

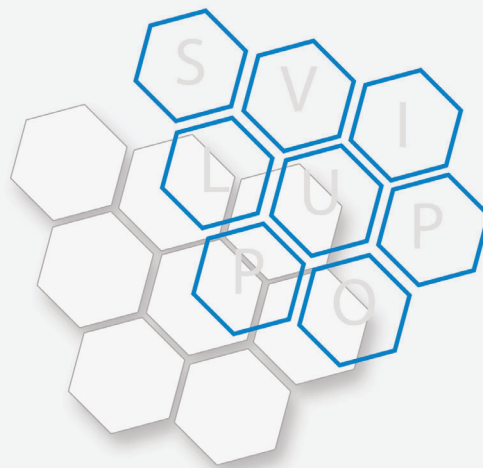


IN QUESTO NUMERO

- 2 Editoriale**
Lavoro, Giusta Transizione e Cambiamenti Climatici: le sfide che ci attendono
di Tiziana Bocchi
Segretaria Confederale Uil
- 3 Rider, la nuova frontiera del lavoro nella logistica**
di Claudio Tarlazzi
Segretario Generale Uiltrasporti
- 5 Salari e occupazione. L'andamento recessivo del quarto trimestre 2019 e la chiusura dell'anno**
- 7 Gli effetti della crisi pandemica sulla congiuntura economica**
- 9 Le prospettive per il 2020 e per il 2021**
- 11 Archiviazione e codificazione dei CCNL. Semplificare per promuovere il lavoro regolare**
- 12 La nuova versione di Digitauil.it**
- 13 È arrivato il momento di affrontare la rappresentanza datoriale**
- 14 Artigiani: il 26 novembre la firma dell'Accordo Interconfederale**
- 15 Direttiva europea sul salario minimo: la nostra posizione**
- 16 Gestire la transizione digitale all'insegna del Dialogo Sociale**
- 17 Il ruolo del Sindacato per contrastare i cambiamenti climatici**
- 18 L'Italia del Sisma: ricostruzione, lavoro e territori a quattro anni dal terremoto del Centro Italia**
- 19 Green Economy: verso la sostenibilità**
- 20 Scelte da discutere**

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,
Ambiente e Sostenibilità, Riflessioni

N° 6 - Anno 2 - 22/12/2020



CONTRATTAZIONE PRIVATA
E POLITICHE SETTORIALI

Lavoro, Giusta Transizione e Cambiamenti Climatici: le sfide che ci attendono

Di Tiziana Bocchi,
Segretaria Confederale UIL



Le tematiche ambientali in ogni loro articolazione, con la diffusione del Covid19, hanno fatto risaltare la stretta connessione tra la salvaguardia dell'ecosistema globale e la salute comune, perché rappresentano, senza ombra di dubbio, una delle sfide più grandi che saremo tutti chiamati ad affrontare nell'imminente futuro. È fondamentale governare oggi questi temi per affrontare le sfide di domani. Il nostro Paese, nel contesto che stiamo vivendo non può continuare a subire l'attuale crisi sanitaria, economica e climatica, ma al contrario, deve cogliere in queste l'opportunità per creare lavoro e nuova occupazione. È urgente mettere in campo piani e misure che affrontino il tema della Giusta Transizione per guidare un cambiamento profondo e complessivo del nostro sistema economico e produttivo grazie anche a misure ad hoc, tali da definire, nel confronto con le Parti Sociali, l'attivazione di nuovi posti di lavoro alternativi a quelli che andranno persi, strumenti di sostegno al reddito, percorsi di formazione, riqualificazione professionale e ricollocazione dei lavoratori. È indispensabile, inoltre, un intervento dello Stato quale datore di lavoro di ultima istanza, per tutelare i diritti universali, i beni comuni e i settori strategici dell'economia. Diversi sono i versanti su cui operare: in primis, il fragile territorio italiano che continua ad essere messo alla prova da fenomeni meteorologici estremi, facendo sì che ancora una volta, da parte nostra, si debba ribadire la necessità che il riassetto idrogeologico e la messa in sicurezza del territorio diventino priorità nell'agenda politica nazionale. Inoltre, vanno creati un sistema normativo organico e una struttura stabile di esperti che agiscano in maniera coordinata anche sul problema sisma, nei confronti del quale ci si è finora mossi soltanto in via episodica ed emergenziale. Il dialogo tra le istituzioni e le Parti Sociali rappresenta la strada giusta per affrontare questa emergenza insieme ai gravi problemi economici,

partendo dalla centralità del lavoro e della sua dignità. I mesi passati hanno poi visto l'uscita degli USA dall'Accordo sul Clima di Parigi (COP21, 2015) prima del provvidenziale cambio di rotta da parte della nuova amministrazione Biden. Restare entro i termini di tale Accordo significa agevolare il passaggio verso un modello di sviluppo sostenibile che contempli il sostegno all'occupazione, la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute. In tal senso, appaiono ancora più stringenti le intenzioni della Presidente della Commissione UE Ursula Von der Leyen che - nell'ottica della piena attuazione del Green Deal e di una Giusta Transizione verde e sostenibile - ha espresso la volontà di tagliare oltre il 55% le emissioni europee entro il 2030, per raggiungere la neutralità climatica del continente nel 2050. Anche nel nostro Paese, un'occasione importante per mitigare gli effetti delle emissioni inquinanti - superando altresì la recente condanna da parte della Corte di Giustizia UE per il superamento dei livelli di PM10 - potrà essere l'utilizzo delle risorse previste nel Quadro Finanziario Pluriennale e nel programma "Next Generation EU", di cui almeno il 37% dovrà essere impiegato in progetti di sostenibilità ambientale. Altro fronte aperto è quello dell'Amianto. Sono almeno 1.500 i casi di mesotelioma accertati ogni anno nel nostro Paese, i quali - sommati a tumori polmonari e malattie asbesto correlate - fanno crescere il numero di vittime a circa 3.000 unità. Da anni la UIL, insieme a CGIL e CISL hanno tenuto alta la guardia su questo problema, occupandosi recentemente del mancato riconoscimento del contributo a tantum per le diagnosi, relative a malati non professionali di mesotelioma, successive al 31 dicembre 2020 chiedendo al Governo una proroga o la stabilizzazione della prestazione: bisogna, infatti, superare la logica attuale, fatta di interventi provvisori e risorse variabili, per dare certezza di prestazione nei tempi e risposte più inci-

sive. In conclusione, non possiamo non constatare che la diffusione della pandemia da Covid-19, sommata ai fenomeni pregressi cui abbiamo accennato, stia lasciando un segno profondo che muterà radicalmente alcune delle nostre principali abitudini di vita. È quindi più che mai urgente che le scelte di ognuno si orientino definitivamente verso la salvaguardia dell'ecosistema globale. È nostra ferma convinzione che la sostenibilità ambientale ricopra un'importanza cruciale nella lotta per ridurre malattie e povertà, e sia capace al contempo di garantire qualità della vita e crescita economica. Per queste ragioni, il Governo e le Istituzioni devono perseguire l'obiettivo di investire su ricerca e formazione, prevedendo anche il pieno coinvolgimento delle Parti Sociali, così da intraprendere un cammino serio e comune di lavoro, che permetta al nostro Paese di affrontare e governare il tema della sostenibilità, della giusta transizione e della Green Economy.

Il nostro auspicio è che sia possibile raggiungere questi traguardi nel minor tempo possibile e la UIL continuerà a vigilare affinché la stretta connessione tra Ambiente e mondo del Lavoro continui ad essere centrale nel dibattito politico, economico e sociale. Il difficile anno che si avvia alla conclusione deve farci riflettere su quanto il raggiungimento di tali obiettivi sia fondamentale per l'immediato futuro e, contemporaneamente, sulla necessità che le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ma, prima di tutto, la centralità della persona umana, restino il punto fisso nell'attività della nostra Organizzazione Sindacale. Sentiti auguri di Buone Feste, quest'anno più che mai!

Rider, la nuova frontiera del lavoro nella logistica

di Claudio Tarlazzi

Segretario Generale Uiltrasporti

L'irruzione della tecnologia avanzata nel lavoro sta dando vita a nuove forme di occupazione, che spesso rielaborano vecchi sfruttamenti, che grazie alle lotte del sindacato e allo Stato di diritto democratico credevamo spente. I rider rappresentano la frontiera estrema di questo cambiamento, dove il nuovo si incontra con il vecchio, sviluppando un lavoro precario e senza protezioni, che ormai coinvolge migliaia di lavoratori, giovani disoccupati, ma anche persone che hanno visto chiudere le aziende in cui erano precedentemente occupati.

La sua caratteristica peculiare è che, al di là del fatto che il datore di lavoro sia una piattaforma elettronica governata attraverso algoritmi, che già di per sé non è poco, il luogo di lavoro non più circoscritto da spazi fisici chiaramente identificabili e non c'è più un'azienda intesa come luogo fisico da cui si parte e a cui si ritorna, o nella quale si svolgono collettivamente le attività. Ciò sta portando i lavoratori e il sindacato a sperimentare nuove modalità di aggregazione e di lotta per rivendicare ed affermare dignità e diritti. Il nuovo ambito dei rider, tolti i finti lustrini di libertà che qualcuno oltre le piattaforme ogni tanto tenta di appiccicargli, sradica la percezione della dimensione sociale del lavoro, relegando i lavoratori in un divisivo individualismo competitivo, che aumenta esponenzialmente la loro debolezza e lo sfruttamento, soprattutto se inconsapevolmente subito.

Queste caratteristiche conducono il nostro sindacato ad un lavoro come sempre molto impegnativo, ma denso di nuove sfide, che affrontano due aspetti fondamentali: la difficoltà di mettere insieme entro un unico spazio

rivendicativo singoli lavoratori sparsi che pur facendo lo stesso lavoro per la stessa piattaforma non si conoscono fra di loro, e quella di penetrare la cortina di ferro delle piattaforme stesse, per inondarle di diritti e tutele per i lavoratori.

Nell'affrontare questo nuovo contesto, noi stessi spesso ci siamo dovuti riorientare, sforzandoci di trovare e mettere in campo come Uiltrasporti, nuovi strumenti di contatto e di aggregazione dei lavoratori. È iniziato un lavoro paziente e difficile, ma che sta evolvendo nella direzione che come sindacato dei trasporti e dei servizi ad essi collegati, portiamo avanti da sempre, che è quello di rendere dignitoso il lavoro, con l'unico vantaggio, non certo secondario, di essere esperti consoci-

tori del lavoro mobile e delle sue forme di sfruttamento, come nel mondo degli appalti della logistica, del trasporto aereo e ferroviario e del multiservizi.

Questo ci ha reso adatti a identificare ed affrontare con determinazione quel che veniva delineandosi tra i ciclo fattorini o nuovi corrieri delle consegne a domicilio o rider, come dir si voglia.

Mentre con impegno cominciavamo a presiedere gli angoli delle strade frequentati dai rider in attesa di chiamata, allo scopo di instaurare forme di dialogo che rompersero le barriere di diffidenza e timore verso il sindacato, al tavolo di trattativa di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione siglato nel dicembre 2017, raggiungevamo un primo importante risultato: per la prima volta un contratto nazio-



nale includeva la figura del rider, dandone così legittima visibilità e stato di cittadinanza nel mondo dei diritti e della tutela del lavoro. È stato un primo passo molto importante, che ci ha consentito nel 2018 di stipulare un accordo tra le parti sociali di integrazione del CCNL della logistica, per gli aspetti specifici dell'attività del ciclo fattorino che devono essere primariamente tutelati. Tale avanzamento ha subito incontrato il forte disappunto e la resistenza delle piattaforme, che hanno tentato di ribadire e reclamizzare a tutti i livelli possibili le caratteristiche eterodirette e indipendenti del lavoro del rider, diffondendone una falsa immagine che ancora oggi, talvolta, ci ritroviamo a dover smontare pezzo per pezzo.

