Spesa della PA	79.223	-0,1	-0,4	317.277	-0,4	-4,0
A3) Investimenti fissi lordi	78.543	-0,1	1,7	314.625	1,4	-18,9
A) Domanda interna (A1+A2+A3)	419.751	-0,2	0,3	1.679.803	0,4	-5,9
A4) (Importazioni)	124.783	-1,7	-2,7	502.227	-0,2	5,3
A5) Domanda interna netta (A-A4)	294.968	0,5	1,6	1.177.576	0,7	-9,9
B) Esportazioni (domanda estera)	137.268	0,3	0,4	547.328	1,4	14,4
B1) Esportazioni nette (B-A4)	12.485	27,1	46,2	45.101	24,7	3.020,5
C) Prodotto interno lordo (A5+B)	430.059	-0,3	0,1	1.723.190	0,3	-4,0

*Istituzioni sociali private. **Tassi di variazione % sul trimestre precedente. ***Tassi di variazione sullo stesso trimestre dell'anno precedente.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Conti trimestrali.

hanno messo a segno una ripresa) e ai ridotti consumi della PA.

Al netto delle importazioni, che nel quarto trimestre hanno segnato una riduzione congiunturale dell'1,7% (-2,7% quella tendenziale), portando il valore dell'anno a contrarsi dello 0,2% rispetto al 2018, nell'ultimo trimestre 2019 la domanda interna netta, ovvero soddisfatta dalla sola produzione interna, è cresciuta dello 0,5% sul trimestre precedente e dell'1,6% sull'ultimo trimestre 2018. Nell'intero 2019, la crescita è stata dello 0,7% rispetto al 2018: un risultato non disprezzabile anche se la distanza dal livello precrisi resta molto considerevole (-9,9%).

A differenza delle importazioni, nel quarto trimestre 2019 le esportazioni sono cresciute dello 0,3 (in termini congiunturali) e dello 0,4% (in termini tendenziali), portando l'incremento dell'intero 2019 all'1,4% sul 2018, ovvero a un valore superiore del 14,4% a

nati crescono del 24,7% sul 2018 e l'enorme tasso di crescita nei confronti del 2007 (+3.020,5%) segnala in modo inequivocabile la svolta di modello di sviluppo impressa all'economia italiana dalla doppia crisi e dalle successive manovre economiche. Una svolta



maggioranza delle microimprese) che vivono del mercato interno. I risultati stanno lì a dimostrarlo: rispetto al 2007, l'aumento delle esportazioni nette ha portato al Pil, a prezzi 2015, un contributo di 43,6 miliardi (+2,5%). Ma la compressione della domanda interna netta, che ha avuto il doppio scopo di ridurre le importazioni (aumentate comunque di 25,2 miliardi) e rendere più competitive le esportazioni, ha ridotto il Pil di 130,1 miliardi, ovvero del -7,5%. Rispetto al 2007, il Paese si ritrova dunque con 43,6 miliardi in più di avanzo commerciale, ma con 73,5 miliardi in meno di investimenti, 13,1 miliardi in meno di consumi della PA e 18,2 miliardi in meno di consumi delle famiglie. Ogni miliardo in più di avanzo commerciale è costato all'Italia 2,4 miliardi in termini di consumi, servizi pubblici e investimenti!

Le prospettive per il primo trimestre 2020 e per l'anno in corso

di Leonello Tronti

L'andamento recessivo dell'ultimo trimestre 2019 ha lasciato al 2020 un trascinarsi negativo (-0,2%). L'indicatore anticipatore del ciclo economico sviluppato dal Servizio Contrattazione privata e Politiche Settoriali della UIL, calcolato sulla base esclusiva di dati ufficiali riferiti fino al quarto trimestre 2019, segnala che, in assenza degli effetti negativi dell'epidemia del virus covid-19, il primo trimestre del 2020 avrebbe avuto una probabilità del 95% di chiudersi con un nuovo risultato negativo. Il valore dell'indicatore si collega con una possibile contrazione congiunturale del reddito (-0,4%) rispetto al quarto trimestre del 2019, e una più intensa contrazione tendenziale (-0,5%) rispetto al corrispondente trimestre dell'anno scorso. In altri termini, anche in assenza dell'epidemia l'Italia avrebbe avuto nel 2020 un'alta probabilità di cadere nuovamente nella condizione di "recessione tecnica" (due trimestri successivi di evoluzione del reddito negativa).

Inoltre, in considerazione della grave situazione attuale, l'analisi di anticipazione è stata condotta per la prima volta non soltanto su di un trimestre, ma su più dati trimestrali, in modo da anticipare il risultato dell'intero l'anno 2020. Anche in questo caso il risultato (sempre basato sui dati disponibili fino al quarto trimestre 2019) è risultato negativo e associato ad una probabile caduta del Pil dello 0,3% rispetto al 2019.

È dunque su uno sfondo tendenziale già segnato dalla stagnazione che si manifesterà il pesante effetto recessivo dell'epidemia di coronavirus che sta colpendo tragicamente l'Italia e il mondo intero. Fare anticipazioni sulle sue conseguenze economiche è estre-

mamente difficile dato che non si è ancora in grado di prevedere la durata e l'estensione del contagio. Tuttavia, la stima preliminare del Pil del primo trimestre realizzata dall'Istat ha fornito una prima quantificazione degli effetti della crisi sull'economia: la caduta dell'attività economica rispetto al trimestre precedente è stata pari al 4,7%, mentre la variazione acquisita per il 2020 è del -4,9%. Ma ancora incerti sono gli effetti dell'epidemia e delle misure di contenimento su produzione, consumi, investimenti e finanza pubblica. Ciò che è certo è che lo shock colpisce al tempo stesso, simmetricamente, l'offerta e la domanda di beni, di servizi e di lavoro.

