



22021 www.uilcom.it

Anno XXIX (158)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma - DCB Roma

Settore Telecomunicazioni
**Gruppo Tim: Intesa
sul Piano Industriale
e Rete Unica**

Settore Grafici-Cartai-Cartotecnici
**Digitalizzazione:
Opportunità o Rischio?
I Rischi di una Vita "On-Line"**

Settore Emitenze - Radio - Tv
**Il Contratto Radio Tv
parte il Rinnovo**



sommario



- 3** Editoriale
Salvatore Ugliarolo
- 6** Settore Telecomunicazioni
Luciano Savant Levra
Gruppo TIM:
intesa sul Piano Industriale
e Rete Unica
- 10** Settore Telecomunicazioni
Fabio G. Gozzo
Fondo di Settore:
passa da qua il futuro della Filiera
delle TLC
- 14** Settore Grafici-cartai-cartotecnici
Roberta Musu
Digitalizzazione: opportunità o rischio?
I rischi di una vita "on line"
- 18** Settore Grafici-cartai-cartotecnici
Roberto Retrosi
Malgrado una pirateria scritariata
il mercato del libro in crescita
per la prima volta nel 2020
- 20** Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
Il Contratto Radio TV, parte il rinnovo
- 27** Pari Opportunità e Politiche di Genere
Raffaella Triunfo
I pregiudizi sono duri a morire
- 30** UILCOM
Fulvio Tranquilli
Next generation EU:
una pioggia di soldi
per il nostro Paese
- 34** Prima ballerina assoluta!



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 2/2021, Anno Anno XXIX (158)

Autorizzazione Trib. di Roma n. 118-93 - Reg. della Stampa 22-3-93,
spedizione in abb. post. D. l. 353/2003 (Conv. L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1 Comma 1 - Dcb Roma

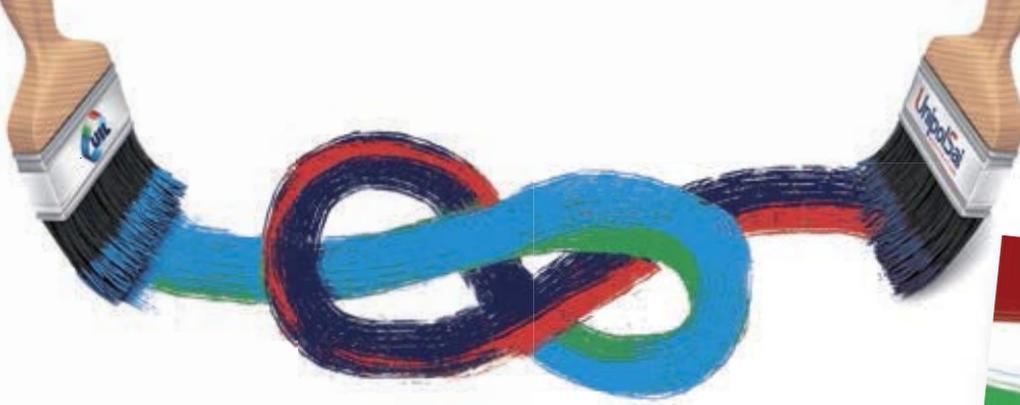
Direttore responsabile
Marco Trozzi
Direttore editoriale
Salvatore Ugliarolo
Editor
Elsa Gnata
E-mail
contatto@uilcom.it

Redazione
Giovanni Di Cola, Fabio G. Gozzo, Rossella Manfrini,
Pierpaolo Mischi, Roberta Musu, Luciano Savant Levra
Hanno collaborato
Roberto Retrosi, Raffaella Triunfo, Fulvio Tranquilli
Redazione e amministrazione
c/o Comunicazione Lavoro Srl
Servizi - Ricerche - Promozioni
00198 Roma, largo A. Ponchielli, 4
Tel. 06 45686880 - Fax 06 85353322

Amministratore delegato
Rossella Manfrini
Sito web
www.uilcom.it
E-mail
uilcom@uilcom.it

Progetto grafico e impaginazione
Studio Ruggieri Poggi - www.ruggieripoggi.it

Stampa
C.S.R. srl
00131 Roma, Via di Salone, 131



UILCOM e Laborfin, Agente Generale UnipolSai Assicurazioni, hanno riservato per gli iscritti UILCOM alcune garanzie assicurative **gratuite**.



PROTEZIONE

In quale ambito Infortunio professionale ed extra professionale

Per quali spese Sarà corrisposta una indennità di **€ 60,00** (Euro sessanta) per ogni giorno di ricovero a seguito d'infortunio e per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero

Garanzia Aggiuntiva

Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili.

La diaria per ingessatura viene corrisposta per il periodo di guarigione prescritto dall'Istituto di Cura, anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al cocci-ge, alle costole: **€ 20,00** (Euro venti) per giorno e per massimo 20 giorni

Garanzia Aggiuntiva

Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili.

L'indennità viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura alle vertebre: **€ 80,00** (Euro ottanta)

Garanzia Aggiuntiva

Assegno Funerario

Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di **€ 2.000,00** (Euro duemila), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione

Dove **In tutto il mondo**

Franchigia **1 giorno** per la garanzia diaria da ricovero
3 giorni per la diaria da gesso

In caso di infortunio consulta il sito www.laborfin.it/coperture-iscritti-uil per la descrizione dei contenuti di polizza e per le modalità di denuncia dei sinistri

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.



L'Italia riparte

Dopo 15 mesi, dopo tre ondate pandemiche il nostro Paese riprende, con le giuste attenzioni, a tornare alla normalità.

Nelle scorse settimane si sono raggiunte le 600.000 dosi, dando una forte accelerazione alla campagna vaccinale. Un risultato insperato fino a pochi mesi fa!

Ora, anche sulla base di quanto accaduto lo scorso anno, abbiamo il dovere di non vanificare tutto.

Il Paese riparte e di conseguenza prova a ripartire il sistema economico.

Si riparte dalla ristorazione, riaprono i grandi centri commerciali, si rimette in moto il mondo che ruota attorno al turismo (uno dei settori fortemente colpito da questa pandemia).

Ritorna "la normalità" e riaffiorano i problemi che per 15 mesi erano stati messi in secondo piano. Le tante criticità, le incongruenze che questo Paese si porta dietro da tanti anni, a cominciare dal mondo del lavoro.

Anche il Sindacato, in questi lunghi mesi, ha dovuto dirottare le proprie attenzioni verso la lotta al Covid. Difendere la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Combattere per ottenere, nel momento più difficile, il blocco dei licenziamenti - nessuno doveva rimanere indietro.

Oggi, in un momento in cui il sistema sta ripartendo, in un contesto dove siamo impegnati, come forze sociali, a lavorare per dare il nostro contributo al ritorno alla normalità, con la ricerca di strumenti utili a tutto ciò, pensiamo che sia corretto rivendicare, così come sta accadendo unitariamente, al posticipo dello sblocco dei licenziamenti. Questa è una delle "battaglie" più importanti su cui siamo impegnati, come Sindacato, in questo momento.

Da tanti anni, il tema del lavoro, dell'occupazione, sta ai primi posti tra le "priorità" degli italiani, anche per questo abbiamo la necessità, alla luce del PNRR di ridisegnare un Paese che metta tra le priorità una vera riforma sul lavoro!

Salvatore Uglierolo



ELEZIONI RSU

SMURFIT KAPPA S.p.A. - ANZIO (RM)

UILCOM UIL	VOTI 32	RSU 1
SLC CGIL	VOTI 19	RSU 1
UGL	VOTI 15	RSU 1

Elezioni RSU 2021



ELEZIONI RSU

DELICARTA S.p.A. - TASSIGNANO (LU)

UILCOM UIL	VOTI 69	RSU 1
FISTEL CISL	VOTI 53	RSU 1
SLC CGIL	VOTI 28	RSU 1



ELEZIONI RSU

CARTIERA GIUSTA S.R.L. - VILLA BASILICATA (LU)

FISTEL CISL	VOTI 9
UILCOM UIL	VOTI 7
SLC CGIL	VOTI 4
UGL	VOTI 3



ELEZIONI RSU

IMAG S.p.A. - Cava dei Tirreni

UILCOM RSU 2
CISAL RSU 1



ELEZIONI RSU

ARTI GRAFICHE BOCCIA S.p.A. - SALERNO

CISAL	VOTI 66	RSU 2
UILCOM UIL	VOTI 43	RSU 1
UGL	VOTI 5	RSU 0
FISTEL CISL	VOTI 4	RSU 0
SLC CGIL	VOTI 1	RSU 0



ELEZIONI RSU

GRUPPO PRO-GEST SCATOLIFICIO GIUSTI - ALTOPASCIO (LU)

SLC CGIL	VOTI 60
FISTEL CISL	VOTI 35
UILCOM UIL	VOTI 17



ELEZIONI RSU

SOFFASS CONVERTING - Porcari (LU)

UILCOM UIL	VOTI 34
FISTEL CISL	VOTI 30
SLC CGIL	VOTI 26

L'Italia ha la necessità di avere un'univocità tecnologica infrastrutturale di RETE

a cura di Luciano Savant Levra

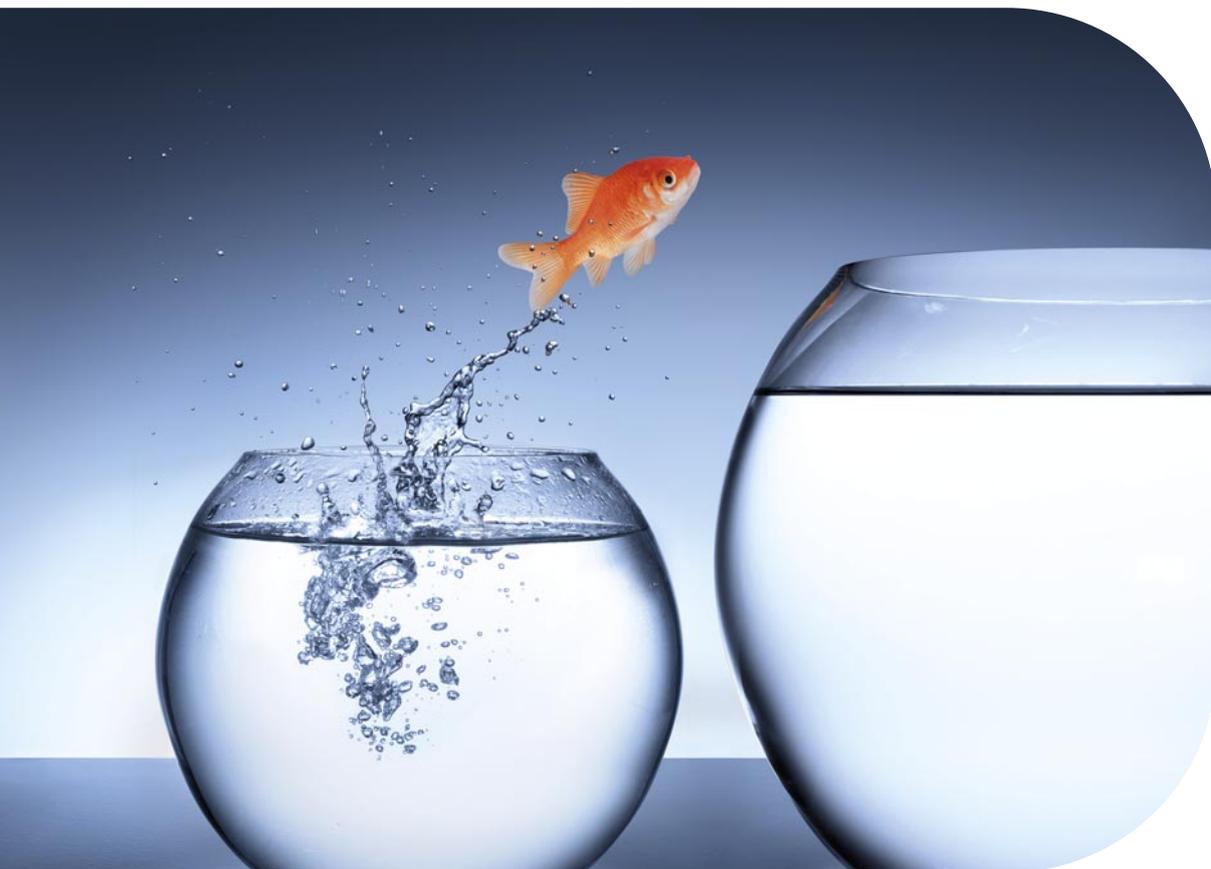
Gruppo TIM: Intesa sul Piano Industriale e Rete Unica



L'importante "accordo quadro" sottoscritto il 23 aprile 2021 si incardina nel piano industriale del Gruppo TIM per il 2021-2023 "oltre la connettività" definito per consolidare e rilanciare il business tradizionale del fisso, del mobile e del traffico internazionale e perseguire la crescita dei servizi innovativi: il Cloud ed Edge Computing, l'Internet delle cose, la Cyber Security, lo Smart Working.