Il tempismo delle federazioni dei trasporti confederali, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti ha poi trovato sponda anche nelle forme di lotta sviluppatesi autonomamente e in ordine sparso tra i rider stessi, ed è partita una forte campagna di denuncia sulle condizioni di lavoro nella opinione pubblica, che è fatta anche da migliaia di clienti delle piattaforme. Questo ci ha dato due risultati importanti: la discesa in campo di alcuni Comuni, come Bologna, Milano e Roma, che hanno posto alcune regole di base contro lo sfruttamento delle consegne a domicilio organizzate dalle piattaforme, e la costituzione in associazione delle piattaforme stesse, Assodelivery, che ha segnato la rottura delle posizioni iniziali di intransigenza assoluta verso il dialogo sociale.

Tutto questo fermento ha poi determinato il Governo ad approdare ad un provvedimento di legge, che fisserà dei criteri minimi nazionali di trattamento retributivo, assistenziale e previdenziale, se le parti sociali non giungeranno ad un accordo entro la fine di questo anno.

È stato quindi creato dalla Ministra Nunzia Catalfo un tavolo istituzionale di confronto, partecipato dai ministeri competenti e dalle rappresentanze datoriali, dei sindacati confederali e di

altre organizzazioni, tra cui quelle nate spontaneamente tra i rider, per delineare la direzione da dare all'inquadramento nazionale dei rider, con lo scopo di garantire diritti e tutele omogenei in tutta Italia.

Nonostante si procedesse con la ferma volontà di raggiungere una intesa anche con la pandemia, a settembre scorso il Tavolo istituzionale subiva un forte shock, per l'irrompere sulla scena di una improvvisa intesa ad hoc tra Assodelivery e il sindacato Ugl.

Un accordo pericoloso, che abbiamo immediatamente respinto con decisione e che ha creato un clima divisivo tra i rider stessi, sfociato anche in diversi episodi di violenza. Un tentativo di legalizzare gli elementi tipici del lavoro a cottimo, vietato dal nostro ordinamento sul lavoro, con un meccanismo a chiamata e criteri di produttività fissati dalla piattaforma, senza neanche livelli accettabili di tutele previdenziali e assistenziali, come ferie e malattie retribuite.

La scelta, quindi, di una grande mobilitazione, svolta il 30 ottobre nonostante le difficoltà create dalla pandemia Covid-19, è stata obbligata. Uiltrasporti è stata presente al fianco dei rider in tutte le principali piazze italiane da protagonista, insieme alla Confederazione, per affermare con forza il nostro NO ad accordi gialli (il giallo colore dei sindacati di comodo ndr).

Pochi giorni dopo, il 2 novembre abbiamo concluso con tutti gli altri firmatari del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, un importante Protocollo di intesa di tutele e diritti del lavoro dei rider, coronando un lavoro iniziato da tempo.

Questi due elementi hanno determinato la Ministra Catalfo a riconvocare il tavolo istituzionale, teoricamente spento dopo l'accordo di Assodelivery, per raccogliere istanze e preoccupazioni, e procurato una spaccatura in Assodelivery, che ha visto la fuoriuscita di Just Eat, che peraltro ha annunciato

che assumerà tutti i suoi rider da gennaio 2021, ma su cui vigileremo attentamente e non solo per verificare la promessa, ma anche i termini.

La nostra posizione come Uiltrasporti è molto chiara e netta: non saremo mai d'accordo ad escludere i lavoratori etero-organizzati dalle tutele e dai diritti, e siamo impegnati affinché gli siano riconosciute le stesse tutele dei lavoratori subordinati inquadrati.

Intanto sta proseguendo il lavoro presso il tavolo del Ministero del Lavoro, essenzialmente focalizzato su tre ambiti, quali la messa a punto di un protocollo contro il caporalato pur troppo presente nel settore come dimostrano le indagini della procura; la salute e sicurezza dei rider che ad oggi non rientrano nel sistema dell'Ispettorato del Lavoro; diritti e tutele. Questo ultimo ambito è per Uiltrasporti molto cruciale, in quanto vi si affronterà l'applicazione contrattuale, che per quanto ci riguarda non può che ricadere nel contratto della logistica.

I rider sono lavoratori addetti alle consegne di piattaforme che organizzano consegne, quindi a pieno titolo rientrano nella logistica, condividendone tutte le criticità tipiche del lavoro mobile ed ad alta intensità di lavoro.

Intanto va introdotto il concetto di subordinazione nel caso di lavoratori etero-organizzati in modo continuativo, e va evitata la competizione tra contratti diversi, che rischierebbe solo di fare confusione e dumping.

Uiltrasporti è contro lo sfruttamento dei rider e siamo convinti che la strada debba essere quella del contratto della logistica come contratto di riferimento. Siamo solo all'inizio dell'opera e l'anno che sta per cominciare ci vedrà ancora una volta protagonisti convinti e determinati ad ottenere pieno riconoscimento e applicazione dei diritti per tutti i lavoratori rider.

Salari e occupazione. I primi tre trimestri del 2020 e gli effetti della pandemia

di Leonello Tronti
Università degli studi Roma Tre

Le informazioni statistiche ufficiali sul lavoro relative ai primi tre trimestri del 2020 mostrano in modo evidente gli effetti della crisi produttiva provocata dalla prima ondata di diffusione del covid-19 (Figura 1). Gli occupati totali dell'economia, che nel secondo trimestre del 2019 avevano raggiunto il valore di 25 milioni e 620 mila unità, con

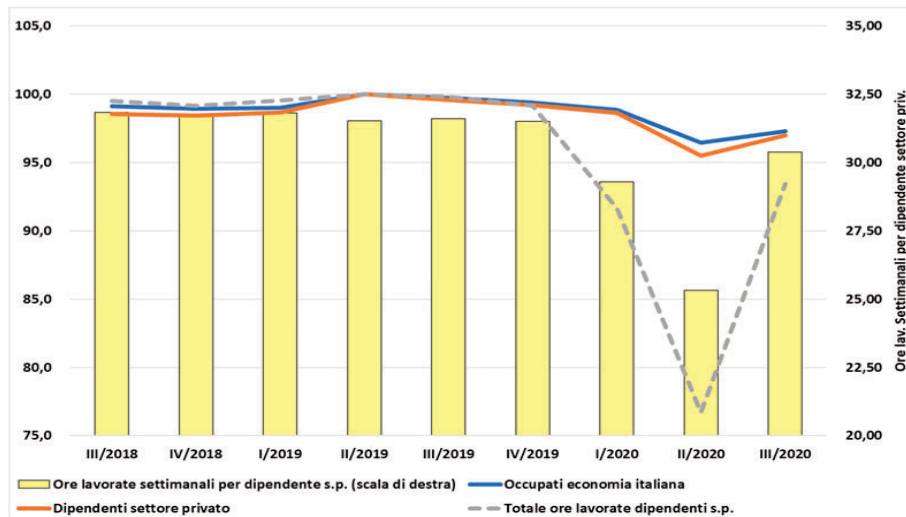
duta molto più consistente (-2,4%) nonostante il blocco dei licenziamenti, e realizzare poi nel terzo trimestre una ripresa (+0,9%) che assesta comunque il numero totale degli occupati a una distanza di 2,5 punti percentuali dal terzo trimestre dell'anno prima (-631 mila unità).

Mentre l'occupazione nel settore pub-

maggiore è la successiva caduta nel secondo trimestre 2020 (-476 mila unità), nonostante il divieto di licenziamento e la più intensa riduzione delle ore lavorate (favorita dall'esplosione della cassa integrazione), che assorbe in parte il crollo dell'impegno lavorativo dovuto alla pandemia. Le ore lavorate medie settimanali (comprese quelle dei dipendenti part-time), che nel primo trimestre si erano già ridotte da 31 e 31 minuti a 29 e 17 minuti, nel secondo franano a 25 e 20 minuti, e nel terzo si riprendono ma soltanto fino a 30 e 23 minuti. In termini complessivi, per i dipendenti del settore privato la perdita di ore lavorate subita nei primi nove mesi del 2020 rispetto al corrispondente periodo del 2019 è pari a 2,3 milioni (-12,6%). Dividendo questo numero per l'orario medio annuo dell'anno precedente, si ricava che essa corrisponde all'impegno di lavoro di circa 1,9 milioni di occupati; mentre per il singolo dipendente rimasto al lavoro la perdita è di 130 ore (-10,5%), ovvero poco meno di un mese di lavoro.

Come anticipato, in aggiunta alla caduta delle ore lavorate, tra i primi tre trimestri del 2020 e quelli del 2019 il livello occupazionale dei dipendenti del settore privato subisce comunque una contrazione di 361 mila unità (-2,4%); ma l'emorragia sarebbe stata assai maggiore se le conseguenze occupazionali dell'epidemia di coronavirus non fossero state mitigate da un utilizzo massiccio della cassa integrazione. Nelle statistiche dell'Istat, nelle grandi imprese (sopra i 500 addetti), le ore di cassa integrazione balzano da 12,3 ore per mille ore lavorate nei primi tre trimestri del 2019 a 72,8 ore nei corrispondenti tri-

Figura 1. Occupati nell'economia, dipendenti e ore lavorate nel settore privato – Terzo trimestre 2018-terzo trimestre 2020 (dati destagionalizzati; numeri indici in base II/2019=100 e valori standardizzati medi delle ore lavorate settimanali per dipendente nel settore privato)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti trimestrali.

un tasso di occupazione del 59,1% delle persone tra i 15 e i 64 anni, superando il livello precedente alla crisi del 2008, dal trimestre successivo iniziano una fase di declino che accelera nel primo trimestre del 2020 (-0,5% sul trimestre precedente), per poi subire nel secondo trimestre dell'anno una ca-

bluco non risente della crisi, i dipendenti del settore privato sono colpiti in misura rilevante. Il loro numero inizia a ridursi già nel terzo trimestre del 2019, sicché nel primo trimestre del 2020 la distanza dal massimo del secondo trimestre 2019 è già dell'1,4% (-207 mila unità). E significativamente

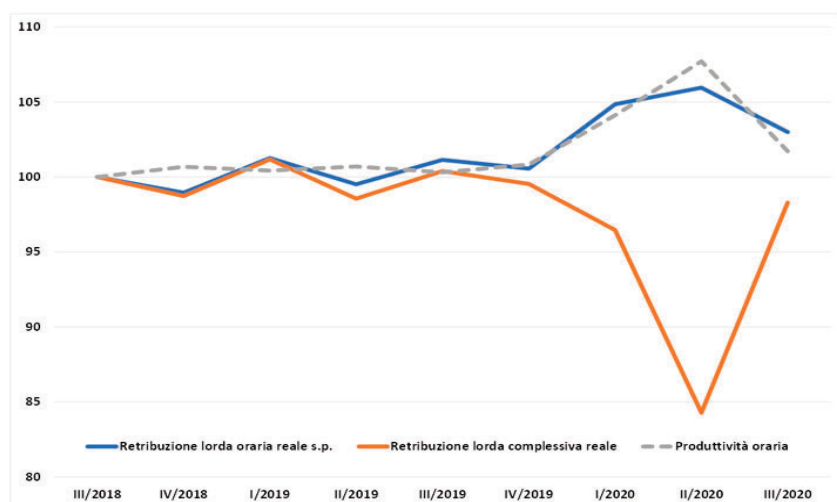
mestri del 2020, con un incremento di quasi sei volte; mentre nella media di tutte le imprese con dipendenti si assiste a una vera esplosione, dato che il valore passa da 6,3 ore nel 2019 a 177 ore nel 2020, con un aumento di 28 volte.

