



2022 www.uilcom.it

Anno XXX (162)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma – DCB Roma

VI Congresso Nazionale UILCOM Le tesi di categoria



**SAVE
THE DATE**

14_15_16

settembre

CONGRESSO NAZIONALE



Terrasini - Palermo

sommario



3 Editoriale
Salvatore Uglierolo

4 VI Congresso Nazionale UILCOM
Tesi di categoria

22 Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
CCNL Radio TV – Firmato il rinnovo

40 Pari Opportunità e Politiche di Genere
Manuela Salis
Il lavoro di domani

44 UILCOM
Fabio G. Gozzo
Il giusto tempo

46 UILCOM
Fulvio Tranquilli
Esegesi economica di un conflitto



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 2/2022, Anno Anno XXX (162)

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

Redazione
Giovanni Di Cola, Fabio G. Gozzo, Rossella Manfrini,
Pierpaolo Mischi, Roberta Musu, Luciano Savant Levrà
Hanno collaborato
Manuela Salis, 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 coccige, 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.



Partenza... Via!

Dal 1 aprile è partita la macchina organizzativa che ci porterà nei mesi di maggio – giugno – luglio in giro per l'Italia per partecipare ai Congressi Regionali per arrivare nelle giornate del 14/15/16 settembre al Congresso Nazionale a Città del Mare- Terrasini (PA).

Sarà l'occasione per ritrovarsi in presenza, di potere ritornare a discutere, a confrontarci dal vivo e non tramite un video così come accaduto in questi ultimi anni a causa del Covid.

Sicuramente come sindacato, come UILCOM sentiamo la necessità di ritornare a stare tra la gente – soprattutto in quel mondo che in questi anni ha avuto la possibilità di utilizzare lo strumento dello smart-working.

Sono tante le cose da fare. Intanto andiamo avanti con i nostri percorsi democratici – rimbocchiamoci le "maniche" e partiamo insieme verso un futuro possibile.

Buon Congresso a tutti.

Salvatore Ugliarolo

Tesi Congressuali UILCOM 2022

Settore Industria

156.316 lavoratori e lavoratrici, distribuiti in 17.056 imprese per un fatturato di un valore di 19,5 Mld di Euro (dati al 31.12.2020) nei settori Cartai Cartotecnici e Grafici Editoriali.

Numeri ai quali vanno aggiunti i settori Poligrafico – circa 2.900 addetti per un centinaio di imprese tra editori e centri stampa (dati al 31.12.2019) e realtà che seppur esprimono dati numerici di minor rilievo hanno una loro precisa identità e collocazione nel settore, quali ad esempio Artigianato, Grafici Confapi (piccole medie imprese) Videofonografici, Fotolaboratori, Area Comunicazione. Il comparto dell'industria rappresenta una realtà importante e di tutto rispetto nel panorama produttivo del nostro paese, che oltre alla rilevanza economica e produttività, vanta la produzione di beni di prima necessità, culturale e l'informazione.

Un settore quindi molto articolato, sia dal punto di vista produttivo che dal punto di vista professionale, che non ha mai interrotto le attività durante la pandemia che ha colpito duramente il nostro Paese.

Le attività del comparto sono proseguite anche grazie ai Protocolli che UIL, CGIL e CISL hanno sottoscritto con il Governo in materia di sicurezza sanitaria, e in particolare nell'area Editoriale attraverso il ricorso allo Smart Working.

Complessivamente il comparto sta attraversando una fase di trasformazione, con diversi orizzonti che si profilano a seconda della specificità produttiva e sui quali sarà importante porre la massima attenzione per gestire e accompagnare i processi di cambiamento, che in alcuni casi erano già avviati, ma che hanno subito un'accelerazione nel corso della pandemia, in particolare sotto il profilo della digitalizzazione.

Settore Cartario e Cartotecnico

Il settore comprende un panorama produttivo al cui interno sono presenti, in sintesi, la produzione di carta, cartoni, pasta per carta, le industrie cartotecniche, trasformatrici e del packaging, con dimensioni industriali che spaziano dal profilo internazionale alle dimensioni medio-grande e medio-piccolo.

Complessivamente il settore occupa circa 78.900 addetti in 3.319 imprese con un fatturato di circa 14Mld di Euro, e una produzione nazionale di carta e cartone che supera 9,6 milioni di tonnellate, collocando l'Italia al 2° posto in Europa tra i produttori.

L'andamento complessivo del settore è positivo, in particolare va posto rilievo all'aumento della domanda di carte e cartoni per la produzione di cartone ondulato e allo sviluppo del comparto degli imballaggi, grazie anche al consolidamento dell'e-commerce e alla ripresa e aumento dell'export.



Va segnalato anche un timido recupero nella produzione di carta per usi grafici, mentre la produzione della carta per uso igienico e sanitario registra una piccola flessione in negativo.

I processi di riconversione produttiva e gli investimenti fatti nel settore, oltre al recepimento nel nostro paese della Direttiva Sup (Single Use Plastic) che prevede una forte limitazione all'uso della plastica, sono elementi che pongono il settore nelle condizioni di svolgere un ruolo importante nell'ambito della sostenibilità ambientale e dell'economia circolare.

Ma le gravi criticità connesse ai pesanti incrementi dei costi dell'energia e al reperimento e all'aumento dei costi delle materie prime, in assenza di risposte adeguate, rischiamo di incidere fortemente sulla continuità produttiva e di conseguenza sulla sostenibilità economica delle imprese con potenziali effetti negativi sull'occupazione.

Il C.C.N.L., rinnovato al luglio 2021, con scadenza al 31.12.2024, pone al centro del rinnovo il tema della professionalità, con un impegno durante la vigenza contrattuale, a valorizzare le professionalità presenti nel settore, attraverso la formazione e l'aggiornamento professionale, ma anche attraverso un'analisi e un aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione, con l'obiettivo di cogliere in modo più preciso e rispondente le attuali figure professionali presenti nel settore e le loro relative specificità.

Altro impegno importante delle parti, parzialmente già attuato attraverso il rinnovo, è la volontà di snellire e rendere più adeguate le norme contrattuali, superando le differenze operai-impiegati che riguardano temi che non hanno più alcuna ragione nel mantenimento di differenze o necessitano di essere aggiornati e sviluppati: welfare aziendale, formazione professionale, monitoraggio e gestione del processo di trasformazione, evoluzione digitale del settore.

Settore Grafico Editoriale

Il settore Grafico Editoriale, è composto prevalentemente da due anime: la parte industriale relativa alla stampa e la parte editoriale relativa alla produzione di contenuti.

Il settore occupa 76.516 addetti, con 13.737 imprese e un fatturato pari a 5,467 Mld di Euro.

Il settore sta attraversando una profonda crisi iniziata da tempo, messa ulteriormente a dura prova dall'emergenza pandemica. Ciò nonostante il settore ha mantenuto una tenuta complessiva, ma va sottolineato il costante calo del mercato dei periodici, dove rimane purtroppo confermato un andamento negativo, legato anche al perseverare del calo del mercato pubblicitario su carta, a favore della crescita del mercato pubblicitario su web (in particolare i social) e sulle radio.

La stampa di riviste in rotocalco, inoltre, oltre a presentare condizioni di criticità dovute al mercato, è stato ulteriormente colpita dal noto problema dell'aumento dei costi dell'energia, ma anche il mercato dei libri, che ha segnato un andamento positivo, potrebbe potenzialmente risentire di criticità causate dalla scarsa disponibilità di carta ad uso editoriale e da difficoltà legate al reperimento di materie prime.