Le imprese hanno ridotto la produzione, e quindi l'offerta di beni e la domanda di lavoro. Le filiere produttive e le catene internazionali del valore si sono interrotte, frenando ulteriormente la produzione e posticipando gli investimenti. La richiesta di accesso alla cassa integrazione è aumentata in misura del tutto straordinaria (per più di 8 milioni di dipendenti) e il lavoro, sottoutilizzato o lasciato senza impegno, sta subendo una caduta di reddito che si riflette sui consumi, dal lato della domanda quanto dell'offerta. Analoghe difficoltà si riscontrano nel commercio con l'estero. Le banche, che con il sostegno delle garanzie pubbliche dovrebbero aumentare e agevolare i crediti a imprese e famiglie per consentir loro di superare la crisi, si trovano strette dal timore che i crediti diventino via via meno esigibili. E in condizioni simili si trova la finanza pubblica, che da un lato deve ridurre e posticipare le entrate, mentre dall'altro deve aumentare consistentemente le uscite per alleviare le sofferenze della popolazione e far ripartire l'intera economia.

Sugli esiti economici dell'epidemia influirà anche la strategia di gestione dell'epidemia. Anche in caso di un (ancora lontano) azzeramento totale dei decessi, un'interruzione affrettata delle indispensabili misure di prevenzione e controllo potrebbe favorire

ondate di ritorno del contagio, con effetti imprevedibili. Peraltro, la possibilità di disporre in misura massiccia di vaccini e terapie di contenimento definitivo dell'epidemia potrebbe non avverarsi prima della fine dell'anno, così che un completo ritorno alla normalità delle attività economiche potrebbe non essere possibile fino ai primi mesi del 2021.

Se questa è la situazione, l'impatto economico complessivo dell'epidemia di coronavirus lascia prevedere per il 2020 una perdita di prodotto tra l'8 (previsione del ministero dell'Economia) e il 9,5% (previsione della Commissione Europea), certamente superiore a quella del 2008-2009 (-7,5% da picco a cavo). Per il 2021 le istituzioni nazionali e internazionali avanzano previsioni su una possibile ripresa (tra il 5 e il 7%), comunque insufficiente a tornare al livello del 2019. Ma queste previsioni hanno un valore meramente indicativo, perché troppi sono ancora i motivi di incertezza. Possiamo quindi intanto attenderci per quest'anno una caduta del prodotto lordo tra i 140 e i 170 miliardi di euro, i cui effetti il governo italiano e l'Unione europea devono cercare di arginare con opportuni interventi di sostegno e con la massima celerità.

Dal punto di vista dell'intervento pubblico a sostegno dell'economia queste cifre, già estremamente rilevanti per quanto prudenti, forniscono un'indicazione delle spese necessarie a ricostituire le filiere produttive e i livelli occupazionali e di consumo sconvolti dalla crisi. La gravità del momento richiede la capacità del Governo e delle Parti Sociali di mobilitare tutte le risorse attivabili; e, in particolare, richiede all'Europa di dimostrare a se stessa e al mondo di non essere soltanto un grande mercato, in parte operante con un'unica moneta, bensì un'entità politica in grado di dotarsi di un progetto di sviluppo continentale e di strumenti finanziari adeguati, così da compiere un passo solidale e significativo verso un ordinamento federale.

Innovazione digitale e lavoro

Intervista a Michele Faioli

Professore associato dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e Consigliere esperto del CNEL

Nella scorsa edizione del Bollettino abbiamo pubblicato la prima di alcune interviste con cui intendiamo rappresentare ai lettori il punto di vista di imprenditori, lavoratori, studiosi ed esponenti del sindacato riguardo al tema, di rilevanza crescente, della diffusione delle tecnologie digitali nell'ambito del rapporto di lavoro. Nel corso di questo periodo il mondo, e il nostro Paese in particolare, sono stati scossi dall'epidemia Covid-19. Ciò ha avuto e sta avendo un impatto fortissimo sul sistema economico e sul lavoro. La crisi attuale ha richiesto il massimo impegno del sindacato, che per giorno e notte si è confrontato con il governo e gli altri attori qualificati per assicurare ogni forma di tutela della salute e della dignità dei lavoratori. In questo contesto, estremamente complesso, non si può non prendere atto di come la crisi che stiamo vivendo abbia ulteriormente accentuato il tema, che già prepotentemente si era affacciato nella riflessione, della tecnologia digitale e dell'innovazione nell'ambito del rapporto di lavoro. Proprio in questo momento, moltissimi lavoratori stanno rendendo la prestazione mediante collegamenti da remoto, sistemi di interconnessione digitale, piattaforme intranet. Le imprese che ne hanno la possibilità stanno svolgendo attività formativa mediante piattaforme di e-learning. E si potrebbe proseguire con ulteriori moltissimi esempi

Riteniamo dunque ancora più utile in questo momento proseguire con la nostra serie di approfondimenti intervistando Michele Faioli, Professore associato dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e Consigliere esperto del CNEL

Caro professore, sulle nuove tecnologie digitali e sulle reti viene ormai posta molta enfasi, è giustificata pensando alle sfide del futuro?

Il tema dell'innovazione digitale interpella profondamente l'economia, l'impresa, il diritto e la contrattazione collettiva del futuro. C'è una spinta positiva ad aggiornarsi. Il cambiamento che l'impresa e i lavoratori stanno vivendo si potrebbe facilmente percepire se si potesse confrontare un filmato degli anni '70-'80, relativo alla produzione o alla distribuzione con un'attuale linea di assemblaggio o di logistica. Ci si renderebbe conto che, oggi, robot e sistemi digitali interagiscono attivamente con i lavoratori. Anzi, essi permettono un'interazione nuova nei team assegnati alle produzioni o alla distribuzione. Si pensi alle lean production evolute, ai sistemi di produzione modulari, alle gestioni delle reti globali di produzione e logistica, etc. È un'interazione che avviene nell'ambito della catena di valore tra lavoratori di grandi imprese, lavoratori delle PMI e i lavoratori della logistica, o ancora tra i lavoratori in fabbrica e i lavoratori che sono posti in altre unità produttive, geograficamente lontane.