In questa situazione di grande sconvolgimento, cos'è successo alle retribuzioni? Tra il terzo trimestre del 2018 e il quarto trimestre del 2019, le retribuzioni reali lorde per ora lavorata e la

sull'economia, la produttività aumenta ancora del 3,4% e la retribuzione oraria dell'1,1%; nel terzo trimestre infine, quando la produzione riprende in misura sensibile, la retribuzione oraria si riduce del 2,8% e la produttività del 5,6%.

Se si confrontano i primi tre trimestri del 2020 con il corrispondente periodo del 2019, gli aumenti sono del 4,0% per la produttività oraria e del 3,9% per la retribuzione lorda.

Figura 2. Retribuzione lorda reale (oraria e complessiva) e produttività oraria in volume nel settore privato – Trimestri III/2018-III/2020 (dati destagionalizzati; numeri indici in base III/2018=100; retribuzioni deflazionate con l'indice Ipc in base 2015 e produttività con valore aggiunto a prezzi concatenati 2015)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti trimestrali.

produttività oraria in volume (Figura 2) hanno seguito movimenti di entità molto modesta e quasi sovrapponibili. Nel 2020 però, quando sia l'occupazione sia le ore di lavoro iniziano a declinare in modo più sensibile, la produttività e la retribuzione oraria segnano un aumento. Nel primo trimestre l'aumento rispetto al trimestre precedente è del 4,3% per la retribuzione oraria e del 3,3% per la produttività; nel secondo trimestre, quando maggiore è l'effetto del lockdown

Poiché nella retribuzione entrano voci salariali in cifra fissa (superminimi, premi, indennità di posizione, permessi retribuiti ecc.), che non dipendono dal tempo di lavoro effettivamente prestato, la retribuzione media oraria (se calcolata come rapporto tra la retribuzione complessiva e le ore effettivamente lavorate) presenta una relativa rigidità rispetto al tempo di lavoro effettivo. Quanto più rilevante è l'incidenza sulla retribuzione totale delle poste che non di-

pendono dal tempo di lavoro effettivo, tanto più rigida diviene la retribuzione rispetto alle ore lavorate. Nei dati dell'Istat e con riferimento ai primi tre trimestri del 2019, l'incidenza media della componente invariante rispetto alle ore lavorate è molto alta (33%). I contrapposti movimenti della retribuzione oraria (in aumento) e della retribuzione complessiva (in forte caduta), in particolare nel secondo trimestre del 2020, sono dovuti a questa caratteristica del sistema retributivo.

Anche la dinamica della produttività oraria presenta in genere una particolarità, ovvero quella di muoversi nella direzione opposta rispetto alla durata del tempo di lavoro. Il periodo qui esaminato ne offre un chiaro esempio. nell'arco temporale tra il terzo trimestre del 2018 e il corrispondente trimestre del 2020, la produttività oraria aumenta (o si riduce) dello 0,4% per ogni punto percentuale di riduzione (o di aumento) delle ore lavorate pro capite, e la relazione presenta un coefficiente di determinazione molto elevato. Il fenomeno, riscontrato dalla letteratura empirica, evidenzia come una parte almeno del problema della bassa produttività dell'economia italiana sia legata ad orari di lavoro troppo lunghi e, quindi, suggerisce che un aumento della produttività oraria possa essere ottenuto anche attraverso una riduzione generalizzata degli orari di lavoro.



Gli effetti della crisi pandemica sulla congiuntura economica

di Leonello Tronti

L'epidemia di coronavirus, che ha colpito in modo sensibile l'Italia a partire dal mese di febbraio ed è tuttora in corso, ha esercitato effetti dirompenti sul sistema economico. L'economia ha risentito della crisi sanitaria globale tanto in modo diretto, per la sua diffusione nei luoghi di lavoro e nelle famiglie, in Italia e all'estero, con il conseguente crollo di consumi, produzione e scambi internazionali, quanto in modo indiretto, per le restrizioni adottate dal Governo e le misure messe in atto da imprese e istituzioni per contrastarne la diffusione. Le misure di contenimento hanno sconvolto i processi produttivi con la necessità di decentrarli per quanto possibile dai luoghi di lavoro alle abitazioni dei lavoratori, mettendo in atto forzatamente un gran numero di processi di lavoro in remoto che, se hanno accelerato una transizione or-

ganizzativa auspicabile oltre che possibile verso forme di smart working, hanno profondamente modificato le modalità di lavoro di buona parte degli italiani, con conseguenze sulla qualità del lavoro e sull'economia ancora tutte da verificare.

L'economia ha risentito profondamente dell'epidemia (Figura 1).

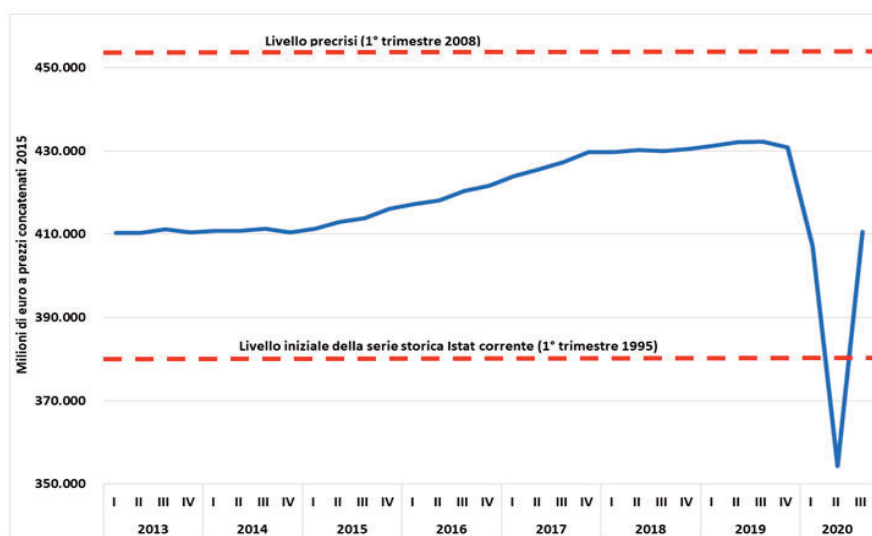
L'ultimo trimestre del 2019 aveva già segnato una contrazione del reddito rispetto al trimestre precedente (-0,3%); ma la caduta si è fortemente intensificata nel primo (-5,5%) e soprattutto nel secondo trimestre 2020 (-13,0%), quando l'economia ha risentito degli effetti del distanziamento sociale e della chiusura delle attività non essenziali che non potevano essere svolte a distanza. Il Pil è così caduto nel secondo trimestre 2020 a un livello di 6,6 punti percentuali inferiore a quello del primo tri-

mestre del 1995 (primo dato della serie storica Istat costruita in modo metodologicamente coerente con i dati attuali), e di 21,8 punti inferiore al dato migliore precedente la "doppia crisi" del 2008-2013 (primo trimestre 2008, linea tratteggiata nel grafico).

Fortunatamente, con l'attenuazione della diffusione del virus e la ripresa di quasi tutte le attività bloccate, il terzo trimestre del 2020 ha messo a segno una consistente ripresa (+15,9% rispetto al trimestre precedente), cosicché il reddito prodotto nei primi tre trimestri del 2020 è stato soltanto del 9,5% inferiore a quello dei precedenti tre trimestri.

Vediamo più in dettaglio come si sono mosse le diverse componenti del Pil (Tavola 1). Nel terzo trimestre del 2020 la spesa delle famiglie (che nell'aggregato dei Conti trimestrali Istat comprende anche quella, di dimensioni modeste, delle Istituzioni sociali private o settore non profit) è cresciuta sensibilmente (+12,4%) rispetto al trimestre precedente (anche se in misura inferiore al Pil); ma si è invece ridotta del 7,4% rispetto al terzo trimestre del 2019. Il risultato indica un andamento più contenuto rispetto al monte delle retribuzioni lorde reali dell'intera economia, che si è anch'esso ridotto ma in misura minore in termini tendenziali (-4,4%) ed è aumentato in misura maggiore (+13,1%) in termini congiunturali. L'insieme dei primi tre trimestri del 2020 segna un arretramento del 10,5% dei consumi delle famiglie e dell'8,1% del monte delle retribuzioni reali, che segnalano un aumento dei risparmi delle famiglie dei lavoratori.

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.

Veniamo ai punti più critici. I consumi della pubblica amministrazione hanno continuato a declinare: il terzo trimestre del 2020 presenta un aumento congiunturale dello 0,7%, ma il dato tendenziale è un calo dello 0,2%; mentre, in termini annuali, il declino dei primi tre trimestri del 2020 è pari allo 0,8% rispetto ai trimestri cor-

stri dell'anno a contrarsi del 14,2% rispetto al 2019, nel terzo trimestre 2020 la domanda interna netta è cresciuta del 12,0% rispetto al trimestre precedente e ha segnato una caduta molto contenuta (-1,4%) rispetto al terzo trimestre 2019. Nei primi tre trimestri del 2020, la caduta tendenziale della domanda interna netta è stata

trimestri dell'anno una caduta tendenziale davvero eccezionale (-42,8%). Va tuttavia notato che questo dato non tiene conto del fatto che le ragioni di scambio, grazie soprattutto alla caduta del prezzo dei beni energetici, si sono recentemente modificate in modo significativamente favorevole all'Italia, così che a prezzi correnti la caduta tendenziale delle esportazioni nette dei primi tre trimestri del 2020 è pari soltanto al 3,0%. Va anche notato che la variazione congiunturale di segno negativo del dato riferito al terzo trimestre 2020 è dovuta al valore negativo che assume il dato del saldo commerciale espresso a prezzi costanti (concatenati in base 2015); il rapporto tra un dato positivo (terzo trimestre 2020) e uno negativo (II trimestre) è infatti sempre negativo. Anche in questo caso, però, è opportuno notare che il dato a prezzi correnti (per le regioni sopra ricordate) è invece fortemente positivo (225,6%). In conseguenza degli andamenti descritti, nei primi nove mesi del 2020 il prodotto interno lordo ha subito una caduta tendenziale del 9,5% rispetto al 2019, che però per il terzo trimestre si ridimensiona al 5,0% in termini tendenziali, grazie alla ripresa congiunturale del 15,9% rispetto allo shock del secondo trimestre. Il risultato tendenziale dei tre trimestri del 2020 è frutto, per il 47%, dell'andamento, meno cedente, della domanda interna netta (-6,1%) e per il 53% della pesante caduta delle esportazioni (-16,5%) (Figura 2).

Tavola 1. Crescita del Pil e delle sue componenti. III trimestre 2020 e primi tre trimestri 2020. Valori assoluti e tassi di variazione percentuale (valori destagionalizzati a prezzi concatenati in base 2015)

		Terzo trimestre 2020			Primi tre trimestri 2020	
		Valore assoluto (mln euro 2015)	Tasso di variazione%		Valore assoluto (mln euro 2015)	Tasso di variazione% su trim. I-III/2019
			Congiunturale (su II/2020)	Tendenziale (su III/2019)		
A1)	Spesa delle famiglie e delle ISP*	243.218	12,4	-7,4	703.916	-10,5
A1.1)	- Retribuzioni lorde	121.475	13,1	-4,4	350.142	-8,1
A2)	Spesa della PA	79.463	0,7	-0,2	236.963	-0,8
A3)	Investimenti fissi lordi	79.545,0	31,3	0,7	213.118	-9,8
A)	Domanda interna (A1+A2+A3)	402.226	13,0	-4,5	1.153.997	-8,5
A4)	(Importazioni)	111.363	15,9	-11,9	324.346	-14,2
A5)	Domanda interna netta (A-A4)	290.863	12,0	-1,4	829.651	-6,1
B)	Esportazioni (domanda estera)	123.754	30,7	-9,1	342.955	-16,5
B.1)	- Esportazioni nette (B-A4)	12.391	-981,9	28,0	18.609	-42,8
C)	Prodotto interno lordo (A5+B)	410.569	15,9	-5,0	1.172.001	-9,5

*Istituzioni sociali private.

