

tec Industri@moci

www.uiltec.it

PERIODIC UILTEC-ANNO III-N.7 LUGLIO-AGOSTO 2017

QUESTO

ENERGIA: ENI PAGA LA SANITÀ AI DIPENDENTI E DÀ CONGEDO DI 10 GIORNI AI

NEO PAPÀ

A pag. 6

SPECIALE

LA STAGIONE

CONTRATTUALE

DELLA UILTEC

A pag. 10

APPROFONDIMENTO

MERCATO ELETTRICO E

TRANSIZIONE ENERGETICA

A pag. 16

Congresso Cisl: non expedit

di Paolo Pirani

"Le idee sono grandi in quanto sono attuabili" sentenziava senza troppi peli sulla lingua Antonio Gramsci. Un atteggiamento culturale e politico che oggi a dir la verità non ha molti seguaci.

La tentazione prevalente sembra essere invece quella di collocare e "proteggere" la propria identità ed azione nei punti deboli dei più generali processi politici ed econo-

Si pensi al contesto sinda-Indubbiamente il Congresso recente della Cisl ha mostrato un cambio di passo di non poco conto. Il 'la' è addirittura arrivato da un discorso di Papa Francesco che ha

preceduto i lavori congressuali (fatto inedito nella storia della Cisl che vide prevalere un connotato aconfessionale), di forte impatto emotivo ma anche dotato di contenuti e giudizi di notevole valenza per l'iniziativa sindacale se ad essi si volesse dare un seguito reale.

Il messaggio Papale si colloca in un ambito ovviamente etico e pastorale. ma la sua incisività e chia-



(Continua a pagina 3)

MILITIA CHARGE MOB

WITH BAYONETS FIXEL

INTERVISTE: MICHELE FAIOLI



SOMMARIO

INDUSTRI@MOCI

Anno III - n.7 - Luglio/Agosto 2017

EDITORIALE

Congresso Cisl: non expedit di Paolo Pirani

3

ENERGIA

Welfare aziendale: Eni paga la sanità ai dipendenti e dà congedo di 10 giorni ai neo papà

Firmato il protocollo tra azienda e sindacati: garantita iscrizione ai fondi con onere a carico delle aziende

CHIMICO

Cenl Chimico-Farmaceutico: approvato accordo sugli scostamenti inflattivi

8

SPECI@LE STAGIONE CONTRATTUALE

La stagione contrattuale della Uiltec
I contratti settore per settore

APPROFONDIMENTO

Mercato elettrico e transizione energetica

Sarà ancora una volta tutto a carico delle famiglie? di Ennio Fano

INTERVISTA

Michele Faiola

"Industria 4.0? Niente allarmismi.

Le relazioni industriali sono pronte per un cambio di passo"

di Maria Consuelo Granato

INTERVISTA

Tiziano Treu

"Prossimo governo tenga conto dei salari. Capire dove nasce il lavoro"

di Marco Scordo

Paolo Pirani (Segretario generale Uiltec)

(Continua da pagina 1)

rezza, a tratti perfino molto dura, lascia il segno. Non è un caso che ricordi il significato dal greco della parola sindacato: giustizia insieme. E prosegue "non c'è giustizia insieme se non si è insieme agli esclusi". Una affermazione coerente con giudizi molto severi espressi in precedenza sulle colpe di un capitalismo che sta accrescendo le diseguaglianze, le periferie esistenziali, il numero degli "scartati" dal lavoro fra i quali molti giova-

In un certo senso questa "lezione" del Papa si colloca in una dimensione perfino un poco diversa dalle Encicliche che hanno costituito la dottrina sociale della Chiesa, che pure hanno prodotto effetti anche in campo laico. Diversa perché suggerisce in modo assai "intenso" una collocazione, una scelta di campo concreta e prioritaria, quella sociale dell'esclusione.



Sarà quindi interessante comprendere quanto questo invito a rappresentare i "dannati del lavoro" influenzi i comportamenti pratici. Il mondo cattolico come entità "monolitica" da tempo non esiste più, ma è ipotizzabile che la spinta papale, in qualche modo anche culturalmente "protettiva", possa indurre ad incoraggiare la ripresa di un cammino meno frammentato in futuro che riparta dal sociale, terreno prediletto dell'impegno della formazione alla politica? E quale conseguenze potrebbe avere nei riguardi di una politica delle varie esperienze di cattolici che nella attuale contingenza offre come riferimenti il Governo e, quando c'è, il richiamo della "tenda" di Romano Prodi?

Certo è che siamo in presenza di un fatto nuovo sul quale riflettere con attenzione e, ovviamente, grande rispetto. Anche perché la rappresentanza sociale che il movimento sindacale ha inteso rappresentare fin qui ha teso, giustamente credo, a tenere insieme le ragioni degli esclusi con quelle di quei milioni di lavoratori che sono stati protagonisti di sviluppo economico e civile. Ed è questa una caratteristica che sarà importante mantenere viva anche in futuro con i cambiamenti imposti dall'evoluzione economica. tecnologica e naturalmente della vita democratica.

D'altro canto a questa visione dell'impegno sindacale si può accostare il percorso che la Cgil da qualche tempo ha intrapreso per suo conto e che nasce probabilmente dalla constatazione della crisi della sinistra nel nostro Paese e dal processo conseguente di destrutturazione che è in atto nel Pd. E che potremmo sintetizzare così: pochi ideali, molta confusione. troppe tensioni personalistiche e, in fon-



do, una grande paura di "perdere".

La Cgil ha preferito spendersi allora su un terreno di opposizione sociale che è molto meno condizionata dalle vicende politiche: la via dei referendum, dei diritti, di una assunzione in proprio di alcune tutele del mondo del lavoro.

Percorsi differenti certo, ma con alcuni punti in comune che però possono anche nuocere al ruolo sindacale in questa difficile stagione economica e sociale.



Nel titolo del Congresso della Cisl c'è il richiamo alla "persona"; in qualche modo l'attenzione all'individuo è presente anche nell'azione della Cgil. Eppure le migliori esperienze sindacali hanno poggiato, e possono ancora farlo, su valori collettivi da far valere nei processi produttivi, nei progetti di cambiamento economico, nei processi tesi a dare una maggiore dignità al lavoro. Questo valore "collettivo" non va perduto ed anzi va semmai "rifondato" in un periodo nel quale la tendenza dei poteri finanziari ed economici tende a ricostituire la propria forza decisionale anche sulla spinta all'individualismo, sulla soggezione acritica dei singoli alla rivoluzione tecnologica.

In entrambi i casi inoltre si ha la sensazione di



"Questa lezione del Papa suggerisce in modo intenso una collocazione, una scelta di campo concreta e prioritaria, quella sociale dell'esclusione"

cogliere una identità che è certo sindacale ma anche un po' "movimento-partito". Nella tradizione cattolica essa può essere spiegata ad esempio con l'azione dei sindacati latino-americani, forse con la stessa storia di Solidarnosc. Ma è legittima la riflessione che un tale comportamento possa rischiare di ingarbugliare ancor di più la qualità della vita politica e finisca per non raggiungere quei risultati concreti che invece una forza sindacale deve avere sempre come obiettivo centrale del proprio impegno.

In questo senso queste due rappresentazioni del sindacato anche quando consentono un richiamo all'unità, in realtà rischiano di allontanare questa prospettiva perché perseguono le proprie convinzioni con scelte essenzialmente solo proprie e, comunque, di rendere più fragili le espressioni di unità, che divengono quindi assai meno centrali di quel che si afferma a parole.



Tutto questo avviene proprio quando, invece, la moda di parlar male del sindacato, di associarlo al vecchio", ad un mondo politico superato e non cristallino, sta cedendo se non altro per la contemporanea caduta delle velleità decisioniste, nonché per i timori verso i pericoli dei vari populismi in circolazione. Ed anche quando la debolezza della politica, senza pensare a supplenze anacronistiche, lascia teoricamente più campo libero al sindacato e magari, lo carica di nuove responsabilità generali.