Prima di addentrarci nel commento "politico" dell'intesa è importante sottolineare la significativa partecipazione alle consultazioni delle lavoratrici e lavoratori di TIM, realizzata in una situazione difficilissima causata dalla tremenda pandemia che ci ha colpito. Alle centinaia di assemblee, indette in tutto il territorio nazionale, si sono collegate in video, complessivamente oltre 10.000 persone che hanno espresso il 72 % di consensi favorevoli all'intesa: una grande azione democratica mai fatta prima con queste modalità!

Vediamo adesso le ricadute "strategiche" dell'accordo, determinanti per il futuro delle lavoratrici e lavoratori di TIM e contestualmente di questo grande Gruppo industriale che occupa, oggi, circa 38.000 lavoratrici e lavoratori in TIM e 4.000 nelle aziende Controllate.



Livelli inquadramentali

Era forte intenzione, della UILCOM UIL, dare continuità a quanto iniziato nel luglio del 2019, proseguendo a “innalzare” il livello inquadramentale all’interno di TIM S.p.A.

Una delle leve dell’intesa è l’aumento del livello professionale, assolutamente necessario per essere pronti a far fronte alle costanti evoluzioni tecnologiche, in particolare in TIM, un soggetto industriale fondamentale per le telecomunicazioni del PAESE.

Nel 2018 erano presenti centinaia di terzi livelli e migliaia di quarti livelli, nel percorso iniziato il 2019 con l’AD Gubitosi e sotto la regia operativa del responsabile di Gruppo del Personale, Dott. Sale, i terzi livelli sono stati in pratica superati e i quarti livelli, con questa intesa, entro il 2023 saranno assolutamente marginali. Abbiamo quindi agito sull’inquadramento contrattuale affinché il quinto livello diventi il riferimento nel gruppo TIM e nel

prossimo futuro sia quello con il quale si accede in azienda.

Il tutto senza tralasciare particolari ed evolute professionalità, a partire da quelle dei “progettisti” che entro il 2023 saranno per la maggior parte sestili.

Consolidamenti orari

Contestualmente interveniamo sul “consolidamento orario”, ovvero la possibilità per i part-time di aumentare le ore lavorate e quindi il loro salario. In questa tremenda crisi economica e pandemica, poter dare l’opportunità a centinaia di lavoratrici e lavoratori di aumentare il loro reddito è un’azione di grande valore sociale.

Contratto di espansione, formazione, assunzioni.

Come nel 2019, a quell’epoca era una norma sperimentale, è stato applicato uno strumento di politica attiva che su-

pera completamente quello difensivo, il contratto di espansione, che permette di agire su due pilastri fondamentali, quello formativo e quello generazionale. Con il primo si prosegue la riqualificazione del personale e l’accrescimento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori utilizzando un massiccio piano formativo da distribuire capillarmente sulle varie professionalità, un’azione mirata e puntuale sulle attività lavorative svolte superando quella formazione meramente intellettuale fatta in precedenza che ha creato molte perplessità.

Non deve sfuggire che rispetto all’età anagrafica media delle lavoratrici e lavoratori di TIM, di circa 52 anni, al di là dei pensieri di qualche nostalgico che rivendica i tempi andati dell’ex incumbent dove per tutta la vita professionale si svolgeva lo stesso lavoro con qualche aggiornamento di competenze, oggi la formazione continua non è solo necessaria ma indispensabile in un contesto evolutivo tecnologico attuale che cambia a velocità



iperbolica: acquisire ulteriori conoscenze e competenze vuol dire consolidare l'occupabilità delle lavoratrici e lavoratori!

Il secondo pilastro altrettanto importante è quello del ricambio generazionale, azione da sempre invocata nel passato da UILCOM UIL, che si realizza con un piano assunzionale che inserisce centinaia di giovani in azienda con professionalità innovative o per la sostituzione di alcune che vengono a mancare a causa delle uscite in isopensione (es. Tecnici On Field).

Il tutto realizzando un accordo di tenuta che mitiga le ricadute salariali dovute alle riduzioni dell'orario di lavoro.

Job Rotation

Uno dei punti voluti dalla UILCOM UIL, che impegna TIM a proseguire quanto realizzato nel precedente accordo, cioè mettere in movimento centinaia di posizioni lavorative, (nel 2019-2020 sono state circa 2.600), per "liberare" lavoratrici e lavoratori ancora "bloccati da anni" nei loro settori e poterli trasferire in altre realtà aziendali.

Contaminare positivamente l'azienda con una circolarità delle persone superando veri e propri steccati, fino a prima insormontabili, riteniamo che sia un bene comune che motiva i lavoratori e produce un riscontro positivo per l'azienda.

Ricomposizione oraria

L'intento è di affrontare alcune situazioni legate alle "alte professionalità" come la ricomposizione oraria. Temi fino ad oggi, per storia e cultura, collegati a dinamiche prettamente aziendali e sulle quali sindacalmente vogliamo e possiamo dare il nostro contributo come UILCOM UIL e certamente come sindacato confederale.

Isopensione

Parallelamente si è continuato ad agire con accordi sindacali per realizzare uscite "volontarie" con l'utilizzo dello strumento della "ISOPENSIONE", nel 2021 altre circa 1.300 persone potranno usufruire di questa possibilità per la quale c'è un impegno aziendale ad applicarla anche per gli anni a seguire.

Ci preme ricordare che UILCOM UIL con alcune organizzazioni sindacali confederali nel lontano 2015 si è assunta la responsabilità di attivare questo mezzo. All'epoca questa intesa fu fortemente contestata da moltissimi e poi sottoscritta da tanti, una dinamica che dal 2015 al 2021 ha portato circa 10.000 lavoratrici e lavoratori ad uscire dall'azienda volontariamente ed agganciarsi alla pensione serenamente ed in modo NON traumatico!

L'intesa che si è realizzata, per Noi della UILCOM UIL, è un importante passo per proseguire a "RINVIGORIRE" il Gruppo TIM che dopo anni di recessione, fatta da tagli e ridimensionamenti, con l'avvento dell'AD Gubitosi finalmente persegue la crescita e lo sviluppo per riportare TIM ad essere l'indiscussa numero uno delle telecomunicazioni in Italia e tra le prime aziende delle TLC a livello internazionale.



La rete unica

Da qualche settimana nella politica italiana e nel Governo si è scatenata la discussione sulla opportunità di procedere alla costituzione della società che gestirebbe la RETE UNICA, un progetto "governativo" approvato nell'agosto scorso che dovrebbe trovare la sua realizzazione nella nascita di AccessCo frutto della fusione tra due aziende: FiberCop e Open Fiber.

Tralasciamo i tecnicismi e concentriamoci sulle condizioni "VIVE", oggi il Gruppo TIM è una realtà industriale che occupa, tra diretti ed indiretti, circa 90.000 lavoratrici e lavoratori!

Non dare seguito alla società della RETE UNICA che garantisce completa parità di accesso a tutti gli operatori con maggioranza TIM, perché qualcuno invoca il "liberismo" potrebbe tradursi in un proliferare di RETI locali, una frammentazione problematica che porterebbe ad una "confusione" tecnologica e strutturale deleteria

per il PAESE e con enormi ricadute negative sulla occupazione!

Alcuni giorni fa, dopo le nostre molteplici richieste, inevase dai Governi precedenti, siamo stati finalmente convocati al Ministero dello Sviluppo Economico dalla sottosegretaria - Onorevole Ascani - che da poche settimane ha avuto la delega alle telecomunicazioni.

Abbiamo ripetuto con grande enfasi quanto sopra esposto ribadendo che, le Organizzazioni Confederali rappresentano tutto il settore delle TLC, quindi non c'è una azione di parte ma la consapevolezza che eventuali scelte sbagliate della politica potrebbero provocare dei danni irreparabili.

Per UILCOM UIL l'Italia ha la necessità di avere un'univocità tecnologica infrastrutturale di RETE che la possa portare entro il 2026 a raggiungere il superamento del "digital divide" e la digitalizzazione del PAESE ponendo la massima attenzione al mantenimento degli attuali livelli occupazionali,

questo percorso non può che passare coinvolgendo in primis l'ex incumbent TIM al quale, è bene ricordare, nei lontani anni 2000, la politica privatizzando Telecom Italia, ha affidato la RETE, strumento strategico del PAESE ad un soggetto privato.

La sottosegretaria ci ha comunicato che ad oggi nessuna decisione è stata presa, da parte nostra abbiamo inequivocabilmente detto che restiamo in massima allerta e pronti al confronto evidenziando quanto, durante la tremenda pandemia, il sistema di comunicazioni in ITALIA sia stato vitale nel collegare istituzioni sanitarie e pubbliche, far lavorare dal proprio domicilio milioni di Italiani: grandissima parte di quel sistema che ha sostenuto e retto questo lavoro incredibile è dentro TIM! ➔

Attraverso il Fondo di Solidarietà Bilaterale delle TLC si realizza un sistema di tutele evoluto a supporto delle politiche attive e passive del lavoro

a cura di **Giuseppe Fabio Gozzo**

Fondo di Settore: passa da qua il futuro della Filiera delle TLC



Novembre 2020 ha segnato un punto di svolta importante per le politiche di filiera che come parti sociali abbiamo deciso di condividere attraverso intese comuni con protocolli di accompagnamento al contratto. Si sono così individuati precisi obiettivi e percorsi negoziali cui “dare gambe”, a partire dal momento successivo alla firma del Contratto, per le Attività di Customer in outsourcing (così detto CRM/BPO), per il Lavoro Agile, per l’Innovazione/Trasformazione del Settore.

Per rispondere a questa ultima specifica esigenza, che costituisce l’essenza stessa di futuro e quindi di Politiche prospettiche cui un Sindacato all’altezza del suo

ruolo deve necessariamente tragguardare, **si è puntato sulla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale del Settore TLC per realizzare un sistema di tutele evoluto a supporto delle politiche attive e passive del lavoro, finanziato da imprese e lavoratori, capace di accompagnare le aziende nei percorsi di formazione e di riqualificazione.**

Si vuole così rispondere al processo di innovazione tecnologica e di trasformazione digitale delle imprese della filiera, sostenendo gli investimenti volti a favorire nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Il Fondo costituisce pertanto un elemento essenziale per garantire la sostenibilità occupazionale sia come volano progettuale che economico; si stima infatti che da qui al 2025 questo processo richiederà oltre un miliardo di euro per formare ed effettuare il ricambio generazionale dei 130mila dipendenti del settore delle telecomunicazioni.

Con l’Avviso Comune sottoscritto con Asstel (vedi testo integrale) abbiamo inteso dare convinta spinta al progetto ed è iniziata già dai mesi scorsi una serie di iniziative a tutti i livelli sia “tecniche”, per realizzarne l’operatività, che “politiche” per un intervento delle Istituzioni che possa rendere effettivo anche un supporto economico esterno che ne acceleri gli effetti nella fase di start-up.



Avviso comune per la costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni.