Elaborazioni su dati Istat, Conti trimestrali.

rispondenti del 2019. Anche gli investimenti fissi lordi, seppure nel terzo trimestre del 2020 hanno messo a segno un recupero molto significativo (+31,3% rispetto allo shock del secondo trimestre), restano ancora lontani dal livello precedente la pandemia (-9,8% nei primi tre trimestri del 2020 rispetto ai corrispondenti del 2019).

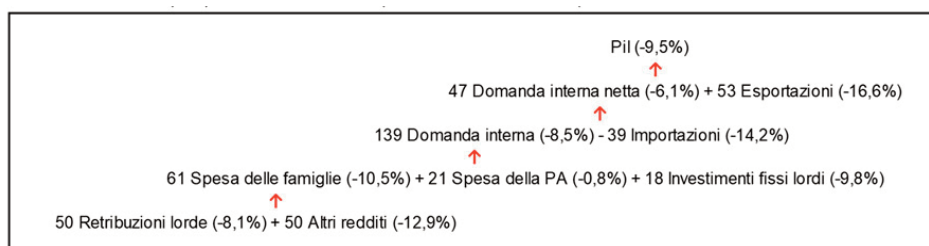
Nel complesso, la domanda interna segna nel terzo trimestre del 2020 una forte ripresa rispetto al trimestre precedente (+13,1%), ma una caduta tendenziale del 4,5% rispetto al terzo trimestre del 2019. Soddisfatta per circa il 27% da importazioni, la domanda interna segna così nei primi tre trimestri del 2020 una caduta dell'8,5% rispetto ai corrispondenti trimestri del 2019, da imputare soprattutto all'andamento cedente dei consumi delle famiglie e degli investimenti.

Al netto delle importazioni, che nel terzo trimestre hanno segnato una forte ripresa congiunturale (+15,9%) dalla caduta tendenziale (-11,9%), portando il valore dei primi tre

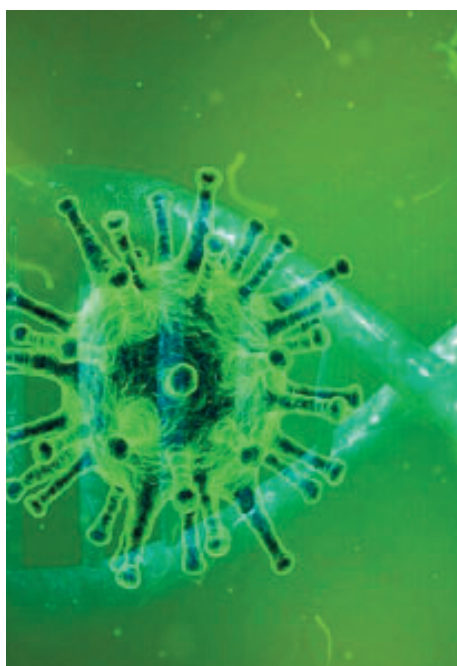
del 6,1%: il miglior risultato tranne quello della spesa delle pubbliche amministrazioni per consumi.

Le esportazioni sono cresciute nel terzo trimestre 2020 del 30,7% (in termini congiunturali), ovvero in misura quasi doppia delle importazioni, mentre in termini tendenziali l'andamento è stato negativo (-9,1%), ma comunque migliore di quello delle importazioni. L'andamento tendenziale complessivo dei primi tre trimestri è stato però negativo (-16,5%) e peggiore di quello delle importazioni, sicché le esportazioni nette (o saldo commerciale) presentano nei primi tre

Figura 2. Contributi percentuali alla variazione del Pil tra i primi tre trimestri del 2019 e i corrispondenti trimestri del 2020 (tra parentesi, variazioni percentuali tendenziali)



A sua volta, la caduta della domanda interna netta è causata per il 139% dal ridimensionamento della domanda interna (-8,5%), mentre il sensibile calo delle importazioni (-14,2%) la allevia per il 39%. Il cedimento della domanda interna è poi causato per il 61% dalla caduta della spesa delle famiglie (-10,5%), per il 21% dalla modesta riduzione della spesa della pubblica amministrazione (-0,8%) - la componente del Pil che subisce la caduta minore - e per il 18% dagli investimenti fissi lordi (-9,8%). Infine, la caduta della spesa delle famiglie è causata in misura identica dalla contrazione delle retribuzioni lorde (-8,1%) e dal più consistente ridimensionamento degli altri redditi (-12,9%). Nell'insieme, la perdita di reddito è attenuata dalla tenuta della domanda interna netta, favorita dalla caduta delle importazioni, dalla stabilità dei consumi pubblici e dalla caduta relativamente modesta del monte delle retribuzioni, dovuta all'effetto combinato della caduta dell'occupazione e della forte contrazione delle ore lavorate.



Le prospettive per il 2020 e per il 2021

di Leonello Tronti

L'andamento recessivo dei primi tre trimestri del 2020 lascia all'intero anno un trascinamento sensibilmente negativo. Se il prodotto lordo del quarto trimestre fosse identico a quello del terzo, l'anno in corso si chiuderebbe con un calo dell'8,3% rispetto al 2019 (a prezzi concatenati). Questo risultato però, data la notevole virulenza con cui si sta manifestando la seconda ondata dell'epidemia di covid-19, è purtroppo da ritenere ottimistico. Ad esempio, le previsioni diffuse dal governo tra ottobre e novembre (con la Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza, Nadeff, e il Documento programmatico di bilancio, DPB) prospettano per il 2020 una caduta del Pil a prezzi concatenati del 9%. E da questo risultato poco si discostano le previsioni diffuse dall'Istat successivamente (il 3 dicembre), che ipotizzano un calo leggermente inferiore, dell'8,9% (Tavola 1). Entrambe le stime, pertanto, non incorporano una valutazione dell'andamento del quarto trimestre pari a zero (come richiede la valutazione dell'effetto di trascinamento), bensì previsioni chiaramente negative, pari al -2,4% per l'Istat e al -2,8% per il Mef.

La ripresa è attesa da tutti gli osservatori, interni e internazionali, per il 2021, quando una vaccinazione di massa dovrebbe liberare la popolazione, e con lei l'economia, tanto dalle insidie della pandemia quanto dalle restrizioni necessarie a combatterla. Nel caso della Nadeff, il rimbalzo tendenziale previsto per l'anno venturo è del 5,1%: un risultato che con l'utilizzo dei fondi del programma comunitario Next Generation EU e gli altri interventi previsti nel DPB si dovrebbe raf-

forzare sino al 6,8%. L'Istat invece, che non considera gli effetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza, prevede per il 2021 una crescita più modesta (+4,0%), in considerazione delle permanenti incertezze circa l'evoluzione della pandemia, con effetti depressivi sia sulla produzione nazionale, sia sull'evoluzione del commercio internazionale (le importazioni dovrebbero segnare una caduta del -14,0% nel 2020 per poi crescere del 10,0% nell'anno successivo, mentre le esportazioni si ridurrebbero del -16,4% nell'anno corrente per avere poi un rimbalzo del 10,2% nel 2021); ma anche a causa del permanere dei timori circa le attività di investimento, che cadrebbero del -10,1% nel 2020 e risalirebbero del 6,2% nel 2021. Le evoluzioni positive previste per il 2021 sia dal Mef, sia dall'Istat, sono comunque insufficienti a far tornare il Pil al livello del 2019.

Del resto, l'andamento della diffusione del coronavirus nel quarto trimestre (i cui dati, contrariamente a quelli economici, sono disponibili quotidianamente) lascia purtroppo presagire che le previsioni del Mef, non diversamente da quelle dell'Istat, possano presto rivelarsi comunque ottimistiche; e dunque la caduta del Pil nell'anno corrente possa essere significativamente più ampia, certamente a due cifre. Questo dubbio è avvalorato dal fatto che il Ministero dell'Economia si è premurato di inserire nella stessa Nadeff un paragrafo che propone una valutazione di diversi scenari di rischio i quali, se verificati, porterebbero a un significativo abbattimento delle previsioni prima ricordate. In particolare, la recrudescenza dell'epidemia del coronavirus in Italia porterebbe a una ulteriore riduzione della crescita dell'1,3% nel 2020 e a un ridimensionamento del 2,4% dell'aumento previsto per il 2021; mentre un freno al commercio mondiale, sempre imposto dalla pandemia ma a livello globale, comporte-

rebbe per l'Italia un aggravamento della contrazione dello 0,2% nel 2020 e una minor crescita dello 0,9% nel 2021. Per effetto, dunque, di un'eradicazione del virus a livello interno e internazionale più difficile o più tardiva del previsto, secondo il Ministero dell'Economia il prodotto lordo potrebbe subire nel 2020 una caduta del 10,5% e crescere, nel 2021, malgrado gli impatti positivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, soltanto del 3,5%, con sensibili ripercussioni anche sugli anni successivi.

Un calo del Pil del 10,5% nel 2020 equivarrebbe a una perdita di reddito di 188 miliardi (pari, in media a un importo di 3.121 euro per abitante, o 6.624 euro per famiglia), i cui effetti il governo italiano, l'Unione europea e le istituzioni preposte al compito stanno cercando di arginare con un vasto strumentario di interventi di sostegno dei redditi e ripianamento delle perdite. Tuttavia, poiché la prevenzione è sempre una soluzione migliore della cura, non sembra inutile ribadire che sui risultati economici della pandemia influiranno in modo determinante la strategia sanitaria di contrasto e i comportamenti stessi

della popolazione. Anche in caso di un (purtroppo ancora lontano) azzeramento dei decessi, un'interruzione affrettata delle misure di prevenzione e controllo potrebbe favorire nuove ondate di ritorno del contagio. Peraltro, sulla base delle notizie correnti, la possibilità di disporre in misura massiccia di vaccini e altri percorsi terapeutici di contenimento definitivo del virus potrebbe non avere luogo prima dell'inizio del nuovo anno, così che, in considerazione del tempo necessario a organizzare e attuare una vaccinazione di massa di una quota consistente se non di tutta o quasi la popolazione, un completo ritorno alla normalità delle attività economiche potrebbe non essere possibile fino al secondo trimestre del 2021. E questo risultato potrebbe forse essere in un primo momento incompleto, perché ottenuto soltanto per la produzione e il consumo interni, mentre la piena normalizzazione dell'interscambio con l'estero potrebbe richiedere tempi più lunghi.

	2019	2020	2021
Prodotto interno lordo	0,3	-8,9	4,0
Importazioni	-0,6	-14,0	10,0
Spesa delle famiglie e delle ISP	0,4	-10,0	4,5
Spesa delle AP	-0,2	2,0	0,1
Investimenti fissi lordi	1,6	-10,1	6,2
DOMANDA INTERNA (Incluse le scorte)	-0,1	-8,0	3,9
Esportazioni (domanda estera)	1,0	-16,4	10,2
CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL			
Domanda interna (al netto della variazione delle scorte)	0,5	-7,5	3,8
Domanda estera netta	0,5	-1,2	0,3
Variazione delle scorte	-0,7	-0,2	-0,1
ALTRI INDICATORI			
Deflatore della spesa delle famiglie residenti	0,5	0,0	0,6
Deflatore del prodotto interno lordo	0,7	1,1	0,8
Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente	1,2	1,1	0,3
Unità di lavoro	0,2	-10,0	3,6
Tasso di disoccupazione	10,0	9,4	11,0
Saldo commerciale/Pil (%)	3,1	3,0	3,4



Archiviazione e codificazione dei CCNL. Semplificare per promuovere il lavoro regolare

di Michele Faioli
CNEL e Univ. Cattolica

Abstract - L'archivio nazionale CNEL registra circa 900 contratti collettivi. Si tratta di un segnale di pratiche concorrenziali sleali sul costo del lavoro e di rincorsa al ribasso nelle tutele dei lavoratori. Per questa ragione il CNEL ha chiesto e ottenuto un sistema unico, trasparente e accessibile, di deposito e codificazione dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni (si v. il recente art. 16 quater, d.l. 76/2020, l. conv. 120/2020 - decreto semplificazioni). Tale sistema è un passo verso la semplificazione per fini di certezza pubblica e la riduzione delle disuguaglianze.