Per quanto riguarda nello specifico il mercato del libro, alcuni numeri chiave rappresentano una dinamica con un trend positivo +16%, con un mercato digitale in crescita, anche in termini di distribuzione. Nonostante ciò, viene confermato comunque che gli italiani prediligono i libri stampati su carta, circa il 73,6% dei lettori, mentre gli e-book si attestano al 9,4%, i rimanenti lettori utilizzano più supporti per la lettura: libro cartaceo, e-book e audiolibri (dati Istat su anno 2020 pubblicati a febbraio 2022).

Nel 2020, anche a causa della pandemia, i titoli pubblicati sono diminuiti del 2,6%, le tirature sono diminuite del 7,2%, ma i lettori sono aumentati del 3% rispetto al 2019.

Il mese di gennaio 2021 ha rappresentato una tappa importantissima, con il rinnovo del C.C.N.L., dopo 5 anni dalla scadenza dell'ultimo rinnovo contrattuale. Un rinnovo difficile e impegnativo, che ha visto, dopo tanti anni, il ritorno in piazza delle lavoratrici e dei lavoratori, con lo sciopero del settore a sostegno della vertenza contrattuale il 25 ottobre 2019, sciopero che ha avuto un'altissima partecipazione, nonostante la mancata adesione di una sigla.

Il C.C.N.L. che scadrà a dicembre 2022, ci vedrà impegnati nei prossimi mesi nella costruzione di un rinnovo che sia coerente con il valore espresso dai lavoratori e dalle lavoratrici di un settore che è un asset importante anche dal punto di vista del patrimonio culturale del nostro paese.

Settore dell'Industria dei Quotidiani

La produzione e stampa dei quotidiani sottoposta a un costante calo di vendite dei quotidiani, con il processo di digitalizzazione in corso, necessita di strategie ben precise per gestire un settore che nel corso dell'ultimo decennio è stato oggetto di continue ristrutturazioni con conseguenti perdite dell'occupazione.

L'inarrestabile calo della vendita di quotidiani, con conseguente calo degli investimenti pubblicitari, ci offrono un quadro del settore che attualmente occupa meno di 3000 addetti in un centinaio di imprese.

Il quotidiano stampato non può competere con una informazione fruibile in tempo reale attraverso i canali digitali, ma rimane ancora in alcune aree del nostro paese e per una seppur piccola parte della popolazione, lo strumento di informazione e approfondimento in particolare sulle notizie di carattere locale.

Gli Stati Generali dell'Editoria, tanto attesi e richiesti, si sono rivelati un'esperienza fallimentare, incapace di fare un focus serio e offrire soluzioni concrete per guidare e accompagnare il processo

di trasformazione del settore, per il quale l'unico supporto è arrivato attraverso il comma 500 della legge 160/2019 (Legge di bilancio 2020) che ha consentito attraverso una deroga, di ridurre i requisiti per il prepensionamento.

L'evoluzione digitale è stata comunque oggetto di investimenti nel settore che hanno consentito di veicolare l'informazione attraverso i canali digitali, con incrementi degli abbonamenti ai quotidiani online.

Cresce quindi il digitale, anche e soprattutto nella situazione eccezionale data dalla Pandemia, con un incremento del 5,1% e 5,5 milioni di lettori delle edizioni digitali, numero quadruplicato nell'ultimo biennio.

I dati Audipress 2021/III rappresentano un interesse importante da parte degli italiani all'informazione: circa 32,3 milioni di persone leggono o sfogliano un titolo di stampa – periodici e quotidiani (carta o digitale) mentre il 21,4% della popolazione legge almeno un quotidiano (media giornaliera).

Dati che confermano l'importanza di un settore che ha un ruolo strategico e importante nell'informazione.

Il C.C.N.L., rinnovato nel 2018 dopo 10 anni dalla scadenza, è stato oggetto di proroga annuale nel 2020 e nel 2021, assumendo tra le parti un impegno ben preciso: costruire le condizioni per favorire una filiera che veda il settore poligrafico trovare una sua collocazione all'interno del settore Grafico Editoriale, in un unico C.C.N.L. che comprenda i due settori.

I lavoratori e le lavoratrici del settore hanno dimostrato consapevolezza e grande senso di responsabilità in questi anni, e le Organizzazioni Sindacali, in assenza di risposte da parte della politica, hanno assunto l'onere di costruire percorsi per dare risposta alle esigenze di un settore importante come quello dell'informazione su carta e digitale.

Quale futuro?

Nei prossimi mesi sarà necessario dotarsi degli strumenti necessari ad affrontare le criticità che in parte sono state rinviate e in parte acuite dalla pandemia e non ultimo dalla guerra in corso tra Ucraina e Russia.

Le sfide saranno molte e complesse, a partire dal tema della digitalizzazione sino ad arrivare alla definizione di una filiera contrattuale che dovrà necessariamente essere modellata e costruita tenendo conto dei cambiamenti e delle nuove esigenze.

In un mondo sempre più digitale, andrà posta la giusta attenzione ai temi legati alla pirateria che sottrae al mondo editoriale il 31% del mercato complessivo (dati Ipsos), alla promozione della cultura e dell'informazione: 7 persone su 10 fruiscono esclusivamente di informazioni da fonti gratuite, che non sempre garantiscono una informazione di qualità, e spesso producono fake news con i conseguenti danni causati dalla circolazione di informazioni false.



I futuri rinnovi contrattuali dovranno porsi l'obiettivo di mettere al centro temi fondamentali quali:

- riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, per contrastare la perdita occupazionale conseguente anche alle nuove tecnologie;
- salute e sicurezza, attraverso il rafforzamento dei presidi degli R.L.S. e la loro formazione
- formazione professionale continua, per consolidare e sviluppare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e consentire loro di stare al passo con le innovazioni tecnologiche
- Bilateralità e welfare: con lo sviluppo dell'assistenza e della previdenza integrativa, ma anche di servizi ai lavoratori e alle lavoratrici.

Sarà necessario anche procedere ad una "mappatura" della contrattazione di II livello, che sia di supporto per la costruzione dei rinnovi contrattuali Nazionali, ma che costituisca anche una banca dati di patrimonio comune dell'organizzazione per rilanciare la contrattazione di II livello, evitando fenomeni di dumping all'interno dei settori, anche attraverso l'implementare e il rafforzamento del Coordinamento di settore che attraverso lo scambio e le conoscenze potrà costruire in un "laboratorio" di idee, la progettualità per traguardare risultati importanti.

Settore Telecomunicazioni

I dati della filiera (*)

Nel 2020 ricavi degli Operatori TLC pari a € 28,5 miliardi (-1,5 miliardi rispetto al 2019). In 10 anni calo dei ricavi e dei prezzi in Italia superiori a quelli degli altri grandi Paesi europei. Alcuni esempi relativi al periodo 2010/2020: ITALIA = -32,9%, FRANCIA= -29,1%, MEDIA EU = -18%, GERMANIA = -14,8%, SPAGNA = -13,5%

Rapporto RICAVI FILIERA/PIL ITALIA = 1,7%; Rapporto INVESTIMENTI FILIERA/INVESTIMENTI PAESE= 5,3%

Al contrario dei ricavi, continuano a crescere i consumi (+50% sia per il traffico dati fisso sia per il traffico dati mobile) e le sottoscrizioni alle reti fisse con prestazioni oltre 100 Mbps che, a dicembre 2020, hanno raggiunto il numero di 9,5 milioni, pari al 52,6% del totale accessi broadband (+35% rispetto ai 7,1 milioni del 2019).

Investimenti pari a € 7,4 miliardi, con incidenza record del 26% sui ricavi totali degli Operatori TLC. Rispetto alle altre Utility il settore Telco si conferma quello con i maggiori investimenti rispetto ai ricavi (TLC = 26%, GAS = 16%, ELETTRICO = 10%, ACQUA = 14%)

Saldo di cassa degli Operatori TLC (differenza tra EBITDA e CAPEX) pari a 2,5 miliardi di euro, valore più basso di sempre (nel 2010 era 10,5 miliardi di euro), segno che la marginalità del settore è assorbita dai flussi di cassa necessari a sostenere gli investimenti.