Addì 12 novembre 2020, in Roma presso la Sede di Assotelecomunicazioni - Astel tra Assotelecomunicazioni - Astel e la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, di seguito collettivamente "le Parti"

Premesso che:

- Le Parti con l'Accordo di programma per il rinnovo del CCNL TLC del 17 novembre 2017, hanno riconosciuto il ruolo centrale del sistema delle Relazioni Industriali, e della relativa qualità, quale ambito strategico per indirizzare i processi settoriali e aziendali necessari per creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo per una occupabilità e rioccupabilità sostenibili, e favorire lo sviluppo di un modello innovativo di welfare.
- Tutti i segmenti della Filiera hanno dovuto rivedere le proprie strategie per accompagnare la necessaria trasformazione dettata dal quadro in cui si sono trovati ad operare in questi anni, nell'ottica di sviluppare una competizione sempre più basata sulla qualità del servizio reso, sulla capacità di innovazione di processo e di prodotto, sullo sviluppo e aggiornamento delle professionalità, tutti elementi che presuppongono la valorizzazione del fattore lavoro.
- La Filiera, si pone come abilitatore strategico della trasformazione digitale del Paese, impegnato a realizzare le nuove reti di telecomunicazione ultra-broadband, fisse e mobili. Gli sforzi messi in campo dagli operatori del settore per cogliere le opportunità della digitalizzazione e per gestire le sfide industriali rappresentano contributi di assoluta rilevanza per la trasformazione digitale del Paese.
- Questo profondo processo di trasformazione, determina impatti importanti sull'organizzazione e sui contenuti del lavoro che, nell'ambito delle TLC, presentano caratteristiche peculiari, sulle quali è necessario intervenire per accompagnare al meglio la transizione verso lo sviluppo tecnologico.
- Le Parti riconfermano, quindi, la necessità di promuovere interventi sul versante della formazione volti a favorire la riqualificazione ed il riposizionamento in atto nella Filiera, tenuto

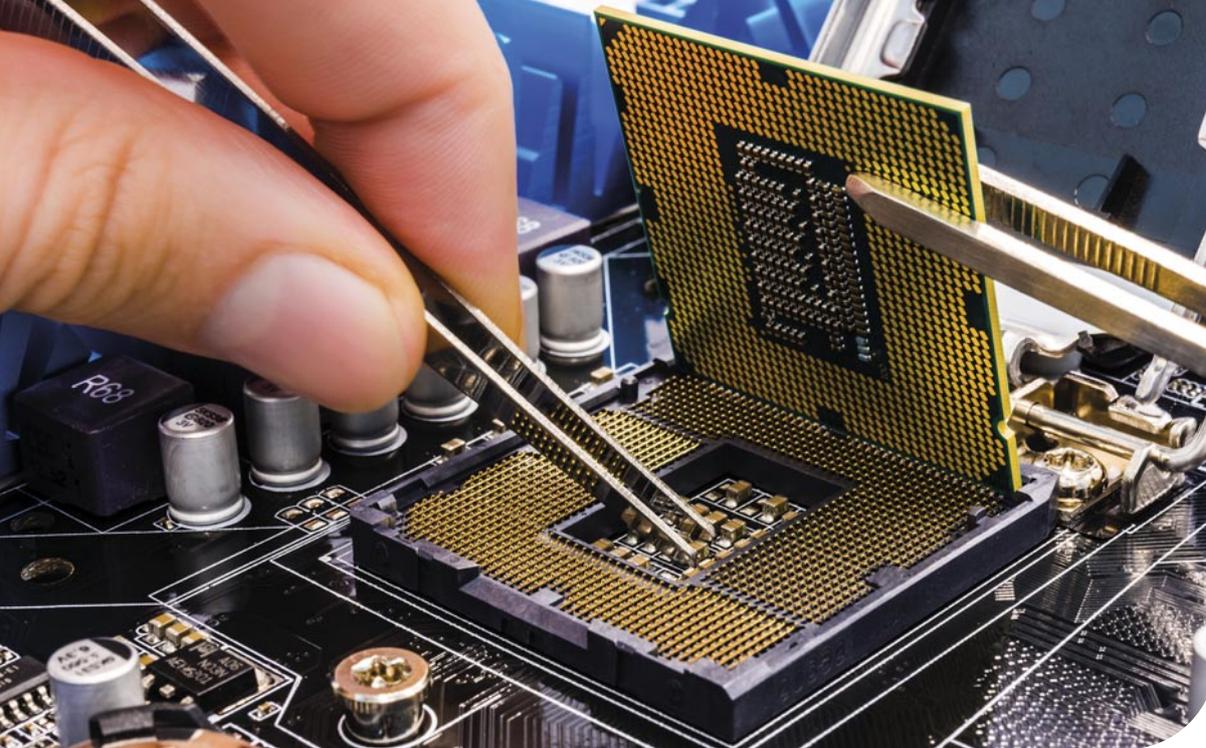
conto dell'impatto che l'innovazione digitale produce anche in ordine alle competenze e alle professionalità del personale del Settore.

Considerato che:

1. Alla luce del quadro complessivo relativo agli effetti della trasformazione digitale del lavoro in corso nella Filiera TLC, le Parti ritengono necessario istituire un Fondo di Solidarietà bilaterale quale strumento di supporto alle politiche attive e passive del lavoro per accompagnare i necessari processi di riorganizzazione.
2. La costituzione del Fondo di Solidarietà è un elemento idoneo per realizzare e sostenere il riequilibrio strutturale del Settore nonché il finanziamento di formazione professionale e riqualificazione, con maggiore flessibilità e in una logica "tailor made" rispetto all'erogazione in via diretta di forme di tutela analoghe, ovvero non realizzabili unilateralmente e più rispondenti alle esigenze della filiera delle telecomunicazioni.



3. Il Fondo di Solidarietà può contribuire, nel lungo periodo, al riequilibrio del settore, offrendo anche agli interventi contingenti di sussidio una prospettiva non più emergenziale ma di risoluzione strutturale della trasformazione che interesserà l'occupazione del Settore.
4. Sostenere i processi di trasformazione, che già stanno interessando in particolare questo comparto, è fondamentale nell'ottica della tutela occupazionale e dello sviluppo, poiché l'implementazione delle nuove tecnologie digitali è un elemento centrale per la crescita del Paese nel suo complesso.
5. L'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 148 del 2015 prevede che "Le Organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo."
6. L' Art. 26, comma 10 del D.Lgs. n. 148 del 2015 prevede la facoltà di istituire Fondi di solidarietà bilaterali anche in relazione a settori di attività che già rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale, per le finalità previste dal comma 9 del medesimo decreto e dal D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, ovvero:
 - a. assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
 - b. prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
 - c. contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.
7. L'art. 32 del d.lgs. 148 del 2015 prevede altresì che i fondi di solidarietà bilaterali possano erogare prestazioni ulteriori volte a perseguire le finalità di cui ai punti a), b), c) del punto che precede.
8. Il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha disposto che i fondi di solidarietà bilaterali possano erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla pensione quota 100 entro il 31 dicembre 2021 ferma restando la modalità di finanziamento di cui all'articolo 33, comma 3, del citato decreto legislativo n. 148 del 2015.



Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue:

- 1) Quanto premesso e considerato fa parte integrante del presente Avviso Comune.
- 2) Nell'ambito dell'Accordo per il rinnovo del CCNL TLC sottoscritto in pari data, di cui il presente Avviso Comune costituisce parte integrante e inscindibile, le Parti con il presente accordo avviano il percorso di costituzione finalizzato a garantire la piena operatività di un Fondo di Solidarietà bilaterale per la Filiera TLC, che operi, valorizzando tutte le possibilità di intervento consentite dalla normativa vigente e le relative prestazioni, per sostenere – tra l'altro - l'occupabilità e la rioccupabilità delle persone attraverso i diversi canali formativi esistenti e sia in grado di supportare anche le specificità del settore dell'outsourcing di servizi di CRM/BPO.
- 3) Il Fondo di Solidarietà bilaterale, che si rivolge anche a imprese della filiera non rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs 148 del 2015, è denominato Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni ed è disciplinato dagli articoli 26 e seguenti del Decreto Legislativo 148/2015.
- 4) Con riferimento alle Imprese non rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.Lgs. 148 del 2015, il finanziamento per le prestazioni di cui al punto 5) del "Considerato che" avviene con:
 - a. un contributo ordinario mensile dello 0,65% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti.
 - b. un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,5%, calcolato assumendo come base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione.
- 5) Con riferimento alla totalità delle Imprese, il finanziamento per le prestazioni di cui al punto 6 del "Considerato che", avviene:
 - a. per le prestazioni di cui al punto 6, lett. a) e c) con un contributo ordinario mensile dello 0,45% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti.
 - b. per le prestazioni di cui al punto 6, lett. a) un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,5%, calcolato assumendo come base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione.
 - c. Il finanziamento per le prestazioni di cui al punto 6, lett. b) avviene con contributo straordinario mensile di importo corrispondente al fabbisogno di copertura.
- 6) Considerate le necessità della Filiera, la capacità di azione del Fondo sarebbe sicuramente accelerata, anche temporalmente, attraverso un intervento pubblico di sostegno all'operatività del Fondo stesso.
- 7) Fermo restando quanto già condiviso con il presente avviso comune le Parti si impegnano a definire la ulteriore regolamentazione di dettaglio richiesta per garantire l'operatività del Fondo, e avviare all'esito dell'iter previsto ai sensi della normativa vigente il meccanismo di finanziamento, anche per ciò che riguarda sistemi di amministrazione del fondo e specificazione delle prestazioni erogabili. Qualora si verificano mutamenti del contesto legislativo tali da incidere sulle prestazioni in fase di erogazione e sulle finalità per le quali il Fondo è stato costituito, le Parti si incontreranno per valutare le necessarie iniziative finalizzate al mantenimento delle prestazioni già previste. ●

**L'innovazione tecnologica
non deve essere vissuta
come un dato negativo,
tutt'altro!**

a cura di **Roberta Musu**

Digitalizzazione: opportunità o rischio? **I rischi di una vita "on-line"**



I protocolli sanitari legati allo stato di emergenza, l'accelerazione del processo di digitalizzazione causata dalla "costrizione" di remotizzare tutte le attività possibili per ridurre le presenze nelle aziende, ha fatto emergere in modo più concreto una nuova frontiera sul tema salute sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le attività manifatturiere caratterizzate dalle attività da svolgersi in presenza "fisica", hanno dovuto fare i conti, a causa

della pandemia, con una revisione dei modelli organizzativi e con una nuova dimensione degli spazi nell'ottica del rispetto del distanziamento, oltre all'esigenza di fornire nuovi DPI (mascherina e prodotti disinfettanti) alle lavoratrici e ai lavoratori, nel rispetto dei Protocolli, che sono stato frutto di un immenso lavoro prodotto con grande contributo delle Organizzazioni Sindacali.

Il lavoro agile o smart working è stato implementato anche nei luoghi di lavoro in cui veniva considerato un tabù, con risultati che hanno sorpreso anche le aziende più scettiche su questa modalità di lavoro.

Oggi più che mai siamo consapevoli che nonostante l'avanzamento della campagna vaccinale, è necessario tenere alta l'attenzione sul tema della tutela della salute, la Pandemia non è ancora terminata e in contemporanea, oltre alla preoccupazione prioritaria sulla tutela della salute strettamente connessa al Covid, prosegue il nostro impegno nei confronti della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Affrontare i temi legati a salute e sicurezza ragionando sulla tutela “fisica” ha un impatto più tangibile anche sulle misure di sicurezza da implementare, ma, nonostante ciò, purtroppo, registriamo soprattutto in alcune aree produttive un numero di incidenti mortali che indica la necessità di proseguire ed aumentare il lavoro sinora fatto, anche sul piano della effettiva messa in pratica delle misure di prevenzione e sul corretto utilizzo dei DPI.

Le persone continuano a morire sul posto di lavoro, questo è il dato drammatico che registriamo.

La scelta della UIL di promuovere la campagna “Zero morti sul lavoro” dimostra l’attenzione e la sensibilità al fenomeno, oltre al ribadire il forte impegno che la nostra organizzazione continua a mettere in campo su questo tema.

Ma le malattie professionali, rimangono tutt’ora elemento ancora complesso e per alcuni versi sottovalutato, a questo si aggiungono nuovi modi di lavorare, in que-

sto momento il protagonista principale è il lavoro agile.

Ragionare sui rischi emergenti a seguito dell’accelerazione dei processi digitali e è un ulteriore elemento sul fronte salute e sicurezza sul quale stiamo già lavorando, anche in relazione ai nuovi modelli organizzativi che vedranno l’implementazione del lavoro agile, post – pandemia.

La salute psichica è un elemento importante, emergono sempre più problemi di disagio denunciati da parte di coloro che non sono stati colpiti direttamente dal covid 19, ma che hanno subito come tutti gli effetti delle restrizioni e la costrizione della remotizzazione della prestazione lavorativa.

Pro e contro del lavoro agile, si potrebbe replicare superficialmente, ma in un quadro che non può essere considerato un modello di riferimento, proprio perché non dettato da scelte autonome la questione non è così semplice e soprattutto: un conto

è remotizzare la propria prestazione, un conto è lavorare in un modello organizzativo che preveda il lavoro agile nella sua vera essenza e filosofia.

Sul tema salute e sicurezza sarà necessario valutare in modo attento tutti gli elementi, per disegnare e costruire strumenti di concreta tutela, tenuto conto del quadro di evoluzione complessiva dei modelli organizzativi aziendali, in stretta connessione con il processo di digitalizzazione.

La creazione di una cultura alla tutela della salute che parta “dall’educazione” all’utilizzo degli strumenti digitali sarà il cuore pulsante dal quale partire per lavorare al diritto alla disconnessione creando di una maggiore consapevolezza dei rischi connessi per la nostra salute in conseguenza di una vita costantemente “online”.

Altrettanta importanza avrà il ruolo della contrattazione collettiva sul tema salute e sicurezza, che dovrà fornire elementi e strumenti finalizzati alla formazione degli



RLS e ad una valutazione del rischio più adeguata e rispondente ai nuovi bisogni.

L'innovazione tecnologica non deve essere vissuta come un dato negativo, tutt'altro! Ha migliorato le nostre vite, basti pensare ai progressi in campi quale quello scientifico, ma non va assolutamente sottovalutato il rischio a cui veniamo sottoposti, spesso inconsapevolmente, per effetto di un processo non governato correttamente.

La possibilità di comunicare con diversi strumenti che ci hanno consentito durante la pandemia di essere "presenti" anche in una situazione dove il contatto fisico costituisce un fattore di rischio, senza "le istruzioni" all'uso, può diventare un elemento problematico anche sotto il profilo della tutela della salute.