Lo stesso avvertimento del Papa, "la gente non vi capisce se siete troppo simili ai poteri che dovreste criticare" (poteri che lui, per la verità, critica in modo esemplare), è più uno stimolo ad osare e ad agire, che la coda di polemiche altrui che si sono svuotate da sole e per i limiti di quei politici ed opinion leader che presuntuosamente le esternavano.

Ma questo è avvenuto perché il movimento sindacale ha tenuto duro là dove doveva e poteva farlo: la contrattazione. Anche se la



Confindustria dimostra di non aver capito del tutto la lezione dei rinnovi contrattuali, trincerandosi dietro la difesa di una rappresentatività che mostra comunque crepe evidenti, non si può non considerare la chiusura di tanti ed importanti contratti per quello che è stata: un segno di grande vitalità del sindacato, che fra l'altro ha avuto il merito di saldare gruppi dirigenti e lavoratori su obiettivi davvero unitari. Sono contratti che ci hanno visti protagonisti, come Uiltec in particolare, e che sono stati in grado di smontare le critiche sulla presunta incapacità sindacale a quardare avanti, iniziando a camminare con decisione sui nuovi terreni di sfida, dall'industria 4.0 al welfare aziendale, all'organizzazione del lavoro. E lo hanno fatto con realismo e concretezza.



Ritrovare il filo di una proposta di relazioni industriali sempre più aggiornata, mantenere una centralità del ruolo della contrattazione riconquistato in questi mesi ed il cui valore forse non è stato percepito come meritava, il tutto sempre meglio collegato alle mutazioni che i vari settori economici subiscono in continuazione(e con sacrifici occupazionali) potrebbe essere questo sì il modo giusto

per procedere in avanti senza separatezze, ma facendo fruttare il meglio della creatività di ogni organizzazione sindacale. In tal modo riusciremmo a non sprecare la grande opportunità che si è aperta con i recenti rinnovi, ma affermerebbe anche una nuova volontà sindacale di non limitarsi alla difesa del proprio giardino davanti casa in attesa di tempi migliori. E la vera ripresa dei rapporti unitari non può che passare dai passi in avanti che Cgil, Cisl e Uil nel loro complesso riusciranno a fare nel prossimo futuro dando ulteriore impulso allo sviluppo della contrattazione collettiva più che cercare ancoraggi che ricordano antichi paradigmi. E questa scelta non può essere considerata come "riduttiva" perché invece implica la necessità di grandi approfondimenti culturali che tengano il pas-



so dei cambiamenti profondi del lavoro e l'esigenza di una capacità di collocare i contenuti rivendicativi in una politica economica coerente da rivendicare con grande determinazione. Fisco, welfare, politiche attive del lavoro, tre titoli che dicono però molto su quanto ci sia da fare.

Le ragioni degli esclusi, la tutela di diritti fondamentali devono stare in questo nuovo disegno strategico, non serve immaginare un altro sindacato. Non possono essere assenti perché il valore della solidarietà e quello della promozione umana sono una costante delle lotte del movimento sindacale. Ma possono essere sostenute con successo se stanno dentro una visione del ruolo sindacale ben definita e nella quale la dimensione collettiva resta fondante pur se con attenzione alle peculiarità ed alle professionalità che esistono e che vanno tutelate.



La cultura laica e riformista della Uil, della Uiltec, ha dunque un compito importante da svolgere. Perché in essa possiamo ritrovare motivazioni ideali e concrete in grado di favorire la ricerca di una crescita del ruolo sindacale che non sia quella di una semplice

coesistenza non conflittuale fra mondi diversi. Perché in essa c'è apertura al dialogo, capacità di costruire progetti, di confrontarsi. Il nostro mondo è solo uno:

quello del lavoro che ha un grande bisogno di sentirsi nuovamente parte di un progetto di società migliore di quella nella quale siamo costretti a vivere. Tanti lavoratori che non accettano di venire dispersi ancor di più verso incerti destini individuali, che non intendono subire diseguaglianze insopportabili ma neppure il predominio di una indifferenza verso il lavoro che c'è, che ha qualità, che sa realizzare quello che serve per evitare il declino di tutti. Quando il sindacato ha volato alto lo ha potuto fare perché nelle grandi vertenze e nei grandi negoziati contrattuali era un protagonista riconosciuto di coesione sociale, di vera unità su obiettivi riconoscibili.

La strada da percorrere con convinzione resta questa.





Convenzione ADOC - UILTEC



Energia

Welfare aziendale: Eni paga la sanità ai dipendenti e dà congedo di 10 giorni ai neo papà Firmato il protocollo tra azienda e sindacati: garantita iscrizione ai fondi con onere a carico delle aziende

"Dal I° gennaio
2018 nei confronti
di tutti i lavoratori
Eni non iscritti ai
fondi sarà
garantita
l'iscrizione
automatica con
onere a carico
dell'iazienda"



Firmato il protocollo tra azienda e sindacati: garantita iscrizione ai fondi con onere a carico delle aziende

E ora Eni offre prestazioni aggiuntive ed estensive dei fondi di assistenza sanitaria integrativa per tutti i 20 mila dipendenti sia del settore chimico, che del settore energia-petrolio 8fasie e Faschim), costituisce una banca ore solidale per i dipendenti con figli con disabilità, 10 giorni di congedo retribuito per i peopapà, oltre all'impegno della sottoscrizione di un ulteriore accordo in tema di alternanza scuola-lavoro. È quanto stabilito dal protocollo sul welfare aziendale firmato lo scorso 4 luglio.

Il tutto perché "i cambiamenti verificatisi nel corso degli ultimi anni, in particolare quelli economici e sociali, hanno avuto importanti ripercussioni all'interno delle aziende e hanno, tra l'altro, portato a ripensare non solo i modelli organizzativi e i processi lavorativi delle aziende stesse ma anche il rapporto con le persone che svolgono la loro attività nell'ambito dei sistemi produttivi. In tale contesto si è manifestata la tendenza a rivedere anche le politiche di welfare aziendale". Quindi, per l'assistenza sanitaria e la promozione della salute dal 1° gennaio 2018, nei confronti di tutti i lavoratori Eni non iscritti ai Fondi sanitari sarà garantita l'iscrizione automatica al Fasie (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Energia) e al Faschim con onere a carico aziendale, con possibilità da parte dei lavoratori di rinunciarvi. Sempre con decorrenza 1° gennaio 2018, per tutti i lavoratori di Eni già iscritti al Fasie e al Faschim, che sostengono l'onere annuo di iscrizione già stabilito a loro carico, Eni garantirà, con onere a proprio carico, il pagamento dell'importo pari alla quota di iscrizione corrispondente all'opzione "base" per il Fasie, alla quota di iscrizione per il Faschim per i lavoratori del settore chimico. Inoltre, per i suddetti lavoratori





sarà garantito da Eni un "pacchetto economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo" mediante il versamento di un contributo addizionale di importo variabile e proporzionale alla quota che il lavoratore paga in relazione all'opzione prescelta, differenziato come di seguito indicato:

- lavoratori già iscritti al Fasie (opzione base) 85 euro
- lavoratori già iscritti al Fasie (opzione standard) 170 euro
- lavoratori già iscritti al Fasie (opzione extra e plus) 320 euro
- lavoratori già iscritti al Faschim 320 euro
- lavoratori iscritti ai fondi territoriali locali 170 euro

Riguardo alla **banca delle ore so-lidali,** si legge nel comunicato:

"Fermi restando i diritti di cui al D.Lgs 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, a decorrere dal 1° ottobre 2017, si procederà alla costituzione di una 'banca delle ore solidali' in cui far confluire, da parte dei lavoratori che vorranno aderire all'iniziativa, giorni di ferie maturati e non fruiti, permessi, riposi ed ore del proprio Conto Ore Individuale, per destinarli ai lavoratori che hanno necessità di assistere figli minori con particolari condizioni di salute".

