

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

4/2021

IL MONITORAGGIO DEL CNEL SUL PNRR

Lavoro e occupazione fra i primi temi all'attenzione delle parti sociali

CRISI SANITARIA E LAVORO AGILE

I lavori a basso compenso rischiano di essere sostituiti dalle tecnologie

991 CCNL REGISTRATI NELL'ARCHIVIO CNEL

Il 31,5% dei 54 accordi depositati costituisce nuove accessioni



**LA PANDEMIA
HA AGGRAVATO
ULTERIORMENTE
LA SITUAZIONE
DEI LAVORATORI**



6



28



32



38



41



46



55

editoriale



PERCHÈ IL CNEL HA UN RUOLO FONDAMENTALE PER LA DEMOCRAZIA

Tiziano Treu

Presidente del CNEL

L'anno che sta per concludersi ha visto una piena ripresa delle attività del CNEL, sia in generale per quanto riguarda le sue attribuzioni e prerogative costituzionali sia, in particolare, su alcune attività specifiche come, quelle relative ai Gruppi di lavoro attivati per l'analisi dell'implementazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - di cui si dà conto in questo numero del Notiziario - la cui attività sarà in linea con le indicazioni del CESE, il Comitato Economico e Sociale Europeo, per i Piani di altri Paesi della UE. Nel 2021 l'impegno del CNEL nelle diverse attività previste dalla legge è cresciuto in maniera significativa sia in termini quantitativi che qualitativi superando i livelli dell'anno precedente la pandemia, il 2019 consentendogli di svolgere in pienezza il suo mandato. I risultati trovano conferma nella numerosità delle riunioni degli organi (245); nei documenti prodotti e inviati al Governo e alle Camere e relativi alla pubblicazione di atti o rapporti (42); nelle audizioni in Parlamento (14) ma anche quella di soggetti terzi (13); nell'attività di studio e analisi di fenomeni economico-sociali sviluppata attraverso convegni ed eventi (141). Questa intensa attività ha permesso di moltiplicare i rapporti con una varietà di organizzazioni, di esperti e di persone nelle materie del lavoro e della economia che ci hanno consentito di acquisire informazione e dati significativi per l'attività istruttoria. Questi rapporti ci arricchiscono e danno sostanza alla funzione del CNEL come espressione concreta delle varie istanze della società italiana.

continua a pag. 4

SOMMARIO

- 10 Il monitoraggio del CNEL sul PNRR in materia di lavoro**
Lavoro e occupazione fra i primi temi all'attenzione delle parti sociali
- 13 Anagrafe unica nazionale dei contratti collettivi**
Da dicembre sulle comunicazioni Uniemens il Codice Unico CNEL-INPS dei contratti collettivi nazionali di lavoro
- 14 Lavoro agile e lavoro a distanza**
I progetti di legge in esame e le proposte del CNEL
- 21 Fisco, dal CNEL un disegno di legge sulla riforma della giustizia tributaria**
- 22 La pandemia ha modificato il fine stesso del lavoro agile**
"Se cambia lo scenario sociale e economico, si debbono cambiare anche i mezzi per realizzare i fini di tutela"
- 25 Diritti umani, responsabilità sociale d'impresa e intelligenza artificiale**
Luci e ombre di un processo d'integrazione tutt'altro che agevole
- 35 I dati dell'Archivio Nazionale Contratti del CNEL**
- 41 Detassazione premi di risultato**
- 50 Le principali novità normative e istituzionali**
- 54 L'audizione del Commissario straordinario ANPAL**
I Centri per l'Impiego rappresentano la porta d'accesso al programma di Garanzia di Occupabilità

IL RUOLO CHIAVE DELLE PARTI SOCIALI NELL'ATTUAZIONE DEL PNRR



Un recente incontro dei sindacati al CNEL

continua da pag. 3

La Conferenza
sul futuro
dell'Europa
deve
rappresentare
una vera
opportunità
di partecipazione
dei cittadini

L'attività di analisi del PNRR avviata da ben 9 gruppi di lavoro, illustrata in questo notiziario, sta impegnando tutti i consiglieri e gli uffici. Per sostenerla si è attivata un'interlocuzione con le principali amministrazioni responsabili della implementazione del PNRR, le quali hanno accolto la richiesta del CNEL di tenere informati i nostri gruppi sulle principali iniziative relative ai diversi progetti del Piano e al loro avanzamento. La nostra esperienza di analisi critica del PNRR è stata apprezzata dal CESE che ha concordato sulla opportunità di promuovere uno schema analogo di monitoraggio negli altri Paesi europei durante tutta la durata dei piani nazionali. Questa collaborazione col CESE ci permetterà di scambiare indicazioni comuni sull'andamento dei diversi Piani nazionali in modo da ottenere informazioni utili per contribuire tutti insieme alla migliore attuazione dei *recovery plan* nazionali.

Secondo una metodologia già adottata dal CNEL, abbiamo inoltre convenuto di prestare particolare attenzione alle ricadute del PNRR sulla occupazione, specie di giovani e donne, i due gruppi su cui dovranno realizzarsi i progressi più urgenti. Con il CESE concorderemo anche come scambiarci periodicamente i risultati delle nostre analisi e come valorizzarli nei confronti delle autorità nazionali e territoriali preposte all'implementazione dei Piani.

La Conferenza sul futuro dell'Europa

L'interesse del CNEL, da sempre attento alle vicende europee, si è espresso da ultimo in diversi contributi relativi alla Conferenza sul futuro dell'Europa, che, dopo non pochi ritardi, è ora entrata nel vivo. Un primo contributo è provenuto dall'incontro tenutosi il 21 luglio 2021 cui hanno partecipato fra gli altri, il Commissario europeo Paolo Gentiloni e il Sottose-

gretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega agli Affari Europei, Enzo Amendola, e di cui abbiamo già dato informazione.

Più di recente siamo stati chiamati a fornire il nostro parere sugli obiettivi e sullo svolgimento della Conferenza sul futuro dell'Europa alla competente commissione parlamentare; il Parere contiene un contributo preparato dagli uffici che tiene conto di osservazioni e proposte elaborate da tempo dalla nostra Commissione sugli affari europei. Nel Parere ribadiamo che la Conferenza deve costituire un'occasione importante da non perdere. Non può limitarsi a una generica fase di ascolto, pur utile, ma deve rappresentare una vera opportunità di partecipazione dei cittadini a indicare le loro aspettative sul futuro della UE e a formulare le loro proposte sulle innovazioni necessarie alla costruzione di una nuova Unione politica e istituzionale.

continua da pag. 4

Nel nostro documento abbiamo sottolineato anzitutto la priorità di una riforma della *governance*, per una maggiore democrazia europea che dia un ruolo costituente al Parlamento europeo; che porti al passaggio dal voto all'unanimità a quello a maggioranza qualificata, necessario per fare progressi effettivi nelle politiche sociali e a favorire lo svolgimento del ruolo dell'Europa nel mondo; che affermi una autonoma capacità di bilancio dell'Unione e che porti a una profonda modifica del Patto di stabilità secondo le linee già indicate in uno specifico documento del CNEL, il recente documento di "Osservazioni e proposte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro per la riforma del Patto di Stabilità e Crescita della UE" che ripropone e attualizza proposte già avanzate nel Documento "Appello all'Europa. Occasione unica per una nuova identità" che proponeva il superamento definitivo del patto di stabilità per sostenere le grandi scelte strategiche di crescita economica e coesione; il Documento di Osservazioni e Proposte del 25 novembre 2020 "Riformare l'Europa. Occasione per cambiare e rafforzare il modello economico, sociale e l'ordine istituzionale e politico europeo". Secondo il nostro Parere la Conferenza deve costituire una spinta importante a dare piena attuazione e continuità alle grandi innovazioni avviate dalla commissione europea: il *green new deal* per una giusta transizione verde e per il cambiamento

climatico; processi di digitalizzazione che aumentino la competitività del sistema europeo e migliorino i servizi per i cittadini; una sollecita attuazione dell'*Action plan* per la piena effettività del *social Pillar*; misure per far procedere di pari passo crescita economica e progresso sociale con una buona occupazione e per contribuire al raggiungimento degli obiettivi della agenda ONU 2030. Il CNEL ha inoltre più volte richiamato la necessità che l'Europa si dia una politica comune in materia di migrazione e nella ultima Assemblea ha approvato un Ordine del giorno per aggiornare le norme italiane agli *standard* europei in materia di cittadinanza e di diritti sociali e politici per gli immigrati.

Il tavolo permanente del partenariato del PNRR

Infine un altro segno positivo di questo anno è

Il CNEL ha più volte richiamato la necessità che l'Europa si dia una politica comune in materia di migrazione

arrivato dalla attivazione del tavolo permanente del Partenariato sociale e istituzionale previsto dal decreto 77/2021 e dalla mia nomina a coordinatore del medesimo.

Si tratta di un riconoscimento importante non tanto per la mia persona ma per il CNEL e per la sua attività. Come ricorderete il Tavolo è stato sollecitato più volte dalla nostra Assemblea che lo ha ritenuto utile per istituzionalizzare e rafforzare la Partecipazione delle parti sociali, della società civile e delle istituzioni territoriali alla implementazione del PNRR. Tale riconoscimento è particolarmente significativo, perché il nostro Paese è l'unico, come ci dicono i colleghi del CESE, ad avere riconosciuto per legge e reso stabile questo strumento di partecipazione. I compiti del Tavolo sono di consulenza al Governo e alla Cabina di regia per tutte le questioni di attuazione del PNRR, anche al fine di segnalare eventuali ostacoli alla sua implementazione e di favorire il pieno successo dei suoi obiettivi. Spetta a noi di esercitare tali compiti con la massima efficacia per finalizzarli al raggiungimento dei risultati promessi dal PNRR al nostro Paese. Conto sulla disponibilità e collaborazione di tutti i consiglieri, gli esperti e gli uffici del CNEL per aiutarmi a svolgere questo importante e delicato compito a cui sono stato chiamato dal Presidente del Consiglio dei Ministri.

Tiziano Treu

PNRR, Treu nominato dal Presidente Mario Draghi coordinatore del Tavolo per il partenariato economico, sociale e territoriale

Il professor Tiziano Treu, presidente del CNEL, è stato nominato dal premier Draghi (nella foto) coordinatore del Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza 'Italia Domani'. Al Tavolo permanente partecipano i rappresentanti delle parti sociali, del Governo, delle Regioni, delle Province autonome, degli Enti locali, di Roma capitale, delle categorie produttive e sociali, del sistema dell'università e della ricerca, della società civile e delle organizzazioni della cittadinanza attiva. Il supporto alle attività del Tavolo permanente è assicurato dalla 'Segreteria tecnica del PNRR'.



SICUREZZA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

La Memoria presentata dal CNEL in audizione alla XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera



Larissa Venturi
CNEL

Il 16 settembre il CNEL è stato audito dinanzi alla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati. Si tratta di temi particolarmente carichi di valenza sociale, sui quali il Governo è intervenuto con una serie di provvedimenti contenuti nell'art. 13 del Decreto legge n. 146/2021 resi necessari anche alla luce delle drammatiche evidenze di cronaca.

Nella memoria illustrata in Senato il Consiglio ha evidenziato come, a prescindere dalla questione della definizione degli strumenti da attivare per tutelare i lavoratori di fronte ai rischi della pandemia, il binomio "lavoro e sicurezza" connoti in Italia problemi ben più

estesi e più risalenti rispetto a quelli nati con la pandemia.

Il CNEL ha sottolineato come esista innanzitutto una accezione della sicurezza che riguarda il rafforzamento della capacità dei lavoratori di adattarsi positivamente alle innovazioni e alle rapide trasformazioni che investono il mondo lavoro. Vi è, inoltre, un endemico problema di carenza degli investimenti che consentirebbero di accrescere la conoscenza delle esatte dimensioni di fenomeni tanto estesi quanto drammatici come gli infortuni sul lavoro, e per acquisire maggiore consapevolezza dei rischi connessi all'insorgenza delle malattie professionali. Vi è, soprattutto, l'esigenza di contrastare in modo deciso i gravi fenomeni di intermedia-

zione illegale della forza lavoro, spesso collegati alla concentrazione su determinati territori di manodopera straniera non sempre in possesso dei requisiti di regolarità. Come ha sottolineato il presidente Treu, "il problema del contrasto alle pratiche di caporalato e dell'adeguata attuazione della legge n. 199/2016 si affianca a quello della piena esecuzione dell'impianto normativo vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e della relativa attuazione, che a sua volta si innesta su quello, enorme, della diffusione del lavoro irregolare".

L'irregolarità del rapporto di lavoro è strettamente legata al dramma degli infortuni sul lavoro. La frequenza delle irregolarità rilevate e la gravità delle conseguenze pro-

Il CNEL ha evidenziato come il binomio "lavoro e sicurezza" connoti in Italia problemi ben più estesi rispetto a quelli nati con la pandemia.

dotte pongono in primo piano un aspetto culturale di fondo, relativo al "terreno di gioco" su cui lavoratori e datori di lavoro si incontrano e alla centralità che nella società deve avere la promozione dell'educazione alla legalità in materia di lavoro. Per contrastare la mentalità elusiva delle tutele e delle regole, occorre riuscire a trasmettere l'idea che una impresa che rispetta le regole è sana e per questo meritevole di sostegno rispetto alle concorrenti che fondano il loro vantaggio su pratiche sleali e sull'aggiornamento delle norme.

Al di là dei confronti europei, che vanno nella direzione indicata dalla Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento UE e del Consiglio del 20 giugno 2019 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il CNEL ha ritenuto prioritario segnalare le difficoltà finora riscontrate dall'INL nell'assolvimento del ruolo di agenzia ispettiva unica e nell'esercizio del coordinamento delle funzioni svolte da altri soggetti istituzionali, esercizio che avrebbe dovuto essere, nelle intenzioni del legislatore, uno dei prin-

cipali obiettivi della riforma del 2015. I dati che emergono dai monitoraggi dell'Ispettorato evidenziano come i fenomeni legati alle varie forme di irregolarità siano connessi all'evoluzione del mercato del lavoro nei diversi settori economici e sul territorio. L'analisi dei dati che emergono dai controlli traccia un quadro sia delle principali tendenze della domanda e dell'offerta di lavoro nel Paese, sia dei più rilevanti fenomeni patologici che caratterizzano il mercato. Il Rapporto INL 2020¹ ha evidenziato che *"le irregolarità nei settori che portano servizi alle imprese sono riconducibili, quasi sempre, a forme illecite di esternalizzazione ed interposizione di lavoro"*. Qualunque sia il settore (codice Ateco) in cui operano le aziende, la percentuale di irregolarità rilevata non scende mai sotto il 50%. La grandissima maggioranza (96%) delle aziende che hanno ricevuto le ispezioni e sono state ritenute irregolari aderisce alla conciliazione monocratica, procedura avviata in fase di intervento ispettivo o a seguito di denuncia e che permette la definizione dell'accer-

Qualunque sia il settore (codice Ateco) in cui operano le aziende, la percentuale di irregolarità rilevata non scende mai sotto il 50%

tamento senza sanzioni, con strumenti di tutela sostanziale, e cioè con il semplice adempimento (retributivo e contributivo) previsto nel verbale. Nel corso dell'audizione le parti sociali rappresentate presso il CNEL hanno rinnovato sui temi della sicurezza le posizioni espresse meno di due anni fa dal Consiglio in occasione di una audizione informale presso la XI Commissione Lavoro

pubblico e privato della Camera sul disegno di legge concernente modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 nonché altre disposizioni sulla vigilanza, la salute e la sicurezza sul lavoro, la prevenzione e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - AC 1266². Anche allora l'analisi prendeva le mosse dalla situazione infortunistica nel Paese, segnale di una diffusa anomalia del nostro sistema produttivo che investe l'organizzazione delle condizioni di lavoro in un numero ancora troppo grande di imprese, con concentrazione riscontrabile in talune tipologie, dimensioni e in specifici settori di attività.

Oggi, dopo la fase acuta dell'epidemia e con dati sulla crescita macroeconomica incoraggianti per il consolidamento della ripresa, occorre vigilare per evitare che tale ripresa generi, accanto all'auspicata crescita, un arretramento sul fronte della sicurezza e della tutela della salute della forza lavoro. La fenomenologia degli infortuni rappresenta infatti il segnale che un pezzo di sistema produt-



L'audizione del Presidente del CNEL in Commissione lavoro della Camera dei Deputati

tivo pratica, a spese della parte sana del mondo imprenditoriale, forme di concorrenza sleale le cui conseguenze si scaricano sullo stato sociale e sulla collettività.

Sotto tale aspetto il CNEL ritiene ancora valida la disamina che suggeriva di cercare l'origine dei problemi aperti in materia di salute e sicurezza (nel quale vanno ricomprese tutte le situazioni che permangono sotto la soglia di attenzione istituzionale a causa delle omesse denunce) nella estensione del fenomeno del lavoro irregolare e nella instabilità e frammentazione delle tipologie contrattuali. L'azione pubblica di prevenzione e contrasto dei fattori di rischio nei contesti lavorativi incontra ancora un serio ostacolo nella dispersione delle competenze in una pluralità di soggetti e livelli istituzionali, non sempre coordinati fra loro. Particolare riguardo andrebbe dedicato al raccordo fra le attribuzioni di competenza dell'INL e quelle delle ASL, la cui attività viene svolta secondo linee guida definite rispettivamente in sede ministeriale e regionale.

Appare non rinviabile quanto previsto nel PNRR in materia di politiche attive del lavoro e occupazione, con specifico riguardo al Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso di cui alla missione 5, componente 1, riforma 1,2: entro il 2022 il nostro Paese dovrà definire un programma di azione nazionale, da realizzare compiutamente

entro il 2024, per rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia, con un approccio interistituzionale e facendo tesoro dell'esperienza acquisita nel campo dell'agricoltura con il "Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022)".

Tutte le azioni di contrasto ai fenomeni elusivi in termini di regolarità lavorativa muovono dal presupposto della necessità di rafforzare le strutture pubbliche di vigilanza e controllo. Con riferimento alla strutturale carenza di personale ispettivo, il CNEL ha ripetutamente richiamato l'attenzione del legislatore sulla necessità di intraprendere un percorso di nuove e qualificate assunzioni nei settori pubblici di maggiore rilevanza strategica, fra i quali certamente rientra a pieno titolo la vigilanza in materia di sicurezza. La centralità del tema salute e sicurezza sul lavoro richiede che tutti gli attori politici e sociali assumano la consapevolezza che la complessità è un fattore tecnicamente implicito alla legislazione. Di conseguenza le soluzioni introdotte devono essere in grado di facilitare l'attuazione delle norme, sia per gli aspetti di pertinenza dei datori di lavoro che dei lavoratori. È a tal fine utile riconoscere la diversa tensione che si registra all'interno del sistema produttivo in relazione ai rischi connessi allo svolgimento dell'at-



tività lavorativa, indirizzando maggiormente le risorse e le azioni di intervento verso ambiti e settori nei quali si registrano le maggiori criticità, senza trascurare i rischi di una inadeguata organizzazione del lavoro in termini di stress lavoro-correlato (ritmi e carichi di lavoro, non chiarezza di ruolo, scarsa formazione, ecc.).

INAIL e ISTAT evidenziano che il numero maggiore di infortuni si verifica in imprese di piccole dimensioni che svolgono attività prevalentemente in appalto e in settori di attività caratterizzati da contenuti professionali non particolarmente elevati. È pertanto lecito ipotizzare che parte degli infortuni sia legata alle caratteristiche del ciclo produttivo e alla scarsa diffusione della cultura della sicurezza in determinate realtà lavorative, piuttosto che a una deliberata volontà di infrangere le prescrizioni imposte dalla normativa. Per questo il CNEL ritiene che l'azione congiunta di parte datoriale e rappresentanze (di natura contrattuale e tecnica RSA/RSU-RLS/RLST) costituisca un valore aggiunto non solo ai fini del rispetto delle norme in materia (come ad es. quelle sulla formazione), ma anche dei risultati effettivamente conseguiti in termini di miglioramento organizzativo all'interno di ciascuna unità produttiva. Dove, infatti, il confronto fra le parti sociali si è sviluppato in modo costruttivo e strutturato, i risultati in termini di

miglioramento della sicurezza dei lavoratori non sono mancati.

L'esperienza della pandemia dimostra che il ruolo della contrattazione collettiva è centrale nel prevedere l'adozione di misure specifiche che favoriscano la diffusione della cultura della prevenzione e della sicurezza nelle unità produttive, presupposto essenziale per creare le condizioni favorevoli a un'applicazione diffusa e consapevole delle norme esistenti e delle specifiche intese sottoscritte dalle parti sociali³. A tale riguardo è condivisa la convinzione che la contrattazione collettiva e, in generale, i sistemi partecipativi contribuiscano ad accrescere e rafforzare il senso di responsabilità sociale di tutti gli attori del sistema produttivo, a cominciare proprio dai temi della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Si tratta di argomenti che trovano nel sistema relazionale definito dai CCNL "l'ambito più consono per attuare quanto disposto sul piano normativo e per garantire un miglioramento continuo di tali aspetti"⁴.

Si tocca, qui, l'annosa questione della rappresentatività dei soggetti negoziali che firmano gli accordi dove sono definite le clausole di organizzazione della produzione che hanno impatto sulla tutela della salute e sulla prevenzione e protezione sul lavoro. Questo Consiglio sta sviluppando nel merito alcune riflessioni che emergono dall'analisi del materiale depositato

presso l'Archivio nazionale dei contratti⁵. Con oltre 900 accordi di contrattazione collettiva nazionale vigenti nei settori del lavoro privato, l'Italia rappresenta un caso unico nel panorama internazionale: da un lato, una enorme diffusione della contrattazione di primo livello, cosa che permette al Paese di vantare un tasso medio di copertura contrattuale dei lavoratori fra i più elevati d'Europa e, dall'altro lato, presenza di una pluralità di soggetti negoziali, sia di parte datoriale che sindacale, dei quali non si conosce l'effettivo grado di rappresentatività.