Alcuni dei rischi emergenti, derivanti da attività lavorative svolte "a distanza", sono stati monitorati e già esposti dalla CES, attraverso gli organismi preposti a livello sindacale Europeo nell'ambito di salute e sicurezza, alcuni dei quali sono oggetto già di forte attenzione anche nell'ambito della negoziazione degli accordi sullo smart working "post pandemia", a partire dal diritto alla disconnessione, la formazione professionale, e lo

stress generato da una condizione di isolamento, che pur se sopportato in una situazione emergenziale come quella causata dalla pandemia, in una condizione di pseudo normalità rischia di avere effetti devastanti.

D'altro canto, anche prima della pandemia, digitalizzazione o meno la situazione non era proprio rosea sul versante delle malattie professionali, i numeri parlano chiaro.

Da una ricerca della UE-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, emerge che gli infortuni e le malattie professionali, a livello mondiale incidono con una perdita del 3.94 del PIL (circa 2.680 miliardi di Euro).

In Europa ci attestiamo alla perdita del 3,3% del PIL (476 miliardi di Euro).

A livello mondiale, le malattie professionali rappresentano 86% delle morti correlate al mondo del lavoro, in Europa il 98%.

Ma nei luoghi di lavoro ancora si parla di costi e non di investimenti quando si discute di salute e sicurezza.

Investire su salute e sicurezza significa rendere il luogo di lavoro più sicuro, garantire

maggiore produttività alle imprese (riduzione delle assenze per malattia, diminuzione di assenze correlate alla cura e assistenza ecc.) inoltre si ridurrebbero i costi sanitari e sociali.

Quindi, bene lo smart working, come scelta consapevole, organizzata, strutturata e condivisa, evitando che diventi un nuovo strumento di riduzione di costi strutturali delle imprese, quindi non più una scelta, ma un "obbligo".

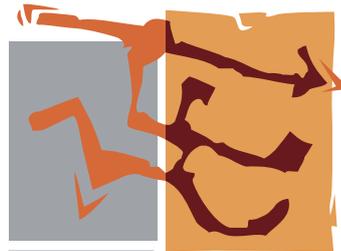
Ma il tema salute e sicurezza deve diventare centrale nell'azione sindacale, perché riguarda tutti, e purtroppo, si muore anche ad una scrivania oltre che in fabbrica.

Gli effetti sociali, economici e le conseguenze occupazionali causati dalla pandemia sono priorità sulle quali il sindacato è già concentrato, l'auspicata fine dello stato di emergenza non porrà termine ai problemi, ma necessiterà ancora di più di attenzione impegno e ricerca di soluzioni.

Le nostre intelligenze, unite ad una forte consapevolezza dei bisogni, dovranno lavorare per sfruttare le potenzialità di strumenti innovativi senza demonizzarli ma soprattutto senza diventarne né vittime né dipendenti. ●



**fondo nazionale
p e n s i o n e
c o m p l e m e n t a r e**



**FONDO
TELEMACO**

**per i lavoratori delle
telecomunicazioni**

PROTEGGI IL CAMMINO DELLE PERSONE CHE AMI

**Grazie a Telemaco
puoi richiedere l'iscrizione
dei tuoi familiari
fiscalmente a carico**

Visita il sito
www.fondotelemaco.it
e scopri i vantaggi
che l'adesione comporta

**È necessario migliorare
gli strumenti di tutela contro ogni
forma di sfruttamento parassitario
del diritto d'autore**

a cura di **Roberto Retrosi**

Malgrado una pirateria scriteriata **il mercato del libro in crescita per la prima volta nel 2020**



Dopo la grande crisi provocata soprattutto sul fronte delle vendite nei canali fisici a partire dalle librerie dalla fase più acuta dell'emergenza Covid-19 e dal lockdown, il mercato editoriale dei libri ha rialzato la testa. E le librerie, fisiche e digitali, a settembre per la prima volta quest'anno hanno mostrato un risultato positivo delle vendite con una crescita dello 0,3% rispetto allo stesso periodo del 2019.

Non è un caso che l'indagine dell'Associazione italiana editori (AIE) sui primi nove mesi dell'anno,

a cura dell'ufficio studi su dati Nielsen e presentata in contemporanea con l'edizione speciale 2020 della Frankfurter Buchmesse, sia intitolata "Il mercato del libro dalla crisi al recupero".

Un recupero dal picco di caduta delle vendite durante il lockdown, già evidenziato da una precedente indagine di luglio.

L'editoria ha subito gravi danni dalla crisi epidemica, ma allo stesso tempo ha mostrato una capacità di reazione e adattamento al nuovo contesto sorprendente. Rimane ovviamente, la preoccupazione per l'andamento della pandemia che getta un'incognita sul mondo del libro, così come su tutta l'economia nazionale, europea e mondiale.

Rimane però uno sguardo di speranza sul futuro, a partire dalle vendite natalizie, che rappresentano uno dei momenti forti del mercato del libro. E di un settore come quello degli editori e stampatori che si conferma al primo posto come industria culturale in Italia, al pari delle pay-tv, e quarta in Europa dietro Germania, Francia e Regno Unito e davanti alla Spagna.



si è abbattuta su un mercato editoriale che nel 2019 aveva avuto un andamento molto positivo.

Secondo il rapporto sullo stato dell'editoria in Italia di AIE, che monitora le vendite di tutti i settori, alla fine dell'anno scorso il comparto era cresciuto del 3% recuperando i valori pre-crisi, per un giro d'affari complessivo di 3 miliardi e 37 milioni.

Il 2019, infine, aveva confermato la grande crescita dell'editoria italiana sui mercati esteri i diritti di edizione di autori italiani a editori di altri Paesi erano cresciuti del 9%, a quota 8.596 titoli, un numero poco meno del doppio dei 4.629 del 2011.

Una ripresa lenta, malgrado la ormai annosa piaga della pirateria del libro, i dati parlano chiaro, 528 milioni di vendite mancate, 3.600 posti di lavoro persi.

Sono questi i numeri, e le dimensioni, della pirateria nel mondo del libro oggi in Italia. Una ricerca commissionata sempre dall'Associazione Italiana Editori (AIE) a Ipsos, società che si occupa di ricerche di mercato, traccia per la prima volta le dimensioni del fenomeno, ogni giorno nel nostro Paese si compiono circa 300 mila atti di pirateria ai danni del mondo del libro, 107 milioni in un anno.

Il fenomeno coinvolge più di un italiano su tre sopra i 15 anni, il 61% dei professionisti, avvocati, notai, commercialisti, ingegneri, architetti e altri e l'80% degli studenti universitari.

Il danno che la pirateria causa alla filiera del libro pari a 324 milioni di euro è la stima del danno economico annuo provocato all'editoria.

La ricerca commissionata da Aie stima che sia di 1,3 miliardi complessivi il danno al sistema Paese e di 216 milioni al fisco, per un totale di 8.800 posti di lavoro persi in termini di mancata occupazione nella filiera e nell'indotto.

Secondo l'indagine, svolta a novembre del 2019 su un campione di 4.000 interviste, 3.338 casi rappresentativi per genere, età,

area geografica, ampiezza centro, professione e titolo di studio, ha compiuto almeno un atto di pirateria in campo editoriale nell'ultimo anno. E si parla sia di volumi stampati che di volumi in formato digitale, secondo i dati, un italiano su quattro ha scaricato gratuitamente da Internet almeno una volta un ebook o audiolibro in maniera illegale, il 17% ha ricevuto da amici/familiari almeno un ebook.

Aie e Fieg chiedono un intervento da parte del governo per contrastare e arginare il fenomeno.

Sono dati drammatici che vanno al di là di qualsiasi previsione. Dati che richiedono e impongono una forte azione di contrasto attraverso la repressione dei fenomeni illegali e l'educazione degli utenti, non sempre pienamente consapevoli degli effetti dei loro comportamenti; è inoltre necessario un forte sostegno alla domanda che consenta di esercitare in forma legale la richiesta di informazione e di cultura.

Il digitale ha portato opportunità ma anche rischi, dalle rassegne stampa online realizzate e diffuse senza autorizzazione, alla condivisione non autorizzata di pdf di giornali, anche attraverso piattaforme social, applicazioni telefoniche o di messaggistica.

È necessario migliorare gli strumenti di tutela contro ogni forma di sfruttamento parassitario del diritto d'autore, e un appello va fatto alle Istituzioni affinché supportino una campagna di comunicazione per la lettura di giornali e libri. I dati sulla lettura, infatti, confermano il grande interesse per l'informazione, nonostante le vendite continuino a scendere. Occorre, inoltre, garantire una diffusione capillare dei giornali, per raggiungere i lettori e facilitarne l'acquisto, anche con la crescita degli abbonamenti.

La pirateria va combattuta con la repressione dei comportamenti illegali, promuovendo l'educazione alla legalità ma anche con il sostegno a tutta la filiera, così gravemente colpita, si stanno studiando nuovi strumenti di supporto per l'editoria periodica e quotidiana perché, l'informazione primaria costituisce un elemento decisivo per la democrazia nel nostro Paese. Per tutto questo però, ci vuole un forte sostegno dalle Istituzioni. ●

Il recupero dopo la crisi è confermato dai dati di settembre 2020, la perdita di fatturato rispetto al 2019 si è infatti ridotto di altri 4 punti percentuali, portandosi dal -11% al -7%. È proseguito inoltre, secondo l'indagine presentata dall'ufficio studi AIE, il lento recupero dei canali di vendita fisici librerie e grande distribuzione organizzata rispetto agli store online.

Complessivamente, nel periodo indicato, le vendite di libri fisici nelle librerie, grande distribuzione e store online valevano 850 milioni di euro, contro i 914 dell'analogo periodo dell'anno precedente.

Per quanto riguarda invece gli e-book, per tutto il 2020 la produzione è stata superiore al 2019 tanto che, a fine settembre, il confronto anno su anno segna +13% e ormai i titoli digitali valgono circa la metà di quelli su carta, 10mila contro i 20mila.

La crisi del 2020, causata dalla pandemia e ora in parte riassorbita,

Sottoposto alle lavoratrici ed i lavoratori del settore Radio-TV la nuova piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL

a cura di Pierpaolo Mischi

Il Contratto Radio Tv parte il rinnovo



Da qualche settimana le strutture regionali e territoriali hanno sottoposto alle lavoratrici ed i lavoratori del settore radiotelevisivo la nuova piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto, scaduto a fine 2020. Come già anticipato nell'ultimo numero di "Contatto" 2020, nella piattaforma unitaria è stato recepito molto del lavoro svolto dal nostro **coordinamento di settore Uilcom Uil** sia in rispetto a tematiche di politica sindacale, sia in termini di prospettive legate a tutte le filiere del settore, che nelle

dinamiche di rivendicazioni proprie di una classica rinnovazione contrattuale, ovvero una doverosa manutenzione della normativa, la ulteriore manutenzione della classificazione professionale, dei diritti a tutela delle donne, così come la richiesta di un articolo sullo **"smart working"** più strutturato ma soprattutto adeguato alle attuali esigenze post pandemia, ed ultimo ma non per importanza la ovvia rivendicazione sul salario, sotto ogni forma: diretta ed indiretta.

Tutto questo per definire la piattaforma unitaria quale strumento costruito in maniera equilibrata e condivisa anche dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore.

Ora non ci resta che sottoporla alla controparte ed iniziare quanto prima il confronto su ogni singolo capitolo e sui capitoli che ci sottoporrà Confindustria TV.

Come dire: *che si aprano le danze.*



Piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL Emittenti Private Dicembre 2020.

Premessa.

Il settore radiotelevisivo è attraversato da cambiamenti strutturali - legati alla diffusione di nuove piattaforme e nuove tecnologie - in cui la convergenza industriale e commerciale tra le aziende radiotelevisive e le aziende delle telecomunicazioni appare come un processo irreversibile. In questo contesto, il margine dei tradizionali competitors della tv generalista risulta sempre più eroso dalla concorrenza dei giganti dello streaming: Netflix, Amazon, Apple, Disney, ecc. sono ormai presenze stabili nelle case degli italiani, e, grazie alla loro potenza economica e ai loro contenuti, stanno modificando profondamente il settore dei media e dell'home entertainment. Un processo di lungo periodo, che ha però subito una brusca accelerazione con la crisi pandemica e che subirà un ulteriore avanzamento con l'entrata a regime del 5g, la cui tecnologia rivoluzionerà ulteriormente le modalità di fruizione dei contenuti e la trasmissione dati. Già ora i cambiamenti tecnologici hanno pesantemente influito sui processi produttivi, sulle figure professionali, sui contenuti prodotti in termini di format e di linguaggi, sulle modalità di trasmissione e di ricezione del segnale da parte dell'utente finale. La crisi pandemica ha avuto dunque un ruolo centrale, sia come acceleratore

dei processi di lungo e medio periodo, sia come elemento portatore di fattori di crisi nuovi e inaspettati, che, però, difficilmente, spariranno del tutto all'atto dell'auspicabile ritorno alla normalità. È in questo 2020, infatti, con milioni di italiani chiusi in casa, che abbiamo assistito all'esplosione dello smartworking e degli abbonamenti per le piattaforme streaming. Un risultato a cui ha anche fatto da contraltare un forte aumento degli ascolti della TV generalista, non accompagnato però da un corrispondente aumento delle entrate pubblicitarie che, anzi, hanno subito delle contrazioni consistenti. Questo mancato introito è stato naturalmente aggravato dagli effetti della crisi pandemica, anche se, questi stessi dati, vanno letti all'interno di una dinamica di più lungo periodo, in cui si è assistito a un più generale calo tendenziale della raccolta pubblicitaria (circa un meno 40% dal 2008 al 2019, quindi ben prima della pandemia).