Perché è arrivato il momento di mettere ordine agli archivi pubblici della contrattazione collettiva? Come si può procedere nella risistemazione di un affastellamento di contratti collettivi spesso disorganico e senza collegamento interoperativo tra pubbliche amministrazioni e tra i tanti archivi pubblici di CCNL già esistenti? Il CNEL, nel 2019, osservando le esperienze di altri paesi occidentali, aveva lanciato l'idea di un codice unico dei CCNL, con contestuale archiviazione digitale ordinata e univoca che poteva divenire utile per tutte le pubbliche amministrazioni, e il legislatore del 2020 ha colto l'occasione per attuare tale idea.

L'art. 16 quater, d.l. 76/2020, l. conv. 120/2020 (cd. decreto semplificazioni), dispone che il contratto collettivo nazionale, identificato mediante un codice unico alfanumerico per tutta la PA, sia indicato nelle comunicazioni obbligatorie di cui al d.lgs. 297/2002 e nelle trasmissioni mensili di cui al d.l. 269/2003, l. conv. 326/2003. Tale codice viene attribuito dal CNEL, secondo criteri stabiliti d'intesa con il Ministero del lavoro e l'INPS. Tale norma è frutto dell'iniziativa legislativa del CNEL (si v. il DDL 1232/2019 – incardinato presso il Senato della Repubblica). L'assorbimento

di tale norma nel decreto semplificazione dimostra, tra le altre cose, l'importanza della cooperazione istituzionale tra Parlamento e CNEL nonché la funzione anticipatrice che il CNEL può svolgere nella regolazione di ciò che attiene alle relazioni industriali e alla contrattazione collettiva.

La necessità di introdurre un codice unico dei CCNL muove, da una parte, da una esigenza pratica rilevata dalle parti sociali, e, dall'altra, da una fase sperimentale già avviata.

L'esigenza pratica è relativa alla situazione disorganica delle relazioni industriali italiane che l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, istituito ex l. 936/1986, fotografa da qualche anno: l'archivio CNEL, che è inteso come un mero deposito documentale finalizzato alla conservazione e alla consultazione pubblica dei CCNL, registra circa 900 contratti collettivi. Il che è inteso da molti come un segnale di pratiche concorrenziali sleali sul costo del lavoro e di rincorsa al ribasso nelle tutele dei lavoratori. Ad esempio, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con una serie di circolari del 2018, 2019 e 2020, mettendo in rilievo ciò può derivare da una specie di shopping della contrattazione ha cercato di definire un metodo di comparazione qualitativa e quantitativa tra istituti contrattuali per permettere, durante le verifiche aziendali, una rilevazione ragionevole delle pratiche elusive o irregolari. Ma ciò non basta in ogni caso: se non si dispone di una base di dati affidabile, qualunque lavoro ispettivo sulla corretta applicazione di CCNL è contestabile, tenendo presente che la misurazione della rappresentatività delle parti sociali è ancora in una fase di primissima e parziale applicazione. Di qui il CNEL ha chiesto e ottenuto un sistema unico, trasparente e accessibile, di deposito e codificazione dei contratti sottoscritti dalle

organizzazioni. Tale sistema è un passo verso la semplificazione dell'archiviazione per fini di certezza pubblica. È in via di consolidamento una piattaforma digitale nella quale i firmatari effettuano, una tantum e secondo una procedura condivisa ai fini di certezza del diritto, il deposito dei CCNL, con un minimo di elementi conoscitivi, tra i quali l'esatta indicazione delle organizzazioni firmatarie nonché delle confederazioni di riferimento.

Il DDL del CNEL derivava da una proficua fase sperimentale, attuata da qualche anno dal CNEL con l'INPS. Essa si è realizzata mediante la collaborazione un riordino delle rispettive informazioni per la costituzione di un primo nucleo di un'anagrafe comune dei contratti collettivi. CNEL e INPS avevano iniziato a collegare, già da qualche anno, i relativi sistemi di codifica/archiviazione dei CCNL. Ciò ha confermato l'intuizione del CNEL, la quale si è successivamente tradotta nel DDL CNEL del 2019 e nell'art. 16 quater del decreto semplificazioni. L'archivio CNEL già permette oggi una classificazione dei CCNL in relazione alle attività economiche di cui al sistema statistico nazionale (codici ATECO). In particolare, studiando l'attuale sistema di archiviazione, frutto della sperimentazione CNEL/INPS di questi ultimi anni, si notano una serie di aspetti molto positivi. Tra questi si segnalano i seguenti: aggiornamento continuo delle schede CCNL; classificazione dei CCNL in tredici macrosettori economici, con successiva scomposizione dei tredici macrosettori in novantasei sotto settori contrattuali che indicano aree omogenee per attività economica; digitalizzazione dei documenti contrattuali; ricostruzione storica dei testi contrattuali tempo per tempo vigenti; ricodificazione con l'allineamento ai codici contratto dell'INPS; collegamento dei CCNL ai codici ATECO-ISTAT di classificazione delle attività economiche alla sesta cifra (profondità massima possibile) con conseguente specificazione degli ambiti applicativi dei CCNL secondo il linguaggio utilizzato in ambito economico, statistico e amministrativo; possibilità di ricerca avanzata sui testi contrattuali.

Osserviamo qualche aspetto pratico dell'introduzione di tale codice unico. Già oggi l'INPS assegna un proprio codice ai CCNL per funzioni istituzionali di definizione dei minimi retributivi di contribuzione. Facciamo qualche esempio. L'art. 1, co.1, del d.l. 338/1989, l. conv. 389/1989, stabilisce che la retribuzione da assumere come base imponibile per il calcolo dei contributi non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi. L'art. 2, co. 25, l. 549/1995, chiarisce inoltre che, in caso di pluralità di contratti collettivi nella medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. L'art. 44, co. 9, d.l. 269/2003, l. conv. 326/2003, ha avviato il processo che si attua nel flusso denominato UNIEMENS, raccogliendo a livello individuale per ogni lavoratore le informazioni retributive e contributive riferite ai CCNL selezionati dall'INPS.

Ora, dall'introduzione del regime di cui all'art. 16 quater del decreto semplificazione, l'insieme delle comunicazioni, dei flussi obbligatori e dei relativi riferimenti ai CCNL applicati per ciascuna posizione professionale sarà determinato non più da una disordinata e plurima codificazione/archiviazione dei CCNL ma bensì da un'unica banca dati.

Il che rappresenta, da una parte, il modo più pratico per risolvere una serie di incongruenze che, nei fatti, lasciano spazio a irregolarità e, dall'altra, di prendere atto degli effettivi dati sui fenomeni elusivi. Ci si troverà di fronte a uno scenario finalmente proattivo: l'attuazione delle regole sui minimi contributivi, il flusso UNIEMENS, le comunicazioni obbligatorie, etc. saranno vincolate al codice unico dei contratti collettivi, con l'effetto che da parte della pubblica amministrazione sarà rilevabile e tracciabile nel tempo, con maggiore facilità, data la digitalizzazione dell'archivio e la definizione alfanumerica, il contratto collettivo a cui si vincola il datore di lavoro e, dunque, le conseguenti tutele applicabili ai lavoratori.

La nuova versione di Digitauil.it

di Giovanni D'Anna

Lo scorso 24 novembre il Servizio Contrattazione Privata, Rappresentanza, Politiche Settoriale e Ambiente della UIL ha lanciato online la nuova versione della piattaforma di archiviazione e analisi dei contratti di secondo livello Digitauil.it

Grazie alla collaborazione fra il nostro servizio ed il team del Prof. Faioli dell'Università Cattolica la banca dati digitale, oltre ad avere una nuova veste grafica, è stata rivista nella sua funzione di ricerca delle clausole contrattuali. Oggi sarà possibile fare ricerche più puntuali e rapide filtrandole per tipologia di area tematica e CCNL.

Come abbiamo visto in questa primavera la capacità di negoziare a livello aziendale, oltre che territoriale, è stata la conditio sine qua non per far ripartire in sicurezza molte attività produttive e sottoscrivere accordi migliorativi dei Protocolli per la sicurezza predisposti a livello nazionale.

Per la UIL, anche questa emergenza Covid ha dimostrato l'importanza strategica e sociale, prima che economica, della diffusione di una buona contrattazione decentrata. Per questo riteniamo fondamentale supportare funzionari, delegate e delegati delle nostre Categorie con questo importante strumento analitico di facile consultazione.

Abbiamo raccolto e archiviato 1000 contratti integrativi aziendali, di questi 400 sono stati analizzati e scomposti in specifiche clausole contrattuali predefinite, le quali afferiscono a 9 aree tematiche (relazioni industriali, ambiente salute e sicurezza, organizzazione del lavoro e orari, indennità economiche, salario di produttività, mercato del lavoro, welfare diritti e tutele, appalti e formazione).

La nuova banca dati rende possibile una ricerca più dettagliata offrendo la possibilità di incrociare aree tematiche e clausole contrattuali per i CCNL di appartenenza e non, così da poter confrontare e studiare come specifiche materie sono negoziate e declinate nei principali 13 settori produttivi.

Inoltre, durante la pandemia abbiamo predisposto uno studio dedicato all'analisi di ben 41 protocolli aziendali per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che verranno inseriti quanto prima nella banca dati.

Noi continueremo ad aggiornare ed arricchire di contenuti il portale, perché riteniamo Digit@UIL uno strumento a sostegno della formazione. Rinnoviamo l'invito a tutti coloro che ne usufruiscono ad inviarci i testi degli accordi sottoscritti mediante l'utilizzo della sezione nuova dedicata.



È arrivato il momento di affrontare la rappresentanza datoriale

di Pino Briano

Si è aperta, da tempo, una forte concorrenza tra le Associazioni datoriali per la rappresentanza della microimpresa e delle PMI.

Le Microimprese, fino a 10 addetti, in Italia sono oltre 4 milioni e rappresentano il 95,4% delle imprese registrate. Gli occupati, in queste aziende, sono quasi sette milioni e mezzo e rappresentano il 46,0% degli occupati (lavoratori dipendenti e non).

Le Piccole imprese, fino a 50 addetti, sono circa 4,3 milioni, il 99,4% delle aziende. In queste, sono occupati 10,5 milioni di addetti, il 65,3% degli occupati delle imprese.

I numeri fanno comprendere la dimensione della problematica. E se si considera che questo corpo sociale è, per caratteristica endemica, poco strutturato e maggiormente sensibile alle sirene dell'egoismo, appare ancora più chiaro come ciascun soggetto rappresentativo datoriale, reale o meno, in questo contesto, ne rivendichi la rappresentanza ed operi per modificare la situazione a suo vantaggio.

Ai dati numerici si deve affiancare un'analisi, seppur schematica, su quanto è successo negli ultimi decenni nel mondo del lavoro.

Il sistema delle imprese italiane non è stato esente dalla profonda trasformazione che ha stravolto la società in questi ultimi anni: riassetto societari, a partire dagli anni ottanta, hanno stravolto il precedente apparato produttivo e dei servizi. Su questi processi societari, spesso di natura finanziaria, si è innestato un'evoluzione soprattutto condizionata dai nuovi processi dettati dall'informatica e dall'automazione.