Sui congedi per i neopapà:

"Le Parti condividono di riconoscere, a decorrere dal 1° settembre 2017, al lavoratore padre un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi retribuiti, anche non continuativi, da fruire entro 5 giorni dalla nascita del bambino, comprensivi di quanto già previsto dalla vigente legislazione".

Si tratta di un accordo estremamente innovativo, che manifesta l'efficacia del sistema di relazioni industriali, oltre ad essere concretamente uno strumento volto ad ottimizzare le forme di benessere

e in grado di conciliare le esigenze aziendali con quelle personali. Un risultato che mette al centro il lavoratore che intende contrastare il difficile momento di crisi. Proprio per questo in Italia crescono sempre più le iniziative di welfare aziendale. Tra gli annunci recenti, quello di Luxottica, che ha reso noto che il dipendente Luxottica che nel corso del 2016 non ha fatto assenze di rilievo e ha lavorato di sabato nei giorni di flessibilità si ritroverà in busta paga più di 2500 euro (se in Luxottica da almeno 15 anni il premio sarà aumentato del 10% dall'azienda).

La notizia è arrivata lo scorso 1° giugno: i lavoratori potranno decidere come incassare il premio scegliendo tra 3 opzioni: accredito sul conto corrente, acquisto beni servizi (welfare) o banca ore.



Chimico

Ccnl Chimico-Farmaceutico: approvato accordo sugli scostamenti inflattivi





"Lo scostamento tra inflazione prevista al momento della firma del rinnovo del contratto nazionale e quella reale rilevata, ha fatto registrare una variazione media di 22 euro"

È bastato un incontro di un paio di ore con Federchimica e Farmindustria per trovare la quadra sulla verifica annuale e dello scostamento inflattivo così come previsto dall'ultimo ccnl che riguarda oltre 180 mila lavoratori.

Lo scostamento tra l'inflazione prevista al momento della firma del rinnovo del contratto nazionale (1,1% per il 2016) e quella reale rilevata (0.1%), ha fatto registrare una variazione media (liv. D1) di 22 euro.

Le parti hanno concordato sul trasferimento del differenziale, come Elemento Distinto della Retribuzione (EDR), a partire dal mese di gennaio 2018.

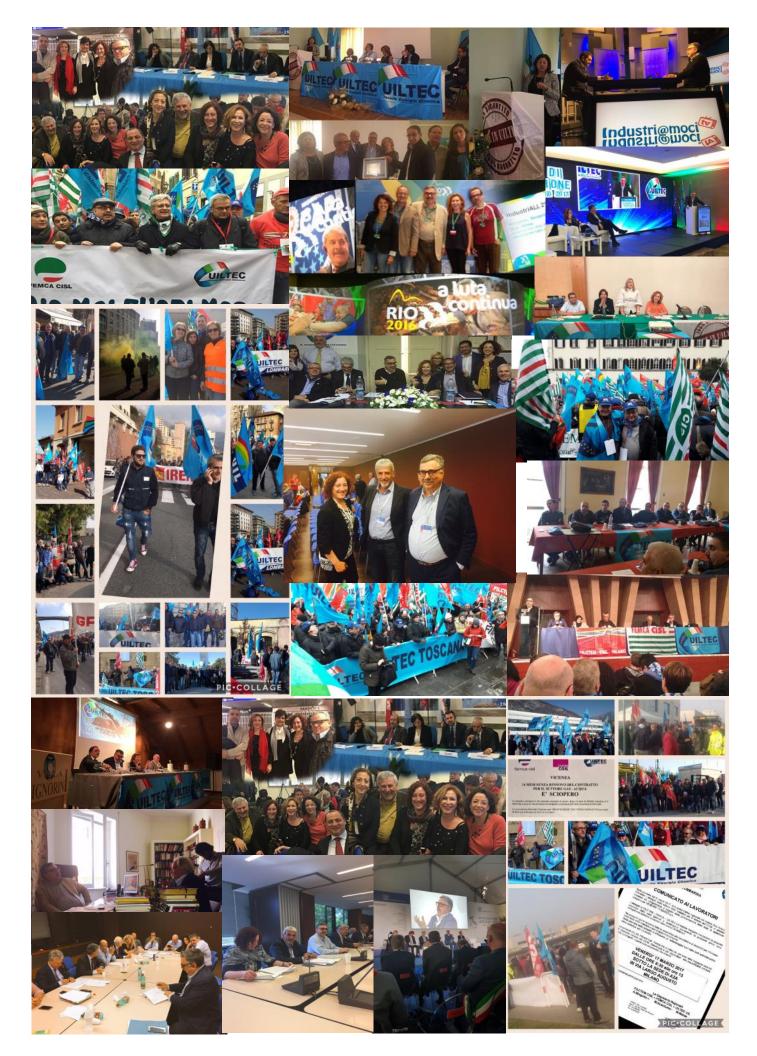
Un accordo, che lo scorso 13 luglio a

Roma, ha visto l'approvazione unanime della delegazione trattante del contratto chimico-farmaceutico.

L'accordo dimostra la validità e la forza del modello contrattuale adottato e la sua capacità di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese e le buone relazioni industriali. D'altro canto i lavoratori non perdono nulla rispetto alla dimensione dell'aumento previsto con l'accordo di ottobre del 2015 per questo la valutazione è stata considerata molto positiva: dimostra che i sindacati hanno fatto un contratto flessibile che non diminuisce la garanzie dei lavoratori.

Contemporaneamente le parti si sono già date appuntamento a settembre per formalizzare il programma di lavoro congiunto in vista del prossimo rinnovo del contratto.





La stagione contrattuale della Uiltec

L'entratti settore per settore

Interessati oltre 1.540.000 lavoratrici e lavoratori dei settori chimico-farmaceutico, tessile, energia, manifatture e artigiani

CHIMICO-FARMACEUTICO

Addetti: oltre 171.000 (109.400 nella chimica; 62.300 nella farmaceutica).

È stato il primo contratto ad essere stato firmato e ad aprire l'ultima stagione contrattuale, in appena una notte senza un'ora di sciopero. Il rinnovo 2016-2018 – sottoscritto il 15

ottobre 2015 - prevede un aumento medio sui minimi di 90 euro (cat.D1), distribuiti in tre "tranche": la prima di 40 euro dal 1 gennaio 2017; la seconda, 35 euro dal 1 gennaio 2018; la terza, 15 euro dal 1 dicembre 2018.

Inoltre +8 euro, a carico delle imprese, sulla previdenza integrativa ("Fonchim") e 2 euro di aumento per la prestazione del turno notturno.

In sostituzione della *tranche* di incremento del trattamento contrattuale mensile prevista dal precedente contratto per il mese di ottobre 2015, sarà erogato un "e.d.r." (Elemento distinto della retribuzione) di pari importo: tale importo sarà erogato fino al 31 dicembre 2016, per poi cessare definitivamente.

Ma la vera novità dell'intesa è la verifica annuale

dei minimi agli eventuali scostamenti rispetto all'inflazione: a partire dal 2017, nel giugno di ogni anno, si riscontra lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

Il 5 aprile 2016 anche l'Associazione Cerai ha sottoscritto l'intesa, con una novità: nell'anno 2016 non vi è alcun "e.d.r." in quanto la *tranche* prevista nell'ottobre 2015 è stata regolarmente inserita nei minimi contrattuali.



LAVANDERIE INDUSTRIALI

Addetti: circa 20.000.

Il rinnovo del contratto 1 luglio 2015-31 marzo 2019 - sottoscritto il 13 luglio 2016 – prevede un aumento medio sui minimi di 70 euro (cat A3), distribuito in tre *tranche*: 30 euro, dal 1 luglio 2016; 20 euro, dal 1 luglio 2017; 20 euro, dal 1 luglio 2018. Confermato inoltre l'elemento perequativo di 200 euro per le imprese che

non effettuano la contrattazione di secondo livello.

ELETTRICI

Addetti: circa 53.000.