Con questi numeri è legittimo pensare a scenari simili a quelli che hanno caratterizzato altri settori, primo fra tutti quello dell'editoria a partire dagli anni 2000, il cui declino dei margini ha comportato radicali cambiamenti degli assetti produttivi.

Non a caso, la stessa pay tv "tradizionale" ha iniziato a crescere, proprio a causa della concorrenza generata dagli OTT, anche se potrebbero nascere nuove potenzialità grazie al connubio con i servizi di broadband offerti già da qualche operatore.

In questo quadro tutt'altro che confortante, emergono comunque alcuni segnali positivi.

L'Auditel, anche al netto dei numeri drogati dalla pandemia, ha registrato una sostanziale tenuta della tv generalista che, attraverso le proprie piattaforme streaming (Raiplay, Mediaset P8lay, ecc) sta anche ottenendo discreti risultati nello streaming on line gratuito.

Si dovrebbe inoltre avere un miglioramento generalizzato della qualità del segnale con l'avvento della tecnologia dvb2, a seguito dell'asta che ha assegnato alle Telco le frequenze 700 MHz, anche se in questo caso si registrano forti ritardi, soprattutto nella sensibilizzazione del pubblico della novità in atto (acquisto di nuovi televisori e decoder, ecc).

A sfavore dell'intero sistema giocano però alcuni fattori incontenibili. Si è parlato ampiamente del calo della pubblicità, e a questo si aggiunge la contrazione dei contributi pubblici in favore dell'editoria, ed in particolare per il mondo Radiotelevisivo locale il cui progressivo ridimensionamento ha comportato un rallentamento degli investimenti in tecnologia e la chiusura di molte imprese locali, con pesanti contraccolpi sul fronte occupazionale. Sono proprio queste piccole emittenti quelle che più appaiono vulnerabili ai colpi delle nuove sfide: il combinato disposto del taglio dei contributi pubblici, unito alla contrazione della raccolta pubblicitaria, alla migrazione verso lo streaming e alla riformulazione del piano frequenze, stanno mettendo a dura prova l'intero settore. Ne conseguono gravi rischi per l'occupazione, oltreché per la libertà e il pluralismo dell'informazione, ai quali non si potrà dare una risposta efficace con il solo rinnovo del CCNL.

Come più volte sollecitato anche nel recente passato, chiediamo alla controparte datoriale una iniziativa comune delle parti sociali nei confronti del Governo per far fronte alle problematiche del settore e dell'emittenza locale in particolare. Naturalmente di questa eventuale iniziativa non potrà far parte il sistema associativo e rappresentativo Aeranti-Corallo, il cui contratto ha favorito la polverizzazione della filiera, il peggioramento delle condizioni economiche e l'abbassamento dell'asticella dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Per far fronte a questo, il Sistema Confindustria Radio-Tv deve riprendere una sua iniziativa volta ad aumentare la sua base associativa fra le emittenti locali, affinché il CCNL di settore venga applicato integralmente da tutte queste imprese. Il CCNL può infatti svolgere appieno il suo valore universale solo se viene applicato dappertutto evitando di fatto danni irreversibili al sistema delle stesse imprese.

Non è un caso, infatti, che queste forme di dumping contrattuale e salariale abbiano trovato il loro terreno d'elezione proprio nel settore degli appalti, sicuramente l'anello più debole della filiera.

Per questo appare centrale riprendere il percorso già delineato nei precedenti contratti, e il cui approdo non potrà che essere quello della introduzione della clausola sociale, o di strumenti simili quali tutele efficaci nelle situazioni di cambio appalto, insieme all'applicazione del CCNL di settore per tutte le mansioni e le lavorazioni assimilabili.

Per quanto riguarda il settore della Radiofonia si registrano una serie di criticità anche qui di lungo periodo, a cui si sono sommate quelle determinate dalla crisi pandemica. Se infatti i sistemi di DAB e Digital Radio registrano ancora dei ritardi legati alla lentezza dei processi di cablatura della rete, il crollo degli ascolti e delle entrate pubblicitarie legati al periodo di lockdown, hanno pesantemente inciso sui conti del settore e sulla tenuta occupazionale dell'intera filiera. Nonostante questo, il settore sta sperimentando nuovi modelli organizzativi derivanti dalle realtà multimediali introdotte, la cui disciplina deve essere naturalmente demandata al CCNL di settore. Nessuna professionalità, infatti, tradizionale o innovativa che sia, deve rimanere fuori dal sistema universalistico delle tutele e dei diritti assicurati dal CCNL.

1 Sfera d'applicazione

Ampliare il perimetro, includendo anche le forme di impresa e le tipologie di attività new media e visual radio.

2 Decorrenza e durata

1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023.

3 Relazioni sindacali

- Creazione di un Forum di Settore, mutuato da altre esperienze contrattuali, ovvero luogo di analisi delle dinamiche interne ed esterne con possibilità di avvisi comuni e organismo contrattuale finalizzato ai rapporti con le istituzioni.
- Clausole di esigibilità in termini di prevenzione in caso di specifici contenziosi sull'applicazione contrattuale stessa a sostegno il capitolo/ art. 9 Controversie.
- Favorire l'esercizio dei diritti sindacali per i lavoratori agili e da remoto (assemblee retribuite da remoto, voto delle piattaforme e degli accordi da remoto, ecc).
- Dare impulso alla costituzione e, ove già costituiti, all'attivazione dei Comitati Pari Opportunità e dei Comitati Aziendali Europei.
- Diritto di assemblea retribuita in tutte le aziende con meno di 16 dipendenti (5 ore l'anno).
- Nelle aziende con almeno 5 dipendenti i lavoratori possono eleggere un delegato d'impresa nell'ambito delle OO.SS. firmatarie di contratto.

4 Ambiente e Sicurezza

- Garantire adeguate condizioni igieniche e di sicurezza per le lavorazioni esterne.

5 Mercato del lavoro

- Creazione di un Fondo di Solidarietà di Settore.
- Recepimento delle normative di Legge in materia e disapplicazione di quelle abrogate e richiamate nel CCNL vigente

(art. 24 comma 1).

- Introdurre una disciplina di settore per lo smartworking, che, ferme restando le previsioni di cui alla legge 81/2017, in materia di lavoro agile, divenga punto di riferimento per le normative aziendali già esistenti e che porti uniformità negli aspetti normativi sin qui espressi, sia nei termini normativi (orario di lavoro massimo, tempi di riposo, diritto alla disconnessione) che in termini economici (diritto al buono pasto, ecc).
- Introdurre regole e strumenti che favoriscano l'applicazione del Contratto subordinato a tempo indeterminato, e la conversione dei contratti atipici in contratti subordinati.
- Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni, nonché l'introduzione di tempi certi per la comminazione della sanzione, pena la decadenza del procedimento stesso.

6 Classificazione

- Ricognizione sull'evoluzione dei contenuti professionali del lavoro dovute all'innovazione tecnologica, sia nel settore televisivo che in quello radiofonico
- Determinazione dei fabbisogni formativi delle famiglie professionali.
- Strumenti di governo condiviso della polivalenza e della mobilità professionale.

7 Welfare contrattuale

- Aumento all'1,4% dell'aliquota contributiva a carico Azienda per la Previdenza Complementare.
- Mantenimento dell'universalità della Sanità Integrativa con onere esclusivamente a carico delle Aziende. Adeguamento dei pacchetti con prestazioni sanitarie aggiuntive.
- Inclusione nel Welfare contrattuale dei lavoratori discontinui e somministrati.

8 Contrattazione di secondo livello

- Rendere esigibile, quantificandone la misura e l'immediata applicazione, di quanto stabilito dall'art. 5 al comma "Elemento di Garanzia Retributiva" per le aziende prive di contrattazione collettiva di secondo livello, avvalendosi della commissione paritetica istituita tra le parti ed attuare le modalità e periodi di erogazione; importi; dipendenti destinatari; eventuali meccanismi di esclusione.

9 Appalti

- Rafforzamento delle tutele già presenti nel Contratto, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei cambi appalto.
- Obbligo di applicazione del CCNL per tutta la filiera degli appalti di settore per le attività e le mansioni assimilabili. Per le attività non affini e le mansioni non contemplate nel CCNL, si fa obbligo di applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

- Vincolo delle aziende committenti a standard di qualità da stabilire nei contratti di appalto.
- Misure atte a garantire igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alle location esterne.
- Estensione dei diritti in generale e in particolare ampliamento dei diritti sindacali e del diritto di rappresentanza.

10 Politiche di Genere e Pari Opportunità

- Rafforzamento del ruolo dei CPO cui vanno affidate azioni di monitoraggio costante per verificare percorsi e progressioni di carriera e affidato il compito di denunciare eventuali discriminazioni.
- Utilizzo della formazione quale strumento per qualificare e riqualificare lavoratrici e lavoratori (e quindi elemento indispensabile per contribuire ad affermare la presenza e la professionalità delle donne nel mercato del lavoro e a non penalizzarle dopo una assenza medio-lunga). È pertanto necessario attivare, quanto prima, la commissione bilaterale contrattuale sulle professionalità prevista a supporto della contrattazione e per adottare il criterio di uguaglianza delle opportunità tra lavoratrici e lavoratori nell'accesso alla formazione come uno dei criteri principali per sviluppare i piani formativi.
- Attuazione delle pratiche già consolidate in alcune aziende e/o settori relative alla estensione di tutele e diritti civili.

11 Tutela della maternità e della paternità

- Regolamentazione delle modalità di fruizione del frazionamento dei congedi parentali ad ore, prevedendo la possibilità di cumularli con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap grave.
- Confronto applicativo sulle novità legislative in materia.

12 La commissione contrattuale bilaterale permanente aveva lo scopo di monitorare costantemente l'andamento delle professioni, anche a seguito dei continui cambiamenti e sviluppi tecnologici in atto nel settore. Occorre quindi dare seguito ed attivare quanto prima tale commissione, rendendo attuali i relativi sviluppi professionali.

13 Aumenti retributivi

SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL ritengono necessaria una tutela del reddito del lavoratore che sia sempre più ampia, e che vada dunque dal recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale. Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale del 6% al livello 5°, comprensivo delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma.

SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL avvieranno la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'approvazione della piattaforma contrattuale finalizzata alla sua presentazione alle controparti ed alla apertura della fase negoziale per il rinnovo del Contratto dell'Emittenza Radio Televisiva privata 2021-2023. ●

Dipendenti e costo personale per società (2018)

(milioni di euro)

Dipendenti	Gruppo / Società	Costo personale	Costo pers. / Ricavi totali	Ricavi totali/ Dipendenti
26	A+E Television Networks Italy Srl	2,3	11,7%	0,7
49	AL.MA Media Srl	2,3	14,4%	0,3
-	NewCo 11 Srl	-	-	-
1	Cairo Network Srl	0,1	1,2%	12,1
106	De Agostini Editore Spa	9,0	32,2%	0,3
-	Super! Broadcast Srl	-	-	-
-	DeA 59 Srl	-	-	-
8	Digicast Spa	0,5	5,3%	1,2
229	Discovery Italia Srl	23,6	9,5%	1,1
10	Effe TV Srl	0,6	14,3%	0,4
166	Fox Network Group Italy Srl	14,9	8,9%	1,0
44	Giglio Group Spa	2,1	8,0%	0,6
3.737	Gruppo Mediaset Spa (ITA)	389,2	16,1%	0,6
12.805	Gruppo Rai Spa	1.006,2	39,0%	0,2
182	HSE24 Srl	10,1	18,2%	0,3
464	La7 Spa	36,6	33,3%	0,2
6	NBC Universal Global Networks Italia Srl	2,4	16,5%	2,4
60	Persidera Spa	4,0	5,3%	1,3
4	Prima TV Spa	1,1	4,6%	6,2
613	QVC Italia Srl	23,3	16,9%	0,2
324	Rete Blu Spa	19,4	163,1%	0,0
2.767	Sky Italia Srl	224,0	7,5%	1,1
26	Sportcast Srl	1,3	12,9%	0,4
221	The Walt Disney Company Italia Srl	31,1	9,6%	1,5
48	Turner Broadcasting System Italia Srl	5,5	27,0%	0,4
114	Viacom International Media Networks Italia Srl	10,5	13,1%	0,7
-	Nuova Società Televisiva Italiana Srl	-	-	-
11	3lettronica Industriale Spa	0,9	6,2%	1,3
1	Premiata Ditta Borghini & Stocchetti Srl	0,05	4,7%	1,0
3	Europa Way Srl	0,1	174,7%	0,0
14	Tivù Srl	1,3	11,6%	0,8
32	Italia Sport Communication Srl	0,7	16,2%	0,1
-	Altri editori TV	-	-	-
22.071	TOTALE	1.823,3	19,2%	0,4
9.266	TOTALE (senza Rai)	817,1	11,8%	0,7

Nota: elaborazioni Confindustria Radio Televisioni su dati Cerved. I valori riportati fanno riferimento a tutte le attività svolte dalle società di capitali. Il numero dei dipendenti, dove disponibile, fa riferimento al dato medio annuo. Il valore "Altri editori" è stimato.