Per fare un solo esempio virtuoso, si pensi al recente CCNL metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, CGIL, CISL e UIL il 5 febbraio 2021 e alle previsioni innovative che esso contiene in materia di salute e sicurezza: dall'avvio dei *break* formativi aziendali al potenziamento del ruolo della commissione paritetica nazionale salute e sicurezza, dalla rilevazione dei casi di *near-miss* all'adozione del metodo *Root Cause Analysis* per interpretare l'evento lesivo e identificarne le cause⁶.

Analogo livello di qualità delle misure in materia di salute e sicurezza si riscontra nel CCNL metalmeccanici per le piccole e medie imprese sottoscritto da CONFAPI-CGIL-CISL-UIL nel maggio 2021, dove emerge la volontà delle parti di affrontare il tema secondo un approccio che stimoli l'effettivo processo di in-

I sistemi partecipativi contribuiscono ad accrescere e rafforzare il senso di responsabilità sociale di tutti gli attori del sistema produttivo

troiezione, da parte dei lavoratori, dei rischi lavoro-correlati e dei conseguenti comportamenti da adottare come normale prassi di attività quotidiana; di qui la scelta di puntare su una dimensione capillare del processo formativo in azienda nell'ambito di ciascun segmento di processo produttivo, con la previsione di un *feedback* da parte dei destinatari della formazione che fornisca riscontro misurabile dell'efficacia degli insegnamenti impartiti. Altri accordi nazionali depositati al CNEL, firmati da altri soggetti, presentano *standard* di riferimento in materia di clausole per la tutela della salute e della sicurezza purtroppo molto diversi da quelli appena descritti, anche se incidono nello stesso settore produttivo.

Note

1. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Rapporto-annuale-attivita-c3%a0-di-tutela-e-vigilanza-2020-signed.pdf>
2. <https://www.cnel.it/Documenti/Audizioni-del-Presidente>
3. <https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti>, Rapporto 2020, cap. 4, pp. 89 e ss.
4. Cit., p. 367.
5. https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Reports/CCNL/13%20B0_report_CCNL_vigenti_30_06_2021.pdf?ver=2021-07-20-144756-037
6. Notiziario CNEL n. 1/2021, https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/NotiziariCcnl/2021/Notiziario%20Mercato%20Lavoro_1_2021.pdf?ver=2021-03-05-092733-787



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

AVVIATO IL MONITORAGGIO DEL CNEL SUL PNRR

Lavoro e occupazione fra i primi temi
all'attenzione delle parti sociali

Marco Biagiotti
CNEL

Negli ultimi mesi il CNEL ha avviato un'attività di monitoraggio sulla fase attuativa delle missioni contenute nel PNRR, mediante la consultazione delle parti sociali e di esperti esterni qualificati nonché di soggetti istituzionali direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano. Obiettivo dell'iniziativa è quello di implementare l'attività "di carattere critico e valutativo" delle parti sociali circa la fase attuativa del PNRR e le sue ricadute in termini economici, sociali e occupazionali, ai fini della formulazione al Governo e al Parlamento di osservazioni e proposte utili al pieno perseguimento dei risultati attesi.

In tale chiave sono stati costituiti nell'ambito del Consiglio 9 gruppi di lavoro tematici, secondo aree di intervento e "temi paradigmatici" in riferimento alle missioni del PNRR¹, che produrranno "report periodici sull'impatto delle *policies* realizzate e delle attività svolte dai vari enti attuatori del Piano" nonché eventuali proposte correttive e/o integrative delle parti sociali. Al riguardo - e per una migliore comprensione dell'attività valutativa del CNEL - è utile segnalare che le Linee Guida allegate alla determina presidenziale del 15 luglio 2021 - istitutiva dei gruppi di lavoro - evidenziano l'importanza del

coinvolgimento delle parti sociali nel processo di implementazione del PNRR anche alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 ("Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure", convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108) concernente l'istituzione del "Tavolo permanente per il partenariato economico sociale e territoriale" con il compito di svolgere "funzioni consultive nelle materie e per le questioni connesse all'attuazione del PNRR"².

Proprio alla luce della funzione assegnata alle categorie produttive e sociali nell'ambito del Tavolo permanente "le parti sociali rappresentate al CNEL e il CNEL stesso hanno dunque titolo, e anzi il dovere, di contribuire affinché la implementazione del PNRR sia tempestiva, coerente e completa"³.

Con riferimento al tema Lavoro, segnaliamo i due eventi che hanno dato avvio all'attività di monitoraggio delle parti sociali. Si tratta delle audizioni avvenute presso la Commissione Informazione e Lavoro del CNEL del Commissario straordinario di ANPAL, dott. Raffaele Tangorra, e del neo-direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dott. Bruno Giordano, rispettivamente il 7 e il 21 ottobre scorsi.

L'intervento di ANPAL, per il quale si veda anche l'approfondimento a pag. 54, si è caratterizzato per una estesa e approfondita valutazione dei contenuti del Programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) introdotto dalla legge di bilancio 2021 e inserito nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR, che prevede un finanziamento complessivo di 4,4 miliardi di euro nel periodo 2021-2025 per le politiche del lavoro e una stretta correlazione del Programma al Piano per le nuove competenze, al potenziamento dei centri per l'impiego e al rafforzamento del sistema duale (a cui sono destinati 600 milioni). Il Programma si rivolge ai

È necessaria una maggiore omogeneità sul territorio nazionale dei processi di valutazione e sulla conseguente individuazione dei percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale

beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (lavoratori con riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di dodici mesi), ai beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (disoccupati percettori di NASPI, DIS-COLL), ai beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale (percettori del reddito di cittadinanza), ai lavoratori fragili o vulnerabili (NEET *under* 30, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori *over* 55), disoccupati senza sostegno al reddito (disoccupati da almeno sei mesi, giovani e donne anche non in condizioni fragilità, lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi), lavoratori con redditi molto bassi (occupati che conservano lo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 4, co. 15-quater, del DL n. 4/2019⁴).

L'analisi degli strumenti di implementazione del Programma ha evidenziato la necessità di adeguare gli attuali sistemi di *profiling* adottati dalle regioni sia in termini quantitativi che qualitativi.

È necessaria una maggiore omogeneità sul territorio nazionale dei processi di valutazione e sulla conseguente individuazione dei percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale riconducibili al Programma.

Al riguardo, il Commissario straordinario ANPAL ha osservato che "domanda e offerta devono confrontarsi usando

il medesimo linguaggio, che è quello degli *standard* internazionali e nazionali. Saranno messi a disposizione strumenti dinamici che permettano di ricondurre facilmente a tali *standard* la specifica situazione del singolo utente e le richieste del mercato del lavoro locale, in maniera da individuare uno *skill gap*.

Le regioni potranno dotarsi di propri strumenti, ma l'*output* deve essere il medesimo"⁵.

Quanto alle caratteristiche della formazione professionale, il Piano nuove competenze dovrà fare in modo che essa risponda ai fabbisogni specifici rilevati in sede di valutazione e alle esigenze manifestate dalle imprese sul territorio. Ciò implica il coinvolgimento delle imprese nella definizione dei contenuti formativi, oltre che nell'erogazione della formazione. Potranno essere finanziati percorsi di formazione specificamente richiesti, purché condizionati all'assunzione, in linea con l'esperienza già maturata positivamente in alcune regioni.

L'audizione del direttore dell'INL ha riguardato principalmente le iniziative di implementazione delle attività di contrasto alle diverse forme di illegalità occupazionale e al mancato rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È utile ricordare che il PNRR, nell'ambito della Missione 5, ha delineato con la Riforma 1.2 il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, da



Uno degli incontri del Presidente del Consiglio dei Ministri, Draghi, con i sindacati

inserire “in un contesto più generale di rafforzamento già programmato dell’Ispettorato nazionale del lavoro, quale agenzia nazionale per la vigilanza sul lavoro”. Nell’ambito della Componente 2 della stessa Missione, inoltre, il Piano italiano prevede “una strategia volta al superamento degli insediamenti abusivi per il contrasto al caporalato e allo sfruttamento dei lavoratori”.

Nel corso dell’audizione si è anche dato risalto alle recenti modifiche apportate al Testo Unico della sicurezza (TUS, d.lgs. n. 81/2008) dall’art. 13 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146⁶, concernenti in particolare i Comitati regionali di coordinamento (art. 7 del d.lgs. 81/2008), il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP, art. 8), la vigilanza (art. 13), il contrasto al lavoro irregolare (art. 14), gli organismi paritetici (art. 51) e l’Allegato I relativo alle “Gravi violazioni ai fini dell’adozione del provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale”. Con specifico riferimento alle

modifiche dell’art. 14 TUS e alle gravi violazioni, si è evidenziato come il provvedimento di sospensione da parte dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro possa ora essere adottato quando si riscontra che almeno il 10% per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato in modo irregolare (senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro) al momento dell’accesso ispettivo e in tutti i casi elencati nell’Allegato I.

I contenuti delle audizioni e dei confronti sviluppati con la Commissione Informazione e con gli esperti delle parti sociali formeranno oggetto di uno specifico rapporto istruttorio che il gruppo di lavoro elaborerà al termine della prima fase dell’attività di monitoraggio, ai fini della predisposizione di un documento di osservazioni e proposte da sottoporre alle Istituzioni competenti, come indicato nelle già ricordate Linee Guida CNEL per l’esame dell’implementazione del PNRR.

Note

1. I gruppi operano rispettivamente sui seguenti temi: Lavoro; Logistica; Scuola e formazione; Assistenza sociale, Famiglia e Sanità; Pubblica amministrazione; Agricoltura; Ambiente e riconversione ecologica; Politiche industriali e transizione digitale; Turismo.

2. Ai sensi del comma 2 del citato art. 77, inoltre, il Tavolo permanente “può segnalare collaborativamente alla Cabina di regia di cui all’articolo 2 e al Servizio centrale per il PNRR di cui all’articolo 6 ogni profilo ritenuto rilevante per la realizzazione del PNRR anche al fine di favorire il superamento di circostanze ostative e agevolare l’efficace e celere attuazione degli interventi”.

3. Vedi: “Linee guida per l’esame e l’implementazione del PNRR”, allegate alla Determina Presidente del CNEL 15 luglio 2021.

4. Per buona nota, ricordiamo il contenuto del comma 15-quater citato: “Per le finalità di cui al presente decreto e ad ogni altro fine, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell’articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 [c.d. soglia di incapienza fiscale - n.d.r.]”.

5. <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMid/694/ArticleID/1900/POLITICHE-DEL-LAVORO-LAUDIZIONE-DEL-COMMISSARIO-ANPAL-RAFFAELE-TANGORRA>

6. C.d. “decreto fiscale”, recante: “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” (G.U. n. 252 del 21 ottobre 2021), in vigore dal 22 ottobre 2021.

ANAGRAFE UNICA NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Da dicembre sulle comunicazioni Uniemens il Codice Unico CNEL-INPS dei contratti collettivi nazionali di lavoro



Con la circolare n. 170 del 12 novembre 2021 INPS ha fornito istruzioni operative per l'indicazione del codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro nelle comunicazioni Uniemens.

A partire dalla comunicazione mensile di dicembre, i datori di lavoro che applicano contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato non dovranno più indicare alla voce "Codice Contratto" del modello Uniemens il vecchio codice numerico INPS, bensì quello alfanumerico attribuito dal CNEL. Si tratta di un im-

In via transitoria, INPS prevede una fase di durata bimestrale in cui l'invio del dato potrà essere effettuato o con il nuovo codice alfanumerico unico del CNEL o con il codice INPS

portante passo in avanti per la piena attuazione dell'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 (c.d. Decreto Semplificazioni), dove è stabilito che nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e nelle denunce retributive mensili all'INPS le imprese devono indicare il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato al lavoratore tramite un codice alfanumerico attribuito dal CNEL. In via transitoria, INPS prevede una

fase di durata bimestrale in cui l'invio del dato potrà essere effettuato o con il nuovo codice alfanumerico unico del CNEL o con il codice INPS. Dalla competenza di febbraio 2022, la trasmissione del dato avverrà esclusivamente mediante il codice alfanumerico unico del CNEL.

LAVORO AGILE E LAVORO A DISTANZA

I progetti di legge in esame e le proposte del CNEL



Andrea Impronta
CNEL

Sono in corso di esame presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati i progetti di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo, recanti disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza. Il CNEL è tra i soggetti convocati in audizione. I suddetti progetti di legge (di seguito anche "pdl") intervengono in materia di lavoro agile, introducendo misure volte alla promozione di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, modificando la disciplina attualmente

vigente (dettata dalla L. n. 81/2017)¹. Alcuni pdl in esame prevedono una delega al Governo a adottare, nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi, un decreto legislativo per promuovere la diffusione del lavoro agile presso le amministrazioni pubbliche, le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, le società di servizi pubblici locali di interesse economico generale e le imprese private (C. 2282), per la redazione di un testo unico delle disposizioni vigenti in materia di lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza, nel rispetto della distinzione tra lavoro agile e telelavoro (C. 2667), per il ri-

ordine della normativa in materia di lavoro agile (C. 3027). Tra le finalità della normativa c'è anche l'esigenza di adattare la disciplina al nuovo contesto emerso a seguito della pandemia e dell'introduzione di agevolazioni tributarie e contributive. Di seguito si riporta un'analisi delle principali disposizioni suddivise in base a una selezione tematica che muove dai poteri di controllo e direttivo e dal diritto di disconnessione.

Potere direttivo e di controllo

I pdl C. 2417, C. 2667, C. 2685 e C.2908 intervengono sulla disciplina relativa al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, mentre i pdl C. 3817 e C. 3027 rinviando,

Alcuni progetti di legge prevedono una delega al Governo ad adottare decreti per la diffusione del lavoro agile

rispettivamente, alla contrattazione collettiva e al decreto legislativo che dovrà essere emanato dal Governo in base alla delega ivi contenuta. Il pdl C. 2685 dispone che il datore di lavoro informa i lavoratori anche in relazione agli strumenti di videosorveglianza impiegati e al possibile esercizio del potere di controllo da remoto. In particolare, i pdl C. 2417, C. 2667 e C. 2908 affidano a contratti collettivi la disciplina delle modalità e dei limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro rispetto alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, dei tempi di riposo e delle sanzioni disciplinari per violazioni commesse dal lavoratore, stabilendo altresì che la mancata promozione delle procedure per la stipulazione dei suddetti accordi costituisce condotta antisindacale e determina la nullità assoluta dei provvedimenti sanzionatori adottati dal datore di lavoro per condotte imputabili al lavoratore tenute durante l'esecuzione della prestazione di lavoro agile in mancanza di esplicite previsioni degli accordi in oggetto. Conseguentemente, viene abrogato l'art. 21 della L. 81/2017.

Diritto alla disconnessione

Il diritto è specificamente disciplinato dai pdl C. 2417, C. 2667, C. 2908 secondo i quali, quando la prestazione lavorativa è svolta all'interno dei locali aziendali, il diritto alla disconnessione può essere esercitato durante

Tra le finalità della normativa c'è anche l'esigenza di adattare la disciplina al nuovo contesto emerso a seguito della pandemia

la pausa, mentre quando la prestazione lavorativa è svolta fuori dai locali aziendali, le modalità per rendere compatibile l'esercizio del diritto alla disconnessione con l'obbligo di diligenza spettante al lavoratore e sono definite mediante accordo scritto, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

I pdl C. 2417 e C. 2667 riconoscono, altresì, che il diritto alla disconnessione è sempre opponibile al datore di lavoro durante il periodo di riposo dalla prestazione lavorativa. I pdl C. 2667 e C. 2908 configurano il diritto alla disconnessione come quello che si concretizza nel diritto di estraniarsi dallo spazio digitale e di interrompere la connessione alla rete *Internet*. Il pdl C. 2667 lo qualifica esplicitamente come diritto soggettivo. I pdl C. 2685, C. 2908 e C. 3150, inoltre, specificano che l'accordo tra le parti deve disciplinare, tra l'altro, il riconoscimento e le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione in commento. Infine, i pdl C. 2817 e C. 3027 rinviando la disciplina del diritto in commento, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e al decreto legislativo adottato sulla base della delega al Governo ivi contenuta.

Orario di lavoro

L'aspetto relativo all'orario di lavoro è trattato dai pdl C. 2417 e C. 2685. I limiti entro cui viene eseguita la prestazione lavorativa sono quelli corrispondenti all'orario normale di lavoro stabili-

to dall'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003². Peraltro, il pdl modifica l'art. 17, co. 5, del D. Lgs. 66/2003 disponendo la non applicazione al lavoro agile delle disposizioni relative all'orario normale di lavoro, alla sua durata massima, al lavoro straordinario e notturno, ai riposi e alle pause, in tal modo generando un apparente conflitto con quanto previsto proprio dal richiamato art. 3.³

Percentuale di lavoratori in modalità agile

I pdl C. 2282 e C. 2908 introducono delle misure volte a fissare obiettivi, rispettivamente annuali e triennali, per l'attuazione del lavoro agile, anche al fine di stabilire la quota proporzionale del personale che può essere ammesso allo svolgimento dell'attività lavorativa con tale modalità. Il pdl C. 2282 stabilisce che le amministrazioni pubbliche, le società pubbliche o comunque partecipate dalle amministrazioni pubbliche e le imprese private adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile che permettano almeno al 20 per cento dei dipendenti di avvalersi, ove lo richiedano, di tale modalità di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare le ragioni di un eventuale diniego entro 60 giorni dalla richiesta del lavoratore. Il pdl C. 2908 stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottino entro il 31 marzo di ciascun triennio un piano organizzativo del lavoro da remoto - inten-

dendosi per tale il lavoro agile, il lavoro a distanza ed il telelavoro - che stabilisca, tra l'altro, per ciascuna articolazione dell'amministrazione, per il triennio di riferimento, la quota proporzionale massima del personale in servizio che può essere ammesso allo svolgimento della prestazione lavorativa nelle predette forme.⁴ Al riguardo, si ricorda che sulla materia è nel frattempo intervenuto il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che, all'art. 6, prescrive l'adozione di un unico Piano integrato di attività e di organizzazione per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti.⁵

La (nuova) fattispecie del lavoro a distanza

I pdl C. 3150 e C. 2908 individuano nel lavoro a distanza un'ulteriore fattispecie di svolgimento del lavoro al di fuori dei locali aziendali, oltre a quella del lavoro agile disciplinata dalla normativa vigente. Il solo pdl C. 2908 fornisce una definizione anche del telelavoro, intendendosi per tale l'attività lavorativa svolta regolarmente al di fuori dei locali aziendali, senza alternare periodi in presenza in sede (salvo richiesta del lavoratore).⁶ La nuova fattispecie del lavoro a distanza si caratterizza per il fatto che l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene da postazione fissa in luogo (diverso dai locali aziendali) indicato dal lavoratore in sede di accordo, nell'ambito dell'orario di lavoro. Il pdl 3150 precisa ulteriormente che

nel lavoro a distanza l'orario di lavoro è identico a quello svolto in azienda. La definizione di lavoro agile rimane invece sostanzialmente identica a quella già prevista dalla normativa vigente e si concretizza nella esecuzione della prestazione lavorativa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro interamente o parzialmente all'esterno dei locali aziendali e senza una postazione fissa. Come evidenziato nella Relazione illustrativa allegata all'AC 3150, tale distinzione consente di delineare una regolamentazione parzialmente diversa tra le due fattispecie, prevedendo per il lavoro a distanza uno schema più rigido, svincolato da qualsiasi finalità di cura e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e per il lavoro agile uno schema più elastico nel quale permane il collegamento con le finalità di cura. Anche a seguito di ciò, il pdl C. 3150 dispone che al lavoro a distanza non si applica la disposizione (art. 23 del D.Lgs. 80/2015) secondo cui i datori di lavoro privati che ricorrono al telelavoro per motivi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. In particolare, l'AC 3150 prevede per il solo lavoro a distanza (e non anche per il lavoro agile): 1. che



il datore di lavoro fornisce al lavoratore gli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed è responsabile della loro sicurezza e del loro buon funzionamento. In considerazione del fatto che attualmente analoga previsione è riferita al lavoro agile dall'art. 18, co. 2, L. 81/2017, che non viene riprodotto dal testo dell'AC 3150 in commento, e che l'art. 87, co. 2, del D.L. 18/2020 prevede che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione e che, in tali casi, viene meno la responsabilità del datore di lavoro; 2. il diritto ad usufruire delle ferie e dei permessi, con le modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché al riconoscimento dei buoni pasto, ove previsti dal contratto; 3. che al lavoratore a distanza è garantita la partecipazione alle attività di formazione e di aggiornamento professionale organizzate dal datore di lavoro per i lavoratori che svolgono la propria attività in azienda. Il medesimo pdl 3150, inoltre, riconosce al datore di lavoro privato la possibilità di assumere lavoratori da destinare direttamente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza. In tale caso, contestualmente al contratto di assunzione, deve essere stipulato anche l'accordo tra le parti previsto dall'art. 18, co. 4, della L. 81/2017, come

modificato dalla stessa pdl, in base al quale al lavoro a distanza e al lavoro agile si accede mediante accordo tra datore di lavoro e lavoratore ovvero mediante accordo collettivo, ove esistente. Al lavoratore così assunto si applica il medesimo contratto collettivo applicato ai lavoratori dell'azienda che svolgono la propria prestazione all'interno dei locali aziendali.

Al di là delle predette disposizioni applicabili al solo lavoro a distanza, i pdl C. 3150 e C. 2908 estendono al lavoro a distanza quanto già previsto per il lavoro agile in materia di riconoscimento di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, di riconoscimento del diritto all'apprendimento permanente, di potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, di sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (di cui agli artt. da 19 a 23 della L. 81/2017). Al riguardo, il pdl C. 2908 specifica che tra gli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, vi è quello di assicurare la sorveglianza sanitaria prevista per i lavoratori addetti ai videoterminali. In materia di lavoro a distanza, si sottolinea che l'AC 2667 delega il Governo alla redazione di un testo unico delle disposizioni vigenti in materia di lavoro subordinato con esecuzione

Le proposte di legge C. 3150 e C. 2908 individuano nel lavoro a distanza un'ulteriore fattispecie di svolgimento del lavoro al di fuori dei locali aziendali, oltre a quella del lavoro agile disciplinata dalla normativa vigente

della prestazione lavorativa a distanza, nel rispetto della distinzione tra lavoro agile e telelavoro.