Il rinnovo del contratto 2016-2018 – sottoscritto il 25 gennaio 2017 - prevede un aumento complessivo di 105 euro, di cui 70 sui minimi contrattuali, 20 euro sul premio di produtti-

vità, 15 euro sul "welfare contrattuale" (5 euro sulla assistenza integrativa sanitaria dal 1 gennaio 2017; 5 euro sulla previdenza integrativa dal 1 gennaio 2017; 5 euro sulla premorienza dal 1 gennaio 2018).

L'aumento medio sui minimi di 70 euro è distribuito in 2 *tranche*: dal 1 febbraio 2017, 35 euro; dal 1 aprile 2018, 35 euro;

Per quanto attiene al premio di produttività (210 euro nel 2017, 280 euro nel 2018: complessivamente 20 euro men-



sili a regime), al termine della vigenza contrattuale –e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata– si procederà al trasferimento sui minimi dell'importo. Una volta ufficializzati i dati consuntivi di inflazione nel triennio, se il tasso di inflazione sarà uguale o superiore a quanto previsto alla firma del rinnovo (2,7%), l'importo stanziato dei 20 euro sarà inglobato nei minimi contrattuali; se inferiore, si procederà all'inglobamento nei minimi dell'inflazione e alla stabilizzazione della differenza sul premio di produttività.

Una novità ulteriore arriva dalla riunificazione della filiera: l'associazione "Energia Concorrente" ha partecipato alle trattative e siglato l'ipotesi di accordo. Dunque dei due contratti precedenti, rimane un unico contratto per il settore elettrico.

ENERGIA-PETROLIO

Addetti: circa 37.000.

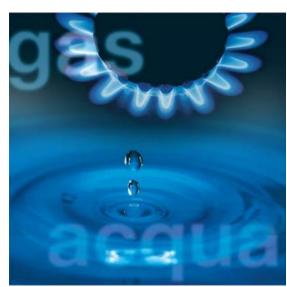
Dopo 13 mesi di trattative, il 25 gennaio 2017 si è giunti alla sigla del rinnovo del contratto 2016-2018. L'intesa sottoscritta prevede un aumento medio complessivo (minimi, produttività, *welfare*) di 97 euro. L'aumento medio sui minimi di 70 euro (cat 4.3) è distribuito in due *tranche*: 1 febbraio 2017, 35 euro; 1 maggio 2018, 35 euro.

Elemento di novità contrattuale è l'utilizzo di quote di produttività (10 euro per 14 mensilità riferiti al 2017, più altri 10 euro per 14 mensilità nel 2018). A giugno 2019 si procederà ad una verifica sullo scostamento del tasso di inflazione: se il dato risulterà eguale o superiore a quanto posto alla firma del rinnovo (2,7%) si procederà alla trasformazione sui minimi dei 20 euro. Se invece sarà inferiore si procederà all'adeguamento sui minimi di una percentuale del valore dei 20 euro, mentre la quota restante sarà stabilizzata sul premio di produttività. L'adeguamento dei minimi decorre dal 1 gennaio 2019.

Sul fronte del welfare contrattuale, previsti incrementi sulla previdenza complementare "Fondenergia" (+0,1% dal 1° gennaio 2018, a carico delle aziende) e sulla sanità integrativa "Fasie" (4 euro dal 1° gennaio 2017). Previsto anche l'avvio di un percorso finalizzato alla confluenza dei fondi di previdenza integrativa di aree contrattuali del comparto.



Una novità di rilievo arriva dal capitolo delle classificazioni: si è convenuto di istituire una Commissione paritetica nazionale per produrre una possibile soluzione per la rivisitazione dell'intero sistema classificatorio e dell'apprezzamento individuale. I lavori della Commissione dovranno terminare entro il 31 dicembre 2017.



GAS-ACQUA

Addetti: circa 50.000.

Dopo una lunga trattativa durata oltre sedici mesi, un riuscitissimo sciopero generale, manifestazioni e presidi davanti le aziende, nelle prime ore di giovedì 18 maggio 2017 tra le associazioni imprenditoriali Anfida, Igas, Anigas, Confindustria-Energia, Utilitalia-Confservizi e i sindacati Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto 2016 -2018 del settore gas-acqua (oltre 48.000 i lavoratori interessati, dipendenti da circa 600 imprese), scaduto il 31 dicembre 2015. L'intesa sottoscritta prevede un aumento medio complessivo (minimi, produttività, welfare) di 89 euro. L'aumento medio (5° livello - parametro 139,96) sui minimi di 68 euro, è distribuito in due tranche: dal 1 maggio 2017, 40 euro; dal 1 aprile 2018, 28 euro, consolidando la durata triennale del contratto. Elemento di novità contrattuale è l'utilizzo di quote di produttività (11 euro per 14 mensilità riferiti al 2017, più altri 11 euro per 14 mensilità nel 2018, aggiuntive ai premi aziendali nel biennio 2017-2018). Il montante complessivo di aumento dei minimi e produttività è di

1576 euro. A giugno 2019 si procederà ad una verifica sullo scostamento del tasso di inflazione: se il dato risulterà eguale o superiore a quanto posto alla firma del rinnovo (2,7%) si procederà all' adeguamento dei minimi. Se invece sarà inferiore si procederà all'adeguamento sui minimi di una percentuale del valore dello scostamento, mentre la quota restante sarà stabilizzata sul premio di produttività. L'adeguamento dei minimi decorrerà dal 1 gennaio 2019. Previsti inoltre incrementi sulla sanità integrativa (5 euro) a partire dal 1 gennaio 2017 e sulla premorienza (5 euro) a partire dal 1 gennaio 2018.

INDUSTRIA MINERARIA

Addetti: circa 6000.

Il 15 febbraio, i sindacati del settore Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e Assomineraria-Confindustria hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale del settore dell'industria mineraria, scaduto il 31 marzo 2016, con nuova decorrenza dal 1 aprile 2016 – 31 marzo 2019. L'intesa sottoscritta prevede un aumento sui minimi tabellari di 100 euro nel triennio (V livello), suddiviso in due tranche: 50 euro, dal 1 aprile 2017; 50 euro, dal 1 aprile 2018. Il montante complessivo è di tutto rispetto: 1863 euro.

Nelle aziende nelle quali non si esercita la contrattazione di 2° livello viene erogato, in aggiunta al trattamento contrattualmente già previsto, un importo pari a 200 euro per il 2017 e 200 euro per il 2018.





GOMMA-PLASTICA

Addetti: circa 140.000.

Il rinnovo del contratto 2016-2018 – sottoscritto il 10 dicembre 2015 -prevede un aumento medio complessivo di 83 euro (aumento minimi, + 2 euro turni notturni +5,70 euro di previdenza complementare). L'aumento medio sui minimi è di 76 euro (cat. F), distribuito in tre "tranche": la *prima* di 30 euro dal 1 gennaio 2017; la *seconda*, 30 euro dal 1 gennaio 2018; la *terza*, 16 euro dal 1 ottobre 2018.

Il meccanismo di verifica annuale dei minimi agli eventuali

scostamenti inflattivi è molto simile al contratto sottoscritto per i chimici: infatti, a partire dal 2017, nel giugno di ogni anno, si riscontrerà lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

OCCHIALI

Addetti: circa 15.000.

Il rinnovo del contratto 2016-2018 – sottoscritto il 19 luglio 2016 – prevede un aumento sui minimi di 79 euro (4° liv.), distribuiti in tre *tranche:* dal1 gennaio 2017, 59,25 euro; dal 1 maggio 2017, 13,04 euro; dal 1 febbraio 2018, 6,72 euro, per un montante complessivo di circa 1900 euro.

Inoltre sono previsti ulteriori 8 euro, a carico delle imprese, sull'assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 1 luglio 2017.

Per le imprese che non fanno contrattazione di 2° livello, l'intesa prevede l'aumento dell'elemento perequativo che passa dai 310 del precedente contratto agli attuali 320 euro annui.





CALZATURE

Addetti: circa 80.000.