Questa rivoluzione digitale, per il lavoro e i lavoratori, cosa comporta?

L'introduzione di sistemi digitali che coordinano produzione, vendita e servizi accessori determina sistemi di produzione, commercializzazione di beni/servizi, logistica e distribuzione che presentano caratteristiche e problematiche nuove rispetto a quelle studiate sino ad oggi. L'interconnessione digitale tra le imprese genera in-

tegrazione digitale dei processi produttivi. L'impatto della digitalizzazione sull'organizzazione aziendale pone una serie di temi relativi alla correlazione tra attività del lavoratore e impresa, sotto il profilo del modo di atteggiarsi della prestazione di lavoro (orari, polivalenza, classificazioni retributive). Sotto il termine innovazione tecnologica si possono ritrovare innumerevoli sistemi, applicazioni, piattaforme, modelli. Ciò ha effetti importanti sulle tutele giuslavoristiche da introdurre. Occorre, di volta in volta, analizzare le modalità con cui sono organizzate le imprese che hanno introdotto tecnologie digitali allo scopo di comprendere come la contrattazione collettiva possa gestire tali fenomeni. La contrattazione collettiva, a mio avviso, deve interfacciarsi sempre di più con le trasformazioni indotte dall'innovazione digitale. Mediante la contrattazione collettiva sarà possibile affrontare più efficacemente le sfide future, trasformando rischi in opportunità.

Data l'importanza strategica, economica e sociale delle nuove tecnologie, ci sono problemi ancora aperti?

Sì, ci sono molto problemi aperti, ma quasi tutti risolvibili con una norma di legge che rinvia alla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni più rappresentative. Facciamo degli esempi. In queste settimane Covid-19 ha posto alla tecnologia e all'organizzazione del lavoro, mediante strumenti tecnologici avanzati, alcuni problemi. Ci si chiede, ad esempio, se il lavoro svolto nel periodo di sospensione da Covid-19 sia o meno lavoro agile. Non basta avere un computer e una connessione per definire quel lavoro come smart working. Abbiamo capito che serve molto di più: esiste smart working se esistono regole condivise con le parti sociali in materia di organizzazione digitale del lavoro, piattaforme di document ma-

nagement, sistemi di tracking delle prestazioni, modelli di interazione tra lavoratori, etc. Il medesimo ragionamento potrebbe essere svolto anche per la tecnologia che sarà introdotta a livello aziendale, in fabbrica, per migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro: quella tecnologia, da una parte, deve essere rispettosa della dignità umana (qui richiamo esemplificativamente il Titolo I dello Statuto dei lavoratori – limiti al potere di controllo, etc.) e, dall'altra, deve essere molto efficiente nel contrasto alla diffusione del Covid-19. Il bilanciamento



tra queste due istanze crea problemi che possono essere risolti con una buona regolazione che rinvia a una più capillare contrattazione collettiva, anche decentrata, su questi temi. Non esiste, nella gestione della tecnologia applicata al mondo del lavoro, una formula adatta per tutti e sempre: la contrattazione collettiva ha la responsabilità di adattare regole di tutela a situazioni diverse.

Una Strategia per lo sviluppo economico, ora o mai più

di Giovanni D'Anna

“Dove eravamo rimasti?” si chiese Enzo Tortora quando dopo anni di calvari giudiziari tornò a condurre Porto Bello. Però quando la “semi normalità” avrà ripreso piede in tutta Italia e si potranno riaprire con nuove modalità le attività produttive probabilmente sarà un’illusione pensare di riprendere il filo dei dossier industriali interrotti a febbraio 2020, pronunciando “Dove eravamo rimasti”.

Automotive, aree di crisi complessa, i 160 tavoli di crisi aziendali e decarbonizzazione delle centrali elettriche, queste erano le principali sfide dell’Italia (in larga parte condivise col resto d’Europa) prima della pandemia.

L’economia della convivenza con il virus, sarà un corsa ordinata alla ripresa della produzione di ricchezza per ripagare gli ingentissimi debiti pregressi e quelli accumulati per tenere in vita il cuore “infartuato” dell’economia italiana in questa fase di Lockdown. La sospensione del Patto di Stabilità decisa dalla Commissione Europea è stata una scelta obbligata ma non significa che i debiti potranno crescere senza costi, per il semplice fatto che chi ci presterà denaro (banche e risparmiatori) lo farà, a tassi bassi, a condizione che arrivino presto segnali di crescita sostenuta dell’economia. L’operato della BCE è servito proprio ad attenuare il costo dell’indebitamento per Paesi come l’Italia, ma fra un paio di anni potrebbe non servire alla maggioranza di paesi europei con debiti pubblici molto inferiori al nostro. A quella data dovremmo essere in grado di garantire la sostenibilità del nostro immenso debito pubblico con tassi di sviluppo convincenti.

Sarà dunque cruciale riprendere le redini della politica industriale, ammesso che queste redini qualcuno le

avesse mai saldamente tenute, ma dopo la pandemia significherà farlo in modo radicalmente diverso dal passato. Le tempistiche dovranno essere riviste e si dovrà ideare un metodo di lavoro che sia al contempo rapido e condiviso, senza i consueti particolarismi e localismi che in questi anni hanno intoppato i grandi piani di investimenti infrastrutturali e produttivi. L’obiettivo è definire finalmente un Piano strategico di lungo periodo con un approccio orizzontale e settoriale che identifichi i nuovi ambiti e le nuove modalità di sviluppo partendo da quelli individuati dall’Agenda Onu per lo sviluppo sostenibile e strettamente connesso con le grandi filiere industriali che inevitabilmente saranno definite a livello europeo.

L’altra decisione fondamentale presa dalla Commissione Europea è stata quella di allentare la disciplina europea degli aiuti di Stato, questa occasione deve essere sfruttata la meglio del nostro Paese per porre al centro della ricostruzione economica le grandi imprese a partecipazione statale chiamate a mettere a disposizione delle filiere e dei territori competenze e risorse economiche.