Accordo individuale

L'accordo individuale - la cui stipulazione, in via generale, è necessaria perché la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità agile - è richiamato da quasi tutti i pdl in esame, alcune delle quali dispongono che lo stesso contenga anche ulteriori elementi che vanno ad aggiungersi a quelli già previsti dalla normativa vigente. Si sottolinea che i pdl C. 2908 e C. 3150 riferiscono le disposizioni relative al predetto accordo non al lavoro agile, ma anche al lavoro a distanza. Il pdl C. 3150 dispone, inoltre, per tale ultima fattispecie, che l'accordo medesimo individui il luogo, diverso dai locali aziendali, in cui è svolta la prestazione lavorativa a distanza, che non può comunque essere svolta in luoghi pubblici o aperti al pubblico. In relazione al contenuto del predetto accordo, si segnalano in particolare i seguenti elementi di novità: nel caso in cui l'accordo sia concluso con una lavoratrice nei tre anni successivi alla fine del periodo di congedo di maternità, si stabilisce la possibilità che, su richiesta della lavoratrice, la consigliera o il consigliere di parità competente per territorio presti consulenza o partecipi alla sua stipulazione (pdl C. 2417); nei casi di inaccessibilità della sede aziendale, l'accordo può stabilire la possibilità per il datore

di lavoro di ricorrere al lavoro agile. Se questo non è possibile, il lavoratore può essere messo a riposo con una decurtazione dello stipendio che non può essere superiore al 10 per cento, per la prima settimana, e al 30 per cento, per le settimane successive (pdl C. 2685); la definizione di un'integrazione salariale per l'uso della strumentazione tecnologica già in possesso del lavoratore, nonché di un'ulteriore integrazione - che non può essere comunque inferiore al 10 per cento della retribuzione netta - per la copertura dei costi delle utenze dell'energia elettrica, della telefonia fissa e mobile e della connessione alla rete internet (pdl C. 2685); la definizione, sulla base della contrattazione collettiva, delle modalità per informare i lavoratori sugli strumenti di videosorveglianza impiegati dal datore di lavoro, che devono comunque essere strettamente necessari e proporzionali alle attività da svolgere in remoto (pdl C. 2685).

Diritto di precedenza

La priorità nell'esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile viene riconosciuta - oltre che, come attualmente previsto, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai genitori con figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, co. 3, della L. 104/1992 - anche: ai lavoratori che svolgono funzioni di caregiver familiare (pdl C. 2417, C. 2667 e C. 3150); ai lavo-



ratori dipendenti (pubblici e privati) che assistono persona con disabilità in situazione di gravità (coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) (pdl C. 3150 e C. 2667); ai lavoratori con almeno un figlio minore di quattordici anni, qualora l'altro genitore componente del nucleo familiare svolga l'attività lavorativa senza l'utilizzazione di forme di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro (pdl C. 2908); ai lavoratori con figli minori affetti da disturbi o disagi comportamentali certificati (pdl C. 2908). La proposta di legge C. 2417, inoltre, definisce come criterio per la determinazione dell'ordine di priorità in caso di concorso tra domande presentate

da lavoratori aventi i predetti titoli di preferenza la maggiore distanza tra il domicilio del lavoratore ed il luogo di lavoro; dispone che, in subordine ai lavoratori summenzionati, la suddetta priorità sia riconosciuta ai lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi degli enti locali. In caso di concorso tra più domande si applica il criterio suindicato per definire l'ordine di priorità; dispone che le contestazioni circa l'applicazione dei criteri di priorità sono risolte con l'assistenza della consigliera o del consigliere di parità competente per territorio. La proposta di legge C. 2908 dispone che i lavoratori fragili - ossia i lavoratori, pubblici e privati, compresi i soci lavoratori di società cooperative, affetti da invalidità grave riconosciuta o da malattia cronica o rara ancorché non riconosciuta come inva-

Il pdl 2870 stabilisce l'istituzione, nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, del Fondo per l'incentivazione del lavoro agile

lidante - sono ammessi, su richiesta, a svolgere la prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro ogniqualvolta ciò sia compatibile con la natura delle mansioni e con l'organizzazione dell'impresa. In caso di incompatibilità, il datore di lavoro può ammettere il lavoratore a svolgere la prestazione lavorativa nelle forme indicate mediante l'adibizione consensuale ad altra mansione, compresa nella stessa area di inquadramento, senza variazione del trattamento giuridico ed economico in godimento.

Agevolazioni fiscali e contributive

Il pdl C. 2282, C. 2667, C. 2817 e C. 2908 introducono agevolazioni fiscali e contributive al fine di favorire il lavoro agile. Il pdl C. 2282 e C. 2817 prevedono, per i rapporti di lavoro eseguiti in modalità agile, una riduzione dell'aliquota di contribuzione al Fondo pensioni lavoratori dipendenti in

misura pari a 4 punti percentuali (dal 1° gennaio 2020, con riferimento ai periodi lavorativi svolti fino al 31 dicembre 2022). Conseguentemente (pdl C. 2817), si stabilisce la riduzione delle aliquote di contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nel rispetto delle proporzioni previste dalla normativa vigente (attualmente pari al 33% della retribuzione imponibile, di cui il 23,81% a carico del datore di lavoro e il 9,19% a carico del lavoratore) (pdl C. 2282) dal 1° gennaio 2021 e per un periodo massimo di trentasei mesi.

In entrambe le disposizioni citate, la decorrenza è riferita ad annualità progressive che andrebbero, dunque, aggiornate con riferimento all'annualità in corso e alle successive, anche in relazione ai relativi oneri. I pdl C. 2817 e C. 2908, per la medesima finalità, introducono un credito di imposta: entro il limite di spesa di 50 mln di euro per gli anni dal 2021 al 2024 e con aliquota differenziata (variabile dal 6 al 40 per cento) secondo la tipologia di beni oggetto dell'investimento, in favore delle imprese che effettuano, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione in commento, investimenti in beni strumentali nuovi destinati a strutture produttive situate nel territorio dello Stato finalizzati all'organizzazione e alla gestione del lavoro agile nonché in apparecchiature e software messi a disposizione del personale impiegato in attività la-

Ai datori di lavoro privati che applicano ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato le modalità di lavoro agile una riduzione del 30% dei contributi previdenziali dovuti

vorative in modalità agile (pdl C. 2817) in favore dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, a distanza o in telelavoro, nella misura del 60 per cento delle spese sostenute per l'acquisto di strumenti informatici necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, nel limite massimo annuo di 600 euro (C. 2908). Per la promozione del lavoro agile, il pdl C. 2282 esclude i redditi da lavoro dipendente percepiti da chi svolge il lavoro in modalità agile dalla formazione del reddito complessivo ai fini dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, per un periodo di 36 mesi in caso di soggetti neoassunti e di 48 mesi in caso di trasformazione in modalità agile dello svolgimento della prestazione lavorativa. I pdl C. 2667 e C. 2908 riconoscono ai datori di lavoro privati che applicano ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato le modalità di lavoro agile una riduzione del 30 per cento dei contributi previdenziali dovuti, per un periodo di tre anni. Il pdl 2851 (Disposizioni per il potenziamento del lavoro agile nelle regioni del Mezzogiorno) si compone di tre articoli. All'articolo 1 si stabiliscono una serie di agevolazioni fiscali. In particolare, ai datori di lavoro privati, la cui sede d'impresa sia stabilita al di fuori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia e che riconoscano ai propri dipendenti la possibilità di lavorare da

remoto nelle regioni sopra indicate, è concesso l'esonero dal versamento del 60 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, a condizione però che l'impresa attivi spazi di *coworking* nei quali i propri dipendenti possano lavorare da remoto. Inoltre, si stabilisce la deducibilità delle spese sostenute dai dipendenti in relazione allo spostamento dalla regione di residenza alla sede di lavoro ovvero per l'acquisto di dispositivi informatici o servizi di connessione necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. Il pdl 2870 (Misure di incentivazione del lavoro agile per il contrasto dei fenomeni di spopolamento dei comuni italiani) stabilisce l'istituzione, nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, del Fondo per l'incentivazione del lavoro agile, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Il medesimo articolo stabilisce, altresì, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e la concessione di un credito d'imposta sull'acquisto di dispositivi tecnologici destinati alla realizzazione di forme di lavoro agile in favore dei datori di lavoro privati che, nell'anno 2021, consentano ai propri dipendenti di trasferire stabilmente la loro residenza presso comuni che hanno registrato, negli ultimi dieci anni, una diminuzione della popolazione residente pari ad almeno il 10 per cento,

calcolata sulla base delle rilevazioni effettuate dall'Istituto nazionale di statistica, attivando nei medesimi comuni postazioni di lavoro condivise ovvero riconvertendo almeno un terzo delle attività lavorative in modalità agile.

Tra le ulteriori disposizioni contenute nei pdl in esame, si noti la regolazione secondo cui l'accesso al lavoro agile è sempre preceduto da una valutazione delle competenze tecnico-operative del lavoratore al fine di stabilire una eventuale preventiva fase preparatoria e di formazione (pdl C. 2685); la promozione, da parte del datore di lavoro, di incontri periodici tra lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa sia nei locali aziendali sia fuori di essi (pdl C.

2908); il riconoscimento della possibilità per la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale di adottare norme attuative per la disciplina della prestazione del lavoro agile e del lavoro a distanza (pdl C. 2908).

Il CNEL ha affrontato in diverse occasioni il tema dello *smart-working*.⁷

Come evidenziato da diverse analisi e proposte sui possibili sviluppi del lavoro agile, occorrono regole precise, ma non è opportuno affidare tutto alla legge. Da una parte si tratta di cogliere le sollecitazioni positive che ci sono state nelle aziende e tra i lavoratori a proposito di conciliazione dei tempi di vita con i tempi del lavoro. Dall'altra è evidente la necessità di ripensare i modelli organizzativi per

regolare l'equilibrio tra lavoro in presenza e lavoro da remoto, a seconda dei diversi settori produttivi e dei servizi. La risposta deve trovarsi in una miscela positiva tra norme e contrattazione. Sarebbe cioè sbagliata una legge pesante che soffochi gli spazi della contrattazione sindacale. Accanto a questo è arrivato anche il momento di chiarire il quadro delle problematiche relative alla *privacy*, all'utilizzo dei dati personali e al diritto alla disconnessione.

Note

1. Legge 22 maggio 2017, n. 81
2. Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66
3. Il Servizio Studi del Dipartimento Lavoro della Camera dei Deputati, nella nota "LA0238" Dossier n. 461, Schede di lettura del 26/07/2021 -segnala; "Al riguardo appare opportuno un chiarimento (C. 2417); che il datore di lavoro concordi con il lavoratore le mansioni da svolgere e gli obiettivi da conseguire, nonché il monte ore da dedicare a ciascuna attività, secondo programmi trimestrali, mensili e settimanali definiti in sede di accordo tra le parti (C. 2685); che vi sia un'alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza, prevedendo che quest'ultima abbia una durata non inferiore al 40 per cento del monte ore mensile (C. 2685). Per il quadro sinottico sulle pdl in esame, il quadro vigente della normativa vigente (aggiornato al mese di luglio 2021) e l'analisi di impatto di genere, si rinvia al sopra menzionato Dossier n. 461
4. L'art. 263 del D.L. 34/2020 dispone che le pubbliche amministrazioni (diverse dagli enti locali) elaborano, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile prevedendo che possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa almeno il



15 per cento del personale. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

5. Il Piano, di durata triennale (ed aggiornato annualmente), è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

Il Piano deve altresì definire la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati, dell'attività e dell'organizzazione amministrative, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anti-corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione.

Le pubbliche amministrazioni a cui la norma si applica devono pubblicare il Piano sui rispettivi siti istituzionali nonché sul portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri entro il 31 gennaio di ogni anno.

Per garantire la piena operatività delle nuove disposizioni si rimanda l'individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano ad uno o più regolamenti di delegificazione e si richiede al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri di adottare un Piano tipo per agevolare le pubbliche amministrazioni destinatarie nella redazione dei rispettivi Piani, nel quale siano definite altresì le modalità semplificate per l'adozione del Piano per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Per entrambi gli adempimenti è stabilito il termine di centoventi giorni dall'entrata in vigore del decreto e la previa intesa in sede di Conferenza unificata.

La mancata adozione del Piano è oggetto di sanzioni: in particolare, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. Né l'amministrazione può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

6. Come disposto dall'art. 4 della

L. 191/1998 e dall'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 2002 [answer italy it.pdf](https://erc-online.eu/answer/italy-it.pdf) (erc-online.eu) 7. XXI Rapporto CNEL mercato del lavoro 2019, capitolo 4: "Contrattazione decentrata in tempo di COVID 19" (capitolo a cura delle parti sociali), paragrafo 3 - pag. 97 ("Contrattazione decentrata o organizzazione interna") e paragrafo 4 - pag. 100 ("Contrattazione decentrata e nuove tecnologie applicate in azienda"), si veda il link: <https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2020/8642725b-1f36-43df-a996-638fb47a5dae/XXI%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%20DEF.pdf>

Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017, pag. 58 e segg.: "Smart working: nuova disciplina e primi bilanci delle sperimentazioni contrattuali", si veda il link:

https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2017/fcba1e35-a517-401d-852a-f830b145378d/Rapporto_mercato_lavoro_contrattazione_2016-2017.pdf

Notiziario Mercato del lavoro e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi, numero 1/2021, pag. 28: "Nuovi strumenti per implementare lo smart-working nella pubblica amministrazione", si veda il link:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Notiziari/Cnl/2021/Notiziario%20Mercato%20Lavoro_1_2021.pdf?ver=2021-03-05-092733-787

Notiziario Mercato del lavoro e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi, numero 4/2020, pag. 14: "L'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione", si veda il link:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Notiziario/2020/Notiziario_MdLavoro_Contratti_4_2020.pdf?ver=2020-12-02-085457-843

Notiziario Mercato del lavoro e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi, numero 3/2020, pag. 16: "Lo smart working dall'emergenza alla normalità", si veda il link:

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Notiziario/2020/Notiziario_Mercato_Lavoro_3_2020_agosto.pdf?ver=2020-08-11-112933-663

Notiziario Mercato del lavoro n. 31/2019, pag. 15: "Luci e ombre dalle prime sperimentazioni dello smart working nella PA: conciliazione e cultura del risultato", si veda il link: https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2019/aa216468-c421-4f8f-9223-5ec4a36507a1/NOTIZIARIO_MDL_CNEL_31_2019.pdf

Fisco, dal CNEL un disegno di legge sulla riforma della giustizia tributaria

L'Assemblea del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, riunita a Roma nell'ultima seduta sotto la presidenza del presidente Tiziano Treu e alla presenza del segretario generale Paolo Peluffo, ha approvato un disegno di legge su "Delega al Governo per la riforma dell'Ordinamento della giustizia tributaria e del contenzioso tributario l'integrazione e l'attuazione dello Statuto dei diritti del contribuente".

La proposta di legge, elaborata sulla base dei risultati del lavoro della Commissione di studio sulla riforma fiscale istituita dal Presidente del CNEL nel novembre 2020, prevede l'istituzione dei Tribunali tributari, in primo grado di merito, e della Corte di appello, in secondo grado di merito, che sostituiscono le Commissioni tributarie regionali e provinciali e che sono composti da giudici professionali a tempo pieno assunti per pubblico concorso. L'obiettivo è decongestionare il contenzioso arretrato.

"Il ddl si inserisce nel percorso di collaborazione del CNEL con gli organi legislativi sulla materia fiscale attivo da tempo. Riteniamo che il nuovo ordinamento della giustizia tributaria, pur avendo carattere di

specialità, rifletta fedelmente il modello dell'ordinamento giudiziario ordinario", ha detto il presidente Tiziano Treu che, durante l'Assemblea, ha espresso ringraziamento al Segretario generale Paolo Peluffo, che ha assunto un nuovo incarico alla Corte dei Conti, "per la dedizione e l'impegno profuso nel rilancio dell'organo di rilievo costituzionale che ha consentito di restituirgli appieno le sue attribuzioni e prerogative raggiungendo importanti risultati, anche grazie alla riscrittura delle norme che ne regolano l'attività".

Durante i lavori, inoltre, sono stati approvati tutti gli altri punti previsti all'ordine del giorno, tra cui il Bilancio di previsione per l'esercizio 2022 e del Bilancio pluriennale 2022-2024; il programma dei seminari dell'Osservatorio delle politiche Urbane e territoriali del CNEL; il documento di Osservazioni e proposte per la riforma del Patto di stabilità e crescita; la proposta di modifica del Regolamento degli organi dell'organizzazione e delle procedure del CNEL.



LA PANDEMIA HA MODIFICATO IL FINE STESSO DEL LAVORO AGILE

“Se cambia lo scenario sociale e economico, si debbono cambiare anche i mezzi per realizzare i fini di tutela”

Michele Faioli
Consigliere CNEL

Il digitale ha cambiato il nostro modo di vivere e affrontare le sfide professionali. Il risultato è un modello di società, caratterizzato dalla graduale ridefinizione dei concetti di tempo e spazio, da un costante incremento della comunicazione a distanza, dalla accessibilità di massa alle informazioni, dalla diffusione rapida della conoscenza.

Uno dei capisaldi di questa rivoluzione tecnologica è il lavoro agile, come approccio innovativo all'organizzazione del lavoro, mediante il quale si definiscono autonomia e flessibilità riguardo ai luoghi, ai tempi e agli strumenti di lavoro.

Ci sono almeno due aspetti da evidenziare in materia di lavoro agile.

Il primo. La pandemia

da Covid-19 ha travolto i processi di digitalizzazione già in corso che riguardavano il lavoro agile. In molte aziende il lavoro agile, inteso inizialmente come una forma alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa, è diventato l'unico modo per lavorare. Anzi, la pandemia ha modificato il fine stesso del lavoro agile: esso, da marzo 2020, diviene una concreta e concordata attuazione di misure di sicurezza negli ambienti di lavoro ai tempi del coronavirus.

La de-materializzazione del luogo di lavoro e di flessibilizzazione dei tempi di lavoro, in tempo di crisi sanitaria, risponde all'esigenza di contrastare e contenere la diffusione del virus negli ambienti di lavoro, con buona pace

della disciplina del capo II della L. n. 81/2017 e della necessità di accordi individuali. Oggi, dunque, il lavoro agile viene accettato da tutti perché risponde a una domanda di sicurezza sul lavoro e si sviluppa in ragione della contrattazione collettiva decentrata coordinata sia con i protocolli interconfederali di marzo/aprile 2020 che con gli accordi di settore (si v. il sito del CNEL nel quale si trova una raccolta ben ordinata di tali protocolli e di contratti decentrati).

Il secondo. C'è un aspetto che emerge dall'attuazione delle politiche di lavoro che attengono all'accesso al lavoro agile in tempo di pandemia. Il lavoro agile, con tutti gli strumenti introdotti per monitorare

Il lavoro agile viene accettato da tutti perché risponde a una domanda di sicurezza sul lavoro

l'attività dei lavoratori a distanza, ha evidenziato - in modo più immediato rispetto alla normale vita in azienda - una quota di lavoro che si può prestare "digitalmente" che si contrappone a una quota di lavoro "indispensabilmente" in presenza. Il problema involve tematiche più complesse le quali hanno una radice lontana e profonda nel tessuto produttivo italiano. C'è altresì una polarizzazione tra lavori a contenuto professionale elevato e lavori a basso contenuto professionale, i quali rischiano con maggiore probabilità di essere integrati o sostituiti, nel tempo, da forme di tecnologia avanzata. Ciò che è quasi certo riguarda il medio termine: la polarizzazione a cui abbiamo accennato deve essere gestita con la contrattazione collettiva perché riverbera inevitabilmente i suoi effetti sulla scala classificatoria (gli inquadramenti professionali dei CCNL) e, di conseguenza, sui relativi livelli di retribuzione.

I due aspetti segnalati dimostrano che il lavoro agile è ben regolato solo se si assegna alla contrattazione collettiva una speciale funzione normativa.

La recente contrattazione collettiva sul lavoro agile costituisce l'attuazione contestuale della L. 81/2017 e del D.Lgs. 81/2008. Tale contrattazione collettiva è, infatti, collegata significativamente a recenti protocolli su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di marzo/aprile 2020. I con-

tratti collettivi decentrati che hanno disciplinato nel 2020 e nel 2021 il lavoro agile godono di una vincolatività più forte nei confronti dei singoli lavoratori avendo tecnica e fini molto simili ai contratti gestionali sottoscritti in caso di trasferimento d'azienda o di licenziamenti collettivi. In questa prospettiva, si noti che il fulcro della disciplina emergenziale risiede proprio nel superamento dell'accordo individuale, quale fonte di disciplina e organizzazione della modalità agile di esecuzione del lavoro. Al contratto collettivo si richiede di delineare anche i nuovi contorni del potere disciplinare, della turnazione (soprattutto per i lavoratori più esposti al rischio di contagio), dei diritti sindacali, dei diritti economici, etc.

Il contratto collettivo è la cabina di regia del lavoro agile in tempo di pandemia, con tutte le conseguenze giuridiche che ricadono su istituzioni e commissioni paritetiche che si occupano della materia della sicurezza del lavoro in tempo di Covid-19.