Dopo una intensa notte di trattative, questa mattina a Milano (giovedì 27 aprile, n.d.r.) intorno alle 4.00, tra Assocalzaturifici-Confindustria e i sindacati Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto 2016-2019 del settore calzaturiero (80.000 addetti in più di 5.000 imprese), scaduto il 31 marzo 2016. L'intesa prevede un aumento complessivo pari a 90 euro (minimi e welfare contrattuale). L'aumento sui minimi salariali è di 70 euro (4° liv.), suddiviso in tre tranche: dal 1° aprile 2017, 25 euro; dal 1° aprile 2018, 25 euro; dal 1° aprile 2019, 20 euro. Sul versante del welfare contrattuale, viene finalmente istituito il Fondo integra-

tivo sanitario di settore: 12 euro a carico delle imprese, di cui 8 euro dal 1° gennaio 2019 e 4 euro dal 1° settembre 2019. Previsto inoltre un incremento (+0,5% euro, circa 8 euro), a partire dal 1 gennaio 2019, per il Fondo pensionistico complementare "Previmoda", sempre a totale carico delle imprese. Per tutte quelle imprese che ancora non esercitano la contrattazione di 2° livello, viene riconosciuto un elemento di garanzia retributiva: 200 euro dal 2017; 250 euro dal 2018; 300 euro dal 2019.

TESSILE-ABBIGLIAMENTO

Addetti: circa 420.000.

Dopo 16 ore di sciopero, manifestazioni e presidi in tutta Italia, dopo una trattativa durata oltre 10 mesi nella tarda serata di martedì 21 febbraio 2017 a Milano, l'associazione imprenditoriale Sistema Moda Italia (Smi)-Confindustria e i sindacati del settore Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno finalmente siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto tessile, abbigliamento, moda 31 marzo 2016-31 dicembre 2019 (oltre 420.000 i lavoratori interessati, impiegati in circa 40.000 imprese), scaduto il 31 marzo 2016.

L'intesa prevede un aumento complessivo pari a 90 euro (minimi e welfare contrattuale). L'aumento sui minimi salariali è di 70 euro (4°liv.), suddiviso in



tre tranche: dal 1 aprile 2017, 25 euro; dal 1 luglio 2018, 25 euro; dal 1 luglio 2019, 20 euro. L'ipotesi di accordo stipulata - fanno sapere i sindacati - sarà subito sottoposta alle assemblee dei lavoratori entro il 31 marzo.



UNIONTESSILE-CONFAPI

Addetti: circa 90.000

I lavoratori a cui si applica il contratto, compresa una parte di coloro i quali avevano quello dei "Tessili Vari/ Torcitori".

Il rinnovo del contratto 2016-2019 –sottoscritto il 12 ottobre scorso -prevede un aumento medio sui minimi (3° livello) di 75 euro, distribuito in tre *tranche:* 1 aprile 2017; 1 aprile 2018; 1 gennaio 2019. Per le imprese che non fanno contrattazione di 2° livello, l'intesa prevede l'aumento dell'elemento perequativo che passa dai 220 euro del precedente contratto agli attuali 240 euro annui.

Inoltre, sul capitolo del "welfare" contrattuale, previsto l'aumento del contributo (+0,1%) destinato al fondo di

previdenza integrativa "Fondapi" a favore di tutti i lavoratoriiscritti. Sulla sanità integrativa, le parti hanno stabilito di dare piena attuazione a quanto previsto dal fondo integrativo sanitario intersettoriale ("Sanapi"). Viene confermato anche il pieno recepimento dell'ente bilaterale Enfea, totalmente a carico delle imprese, le cui prestazioni in favore dei lavoratori (sostegno al reddito e altro) saranno erogabili entro il 2016.

GIOCATTOLI E MODELLISMO

Addetti: circa 5.000.

Dopo 11 mesi di trattative, lunedì 20 febbraio a Bologna, tra Assogiocattoli-Confindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stata finalmente siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto del settore giocattoli e modellismo che interessa circa cinquemila addetti, contratto scaduto il 31 marzo 2016. L'intesa prevede un aumento medio sui minimi di 70 euro (3 livello), distribuito in tre tranche: 24 euro, dal 1 gennaio 2017; 23 euro, dal 1 gennaio 2018; 23 euro, dal 1 marzo 2019, con un montante complessivo di 1.787 euro.

Incrementato l'elemento perequativo che passa da 150 a 200 euro per le imprese che non effettuano la contrattazione di secondo livello. Su fronte del welfare viene istituito un fondo sanitario integrativo prevedendo 8 euro a dipendente, interamente a carico delle aziende, a far data dal 1 settembre 2018.



Infine, novità assoluta, il riconoscimento del congedo matrimoniale per le coppie di genere che contraggono matrimonio anche all'estero.

SPAZZOLE, PENNE, MATITE, PENNELLI

Addetti: circa 5.000.

Il rinnovo del contratto 2016-2018 – sottoscritto il 22 novembre 2016 – prevede un aumento sui minimi di 70 euro (3° liv.), distribuiti in tre *tranche:* dal 1 gennaio 2017, 28 euro; dal 1° maggio2017, 21 euro; dal 1 febbraio 2018, 21 euro.

A decorrere dal 1 luglio 2017 sono previsti ulteriori 8 euro, a carico delle imprese, per l'avvio del Fondo di assistenza sanitaria integrativa; +0,20 sulla previdenza integrativa ("Previmoda"), sempre a carico delle imprese; +10 euro è l'aumento dell'elemento perequativo per quelle imprese che non fanno contrattazione di secondo livello (si passa dai 265 agli attuali 275 euro, *n.d.r.*).





RETIFICI INDUSTRIALI

Addetti: circa 900.

Contratto scaduto il 31 dicembre 2015. La piattaforma Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil per il rinnovo del contratto 2016-2019 è stata varata a Bologna il 17 febbraio 2016 (100 euro la richiesta dei sindacati). Nonostante ripetuti solleciti, l'associazione datoriale Federpesca-Confindustria non ha ancora convocato i sindacati per l'apertura delle trattative.

PELLI, CUOIO E SUCCEDANEI, OMBRELLI

Addetti: circa 35.000.

Il 23 dicembre 2016 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo 2016-2019 che accorpa in un unico contratto nazionale il settore delle pelli e succedanei e quello degli ombrelli edombrelloni, scaduti entrambi il 31 marzo 2016.

L' intesa prevede un aumento salariale sui minimi di 73 euro (3°liv.) per il settore pelli e succedanei, in tre *tranche*: dal 1 gennaio 2017, 29 euro; dal 1 novembre 2017, 20 euro; dal 1 giugno 2018, 24 euro. Il montante complessivo nella vigenza contrattuale è di 1485 euro. Per il settore ombrelli e ombrelloni è definito un aumento sui minimi di 70 euro (3°liv.) con le seguenti *tranche*: 1 gennaio 2017, 28 euro: 1

di 70 euro (3°liv.)con le seguenti *tranche*: 1 gennaio 2017, 28 euro; 1 novembre 2017, 19 euro; 1 gigno 2018, 23 euro. In questo caso il montante complessivo è di 1426 euro.





COIBENTI

Addetti: circa 1500.

Contratto scaduto il 31 dicembre 2015. La piattaforma Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil per il rinnovo del contratto 2016-2018 è simile a quella dei chimici (ma con tabelle economiche diverse), varata a Roma il 15 settembre 2015. Le trattative con Anicta-Confidustria, aperte il 24 novembre 2015, si sono subito complicate ai primi di novembre 2016 quando la controparte ha presentato una serie di richieste ritenute non condivisibili dai sindacati. Posizioni ancora ritenute inaccettabili quelle degli industriali, che hanno costretto ad un altro, riuscitissimo sciopero il 7 aprile, in tutta la penisola.

ARTIGIANI-AREE CHIMICA E TESSILE

Addetti: circa 250.000, di cui 150.000 nell'area tessile e 100.000 nell'area chimica.