Perimetro degli occupati. In calo (-5%) anche nel 2020, il numero dei lavoratori diretti della filiera (bacino di riferimento CCNL TLC). Tale dinamica è principalmente legata a fenomeni di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali conseguenti alle dinamiche economiche. Si è passati dai 135mila addetti del 2010 (di cui 77mila degli Operatori TLC) ai poco più di 106mila nel 2020 (di cui 60 mila degli Operatori TLC)

(*) Fonte: Rapporto sulla Filiera Asstel, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, UILCOM Uil TLC 2021

Azioni ed interventi settoriali attuati

Rinnovo del CCNL TLC (2020-2022)

Parte economica: aumento di 100 € /mese; 450 € di una tantum; quota azienda Fondo Telemaco all'1,4%; maggiorazioni per il lavoro supplementare (fino al 18%).

Parte normativa: Istituzione Fondo di Solidarietà di Settore; Organismo di indirizzo "Forum di Settore" potenziato, Patto bilaterale per settore CRM/BPO, Lavoro Agile, Ridefinizione dei profili professionali (26 nuovi inserimenti); Rafforzamento di alcuni istituti (es. malattia) e diritti (Congedi)

Protocollo per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni

Accordi (aziendali) per la gestione non traumatica di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, effetti della pandemia Covid 19
Accordi (aziendali) per Lavoro Agile e PdR quasi esclusivamente attuati nel comparto degli Operatori

Definizione delle Tabelle Ministeriali del Costo del Lavoro per i Call Center in outsourcing

Applicazione Clausola Sociale Contact Center: finalizzati circa 15mila passaggi di lavoratori per cambio appalto gestiti con accordi nazionali centralizzati con salvaguardia delle condizioni contrattuali pregresse

Aree di intervento/azioni da mettere in campo

Patto di Filiera: proposta UILCOM da lanciare ad Asstel per costruire un sistema che affronti le sfide del PNRR

Politiche attive del lavoro/Formazione

Formazione per la trasformazione digitale delle competenze anche attraverso l'utilizzo dei fondi del PNRR

Contratto di espansione come strumento strutturale

Fondo Nuove Competenze: strutturaltà/rafforzamento
Accordi quadro con le parti datoriali

Fondo di solidarietà TLC

Lo strumento, su cui abbiamo puntato in sede di rinnovo del CCNL TLC a novembre 2020, una volta costituito permetterà di dare una prospettiva non più emergenziale ma di risoluzione strutturale ai processi di trasformazione e transizione (cambio generazionale, upskilling e reskilling). Per la sua messa a regime è fondamentale, oltre al contributo di imprese e lavoratori, anche un supporto economico esterno che ne acceleri la piena operatività soprattutto nella fase di avvio



Lavoro agile – Smart working

È un tema su cui alcune aziende della Filiera avevano già investito prima della pandemia e che sembrava invece, per scelte aziendali, completamente precluso per altre (Contact Center in outsourcing). Lo stato di emergenza ha invece dimostrato la fattibilità del modello a tutto tondo, abilitandolo definitivamente su larga scala.

La trasformazione delle modalità e dell'organizzazione del lavoro che ne derivano e il così detto "modello ibrido", devono essere oggetto della massima attenzione da parte sindacale e costituiranno nel prossimo futuro uno dei maggiori temi di confronto con le parti aziendali

CRM/ BPO (Settore Contact Center)

Occorre ridare valore al settore, che ha visto negli ultimi anni il disfacimento di alcune grandi realtà (Olisistem, Call & Call, Abramo Customer Care), attraverso soluzioni volte a sostenerne il processo evolutivo contrastando fenomeni di concorrenza sleale e dumping e contrattando la crescita delle condizioni economiche complessive dei lavoratori del comparto

Meccanismo di certificazione nazionale

Revisione della Clausola Sociale

Tabelle costo del lavoro: adozione intersettoriale di quelle messe a punto nel comparto Tlc tramite decretazione ministeriale

Adeguamento dei livelli inquadramentali, ampliamento degli orari di lavoro traguardando il superamento del "part time non volontario"



Gruppo TIM

Contesto

Il gruppo TIM nel corso degli ultimi anni ha subito molteplici cambi di Governance, vari Amministratori delegati si sono succeduti con l'obiettivo di rilanciare il più grande operatore di Telecomunicazioni del Paese erede dell'ex Incumbent, prima SIP poi Telecom Italia, purtroppo senza i risultati attesi.

Ricavi e margini non rispondenti, un pesante debito, figlio della sciagurata privatizzazione del 2000, ad oggi ancora attestato a circa 22 miliardi di Euro, un tremendo contesto pandemico, hanno impedito il consolidamento e lo sviluppo del Gruppo TIM.

Una situazione "involutiva" nella quale, solo grazie agli importanti accordi sindacali di tenuta realizzati dalla UILCOM UIL congiuntamente con le altre Organizzazioni Confederali, si è riusciti a difendere i livelli occupazionali evitando fuoriuscite traumatiche facendo un massiccio ricorso all'art. 4 della legge Fornero - isopensione - e contestualmente a contratti di solidarietà, prima difensivi e poi espansivi. Per fotografare tangibilmente l'intervento sulle isopensioni, dal 2015 al 2022 circa 9.000 lavoratrici e lavoratori con questo strumento hanno lasciato volontariamente il Gruppo TIM. Il tutto affiancato dal 2019 al 2022 da ulteriori ed importanti accordi sindacali a partire, dall'aver riottenuto il secondo livello di contrattazione, ad un enorme attività di riqualificazione e sviluppo delle competenze con relativi percorsi formativi accompagnati con rilevanti consolidamenti orari, aumento dei livelli inquadramentali sia in termini numerici che qualitativi e piani assunzionali legati all'avvio del ricambio generazionale.

Il gruppo allo stato attuale occupa circa 43.000 Lavoratrici e lavoratori ed altrettanti nel suo vasto indotto.

Le aziende primarie che lo compongono sono: TIM – FiberCop – Sparkle – Noovle – Olivetti – Telsy- Trust Technologies – Telecontact – Tim Servizi Digitali.

Nonostante un quadro di riferimento complicato e la diminuzione dei suoi organici, il Gruppo TIM resta la quinta realtà privata del nostro Paese. Gli azionisti di riferimento sono Vivendi che detiene il 23,8 % e Cassa Depositi e Prestiti con il 9,8 % mentre i restanti sono frazionati dal 1% a diminuire.

Rete unica

La discussione sulla opportunità di procedere alla costituzione della società che gestirebbe la RETE UNICA è ormai da oltre due anni al centro del dibattito pubblico sia per necessità strategiche del Paese che per la gestione industriale ed occupazionale del Gruppo TIM.

Tralasciamo i tecnicismi e concentriamoci sulle condizioni "VIVE", oggi il Gruppo TIM è una realtà industriale che occupa, tra diretti ed indiretti, circa 80.000 lavoratrici e lavoratori!

Non dare seguito alla realizzazione della società "RETE UNICA" con maggioranza TIM garantendo completa parità di accesso a tutti gli operatori, in nome del "liberismo" di mercato e percorrendo la strada dello "smembramento" del Gruppo, tutto ciò potrebbe tradursi in un proliferare di RETI locali, una problematica frammentazione che porterebbe ad una "confusione" tecnologica e strutturale deleteria per il PAESE dando potenzialmente luogo ad enormi ricadute negative sulla occupazione dell'intero settore delle Telecomunicazioni.