Le così dette “cabine di regia” da figure retoriche dovranno diventare una pratica concreta, anzi forse proprio per evitare particolarismi e localismi meno saranno le cabine di regia e più saranno efficienti quelle poche che dovranno essere avviate.

Il ruolo delle organizzazioni sindacali confederali sarà strategico, insieme alle grandi imprese a partire da quelle pubbliche nazionali; i decisori politici saranno invece chiamati a disboscare i bizantini percorsi a ostacoli amministrativi e burocratici costituito dal Titolo V della Costituzione e dalla pervasività della macchina amministrativa in generale.

Ma a contare veramente sarà la consapevolezza, che tutto non potrà essere come prima e che sarebbe meglio voltare pagina rispetto a “dove eravamo rimasti”.

Smart working: il lavoro agile ai tempi del Coronavirus

Di Irene Pata

Negli ultimi due mesi lo smart working ha preso piede in modo repentino nelle aziende a causa della pandemia di Coronavirus. Infatti lavorare da remoto è diventato per molti una necessità, per consentire la prosecuzione delle attività e contenere gli enormi danni economici e sociali che il Covid-19 sta causando, nel rispetto delle normative. Questa emergenza è stata, però un grandissimo test organizzativo: le imprese che avevano già investito in tecnologie e modelli organizzativi di smart working si sono trovate avvantaggiate ed hanno potuto affrontare efficacemente la discontinuità, le altre hanno dovuto improvvisare, scoprendosi molto più fragili e impreparate. Secondo i dati dell'Osservatorio del politecnico di Milano, erano circa 570mila i lavoratori coinvolti dallo smart working prima di questo periodo, ora superano il milione.

Ma procediamo con ordine. Cosa si intende per smart working? Possiamo indicarlo come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato organizzata per fasi, cicli e obiettivi, e stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. La normativa originaria è racchiusa nella legge n.81 del 22 maggio 2017, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". L'art.18 della stessa presenta il lavoro agile come uno strumento per favorire l'incremento della competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. E ancora l'articolo prevede che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno dell'azienda e in parte all'esterno, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro gior-

naliero e settimanale previsto da legge e Ccnl.

Nell'ambito delle prime misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica, già con il D.P.C.M. del 23 febbraio 2020, all'art. 3, si stabiliva espressamente, con la norma che ha poi fatto da "apripista" al successivo massivo utilizzo di questo istituto, che "la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 18, è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti", seppure limitatamente alle



aree considerate maggiormente a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale e locale, e per la sola durata di 14 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso. Con il DPCM del 1° marzo, l'Esecutivo ha previsto che la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, per la durata dello stato d'emergenza (pari a sei mesi come indicato nella Delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020), a tutte le organizzazioni dell'intero territorio nazionale. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, devono essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del-

l'INAIL. Sarà poi il D.L. n. 18/2020, c.d. "Cura Italia", convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, all'art.87, a ribadire la portata della disposizione per lavoratori pubblici. Insomma l'emergenza ha rappresentato una grande sfida anche sotto il profilo dell'evoluzione del lavoro: se lo smart working si è affermato come una buona soluzione per superare le difficoltà temporanee, significa che le imprese sono in grado di poter dare maggiore spazio in futuro a modelli diversi di organizzazione del lavoro che possano garantire miglioramenti per il bilanciamento tra vita privata e lavoro dei lavoratori e per la competitività aziendale. C'è da dire che quella che ora stiamo vivendo è una sperimentazione su larga scala di una specie particolare di smart working costruito all'insegna dell'urgenza e dal "fai da te". Vale a dire che il modello emergente di smart working non costituisce il risultato di un processo di partecipazione e contrattazione, ma di uno stato di necessità. Inoltre un processo d'innovazione così rapido può sì generare benefici, ma anche creare disorientamento: se lavorare da casa può costituire un vantaggio, può anche indebolire le identità lavorative faticosamente raggiunte e mettere in discussione i modelli di convivenza sociali e familiari, soprattutto per le donne. Per realizzare una trasformazione organizzativa duratura nel tempo è necessario porre al centro le persone, valorizzando il loro potenziale di competenze e di professionalità tecnologica. Bisogna poi lavorare sullo sviluppo di infrastrutture e piattaforme digitali. Insomma, il traguardo dello smart working su larga scala implica la gestione di un processo di cambiamento generatore di nuovi valori e nuove competenze. In questo quadro il coronavirus ha costituito un acceleratore importante. Questo processo va, però, monitorato, guidato e indirizzato attraverso una gestione partecipata entro cui è necessario valorizzare il ruolo dei corpi intermedi: i sindacati e le associazioni d'impresa.

Il ruolo concreto della bilateralità contrattuale nelle emergenze

Di Pino Briano

Più volte abbiamo richiamato l'attenzione dei lettori sul ruolo partecipativo e concreto della bilateralità contrattuale presente diffusamente nei nostri CCNL. È uno strumento costituito e gestito dalle Parti Sociali, anche con l'obiettivo di mettere in campo azioni che possono sollecitare un intervento rapido ed efficace nei momenti di crisi da parte dello Stato.

Possiamo apprezzarne ancora di più le virtù nei momenti di emergenza, considerato che per quanto possibile la bilateralità è in grado di anticipare le risposte di fronte alle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori. E lo ha fatto anche in questo momento della vita del nostro Paese segnato da COVID 19.

L'intervento partito a livello nazionale, si è esteso nel settore dell'artigianato, e a seguire il sistema CONFAPI, gli edili, i somministrati, gli studi professionali. Ma anche il commercio e turismo, l'agricoltura, con le loro identità e diversità sia regionali che territoriali.

Sono tutti interventi tesi a sostegno del lavoro con specificità per le imprese, lavoratrici e lavoratori.