Ma ciò non basta a esaurire il tema posto. Il contratto collettivo va oltre l'auspicata funzione normativa. Il contratto collettivo che regola il lavoro agile in tempo di pandemia crea altresì una forma di partecipazione responsabile delle rappresentanze dei lavoratori in azienda. Esso non è solo un mezzo per determinare tutele: con il contratto collettivo si verifica l'attuazione di quel-

Al contratto collettivo si richiede di delineare anche i nuovi contorni del potere disciplinare, della turnazione dei diritti sindacali, dei diritti economici

le tutele. Il passaggio di politica del diritto non è di poco conto. Le rappresentanze dei lavoratori in azienda saranno chiamate a negoziare le clausole contrattuali, sapendo che si dovrà disporre un meccanismo di monitoraggio dell'esecuzione del contratto e di eventuale ri-negoziazione. Le rappresentanze dei lavoratori si dovranno porre nella prospettiva della verifica di quelle inefficienze di sistema che ricadono sul lavoro, il quale può diventare digitale o indispensabile in ragione delle modalità di definizione dell'organizzazione del lavoro che il contratto ha regolato.

Se cambia lo scenario sociale e economico, si debbono cambiare anche i mezzi per realizzare i fini di tutela. In questa prospettiva si vedano due casi recenti relative a due aziende (Poste Italiane e CoopAlleanza) che operano in settori diversi, ma egualmente strategici per il Paese, con lavoratori che non possono non svolgere la prestazione nel contesto aziendale e lavoratori che, invece, possono lavorare da remoto.

Nel contratto aziendale del 18 dicembre 2020 di Poste Italiane si definisce il lavoro agile come "modello organizzativo strutturale" in ragione della fase pandemica e dei risultati della sperimentazione dell'istituto che dal 2017 è stata introdotta a livello aziendale. Viene sottolineato il valore del lavoro agile con riferimento alla conciliazio-

ne vita/lavoro e al bene collettivo della sostenibilità ambientale, data la riduzione dell'utilizzo di mezzi pubblici e personali per raggiungere il posto di lavoro. Si indica la regola della "base volontaria" per accedere al regime del lavoro agile in relazione a figure professionali che non richiedono la presenza fisica negli ambienti di lavoro e, di conseguenza, si individuano tali figure professionali, mediante allegato al contratto aziendale, il quale potrà essere aggiornato periodicamente da una commissione paritetica. Nel contratto aziendale è stato altresì negoziata una clausola di bilanciamento tra esigenze aziendali e richieste di accesso al regime del lavoro agile, con l'impegno di tenere in ogni caso in considerazione particolare situazioni di vulnerabilità fisica (malattie gravi, etc.) o situazioni di genitorialità. Per la sottoscrizione del modulo di adesione/accesso a tale regime viene programmata l'assistenza sindacale, da esercitare anche in via digitale. Ai fini della disciplina degli infortuni sul lavoro sono stati individuati i luoghi ove svolgere la prestazione del lavoro agile (domicilio/residenza e altro luogo che garantisca *privacy* e sicurezza) ed è stato introdotto un obbligo di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

La pianificazione temporale del lavoro agile (in ogni caso nel limite di 3 giorni a settimana o 13 giorni al mese) è svolta dal lavoratore con il responsabile di unità, con il

A ogni lavoratore viene garantita un'apposita dotazione tecnologica definita dal contratto aziendale

potere del datore di lavoro di recedere dal regime del lavoro agile o di sospendere tale regime per un certo tempo. L'orario in cui svolgere la prestazione di lavoro agile è quella già definita dal CCNL, con una esplicitazione del diritto alla disconnessione dai supporti informatici una volta terminata la giornata di lavoro.

A ogni lavoratore viene garantita un'apposita dotazione tecnologica definita dal contratto aziendale, in relazione alla quale si regolano altresì la sicurezza sul lavoro e la formazione. Il diritto alla parità di trattamento economico e normativo (lavoratori agili/lavoratori non agili) è stabilito dal contratto aziendale in relazione al parametro delle medesime mansioni. Il medesimo diritto alla parità di trattamento è evidenziato anche con riferimento ai diritti sindacali, con il rafforzamento di strumenti digitali che permettono di partecipare a assemblee o di essere informati dai rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale.

Nel contratto aziendale di CoopAlleanze si inserisce il lavoro agile nella strategia di rimodulazione flessibile del lavoro, anche in una logica di mitigazione del rischio da pandemia. In modo molto chiaro il contratto aziendale evoca il protocollo sulla sicurezza di marzo/aprile 2020 e i relativi effetti giuridici. Il lavoro agile è definito facendo riferimento ai contenuti normativi della l. 81/2017, richiamandone il principio dell'adesione individuale. Il datore di

lavoro ha il potere di accettare o meno la richiesta di accesso al regime di lavoro agile, bilanciando situazioni aziendali con esigenze individuali e tenendo in considerazione i bisogni di lavoratori vulnerabili. La programmazione del lavoro agile su massimo quattro giorni a settimana avviene mediante una consultazione con RSA/RSU. Il lavoratore è tenuto a una comunicazione preventiva che possa permettere l'identificazione precisa del luogo di lavoro agile. Il buono pasto viene riconosciuto mediante una specifica clausola del contratto aziendale. L'orario di lavoro, con il relativo diritto alla disconnessione, è conforme a quanto dispone il CCNL. Sono regolati in relazione al lavoro agile il potere di controllo, il potere disciplinare, le agibilità sindacali e la dotazione tecnologica.

DIRITTI UMANI, RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Luci e ombre di un processo d'integrazione tutt'altro che agevole



Magda Trotta
CNEL

La rapida crescita dell'intelligenza artificiale ha aperto nuove sfide per le imprese, anche riguardo alla loro responsabilità sociale. Oggi, infatti, le imprese devono rispondere del loro agire non solo ai clienti, ma anche alla società civile, ai Governi, agli *shareholders*, anche in termini di impegno su etica, diritti umani e sostenibilità. Nel mondo dell'impresa viene sempre più frequentemente richiamato il concetto di *Corporate Social Responsibility (CSR)* - o Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) - con il quale si fa riferimento all'impegno delle imprese in termini di etica e correttezza, andando oltre il semplice rispetto delle normative e

adottando un modello di gestione che tenga conto dell'impatto ambientale e sociale del proprio operato. Intelligenza artificiale e tecnologie sempre più sofisticate stanno introducendo profondi cambiamenti nel mondo del lavoro, che fanno affiorare nuovi problemi - sociali, etici e di sostenibilità - e determinano l'emersione di rischi specifici - che variano da azienda ad azienda e da settore a settore - pur riguardando la globalità del mondo del lavoro.

Parallelamente alla rapida crescita del massiccio impiego delle nuove tecnologie nella produzione, si sta facendo strada la consapevolezza dell'impatto negativo che tali

tecnologie, in particolare modo l'intelligenza artificiale, potrebbero avere sui diritti dei lavoratori, nello specifico, e sui diritti umani in senso lato, se non opportunamente monitorate e governate. Basti pensare alle possibili violazioni della *privacy* e/o della libertà di espressione, ai pregiudizi degli algoritmi, ai pericoli del riconoscimento facciale, oltre alle discriminazioni che il nuovo assetto delle organizzazioni lavorative potrebbe determinare; e, ancora, all'alto rischio che il massiccio ricorso alla tecnologia in atto possa lasciare indietro i soggetti più vulnerabili. Sebbene i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

Oggi le imprese devono rispondere del loro agire non solo ai clienti, ma anche alla società civile, ai Governi, agli *shareholders*

(UNGP -The UN Guiding Principles on Business and Human Rights) - adottati nel 2011 e approvati all'unanimità dallo Human Rights Council (UNHRC)¹ nel giugno 2011, definiscono alcuni principi in termini di RSI, proprio al fine di contrastare la sistematica violazione dei diritti umani nel mercato del lavoro, va sottolineato che essi non sono vincolanti. Secondo tali principi, tutte le imprese hanno una responsabilità in relazione al rispetto dei diritti umani, e sono tenute a esercitare la dovuta diligenza proprio al fine di identificare, prevenire e riparare le conseguenze derivanti da eventuali violazioni di diritti umani. I Principi Guida determinano in capo agli Stati un chiaro obbligo di prevenzione, repressione e/o rimedio rispetto ad eventuali violazioni perpetrate dalle imprese nel contesto della relazione orizzontale impresa-individuo sancendo:

a) il dovere degli Stati di garantire la protezione dei diritti umani dall'attività imprenditoriale;

b) la responsabilità delle imprese - ancora non consolidata secondo il diritto internazionale e non comparabile agli obblighi internazionali degli Stati - di rispettare i diritti umani;

c) la necessità di assicurare, da parte delle imprese, alle vittime delle violazioni l'accesso ad efficaci misure riparatorie. Ruolo fondamentale degli Stati è anche quello di monitorare l'effettiva attuazione della normativa in tema di diritti



umani, nonché quello di aggiornare la normativa in vigore, con l'obiettivo di assicurare che vi siano norme che impongano alle imprese il rispetto di tali diritti. Per il monitoraggio dell'attuazione della normativa sui diritti umani gli Stati possono agire, da un lato, adottando normative nazionali, dall'altro, possono mettere in atto specifici Piani di Azione Nazionale (PAN) su imprese e diritti umani. I PAN sono documenti programmatici di politica statale che delineano l'orientamento strategico e le attività concrete per prevenire e contrastare gli impatti negativi sui diritti umani prodotti dalle attività d'impresa, conformemente a quanto delineato nei Principi Guida delle Nazioni Unite. Lo scopo principale dei PAN è quello di assicurare che tutte le imprese e gli investitori che operano in contesti nazionali ed internazionali adottino *standard* chiari e vincolanti per il rispetto dei diritti umani e che tali Piani - attraverso l'implementazione di misure volontarie e obbligatorie, incentivi e sanzioni - possano contribuire all'identificazione di quelle "aree grigie" in cui si verificano violazioni da parte delle imprese. In attuazione dei *Principi guida su imprese e diritti umani*, nel dicembre 2016 è stato presentato dal Governo italiano il *Piano di Azione Nazionale su impresa e Diritti umani 2016-2021*, strumento con il quale affrontare le nuove esigenze di interazione fra diritti umani e dimensione economi-

ca, sulla scia tracciata dai *"Guiding Principles on Business and Human Rights"*, approccio combinato poi rafforzato dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. Nel Piano di Azione Nazionale predisposto dall'Italia, il rispetto dei diritti umani - con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili - è l'elemento principale per riequilibrare le distorsioni e le inefficienze prodotte da contesti economici e produttivi.

La consapevolezza dei rischi correlati all'utilizzo dell'intelligenza artificiale alimenta il dibattito scientifico anche grazie alle analisi condotte dall'*IA Now Institute*, fondato nel 2017 e operante presso la New York University. Tale istituto di ricerca, che studia le implicazioni sociali dell'intelligenza artificiale basandosi su un contesto geografico prevalentemente statunitense, ha individuato alcune "raccomandazioni". Si richiamano qui di seguito le più significative, sulle quali potrebbe essere utile fare qualche riflessione.

Le Autorità preposte alla regolamentazione, nelle decisioni che incidono significativamente sulle vite delle persone (comprese quelle che consentono l'accesso alle opportunità di inclusione sociale), dovrebbero vietare l'utilizzo degli algoritmi di "rilevamento delle emozioni", che consentono l'analisi dei dati biometrici con cui, partendo dalle espressioni del volto, poter verificare lo stato d'animo ed altri



tratti della personalità di un soggetto.

L'uso del riconoscimento facciale dovrebbe essere interrotto in tutti i contesti (ad esempio attività di sorveglianza, polizia, istruzione) in cui possa comportare rischi al momento non ancora controbilanciati da adeguate normative di tutela e garanzia. I lavoratori dovrebbero avere il diritto di contestare le determinazioni assunte - nei contesti lavorativi e professionali - sulla base di algoritmi predittivi di IA e su questo specifico punto le organizzazioni sindacali dovrebbero avere un ruolo importante in difesa dei diritti dei lavoratori, oltre che nella definizione delle condizioni *standard* di sicurezza.

Se possiamo condividere l'idea che la responsabilità d'impresa, almeno rispetto ai diritti dei lavoratori, si concretizzi nell'adozione di una politica aziendale che includa metodi e strumenti efficaci per identificare, prevenire e mitigare eventuali impatti lesivi

dei diritti umani, e se possiamo affermare che le imprese debbano svolgere le proprie attività, pur orientate al profitto, tenendo in considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà, dell'uguaglianza, della tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute e della sicurezza sui luoghi lavoro, nonché dell'ambiente, non è più rinviabile una maggiore attenzione sui rischi connessi all'impiego sempre più ampio e pervasivo dell'Intelligenza artificiale, anche al fine di verificare se e come coniugare responsabilità sociale d'impresa e ricorso massivo a tecnologie sempre più sofisticate.

Se si condivide l'idea che la responsabilità sociale d'impresa coinvolga un gran numero di attori (consumatori, fornitori, azionisti, lavoratori, sindacati, Istituzioni, associazioni di tutela dell'ambiente ecc.), la RSI potrebbe diventare uno degli strumenti con cui si affidare alle imprese anche il compito di gestire

e orientare - in senso socialmente responsabile - lo sviluppo nel mercato globale.

In questa prospettiva, il sindacato può assumere un ruolo significativo sul tema della responsabilità sociale delle imprese, in quanto soggetto capace di attivare e focalizzare gli sforzi per definire regole di salvaguardia e di tutela dei lavoratori, anche al fine di diffondere la consapevolezza della necessità di investire in un'economia socialmente responsabile.

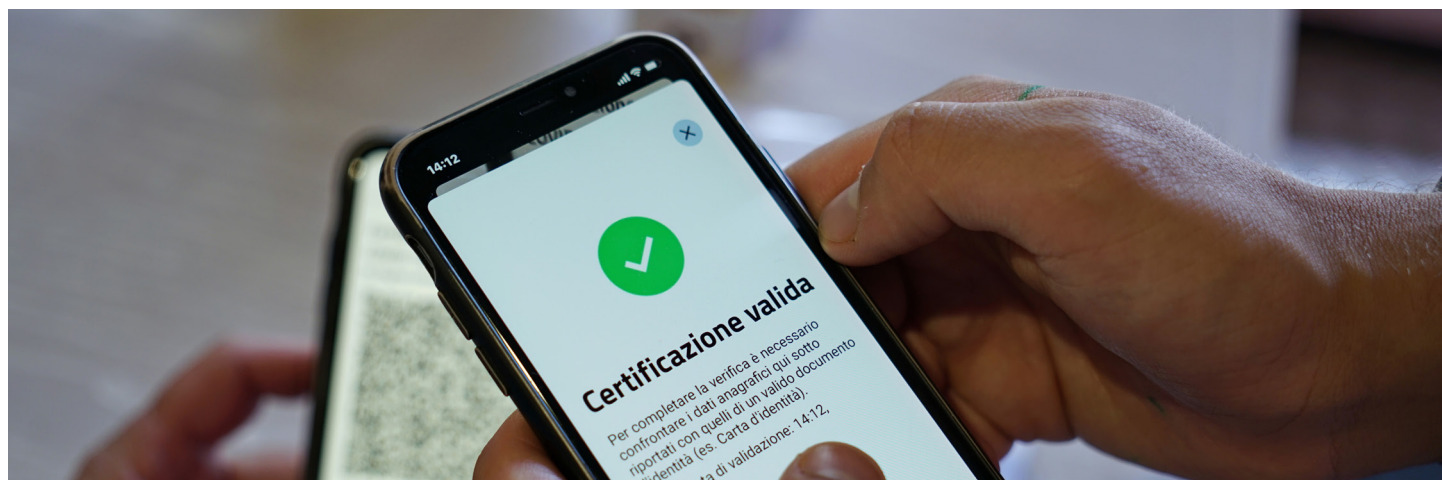
Note

1. Il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite è un organismo delle Nazioni Unite con sede a Ginevra. È organo sussidiario dell'Assemblea generale, con il compito di promuovere il rispetto universale e la protezione dei diritti umani, di intervenire in caso di loro violazione e di favorire il coordinamento delle strutture operanti nel sistema Nazioni Unite. Per approfondimenti vedi: https://italiarappginevra.esteri.it/rappginevra/it/italia_e_onu/diritti-umani/il-consiglio-dei-diritti-umani.html

**Il sindacato
può assumere
un ruolo
significativo
sul tema della
responsabilità
sociale delle
imprese**

MERCATO DEL LAVORO 2021: DAI DATI ISTAT SEGNALI DI RIPRESA

A fronte di un aumento generale e diffuso nel confronto congiunturale, i comparti servizi e commercio registrano ancora significative difficoltà, soprattutto nei settori alberghieri e della ristorazione



Margherita Chierichini
CNEL

I dati del II trimestre 2021 danno conferma di una ripresa generale del mercato del lavoro, che si lega alla crescita del PIL (nel trimestre e nell'anno, rispettivamente di 2,7% e 17,3%) e interrompe una caratterizzazione negativa del contesto durata cinque trimestri consecutivi. Il miglioramento registrato si traduce in un recupero ancora parziale dei livelli occupazionali; esso, infatti, non consente il pieno ritorno ai valori precrisi pandemica e a causa di strategie prudenziali da parte delle imprese e di altri soggetti economici (sia per le incertezze sulla pandemia sia per l'attesa di una ripresa stabile).

Le analisi disaggregate consentono di individuare i segmenti/componenti/gruppi aventi le

traiettorie più vivaci e dinamiche, in grado di garantire un'accelerazione per il ritorno alle "soglie ante-crisi"; tra queste Mezzogiorno, giovani, lavoro a termine, imprenditori e dirigenti, professioni non qualificate per i quali le evoluzioni si sono rivelate nel complesso positive e più marcate rispetto alle rispettive modalità alternative (ovvero Centro-Nord, lavoratori più adulti, altre tipologie di lavoro o professione). L'analisi per settore di attività mostra come, a fronte di un aumento generale e diffuso nel confronto congiunturale, i comparti servizi e commercio registrino ancora significative difficoltà, soprattutto nei settori alberghieri e della ristorazione.

I dati sull'offerta di la-

voro mostrano una crescita del valore assoluto degli occupati, sia tra gli autonomi che nelle posizioni alle dipendenze e distribuito tra le figure a tempo pieno e quelle a tempo parziale (seppure più intenso tra le seconde); il contributo relativo più alto si riscontra tra le figure a termine. Le dinamiche degli occupati dipendenti a tempo indeterminato e degli indipendenti continuano, invece, ad essere meno intense e con recuperi annui nei trimestri molto modesti. Secondo le principali variabili i segmenti che mostrano i miglioramenti più evidenti corrispondono a donne, giovani e Mezzogiorno.

Il tasso di occupazione cresce complessivamente e settorialmente, in quanto si rilevano mi-

I miglioramenti più evidenti corrispondono a donne, giovani e Mezzogiorno

gliamenti nelle varie modalità di genere, età, territorio, titolo di studio e cittadinanza; gli sviluppi più intensi si osservano tra i 25-34enni, laureati, stranieri e nel Mezzogiorno.

Nel confronto congiunturale il numero dei disoccupati e degli inattivi scende; tuttavia, nel confronto annuo solo gli inattivi decrescono, dato il forte aumento del numero dei disoccupati osservato su base annua (circa 514mila unità). L'evoluzione positiva dell'inattività dipende, in larga misura, dalla contrazione degli scoraggiati e dall'allentamento delle restrizioni imposte per contrastare la pandemia; quest'ultimo ha, infatti, facilitato sia la ripresa delle attività di ricerca di lavoro sia il progressivo rientro dei lavoratori collocati in Cassa integrazione guadagni. Il calo dell'inattività si mostra, altresì, più intenso per alcune categorie/segmenti notoriamente più fragili, come donne, giovani, stranieri e Sud Italia; queste categorie costituiscono, tra gli altri, i gruppi che per primi hanno subito gli effetti della crisi pandemica. Tali evidenze, unitamente all'analisi della disoccupazione per componenti, mostrano come la crescita della disoccupazione sia spiegabile anche con la riattivazione dell'offerta di lavoro (prima confluita tra gli scoraggiati) ed è per lo più imputabile all'ampliamento del gruppo costituito da coloro che avevano avuto precedenti esperienze di lavoro (anche se riman-

Il costo del lavoro cresce solo rispetto al trimestre precedente

gono consistenti le quote costituite dai disoccupati di lunga durata e dalle persone in cerca di prima occupazione).

Analoghe combinazioni si osservano, inoltre, tra le dinamiche positive dei tassi di occupazione e di inattività con quelle, più discontinue, dei tassi di disoccupazione: solo nel confronto congiunturale ai miglioramenti del tasso di disoccupazione si affiancano le contrazioni dei tassi di disoccupazione e inattività, mentre nell'anno peggiora solo il

tasso di disoccupazione, tra l'altro, in modo diffuso nei vari segmenti e, qui, con maggiore intensità tra gli *under24*, donne, stranieri, con titolo di studio fino al diploma.

Dal lato della domanda delle imprese i segnali positivi della ripresa si rilevano negli andamenti positivi della maggior parte degli indicatori, i quali migliorano sia nel confronto congiunturale che nell'anno e, qui, anche per effetto della graduale eliminazione delle restrizioni allora imposte dalla pandemia da Covid-19. Tra questi: le ore lavorate - che confermano la crescita dell'*input* di lavoro complessivamente utilizzato dal sistema economico; le posizioni lavorative dipendenti (a tempo pieno e parziale, con una maggiore accelerazione di queste ultime); le ore lavorate per dipendente, cui si sommano gli effetti della contrazione delle ore di cassa integrazione guadagni; il monte ore lavorate; le posizioni in somministrazione (dove la quota della componente *part time* si attesta a poco più del 25%); l'incidenza delle ore di straordinario.

Nel dettaglio, l'aumento delle posizioni lavorative è sostenuto in ogni settore; tuttavia, rispetto alla tipologia di orario - pieno, *part time* - nell'industria la prima componente risulta più vivace rispetto alla seconda, mentre nei servizi si osserva una pari intensità nella crescita.

A ulteriore conferma della ripresa della domanda di lavoro da parte delle imprese si osserva il *trend*

positivo del tasso dei posti vacanti, caratterizzato dal raggiungimento nel II trimestre 2021 di un valore mai registrato dal 2016 e da una risalita fortemente marcata su base annua.