In tutti i paesi occidentali i processi di liberalizzazione del mercato delle TLC non hanno coinciso con la fine industriale degli ex monopolisti. Parliamo di aziende che hanno continuato ad avere posizioni da "incumbent" inevitabili per la loro storia ma che, grazie a processi di privatizzazione oculati e corretti contesti regolatori, hanno continuato ad essere capaci di guidare i progetti infrastrutturali interni ovvero nazionali che internazionali con processi di acquisizioni e consolidamenti sui mercati esteri. Delle vere e proprie "public company" aperte al mercato ma con una significativa presenza di capitali "pazienti" pubblici che hanno avuto il duplice pregio di stabilizzarne la governance e permettere alle istituzioni di quei paesi di continuare ad avere voce in capitolo su una infrastruttura strategica come la rete di telecomunicazioni (basti guardare a quanto avvenuto in Francia con Orange, già France Telecom, ed in Germania con Deutsche Telekom).

Da noi, in Italia, come spesso accade, si è imboccata una strada differente. Un po' per assenza di un progetto Paese (ogni Governo che si è insediato ha di fatto avuto una propria idea di intervento nelle reti di TLC, procedendo scientificamente a disfare il modello precedente e non avendo né il tempo né, spesso, le idee per costruirne di nuovi), un po' per una particolare impostazione della Unione Europea che non ha permesso qui ciò che ha autorizzato in altri Paesi. Si è imposto col tempo un modello di mercato TLC

totalmente affidato al mercato, permettendo la demolizione scientifica dell'ex monopolista. Questo ha di fatto portato all'assenza di una "azienda Paese" che sapesse imporre, sebbene in un contesto di liberalizzazione, una competizione equilibrata, che non avesse del concetto di "consumer first" un'accezione esclusivamente rivolta alla folle competizione tariffaria a scapito degli investimenti infrastrutturali.

Oggi si raccolgono i frutti di un disegno, o forse della sua mancanza, che viene da lontano. Fino a tre anni fa circa la governance instabile di Tim ha favorito la sua costante perdita di efficacia ed efficienza. Quello che qualche decennio fa era il quinto operatore mondiale di TLC ha perso quasi totalmente ruolo internazionale e nel mercato italiano ha iniziato un rapido declino. Un declino non solo causato dalla comparsa dei gestori alternativi. Un declino molto legato a cause endogene, alla totale assenza di una propria idea di modello industriale.

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 del Gruppo Tim, questo percorso non può che passare coinvolgendo in primis l'ex incumbent mantenendolo verticalmente integrato. È bene ricordare che, nei lontani anni 2000, la politica privatizzando Telecom Italia, ha affidato l'intera RETE, strumento strategico del PAESE ad un soggetto privato.

Durante la tremenda pandemia il sistema di comunicazioni in ITALIA ha avuto il perno centrale nella Rete, un elemento vitale che in momenti drammatici ha collegato istituzioni sanitarie e pubbliche, permesso a circa 60 milioni di Italiani dal proprio domicilio di comunicare, lavorare, consentire ai figli di svolgere gli studi a distanza: grandissima parte di quel sistema che ha sostenuto e retto questo lavoro incredibile è dentro TIM!

Allora noi riteniamo che manchi una visione complessiva che individui proposte per effettuare interventi simultanei su un'alcune direttrici, il tutto per trovare finalmente la stabilità strutturale ed economica del Gruppo e contestualmente dare al Paese una infrastruttura di RETE univoca. Asset fondamentale, necessario per raggiungere gli obiettivi europei di trasformazione digitale in netto anticipo sui tempi, portando connessioni a 1 Gbps su tutto il territorio nazionale entro il 2026.

Noi continuiamo a pensare ad un'azione determinata della politica TUTTA per trovare una soluzione "equilibrata ed adeguata" sulla RETE UNICA, una sollecitazione agli enti regolatori europei/italiani da parte della comunità ed in particolare di quella delle Telecomunicazioni per sensibilizzarli sui loro interventi a volte scomposti, le tariffe telefoniche sono significativamente più basse rispetto ad altre Reti distributive (Gas, elettricità, ecc). Fino ad arrivare forse al cuore del problema che è quello azionario, necessario è un'azionista di minoranza forte di espressione governativa che porti stabilità nel gruppo. Per chiarezza la presenza di CDP, adesso al 9,8%, deve per noi crescere in modo rilevante per dare quell'equilibrio all'azionariato del Gruppo TIM

che fino ad oggi è mancato immolato sull'altare del libero mercato, atto centrale per preservare degli assets che tutti condividono essere strategici per il Paese e dare continuità ai livelli occupazionali ed ai piani industriali.

Senza una stabilità, le importanti ed innumerevoli attività che TIM ed il Gruppo hanno: Cloud, Edge Computing, Cybersecurity, Criptazione dei dati, Internet delle cose, cavi sottomarini e traffico internazionale, fino ad arrivare alla banda ultra larga ed al 5G, rischiano di essere svendute sul mercato per una mera azione finanziaria che nulla ha di industriale.

Piano d'impresa 2022 - 2024

La società della rete appare una mera azienda che venderà connettività all'ingrosso mentre i servizi a valore aggiunto saranno realizzati da altri. Tra l'altro ad oggi, è un soggetto industriale incompiuto, perché sarebbe davvero folle pensare di avere nel Paese due società "wholesale only", la NETCO e la OPEN FIBER, quest'ultima già a diretto controllo pubblico.

Quindi ci appresta ad avere un'azienda nella quale occorrerà concentrare nei prossimi anni ingenti capitali sapendo che, una volta terminata la costruzione dell'infrastruttura in fibra, sarà limitata ad erogare connettività ed essere manutentore della RETE. Da evidenziare con grande attenzione che tale Infrastruttura di RETE, con le tecnologie attuali e future, potrà essere in gran parte "gestita centralmente" superando l'attuale configurazione territoriale nella quale oggi sono impegnati migliaia di lavoratrici e lavoratori. Questa impostazione, riteniamo, che difficilmente potrà garantire lo sviluppo maniera omogenea ed inclusiva di una rete ad alta velocità in tutta la nazione, per chiarezza una infrastruttura univoca che possa dare un servizio paritetico all'intero Paese senza disuguaglianze geografiche e territoriali.

Tutto ciò perché l'implementazione dell'intelligenza della rete sarà lasciata molto probabilmente al libero mercato ed alla convenienza che i competitor avranno nel portare servizi innovativi esclusivamente nelle aree profittevoli a discapito di quelle dove l'investimento non è commercialmente appropriato.

Si profila quindi una società che sebbene possa essere a controllo statale non avrà prospettive di sviluppo e non risolverà il problema "pubblico" del DIGITAL DIVIDE. Se i numeri che circolano in questi giorni sono veritieri, si parla di 25/30.000 persone che possano transitarvi, un'azienda che entro il 2026 avrà finito la progettazione dell'infrastruttura di base per poi limitarsi a gestirne la manutenzione e la vendita all'ingrosso della larga banda non è una dinamica che tranquillizza, sia sotto il profilo della tenuta occupazionale che per la qualità del lavoro che dovrà svolgere. Il tutto con il gravoso peso dell'ingente debito pregresso di Tim e di quanta parte ne verrà assegnato alla nuova società di rete.

Siamo di fronte ad un tentativo di socializzazione delle perdite e privatizzazione degli utili con annessi e conseguenti danni alle lavoratrici ed ai lavoratori che pagheranno pesantemente i costi



delle scarsissime prospettive industriali di questo progetto. Al Paese si accolleranno i costi del debito di Tim senza avere un ritorno in termini di miglioramento dell'infrastruttura e non avendo visibilità di cosa si farà per preservare, dati ed apparati, legati alla sicurezza nazionale, elemento fondamentale in questo drammatico e tremendo periodo.

Basta guardare la reazione dei mercati dove il titolo langue ai minimi storici, per capire che questo progetto non trova la rispondenza adeguata per rilanciare il Gruppo Tim ed aumentare il suo valore.