In questa corsa alla tutela non sono stati assenti neppure i Fondi dedicati all'Assistenza Sanitaria integrativa con l'obiettivo di favorire pubbliche iniziative di ricerca e cura di questa epidemia. Ci limiteremo a rilevare i principali interventi assunti dalla bilateralità a livello interconfederale, ribadendo che tutte le categorie dotate di strumenti bilaterali contrattuali si sono adoperate concretamente allo stesso modo.

Nell'Artigianato, pur mettendo in moto l'Accordo interconfederale tutti gli strumenti bilaterali previsti, il maggior peso è stato assunto dal Fondo Bilaterale Alternativo FSBA, dedicato appositamente alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nei momenti di sospensione dell'attività lavorativa, in continuità di

rapporto di lavoro. Ma anche SAN.ARTI. è intervenuto a sostenere pubbliche iniziative di ricerca e assistenza inerenti questa malattia.

Altrettanto importante l'intervento del sistema bilaterale CONFAPI sia attraverso la Sanità integrativa sia con l'Ente bilaterale nazionale ENFEA. Quest'ultimo è di grande esempio avendo deciso di mettere a disposizione risorse per finanziare prestazioni per le imprese ed i lavoratori in stato di sofferenza a causa di COVID19.

Quello che emerge è quindi la diffusa e pronta risposta dal sistema bilaterale nel quale operano CGIL CISL UIL e le proprie categorie, congiuntamente alle Associazioni di impresa.

Resta pertanto sconcertante la campagna diffamatoria posta in essere da sedicenti Organizzazioni sindacali che, prive di vergogna, denunciano un'as-

senza della bilateralità confederale in questa vicenda! Anche in momenti nei quali le energie dovrebbero essere tutte spese per affrontare la centralità dei problemi, resta l'abitudine polemica che arreca solamente disturbo.

Bisogna fare però una riflessione, la partecipazione volontaria delle più grandi Organizzazioni sindacali e datoriali di rappresentanza del mondo del lavoro a colmare vuoti del pubblico, sia nell'ordinarietà che nell'emergenza, ci portare a ribadire che la bilateralità contrattuale ha un ruolo e una funzione integrativa e non sostitutiva del ruolo del pubblico. La bilateralità può e deve rispondere agli eventi straordinari, ma è pubblico che deve avere una presenza forte e qualificata in tutti gli ambiti della vita dei cittadini. La salvaguardia della salute è uno di questi!



Il coinvolgimento dei lavoratori nel sistema francese

Di Marzia De Marchis

In Francia la partecipazione strategica, cioè quella alle decisioni dell'impresa, è risultata poco frequente rispetto alla partecipazione ai risultati della gestione, cioè agli utili ed altre forme di retribuzione legate alle performance aziendali. Così sebbene la partecipazione dei lavoratori fosse presente nel preambolo della Costituzione francese del 1946, deve dirsi che per lungo tempo è stata una pratica di second'ordine. Soltanto di recente il tema è tornato ad essere attenzionato sotto il profilo del coinvolgimento, anche in un'ottica di supporto delle relazioni sindacali alla produttività e competitività dell'impresa.

Il sistema di partecipazione francese si regge da tempo su un canale doppio, in forza del quale nei luoghi di lavoro convivono istanze di natura elettiva (*délégués du personnel*, *comités d'entreprise*, *comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*), destinatarie dei diritti di informazione e consultazione, e di designazione sindacale (*délégués syndicaux*), che si occupano della contrattazione collettiva a livello decentrato. Con la legge n.504/2013 sulla messa in sicurezza dell'occupazione si è assistito all'emergere di un nuovo approccio alla partecipazione che vira verso il potenziamento dei diritti di coinvolgimento, i quali devono avere ad oggetto anche le prospettive strategiche dell'impresa, l'istituzione di una banca dati di informazioni di carattere economico-sociale, l'instaurazione di procedure di consultazione del *comité d'entreprise*, ed infine la consultazione sulla competitività e l'occupazione. Ma la legge va oltre ponendosi anche l'obiettivo di promuovere una gestione concertata dei cambiamenti economici. L'ordinamento francese ha tradizionalmente incorag-

giato l'azionariato dei dipendenti e incentivato gli schemi di partecipazione agli utili, mentre l'inserimento di rappresentanti dei lavoratori negli organi direttivi o di controllo delle società (cd. *cogestione*) è stata limitata alle imprese pubbliche, a quelle privatizzate o a quelle nelle quali il capitale sociale dei lavoratori superasse almeno il 3%. In tale ambito la riforma del 2013 introduce la *cogestione* in tutte le società per azioni e in accomandita per azioni aventi la sede legale in Francia, che contino almeno 5.000 dipendenti nel Paese o 10.000 su scala planetaria. Il coinvolgimento dei lavoratori, anche nelle forme più avanzate, quali la *cogestione*, costituisce un pilastro fondamentale del nuovo sistema francese, che fa un passo in avanti, nonostante i limiti esistenti.

Da ultimo la riforma del 2017 volta ad introdurre misure per rafforzare il dialogo sociale tra le direttrici, oltre alla modifica del sistema di contrattazione collettiva che viene ridotto ad elemento sussidiario, prevede la revisione delle istituzioni di rappresentanza dei lavoratori. Viene istituito un nuovo organismo obbligatorio per le imprese con almeno 11 dipendenti, quale frutto dell'unione di tutte le precedenti forme di rappresentanza dei lavoratori: il CSE (*comité social et économique*), con semplificazione delle procedure di informazione e consultazione. All'interno dei modelli di partecipazione la Francia, come l'Italia, può essere annoverato fra quei Paesi a c.d. partecipazione "debole" che attribuiscono ai lavoratori più blandi diritti di informazione e consultazione e nei quali le rappresentanze del personale non sono dotate di poteri di veto in relazione alle decisioni della direzione aziendale, al contrario di quelli che prevedono modelli di partecipazione "forte", come la Germania.