Dipendenti e costo personale

(milioni di euro)

	2017	2018	Δ2018/17
Ricavi totali	9.586,3	9.521,0	-0,7%
Costo del personale	1.834,4	1.823,3	-0,6%
Incidenza sui Ricavi totali	19,1%	19,2%	+0,01 p.p.
Produttività del lavoro	0,419	0,431	+2,8%
Dipendenti	22.855	22.071	-3,4%

Nota: elaborazioni Confindustria Radio Televisioni su dati Cerved. Ricavi totali derivanti da tutte le attività svolte dalle società di capitali

Si stima che, tra occupati diretti e indotto, la forza lavoro utilizzata nella filiera del settore televisivo privato ammonti a circa 45/50 mila addetti. Con la Rai e il relativo indotto, il valore stimato sale a 80/90 mila addetti.

RADIO

Radio nazionali - Dipendenti e costo personale

(milioni di euro)

	2017	2018	o 2018/17
Ricavi totali	368,9	359,2	-2,4%
Costo del personale	53,3	47,3	-11,2%
Incidenza sui Ricavi totali	14,4%	13,1%	-1,3 p.p.
Produttività del lavoro	0,551	0,555	+0,7%
Dipendenti	669	648	-3,1%

Nota: elaborazioni Confindustria Radio TV – CRTV su dati Cerved. Sono escluse le società radiofoniche a carattere comunitario

Radio nazionali - Dipendenti e costo personale per società (2018)

(milioni di euro)

	Costo personale	Dipendenti	Ricavi totali / Dipendenti
Rai Spa (Radio)	nd	nd	nd
Elemedia	10,9	119	0,531
RTL 102.5 HIT Radio	10,8	133	0,521
Radio Dimensione Suono	5,7	111	0,529
Radio Italia	4,7	89	0,366
Sole 24Ore (Radio24)	nd	nd	nd
RadioMediaset (Mediaset)	3,5	36	0,616
Monradio (Mediaset)	1,7	22	0,726
Radio Studio 105 (Mediaset)	2,1	36	0,785
RMC Italia (Mediaset)	2,3	14	0,849
Virgin Radio Italy (Mediaset)	0,9	15	0,592
CN Media (Radio KissKiss)	0,7	19	0,849
Centro di Produzione	4,0	54	0,253
TOTALE	47,3	648	0,555

Nota: elaborazioni Confindustria Radio TV – CRTV su dati Cerved. Sono escluse le società radiofoniche a carattere comunitario. Per Rai e Sole 24Ore (costo del personale) il dato non è disponibile

Contro i pregiudizi sul ruolo delle donne nella società italiana

a cura di **Raffaella Triunfo**

Coordinatrice P. O. e Politiche di Genere Uilcom Basilicata

I pregiudizi sono duri a morire

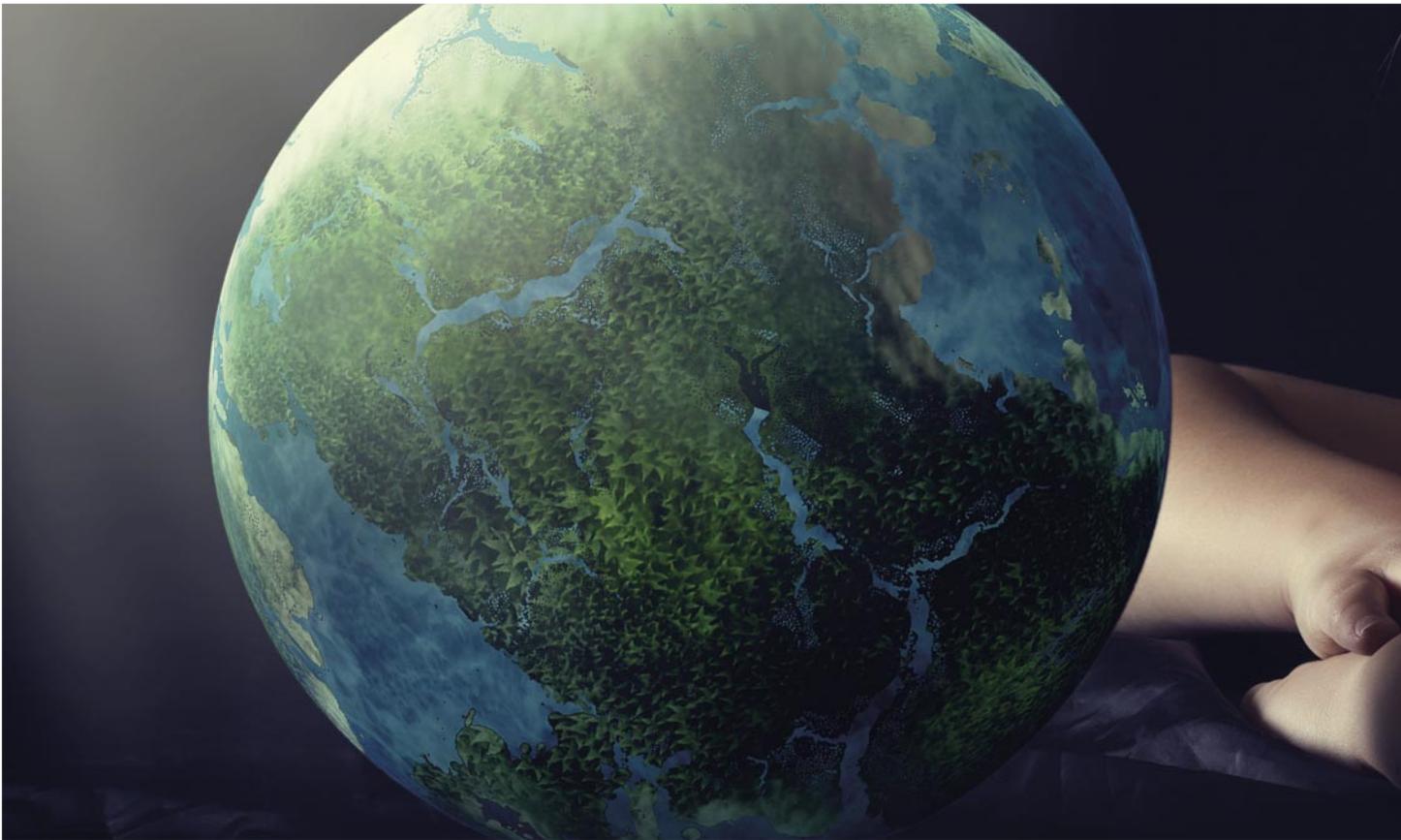


Lo scorso 27 maggio, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha subito richiamato l'attenzione dei mass media condannando l'Italia per aver violato **i diritti di una "presunta vittima di stupro"** con una sentenza che contiene "dei passaggi che non hanno rispettato la sua vita privata e intima"; "dei commenti ingiustificati" e un "linguaggio e argomenti che veicolano i **pregiudizi sul ruolo delle donne** che esistono nella società italiana".

I mass media hanno evidenziato l'importanza della pronuncia non solo in quanto inerente ad un noto fatto di cronaca, ma per la ferma presa di posizione della Corte nei confronti di un sistema, quello italiano, in cui è ancora fortemente radicata una **cultura misogina e sessista**.

La vicenda risale al 2008, quando sette ragazzi abusarono di una ragazza di ventidue anni in stato di ubriachezza nei pressi della Fortezza da Basso di Firenze. In primo grado, sei dei sette accusati vennero condannati a quattro anni e sei mesi di reclusione per violenza sessuale aggravata per aver abusato "*delle condizioni di inferiorità fisiche e psichiche*" della ragazza.

In appello, però, gli imputati vennero tutti assolti con formula piena "*perché il fatto non sussiste*".



Il Collegio, infatti, evidenziò *“la serie di imprecisioni e contraddizioni”* nella ricostruzione dell’evento – giungendo a considerare il racconto della ragazza come non credibile e spingendosi anche a valutazioni sulla persona della vittima, sulle sue abitudini sessuali e relazionali, definita come *“soggetto femminile fragile, ma al tempo stesso tempo creativo, disinibito, capace di gestire la propria (bi)sessualità”*, protagonista, nel corso della serata, di *“atteggiamenti particolarmente disinvolti ... in un clima ... goliardico (e) godereccio”*. Secondo la Corte d’Appello, dunque, la ragazza non versava in uno stato di inferiorità fisica o psichica e non avrebbe ostacolato in alcun modo l’iniziativa del gruppo, i cui membri non avevano dunque esercitato alcuna costrizione della volontà della vittima tramite l’uso e l’abuso di alcool. La questione venne liquidata come una vicenda *“incresciosa, non encomiabile per nessuno”* come *“un fatto penalmente non censurabile”*.

A ricorrere alla Corte di Strasburgo è stata la “presunta” vittima della violenza. Nel suo ricorso non ha chiesto alla Corte di Strasburgo di esprimersi sull’assoluzione degli imputati, ma sul contenuto della sen-

tenza, che secondo lei ha violato la sua vita privata e l’ha discriminata. Oggi la Corte di Strasburgo le ha dato ragione accordandole un **risarcimento per danni morali di 12 mila euro**.

La Corte europea dei diritti umani ha riconosciuto, come sostenuto nel ricorso, che la tenuta del processo ha violato l’articolo 8 della Convenzione europea dei diritti umani, che stabilisce che *“Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza”* imponendo alle autorità nazionali di proteggere le vittime non solo con riguardo alla loro integrità fisica, ma anche alla loro immagine, dignità e vita privata.

“La Corte ritiene che i diritti e gli interessi della ricorrente derivanti dall’art. 8 non sono stati adeguatamente tutelati in considerazione del contenuto della sentenza della Corte d’Appello di Firenze”, si legge nella sentenza. “Ne consegue che le autorità nazionali non hanno tutelato la ricorrente dalla vittimizzazione secondaria durante tutto il procedimento, di cui la redazione della sentenza è parte integrante”.

Si ha “vittimizzazione secondaria” – o “colpevolizzazione della vittima” (c.d. victim blaming) – quando, a seguito di un episodio di violenza, le autorità (sanitarie e/o giudiziarie), che dovrebbero tutelare e proteggere la vittima, la rendono soggetta a nuove e diverse violenze. Ciò accade, quando a vittima sia “abbandonata” nel corso del procedimento penale, trovandosi esposta non solo alle conseguenze economiche e di stigma sociale legate alla vicenda e ai suoi risvolti giudiziari, ma anche ad un indesiderato ed inopportuno contatto con l’autore delle violenze. Si può parlare di vittimizzazione secondaria anche quando le autorità mettano in dubbio la ricostruzione dei fatti proposta dalla vittima facendo leva su caratteristiche personali che ne minerebbero la credibilità – quali una scarsa educazione, una condizione socio-economica precaria e uno stile di vita ritenuto “non convenzionale”; in tale ambito, i mass media giocano un ruolo fondamentale nel processo di sovraesposizione mediatica delle vittime, diffondendo dati ed informazioni sensibili relativi alla loro vita, alla vicenda che le ha viste – loro malgrado – protagoniste e alle relative conseguenze fisiche e psicologiche.



zione delle vittime di stupro, ritenute corresponsabili delle violenze subite in base a valutazioni legate alla loro vita privata che continuano a essere usate per motivare sentenze condiscendenti verso gli autori delle violenze, nonostante ciò sia vietato da norme interne e internazionali, a cominciare dalla Direttiva dell'Unione europea sulla protezione delle vittime di reato, dalla CEDAW e dalla Convenzione di Istanbul”.