I contratti erano due, entrambi scaduti il 31 dicembre 2015. L'ipotesi di piattaforma –predisposta a Roma lo scorso 13 settembre 2016 –prevede, è una novità, l'accorpamento delle due aree (chimica e tessile) in un unico contratto. Intanto la richiesta economica dei sindacati per il rinnovo del contratto (accorpato) 2016-2019 prevede: per l'area tessile-



moda, 75 euro; per l'area chimica, 90 euro; per l'area ceramica, 80 euro. Inoltre si richiede l'introduzione dell'elemento perequativo di garanzia retributiva di 300 euro per le aziende di quei territori in cui non è praticata la contrattazione di 2°livello.

CONCIA

Addetti: circa 22.000.

Il 5 aprile 2017 a Milano, tra l'Unione Nazionale Industria Conciaria (UNIC), aderente a Confindustria, e le organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto della concia 2016-2019 (oltre 22.000 i lavoratori interessati in circa 1900 imprese). L' intesa prevede un aumento salariale sui minimi di 85 euro (liv.D2), in tre tranche.





CERAMICA, PIASTRELLE

Addetti: circa 25.000.

Il rinnovo del contratto 1 luglio 2016-31 dicembre 2019–sottoscritto il 16 novembre 2016 –prevede un aumento medio sui minimi di 76 euro (liv. D.1); +0,2% al fondo di previdenza complementare "Foncer" (dal 1 luglio 2018 per gli addetti delle piastrelle e refrattari); +0,1% invece per gli addetti della ceramica sanitaria, ma dal 1 luglio 2019.

VETRO, LAMPADE

Addetti: oltre 27.000.

Il rinnovo del contratto 2016-2019 –sottoscritto il 27 luglio 2016 a Roma -prevede un aumento medio sui minimi di 75 euro (cat. D1), distribuiti in tre *tranche*: dal 1 settembre 2017, 30 euro; dal 1 settembre 2018, 23 euro; dal 1 settembre 2019, 22 euro. Inoltre, dal 1 gennaio 2019 la quota a carico delle imprese per l'assistenza sanitaria integrativa passa a 13 euro (precedentemente era di 8, *n.d.r.*), mentre per i lavoratori scenderà dai precedenti 8 a 3 euro.



CHIMICI, GOMMA-PLASTICA, VETRO, CERAMICA-CONFAPI

Addetti: circa 55.000.

Il rinnovo del contratto 2016-2018 –sottoscritto il 26 luglio 2016 a Roma -prevede un aumento medio sui minimi di 75 euro per il gomma-plastica; 87per il chimico-concia; 70 per ceramica, vetro e abrasivi, tutti settori questi definiti in piattaforma, distribuito in tre *tranche*:dal1 gennaio 2017; dal 1 gennaio 2018; dal 1 ottobre 2018. Per le imprese che non fanno contrattazione di 2° livello, l'intesa prevede la rivalutazione dell'elemento perequativo del 4%. Infine, sempre sulla parte degli aumenti salariali, è previsto l'aumento di 1 euro per i turni notturni. Sul capitolo del "welfare" contrattuale, previsto l'aumento del contributo (+0,2%) destinato al fondo di previdenza integrativa "Fondapi" a favore di tutti i lavoratori iscritti. Sul fronte della sanità integrativa, le parti hanno stabilito di recepire all'atto della sua costituzione il Fondo sanitario integrativo confederale, interamente a carico delle imprese.



APPROTORITIEM CANO

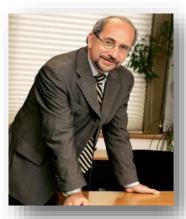
(Centro Studi

Uiltec)

"DDL concorrenza:
alla fine l'hanno
spuntata le imprese,
alle cui esigenze
il Governo
risponde sempre
con la massima
sensibilità e

Mercato elettrico e transizione energetica

Sarà ancora una volta tutto a carico delle famiglie? di Ennio Fano



Come di consueto а cavallo tra luglio agosto, Parlamento "sforna" norme che genere nascondono trabocchetti che colpiscono il cit-

tadino medio. Questa volta le situazioni in esame sono molte e, tra un emendamento e l'altro, anche quest'anno non si intravede nulla di positivo.

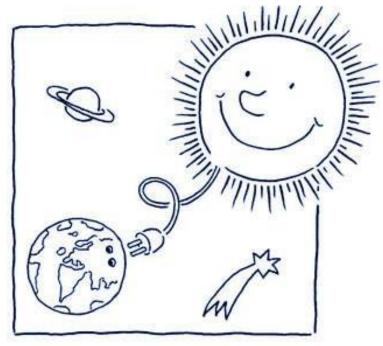
Partiamo dal mercato tutelato dell'energia (elettricità e gas). Il DDL concorrenza, in approvazione definitiva al Senato, pur rinviando (saggiamente) al 2019 il termine del mercato tutelato ed il conseguente obbligo per i consumatori di sottoscrivere contratti sul mercato libero, mette la parola fine ad un sistema che ha consentito a milioni di italiani di contenere le spese per l'elettricità, garantendo in ogni caso cospicui profitti ai fornitori. Alla fine l'hanno spuntata le imprese, alle cui esigenze il Governo risponde sempre con la massima sensibilità e prontezza. Il DDL concorrenza, per intenderci, è quel provvedimento che dovrebbe garantire servizi e forniture di beni di migliore qualità a prezzi più bassi, evitando cartelli tra le imprese. Finora, fatta salva la telefonia, così non è stato.



Per la parte energetica esso è anche strettamente collegato all'attuazione della SEN (strategia energetica nazionale), ora in fase di consultazione pubblica.

In particolare se, a livello di modalità di produzione energetica, ci si avvia ad una transizione tutta puntata sull'utilizzo delle rinnovabili, sul fronte del mercato siamo al rush finale, esso sarà totalmente libero. Già da qualche tempo numerosi sono i pacchetti promozionali confezionati dai fornitori di energia che invitano i clienti a sottoscrivere nuovi contratti. E' davvero complicato capire se nel frattempo convenga rimanere con le tariffe controllate dall'Autorità (Aeegsi) oppure scegliere tra i pacchetti promozionali. Ci danno anche la possibilità per un anno e mezzo di poter chiedere il passaggio inverso dal mercato libero al tutelato: ma questo ha un prezzo, anche di diverse decine di euro. E' incredibile come riescano a complicare anche le cose semplici. Questo vale anche per il gas. I maggiori operatori (Enel, Eni, Sorgenia...) hanno predisposto sui propri siti internet varie offerte di confronto, in funzione delle caratteristiche di consumo di ciascun cliente. Si sono attivate, per completezza di informazione, anche le Associazioni dei consumatori, per facilitare e guidare il cliente alla scelta migliore, in un mare di postille e particolarità contrattuali. Ci si dimentica però che quasi 8 milioni di famiglie vivono in condizioni disagiate sotto l'aspetto economico. La povertà energetica è sempre più | diffusa, ma il nostro legislatore non lo sa, o fa finta di non saperlo. Nel frattempo un grande palcoscenico viene riservato al contatore elettronico di seconda generazione, quello cosiddetto interattivo tra il cliente ed il fornitore. Quel contatore, per intenderci, che dovrebbe suggerire come consumare meglio (non di meno). L'esperienza del I primo contatore è stata disastrosa, non è servito a nulla, i costi sono ricaduti sui consumatori, sono stati fabbricati all'estero ed hanno fatto sparire migliaia di posti di lavoro in Italia. Bisognerebbe chiedere perché è stato fatto, e poi chiederne conto a qualcuno. C'è davvero da augurarsi che questa volta vada diversamente.

Ma torniamo al rapporto mercato e fonti di energia.



Come è noto, a chi si interessa di energia, l'elettricità prodotta dalle fonti rinnovabili gode attualmente di due grossi vantaggi:

- a) incentivi economici da parte dello Stato;
- b) priorità di dispacciamento sulla rete, indipendentemente dal suo prezzo.

dentemente dal suo prezzo.

questo settore. Bel Non è accettabile

Come può funzionare un mercato con queste condizioni? Infatti finora ha deluso del tutto le aspettative, così che le nostre bollette sono le più care del continente europeo. Sono necessari dei correttivi. Visto che a livello nazionale, sotto la pressione lobbystica delle imprese, nessuno si azzarda a proporre modifiche, in Europa qualcuno si muove.