Per quanto riguarda il costo del lavoro esso cresce solo rispetto al trimestre precedente, anche in conseguenza del perdurare delle misure di sostegno all'occupazione attuate attraverso gli sgravi contributivi. Nel confronto annuo esso sconta, invece, una contrazione a sintesi del calo di entrambe le componenti ovvero le retribuzioni e gli oneri sociali. La prima per effetto della concomitante e straordinaria crescita al II trimestre 2020 (quando le misure restrittive e di contenimento dettate dalla pandemia avevano determinato una ricomposizione dell'occupazione in cui si privilegiava l'occupazione con profili retributivi più alti) e la seconda per la riduzione della componente retributiva e il persistere degli effetti delle misure di decontribuzione.

Infine, le retribuzioni contrattuali di cassa crescono in modo modesto, per effetto della positiva dinamica retributiva nel settore industriale che compensa la stazionarietà caratterizzante il settore dei servizi. Ciò anche in conseguenza sia della quota consistente di contratti in attesa di rinnovo sia per la decorrenza, fissata al prossimo anno, della maggior parte degli aumenti contenuti negli accordi di rinnovo recepiti.

Tabella - Indicatori occupazionali. Elaborazione CNEL su dati ISTAT (parte 1)

Indicatore	Valore assoluto /Tasso	Incidenza %	Variazione congiunturale (rispetto I trim. 2021)	Variazione tendenziale (rispetto II trim. 2020)
Occupazione (valori in migliaia)*	22.785	100%	1,5	2,3
Occupati dipendenti	17.815	78,2%	1,7	3,1
<i>di cui a termine</i>	2.945	12,9%	8,3	23,6
Occupati indipendenti	4.970	21,8%	0,7	-0,4
Tasso di occupazione (15-64 anni)	58,0	-	1,0	1,7
<i>di cui under35</i>	40,6	-	1,5	2,8
Disoccupazione (valori in migliaia)*	2.459	-	-2,2	27,0
Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	9,8	-	-0,3	1,7
Inattività (valori in migliaia)*	13.529	-	-2,4	-8,5
Tasso di attività (15-64 anni)	35,6	-	-0,8	-3,0
Lavoro dipendente**				
Posizioni dip. totali (indice base 2015=100)	111,6		0,7	3,6
<i>di cui tempo parziale</i>	118,3		0,9	3,9
<i>Industria</i>	-	-	0,8	3,7
<i>Servizi</i>	-		0,5	3,6
<i>Industria e servizi di mercato</i>	-		0,7	3,8
Posizioni lavorative in somministrazione	170,3		5,3	38,0
Monte ore lavorate (indice base 2015=100)	103,9		3,9	31,9
<i>Industria</i>		-	3,3	34,6
<i>Servizi</i>			4,4	30,1
<i>Industria e servizi di mercato</i>			3,9	31,8
Ore lavorate per posizione dip. (indice base 2015=100)	93,7		3,4	29,2
<i>Industria</i>			2,8	31,2
<i>Servizi</i>			4,2	27,8
<i>Industria e servizi di mercato</i>			3,4	28,6
Ore di Cassa integrazione guadagni**	(per mille ore lavorate)	-	-	(diff. assoluta)
	78,7			-259,3
<i>Industria</i>	51,7			-279,9
<i>Servizi</i>	98,1	-	-	-244,4
<i>Industria e servizi di mercato</i>	77,1			-254,8

Tabella - Indicatori occupazionali. Elaborazione CNEL su dati ISTAT (parte 2)

Indicatore	Valore assoluto /Tasso	Incidenza %	Variazione congiunturale (rispetto I trim. 2021)	Variazione tendenziale (rispetto II trim. 2020)
Ore di straordinario**	(per cento ore lavorate)	-	-	(diff. assoluta)
	3,0			0,6
<i>Industria</i>	3,3			0,8
<i>Servizi</i>	2,7	-	-	0,3
<i>Industria e servizi di mercato</i>	3,0			0,5
Tasso di posti vacanti**	1,8		0,6	1,0
<i>Industria</i>	1,6		0,4	1,0
<i>Servizi</i>	2,0		0,9	0,9
<i>Industria e servizi di mercato</i>	1,4		0,1	1,0
Costo del lavoro dipendente***				
Retribuzioni lorde di fatto (indice base 2015=100)	105,5		0,7	-2,3
<i>Industria</i>		-	0,7	-0,9
<i>Servizi</i>			0,6	-3,4
<i>Industria e servizi di mercato</i>			0,9	-2,5
Oneri sociali (indice base 2015=100)	104,9		0,3	-5,4
<i>Industria</i>		-	0,2	-3,1
<i>Servizi</i>			0,1	-7,0
<i>Industria e servizi di mercato</i>			-0,1	-5,2
Costo del lavoro (indice base 2015=100)	105,3		0,6	-3,1
<i>Industria</i>		-	0,6	-1,5
<i>Servizi</i>			0,5	-4,3
<i>Industria e servizi di mercato</i>			0,6	-3,3
Retribuzioni lorde contra.li di cassa - totale economia (valori assoluti in euro media mensile)	2.217			0,5
<i>Industria</i>	2.157	-	-	0,9
<i>Servizi</i>	2.260			0,3
<i>Industria e servizi di mercato</i>	2.267			0,6
Ore lavorate (val. ass. in milioni)****	10.415,4	100%	3,9	20,8
<i>di cui: agricoltura</i>	651,1	6,3%	2,6	17,4
<i>industria in senso stretto</i>	1.825,1	17,5%	3,4	26,7
<i>costruzioni</i>	763,7	7,3%	1,8	48,6
<i>servizi</i>	7.175,5	68,9%	4,4	17,4

* (Rilevazione campionaria sulle forze lavoro, dati provvisori)

** (Rilevazioni Grandi Imprese e Oros, dati provvisori)

*** (Rilevazioni Grandi Imprese, Oros e Indagine retribuzioni contrattuali)

**** (Contabilità Nazionale)

LA PREVENZIONE E LA PROMOZIONE DELLA SALUTE AL TEMPO DEL COVID-19

Il ruolo delle *life skills* e dell'*empowerment* dei singoli e delle comunità nel processo di cambiamento culturale e di responsabilizzazione



Magda Trotta
CNEL

La prevenzione appare strettamente correlata al concetto di "promozione della salute", che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ritiene debba essere attivata e sostenuta anche attraverso l'accessibilità - da parte dei singoli, ma anche delle comunità - ai mezzi per migliorare la propria salute, anche al fine di divenirne maggiormente responsabili.

Per raggiungere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale - così l'OMS definisce la salute - l'individuo deve essere in grado di definire e concretizzare le proprie

aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni e di migliorare il proprio stato di benessere e - per quanto in suo potere - l'ambiente in cui vive. La salute, in questa prospettiva, diviene una fondamentale risorsa della vita quotidiana, secondo una visione che non si limita ai soli aspetti psicofisici del soggetto, ma pone l'accento anche sulle sue risorse sociali e personali, le *life skills*, termine con il quale si indica l'insieme di abilità sociali, cognitive e personali che consentono di affrontare in maniera adattiva le richieste e le sfide della vita. Già nel 1993 il Diparti-

mento di salute mentale dell'OMS aveva ritenuto che tali abilità psicosociali fossero competenze necessarie per promuovere l'educazione alla salute, abilità da insegnare a partire dalla scuola e da sostenere lungo tutto il corso della vita.

Oggi, più che in passato, la scuola rappresenta - o dovrebbe rappresentare - l'ambiente ideale per un primo approccio alle *life skills*, proprio per il suo ruolo determinante nei processi di socializzazione. A scuola bambini e adolescenti si ritrovano in un luogo deputato, oltre ad apprendere le classi-

che materie d'insegnamento, anche a pensare criticamente, a collaborare con gli altri, a creare e mantenere buone relazioni, a stabilire e perseguire obiettivi personali e di gruppo.

La fascia di età adatta per cominciare ad apprendere tali competenze, indicata dall'OMS, sarebbe quella tra i 6 e i 16 anni, fascia d'età in cui eventuali comportamenti a rischio, non essendo ancora cristallizzati, potrebbero essere oggetto di interventi correttivi più efficaci.

Abilità e capacità quali il *decision making*, il *problem solving*, lo sviluppo del senso critico e del pensiero creativo, la capacità di relazionarsi e di comunicare efficacemente, la gestione delle emozioni e dello *stress*, ma anche l'empatia, possono essere apprese e potenziate con il loro esercizio nei contesti idonei. Potenziare tali abilità è davvero necessario, ma è altrettanto necessario accrescere la consapevolezza dei singoli, delle istituzioni e delle comunità in merito a tale bisogno.

Le *life skills*, indispensabili nel contesto delle relazioni familiari e interpersonali, lo sono sempre di più anche nel contesto lavorativo, ambito nel quale la necessità di saper collaborare, mediare, risolvere conflitti e comunicare nel modo più efficace, è significativamente cresciuta negli anni, anche alla luce della straordinaria diffusione delle tecnologie e del digitale, che oggi espone i lavoratori ad un rischio sempre più elevato di veder ridotte le

**Le *life skills*,
indispensabili
nel contesto
delle relazioni
familiari
e interpersonali,
lo sono
sempre di più
anche
nel contesto
lavorativo**

opportunità di sviluppare e praticare abilità sociali, che, seppur parzialmente innate, sono soprattutto il risultato di precoce apprendimento, e di lunga e costante pratica in ogni contesto relazionale.

Educazione alle *life skills* significa anche promuovere la crescita di consapevolezza, la motivazione a prendersi cura di sé e dell'altro, accrescere il senso di autoefficacia dei singoli, indispensabile non solo per raggiungere obiettivi individuali, ma anche per contrastare la possibilità di cadere nella rete sempre più ampia dei comportamenti a rischio. In quest'ottica, la promozione della salute travalica il settore della sanità e - promuovendo l'adesione a stili di vita sani, che vadano dalla corretta alimentazione, alla pratica di una costante attività fisica - persegue il raggiungimento di un obiettivo più ampio di quello della salute, quello del benessere, nel senso olistico del termine, per sé stessi, ma anche per la comunità.

Già nel lontano 1986 - in occasione della prima Conferenza internazionale per la promozione della salute - l'OMS sottolineò la necessità di interventi proattivi necessari ad accrescere le competenze degli individui e delle comunità per affrontare i fattori responsabili della malattia e per realizzare condizioni di maggiore equità sociale attraverso la lotta alle disuguaglianze. Nonostante la strategia richiamata sia molto datata, può considerarsi ancora attuale, soprattutto se letta nella prospet-

tiva della prevenzione della malattia, piuttosto che della cura, da perseguire anche attraverso lo sviluppo delle abilità personali e il rafforzamento dell'azione di comunità.

L'azione finalizzata alla diffusione di una vera e propria "cultura" della prevenzione necessita di una importante azione di sensibilizzazione, oltre che della diffusione e pratica di un'educazione che proponga, a partire dall'infanzia, uno stile di vita sano, con uno sguardo che vada oltre il benessere del singolo, capace di avere quale orizzonte di riferimento, la salute e il benessere generale, e sappia utilizzare quali strumenti d'azione tutti quegli interventi finalizzati ad aumentare il controllo sulla propria salute, non solo per preservarla, ma anche per accrescerla. Anche alla luce dei sempre più frequenti e drammatici eventi di cronaca legati al problema della sicurezza sul lavoro, occorre puntare allo sviluppo della prevenzione attraverso una capillare attività di sensibilizzazione che utilizzi una comunicazione ben strutturata, con messaggi chiari che, lungi dal fare ricorso all'uso della paura, sappiano esser capaci di divulgare - con un linguaggio semplice e chiaro - come e quali comportamenti a rischio vadano evitati e perché.

Non è forse superfluo sottolineare che ogni comunicazione ha un aspetto di contenuto informativo, e un contenuto "di relazione".

Questo assioma vale certamente nella comunica-



zione interpersonale non meno di quanto valga nella relazione tra Istituzioni e cittadini. Ogni comunicazione istituzionale non veicola solo un'informazione o un messaggio, ma attiva anche un comportamento influenzato dalla relazione che, consciamente o inconsciamente, ogni soggetto destinatario della comunicazione ha con la fonte e/o autorità dalla quale l'informazione proviene. Quanto più credibile, chiara, coerente e non contraddittoria sarà l'informazione, tanto più alta sarà la probabilità che vengano attivati i comportamenti ritenuti necessari per il bene comune.

L'esperienza che - sia a livello individuale che collettivo - abbiamo vissuto e ancora stiamo vivendo a causa dell'emergenza sanitaria dimostra come la comunità rappresenti, in maniera sempre crescente, il contesto dove si possono individuare nuove opportunità per interventi di prevenzione e promozione della salute in generale.

Se si condivide l'idea che la formazione dei singoli alla prevenzione e all'ac-

crescimento del benessere può avere significative ricadute positive sulle comunità; che la piena attivazione di queste ultime, il coinvolgimento del Terzo settore, l'attivazione o riattivazione di Reti di volontariato, di comitati di cittadini e altre forme di aggregazione sociale - in accordo con il governo centrale, regionale e locale - sono da considerarsi tutte attività necessarie quanto indifferibili, si potrebbe considerare l'opportunità creata proprio dalla pandemia per agire in maniera decisiva in questa direzione.

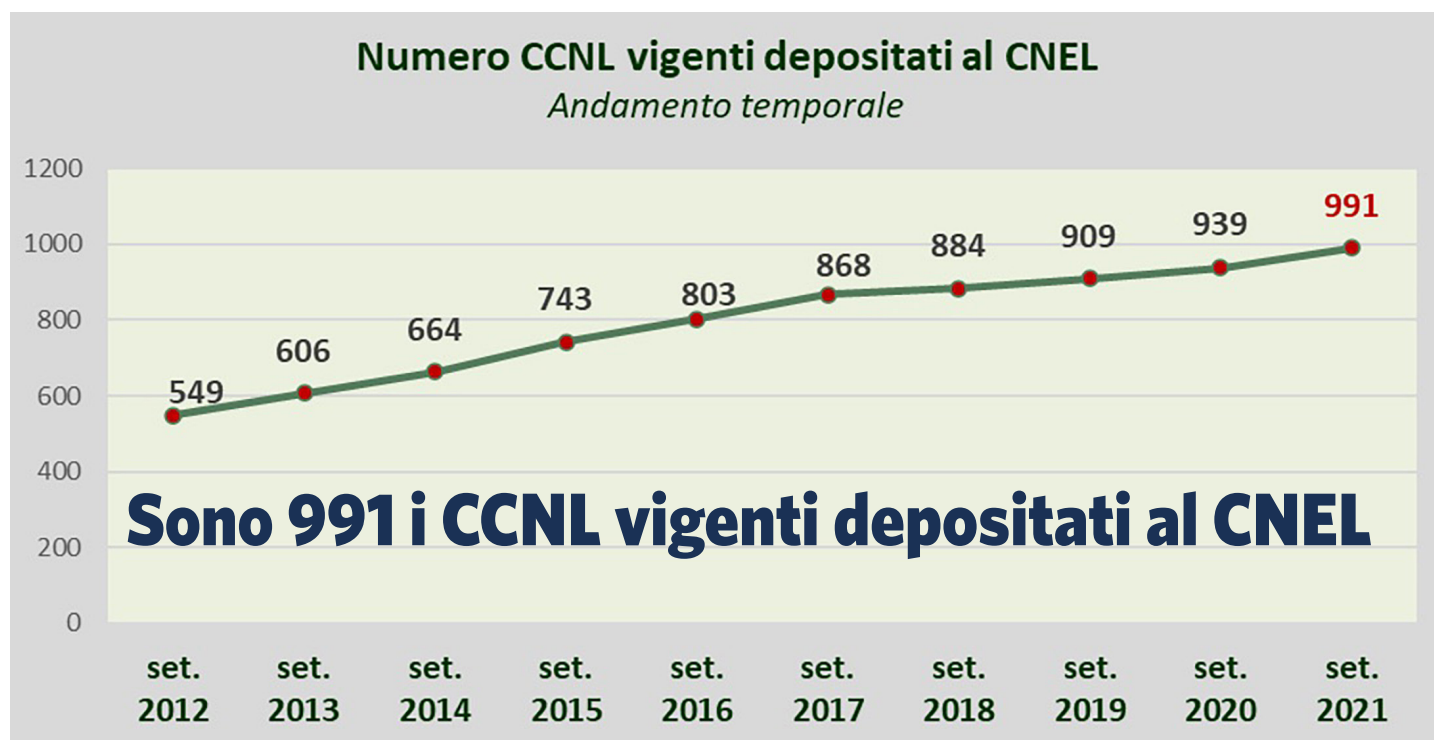
La pandemia da Covid-19, che ha indubbiamente generato gravi criticità sotto molteplici aspetti, potrebbe anche essere l'opportunità per imprimere un'accelerazione al processo di cambiamento culturale che responsabilizzi singoli e comunità su salute e benessere. In questo "disegno" le tante comunità potranno essere tasselli fondamentali per promuovere la partecipazione attiva, individuare eventuali resistenze al cambiamento, rappresentare bisogni e preoccupazioni (si pensi,

La pandemia da COVID-19, che ha generato gravi criticità, potrebbe anche essere l'opportunità per imprimere un'accelerazione al processo di cambiamento culturale

ad esempio, al fatto che lo stato di emergenza ha determinato anche l'interruzione o il rallentamento di molte attività di prevenzione e promozione della salute, che si prevede possano avere ripercussioni significative sulla salute di tantissime persone).

La fase *post* pandemica potrebbe, anche offrire l'occasione per capire se e come sono cambiate le comunità, per saper cogliere la dimensione e le caratteristiche di questo cambiamento, anche al fine di poter apportare le necessarie modifiche alle azioni di prevenzione e promozione della salute perché queste possano essere davvero efficaci, non solo per migliorare la risposta alle esigenze generate dall'emergenza sanitaria, ma anche per trovare le migliori soluzioni possibili alla ricadute negative sul benessere psicofisico e sulle disuguaglianze, significativamente aumentate anche a causa della pandemia.

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti



Raffaella Ambroso
CNEL

Gerardo Cedrone
CNEL

Continua a crescere il numero dei CCNL vigenti registrati nell'Archivio CNEL, attestandosi al 30 settembre 2021 a quota 991.

Nel terzo trimestre del 2021 sono stati depositati al CNEL 54 accordi relativi alla contrattazione nazionale. Nel 55% dei casi si tratta di testi definitivi, vale a dire stesure contrattuali complete di tutte le norme; ci sono poi Accordi di rinnovo (28%) e Verbali integrativi (17%), mentre non sono stati depositati accordi di solo contenuto economico.

Il 31,5% dei 54 accordi depositati costituisce nuove accessioni, vale a dire che in 17 casi si è proceduto a nuove codificazioni di contratti finora non presenti in Archivio.

Anche in questo terzo trimestre del 2021 riscontriamo, come spesso accade, un gran numero di accordi depositati relativi al settore Commercio (13 su 54, il 24%), affiancati questa

volta da 14 accordi afferenti al settore Enti e Istituzioni Private (26% del totale) e 11 relativi ai Trasporti (20%). Ed è in questi stessi tre settori che abbiamo registrato nel trimestre in analisi il maggior numero di nuove accessioni: 6 nuovi contratti nel settore degli Enti e Istituzioni Private, 5 nel settore del Commercio e 2 nei Trasporti.

A fronte dell'inserimento in Archivio di 17 nuovi contratti mai depositati in precedenza, nel terzo trimestre 2021 l'aumento del numero dei CCNL vigenti catalogati è stato di

sole 6 unità, passando dai 985 contratti censiti al 30 giugno ai 991 del 30 settembre (+0,6%). Diversamente, su base annua, nel confronto con il dato di settembre 2020, abbiamo registrato un aumento del 5,5% (+52 contratti vigenti catalogati al CNEL).

Contestualmente all'attività di deposito dei nuovi accordi e contratti sottoscritti - svolta dalle parti contraenti (come previsto dalla normativa) - visto il continuo proliferare di nuovi contratti, nonché la presenza in Archivio di documenti scaduti anche

Nel terzo trimestre del 2021 sono stati depositati al CNEL 54 accordi relativi alla contrattazione nazionale



da molti anni, si sta procedendo a ritmo sempre più serrato all'individuazione dei contratti ormai scaduti che le parti non intendono rinnovare. Tale occupazione richiede molto impegno in termini di tempo e risulta particolarmente difficoltosa in quanto a volte risulta molto difficile, se non impossibile, recuperare recapiti a cui indirizzare le richieste di informazioni in merito alle sorti dei contratti scaduti. È proprio al fine di rendere i dati dell'Archivio il più possibile rispondenti alla reale situazione che si sta procedendo al sollecito delle comunicazioni in merito ai contratti cessati e/o confluiti, da effettuarsi anche contestualmente al deposito dei nuovi accordi sottoscritti. Al 30 settembre 2021, dei 991 contratti vigenti ne riscontriamo scaduti 611 (il 61,7%), mentre 380 (pari al 38,3% del totale) risultano ancora validi (in base

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 30 settembre 2021

Settori	numero CCNL vigenti		
	totale	scaduti	non scaduti
Agricoltura	57	36	21
Chimici	31	9	22
Meccanici	41	20	21
Tessili	31	17	14
Alimentaristi - Agroindustriale	48	27	21
Edilizia	71	51	20
Poligrafici e Spettacolo	44	35	9
Commercio	278	165	113
Trasporti	78	49	29
Credito e Assicurazioni	29	24	5
Aziende di Servizi	52	31	21
Amministrazione Pubblica	15	15	0
Enti e Istituzioni Private	125	74	51
Altri vari	91	58	33
TOTALE	991	611	380

alla data di scadenza riportata nel testo). Il dato in percentuale risulta in linea con il trimestre precedente dal quale si discosta sol-

tanto per 2 punti decimali (a marzo di quest'anno i contratti scaduti erano il 61,9% del totale). Diversamente, il calo in percentua-

le dei CCNL scaduti risulta di 2 punti rispetto a marzo 2021, quando abbiamo registrato il picco massimo con il 63,9% di contratti scaduti sul totale dei vigenti depositati al CNEL.