Ad affermarlo **Antonella Veltri**, presidente di D.i.Re, in merito al ricorso alla CEDU presentato dalle avvocate Sara Menichetti e Titti Carrano di D.i.Re contro la decisione della Corte d'appello di Firenze: **“La cultura dello stupro resiste in Italia insieme agli stereotipi e ai pregiudizi sessisti sul ruolo della donna che sono stigmatizzati dalla Corte di Strasburgo e che leggiamo nella sentenza del tribunale di Firenze, a conferma dell'arretratezza culturale del sistema giudiziario italiano”**, sottolinea Veltri.

La Corte ha concluso la sua pronuncia invitando le autorità italiane a non promuovere, neppure implicitamente, stereotipi di genere, minimizzando le violenze contro le donne ed esponendo le vittime ad episodi di victim blaming.

Un invito che, però, rischia di rimanere inascoltato.

La questione di genere è un tema ancora aperto nel dibattito pubblico e politico italiano, dove non mancano episodi di esplicito sessismo e misoginia, anche da parte di esponenti delle istituzioni. Un problema culturale, come detto, diffuso e radicato e che, come nel caso di specie, è esteso anche alle autorità giudiziarie, che dovrebbero rappresentare, almeno teoricamente, baluardo di equità ed uguaglianza.

In questo senso, l'adeguamento agli standard europei ed internazionali e la definizione di protocolli più stringenti nello svolgimento di processi su casi di violenza di genere sono un passo importante nel garantire maggiori tutele e protezione alle vittime. ●

La Corte ha censurato con durezza alcuni passaggi della sentenza della Corte d'Appello di Firenze, giudicando come “inappropriati” e ingiustificati” i riferimenti alla vita relazionale e all'orientamento sessuale della ricorrente, alla sua condotta e persino ai suoi interessi, così come sono “deplorabili” e irrilevanti” i tentativi dei giudici di merito di stigmatizzare il momento di fragilità della ricorrente e le sue abitudini di vita, ritenute “non convenzionali”. Argomentazioni, queste, che la Corte ha considerato né utili per valutare la credibilità della ricorrente, né pertinenti, né, tantomeno, determinanti per giungere ad una sentenza.

In un passaggio particolarmente significativo, la Corte ha evidenziato come la facoltà dei giudici di esprimersi liberamente nel formulare le proprie decisioni – quale espressione della discrezionalità e dell'indipendenza dei giudici – trova necessariamente un limite nell'obbligo, appunto, di tutelare le vittime e la loro immagine.

L'eliminazione radicale della violenza contro le donne pone una sfida difficile per i paesi del Consiglio d'Europa e per la Corte europea dei diritti dell'uomo, soprattutto in

considerazione delle implicazioni socioculturali che questo odioso fenomeno comporta.

La violenza contro le donne rappresenta «una delle espressioni più pronunciate dello squilibrio di potere tra donne e uomini, costituendo allo stesso tempo una violazione dei diritti umani e uno dei principali ostacoli all'uguaglianza di genere». La caratteristica essenziale è che si tratta di una forma di violenza commessa contro le donne in quanto tali.

L'impunità diffusa e le risposte inadeguate degli Stati nell'affrontare questa violenza, spesso basate su stereotipi patriarcali del rapporto uomo/donna, lascia molte donne vittime di violenza senza protezione e senza possibilità di ricorrere alla giustizia. È obbligo degli Stati occuparsi pienamente di questo fenomeno poiché non può esserci vera uguaglianza tra uomini e donne se queste ultime continuano a subire violenze su larga scala, nell'inerzia delle istituzioni statali.

“Una sentenza importantissima, quella emessa dalla Corte europea dei diritti umani, perché **stigmatizza la delegittima-**

Il totale degli investimenti previsti è di oltre 200 miliardi di euro

a cura di **Fulvio Tranquilli**,
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Next Generation EU: una pioggia di denaro per il nostro Paese



Next Generation EU è lo strumento di politica economica che la Comunità Europea ha scelto per rimettere in moto l'economia continentale dalla crisi generata dalla pandemia di coronavirus e *"per creare un'Europa post COVID-19 più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future"*.

Next Generation EU viene spesso abbreviato in **"NGEU"** e viene anche definito **"Strumento per la Ripresa"** ed il relativo utilizzo dei fondi si caratterizza da due particolari ed innovativi elementi:

- 1 Non risultano dipendenti da un contributo diretto degli Stati membri;
- 2 E sono condizionati da diversi fattori primo fra tutti il rispetto dello stato di diritto e l'attuazione di importanti riforme prime fra tutte quella fiscale, quella della giustizia e quella della concorrenza.

Il suo iter formativo prevedeva:

- La ratifica della decisione sulle risorse proprie da parte degli Stati membri;
- L'approvazione dei regolamenti specifici per gli strumenti finanziati da NGEU;
- La presentazione e l'approvazione dei Piani Nazionali di Recupero e di Resilienza, (o PNRR) ovvero i piani che i vari Paesi devono sottoporre a Bruxelles per spiegare come e dove spenderanno i soldi in arrivo dalla Ue.

Da un punto di vista temporale, tale strumento di politica economica comunitaria, dal valore di circa 1.800 miliardi di euro (i 750 di Next Generation più gli oltre 1000 miliardi a budget) è inquadrato in un piano settennale che parte dal 2021 per arrivare al 2027.



In particolare prevede che:

- Il 70% dei fondi dovrà essere reso disponibile entro la fine del **2022**;
- Mentre il restante 30% entro la fine del **2023** (impegno dei fondi) e che l'utilizzo dei fondi (pagamenti effettivi) potrà protrarsi fino a fine **2026**.

Il Consiglio Europeo ha deliberato l'istituzione di NGEU durante il summit del 21 luglio 2020 ed ha stabilito che l'intera somma di 750 miliardi di euro verrà raccolta sui mercati con l'emissione di debito comune, garantito in solido da tutti i paesi della Ue.

Ogni Nazione dovrà predisporre un piano rispettando dei criteri predefiniti e su progetti di investimento prioritari, quali:

- Energie pulite e rinnovabili;
- Efficienza energetica degli edifici;
- Trasporti sostenibili;
- Dispiegamento di banda larga;
- Digitalizzazione della PA;
- Sviluppo del cloud e dei processori sostenibili,

- Istruzione e formazione per le cosiddette skills digitali.

In sostanza ogni paese dovrà utilizzare le somme provenienti dall'Unione Economica Europea per almeno il 37% alle questioni climatiche ed almeno il 20% al potenziamento della transizione digitale.

All'interno del programma Next Generation EU (NGEU) si inserisce il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

In data 30/04/2021 è stato approvato il Piano nazionale di ripresa e resilienza, nell'ambito del programma Next Generation EU, il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea per sostenere la ripresa sia economica che sociale dopo la crisi causata dalla pandemia e da COVID19 e consentire al nostro Paese di avere gli strumenti necessari per affrontare e superare le sfide ambientali, tecnologiche e sociali.

L'Italia è risultata la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del programma Next Generation EU. Il totale degli investimenti previsti è pertanto di 222,1 miliardi di euro.

Le aree di investimento più importanti, coerenti con le linee guida stabilite dalla Commissione Europea, sono:

- 1** Rivoluzione verde e transizione ecologica (destinataria del 40% delle risorse)
- 2** Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura (destinataria del 27% delle risorse);
- 3** Inclusione e coesione sociale (destinataria del 10% delle risorse);
- 4** Modernizzare la Pubblica Amministrazione;
- 5** Rafforzare il sistema produttivo;
- 6** Raggiungere una migliore equità di genere: generazionale e territoriale.

Allo stato la Commissione Europea sta analizzando il PNRR predisposto dal nostro esecutivo che nel contempo sta effettuando le proprie valutazioni sul totale degli 11 criteri stabiliti (di cui i principali 4 sono pertinenza, efficacia, efficienza e coerenza).



È di fondamentale rilevanza che nel PNRR risulti un bilanciamento tra riforme e investimenti. L'obiettivo è rafforzare il potenziale di crescita di ogni singolo Stato membro, attraverso la creazione di posti di lavoro, la resilienza economica, sociale e istituzionale.

Invero si ritiene che la transizione digitale rappresenta un'enorme opportunità per aumentare la produttività di ogni nazione: generando occupazione, garantendo un più ampio accesso all'istruzione e alla cultura, colmando, così, il divario territoriale. L'Italia purtroppo risulta ancora in ritardo per quel che riguarda i termini di adozione digitale e innovazione tecnologica (in tal senso è collocata al 24° posto fra i 27 Stati membri dell'UE).

I fondi dovrebbero arrivare a luglio si prevede che possa essere erogata per tale data una prima rata del 13%.

Il Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia prevede investimenti e un coerente pacchetto di riforme, le cui risorse sono così definite:

- 191,5 miliardi di euro finanziate attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza;

- 30,6 miliardi attraverso il Fondo complementare istituito con il **Decreto Legge n.59 del 6 maggio 2021** a valere sullo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel **Consiglio dei ministri del 15 aprile**.

Il totale dei fondi previsti ammonta a di 222,1 miliardi. Sono stati stanziati, inoltre, entro il 2032, ulteriori 26 miliardi da destinare alla realizzazione di opere specifiche e per il reintegro delle risorse del Fondo Sviluppo e Coesione. L'Italia pertanto potrà contare su 248 miliardi di euro, cui si aggiungeranno ulteriori fondi per 13 miliardi rinvenienti programma REACT-EU che, come previsto dalla normativa UE, vengono spese negli anni 2021-2023.

Senza voler procedere alla elencazione delle cifre (peraltro assai numerose e complesse) contenute nel PNRR in questa sede si è tentato di riassumerne i relativi obiettivi. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è strutturato ed organizzato in sei obiettivi (missioni)

La missione 1 forse quella più importante ed innovativa è dedicata alla **"DIGITALIZZAZIONE-INNOVAZIONE-COMPETITIVITA'-CULTURA"** ed è finalizzata:

- alla promozione ed alla trasformazione digitale del Paese sia attraverso importanti riforme sia strutturali che interventi tecnologici;
- alla modernizzazione della Pubblica Amministrazione; semplificando i procedimenti e investendo in competenze e innovazione; sostenendo gli interventi per la riforma della giustizia anche attraverso investimenti nella digitalizzazione;
- a favorire la transizione digitale per tutto il tessuto produttivo italiano;
- a sostenere l'innovazione del tessuto produttivo, portando le connettività ad alte prestazioni, in tempi certi, su tutto il territorio nazionale;
- ad investire in due settori strategici del Paese: turismo e cultura.

La missione 2 è dedicata a: **"RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA"** i cui capitoli riguardano:

Impresa Verde ed Economia Circolare, che mira alla realizzazione di un'agricoltura sostenibile, alla valorizzazione del ciclo integrato dei rifiuti, alla realizzazione di nuovi impianti e ammodernamento degli impianti esistenti per il riciclo, alla transizione ecologica nel Mezzogiorno;

Transizione energetica e mobilità locale sostenibile che mira al miglioramento della sia della produzione e distribuzione di rinnovabili e sia degli investimenti nella filiera dell'idrogeno e nei trasporti locali sostenibili, ciclo vie e rinnovo parco rotabile.

Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici che mira all'efficientamento edifici pubblici, al risanamento strutturale degli edifici scolastici, all'efficientamento edifici demanio statale, alla realizzazione di nuove scuole, all'efficientamento energetico e riqualificazione edifici pubblici delle aree metropolitane, delle cittadelle giudiziarie, dell'edilizia residenziale privata e pubblica

Tutela e valorizzazione del territorio e della risorsa idrica volta all'effettuazione di interventi sul dissesto idrogeologico, sulla forestazione e tutela dei boschi, sulla resilienza dell'agrosistema irriguo (compresa digitalizzazione e monitoraggio delle reti).

La missione 3 è dedicata a: *"INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE"* i cui capitoli riguardano:

L'alta velocità ferroviaria e manutenzione stradale 4.0 che mira alla realizzazione di Opere ferroviarie per la mobilità e la connessione veloce del Paese, di interventi Alta Velocità e miglioramento della velocità, frequenza e capacità di collegamenti ferroviari esistenti; di rinnovo locomotori rotabili e infrastrutture trasporto merci, del piano stazioni al sud e della messa in sicurezza e monitoraggio digitale di strade, viadotti e ponti;

Intermodalità e logistica integrata che mira alla realizzazione ed efficientamento del progetto integrato Porti d'Italia, della digitalizzazione aeroporti e sistemi logistici

La missione 4 è dedicata a: *"ISTRUZIONE E RICERCA"* i cui capitoli riguardano:

Il Potenziamento delle competenze e diritto allo studio che mira all'accesso all'istruzione e riduzione dei divari territoriali; alla realizzazione di alloggi per studenti, alla istituzione di borse di studio e accesso gratuito all'università, alla riduzione dei divari territoriali nelle competenze e contrasto all'abbandono scolastico, al potenziamento scuole dell'infanzia e sezioni "primavera", alla rea-

lizzazione di un piano per la didattica digitale integrata e la formazione continua del personale scolastico. Alla realizzazione del progetto Scuola 4.0: scuole innovative, cablaggio, nuove aule didattiche e laboratori

Il Potenziamento della ricerca all'impresa che mira al rafforzamento di Ricerca e Sviluppo, ai partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base, al finanziamento giovani ricercatori

La missione 5 è dedicata a: *"INCLUSIONE E COESIONE"* i cui capitoli principali riguardano:

Politiche per il Lavoro che mirano all'attuazione di politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione, al sostegno all'imprenditoria femminile, al piano nuove competenze nonché di politiche di fiscalità di vantaggio per il lavoro al sud e nuove assunzioni di giovani e donne;

Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore che mira all'attuazione e miglioramento dei servizi socio-assistenziali, disabilità e marginalità, alla realizzazioni di infrastrutture sociali nei Comuni e coinvolgimento del Terzo Settore, alla rigenerazione urbana ed housing sociale.