In Italia nonostante le varie proposte di legge per introdurre forme di partecipazione e la previsione di un sistema di amministrazione e controllo c.d. dualistico, per realizzare la "cogestione" dei lavoratori dipendenti, nella sostanza i rappresentanti dei lavoratori non possono partecipare al consiglio di sorve-

glianza e al consiglio di amministrazione con un ruolo attivo. In tale contesto le Parti Sociali svolgono un'azione fondamentale con la messa in campo di una serie di strumenti volti ad un maggiore coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la contrattazione collettiva, non solo a livello nazionale ma anche decentrato.

La partecipazione potrebbe servire come strumento per ripensare le tutele dei lavoratori in vista di una loro maggiore valorizzazione, sia attraverso il rilancio del capitale umano, considerato fattore di acceleratore della crescita economica, sia attraverso forme di partecipazione organizzativa e strategica alle scelte d'impresa.

La Uil sostiene da tempo che la partecipazione dei lavoratori, nelle sue diverse forme, riveste un'importanza fondamentale nel contesto economico per migliorare la qualità e la competitività del sistema e per rafforzare gli strumenti di gestione condivisa dei processi di cambiamento del lavoro e dell'impresa.

L'Italia però è ancora lontana dal trovare uno sbocco legislativo che possa consentire di avere un quadro di riferimento stabile e consolidato, nonostante le ultime leggi di bilancio abbiamo favorito la partecipazione dei lavoratori alle performance aziendali. Per questo la contrattazione collettiva rimane lo strumento privilegiato e la forza del nostro Paese rispetto ad altri contesti europei.

È arrivato il momento che si rimetta al centro del mondo del lavoro una tematica che per troppo tempo è rimasta in secondo piano, in un'ottica di corresponsabilità tra lavoratrici, lavoratori e imprese. I diritti di informazione, consultazione e di partecipazione dei lavoratori sono fondamentali quanto mai se stiamo vivendo in cui l'emergenza Covid-19 può avere un impatto sulla salute e sicurezza, sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione, sulle condizioni economiche e finanziarie delle imprese.

Caso riders Foodora. Alcune brevi riflessioni sulla Cass. 1663/2020. Applicazione completa delle tutele del lavoro subordinato

Di Davide Ghigiarelli
Ricercatore SERI

Con la sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663 la Corte di Cassazione ha deciso in ultima istanza la controversia intercorsa tra alcuni riders e la società che gestisce la piattaforma Foodora (prima Digital Services Italy in liquidazione, ora Foodinho Srl). Si tratta del giudizio più noto relativo al fenomeno dei "riders" (che di seguito definiremo "Caso Foodora") nonché di quello che sta definendo la linea interpretativa cui, probabilmente, i giudici faranno riferimento di qui in avanti per decidere controversie simili.

Occorre premettere, tuttavia, che è difficile immaginare che i ragionamenti e le decisioni della Corte sul Caso Foodora possano estendersi immediatamente all'intero lavoro nella gig economy. Ciò perché il lavoro della gig economy riassume in sé un insieme di prestazioni del tutto eterogenee che hanno in comune il solo fatto che il lavoro è gestito mediante una piattaforma digitale. Non solo i riders fanno parte di un sistema più ampio di lavoro nella gig economy, ma anche nell'ambito della stessa categoria riders vi sono notevoli differenze e peculiarità. Il che sta a significare che l'applicabilità o meno del ragionamento della Corte in successivi giudizi dipenderà dal concreto atteggiarsi della singola prestazione di lavoro (quanto più simili saranno le modalità di lavoro rispetto a quelle analizzate dalla Corte di Cassazione nella sentenza che qui si commenta tanto più sarà probabile che il giudice segua il medesimo ragionamento e applichi le stesse tutele). Tale sentenza quindi non esclude che, qualora le prestazioni di lavoro di un rider siano diverse da quelle analizzate mediante la sentenza 1663/2020 e siano riferibili al lavoro dipendente, il Giudice possa riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La sentenza della Corte di Cassazione

è molto importante sia per il sistema di tutele riconosciuto (riconosce ai riders l'applicazione dell'art. 2, d.lgs. 81/15 e, di conseguenza, le tutele del lavoro subordinato) sia, se non ancora di più, per l'impostazione giuridica seguita per applicare tali tutele (che differisce da quello fatto proprio dalla Corte d'Appello di Torino). Ciò perché, ed è questo il punto su cui in questo momento si sta incentrando il dibattito tra gli studiosi, la Corte d'Appello e la Corte di Cassazione hanno seguito due "approcci" differenti nell'interpretazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015 che hanno, come ricaduta, due diversi modi di intendere le tutele del lavoro subordinato.

La Corte d'Appello di Torino, aderendo all'approccio qualificatorio, ha ritenuto che la disposizione di cui all'art. 2 d.lgs. 81/15 introducesse in tertium genus rispetto ad autonomia e subordinazione e che il lavoro dei riders fosse da ricondurre a tale norma. Da ciò derivava una conseguenza fondamentale. Infatti, la riconduzione del lavoro dei riders al tertium genus rappresentato dall'art. 2, d.lgs. 81/15 comportava che non fossero applicabili tutte le discipline di tutela stabilite per il lavoro subordinato ma, bensì, solo quelle compatibili con la qualificazione giuridica del lavoro. Dunque, in base a ciò, la Corte ha ritenuto applicabili le regole sulla retribuzione e sull'assicurazione INAIL mentre ha escluso l'applicabilità delle discipline di tutela avverso i licenziamenti illegittimi.

La Corte di Cassazione ha invece aderito all'approccio rimediale. Secondo la Corte di Cassazione l'art. 2, d.lgs. 81/15 deve essere letto nel complesso delle disposizioni del jobs act. Da tale lettura emerge come il legislatore abbia inteso introdurre una disposizione di tipo "rimediale" che identifica alcuni lavoratori in una condizione di de-

bolezza (i collaboratori etero-organizzati) e a questi assicura le tutele del lavoro subordinato. Muovendo da ciò la Corte di Cassazione ha ritenuto che l'art. 2, d.lgs. 81/15 non introducesse un tertium genus (cioè un terzo "tipo" di lavoro che si aggiunge ad autonomia e subordinazione) ma, bensì, una disposizione di carattere rimediale che all'esistenza di un presupposto (l'essere un collaboratore etero-organizzato) collega alcune discipline di tutela (quelle del lavoro subordinato) a prescindere dalla qualificazione giuridica del lavoro.