Con i nuovi accordi inseriti il totale dei documenti raccolti e catalogati nell'Archivio CNEL raggiunge le 6.107 unità. I documenti vengono convenzionalmente suddivisi in Archivio Corrente (dove vengono raccolti i contratti in vigore, siano essi scaduti o no) ed Archivio Storico (in cui confluiscono i contratti via via sostituiti dai rinnovi depositati). Tale suddivisione risulta particolarmente utile nel caso in cui si vogliono effettuare ricerche, soprattutto attraverso il sistema per le Analisi avanzate sui contenuti dei CCNL raccolti in Archivio. Tale sistema, accessibile liberamente attraverso le

Contrattazione Nazionale

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 3° trim. 2021

Settori	n° accordi
Agricoltura	2
Chimici	4
Meccanici	1
Tessili	1
Alimentaristi - Agroindustriale	2
Edilizia	0
Poligrafici e Spettacolo	1
Commercio	13
Trasporti	11
Credito e Assicurazioni	1
Aziende di Servizi	1
Amministrazione Pubblica	1
Enti e Istituzioni Private	14
Altri vari	2
TOTALE	54

Contrattazione Nazionale

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

valori assoluti e ripartizione per settore - settembre 2021

Settori	n° accordi
Agricoltura	202
Chimici	278
Meccanici	141
Tessili	304
Alimentaristi - Agroindustriale	218
Edilizia	265
Poligrafici e Spettacolo	363
Commercio	650
Trasporti	666
Credito e Assicurazioni	437
Aziende di Servizi	271
Amministrazione Pubblica	385
Enti e Istituzioni Private	341
Altri vari	150
TOTALE	4.671

* Analisi avanzate è il software che consente l'interrogazione dei Ccnl depositati secondo un'ampia selezione delle tematiche in essi contenute.

pagine dedicate alla Contrattazione Nazionale nella sezione Archivio Contratti del sito internet istituzionale www.cnel.it, consente di effettuare interrogazioni sui contenuti dei contratti impostando selezioni *ad hoc* mediante una maschera di ricerca che, tra le altre cose, consente di limitare l'analisi alla sola normativa contrattuale in vigore semplicemente impostando un parametro, anziché dover selezionare manualmente i documenti vigenti.

Può succedere, infatti, che per ricostruire tutta la normativa contrattuale di una certa categoria di lavoratori occorra prendere in esame numerosi accordi di rinnovo successivi, in assenza di una stesura contrattuale completa, a volte non disponibile. Nella sezione del sito dedicata all'Archivio Contratti è altresì disponibile, alla voce Contrattazione Nazionale, una maschera di Ricerca CCNL attraverso la quale è possibile individuare e consultare liberamente tutte le stesure contrattuali e gli accordi di qualsiasi tipologia (accordi di rinnovo, accordi economici e verbali integrativi) depositati al CNEL e catalogati in Archivio. Tale ricerca consente anche di accedere, per ciascun contratto, a tutta la serie sto-

CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - settembre 2021

Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	Archivio Corrente	Archivio Storico	Totale
Agricoltura	83	189	272
Chimici	88	277	365
Meccanici	79	142	221
Tessili	60	287	347
Alimentaristi - Agroindustriale	93	275	368
Edilizia	135	225	360
Poligrafici e Spettacolo	137	319	456
Commercio	443	550	993
Trasporti	169	595	764
Credito e Assicurazioni	288	207	495
Aziende di Servizi	89	258	347
Amministrazione Pubblica	21	370	391
Enti e Istituzioni Private	186	297	483
Altri vari	134	111	245
TOTALE	2.005	4.102	6.107

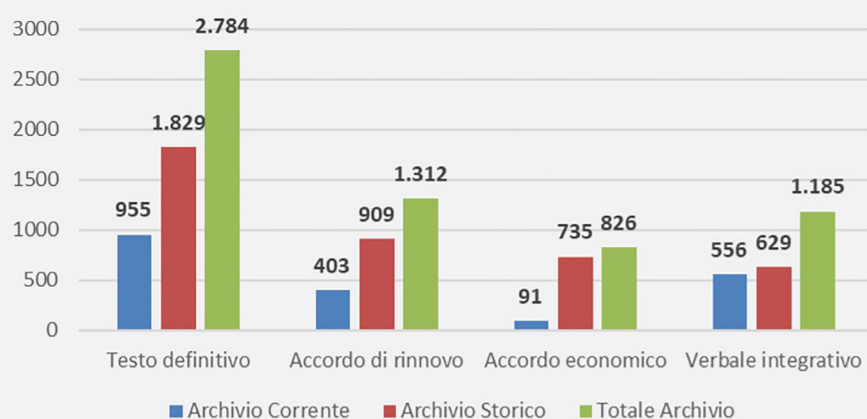
rica dei successivi rinnovi che si sono succeduti nel tempo, fino ad arrivare a

ritroso anche a periodi antecedenti gli anni '90, in cui l'Archivio CNEL fu avviato a

seguito della sua istituzione (legge 30 dicembre 1986, n. 936, art. 17).

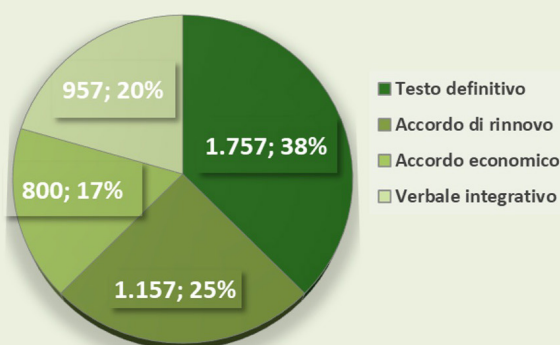
CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

ripartizione per tipo di accordo - 30 settembre 2021



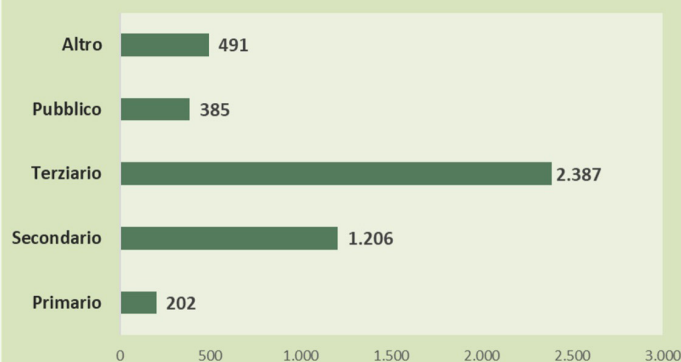
Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - settembre 2021



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi

settembre 2021





IL PROTOCOLLO AMAZON DEL 15 SETTEMBRE 2021

Nel documento c'è l'essenza dei nuovi principi di gestione delle risorse umane nelle sedi italiane

Marco Biagiotti
CNEL

Il "Protocollo per la definizione di un sistema condiviso di relazioni industriali" sottoscritto il 15 settembre scorso da Amazon Italia Logistica, Filt-CGIL, Fit-CISL, UIL-Trasporti, Nidil-CGIL, Felsa-CISL, UIL-Temp¹, rappresenta il primo efficace tentativo di strutturare un sistema relazionale all'interno di una delle più importanti aziende internazionali dell'e-commerce che, almeno fuori dell'Italia, era sin qui caratterizzata da una certa fama di ostilità rispetto al confronto con il sindacato. All'interno della costellazione Amazon nel nostro Paese (40 siti con circa 9.500 dipendenti), peraltro, non sono mancati negli ultimi anni segnali di apertura e di dialogo con le rappre-

sentanze dei lavoratori su specifici aspetti dell'organizzazione del lavoro, come l'accordo sulle maggiorazioni del lavoro notturno volontario siglato nel 2018 presso la sede Amazon di Castel San Giovanni con le rappresentanze del settore commercio (Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL e UGL-Terziario). Il nuovo protocollo segna tuttavia un salto di qualità, a valle di una fase di conflittualità interna culminata nello sciopero di 24 ore proclamato il 22 marzo scorso e riguardante tutto il personale dipendente di Amazon Logistica (a cui è applicato il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione) e Amazon Transport nonché di tutte le società di fornitura di servizi di logistica, movi-

mentazione e distribuzione delle merci.

Nei tre paragrafi iniziali del protocollo si può cogliere l'essenza dei principi che, d'ora in avanti, caratterizzeranno la gestione delle risorse umane nelle sedi italiane della multinazionale, fra le cui chiavi di lettura piace qui sottolineare quella che presuppone la condivisione di una scelta di maggiore uniformità dei trattamenti e di coerenza delle scelte organizzative e relazionali nel quadro di una realtà aziendale assai frammentata. In tale ottica, assume particolare rilevanza l'assunto espresso al punto 1), dove si afferma la volontà delle parti di "adottare un metodo partecipativo connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifi-

La costellazione Amazon nel nostro Paese è costituita da 40 siti con circa 9.500 dipendenti

ca dei temi di comune interesse (...)”, con esplicito rimando al Capitolo I del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, ma anche al tema critico della sicurezza sul lavoro.² Mette conto rilevare che il citato Capitolo I del CCNL Logistica, rinnovato per la parte economica il 18 maggio 2021³, definisce le clausole relative alla contrattazione (artt. 3-6), fra le quali quelle riguardanti i lavoratori provenienti da altri CCNL e la contrattazione integrativa aziendale e territoriale. Nel primo caso (art. 4 CCNL Logistica) si prevedono le modalità attraverso le quali i dipendenti assunti con CCNL diversi da quello della Logistica potranno essere inquadrati senza penalizzazioni retributive o giuridiche⁴; nel secondo caso (art. 6 CCNL Logistica) si definisce il perimetro entro cui potrà svolgersi la contrattazione decentrata nelle aziende del settore, nonché la sua eventuale estendibilità.⁵ I riferimenti al CCNL Logistica, contenuti in questa parte del protocollo, sembrano dunque prefigurare due delle più importanti direttrici entro cui è destinato a svilupparsi il confronto negoziale in Amazon: convergenza generalizzata dell'inquadramento contrattuale di tutto il personale Amazon verso il CCNL della Logistica e decentramento contrattuale, seppure entro limiti definiti a livello nazionale. Il punto 2) delle premesse è ancora più esplicito, al riguardo, nel passaggio in cui le parti firmatarie si impegnano a rispettare “le norme del

Nel protocollo si condivide l'intenzione di dare avvio ad iniziative comuni delle parti

CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione e la loro coerente applicazione”, che fa immediatamente seguito all'affermazione secondo cui “le relazioni industriali rappresentano un valore in sé”. Con tali presupposti, il punto 3) delle premesse assume un carattere di consequenzialità che ne esalta la valenza programmatica, esaltata dal riferimento agli “Accordi interconfederali” sui protocolli di relazioni industriali in coerenza con i quali il sistema relazionale in Amazon andrà declinato a livello nazionale, regionale e aziendale “con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica nonché di contrattazione, per le materie, nei limiti e con le procedure previste rispettivamente per ciascun livello dal CCNL Logistica (...)”, da definire successivamente. Il che significa che, per il momento, il confronto fra la rappresentanza di parte datoriale aziendale e quelle sindacali si attesta sulla predisposizione di una cornice complessiva di precondizioni necessarie alla successiva definizione di un vero e proprio contratto integrativo aziendale.

La creazione di un ecosistema favorevole allo

sviluppo di buone relazioni industriali in azienda poggia - oltre che sulla scelta di affidarsi alla solida e collaudata intessitura giuridico-retributiva del CCNL Logistica - sullo sviluppo di un metodo partecipativo sin qui poco esplorato nel settore dell'e-commerce, ma necessario a consolidare la “svolta ESG”⁶ che sembra fare da sfondo all'ambiziosa politica di sviluppo commerciale di Amazon nel nostro Paese, anche in termini di ritorno di immagine. Nel protocollo si condivide l'intenzione di dare avvio ad iniziative comuni delle parti per promuovere momenti di confronto periodico “sulle problematiche inerenti al settore dell'e-commerce, monitorando i processi evolutivi e di attuazione, anche in funzione del futuro rinnovo del CCNL”; favorire il confronto preventivo sulle “strategie di sviluppo aziendale e di investimento negli ambiti territoriali”; monitorare gli andamenti occupazionali per “favorire (...) percorsi di crescita e continuità occupazionale” tenendo conto delle specificità del settore e delle fluttuazioni del mercato; implementare il dialogo con “soggetti istituzionali nelle sedi competenti” (di





cui però non viene precisata l'identità) su tematiche di carattere sanitario e sociale, "con particolare riferimento ad eventi legati all'emergenza sanitaria da Covid-19".

Il carattere programmatico del documento non sminuisce la portata rispetto all'impegno di esigibilità che lo attraversa e, in filigrana, ne rappresenta forse il tratto più saliente. Oltre alla verifica della "corretta attuazione" del CCNL in ordine agli istituti giuridici e ai trattamenti retributivi disciplinati, è prevista infatti la definizione di "modalità e procedure" per la composizione di eventuali difformità interpretative sulla sua applicazione, a cui si ricollega per logica conseguenza la definizione delle modalità di composizione delle controversie, "nella convinzione reciproca che il confronto rappresenti lo strumento fondamentale per affrontare e dare soluzione ad eventuali problematiche che potessero insorgere". Non sorprende, quindi, che agli impegni sopra richiamati si aggiunga, quasi a corollario dei precedenti, quello di "favorire il confronto con le RSA, assistite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione competenti territorialmente", prefigurando

l'avvio di una stagione di maggiore decentramento delle relazioni industriali che implichi il diretto coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Si tratta di un percorso ancora da costruire, ma di cui vengono già individuati gli snodi cruciali sotto forma di "procedure" e "tematiche", e precisamente:

- verifica e attuazione dell'applicazione delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- applicazione delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori;
- istituzione di momenti consultivi su sicurezza del lavoro e organizzazione dei turni;
- verifica a livello di sito dell'attuazione del CCNL Logistica;
- erogazione di "riconoscimenti periodici collettivi" aggiuntivi rispetto a quelli fissati dal CCNL;
- utilizzo delle forme di lavoro atipiche, *turn-over* e sui "possibili percorsi di crescita e continuità occupazionale".

Sembra dunque tracciata la strada che porterà alla definizione di un vero e proprio accordo integrativo aziendale in Amazon, la cui valenza simbolica è enfatizzata dal carattere per così dire 'istituzionale' del protocollo del 15 settembre, alla cui sottoscrizione ha contribuito

in modo non marginale il ruolo propulsivo svolto dal Ministero del Lavoro e finalizzato allo sviluppo di una cultura della bilateralità in un settore considerato, per altri versi, emblematico della debolezza rivendicativa delle rappresentanze dei lavoratori.

Note

1. Il testo contrattuale citato è consultabile presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL al seguente link: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Archivio_Contratti/Accordi%20Covid/sezione%202/206-Protocollo%20Logistica%20firmato.pdf?ver=2021-09-23-093506-947
2. Non casualmente, la salute e la sicurezza degli addetti alle attività di magazzinaggio era stata fra le principali rivendicazioni all'origine del ricordato sciopero del marzo 2021, stante le frequenti segnalazioni di patologie (malesseri, lesioni muscolari o tendinee, ecc.) collegate all'effettuazione di turni defaticanti e a un'organizzazione del lavoro strutturata in modo marcatamente intensivo.
3. Il testo contrattuale citato è consultabile presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL al seguente link: <https://cdpcpnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2021/19430.pdf>
4. "In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi: **Inquadramento contrattuale**
Il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL. Quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo

Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto.

Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo

Eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam."

5. "La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro."

6. In estrema sintesi, l'*Environmental, Social and Governance* (ambiente, sociale e governance) è un "rating di sostenibilità" delle attività delle imprese, riconosciuto a livello internazionale, che prende in considerazione parametri relativi all'impatto ambientale, all'ambito sociale (ad es., rispetto dei diritti umani, condizioni di lavoro, trattamento delle persone, controllo della catena di fornitura, ecc.) e all'ambito della *governance*.

* Le foto dell'articolo sono immagini redazionali di Amazon

PREMI DI PRODUTTIVITÀ, 13.020 ACCORDI ATTIVI AL 15 OTTOBRE



Mario D. Roccaro
CNEL

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro alla data del 15 ottobre 2021¹, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ammontano a 66.954. Nello specifico, alla data di chiusura del report i contratti tuttora attivi sono 13.020, dei quali 10.347 sono riferiti a contratti aziendali e 2.673 a contratti territoriali. Si nota pertanto un sensibile aumento rispetto alla situazione da noi monitorata nel precedente numero del Notiziario, aggiornata al 15 giugno e a sua volta in crescita rispetto a quella di aprile. Il nuovo report chiarisce che dei 13.020 contratti attivi, 10.348 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.957 di redditività, 6.227 di qualità, mentre 1.423 prevedono un piano di partecipazione e 7.627 prevedono misure di welfare aziendale. Per le 13.020 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora

attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente 75% Nord, 16% Centro, 9% al Sud. In continuità con le rilevazioni precedenti, la maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno la propria sede legale al Nord (9.768 accordi) e, di questi, il 90% è concentrato in sole quattro regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte

e Veneto). Infine, un'analisi della distribuzione per settori di attività economica evidenzia come il 57% delle dichiarazioni si riferisce ai Servizi, il 42% all'Industria e l'1% all'Agricoltura.

Note

1. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/detassazione-premi-di-produttivita-online-il-report-al-15-ottobre-2021.aspx/>

Tabella distribuzione territoriale dei contratti attivi al 15 ottobre 2021

REGIONE ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	TOTALE
01-PIEMONTE	1.015	151	1.166
02-VALLE D'AOSTA	22		22
03-LOMBARDIA	3.054	284	3.338
04-BOLZANO	108	24	132
04-TRENTO	194	6	200
05-VENETO	1.210	66	374
06-FRIULI	352	22	374
07-LIGURIA	199	26	225
08-EMILIA ROMAGNA	1.447	1.588	3.035
09-TOSCANA	596	285	881
10-UMBRIA	115	9	124
11-MARCHE	227	17	244
12-LAZIO	756	128	884
13-ABRUZZO	170	12	182
14-MOLISE	17	1	18
15-CAMPANIA	323	6	329
16-PUGLIA	167	13	180
17-BASILICATA	41	8	49
18-CALABRIA	79	5	84
19-SICILIA	164	12	176
20-SARDEGNA	91	10	101
Totale	10.347	2.673	13.020

Fonte Ministero del Lavoro

Dei 13.020 contratti attivi, 10.348 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività



LA PANDEMIA HA AGGRAVATO ULTERIORMENTE LA SITUAZIONE DEI LAVORATORI

Il rapporto sull'indice globale dei diritti 2020-2021 della Confederazione sindacale internazionale

Andrea Impronta
CNEL

Rossana Beneduce
Tirocinante presso il CNEL

La Confederazione sindacale internazionale (in acronimo CSI) o, in inglese *International Trade Union Confederation* (ITUC), costituitasi il 1° novembre 2006, è la più grande federazione sindacale del mondo. A novembre 2019, l'ITUC stima la propria rappresentatività in 200.182.174 lavoratori e in 332 le organizzazioni affiliate in 163 Paesi del mondo.¹

Ogni anno l'ITUC redige un rapporto intitolato "Indice globale dei diritti" (*Global Rights Index*), nel quale, tra l'altro, illustra in dettaglio una classifica delle violazioni dei diritti dei lavoratori a livello mondiale ("i peggiori Paesi del mondo per i lavoro-

ratori" "*The World's Worst Countries for Workers*").

I dati della settima edizione del rapporto ITUC², pubblicata nel 2020, confermano un aumento della tendenza in numerosi paesi a limitare i diritti dei lavoratori attraverso violazioni di trattati internazionali, della legge, della contrattazione collettiva e del diritto di sciopero. Sebbene tali violazioni fossero presenti nei luoghi di lavoro di tali Paesi già prima della diffusione della pandemia di Covid-19, in molti Paesi essa ha aggravato la situazione. La repressione dei sindacati e il rifiuto dei governi di rispettare i diritti dei lavoratori hanno esposto questi ultimi a livelli intollerabili di infor-

tuni, malattie e decessi. Il rapporto del 2020 denuncia casi di sorveglianza governativa sui leader sindacali (ad esempio in Cile) con l'obiettivo di incutere timore e fare pressione sulle organizzazioni sindacali e sui lavoratori iscritti ad esse.

Nel rapporto vengono classificati 144 paesi in base al loro livello di rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e ciascuno è analizzato alla luce di 97 indicatori derivanti da Convenzioni OIL e ricavati dalla giurisprudenza.

Le più importanti conclusioni alle quali giunge il rapporto del 2020 sono le seguenti:

- l'85% dei paesi ha viola-

to il diritto di sciopero (ciò è avvenuto ad esempio in Bielorussia, Guinea, Senegal e Togo nonché, con brutali repressioni, in Bolivia, Cile ed Ecuador; in Iran e in Iraq risultano arresti di massa durante le manifestazioni di protesta);

- l'80% ha violato il diritto di contrattazione collettiva (Egitto e Honduras sono intervenuti per eluderlo ponendo ostacoli alla registrazione sindacale e licenziando i rappresentanti dei lavoratori);

- il numero di Paesi che ha revocato l'iscrizione di sindacati è aumentato da 86 nel 2019 a 89 nel 2020;

- tre nuovi Paesi (Egitto, Honduras e India) sono stati inseriti nella lista dei 10 peggiori per lavoratori e lavoratrici;

- il numero di Paesi che si oppongono alla libertà di espressione è aumentato da 54 nel 2019 a 56 nel 2020 (con casi estremi segnalati in Hong Kong ed in Turchia);

- 51 Paesi si sono distinti per le violenze subite dai lavoratori;

- i lavoratori non hanno accesso (o hanno un accesso limitato) alla giustizia nel 72% dei Paesi;

- i lavoratori sono stati sottoposti ad arresti e detenzioni classificate arbitrarie in 61 Paesi (*leader* sindacali di Indonesia, Corea e Turchia sono stati arrestati nel 2020).