In tutto ciò nelle possibili dinamiche di consolidamento delle TELCO, che si stanno sviluppando a livello europeo, l'Italia rischia di non avere alcuna voce in capitolo perché è in procinto di disgregare il leader nazionale delle telecomunicazioni.

Gli alti rappresentanti dei maggiori partiti e movimenti politici che stiamo incontrando esprimono una generale convergenza sui nostri temi ma il Governo, che ha in mano la gestione della situazione, continua a tacere sull'intera vicenda, inopportuno pensando che lo scorporo della RETE sia la soluzione del problema al ritardo infrastrutturale del Paese.

C'è un assordante silenzio che ondeggia tra l'indifferenza o, peggio ancora, utile a non disturbare il manovratore.

Viene da chiedersi allora quali siano gli interessi in campo. I nostri interessi sono limpidi: La difesa del lavoro, in Tim come in tutto il settore delle TLC, l'integrità e la stabilità del Gruppo TIM.

Il tutto passa attraverso la messa in discussione di scelte sbagliate che, lo ribadiamo, hanno poco di industriale e moltissimo di finanziario.

Settore Radio TV

Il settore

40 operatori nazionali, 691 locali di cui 287 televisivi e 404 radiofonici. È questo l'universo di riferimento del settore Radiotelevisivo Privato italiano, o meglio, gli operatori che riconoscono Confindustria Radio Televisioni ed il contratto sottoscritto da UILCOM e le altre OO.SS Confederali a cui vanno poi aggiunte le aziende del Gruppo Rai.

Analizzare il settore è sempre complesso, vista la sua disomogeneità storica, ma grazie alla recente pubblicazione dello Studio dell'Osservatorio di settore, in collaborazione con Confindustria TV, si possono comunque monitorare i mutamenti del settore a partire dal comparto meno esplorato dal punto di vista economico e industriale, ovvero l'emittenza locale, inquadrata nel contesto più ampio degli operatori nazionali. Ciò attraverso l'elaborazione non solo dei dati di bilancio, bensì anche degli aspetti dimensionali di impresa, occupazionali, dei componenti dei ricavi, della distribuzione sul territorio. Insomma, una analisi più ampia, cosiddetta di sistema, sulla base dei gruppi nazionali ed internazionali operanti in Italia e locali, delle imprese private e quella pubblica, dei fornitori di servizi media audiovisivi e radiofonici, ma anche degli operatori di rete e su piattaforma.

Un quadro occupazionale, questo, che se consideriamo i dati amministrativi Inps del "settore allargato", ovvero attività di programmazione e trasmissione e le attività di produzione cinematografica/video/televisiva e di registrazione musicale riferiti al 2020, filtrati in base ai codici Ateco, ci parlano di una platea di 103 mila tra lavoratrici e lavoratori dipendenti, in flessione del 10,4% rispetto all'anno pre-crisi.

Se si guarda nello specifico, ai soli dati riferiti al segmento dell'emittenza (fonte Osservatorio CRVT) la platea degli si attesta, invece, ad oltre 25.300 addetti con un trend sostanzialmente stabile negli anni seppur trattasi di stime al netto dei dati post pandemia.

Data questa fotografia, vanno comunque tenute in considerazione le maggiori criticità, soprattutto per la componente locale del settore, riguardanti il censimento degli operatori e dei brand effettivamente attivi sul territorio. Secondo le più recenti stime (dati del MISE, AGCOM, Cerved e Osservatorio di settore), sono 530 i marchi radiofonici e 1150 i marchi televisivi.

Sviluppi e trasformazioni. L'on-demand nelle sue tre varianti (S-Vod, T-Vod e A-Vod), il video streaming e la broadband TV, le piattaforme social, i servizi Over-the-Top, stanno trasformando radicalmente la tradizionale nozione di contenuto audio-video, assieme alle dinamiche del mercato, alle opzioni tecnologiche, alle abitudini di consumo. I dati, estrapolati dalla più recente Relazione Annuale dell'AGCOM, pubblicata a luglio 2021, certificano un tendenziale indebolimento dell'industria italiana dei media, nella sua accezione più ampia, il cui valore economico è in calo da oltre dieci anni. Tale dato conferma non solo la fragilità della nostra industria culturale, ma segnala anche un gap strutturale di politica industriale, oltre ad una assenza di efficaci politiche pubbliche, a beneficio di un settore che pure gode tradizionalmente di grande prestigio quanto a sapienza tecnica e qualità dei contenuti prodotti.

Mercato Pubblicitario. La attuale fotografia conferma un quadro ulteriormente aggravato dagli effetti della pandemia. Il settore della raccolta pubblicitaria sui mezzi editoriali tradizionali, testimonia come nella sfida competitiva tra le grandi piattaforme globali e tutti gli altri soggetti che attingono risorse dal mercato pubblicitario, le prime crescono a ritmo vorticoso, mentre gli altri faticano a tenere le posizioni pregresse. Tale tendenza si è, però, invertita nella seconda metà del 2021 quando, per un semplice effetto rimbalzo, gli investimenti del mercato pubblicitario dei media tradizionali hanno recuperato tornando sostanzialmente agli indici pre-pandemia. Questa positiva evoluzione si rispecchia anche dal lato della domanda degli utenti che hanno progressivamente accelerato il processo di adozione per i servizi media offerti dalle piattaforme online (es. i servizi di video-on-demand). A fronte di questo incessante sviluppo tecnologico e competitivo, il contesto normativo/regolatorio del settore non si mostra altrettanto adeguato a tale cambiamento. I processi di innovazione in atto richiedono, infatti, una coerente riforma dell'ordinamento ed un veloce recepimento delle direttive europee e, conseguentemente, nuovi approcci regolatori.

Tra le diverse aree economiche che compongono il SIC (sistema integrato delle comunicazioni), per la valorizzazione della raccolta pubblicitaria nel suo complesso compresa anche l'on line, quella dei servizi di media audiovisivi e radio conferma il primato, con un peso del 48%. Sebbene in diminuzione, l'incidenza del comparto editoriale, costituito da quotidiani, periodici e agenzie di stampa, mantiene la seconda posizione, mentre esiguo è il peso dell'altro segmento editoriale, corrispondente agli annuari.

Anche nel 2021 la Total Digital (Internet inclusiva e dei cosiddetti OTT), si conferma il primo mezzo in Italia, seguita a breve distanza dalla Televisione. Insieme i due mezzi di informazione pesano per oltre 4/5 del mercato. Facendo riferimento al "perimetro Nielsen esteso", le piattaforme tradizionali che recuperano maggiormente nel 2021, sono il Cinema (+37,6% rispetto al 2020) e l'aggregato Out Of Home (+18,2%) che, insieme alla Stampa (+4,1%) e al Direct mail (+6,0%), cumulano complessivamente il 12,0% circa del mercato.

La Televisione (+14,4%) si ritaglia una quota del 41,9% che insieme alla Radio (+10,4% rispetto al 2020) raggiungono il 46% del totale dei ricavi da pubblicità. Questi ultimi dati confermano una sostanziale tenuta delle due piattaforme/mezzi nel contesto della torta pubblicitaria. La Total Digital incrementa l'introito pubblicitario del 15,1% nel 2021 raggiungendo una quota sul totale dei "mezzi" pari al 42,5% (41,9% nel 2020). La carta stampata diminuisce complessivamente del 24,1% (in particolare i Quotidiani registrano -16,2% e Periodici -36,6%), accrescendo la perdita accumulata nel corso degli ultimi anni e si attesta ad una quota ormai pari all'8% circa (30% nel 2008).