Ciò sta a significare che, all'esito di questo ragionamento, per la Corte di Cassazione non è necessario valutare una compatibilità tra tutele del lavoro subordinato e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro; con la conseguenza che ai riders sono state ritenute applicabili tutte le tutele stabilite per il lavoro subordinato.



La sentenza della Corte di Giustizia dell'UE nella causa C-55/18 CCOO contro Deutsche Bank SAE

Di Bianca Cuciniello

Il 26 luglio 2017, la CCOO, il sindacato spagnolo Federación de Servicios de Comisiones Obreras, ha presentato dinanzi all'Audiencia Nacional (Corte centrale, Spagna) un ricorso collettivo diretto contro la Deutsche Bank, chiedendo la pronuncia di una sentenza che dichiarasse l'obbligo, a carico di quest'ultima, ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 5, dello Statuto dei lavoratori e della terza disposizione addizionale del regio decreto 1561/1995, di istituire un sistema di registrazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto dai dipendenti, che consentisse di verificare il rispetto, da un lato, degli orari di lavoro stabiliti e, dall'altro, dell'obbligo di trasmettere ai rappresentanti sindacali le informazioni relative al lavoro straordinario effettuato mensilmente.

Secondo la CCOO, l'obbligo di istituire un siffatto sistema di registrazione non solo risultava dalla normativa nazionale, ma anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla direttiva sull'orario di lavoro. La Deutsche Bank ha sostenuto che dalla giurisprudenza del Tribunale Supremo (Corte Suprema, Spagna) si evince che il diritto spagnolo non prevede un siffatto obbligo di applicazione generale. Da tale giurisprudenza risulterebbe, infatti, che la normativa spagnola impone unicamente, salvo patto contrario, la tenuta di un registro delle ore di lavoro straordinario svolte dai lavoratori e la comunicazione, alla fine di ogni mese, ai lavoratori e ai loro rappresentanti del numero di ore di lavoro straordinario così effettuate.

L'Audiencia Nacional (Corte centrale) ha constatato che, nonostante numerose norme relative all'orario di lavoro, derivanti da una pluralità di contratti collettivi nazionali settoriali e di accordi collettivi di imprese, applicabili alla Deutsche Bank, quest'ultima non aveva istituito al suo interno alcun sistema di registrazione dell'orario di la-

voro svolto dal proprio personale che consentisse di controllare il rispetto dell'orario di lavoro pattuito e di calcolare le ore di lavoro straordinario eventualmente effettuate. In particolare, la Deutsche Bank utilizza un'applicazione informatica (absences calendar) che consente di registrare esclusivamente le assenze per un'intera giornata, come le ferie e altri tipi di permessi, senza tuttavia misurare la durata dell'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore e il numero di ore di lavoro straordinario effettuate.

L'Audiencia Nacional ha espresso dubbi sulla conformità al diritto dell'Unione dell'interpretazione fornita dal Tribunale Supremo della normativa spagnola, pertanto ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea alcune questioni in merito. Secondo le informazioni che essa ha

fornito alla Corte, il 53,7% delle ore di lavoro straordinario effettuate in Spagna non sono registrate. Inoltre, il Ministero del lavoro e della sicurezza sociale spagnolo ritiene sia necessario, al fine di accertare se sono state svolte ore di lavoro straordinario, conoscere con esattezza il numero di ore di lavoro normalmente svolte. L'Audiencia Nacional ha sostenuto che l'interpretazione del diritto spagnolo fornita dal Tribunale Supremo privava, nella pratica, da un lato, i lavoratori di un mezzo di prova essenziale per dimostrare che il loro orario di lavoro aveva superato i periodi massimi di lavoro e, dall'altro, i loro rappresentanti dei mezzi necessari per verificare il rispetto delle norme applicabili in materia. Di conseguenza, il diritto spagnolo non sarebbe in grado di garantire il rispetto effettivo degli obblighi previsti dalla direttiva sull'orario di lavoro e dalla direttiva sulla sicu-



Il sindacato e l'Europa

rezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Con sentenza del 14 maggio 2019, la Corte di Giustizia dell'UE ha dichiarato che tali direttive, interpretate alla luce della Carta, ostano ad una normativa che, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

La Corte ha sottolineato innanzitutto l'importanza del diritto fondamentale di ciascun lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornaliero e settimanale, sancito nella Carta, e il cui contenuto è precisato dalla direttiva sull'orario di lavoro. Gli Stati membri sono tenuti a far beneficiare effettivamente i lavoratori dei diritti che sono stati loro conferiti, senza che le modalità concrete scelte per garantire l'attuazione della direttiva possano svuotare di contenuto tali diritti. La Corte ha rilevato che, in assenza di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro svolte e la loro ripartizione nel tempo, né il numero delle ore di lavoro straordinario, il che rende eccessivamente difficile per i lavoratori, se non impossibile in pratica, far rispettare i loro diritti.