Inoltre, l'Indice dei diritti traccia un quadro inquietante dei *deficit* in materia di diritti; esso, come ha evidenziato il Segretario Generale dell'ITUC Saharan Burrow, va colmato per stabilire un nuovo modello economico nel mondo che si appoggi su un

Nel rapporto vengono classificati 144 paesi in base al loro livello di rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e ciascuno è analizzato alla luce di 97 indicatori

"nuovo Contratto sociale, un nuovo impegno nei confronti dei diritti dei lavoratori, nuovi investimenti nel rispetto dello Stato di diritto e della democrazia sul posto di lavoro".

Otto paesi hanno visto migliorare le loro valutazioni: si tratta di Argentina, Canada, Ghana, Namibia, Qatar, Sierra Leone, Spagna e Vietnam.

Invece, i dieci paesi peggiori individuati nel rapporto sono Bangladesh, Brasile, Colombia, Egitto, Honduras, India, Kazakistan, Filippine, Turchia e Zimbabwe; tra le più comuni ed efferate violazioni dei diritti umani e dei lavoratori rientrano omicidi, minacce, intimidazioni, violenza e rappresaglie, licenziamenti collettivi ed arresti arbitrari. Da questo punto di vista³ Medio-Oriente e Africa del Nord sono le regioni del mondo che versano nelle condizioni più critiche, anche a causa di continui conflitti e tensioni, derivate (e aggravate), in diversi casi, dal crollo dello Stato di diritto (si pensi a Palestina Siria, Yemen e Libia).

A seguire si colloca l'area dell'Asia-Pacifico (Filippine, Nepal, Hong Kong, Cambogia, Fiji, Cina), nella quale sono state rilevate violenze estreme nei confronti di membri e dirigenti di organizzazioni sindacali, intimidazioni e discriminazioni antisindacali, repressioni brutali di scioperi e arresti.

In Africa, in particolare nel Burundi, nella Repubblica Centrafricana e in Somalia, milioni di persone risultano prive di protezioni fondamentali a causa di conflitti interni. In Senegal,

cresce la violenza nei confronti di dirigenti sindacali, e scioperi e manifestazioni sono oramai proibiti. In 38 dei 39 paesi monitorati, il diritto di sciopero è stato violato.

Per quanto riguarda il continente americano, esso è diventato un luogo mortale per i lavoratori: in Paesi come Bolivia, Cile ed Ecuador le manifestazioni che si sono tenute contro politiche socialmente repressive sono state a loro volta represses con violenza e si sono verificati omicidi di sindacalisti. In 18 dei 25 paesi è stato violato il diritto di sciopero.

Infine, in diversi Paesi d'Europa (Francia, Olanda, Belgio, Paesi dell'Europa orientale, Bielorussia, Kazakistan) risultano limitazioni di movimenti sociali e/o scioperi, libertà di circolazione di dirigenti sindacali, esistenza di sindacati indipendenti; nel 26 % di essi sono stati arrestati dei lavoratori e nel 72% è stato vietato il diritto di sciopero.

I dati della recente edizione del Rapporto 2021⁴ dell'ITUC confermano che le aree del Medio Oriente e del Nord Africa (Middle East and North Africa, in acronimo MENA) risultano ancora le peggiori regioni al mondo per quanto riguarda l'esclusione dei lavoratori dalla protezione del lavoro, lo smantellamento dei sindacati indipendenti ed il perseguimento e la condanna dei lavoratori che partecipano agli scioperi. In Libia, Palestina, Siria e Yemen, Paesi tuttora con conflitti in corso, si registrano numerose violazioni di libertà e diritti fondamentali.

Il *rating* medio per i paesi "MENA" è di 4.50, in aumento rispetto alla media di 4.44 dello scorso anno. In particolare:

- il 94% dei paesi ha violato il diritto di sciopero
- il 94% ha violato il diritto alla contrattazione collettiva
- tutti i 18 paesi hanno escluso i lavoratori dal diritto di costituire e aderire a un sindacato⁵
- l'83 % dei paesi del Medio Oriente e del Nord Africa ha negato ai lavoratori l'accesso alla giustizia
- il 44 % ha arrestato e detenuto lavoratori
- i lavoratori hanno subito attacchi violenti nel 44% dei Paesi del Medio Oriente e del Nord Africa
- l'83% dei Paesi ha limitato la libertà di parola e di riunione.

La regione Asia-Pacifico si conferma la seconda regione peggiore al mondo per i diritti dei lavoratori, con un aumento del suo *rating* medio da 4.09 a 4.17, con violazioni sistematiche e nessuna garanzia di diritti. Nel 2021, Myanmar, Cambogia e Hong Kong sono stati teatro di violenza e repressione delle proteste dei lavoratori, con la persecuzione di importanti *leader* sindacali.

Anche le Filippine hanno assistito ad un'*escalation* di violenza contro i lavoratori e i loro rappresentanti. In particolare:

- l'87% dei paesi non ha rispettato il diritto di sciopero⁶
- il 91 % ha violato il diritto alla contrattazione collettiva⁷
- l'87% ha escluso i lavoratori dal diritto di costituire o aderire a un sindacato⁸

Ogni anno l'ITUC redige un rapporto intitolato "Indice globale dei diritti"

- il 74 % ha negato ai lavoratori l'accesso alla giustizia
- l'83% ha arrestato e detenuto arbitrariamente dei lavoratori⁹
- i lavoratori hanno subito violenze nel 35% dei Paesi dell'Asia-Pacifico
- Il 91% ha ostacolato la registrazione ai sindacati
- il 61% ha limitato la libertà di parola e di riunione
- lavoratori sono stati uccisi in Myanmar e nelle

Filippine.

L'Africa ha registrato un generale miglioramento rispetto all'anno scorso, ed il *rating* medio è passato a 3.71. Tuttavia, vi sono alcuni Paesi nei quali l'anno è stato caratterizzato da maggiori ritorsioni da parte delle autorità contro i lavoratori, durante le proteste e le azioni sindacali. Più nel dettaglio:

- Il 95 % ha violato il diritto di sciopero e quello alla

Companies violating workers' rights

- AlbChrom, **Albania**
- Saybolt Tex, **Bangladesh**
- Tanaz Fashion, **Bangladesh**
- Windy Wet & Dry Process, **Bangladesh**
- Naftan, **Belarus**
- EPAM Systems, **Belarus**
- JSC Peleng, **Belarus**
- OJSC Grodno Azot, **Belarus**
- Polotsk-Steklovokno, **Belarus**
- Embraer, **Brazil**
- Nestlé, **Brazil**
- Cambodian Airport Management Service, **Cambodia**
- Superl, **Cambodia**
- Greenfield Industry, **Cambodia**
- Co-op Refinery Complex, **Canada**
- Brinks, **Colombia**
- Tapachula, **Costa Rica**
- Fyffes, **Ecuador**
- Ceramica Granito, **Egypt**
- Delta Company for Fertilisers and Chemical Industries, **Egypt**
- Orascom, **Egypt**
- FTM Garments, **Eswatini**
- Ikea, **France**
- Satram, **Gabon**
- The Georgian House, **Georgia**
- Foodora, **Germany**
- Marriott Sheraton, **Guinea**
- Premium Apparel, **Haiti**
- Cervecería Hondureña (AB InBev), **Honduras**
- Cathay Pacific, **Hong Kong**
- Bull Clothing, **Lesotho**
- Bozashy Trans Kurylys LLP, **Kazakhstan**
- Oil Construction Company LLP, **Kazakhstan**
- West Oil LLP, **Kazakhstan**
- APM Terminals, **Liberia**
- Malaysia Airlines, **Malaysia**
- Airports of Mauritius Ltd., **Mauritius**
- Mauritius Post Ltd., **Mauritius**
- Aroma, **Moldova**
- Amanor, **Morocco**
- Compagnie Minière de Touissit, **Morocco**
- Rössing Uranium Mine, **Namibia**
- Backus and Johnston (AB InBev), **Peru**
- Falabella, **Peru**
- Summit Autotech, **Poland**
- Truda Foods, **South Africa**
- Volkswagen, **South Africa**
- Samsung, **South Korea**
- State Railway of Thailand, **Thailand**
- Gartex, **Tunisia**
- Özer Elektrik, **Turkey**
- Ünal Kablo, **Turkey**
- Sampa Otomotiv, **Turkey**
- Deliveroo, **UK**
- Doordash, **USA**
- Amazon, **USA**
- Facebook, **USA**
- Google, **USA**
- Uber, **USA**
- Lyft, **USA**
- Bata, **Zimbabwe**

These companies violated workers' rights, are linked to a violation of workers' rights, or failed to use their leverage to address workers' rights violations. The violations can be read at www.globalrightsindex.org

contrattazione collettiva¹¹

- Il 90% ha escluso i lavoratori dal diritto di costituire o aderire a un sindacato
- Il 76 % ha negato ai lavoratori l'accesso alla giustizia
- Il 36% ha arrestato e detenuto arbitrariamente dei lavoratori¹²
- i lavoratori hanno subito violenze nel 33% dei Paesi africani
- il 50% ha limitato la libertà di parola e di riunione¹³
- diversi rappresentanti sindacali e lavoratori sono stati uccisi in Nigeria. Nelle Americhe, afflitte da un clima di estrema violenza e repressione contro i lavoratori e i sindacalisti, la situazione è rimasta pressoché invariata:
- l'88% dei Paesi non ha rispettato il diritto di sciopero¹⁴
- il 72 % ha violato il diritto alla contrattazione collettiva¹⁵
- il 72% ha escluso i lavoratori dal diritto di costituire o aderire a un sindacato¹⁶
- il 76% ha negato ai lavoratori l'accesso alla giustizia
- il 56% ha arrestato e detenuto arbitrariamente dei lavoratori
- i lavoratori hanno subito violenza nel 40% dei Paesi¹⁷
- l'88% dei Paesi ha impedito la registrazione ai sindacati¹⁸
- il 20% ha limitato la libertà di parola e di riunione
- lavoratori sono stati assassinati in Brasile, Colombia e Guatemala. Per concludere, l'Europa ha registrato un peggioramento rispetto allo scorso anno ed il *rating* è aumen-

tato a 2.51: in diversi Paesi europei, i movimenti sociali e gli scioperi sono stati repressi dalle autorità, le quali hanno effettuato arresti arbitrari e commesso diverse violenze; in Europa orientale i movimenti sindacali indipendenti sono ancora pesantemente repressi. Specificamente:

- il 73% dei Paesi non ha rispettato il diritto di sciopero¹⁹
- il 54 % ha violato il diritto alla contrattazione collettiva²⁰
- il 41% ha escluso i lavoratori dal diritto di costituire o aderire a un sindacato
- il 34 % ha negato ai lavoratori l'accesso alla giustizia
- il 29% ha arrestato e detenuto arbitrariamente dei lavoratori
- i lavoratori hanno subito attacchi violenti nel 12 % dei Paesi europei
- il 37% ha impedito la registrazione ai sindacati²¹
- il 22% ha limitato la libertà di parola e di riunione.

È opportuno segnalare che il rapporto stila (a pag.11) una lista di Aziende che violano i diritti dei lavoratori, che si riporta a pag.44 fra le quali è interessante constatare come rientrano multinazionali decisamente note, come Amazon, Samsung, Google, Nestlé, Deliveroo, Facebook, Uber, Volkswagen ed IKEA.

Il Rapporto cita anche il caso di Amazon-Italia, che risulta aver commesso violazioni del diritto alla *privacy* dei lavoratori, ponendoli sotto sorveglianza in relazione all'attività sindacale.²²

Note

1. La lista delle organizzazioni affiliate è al link [151201 document \(ituc-csi.org\)](https://www.ituc-csi.org). Le risoluzioni federali adottate all'ultimo congresso (4th ITUC World Congress - Copenhagen, 2 — 7 December 2018), sono pubblicate al link [ituc-congress2018-en.pdf \(ituc-csi.org\)](https://www.ituc-csi.org)
2. Il Rapporto 2020 è disponibile al link [ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf \(ituc-csi.org\)](https://www.ituc-csi.org)
3. Il 100% dei Paesi della regione esclude il diritto di costituire un sindacato o aderirvi, ed il 94% ha violato il diritto di contrattazione collettiva.
4. Il Rapporto 2021 è disponibile al link [ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf \(mutualcdn.com\)](https://www.ituc-csi.org)
5. Ad alcune categorie di dipendenti pubblici, come i giudici marocchini, viene ancora negato il diritto alla libertà di associazione. In Egitto, tutte le unioni indipendenti sono state sciolte nel marzo 2018 e tutti i sindacati indipendenti in Iraq non sono in grado di operare dal 2020.
6. Il 28 luglio 2020, l'Università di Hong Kong ha licenziato il professore di diritto Benny Tai in relazione ad una presunta condanna penale per il suo ruolo nelle proteste a favore della democrazia del 2014.
7. Malaysia Airlines ha da tempo rifiutato di estendere la contrattazione collettiva ai supervisori dell'equipaggio, sostenendo che, in quanto gestione, non sono idonei per la rappresentanza sindacale.
8. Ad alcune categorie di dipendenti pubblici viene ancora negato il diritto alla libertà di associazione, come i vigili del fuoco ed il personale carcerario in Giappone.
9. Nel 2021, il governo filippino ha aumentato la repressione contro il movimento sindacale indipendente, arrestando e trattenendo arbitrariamente ventotto leader sindacali in totale.
10. In Gabon, lo sciopero in corso dal 25 settembre 2020 presso la base navale di Satram per protestare contro 24 mesi di arretrati salariali, si è concluso con violenze contro i lavoratori da parte delle forze dell'ordine e l'arresto di sette dipendenti.
11. In Namibia, nove leader sindacali nella miniera di uranio di Rössing sono stati licenziati ingiustamente nel gennaio 2021 dopo aver rifiutato le proposte del proprietario della miniera, China National Nuclear Corporation (CNNC) Rössing Uranium, di modificare l'accordo di contrattazione collettiva esistente.
12. Il 16 agosto 2020, le autorità sudanesi hanno emesso un mandato

di arresto per Al Sadig Al Rezegy, presidente del Sindacato dei giornalisti sudanesi (SJU), dopo che si è rifiutato di consegnare i beni e i beni della SJU, che è stata sciolta dalle autorità all'inizio dell'anno.

13. Il governo dello Zimbabwe ha vietato le manifestazioni contro la crisi sociale ed economica in atto nel Paese, previste per il 31 luglio 2020.

14. All'inizio di giugno 2020, i lavoratori municipali che manifestavano nella città di Mendoza, in Argentina, per migliori salari e condizioni di lavoro sono stati brutalmente attaccati dalla polizia provinciale che ha arrestato oltre cinquanta manifestanti.

15. Nestlé a Espírito Santos e Bahia rifiutò di distribuire la partecipazione agli utili ai lavoratori, come era stato concordato nel contratto collettivo a livello aziendale.

16. In Costa Rica, la compagnia di autobus Tapachula ha arbitrariamente licenziato un gruppo di autisti per essere entrati nel sindacato ANEP.

17. La violenza contro i dirigenti sindacali e i lavoratori è molto frequente in Honduras, soprattutto nel settore agricolo, dove le aziende non esitano a ricorrere a delinquenti per minacciare, molestare e aggredire i lavoratori che tentano di formare o aderire a un sindacato.

18. In Canada, la provincia dell'Alberta ha presentato il Bill 32, una legge omnibus che rende più difficile la formazione dei sindacati.

19. Decine di migliaia di persone hanno partecipato a scioperi e manifestazioni in Bielorussia da quando Alexander Lukashenko ha rivendicato la vittoria alle elezioni presidenziali all'inizio di agosto 2020. Migliaia di persone sono state arrestate e più di 150 sono ancora detenute.

20. Nei Paesi Bassi, IKEA ha istituito un sindacato nella sua sede centrale (WIM - Associazione dei lavoratori IKEA), concedendogli privilegi e strutture che non erano concessi ad altri sindacati a livello aziendale. Il favoritismo dell'azienda è stato evidente durante le trattative del contratto collettivo nell'ottobre 2020.

21. Nel gennaio 2021, le autorità di Minsk, senza fornire alcuna spiegazione, si sono rifiutate di registrare i sindacati degli studenti e degli insegnanti affiliati al BITU presso l'Università statale bielorusa.

22. Rapporto ITUC-CSI 2021 "Global Rights Index", cit., pag. 24: "In Italy, Amazon violated its workers' right to privacy by placing them under surveillance for trade union activities."



LE PROPOSTE DEL CNEL PER LA CONFERENZA SUL FUTURO DELL'EUROPA

La crisi pandemica ha aggravato il divario di genere sia nei livelli occupazionali, sia nei valori retributivi

Manuela Gaetani
CNEL

È partita nei giorni scorsi la seconda serie di *panel* dei cittadini europei della Conferenza sul futuro dell'Europa. Ognuno dei 4 *panel* è composto da 200 cittadini provenienti da tutta l'UE, almeno una cittadina e un cittadino per Stato membro, scelti in modo casuale per garantire che siano rappresentativi della diversità dell'UE in termini di origine geografica, genere, età, contesto socioeconomico e livello di istruzione.

I giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni costituiscono un terzo di ciascun gruppo.

I primi incontri si sono svolti nei mesi di settembre e ottobre. Nel mese di novembre si è svolta la se-

conda serie di riunioni: 5-7 novembre per il *panel* 1; 12-14 novembre per il *panel* 2; 19-21 novembre per il *panel* 3; 26-28 novembre per il *panel* 4. Tra dicembre e gennaio è prevista la terza serie di incontri che si concluderà con proposte di raccomandazioni cui le istituzioni dell'Unione Europea daranno seguito. Sulle tematiche oggetto dei *panel* il CNEL ha formulato delle proposte.

Panel 1: Economia più forte, giustizia sociale, occupazione/istruzione, gioventù, cultura, sport/trasformazione digitale

Economia più forte

Al fine di rafforzare le economie degli Stati membri,

il CNEL si è concentrato su una proposta di profonda revisione del Patto di stabilità e crescita, per la quale ha audito autorevoli esperti in materia, con il principale obiettivo di offrire un fondamento ad una politica fiscale aggregata a livello europeo e di ridefinire parametri migliori per sottoscrivere un nuovo Patto di Stabilità e Crescita attraverso un accordo politico multi-annuale legalmente vincolante tra gli Stati membri.

Giustizia sociale

Le criticità strutturali dell'Unione - *in primis* la mancanza di un'unione politica - sottolineano la necessità di far procedere di pari passo progresso

sociale e progresso economico attraverso azioni direttamente connesse al PEDS (Pilastro europeo diritti sociali) e azioni di sistema. Il CNEL ha proposto, tra gli altri, di rendere vincolanti i principi enucleati nel PEDS, come auspicato anche dalla Presidenza portoghese (semestre gennaio-giugno 2021). Il mercato unico e l'integrazione economica, infatti, devono realizzare una società europea capace di promuovere la coesione e la convergenza, che combatta la disoccupazione e l'esclusione e assicuri diritti, tutele e pari opportunità.

Occupazione

Per ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, favorire condizioni di lavoro eque e fronteggiare la povertà lavorativa, è necessario incentivare le assunzioni stabili, contrastare rapporti di lavoro irregolari che determinino condizioni di lavoro precarie, promuovere modalità di lavoro flessibile che disincentivino il lavoro sommerso, garantire salari minimi adeguati, investire in ambienti di lavoro adeguati e sicuri, rafforzare la protezione sociale, ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, contrastare la povertà lavorativa, favorire condizioni di lavoro eque. La crisi pandemica ha aggravato il divario di genere operante sia nei livelli occupazionali, sia nei valori retributivi. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro può aumentare mediante riforme ed investimenti mirati a creare sistemi di educazione e cura della

Per ridurre
la segmentazione
del mercato
del lavoro,
favorire
condizioni
di lavoro eque
e fronteggiare
la povertà
lavorativa,
è necessario
incentivare
le assunzioni
stabili

prima infanzia, servizi di assistenza a lungo termine, politiche di conciliazione fra vita privata e vita professionale, trasparenza retributiva, adeguamento dei sistemi fiscali e previdenziali col fine di incentivare le donne alla partecipazione al mercato del lavoro.

Gioventù

È preoccupante la crescita della disoccupazione giovanile e dei NEET. L'impatto sulle condizioni sociali delle giovani generazioni sarà, drammaticamente, duraturo. È necessario, pertanto, offrire risposte strategiche integrate al profondo disagio giovanile: politiche di istruzione, formazione e innovazione delle competenze, apprendistato e tirocini di qualità, investimenti nei servizi pubblici per l'impiego, creazione di ponti verso il lavoro.

Trasformazione digitale

Per la crescita è *conditio sine qua non* l'accelerazione della digitalizzazione nella P.A, nelle piccole e medie imprese, nella scuola e nella formazione professionale, nella sanità, nel turismo, e infine, nel mercato del lavoro.

Panel 2: Democrazia europea / valori, diritti, Stato di diritto, sicurezza

Il CNEL ritiene che, per ogni ulteriore progresso nella costruzione dell'Unione politica e istituzionale, siano strategici e preliminari il ruolo del Parlamento europeo, le modalità di voto e il *budget*. Il Parlamento europeo, organo eletto direttamente dai cittadini e che nella

risoluzione del 15 gennaio 2020 ha rivendicato un ruolo costituente nella Conferenza, deve assumere maggiore centralità a partire dal riconoscimento del suo pieno potere legislativo (almeno sulle principali misure comunitarie). E', inoltre, necessario che l'UE sappia "osare" e trovare il coraggio e la visione per costruire l'Unione politica passando dal voto all'unanimità al voto con maggioranza qualificata. Fintanto che non si rimuovono gli ostacoli che le impediscono di guardare al futuro e un solo Paese potrà avvalersi del veto sospensivo o di emergenza, per l'Unione non sarà possibile alcun progresso. Infine, si deve dotare l'UE di una autonoma capacità di bilancio, che sia permanente e di livello sovranazionale, cioè indipendente dai trasferimenti nazionali in quanto alimentata da tasse europee che azzerino la necessità del contributo degli Stati membri (tassa sulla plastica e sulle emissioni di carbonio, tassazione sulle transazioni finanziarie; una *digital tax* capace di mirare ai grandi monopoli che non distribuiscono parte del prodotto della ricchezza maturata).