Interventi speciali di coesione territoriale che mirano all'attuazione di interventi di strategia nazionale per le aree interne, di interventi per le Aree del Terremoto ed alla valorizzazione dei beni confiscati alle mafie

La missione 6 è dedicata alla *"SALUTE"* i cui capitoli principali riguardano:

Assistenza di prossimità e telemedicina che mira al potenziamento dell'assistenza sanitaria e rete territoriale, alla realizzazione della Casa della Comunità e presa in carico della persona, all'assistenza domiciliare, allo sviluppo delle cure intermedie.

Innovazione, ricerca e digitalizzazione dell'assistenza sanitaria che mira all'ammodernamento tecnologico e digitale, all'ammodernamento parco tecnologico e digitale ospedaliero, all'efficientamento del fascicolo Sanitario Elettronico e raccolta, elaborazione e analisi dei dati a livello centrale della ricerca e trasferimento

tecnologico e formazione, alla valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica del SSN.

Il Piano prevede inoltre un ambizioso programma di riforme, per facilitare la fase di attuazione e più in generale contribuire alla modernizzazione del Paese e rendere il contesto economico più favorevole allo sviluppo dell'attività di impresa:

- Riforma della Pubblica Amministrazione per dare servizi migliori, favorire il reclutamento di giovani, investire nel capitale umano e aumentare il grado di digitalizzazione.
- Riforma della giustizia mira a ridurre la durata dei procedimenti giudiziari, soprattutto civili, e il forte peso degli arretrati.
- Interventi di semplificazione orizzontali al Piano, ad esempio in materia di concessione di permessi e autorizzazioni e appalti pubblici, per garantire la realizzazione e il massimo impatto degli investimenti.
- Riforme per promuovere la concorrenza come strumento di coesione sociale e crescita economica.

Sicuramente il ruolo degli Enti locali sarà di fondamentale importanza per la realizzazione degli investimenti, delle riforme che dovranno essere attuate e per una corretta gestione delle risorse che verranno messe a disposizione.

La Cabina di regia è affidata alla Presidenza del Consiglio, mentre il Ministero dell'Economia e delle Finanze controllerà il progresso nell'attuazione di riforme e investimenti e sarà l'unico punto di contatto con la Commissione Europea.

Il PNRR produrrà una significativa crescita economica-produttività del nostro Paese. Le stime di crescita prevedono che 2026 il Pil sarà di 3,6 punti percentuali (addirittura alcune stime indicano una crescita del 4%) più alto rispetto ad una situazione svuotata degli interventi del Piano, tutti i cittadini auspicano che i programmi contenuti nel PNRR siano realizzati secondo gli obiettivi che il nostro governo si è posto e che la stime di crescita programmate siano raggiunte e che la "pioggia di denaro" proveniente dall'Europa sia utilizzata con criteri di efficienza e nel rispetto dei principi etici e morali. ●



Animula vagula blandula...

“L’eterna fanciulla danzante”

Prima ballerina assoluta!

Dopo una lunga malattia, si è spenta **Carla Fracci**, la regina della danza, forse la più grande e rappresentativa ballerina del ventesimo secolo.

Nata a Milano il 20 agosto del 1936 si rivelerà ben presto colei che sarebbe diventata stella del firmamento della danza italiana. Figlia di un tranviere, varca le porte della Scuola di Ballo del Teatro alla Scala a 10 anni.

Carla entra all’accademia su suggerimento di un amico di famiglia, professore d’orchestra del prestigioso teatro milanese, che consiglia ai suoi genitori di iscriverla, così ha inizio il lungo percorso di studio.

Inizialmente il teatro e la scuola sono come una prigione per la piccola Fracci, deve attendere i suoi dodici anni e l’occasione di avere una parte da comparsa ne *La Bella Addormentata* per abbracciare in pieno il suo destino di danzatrice. In scena Carla è come folgorata dalla splendida Aurora Margot Fonteyn, e da allora lo studio, il sacrificio e la disciplina diventano compagni di vita per raggiungere l’eccellenza.

Alla Scala si forma con gli insegnamenti di Vera Valkova, Edda Martignoni e Paolina Giussani; la costanza e la forza d’animo le consentono di diplomarsi nel 1954. Da quel momento inizia la sua carriera. Già parte del Corpo di Ballo, nel 1958 viene promossa Prima Ballerina, e per lei si susseguono apparizioni e ruoli in molte produzioni e teatri.

Numerosi gli incontri che segnano il percorso artistico della Fracci, tra i quali quello con il coreografo John Cranko, che la vuole già nel ‘58 per il ruolo di Giulietta alla Fenice di Venezia. L’anno seguente danza a Londra al Royal Festival Hall per la prima volta interpretando uno dei ruoli che le regala l’acclamazione del pubblico: Giselle, personaggio che ancora oggi si lega alla ballerina milanese per la straordinaria sensibilità e la tensione drammatica dimostrate in scena.

Nonostante gli impegni e la frenesia che caratterizzano la vita di una stella della danza, Carla Fracci conosce l’amore e si sposa con Giuseppe Menegatti, “uomo di teatro, sensibile e geniale” che le rimane accanto seguendola in ogni viaggio o tournée. Nel 1968 nasce il figlio Francesco. Nella sua lunga carriera, suo marito oltre che compagno di vita privata è anche presente attivamente nella vita lavorativa di Carla in qualità di regista e curatore di diverse opere da lei interpretate.





Il 2000 è l'anno che la vede approdare all'Opera di Roma a ricoprire il ruolo di direttrice del Corpo di Ballo, posizione che manterrà per ben 10 anni. Qui si adopera per incrementare le rappresentazioni del repertorio tradizionale portando in scena *"Il lago dei cigni"*, *"La bella addormentata"*, *"Raymonda"*, *"Lo schiaccianoci"*, *"Don Quixote"*, *"Le Corsaire"*, *"Romeo e Giulietta"*, *"Les Sylphides"* e *"Giselle"* a lei molto caro, sceglie di riproporre il grande repertorio firmato da Diaghilev per i *"Ballets Russes"* come *"La sagra della primavera"* nella ricostruzione di Millicent Hodson, *"Shéhérazade"*, *"L'uccello di fuoco"* e *"Petruška"* nelle versioni di Andris Liepa.

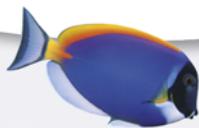
Negli anni si scopre guida e insegnante delle generazioni future; un ruolo che richiede profondità psicologica e capacità di comprensione, al fine di infondere forza nei danzatori di domani, di crescerli all'insegna della passione per l'arte tercorea, donando, mediante l'insegnamento, tutta l'esperienza raccolta in anni di carriera, di spettacoli, di sipari che si aprono e si chiudono.

Carla Fracci, mito della danza, stella del balletto, fiore all'occhiello del nostro Paese, colei che dal gruppo degli esaminati da rivedere è passata ad essere allieva, solista, prima ballerina, ha sofferto, lottato, lavorato strenuamente giorno per giorno ed è diventata Signora della Danza. E con le parole di Eugenio Montale si chiude qui il racconto dedicato alla ballerina **"Carla, eterna fanciulla danzante"**.



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI
E OFFERTE ESCLUSIVE
DEDICATE AGLI ISCRITTI
E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

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

-6%
per autovetture,
ciclomotori
e motocicli

fino al
-10%
per gli Iscritti
UIL/UILP

RATE MENSILI
TASSO ZERO

**DA OGGI
LA TUA POLIZZA AUTO
LA PAGHI ANCHE A RATE
MENSILI A TASSO ZERO!*****



la tua casa

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

fino al
-30%

CASA
+ INFORTUNI
-5%
EXTRA*

la tua protezione

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



fino al
-30%

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



il tuo risparmio

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

**MENO
COSTI**

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

Laborfin

ROMA

Via Castelfidardo, 43/45
Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329456
laborfin@agenzie.unipolassicurazioni.it

***La rateizzazione del premio potrà essere effettuata tramite un finanziamento di Finitalia S.p.A., società del Gruppo Unipol, a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%). Esempio: importo totale del credito € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal consumatore € 500,00 in 10 rate mensili da € 50.
Il Cliente non subirà alcun costo aggiuntivo, fino alla prima scadenza annuale di polizza, in quanto tutti gli oneri saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni. La concessione del finanziamento è subordinata all'approvazione della finanziaria. Messaggio Pubblicitario. Prima di aderire all'iniziativa leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sui siti www.finitaliaspa.it e www.unipolsai.it.



QUANDO C'È **UNISALUTE** C'È **TUTTO**



UNISALUTE
È LEADER NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



5 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI DA AZIENDE,
FONDI DI CATEGORIA E CASSE PROFESSIONALI.



9/10

9 CLIENTI SU 10 CONSIGLIANO LA STRUTTURA
IN CUI HANNO EFFETTUATO LE CURE.

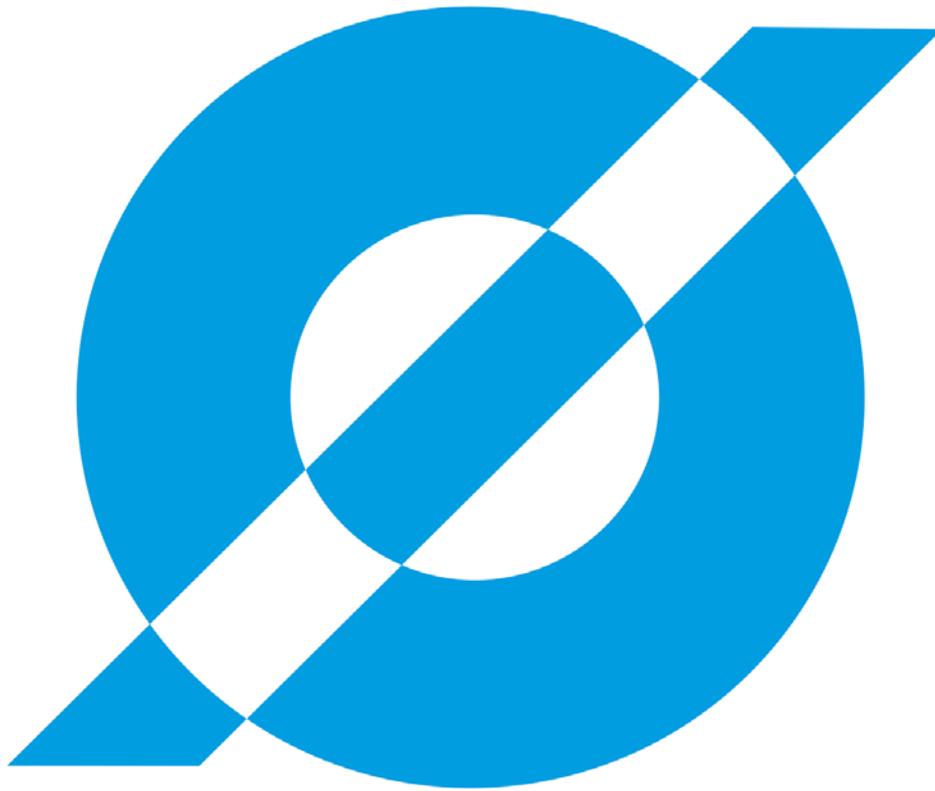


GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE SANITARIE
IN ITALIA E ALL'ESTERO E I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



Unipol
GRUPPO



ZERO MORTI SUL LAVORO

SICUREZZA SUL LAVORO: MAI PIÙ BRUTTE NOTIZIE.

Il 2021 sarà l'anno in cui tutti i nostri sforzi saranno diretti alla riduzione degli infortuni sul lavoro. Ma è solo l'inizio di una lunga battaglia che vogliamo condurre e vincere. Per arrivare a Zero morti sul lavoro. Intorno a questo obiettivo abbiamo costruito il tema del tesseramento, perché non basta la consapevolezza della sicurezza, occorrono i fatti. Lo dobbiamo alle lavoratrici e i lavoratori di tutti i comparti. **TESSERAMENTO 2021**



IL SINDACATO DEI CITTADINI