Infatti l'agenzia europea per il coordinamento tra le

Autorità per l'energia Acer e il Consiglio dei regolatori CEER stanno spingendo per far modificare il pacchetto di riforma del mercato elettrico Ue, previsto per fine anno, cancellando la priorità di dispacciamento anche per gli impianti rinnovabili esistenti, oltre che per i nuovi. Questo vuol dire che tutti gli operatori "green", vecchi e nuovi, rischiano di perdere il vantaggio di immettere per primi l'energia nella rete elettrica. In sostanza, se le richieste di Acer e Ceer venissero accolte. non ci sarà più alcuna corsia preferenziale per le fonti verdi. La richiesta di rimuovere la priorità anche per gli impianti esistenti nasce con l'obiettivo di ridurre i costi per i consumatori. In questo modo si permetterebbe a tutte le tecnologie di competere equamente e sullo stesso piano nel mercato al minor costo possibile per il consumatore. Ciò richiede un dispacciamento basato su criteri di mercato uniformi per tutte le risorse.

Questa ipotesi di riforma ha fatto insorgere il mondo delle imprese che opera nelle rinno-

vabili. La priorità di dispacciamento sostengono questi operatori è da sempre un volàno per le energie green, visto che, al contrario delle fonti fossili, non sono programmabili e quindi hanno maggior bisogno di aiuti per renderle adattabili ai consumi. Questo assicura una redditività garantita a chi investe in questo settore. Bene, ma allora togliamo gli incentivi. Non è accettabile un arricchimento industriale senza

mercato e fatto prelevando dalle tasche dei clienti. Che tipo di imprese sono queste!

Questa breve riflessione per le vacanze affinché i decisori (Governo) si accorgano che esistono anche i cittadini, che le misure per la mitigazione dei cambiamenti climatici, che tutti auspichiamo e vogliamo, debbano essere condivise ed eque. Che non sia ancora una volta una speculazione per pochi eletti (imprese) che si mascherano da difensori dell'ambiente (dollari verdi).

Michele Faiola: "Industry 4.0? Nessun allarmismo. Le relazioni industriali sono pronte per un cambio di passo"

a cura di Maria Consuelo Granato

L'industria 4.0 c'è sulla carta, con il Piano del ministro dello sviluppo economico Carlo Calenda, ma nella realtà è tutta da governare e per farlo c'è bisogno di tutti: università, imprese, politica, sindacati. È quanto è stato discusso nel corso del tavolo di confronto del convegno *Nuovi confini del lavoro nell'impresa 4.0* dello scorso 3 luglio a Cagliari.

Un momento importante di dibattito tra i vari attori sociali consapevoli degli sforzi da fare per evitare che alla fine del processo il saldo occupazionale risulti negativo. Ma per fare questo ci vogliono le infrastrutture, occorre accelerare sulla banda larga, ma anche sulla questione energetica, perché per dare una risposta alle nuove esigenze che deriveranno da Industry 4.0 occorre porsi l'obiettivo della crescita del Paese, che significa capacità di innovazione, adattamento alle nuove forme di lavoro, ricerca e applicazione pratica.

La rivoluzione, quindi, non può che riguardare anche e soprattutto le relazioni sindacali: per la gestione della flessibilità interna, retribuzione, orari di lavoro, mansioni, lo strumento più adatto è proprio la contrattazione collettiva. Proprio questo al centro della relazione introduttiva di **Michele Faioli** dell'Università Tor Vergata di Roma.



Michele Faioli (Università degli studi di Roma Tor Vergata Industry 4.0 lavoro - welfare e contrattazione collettiva)

Industria 4.0 concorrerà a mutare profondamente anche le relazioni industriali, come evolveranno?

Le relazioni industriali saranno costrette a cambiare in maniera significativa e veloce, perché Industry 4.0 imporrà un nuovo modello di organizzazione del lavoro e di fatto, come conseguenza, la contrattazione collettiva aziendale assumerà una funzione diversa rispetto a quella che ha avuto fino ad adesso. Con la contrattazione aziendale bisognerà rimodellare tutto ciò che è protezione e tutela al nuovo modello che sarà imposto da 4.0 e quindi si tratterà di intervenire in maniera molto attenta su inquadramenti professionali, orari di lavoro e sul sistema del salario ...

E secondo lei sindacati e imprese sono pronti a questo cambio di passo dei lori rapporti?

lo credo che le parti siano pronte. Probabilmente in alcuni settori queste esperienze sono state già anticipate sia dal contratto nazionale che dai contratti aziendali. È evidente che c'è un problema culturale di relazioni industriali che deve mutare in tempi veloci. Si tratta di capire se queste prassi già esistenti in alcuni settori e in alcune aziende possono poi essere applicate e diffuse anche in altri settori e in altre aziende con adattamenti che di volta in volta bisognerà trovare. Probabilmente però c'è anche da ragionare sulla capacità a livello aziendale di declinare i contenuti dei contratti nazionali rispetto a ciò che Industry 4.0 imporrà e qui ci sono due ordini di problemi: il primo è che in alcuni casi i contratti nazionali, in alcune parti e clausole, sono fermi agli anni 70, faccio riferimento agli inquadramenti professionali ad esempio; in secondo luogo c'è un problema di declinazione a livello aziendale e una non piena preparazione dei quadri territoriali del sindacato e delle organizzazioni datoriali a gestire questioni così delicate, quali quelle che impone Industria 4.0, quando, invece sarà fondamentale fare una buona contrattazione aziendale

Che cosa si sentirebbe di consigliare a sindacati e imprese?

lo credo che si debba trovare in tempi brevi, sia all'interno di ciascuna organizzazione sindacale e datoriale, sia congiuntamente, occasioni di riflessione con università, esperti, soggetti terzi, non solo italiani e europei, ma anche mondiali, per riflettere su ciò che sta accadendo nelle grandi corporation e su ciò che accadrà con Industry 4.0. Bisogna iniziare a prepararsi e quindi entrare nell'ottica di un periodo di formazione volto a formare e educare a questo nuovo modello di negoziazione collettiva, sia rispetto alle procedure, sia rispetto ai contenuti, perché il cambiamento sarà molto importante

Come valuta in generale il Piano Calenda?

Personalmente lo ritengo un buon piano e non noto aspetti critici. A prescindere dal Piano Calenda, Industry 4.0 è un fenomeno che definirei quasi irreversibile, perché riguarda tutta la nuova manifattura e avrà, quindi, un effetto a cascata a prescindere dagli investimenti pubblici. Certo, si può fare di più, ma molto dipenderà anche da quanto accadrà nei prossimi mesi a livello politico nel panorama italiano

Un domanda ricorrente anche nelle Sue ricerche: che tipo di lavoro troveranno i nostri figli nel 2015?

Nessuno futurologo potrebbe centrale la risposta corretta, perché è impossibile verificare e fare previsioni di alcun tipo. Probabilmente avremo gran parte dei lavori che abbiamo anche adesso, ma con competenze differenti. Ritengo che il tema centrale sia come le relazioni industriali saranno capaci di anticipare questi fenomeni

E come saranno in grado di arginare eventuali impatti sui livelli occupazionali?

Non creerei allarmismi di nessun tipo: nessun economista è davvero in grado di prevedere o stimare l'impatto che Industry 4.0 avrà a livello occupazionale e non mi sento di dovere essere molto cauto su quest'argomento. Piuttosto proverei a ragionare su cosa oggi può concretamente essere fatto per il futuro



nierv

Tiziano Treu: "Prossimo governo tenga conto dei salari. Capire dove nasce il lavoro"

a cura di Marco Scordo



Tiziano Treu (Presidente CNEL)

Dati alla mano, i pochi decimali in più saranno pure un segnale, ma dopo otto anni di acuta crisi... diciamolo, son poca cosa. Per riavviare il ciclo virtuoso produzione – consumo serve molto più delle cifre irrisorie previste dai contratti rinnovati e in scadenza. Esiste una vera e irrisolta questione salariale con cifre ben più consistenti?