L'attuazione di questi punti renderà più facilmente realizzabile ogni altra riforma.

Panel 3: Cambiamento climatico, ambiente/ salute, Cambiamento climatico, ambiente

Il *Green New Deal*, la duplice transizione verde e digitale, il pacchetto "Pronti per il 55%", il *Next Generation EU*, il Quadro finanzia-



In alto e nella pagina seguente due foto della campagna di comunicazione del Parlamento Europeo sulla Conferenza sul futuro dell'Europa

rio pluriennale 2021-2027 costituiscono un insieme coerente di politiche che consentiranno di far fronte alla crisi economica e di accelerare il passaggio ad un'economia circolare e sostenibile, dissociando la crescita economica dalle emissioni di CO₂. Per attuare la transizione ecologica occorre un piano di investimenti adeguati in tecnologie rispettose dell'ambiente, nonché lo sviluppo della collaborazione con i *partner* internazionali per migliorare gli *standard* ambientali a livello globale.

L'Unione deve darsi la capacità di fornire sostegno finanziario e assistenza tecnica agli operatori economici chiamati a realizzare materialmente il passaggio all'economia verde. Una politica industriale ambiziosa ed eco-efficiente può fare dell'Unione il motore della crescita sostenibile a livello globale.

Salute

Il CNEL ha svolto un esercizio di *stress-test* nello strategico settore della

salute, abbinato all'assistenza sociale, finalizzato all'individuazione delle priorità di intervento dei Piani di Ripresa nazionali. Dal gruppo di lavoro sono emerse le seguenti proposte: a) restituire al settore sanitario quantità e qualità di risorse umane e finanziarie; b) potenziare il *welfare* territoriale e la sanità di comunità; c) applicare la metodologia *One Health* - salute in tutte le politiche (ambiente, trasporti, lavoro, scuola); d) prepararsi alle emergenze, definire e aggiornare il Piano pandemico; e) sviluppare gli strumenti tecnologici e il supporto informatico; f) garantire l'equità di accesso alle prestazioni e la tutela dei più fragili e degli emarginati (*No one left behind*); g) attivare una *Governance multilevel* (locale, regionale, nazionale, internazionale e mondiale) in sanità e nel sociale. Sullo specifico tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come evidenziato dal quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo

di lavoro 2021-2027, che definisce le azioni chiave necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni, il CNEL condivide la necessità di adottare un approccio "zero vittime", prestando particolare attenzione alle azioni che prevengono le conseguenze negative sul lavoro.

Panel 4: UE nel mondo/ migrazione

UE nel mondo

I cittadini europei si aspettano che l'Unione attui in concreto il principio guida della comunità secondo cui sviluppo economico e progresso sociale devono andare di pari passo: un principio che è rafforzato dall'art. 9 del Trattato (clausola sociale orizzontale), secondo cui in tutte "le sue politiche e azioni l'Unione deve tenere conto delle esigenze della promozione di un elevato livello di occupazione, di una adeguata protezione sociale, della lotta contro la esclusione sociale e di un elevato livello di istru-

zione e tutela delle salute umana". Siamo un continente composto da piccoli Paesi o Paesi che ancora non hanno capito di essere piccoli che potrà essere in grado di competere, assicurando libertà, crescita e benessere ai propri cittadini, solo con il coraggio di classi dirigenti di compiere scelte ambiziose, capaci di rilanciare il progetto europeo.

Solo l'Europa, come soggetto politico ed economico, è in grado di dialogare in modo paritario a Ovest con gli Stati Uniti, a Est con la Cina e al contempo di giocare un ruolo, anche culturale, sul grande tema che riguarda il continente africano e il sostegno allo sviluppo di un'area del mondo la cui crescita sociale ed economica rappresenterebbe un fattore di enorme importanza negli equilibri mondiali. Il rapporto tra l'Africa e le potenze mondiali ci riguarda da vicino certamente per la portata e le implicazioni, anche sociali, del fenomeno migratorio che investe il nostro con-

tinente e in particolare i Paesi del Mediterraneo. Proprio il Mediterraneo rappresenta, per l'Europa e l'Italia in modo particolare, una frontiera decisiva economica e di sicurezza, ma anche di civiltà.

L'Europa è ancora oggi lo spazio politico e culturale che, unita, ha la forza di proporre un nuovo modello di sviluppo che sia sostenibile sotto il profilo economico e sociale oltre che ambientale, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che deve rappresentare l'orizzonte comune e condiviso cui orientare ogni scelta futura.

Migrazione

Sul tema dell'immigrazione *extraeuropea*, il CNEL nell'Assemblea del 28 ottobre ha approvato un ordine del giorno, proposto dall'Organismo nazionale di coordinamento delle politiche di integrazione degli immigrati (ONC),

volto a sollecitare interventi istituzionali in materia di cittadinanza degli immigrati regolari soggiornanti nel nostro Paese: a) aggiornare le norme italiane agli *standard* europei prevalenti tra i Paesi *partner* dell'Unione dell'Europa occidentale, per lo più orientati su una soglia di 5 anni di residenza per gli immigrati *extracomunitari*; b) introdurre la possibilità di partecipazione alle elezioni amministrative per gli immigrati che siano in possesso di permessi di lunga residenza; c) prevedere norme più favorevoli per i figli degli immigrati, specialmente qualora frequentino con profitto le scuole italiane, in cui imparano lingua, letteratura, storia, geografia, principi costituzionali del nostro Paese; d) investire sul sistema di educazione e formazione come ambito privilegiato per la formazione dei nuovi cittadini, anche attraverso la pre-

visione di risorse più consistenti sull'educazione civica e sulle esperienze di cittadinanza attiva (volontariato, impegno su progetti locali di promozione di beni comuni e valori civici); e) incrementare la partecipazione dei giovani di origine immigrata e dei richiedenti asilo a progetti di Servizio Civile Universale; f) semplificare e snellire le procedure di esame delle domande di cittadinanza, oggi ancora troppo lente e tortuose; g) ridurre la discrezionalità attualmente concessa alla Pubblica Amministrazione, e segnatamente al Ministero dell'Interno, nella valutazione delle domande di cittadinanza; h) nelle more della revisione delle norme sulla cittadinanza, garantire l'accesso alla vaccinazione anti-Covid e alle prestazioni sanitarie a tutta la popolazione immigrata, compresi i soggiornanti in condizione dubbia o irregolare.



Conferenza sul futuro dell'Europa

Il futuro è nelle tue mani

 Conferenza sul futuro dell'Europa

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) - "Nota interpretativa dell'Avviso Fondo Nuove Competenze - FNC del 9/9/ 2021" (pubblicata 04.11.2020)

L'Agenzia chiarisce che il termine di 120 giorni per la realizzazione dei "percorsi di sviluppo delle competenze" si applica a tutte le istanze (cumulative e singole) "che prevedono, anche successivamente

alla loro approvazione, e comunque prima dell'avvio dell'azione formativa, l'adesione ai Fondi" nonché alle istanze "che prevedono, già all'interno del progetto formativo, percorsi di sviluppo delle

competenze da realizzare attraverso Avvisi a valere sul Conto di sistema di un Fondo paritetico Interprofessionale o attraverso iniziative del Fondo per la formazione".

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Decreto 7 settembre 2021: "Adozione delle linee guida per l'individuazione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale." (G.U. n. 237 del 4 ottobre 2021)

Il paragrafo 2 delle Linee Guida in esame stabilisce che le imprese sociali di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 112/2017 devono mettere a disposizione, con cadenza almeno annuale, le informazioni riguardanti l'andamento "effettivo e prevedibile" dell'attività dell'impresa, la natura e qualità dei beni o servizi erogati, la situazione

economica ed occupazionale dell'impresa stessa, le eventuali criticità segnalate dall'organo di controllo interno, nonché "ogni altra decisione aziendale suscettibile di comportare rilevanti cambiamenti in relazione all'organizzazione del lavoro, alle condizioni di lavoro, ai contratti di lavoro e ai profili relativi alla salute e sicurezza nei luoghi

di lavoro". Il coinvolgimento avviene attraverso l'informazione (in modalità tali da permettere ai lavoratori, alle rappresentanze sindacali, nonché alle eventuali rappresentanze degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati di procedere ad un "esame adeguato" delle informazioni fornite e formulare "pareri non vincolanti da fornire

all'organo amministrativo") e la consultazione (intesa come "interlocuzione" con le rappresentanze sopra previste o attraverso il ricorso a "modalità più estese, anche a carattere periodico (ad esempio con cadenza annuale), come quelle telematiche (consultazione on-line degli utenti)").

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Nota n. 1363 del 14 settembre 2021: "Modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato - art. 41 bis D.L. n. 73/2021 (conv. da L. n. 106/2021)"

Con riguardo alla norma richiamata, che demanda ai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (quelli, cioè, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle RSU) la

possibilità di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (ma non eccedente i 24 mesi), si richiama la necessità di verificare che le "esigenze" individuate negli accordi collettivi si riferiscano ad "ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni

generiche (ad es. ragioni "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...") che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale". Si ricorda inoltre che la modifica normativa di cui sopra riguarda sia la stipula del primo contratto di durata superiore ai 12 mesi, sia i rinnovi e le proroghe.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) - Nota n. 1507 del 6 ottobre 2021: "Modifica alla disciplina del subappalto - art. 49 D.L. n. 77/2021"

Con riferimento alle modifiche alla regolamentazione del subappalto in ambito pubblico introdotte dall'art. 49 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77¹ (recante "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure", convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108), INL precisa che qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza nei confronti di subappaltatori si riscontrino condizioni inferiori a quelle previste dal CCNL applicato dall'appaltatore in relazione a singoli

istituti retributivi o normativi (ferie, permessi, orario di lavoro, disciplina delle tipologie contrattuali, ecc.) si adotti un "provvedimento di disposizione" ex art. 14 D.Lgs. n. 124/2004 finalizzato a far adeguare il trattamento da corrispondere per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto.



Note

Si riporta per opportuna conoscenza il testo del comma 2 dell'art. 49 citato: "Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale."

Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152: "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose". (GU. n. 265 del 6 novembre 2021)

Fra le numerose misure contenute nel provvedimento si segnala il credito di imposta in favore delle imprese alberghiere, delle strutture che svolgono attività agrituristica, delle strutture ricettive all'aria aperta, nonché delle imprese del comparto turistico, ricreativo, fieristico e congressuale (compresi gli stabilimenti balneari, i complessi termali, i porti turistici e i parchi tematici), fino all'80 per cento delle spese sostenute per interventi realizzati

fino al 31 dicembre 2024 finalizzati all'incremento dell'efficienza energetica delle strutture e alla riqualificazione antisismica, all'eliminazione delle barriere architettoniche, alla realizzazione di piscine termali, all'acquisizione di attrezzature e apparecchiature per lo svolgimento delle attività termali, alle spese per la digitalizzazione. Il decreto contiene anche finanziamenti per le PMI del turismo e per i giovani under 35 che intendo-

no avviare un'attività nel settore turistico. Si modifica inoltre il regime delle agevolazioni per le nuove imprese e per quelle già esistenti che intendano avviare programmi di attività economiche imprenditoriali o investimenti di natura incrementale nelle Zone Economiche Speciali (ZES), al fine di stimolare la crescita economica del Mezzogiorno. Con riferimento al lavoro pubblico, l'art. 31 modifica l'art. 1 del "decreto reclutamento" (decreto-leg-

ge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) prevedendo che i professionisti assunti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR possano mantenere l'iscrizione all'albo, collegio o ordine professionale di appartenenza e non possono essere cancellati d'ufficio. Possono anche mantenere l'iscrizione alla propria cassa previdenziale.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) – Messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021: “Esonero per l’assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021.”



L'Istituto fornisce chiarimenti in merito ai contenuti e alle modalità applicative delle disposizioni in materia di promozione dell'occupazione giovanile stabile, contenute nell'art. 1, commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Si tratta della norma che riconosce un esonero contributivo del 100% per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite

massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per i datori di lavoro privati (inclusi quelli del settore agricolo) che effettuano assunzioni a tempo indeterminato (e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato) nel biennio 2021-2022, in riferimento a soggetti che non abbiano compiuto il 36° anno di età. L'estensione

dell'esonero è elevata a 48 mesi per assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. INPS precisa, peraltro, che per il periodo di applicazione della misura di cui sopra non è possibile fruire, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud.

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Conferenza Unificata, seduta del 7 ottobre 2021: “Linee guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura”.

Con accordo ratificato il 7 ottobre, la Conferenza Unificata ha approvato le Linee guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura, in coerenza con il Piano triennale 2020-2022 di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e del caporalato adottato a

febbraio 2020 dal Tavolo di coordinamento istituito ai sensi dell'art. 25-quarter del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119 (convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136). Tra i numerosi aspetti affrontati nel documento, si segnala il paragrafo concernente “Protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo”, in base

al quale le persone vittime di sfruttamento, specie se indigenti, andranno informate e orientate verso i servizi sociali locali e regionali per ottenere supporti “in relazione alla situazione alloggiativa, economica, psicologica, sanitaria e legale” aderendo anche a programmi di assistenza a lungo termine e di reinserimento socio-lavorativo.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146: "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili". (G.U. n. 252 del 21 ottobre 2021)

L'art. 13 del decreto-legge in esame introduce modifiche al decreto legislativo n. 81/2008 finalizzate al rafforzamento delle misure di prevenzione degli infortuni e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Le novità riguardano in particolare i Comitati regionali di coordinamento (art. 7 del d.lgs. 81/2008), il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP, art. 8), la vigilanza (art. 13), il contrasto al lavoro

irregolare (art. 14), gli organismi paritetici (art. 51) e l'Allegato I relativo alle "Gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale". Con specifico riferimento alle modifiche dell'art. 14 TUS e alle gravi violazioni, il provvedimento di sospensione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro può ora essere adottato quando si riscontra che almeno il 10% per cento dei lavoratori presenti

sul luogo di lavoro risulta occupato in modo irregolare (senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro) al momento dell'accesso ispettivo e in tutti i casi di elencati nell'Allegato I. Vengono ampliate le competenze ispettive dell'INL Ispettorato Nazionale del Lavoro negli ambiti della salute e sicurezza del lavoro, prevedendo un maggior presidio su tutto il territorio nazionale e un più efficace coordinamento

con le ASL per l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro a livello provinciale. Fra gli strumenti adottati per potenziare l'attività dell'INL si segnala un aumento dell'organico con l'assunzione di 1.024 unità, l'investimento in tecnologie pari a oltre 3,7 milioni di euro nel biennio 2022/2023 e un aumento da 570 a 660 unità del contingente di personale del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro dal 1° gennaio 2022.

Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, CGIL FILLEA, FILCA CISL, FENEAL UIL - Accordo 25 ottobre 2021 per la costituzione di un Osservatorio Nazionale per la salute e la sicurezza nel settore edile



Finalità dell'Osservatorio è promuovere l'occupazione e lo svolgimento delle attività nei cantieri nel rispetto delle norme vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, si punta a garantire l'applicazione delle intese sottoscritte l'11 dicembre 2020, il 22 gennaio 2021 e il 16 aprile 2021 con particolare attenzione alla promozione di nuova occupazione e

dei migliori standard per la salute e la sicurezza. Il protocollo prevede anche la verifica presso le stazioni appaltanti del rispetto delle nuove norme di cui al decreto-legge n. 77/2021 in riferimento

alla parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori in appalto e in subappalto nonché alla corretta applicazione del CCNL edile sottoscritto dalle stesse organizzazioni firmatarie.

L'AUDIZIONE DEL COMMISSARIO ANPAL RAFFAELE TANGORRA SULLE POLITICHE DEL LAVORO

I Centri per l'Impiego rappresentano la porta d'accesso al programma di Garanzia di occupabilità



Il Commissario straordinario di ANPAL, Raffaele Tangorra

Con l'inserimento nel PNRR, il GOL, il Programma di Garanzia di occupabilità dei lavoratori, assume caratteristiche di riforma di sistema. E' quanto ha sostenuto il Commissario straordinario ANPAL, dott. Raffaele Tangorra nell'audizione davanti alla Commissione Informazione e Lavoro del CNEL tenutasi in videoconferenza il 7 ottobre scorso. "Il programma GOL ha i seguenti elementi distintivi: si riferisce all'orizzonte temporale del PNRR - quindi il quinquennio 2021-25; le risorse complessive sono pari a 4,4 miliardi di euro, cui si aggiungono

600 milioni di euro per il rafforzamento dei centri per l'impiego (di cui 400 già in essere e 200 aggiuntivi) e 600 milioni di euro per il rafforzamento del sistema duale; infine è elemento costitutivo della riforma (da cui dipendono i finanziamenti UE) è la definizione di *milestones* e *target*", ha spiegato Tangorra introducendo il tema. L'audizione del Commissario straordinario ANPAL, dott. Raffaele Tangorra, sul tema: Politiche Attive del Lavoro e programma Garanzia Occupazione Lavoro rientra nell'ambito dell'attività di monitoraggio sull'attua-

zione delle iniziative previste dal PNRR in materia di politiche del lavoro, con particolare riguardo alle loro ricadute occupazionali. Le iniziative della Commissione Informazione e Lavoro fanno parte del più vasto quadro di attività che le parti sociali presenti al CNEL stanno svolgendo per monitorare l'implementazione dei principali interventi programmati nel PNRR, al fine di predisporre osservazioni e proposte da trasmettere al Governo e al Parlamento. I Centri per l'Impiego (CPI) rappresentano la porta d'accesso al GOL.

"L'accesso al programma non deve essere un mero passaggio burocratico, ma l'attivazione di un percorso nei servizi appropriato rispetto alle caratteristiche di chi lo intraprende e comunque finalizzato a migliorare le *chances* di occupabilità. Per svolgere questo ruolo, i CPI devono aprirsi alla comunità, diventare servizi presenti e riconosciuti nel territorio, parte di una rete con gli altri servizi territoriali. Considerata la scarsa diffusione territoriale - 550 CPI in tutto il Paese, in media quindi poco meno di un centro ogni 100 mila abitanti - appare fondamentale promuovere maggiore prossimità dei servizi. Inoltre, la presenza diffusa aiuta anche la promozione di politiche attive del lavoro presso componenti della popolazione *target* difficilmente raggiungibili (ad es. giovani NEET o altri inattivi lontani dal mercato del lavoro). L'obiettivo è la presenza fisica - anche saltuaria - di un Centro per l'impiego o sede decentrata o sportello o altra struttura almeno ogni 40 mila abitanti.

ACCORDO CNEL-SIMA SU SICUREZZA E SALUBRITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO

Previste iniziative congiunte



Il CNEL e la Società Italiana di Medicina Ambientale (SIMA) hanno sottoscritto un protocollo d'intesa finalizzato a promuovere azioni di ricerca congiunte per la definizione di iniziative legislative, operative, osservazioni e valutazioni sulle politiche legate alla sicurezza e salubrità dei posti di lavoro. L'accordo è stato presentato a Villa Lubin dal presidente del CNEL Tiziano Treu, e dal presidente di SIMA, Alessandro Miani nel corso di un seminario. Tra le attività previste nell'accordo si segnalano il supporto tecnico-scientifico per la disamina

del PNRR in relazione all'impatto sul mondo occupazionale e sulla sicurezza dei lavoratori; la collaborazione scientifica con l'Osservatorio delle politiche urbane e territoriali del CNEL per sostenere l'attuazione delle principali politiche inerenti i temi ambiente-salute e sviluppo sostenibile, alla luce degli SDGs identificati dalle Nazioni Unite, in relazione alle politiche di sviluppo territoriale; l'attuazione di nuove forme di raccordo tra il mondo della formazione e divulgazione e quello del lavoro e della ricerca scientifica mediante la realizzazione

di attività seminari e di aggiornamento.

"La pandemia ha dato un'accelerazione significativa al dibattito sulla salubrità dei posti di lavoro. Si tratta di un dato che, associato a quello della sicurezza, la cui mancanza è uno dei temi di maggiore attualità, ci ha spinti ad avviare un percorso che porti al più presto ad una proposta di legge", ha detto il presidente del CNEL Tiziano Treu.

"Con questo accordo SIMA mette a disposizione del CNEL il proprio *expertise* multidisciplinare sui principali temi legati alle determinanti ambien-

tali e sociali della salute nei luoghi di vita e di lavoro. L'obiettivo è trasformare in opportunità tutti i processi di cambiamento che si renderanno necessari per diventare una società resiliente in cui l'ambiente costruito, grazie all'introduzione di innovazioni culturali e tecnologiche già supportate da evidenze scientifiche, diventi il luogo che assicura salute, sicurezza, *comfort* e benessere di chi lo vive, lavoratori *in primis*", ha concluso il presidente di SIMA Alessandro Miani.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 4 settembre - ottobre 2021

Notiziario bimestrale sul Mercato del lavoro del CNEL
a cura dell'Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali

Aut. Tribunale Roma n. 70 (web) e n.71 (cartaceo) del 6/6/2019
Pubblicazione non in vendita - distribuita gratuitamente

Direttore responsabile
Paolo Peluffo

Coordinamento editoriale
Larissa Venturi
Dirigente dell'Ufficio IV

Redazione

Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Andrea Impronta, Giancarlo Panico, Andrea Petrella, Mario D. Roccaro, Magda Trotta

A questo numero hanno contribuito

Rossana Beneduce, Michele Faioli, Manuela Gaetani

Fotografie

Archivio Cnel - Massimo D'Alessandro

Editore: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma
tel. 06 36921 | e-mail: archiviocontratti@cnel.it



www.cnel.it