Il sistema di "società liquida", teorizzato da Bauman, dove è il consumo ad assicurare a valore di riferimento, è

oggi presente diffusamente nell'impresa, nella gran parte delle imprese di nuova costituzione ed anche ad imprese già esistenti.

Certo, le nuove aziende "liquide" non sostituiscono in toto le industrie tradizionali; si affacciano però prepotentemente sul mercato nuovi modelli di impresa.

In questo complesso sistema produttivo, si teorizza e pratica la "flessibilità" come unico -o principale- paradigma; destrutturare è diventato l'imperativo categorico. E questo ha favorito il disgregarsi della rappresentanza datoriale storica.

A fronte di questo combinato disposto (numeri e cambiamento), c'è chi parla di modificare la Legge Quadro per l'Artigianato (la vigente normativa è la L. 443 del 1985).

Confartigianato afferma: serve una nuova Legge " ... che consenta una capitalizzazione e patrimonializzazione delle imprese e di superare il limite dimensionale odierno delle imprese artigiane collegandole alla definizione europea di piccola impresa, in linea anche con le normative di altri Paesi"; il Ministro dello Sviluppo economico, Stefano Patuanelli, davanti alla platea assembleare CNA, ha invece lanciato un appello: "La 443 può e deve essere rivista. La legge sull'artigianato ha bisogno di una revisione e dobbiamo - insieme - costruirla nel modo migliore possibile per rafforzare la centralità del lavoro artigiano".

Spaziando sui motori di ricerca si troveranno poi altre iniziative parlamentari e regionali. Questo perché questa materia è anch'essa compresa tra la legislazione concorrente, ed alle Regioni spetta la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla le-

gislazione dello Stato.

Ora, convinti della centralità delle imprese artigiane, della microimpresa, del mondo del lavoro artigiano e della microimpresa, nonché dell'importanza della funzione anche sociale di questo comparto, credo sia necessario sostenerlo davvero, sganciandolo dall'interesse "di bottega" (certamente non "artigiana" o manifatturiera, ma grezzamente commerciale).

Di fronte a questo procedere confuso e contraddittorio possiamo svolgere un ruolo proattivo più generale; certo dobbiamo svolgere appieno la nostra responsabilità di "Sindacato: agente contrattuale".

Ed allora, sappiano i nostri interlocutori, che per noi il lavoro, artigiano e nella micro e piccola impresa, si difende con contratti di lavoro certi: nei loro contenuti, nei loro ambiti applicativi, nelle loro scadenze e sulla base delle caratteristiche fondanti delle singole attività. Ovvero, non si potrebbe certo pensare ad un contratto unico che, in questo caso, genererebbe dumping contrattuale.

Condivisi questi elementi di base, si può guardare allora al futuro anche in termini innovativi.

Pertanto: prima gestiamo il presente e poi ragioniamo sul futuro.

D'altra parte, noi abbiamo dichiarato di voler misurare e nella prassi concreta dimostriamo di rispettare - normalmente - le regole che tra noi ci siamo dati. È arrivato il momento che la Parte Datoriale accetti di misurarsi, si dia regole altrettanto trasparenti.

Questa è una base comune per guardare al futuro.

Artigiani: il 26 novembre la firma dell'Accordo Interconfederale

di Marzia De Marchis

Razionalizzazione contrattuale, diffusione della contrattazione decentrata, salario e bilateralità sono alcuni dei principali temi contenuti nell'Accordo Interconfederale sottoscritto il 26 novembre tra Cgil, Cisl, Uil e le Associazioni Artigiane (Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claii). Un'intesa che si pone come conclusione di un percorso iniziato nel 2016 con la firma dell'Accordo Interconfederale sulla riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali.

Le Parti Sociali hanno dimostrato l'importanza e l'efficacia delle relazioni e del confronto, e la loro capacità di rivestire un ruolo strategico per la crescita e lo sviluppo del Paese. Questo ancora di più in un momento come quello attuale caratterizzato da una emergenza sanitaria che sta mettendo a dura prova il mondo del lavoro e le imprese.

Entrando nel merito, al centro dell'Intesa ci sono aspetti prettamente contrattuali. Viene confermato, innanzitutto, un modello negoziale basato su due livelli: contrattazione nazionale e decentrata, dove il primo livello costituisce la primaria e centrale fonte di regolazione, economica e normativa,

per tutti i lavoratori impiegati nel comparto. Si auspica inoltre l'avvio di una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale.

A partire dalla tornata contrattuale 2019-2022 si procederà con la razionalizzazione degli assetti contrattuali, con l'obiettivo di ricondurre gli attuali CCNL alle quattro nuove Aree contrattuali individuate (manifatturiero, servizi alle persone e alle imprese, autotrasporto e edilizia).

Viene ribadito che la titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale nazionale e al soggetto di categoria, articolati, a loro volta a livello nazionale e regionale. Importante, inoltre, la conferma di garantire la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti. In merito al trattamento economico si prevede di adottare come parametro di riferimento per stabilire gli incrementi dei minimi contrattuali l'IPCA depurato dai prezzi dei prodotti energetici, sulla base dei dati ISTAT del mese di maggio di ciascun anno, e l'andamento di settore.

In particolare, per quanto riguarda il sistema bilaterale di welfare, si prevede un rafforzamento di tale strumento al fine di incrementare le prestazioni e di allargarne la copertura. Questo infatti nel comparto, copre tutti gli ambiti, a partire dalla formazione, dal fondo di solidarietà bilaterale e dalla sanità integrativa. Si assume altresì l'impegno di dotarsi anche della previdenza complementare, con la costituzione di uno specifico tavolo tecnico finalizzato a definire le ipotesi per un modello di copertura per i lavoratori del comparto. Da ultimo l'impegno di dare seguito al tema della rappresentanza, anche contrattuale, della piccola impresa e delle imprese associate.

Per la UIL l'Accordo è l'ennesima sfida da vincere per offrire al Paese relazioni sindacali in grado di leggere il presente, sostenere le attività economiche e l'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto. Alle categorie spetterà il compito di declinare le novità introdotte nei singoli settori, attraverso il rinnovo di tutti i Ccnl, che auspichiamo ricevano impulso per la sottoscrizione anche da questa importante firma.



BUONE FESTE

*Per favore, siate custodi della creazione,
dell'altro, dell'ambiente.*

(Papa Francesco)

TIZIANA BOCCHI

e il Servizio Contrattazione Privata e Ambiente

Direttiva europea sul salario minimo: la nostra posizione

di Irene Pata

Lo scorso 28 ottobre la Commissione europea ha pubblicato una proposta di direttiva su "salari minimi adeguati". Questa, appoggiata dalla presidente Ursula von der Leyen, arriva finalmente come risposta ad una lunga battaglia del Sindacato europeo a difesa dei salari e contro lo sfruttamento.

La direttiva intende, in primo luogo, promuovere la contrattazione collettiva nei Paesi europei e assicurare salari minimi equi.

La Commissione ha ritenuto di voler adottare uno strumento giuridico vincolante, considerandolo più efficace al fine di sostenere l'aumento dei salari di molte lavoratrici e molti lavoratori, di aiutare gli Stati a combattere il dumping salariale tra i Paesi dell'Unione Europea, di contrastare la delocalizzazione selvaggia, e di rafforzare i relativi sistemi di contrattazione collettiva, soprattutto laddove vi sia una copertura contrattuale al di sotto del 70%.

È fondamentale, dato anche il periodo di crisi che stiamo affrontando, che tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'EU abbiano retribuzioni che garantiscano loro una vita dignitosa.

Essendo queste le problematiche presentate che si vogliono affrontare, il Sindacato può solo che condividere gli obiettivi. Aumentare i salari e combattere il lavoro povero non sono per noi, solo delle scelte politiche, ma alcuni degli elementi chiave della nostra azione per favorire la crescita economica. Riteniamo, però, queste finalità possibili solo potenziando il sistema della contrattazione collettiva. Per questi motivi anche in sede Europea, nelle precedenti consultazioni pubbliche di gennaio-febbraio e giugno-settembre, attraverso la Confederazione Europea dei Sindacati (CES), abbiamo sostenuto quanto già presentato nell'audizione tenutasi

presso la Commissione Lavoro del Senato sui disegni di legge n.658 e n.310 in materia di salario minimo legale, riaffermando l'efficacia dell'applicazione dei minimi contrattuali e tutte le altre tutele economiche e normative presenti nei CCNL sottoscritti dai Sindacati maggiormente rappresentativi. Reputiamo, infatti, quest'ultimi quale strumento essenziale per aumentare i salari nei diversi settori economici, nonché per migliorare le condizioni di lavoro e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un'equa redistribuzione della ricchezza. Solo attraverso la contrattazione collettiva si può promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, e limitare, in tal modo, le disparità tra e all'interno di Stati e Regioni. Ed è per questo che come Uil abbiamo richiesto in sede Europea sufficienti garanzie al fine di evitare che un intervento normativo di questa portata abbia un impatto negativo sui CCNL. Il testo della proposta, quindi, riflette un delicato equilibrio giuridico e politico-sindacale e non impone criteri stringenti. In particolare, così come la stessa Direttiva afferma all'art. 1, Paesi che non hanno un salario minimo definito per legge, come l'Italia, ma hanno un buon sistema contrattuale che copre tutti i settori e i comparti produttivi, non saranno obbligati ad introdurlo. Questo deve rimanere per noi un principio essenziale della Direttiva. Bisogna anche sottolineare che l'Unione Europea non ha competenze in materia salariale (anzi, il Trattato le esclude espressamente). Nel pieno rispetto dell'articolo 153, paragrafo 5, del TFUE, la Direttiva non può e non intende armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione, né istituire un meccanismo uniforme per la determinazione degli stessi. Essa non può interferire con la libertà degli Stati

membri di determinare i salari secondo le proprie tradizioni e specificità, nel pieno rispetto delle competenze nazionali, della libertà e dell'autonomia contrattuale delle Parti sociali.

Concordiamo con le indicazioni della Ces sulla necessità di includere nell'articolo normativo della direttiva una soglia al di sotto della quale il salario nei vari Paesi europei non può scendere, che dovrebbe attestarsi al 60% del salario mediano e al 50% di quello medio, in modo che non si lasci nessun lavoratore al di sotto della soglia di povertà.

La Direttiva Quadro definisce obiettivi e requisiti minimi, ma dovrà lasciare agli Stati membri la possibilità di conseguirli e rispettarli sulla base dei loro sistemi di relazioni industriali. Per tale motivo pensiamo che dovrà essere recepita dagli Stati con il pieno coinvolgimento delle Parti sociali nazionali, anche nella successiva implementazione.



Gestire la transizione digitale all'insegna del Dialogo Sociale

di Bianca Cuciniello

Il mondo del lavoro sta vivendo importanti cambiamenti guidati dalle innovazioni tecnologiche, dalla globalizzazione e dai cambiamenti demografici, ambientali e climatici, cambiamenti che stanno subendo una forte accelerazione per effetto della pandemia.

In tema di innovazioni tecnologiche, lo scorso 23 giugno è stato firmato l'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione dalle Parti sociali europee intersettoriali, CES – BusinessEurope – CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest) – SMEunited (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises). La Uil ha partecipato alla delegazione di negoziazione della CES in rappresentanza di CIGL, CISL, UIL.

L'Accordo definisce gli elementi per un quadro di riferimento in merito agli impatti dell'innovazione tecnologica nel mondo del lavoro. Esso si applica al settore pubblico e privato e a tutte le attività economiche, comprese le attività che utilizzano piattaforme online in cui esiste un rapporto di lavoro come definito a livello nazionale.

Le Parti sociali europee, con questo accordo, hanno condiviso la finalità di governare la digitalizzazione in modo da renderla vantaggiosa per le imprese e i lavoratori, andando ad agire sulla governance dei mercati del lavoro, sull'istruzione, sulla formazione professionale e sui sistemi di protezione sociale.