Prosegue il trend di crescita dell'area economica che include editoria elettronica e pubblicità online, che nel 2019 si avvicina al 20% del totale (+2% rispetto all'anno precedente). Seguono, con quote sensibilmente inferiori, i cosiddetti below the line (ossia, le iniziative di comunicazione e le sponsorizzazioni), il settore cinematografico e la pubblicità esterna. Con riferimento alla distribuzione delle quote tra i principali soggetti, si rileva come nessuno realizzi ricavi superiori al tetto del 20%. Più precisamente, i primi dieci gruppi operanti nelle aree economiche che compongono il SIC sono: Comcast Corporation/Sky Italian Holdings; RAI Radiotelevisione Italiana; Fininvest (Mediaset, Mondadori, Mediamond); Alphabet/Google; Cairo Comunicazione; Facebook; GEDI Gruppo Editoriale; Netflix; Amazon e Discovery.

Gli interventi regolatori e la vigilanza dei mercati e dei servizi, rappresentano congiuntamente, con 11,3 miliardi di euro, il 62% del SIC. Comcast/Sky mantiene la prima posizione, con un'incidenza dei propri ricavi sul SIC superiore al 15%, mentre RAI, con un peso compreso tra il 10% e il 15%, sale al secondo posto, superando Fininvest (anch'essa con una quota complessiva compresa tra il 10% e il 15%). Tra gli altri soggetti, continua a crescere il peso delle piattaforme online, con Alphabet/Google, Facebook, Netflix e Amazon che si collocano rispettivamente al quarto, sesto, ottavo e nono posto della nuova top ten.

Investimenti pubblicitari. In merito agli investimenti pubblicitari, ad ulteriore supporto dell'analisi complessiva, merita attenzione una nota della NIELSEN che analizza l'andamento di questo mercato facendo anche alcune considerazioni sulle stime previsionali 2022: *"Anche per il mercato della pubblicità il 2021 è stato un anno di chiaro recupero. Le imprese sono tornate ad investire, seguendo la ripresa economica, secondo le strategie e le modalità consuete. Non sono mancate le novità, se ci riferiamo all'evoluzione tecnologica che sta cambiando il modo di comunicare e di raggiungere il pubblico: live streaming, connected TV, crescita dell'eCommerce, podcasting sino ad arrivare alla meta-realtà di cui si discute molto in questi ultimi tempi. Archiviato il 2021 positivamente, ci aspettiamo un 2022 comunque in crescita, seppur fi-*

siologicamente più contenuta nel solco della crescita di medio periodo, in linea con gli altri paesi europei dove le crescite sono previste tornare in tale alveo. Molto dipenderà dall'evolversi delle crisi affacciate in questi ultimi mesi che sono tra loro concatenate: crisi Ucraina, aumento dei costi delle materie prime ed energia ed il paventato pericolo della stagflazione che l'Europa farebbe fatica a gestire. Accanto a ciò abbiamo gli eventi trainanti come Mondiali soprattutto, ma anche Olimpiadi invernali, che da sempre sono una buona occasione di comunicazione per le aziende e i loro brand".

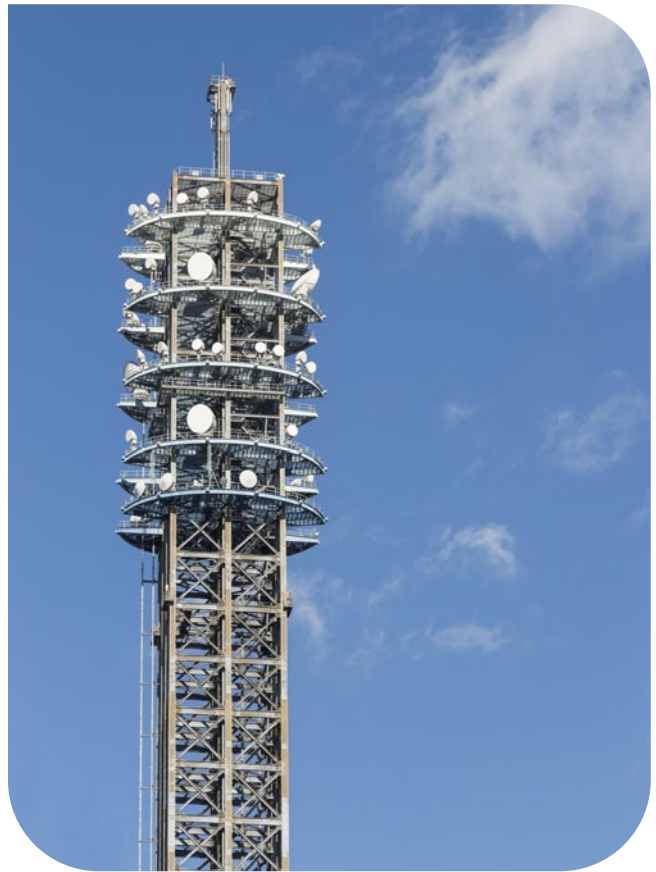
Investimenti pubblicitari: RADIOTV. Il settore radiotelevisivo totalizza, nell'ultimo anno, un investimento complessivo superiore ai 4 miliardi di euro, in crescita del 14% rispetto al 2020 (3,58 miliardi di euro). L'andamento si è però rivelato molto discontinuo. Infatti si sono registrati investimenti in crescita dopo la scorsa primavera per poi tornare a contrarsi a partire dal mese di agosto 2021, per poi risalire per tutto il periodo autunnale e flettersi a dicembre dell'8,8% rispetto al 2020.

Investimenti pubblicitari: TELEVISIONE. La Televisione chiude il 2021 in maniera sostanzialmente positiva. Positivo l'andamento del "mezzo" rispetto ai valori pre-pandemici con +124 milioni di euro (+3,5%), nonostante un leggero calo degli ascolti. Va, inoltre, ricordato che nel mese di dicembre registra una diminuzione del 10,8%, totalizzando su base annua 3,7 miliardi di euro circa con una crescita complessiva del 14,4% (+467 milioni di euro rispetto al 2020). Nel dettaglio, Mediaset totalizza una raccolta di oltre 2 miliardi di euro (+14,7%), RAI 730 milioni di euro (+13,0%), Sky Italia-Comcast 500 milioni di euro (+15,8%), Discovery Italia 265 milioni di euro (+15,6%) e La7-Cairo 180 milioni di euro (+9,9%).

Investimenti pubblicitari: RADIO. La Radio, dopo l'incertezza mostrata nei precedenti mesi, mostra un finale di anno positivo e a doppia cifra. A dicembre il mezzo cresce dell'16% rispetto al 2020, con un valore di 36 milioni di euro circa, portando gli investimenti complessivi del periodo considerato a 363 milioni di euro (+10,4% rispetto al 2020). Nonostante questo, il mezzo rimane al di sotto dei valori pre-pandemici di 75 milioni di euro (in flessione del 17,2%).

Investimenti pubblicitari: TOTAL DIGITAL. Internet, relativamente al perimetro rilevato da FCP-AssolInternet, registra sull'intero anno un incremento del 17,6%, attestandosi a 524 milioni di euro. Allargando il dato al perimetro stimato da Nielsen (inclusivo delle componenti *search, social e classified* e dei cosiddetti Over The Top), il mezzo chiude il 2021 al di sopra di 3,7 miliardi di euro, con un incremento tendenziale del 15,1%. Si ricorda che la differenza tra i due perimetri (FCP Assolinternet e TOTAL Digital Nielsen), pari a circa 3,25 miliardi di euro, è riferibile alla raccolta degli operatori globali (OTT) sul territorio nazionale (nel 2020 la differenza era di 2,8 miliardi). Nel 2021, circa l'86% del valore degli investimenti pubblicitari online (stima Digital Nielsen) può essere riferibile a tali operatori globali, principalmente Google, Facebook e Amazon.