Esiste: ne ha parlato anche il presidente della Bce Mario Draghi, però è chiaro che va legata alle condizioni dei singoli Paesi. I tedeschi hanno già cominciato ad alzare le richieste salariali dopo anni di moderazione. Noi ancora no. Noi abbiamo una produttività molto bassa ed una crescita lentissima, per cui la questione esiste anche se avere dedicato risorse al Welfare, come hanno fatto i metalmeccanici, è lo stesso un sostegno, perché dobbiamo dire che il Welfare è

consumo. Però certamente il prossimo governo, assieme alle parti sociali, dovrà avere più presente la questione salariale.

Tema cruciale nella contrattazione, in particolare di secondo livello, è quello della rappresentanza. Da studioso e da Presidente del Cnel quale ritiene debba essere il perimetro teorico e pratico di questo principio?

Noi abbiamo delle regole solo negoziate sui criteri della rappresentanza che purtroppo non bastano. In questi anni abbiamo visto un proliferare di rappresentanze soprattutto datoriali di dubbia efficacia, senza contare il raddoppio dei contratti nazionali passati da 400 a 800. Dobbiamo dire che a livello aziendale le situazioni variano moltissimo. Nel settore privato troviamo più chiarezza, ma nel settore pubblico tutti gli scioperi "selvaggi," come nel settore dei trasporti, sono attivati da sigle strane che non si sa quanto pesino. Davanti a questo scenario, è chiaro che abbiamo bisogno di una legge anche per la rappresentatività nel settore privato, così come esiste già nel settore pubblico, che dia la possibilità, attraverso delle regole condivise, di regolare meglio lo strumento dello sciopero. Quindi una legge sulla rappresentanza non soltanto dei lavoratori ma anche dei datori di lavoro.

Mentre si discute, da tanti anni ormai, di primo e secondo livello della contrattazione, avanza e conquista adepti la disintermediazione. Diciamolo onestamente, Renzi gli ha aperto la strada annullando l'importanza dei corpi intermedi. Come riempire di contenuti la contrattazione e neutralizzare la disintermediazione?

Gli ultimi periodi hanno già mostrato come questa spinta verso la disintermediazione sia pericolosa; la nostra società è già sospinta da tutte le parti. Il tessuto sociale è attraversato da acute tensioni, si va sfilacciando sempre più, e ciò rende necessario l'intervento di qualcuno che conosca il significato ed il valore della parola "intermediazione".

Oggi pare sia diventata una modo la cattiva intermediazione: le troppe organizzazioni fasulle ne sono la testimonianza. Ciò nonostante la nota positiva è che tutti sembra siano più consapevoli. Infatti un contributo viene dall'esigenza di porre delle regole certe a cui faccia da contraltare l'azione corretta, ben fatta sia dei sindacati che degli imprenditori. In altre parole, è importante che questi facciano bene il loro mestiere. Siamo in una fase storica dove abbiamo un innovazione galoppante nei sistemi produttivi e industria 4.0 testimonia

il cambiamento nel mercato del lavoro. L'utilità delle organizzazioni sociali sarà visibile solo se esse sapranno affrontare questo problema e se sapranno trovare soluzioni condivise.

Il lavoro è il problema di oggi e di domani. E il futuro prossimo cancellerà tante professioni, altrettante le modificherà alla radice. All'esterno dell'ambiente degli addetti ai lavori si ha la sensazione che gli esperti non hanno preso atto di ciò...che il lavoro è sempre meno il centro della riflessione sui nuovi scenari. Quale lavoro 4.0 se lo scenario è questo?

Intanto dobbiamo dire che non è così da tutte le parti. Ci sono paesi in cui l'occupazione è stata ripresa dopo la crisi perché ci sono stati maggiori investimenti pubblici/privati nell'innovazione, nella crescita. Paesi come Francia e Germania stanno meglio dell'Italia. La prima cosa è capire da dove nasce il lavoro. In questo contesto è l'impresa che acquista una vitale importanza perché genera lavoro. E l'industria 4.0 ha iniziato a fare la sua parte. Però lo scenario non deve indurci a pensare che la digitalizzazione uccida più lavoro di quanto ne crei. Ma lo sviluppo di nuova occupazione nasce da una politica industriale intelligente che non guardi solo all'investimento delle macchine ma anche alle risorse umane. Ed è qui che entra in ballo il tema della formazione, fondamentale perché le professioni del futuro avranno bisogno di molta più gente specializzata di quanto non lo sia ora.





CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI

VOGLIAMO ESSERE OGNI GIORNO ACCANTO A TE PER OFFRIRTI:

 Soluzioni innovative Garanzie esclusive

IL SINDACATO DEI CITTADINI

- Tariffe scontate Servizi aggiuntivi gratuiti

Scopri i vantaggi esclusivi previsti dalla Convenzione per gli Iscritti e i loro familiari presso le Sedi UIL e le Agenzie UnipolSai Assicurazioni.







la tua mobilità



Scegli UNIPOLSAI KMSICURI e scopri Unibox che ti fa risparmiare fino al 30% su RC Auto.

fino al per gli Iscritti UILP/UIL



la tua casa

Con UNIPOLSAI CASA, tutela la tua casa con garanzie complete per la totale serenità della famiglia.

*Per premi minimi di € 250 al netto dello sconto di Convenzione





la tua protezione

fino al

Oggi con UNIPOLSAI INFORTUNI puoi proteggere il bene più importante: la salute.



il tuo risparmio



Per investire in modo sicuro, proteggere i tuoi risparmi, dare stabilità ai tuoi cari e integrare la pensione, abbiamo risposte su misura!



Grazle a UnipolSai SOLUZIONI hal a disposizione una vasta gamma di prodotti da pagare in comode rate mensili e a tasso zero*. Approfitta ora di questa opportunità: puoi finanziare **fino a 2.500 euro** per proteggere te stesso, auto, casa, famialia e lavoro.



ROMA

Via Di Tor Fiorenza, 35 Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329456 laborfin@agenzie.unipolassicurazioni.it

INGONING GOSO ...

La mia vita dura solo qualche ora e quel faccio mi deteriora. Snella son veloce, grande vado lenta e la brezza mi spaventa. Chi sono?
Riesce a rispondere ad ogni domanda in tutte le lingue. Cos'è?
Più è nera e più è pulita, più è bianca e più è sporca. Cos'è?
Comincia con la B, ma contiene solo una lettera. Di cosa si tratta?
Ha una coda che non può mai muovere. Di cosa si tratta?
Lui non è un Re ma ha una corona, non porta l'orologio ma suona le oreche cos'è?
In testa sono rosso, ma se mi gratti divento nero. Chi sono?
Quando piove si bagna anche se è in casa. Di cosa stiamo parlando?
Due amici si rivedono dopo tantissimo tempo e uno dice all'altro: "So che hai tutte figlie femmine; me le puoi descrivere?" e l'altro risponde: "Sono tutte bionde tranne due, tutte brune tranne due e tutte rosse tranne due." Quante figlie ha in tutto quest'uomo?



Uiltec Nazionale

Via di Tor Fiorenza, 35 00199 - Roma

Tel.: 0688811500

Posta elettronica: industriamoci@uiltec.it

Mensile della Uiltec

Anno III - n. 7 - Luglio/Agosto 2017

Direttore responsabile: Paolo Pirani

Redazione: Maria Consuelo Granato

Roma - Via di Tor Fiorenza, 35

0688811519-523

Autorizzazione del tribunale di Roma

n. 00076/2014 del 13/02/2014

Editore: Osea s.r.l. - Roma - Via di Tor Fiorenza, 35

Grafica e impaginazione: Filippo Nisi

E-mail: filippo.nisi@uiltec.it

RIVISTA ONLINE GRATUITA