L'obiettivo è quello di prevedere ed anticipare il cambiamento e fornire le competenze necessarie in un'ottica di garanzia dell'occupabilità digitale, attraverso un impegno condiviso da

parte di tutti gli attori (datori di lavoro, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori) in un processo concordato e gestito congiuntamente, valorizzando quanto già previsto in tema dalla contrattazione collettiva. Processo nel quale dovranno essere analizzati e gestiti gli effetti della digitalizzazione sull'organizzazione del lavoro per quanto attiene al contenuto del lavoro e alle competenze, alle condizioni di lavoro e alle relazioni di lavoro. Nell'Accordo sono stati individuate quattro aree tematiche.

La prima rivolta alle sfide e alle opportunità della trasformazione digitale, le quali dovranno essere orientate a evitare la perdita di posti di lavoro e a creare nuove opportunità, attraverso la formazione continua e la riprogettazione dei posti di lavoro. Questo in particolare per consentire ai lavoratori di rimanere all'interno dell'impresa in un nuovo ruolo nel caso in cui alcune delle loro mansioni o il loro posto di lavoro scompaiano a seguito dell'introduzione della tecnologia digitale. Inoltre, viene sancito che la formazione deve essere sostenuta economicamente dal datore di lavoro, organizzata durante l'orario di lavoro, opportunamente rimborsata se svolta in un altro momento e basata sui bisogni formativi dell'impresa.

La seconda tematica è riferita alla definizione di modalità di connessione e di disconnessione. E' fondamentale sviluppare una cultura in cui i datori di lavoro ed i lavoratori partecipano attivamente per garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano tramite un sistema di diritti, responsabilità e doveri definiti, ed in cui il principio della prevenzione deve avere la massima prio-

rità. In tal senso è stato sancito il principio che, nel pieno rispetto della legislazione e delle disposizioni sull'orario di lavoro contenute nei contratti collettivi, per ogni ulteriore contatto fuori orario da parte dei datori di lavoro, il lavoratore non è obbligato ad essere reperibile.

Su questo tema, nel report del 28 luglio 2020, il Parlamento Europeo ha invitato la Commissione ad adottare una direttiva dell'Unione per garantire che i lavoratori siano in grado di esercitare il loro diritto alla disconnessione e di regolamentare l'uso di strumenti digitali esistenti e nuovi. Nello schema della direttiva predisposto si evidenziano però elementi di criticità, tra i quali il controllo sui lavoratori, la videosorveglianza, la registrazione istantanea dell'orario di lavoro e la modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro, che dovranno essere monitorati con attenzione.

In merito alla tematica legata all'impiego sempre più diffuso di sistemi di Intelligenza Artificiale (IA), l'Accordo traccia le linee di indirizzo per garantirne un corretto uso, che partono dal principio di governarne l'inserimento non perdendone mai il controllo, mantenendo così un rapporto tra uomo e macchina ben definito e, soprattutto, valorizzando il lato umano del lavoro. L'implementazione dell'Intelligenza Artificiale dovrebbe essere preceduta dall'effettuazione congiunta della valutazione dei rischi, che comprenda le opportunità di migliorare la sicurezza sul luogo di lavoro e di prevenire danni legati all'integrità fisica umana, alla sicurezza psicologica, al bias di conferma o di stanchezza cognitiva. Inoltre, dovrà essere verificato che rispetti i principi di equità, per garantire che le lavoratrici, i lavoratori e i gruppi vulnerabili non siano vittime di pregiudizi ingiusti e discriminazioni.

L'ultimo tema affrontato riguarda la tecnologia digitale ed i sistemi di sor-

veglanza dell'Intelligenza Artificiale che, unitamente all'elaborazione dei dati, aumentano il rischio di compromettere la dignità dell'essere umano, in particolare nei casi di controllo e monitoraggio personale. Si fa riferimento al GDPR (2016/679) per le norme relative al trattamento dei dati personali dei lavoratori nell'ambito lavorativo che devono essere rispettate, e nello specifico viene richiamato l'art. 88 in merito alla possibilità di stabilire, mediante contratti collettivi, norme più specifiche in materia di trattamento dei dati personali. L'obiettivo è garantire un ruolo centrale dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione delle politiche aziendali in merito alla privacy, fornendogli delle strumentazioni adatte per svolgere questo ruolo, e ad assicurare una minimizzazione dei dati raccolti attraverso una definizione chiara degli scopi di utilizzo.

Come Uil riteniamo che nell'Accordo sono stati valorizzati tutti quegli elementi che possono contrastare i possibili effetti negativi dovuti all'accelerazione della trasformazione digitale, elementi necessari per leggere i cambiamenti apportati dalla digitalizzazione in un'ottica di sistema, la sola in grado di assicurare un efficace adattamento delle nuove tecnologie all'organizzazione del lavoro. In tal senso auspichiamo che venga avviato in tempi brevi il percorso per la stipula di un Accordo Interconfederale di recepimento con le Associazioni datoriali.



Il ruolo del Sindacato per contrastare i cambiamenti climatici

di Antonio Ceglia

Gli effetti dei cambiamenti climatici e i rischi da essi provocati sono ormai conosciuti e conclamati da anni, così come le loro conseguenze sempre più drammatiche sia in termini economici, che ecologici e sociali. Bisogna infatti prendere atto che il continuo surriscaldamento globale rischia di esacerbare l'attuale instabilità politica in tante parti del mondo, catalizzando la nascita e lo sviluppo di nuovi conflitti, che insorgeranno per il controllo delle sempre minori risorse oggi disponibili. La valutazione e la gestione dei rischi ambientali sono necessarie e meritate, pertanto, di occupare i primi posti nelle agende politiche, industriali e finanziarie, non solo a livello nazionale ed europeo, ma anche e soprattutto a livello mondiale.

Il cambiamento climatico e gli eventi estremi che si stanno innescando - e che si ripetono con una frequenza e un'intensità mai viste nella storia umana - sono una fotografia nefasta della realtà di oggi. La produzione e l'aumento in atmosfera di gas climalteranti hanno raggiunto livelli senza precedenti ed ogni ulteriore ritardo da parte dei governi nell'adottare misure coerenti nell'azione climatica, mette il pianeta e chi lo abita a rischio di sconvolgimenti impensabili, producendo effetti catastrofici senza precedenti: fra questi, l'innalzamento del livello del mare, l'incremento delle ondate di calore accompagnate da periodi di forte siccità, le alluvioni, l'aumento della desertificazione e l'incremento per numero e intensità delle tempeste, con impatti luttuosi su milioni di persone. Nel nostro Paese, l'effetto di tali trasformazioni sta evidenziando anche le crisi "strutturali" delle nostre

città, a cui purtroppo si somma una gestione spesso dissennata del nostro fragile territorio che va urgentemente messo in sicurezza (sono a rischio il 91% dei comuni italiani e oltre 3 milioni di nuclei familiari che risiedono in queste aree ad alta vulnerabilità) per evitare danni ai nostri beni e la perdita di vite umane. Strettamente connesso al problema dei cambiamenti climatici c'è anche quello del mondo del lavoro e di tutti gli interventi sociali necessari per assicurare il sostentamento dei lavoratori quando, ad esempio, le economie si spostano verso una produzione "nuova" e sostenibile. I Governi si devono impegnare concretamente affinché si garantisca anche per i lavoratori una giusta transizione, perché, se da un lato si crea occupazione grazie ad un'economia in chiave green, è anche vero che alcuni settori produttivi - che impiegano oggi milioni di lavoratori - subiranno una ristrutturazione drammatica (es. chiusura o riqualificazione delle centrali a carbone o a petrolio). Pertanto, la UIL, chiede da tempo al Governo politiche di transizione in grado di assicurare un forte sostegno pubblico che faccia "da scudo", in periodi di ristrutturazione economica, evitando così disoccupazione e povertà.

Per la UIL, dunque, garantire il principio di giusta transizione significa favorire il passaggio verso un'economia a basso tenore di carbonio e rappresentare anche un'opportunità preziosa per l'occupazione e per i nuovi investimenti che saranno sempre più indirizzati verso settori e tecnologie sostenibili (ovviamente nel rispetto dei diritti umani e dei principi del la-

voro dignitoso, oltre che nell'ottica della riqualificazione delle competenze e dello sviluppo di nuove professionalità).

L'obiettivo sindacale deve essere quello di contribuire a rendere maggiormente competitivo il nostro Paese, consapevoli della necessità di dare più forza 'legislativa' ad un'Italia che oggi occupa una posizione di leadership negli ambiti della green economy e dell'economia circolare. Serve un'economia che sia sempre più a misura d'uomo, che riduca al minimo il consumo di fonti non rinnovabili e di materie prime, che sia attenta alla qualità e alla quantità dell'occupazione.

È in questo scenario che il Sindacato deve rendersi capace di governare queste sfide e deve farsi soggetto di modernizzazione e di trasformazione nelle fasi di indirizzo e di controllo delle scelte economiche e sociali che ci attendono, contribuendo a ripensare le attuali politiche e i sistemi di produzione e di consumo, per dare – ad ogni livello – il proprio responsabile contributo ad un mondo del lavoro in continua evoluzione e trasformazione.



L'Italia del Sisma: ricostruzione, lavoro e territori a quattro anni dal terremoto del Centro Italia

di Marco Corsi

L'anno in corso ha visto ricorrere il quarto anniversario dagli eventi sismici che, fra agosto 2016 e gennaio 2017, hanno sconvolto il Centro Italia. Nel cratere sono stati compresi ben 138 Comuni, distribuiti tra Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche, e per la maggior parte si è trattato di centri di piccole dimensioni, nonostante i danni siano stati localizzati in un territorio piuttosto vasto, a causa della presenza di numerose frazioni.

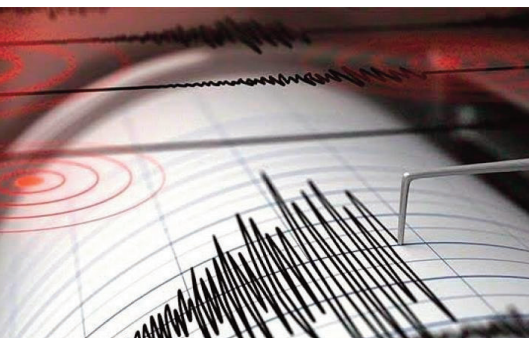
Ad oggi, è evidente come ancora molto ci sia da fare per accelerare le operazioni di ricostruzione, che hanno subito ingenti rallentamenti dovuti a molteplici fattori. Fra questi, va certamente ricordata una mancata valutazione a priori della complessità istituzionale e di governo locale, ma anche dei processi di trasformazione economica e sociale già in atto prima del sisma in un territorio che, nel suo complesso, può definirsi "area interna". Di conseguenza, la prevalente dimensione ridotta delle amministrazioni comunali locali, sprovviste delle competenze tecniche e professionali necessarie a gestire la progettazione e il controllo della Ricostruzione, ha fatto sì che s'instaurasse un persistente e stagnante stato emergenziale. Se a ciò aggiungiamo un avvilente eccesso di burocrazia - caratterizzato dalla mancata emissione di una vera e propria Legge Quadro sulla prevenzione, la messa in sicurezza e il risarcimento materiale, economico e sociale dei territori - e una scarsa (se non nulla) partecipazione di cittadini, associazioni e OO.SS. al processo decisionale, otteniamo come effetto l'attuale stato di cose, dominato negativamente dall'assenza di una reale pianificazione della ricostruzione fisica e delle comunità.