Il mezzo, nella sua dimensione TOTAL Digital, risulta cumulare una quota di mercato sul perimetro «esteso» pari al 42,5%; la Televisione insieme alla Radio mantengono una quota del 45,9%.



Il nuovo LCN e le frequenze

LCN (numerazione automatica dei canali). Il procedimento del nuovo LCN, in applicazione della Legge di Bilancio 2019 (che ha dato attuazione alla delibera 456/19/CONS), è stato avviato alla luce del nuovo assetto frequenziale, nell'ambito del cosiddetto processo di "refarming" della banda a 700 Mhz. Tale processo, derivante dalla cessione della suddetta banda di frequenze in favore degli operatori Telco per lo sviluppo del 5G, è in fase di attuazione ed in contemporanea si lavora sull'aggiornamento del piano LCN che andrà a regime il prossimo 30 giugno 2022, superando di fatto il lungo contenzioso che si trascinava da oltre un decennio. Tale aggiornamento tiene in considerazione la situazione consolidata anche nell'interesse degli operatori e, quindi, anche nel rispetto delle abitudini degli utenti, attraverso il mantenimento delle proprie numerazioni storiche sul telecomando delle TV nazionali e locali. Si è inoltre cercato di garantire la tutela del pluralismo e dell'accesso all'informazione, la valorizzazione della diversità culturale, la spinta allo sviluppo tecnologico nella diffusione della cultura digitale. La delibera 456/2019, su menzionata, mantiene all'emittenza locale gli archi di numerazione già previsti nel 2010 riconoscendo tuttavia ai consorzi di emittenti locali, ove esistenti, un prioritario diritto ad alcune numerazioni di rilievo (10, 97, 98 e 99 in primis). La medesima delibera, sottrae archi di numerazione ai servizi a pagamento, attribuendoli ai fornitori in ambito locale; l'arco di numerazione 301-399 rimane a beneficio dei fornitori locali del genere musicale, la cosiddetta radiovisione (351-399); l'arco di numerazione (501-599) è destinato ai servizi di media audiovisivi a diffusione nazionale che impiegano formati evoluti o innovativi.

Le frequenze: switch-off e nuovi scenari. Occorre evidenziare il ruolo delle cosiddette *tower company*, ovvero le aziende che si stanno occupando del processo di *refarming* attuando una road map, come previsto nel Decreto 30 luglio 2021, in fase di attuazione, con completa realizzazione entro giugno 2022. Tale contesto vede come attori principali sia E.I. Towers, che in questi ultimi anni ha subito importanti cambiamenti societari, e Rai Way, la cui recente delibera governativa consentirà alla Rai di vendere tale asset. Potrebbero, quindi, in futuro delinearsi nuovi scenari a cominciare da potenziali processi di fusione proprio con l'attuale principale concorrente, che dovranno essere attenzionati e monitorati al fine di evitare effetti negativi sui perimetri occupazionali.



Occupazione

Come si accennava in premessa, l'occupazione del settore radio-televisivo, così come quella di altri settori, ha dovuto fare i conti con la pesante crisi sanitaria degli ultimi anni. Per comprenderne gli effetti si possono utilizzare diverse banche dati, ma probabilmente il dato di fonte amministrativa Inps, attraverso il suo Osservatorio sui lavoratori dipendenti, è quello che più evidenzia le reali conseguenze e ricadute della pandemia nel mercato del lavoro e, nello specifico, tra le lavoratrici e lavoratori subordinati.

Dall'analisi dei dati si evince una flessione del 10,4% di lavoratori subordinati operanti nelle attività di trasmissione e programmazione e nelle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, nonché di registrazione. Si è passati dai 115 mila addetti del 2019 ai 103 mila del 2020.

Il settore si caratterizza, inoltre, per un'alta percentuale di temporaneità lavorativa (tempi determinati e stagionali). Nel 2019, il 60% delle lavoratrici e lavoratori erano interessati da queste tipologie contrattuali che sappiamo bene essere in alcune specifiche attività, fisiologiche. La crisi sanitaria del 2020 ha, purtroppo, avuto ripercussioni negative principalmente su questa parte dell'occupazione, a causa di mancati rinnovi contrattuali a tempo determinato, con la conseguente perdita di posti di lavoro.

L'ultima stima sul fronte occupazionale delle società del settore televisivo nazionale ammonta ad oltre 25 mila unità, di cui 9.500 nel settore privato. I dati relativi agli occupati, registrano pertanto un calo pari al 3,4% (2018). Negli anni passati la flessione si è manifestata in percentuali maggiori, per il protrarsi della crisi economica e la riorganizzazione di alcuni soggetti. Nel comparto privato, viceversa, il 2018 (ultima stima ufficiale) registra una flessione più sostenuta, pari al 6,8%.

TV. Gli occupati delle società prese in esame, riferibili alle sole attività televisive (stima interna CRTV) sono pari a poco meno di 20 mila unità, di cui 8.100 circa nel solo settore privato (40,0%). Anche qui il dato è stimato per quelle società/gruppi che sono attivi in più settori (tv, radio, editoria) e che non pubblicano il numero distinto per business unit. Occorre comunque dire che sono ancora da analizzare gli effetti complessivi della attuale crisi pandemica. Si stima che, tra occupati diretti e indotto, la forza lavoro utilizzata nella filiera del settore televisivo privato ammonti a circa 45 mila addetti. Con la Rai ed il relativo indotto, il valore stimato sale ad oltre 76 mila addetti. Il costo del personale del totale settore risultante dai bilanci, ammonta a poco più di 1,8 miliardi di euro con un'incidenza media sui ricavi del 19,2%. Il dato scende all'11,8% limitando l'analisi al solo settore privato. Tra i soggetti più importanti, l'operatore di servizio pubblico Rai registra un rapporto del 39,0%, seguito da La7 di Cairo Communication con 33,3%, DeAgostini Editore con 32,2% e Turner Broadcasting Italia con 27,0%. Rete Blu (TV2000) anche per il 2018 mostra il rapporto Costo del personale su Ricavi totali più alto di tutti (163%).

Radio. Gli occupati alle dirette dipendenze delle società radiofoniche nazionali prese in esame ammontano a 648 unità, in calo rispetto all'anno precedente in cui erano complessivamente 669

(-3,1%). La cifra è sottostimata poiché manca il dato riferibile all'emittente di servizio pubblico Rai (non estrapolabile dal bilancio), con ben 5 marchi nazionali 154 e un servizio declinato su tutto il territorio grazie al supporto delle sedi regionali; manca inoltre il dato relativo alla radio del Gruppo 24Ore (Radio24), anch'esso non scorponabile. Si stima che Radio RAI abbia un totale dipendenti superiore a 700 unità. Nelle radio private nazionali si va da strutture molto agili, con 15 dipendenti circa, fino a strutture con oltre un centinaio di dipendenti, come nel caso di Elemedia che raggruppa 3 brand radiofonici. Il costo del personale del settore privato (ossia esclusa la Rai), risultante dai bilanci analizzati, ammonta a circa 47 milioni di euro (-11,2% rispetto al 2017) con un'incidenza media sui ricavi del 13% nel 2018, rapporto leggermente in calo negli ultimi anni. Anche questo dato è sottostimato per l'assenza dei dati relativi a Radio 24 del Sole 24Ore. Il comparto radiofonico locale registra una crescita del costo del personale che complessivamente passa da 37,6 milioni di euro circa nel 2017 a 41,3 milioni circa nel 2018. Secondo la stima interna, nel comparto risulterebbero quindi occupati 1.651 addetti diretti (erano 1.505 nel 2017). Il risultato complessivo mostra un maggiore contenimento dei costi applicato, in particolare, da quelle società che non sono cresciute nell'ultimo anno in termini di ricavi e appartenenti a classi di reddito basse.