Per la Corte, dunque, una normativa nazionale che non prevede l'obbligo di ricorrere a uno strumento che consente tale determinazione non è idonea a garantire l'effetto utile dei diritti conferiti dalla Carta e dalla direttiva sull'orario di lavoro, poiché essa priva sia i datori di lavoro sia i lavoratori della possibilità di verificare se tali diritti sono rispettati. Di conseguenza, al fine di assicurare l'effetto utile dei diritti previsti dalla direttiva 2003/88 e del diritto fondamentale sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della

durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore. Spetta agli Stati membri definire le modalità concrete di attuazione di un siffatto sistema, in particolare la forma che esso deve assumere, tenendo conto, se del caso, delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e altresì delle particolarità, in special modo, delle dimensioni di talune imprese. E' questa l'opinione formulata dall'Avvocato Generale della Corte di Giustizia Europea nella causa C-55/18, che ha visto coinvolta la Spagna, sulla registrazione dell'orario di lavoro. Gli Stati dell'Unione europea dovrebbero in sostanza, introdurre l'obbligo per le imprese di registrare l'effettiva durata della prestazione di lavoro, allo scopo di consentire agli organi di vigilanza di verificare che siano rispettate le regole sulla durata massima dell'orario e sulle pause.

Questa lettura avrebbe un impatto rilevante anche per l'ordinamento italiano: nel nostro Paese, esiste infatti un obbligo di tenuta dell'orario di lavoro (devono essere riportate nel Libro Unico del Lavoro - LUL) ma tale registrazione può avvenire in un momento successivo alla prestazione. Se dovesse

prevalere una lettura rigida della normativa comunitaria, potrebbe essere necessario introdurre una registrazione istantanea dell'orario, con un rilevante appesantimento delle procedure di gestione del rapporto: tale esito non appare tuttavia scontato, in quanto la Direttiva 2003/88/Ce sull'orario di lavoro non richiede una misurazione di questo tipo. Senza trascurare quelli che sono gli aspetti legati al controllo sul lavoratore e ad alcune categorie di lavoratori per i quali i CCNL prevedono una sola timbratura.



1950 > 2020

PRESENTI NEL FUTURO. DA 70 ANNI.

L'Europa al tempo del coronavirus

Di Enzo Canettieri

La notizia è di quelle che di sicuro non fanno tremare i polsi dall'emozione o palpitare i cuori di trepidazione. Comunque, anche l'arcigna Europa del pareggio di bilancio degli stati nazionali, delle regole rigide, immutabili e della negazione della necessità di politiche espansive per il rilancio dell'economia, si è adeguata. Per scongiurare il rischio una possibile recessione, causata anche dai diffusi timori del contagio da coronavirus, l'Unione Europea ha concesso una maggiore flessibilità di bilancio. Tutto, ovviamente, nel rispetto delle regole, che prevedono nel caso di eventi eccezionali, una certa flessibilità nei conti pubblici. La cifra concessa da Bruxelles è stata pari a 7,5 miliardi di euro. Molti osservatori dubitano che sia sufficiente ad innescare un circolo virtuoso di crescita e sviluppo, ma soprattutto indispensabile per ricreare un clima di fiducia e di slancio sul progetto della casa comune europea.

Dopo gli esiti impreveduti della Brexit, al di là delle dichiarazioni formali, l'Europa ha una prospettiva solo se cambia, cioè se abbandona regole distanti dalla vita della gente comune e recide i legami della subalternità politica verso le politiche monetariste e deflative, sommamente responsabili della mancata crescita economica. Purtroppo, continuando a prevalere le formule burocratiche-amministrative, si allontanano le possibilità di una dimensione sociale, sia del mercato, sia dei rapporti tra imprese. Non è certo un caso se stiano innescando sempre più frequentemente fenomeni di concorrenza sleale e di dumping, peggiorando così la vita delle persone e la loro socialità. Va anche detto, però, che gli stati nazionali, ad esempio l'Italia, hanno mal utilizzato i margini di flessibilità di bilancio. Infatti, anziché

spendere risorse a disposizione per colmare i ritardi strutturali presenti nei rispettivi paesi, hanno scelto di puntellare il consenso elettorale con politiche demagogiche e populistiche. Ma ciò non è servito ad arrestare la marea montante dell'antipolitica, ormai diffusa in tutto il continente.

La domanda da porsi è se l'Europa possa uscire da questo vicolo cieco in cui sembra essere precipitata. Può uscirne soltanto se provvede a modificare profondamente l'immagine che ha dato fin qui. Per farlo, deve procedere a riforme sostanziali. La prima per degli standard democratici che presuppongono l'esistenza di una opinione pubblica e non allineata con le forze momentaneamente al potere, che la democrazia non sia semplicemente un dato numerico (chi prende più voti prende tutte istituzioni), ma consente a chi perde le elezioni di esercitare il controllo sulla gestione del potere. Inoltre, è necessario il superamento delle politiche fiscali presenti in ogni Stato membro dell'Unione Europea. Oltre ad essere motivo di divisioni e di concorrenza, contribuiscono ad alimentare rigurgiti nazionalistici e a presentare l'Unione Europea come un'imposizione verticistica e di natura tecnocratica.

Sappiamo dal Fondo Monetario Inter-

nazionale che il governo olandese ha entrate fiscali pari al 43% del PIL, l'Austria il 48%, la Svezia il 49% e la Danimarca il 52%. Quindi, l'Europa delle nazioni, da qualche parte vagheggiata, avrebbe come risultato il proliferare dei conflitti e l'insorgere degli egoismi nazionali, presentandosi più deboli di fronte alle sfide globali. Perciò, i vertici della Commissione vanno decisi con procedure trasparenti, abbandonando definitivamente l'immagine che la democrazia sia una formalità necessaria, ma il vero potere risieda in un manipolo di burocrati, senza volto e nome. Strettamente connessa a quest'ultima riforma, è la formulazione di un bilancio europeo nuovo e meno legato a logiche consolidate nel passato recente. Tanto più che i mille miliardi di euro sono impegnati per due terzi all'agricoltura e all'aiuto delle regioni più arretrate. Con il restante terzo si deve far fronte a tutte le altre spese. Dalla cultura, alla ricerca e allo stesso funzionamento delle istituzioni comunitarie. Ovviamente, continuando a permanere l'attuale stato di cose non è possibile pensare a passi in avanti della casa comune europea. Soltanto che il tempo stringe e anche a causa del coronavirus siamo chiamati a scelte coerenti e in tempi rapidi.



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