Un importante elemento di monitoraggio della Ricostruzione è costituito dallo status dei cantieri. Alla fine di giugno, su oltre 80 mila edifici privati danneggiati, le domande presentate erano meno di 14.000, di cui 7.945 ancora in fase di lavorazione e 5.325 accolte. Numeri ancora troppo bassi; soprattutto se si tiene conto che, dei cantieri approvati, oltre la metà risulta tuttora aperta. Certamente l'emergenza sanitaria ancora in atto non ha aiutato, rallentando ulteriormente le lavorazioni. Basti pensare che, durante il lockdown (9 marzo – 18 maggio), ad eccezione di alcuni siti di infrastrutture che sono rimasti aperti alcune settimane per la messa in sicurezza degli stessi, tutti i cantieri della Ricostruzione si sono fermati, con la sospensione dei lavoratori in Cassa integrazione guadagni (Cig). Anche dopo il termine di questa fase, la ripresa è stata lenta fino al mese di agosto, con il prolungamento della Cig per circa il 30% delle maestranze impegnate. Ad oggi, nonostante le nuove ordinanze agiscano anche in tal senso, la quasi totalità delle aziende che ha sospeso i propri lavoratori in Cig non ha anticipato il pagamento della stessa.

Un'attenzione del tutto particolare merita poi la questione delle macerie. Allo stato attuale, la percentuale di rimozione di questi materiali ammonta all'88% del totale stimato per le quattro regioni interessate. I relativi "Piani Regionali per la raccolta delle macerie" risultano oggi assenti (Abruzzo), in via di aggiornamento (Lazio e Umbria) e, solo nel caso delle Marche, adeguati ai sensi del cosiddetto "Decreto Sisma" (n. 123/2019, convertito dalla legge n. 156/2019). Sebbene, inoltre, sia ormai

avvenuta una certa presa di coscienza nei confronti della valenza delle macerie in termini di economia circolare (con circa il 98% di inerti costituito da materiali riciclabili e riutilizzabili), si riscontra che, su quasi 3 milioni di tonnellate di macerie pubbliche, solo poco più di 200 mila tonnellate sono state lavorate e rese disponibili per il riutilizzo.

In conclusione, e a fronte di tutte queste considerazioni, vogliamo però ricordare che, in questo lungo e travagliato periodo, la UIL è rimasta costantemente al fianco delle popolazioni nei territori colpiti dal terremoto, vigilando tanto sull'avanzamento del ripristino e del restauro del patrimonio edilizio ed artistico danneggiato o distrutto, quanto sulla fondamentale ricostituzione del sistema di relazioni e del tessuto economico – sociale. Riteniamo infatti che la prima speranza di questi territori fragili sia rappresentata dai suoi cittadini. A partire da questa centralità della persona, tali aree possono assurgere al ruolo di laboratorio di innovazione dei metodi di partecipazione democratica e di empowerment delle realtà locali. In tal senso, il Sindacato è fondamentale nel suo ruolo di agente sociale impegnato in una costante azione di ascolto, sintesi e rappresentanza delle istanze delle comunità locali. Produzioni, attività economiche, ambiente e sostenibilità, tutela del territorio, infrastrutture e reti immateriali, sono quindi – e saranno sempre – nel loro insieme, la chance affinché dalla crisi possano fiorire nuove opportunità.



Green Economy: verso la sostenibilità

di Enza Maria Agrusa

Sono ormai otto mesi che questa pandemia da Covid-19 sta avendo un enorme impatto sulle nostre vite e ha sconvolto tutte le abitudini e modi di vivere, causando purtroppo molteplici vittime. Ma non è solo un problema sanitario, anche l'economia sta subendo un grave contraccolpo, con una conseguente recessione che riguarda non solo l'Italia e l'Europa, ma tutto il mondo, facendo emergere l'impreparazione e la mancanza di resilienza di fronte a questa enorme sciagura epocale.

La ripresa sarà lenta e difficoltosa, e tra le varie tematiche imprescindibili dovremmo fare molta più attenzione alle problematiche ambientali e in particolare a quelle climatiche.

Dalle analisi e dalle proposte per il rilancio dell'economia che vengono avanzate da diverse sedi europee e internazionali, emerge con forza l'importanza della "green economy" come transizione verso uno sviluppo durevole e sostenibile, e non a caso il progetto europeo di rilancio economico, il Recovery Plan "Next generation EU" è centrato proprio sul Green Deal, per rendere le nostre società, i nostri sistemi sanitari e la nostra economia più resilienti e sostenibili.

Abbiamo una grande crisi climatica da affrontare grazie ad una nuova legge europea per il clima, primo pilastro portante del Green Deal europeo, che punta a rendere l'Europa a zero emissioni di gas serra entro il 2050, con l'obiettivo intermedio di almeno al 55% entro il 2030.

Inoltre, il 37% dei finanziamenti europei del Recovery Plan, tra le proposte per il clima ed energia, devono essere indirizzati verso quei processi di innovazione tecnologica per la decarbonizzazione, per potenziare nuovi impianti e migliorare la produzione e l'efficienza energe-

tica, la distribuzione, lo stoccaggio e l'uso di fonti rinnovabili.

Occorrerà indirizzare una quota delle risorse del Recovery Plan ad un programma nazionale di rigenerazione urbana, che contribuisca a rilanciare le città, recuperando e valorizzando aree degradate e edifici dismessi per far fronte alla domanda abitativa e di attività senza consumare nuovo suolo.

Parimenti, non va comunque dimenticato il ruolo del settore dell'industria, fondamentale per il progresso e la prosperità futura dell'Europa, che rappresenta oltre il 20% dell'economia dell'Ue e che occupa circa 35 milioni di persone, con posti di lavoro a essa collegati. Questa rappresenta l'80% delle esportazioni delle merci ed è grazie ad essa che l'Ue occupa la sua posizione tra i maggiori fornitori mondiali e si annovera tra le principali destinazioni degli investimenti diretti esteri.

Oltre il 99% delle imprese europee è rappresentato da PMI, di cui la stragrande maggioranza a conduzione familiare, che costituiscono la spina dorsale della nostra economia e della nostra società.

Tutte le catene del valore industriali, compresi i settori ad alta intensità energetica, avranno un ruolo chiave nel futuro. L'industria avrà bisogno di un approvvigionamento sicuro e a prezzi accessibili di energia pulita e di materie prime, per diventare più competitiva, più verde e più circolare. In tale ottica l'incremento degli investimenti in ricerca e innovazione, affiancato all'adeguamento delle infrastrutture, consentirà di sviluppare nuovi processi di produzione e di creare occupazione.

L'emergenza economica e sociale da Covid-19, ha fatto sì che tutti gli interventi fossero finalizzati a contenere l'epidemia, come Uil auspichiamo che nella fase successiva ci sia un'accelerazione da parte dell'UE per uno sviluppo che sia incentrato sulla green economy e sulla sostenibilità, con attenzione al mondo del lavoro e alle imprese.

Scelte da discutere

di Enzo Canettieri

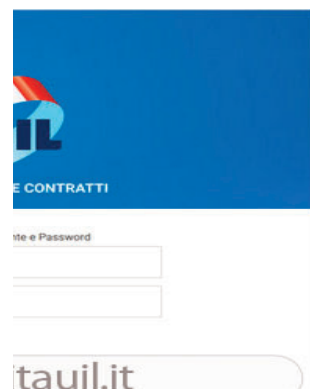
La salute prima di tutto. E in questi tempi terribili significa mettere in atto misure drastiche, dure, sicuramente controverse e discutibili. Fare di tutto per evitare, usando un termine assurdo a lugubre notorietà, la crescita esponenziale dei decessi. Avremmo la necessità di attivare rapidamente il MES per interventi strutturali in materia sanitaria e la mancata attivazione di questo strumento appare per lo più legata a querelle di posizionamento politico. Il persistere della pandemia COVID 19 ha messo tutti noi davanti a verità inoppugnabili, riducendo enormemente la schiera di quanti tendevano a ridurre la portata dell'infezione o a negarla. I noti negazionisti. Se ormai la pandemia pian piano ci sta mettendo tutti d'accordo, non si possono trascurare i negazionisti, per così dire, antemarcia. In loro è ravvisabile un approccio, una concezione del confronto politico, destinata inevitabilmente a riflettersi fino ai giorni nostri.

I negazionisti, cioè coloro che negano le evidenze e le certezze scientifiche consolidate e diffuse in seno all'opinione pubblica, sono sempre esistiti. Non di rado, le loro teorie sono state associate a quelle dei cosiddetti complottisti. Negazionisti e complottisti non hanno una precisa identità. Non sono di destra né di sinistra. Appartengono a tutti gli schieramenti. Stanno indifferentemente al governo come all'opposizione. Ne fanno parte i terrapiattisti, vale a dire i funambolici sostenitori della dimensione piatta dell'orbe terrestre. Non vanno altresì trascurati o dimenticati quanti sostengono che lo sbarco sulla luna non è mai avvenuto. Si tratterebbe di

una gigantesca montatura orchestrata dalla NASA per demoralizzare e respingere la prospera industria spaziale sovietica. Della stessa armata sgangherata fanno parte pure quelli che attestano l'autenticità dei Protocolli dei savi di Sion, negando di conseguenza l'inferno del novecento, la Shoah. Per molti di costoro, magari dopo aver esaltato la Cina come possibile alternativa economico-finanziaria alle politiche della UE, la pandemia non è dovuta ad un incidente, causato dalle pessime abitudini del più grande paese asiatico, ma ad una scelta deliberata. Alla domanda, perché i cinesi avrebbe provocato questa interminabile e purtroppo ininterrotta scia di morti, a risposta è semplice, diretta, senza tentennamenti. Per conquistare la supremazia sul mondo intero, per farci diventare tutti strettamente dell'inedito impero confuciano-comunista.

Da questa veloce carrellata, sembrano scorrere in filigrana i volti, i proclami e le posture assunte di volta in volta da diversi personaggi politici. Mutevoli, mai ancorati ad una posizione che non tenga conto delle dinamiche di potere. La babele dei linguaggi, le continue interferenze istituzionali e gli inviti, rituali e scontati, alla concordia e al senso di responsabilità fanno parte del dibattito pubblico ai tempi della pandemia contemporanea. Allora, non c'è da stupirsi se l'attuale presidente del Consiglio, governando a suon di DPCM, abbia prima esautorato le Camere da un dibattito preventivo sulla crisi sanitaria e poi annullato il ruolo delle parti sociali, tenute in questo schema autocratico, a ratificare le de-

cisioni assunte altrove. Forse in solitudine o, nel migliore dei casi, con il conforto di qualche tecnocrate e, visti i risultati, di dubbia efficacia. Inoltre, le ripetute rassicurazioni sulla concordia e sulla coesione dell'attuale maggioranza, lasciano alquanto perplessi. Non passa giorno che non ci sia un susseguirsi di affermazioni perentorie e smentite. Le formazioni politiche al loro interno assomigliano sempre più a condomini litigiosi e il maggiore gruppo o movimento uscito vittorioso dalle elezioni del 2018 è in preda ad una profonda crisi di identità e di consensi. Non è un segreto che la costituzione dell'attuale governo sia stata una legittima operazione parlamentare, tra soggetti politici che in comune avevano ben poco. Allora, proprio perché i governi nascono nelle aule deputate e non sulle piazze, non si può rimproverare all'opposizione di farla a modo proprio e secondo la propria visione della società italiana. Altrimenti, che opposizione sarebbe? La possibile alternativa è un nuovo governo di unità nazionale, che prescindendo dai nomi. Quello che non è tollerabile è il governo di un uomo solo al comando le cui scelte, in gran parte dolorose ed inevitabili, avvengano senza il confronto con le parti sociali rappresentative del mondo del lavoro. Altrimenti come sarà possibile evitare una escalation del conflitto sociale? Oppure c'è qualcuno che pensa che si possa non precedere con impegni tutti da verificare?





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