Con riferimento alle sole emittenti Radio TV commerciali strutturate in società di capitali, si stima un totale di 950 aziende, in calo di 32 (-4,6%) rispetto agli anni precedenti. Negli ultimi anni la crisi economica e sanitaria ha avuto un forte impatto sul settore radio tv locale costringendo numerose società a chiudere, oppure a cedere gli asset o ad essere incorporate in altri soggetti (*fonte: database CRTV, incrociato con le fonti ufficiali MISE e ROQ*).

Dal database CRTV risultano infatti ulteriori dati indicativi dell'andamento del settore: all'interno del perimetro monitorato nel 2018 le società fallite sono 25, sono 3 quelle incorporate per fusione in altre società, mentre quelle in liquidazione e/o in procedura concorsuale sono 81. Negli ultimi 5 anni le società fallite sono complessivamente circa 100, mentre quelle soggette a fusione per incorporazione sono oltre 30.

Data la complessità del settore radiotelevisivo locale, risulta estremamente difficile identificare il numero effettivo dei programmi (marchi) diffusi. In ambito radiofonico si stimano intorno alle 530 unità. Dati recenti dell'Autorità, informano che l'insieme delle emittenti locali raggiunge circa 980 editori, con circa 1.300 programmi diffusi. Dal punto di vista geografico, 9 regioni costituiscono oltre il 70% (per numero di società radiotelevisive) del totale nazionale. Il dato fa riferimento alle 661 società di capitali all'interno del database CRTV che hanno pubblicato il bilancio (banca dati Cerved).

Le nostre proposte – CCNL di settore

La fotografia del settore, quale conseguenza dei dati e stime citati, denota una situazione strutturalmente complessa ed articolata, con un generale aggravamento nell'ultimo biennio a causa degli effetti economici ed occupazionali derivanti dapprima dalla pandemia ed oggi con ancora non quantificabili effetti finanziari ed economici del conflitto russo/ucraino.

La testimonianza più evidente sta nei numeri delineati, nelle fusioni, nei fallimenti, nelle procedure di liquidazioni di società avvenuti in questi ultimi anni, anche precisi pandemici. È chiaro, quindi, che non stiamo parlando di una situazione di crisi congiunturale per il settore, bensì di un problema che se non affrontato in maniera radicale, rischia di divenire strutturale. Occorre quindi, per la UILCOM, come già evidenziato nelle tesi dello scorso Congresso, che i Network nazionali modifichino, amplino e diversifichino la loro azione in una logica di difesa rispetto ai Players concorrenti, ovvero gli OTT (Over the Top): Google, Amazon tv e Netflix, Apple, Facebook che contribuiscono sempre più a cambiare perimetri e core business.

Come UILCOM pur condividendo alcune posizioni intraprese dalle Istituzioni europee ed italiane in materia di prime restrizioni alle libertà fiscali concesse agli OTT, riteniamo le stesse ancora insufficienti. Ciò in quanto occorre maggiormente tutelare i maggiori Network Nazionali e garantire una leale concorrenza di mercato contrastando situazioni di pericoloso dumping contrattuale e commerciale tra imprese del settore. È necessario, inoltre, continuare a garantire il pluralismo dell'informazione, anche locale, e la qualità del servizio/contenuto che viene offerto.

Sul fronte contrattuale, in piena fase di rinnovo, l'attenzione massima deve essere posta al definitivo superamento del dumping contrattuale che ha ricadute dirette sui salari e sulle tutele delle lavoratrici e lavoratori del comparto. Questo obiettivo deve e può essere raggiunto con un approccio costruttivo e propositivo, anche da parte di Confindustria TV. Il contrasto al dumping contrattuale e alla precarietà lavorativa, devono essere gli obiettivi primari del prossimo rinnovo del contratto dell'emittenza privata che ci auspichiamo si possa concludere in tempi brevi, vista anche la recente sottoscrizione del rinnovo contrattuale del Gruppo Rai, che è stato molto complesso e che ha visto la defezione di una compagine sindacale.

Essendo un settore in piena e continua evoluzione tecnologica e digitale, c'è la necessità di investimenti pubblici (rifiinanziamento del Fondo Nuove Competenza) e privati in formazione per dotare questo settore di idonee e nuove figure professionali anche attraverso modelli di adeguamento delle competenze per le risorse interne. È eterminato, che guardi anche all'inserimento dei giovani, attraverso contratti a causa mista che uniscono formazione e lavoro. Il tutto è possibile attraverso le risorse derivanti dal PNRR e da quelle del prossimo rinnovo contrattuale.

Per fare ciò è fondamentale anche contrastare la precarietà, un obiettivo importante da perseguire, poiché questo settore vede contratti rinnovati giornalmente che presentano basse garanzie e tutele anche ai fini previdenziali. I dati Istat riferiti al IV trimestre 2021, ci informano che rispetto ai soli contratti a tempo determinato, nel settore dell'informazione e comunicazione, che include anche le attività cinematografiche, televisive ed editoriali, le assunzioni con durata di un solo giorno incidono per il 67,2% ed il 19,6% da due a sette giorni. C'è, quindi, bisogno, e non smetteremo mai di ripeterlo, di una inversione di rotta verso la creazione di un'occupazione stabile e, di qualità e sicura. Su quest'ultimo aspetto, occorre continuare a lavorare affinché, alle lavoratrici ed i lavoratori



del settore, venga garantito il rispetto delle norme su salute e sicurezza sul quale non bisogna mai abbassare il livello di guardia.

Infine, ma non da ultimo per importanza, come Categoria dovremmo prefiggerci un ulteriore obiettivo programmatico di medio periodo, che veda la possibile nascita di un contenitore contrattuale unico per Emittenza pubblica, Emittenza privata, e coloro che veicolano i contenuti prodotti dalle Televisioni e dalle Radio. Un tema, questo, che sono anni che viene ipotizzato, ma che forse è giunto il momento di concretizzarlo, responsabilizzando *in primis* le parti datoriali.

Un vero strumento contrattuale della Comunicazione che abbracci finalmente l'intera filiera, con regole uniche per un pieno sostegno di chi produce contenuti e chi li veicola attraverso tutte i mezzi e le piattaforme in uso.

Rai

Il presente rinnovo del CCNL consegna al gruppo Rai il valore di ciò che viene riconosciuto nel confronto/negoziato.

Pensiamo che la Rai rappresenti un patrimonio culturale del nostro Paese, allo stesso tempo, così come fatto dalle diverse audizioni parlamentari – sia ormai non più rinviabile una vera riforma del servizio Rai.

Garanzia chiara sulle risorse, anche alla luce del venire meno degli introiti tramite la riscossione del canone tramite bolletta della luce, pensiamo che le forze politiche – governo debbano garantire la giusta chiarezza rispetto al gettito economico – funzionale per dare a questo Gruppo la corretta visione in termini di progettualità economica.

Così come va rivista la funzionalità/durata della governance aziendale.

Settore Produzione Culturale e Sport

Fondazioni Lirico Sinfoniche

Obiettivo: normalità e rilancio. Questa era la sintesi che facemmo prima dell'arrivo del Covid-19, quindi tutt'altro che in riferimento all'emergenza epidemica.

Il CCNL è scaduto da oltre 15 anni. C'era stato un accordo fra le parti ANFOLS e OOSS, tuttavia mai validato e quindi mai entrato in vigore: prima sottoscrizione nel 2014 e altre successive, per dei rilievi posti più volte dalle Istituzioni competenti (MEF, Corte dei Conti, etc.) e recepiti più volte dalle Parti medesime, comunque senza esito.

A proposito di anomalie, il rinnovo di cui sopra, mai andato in corso, era a costo a zero. La ragione, in primis, era di salvare l'elemento economico degli accordi integrativi, di secondo livello, oggetto già di tagli per i piani di risanamento e inoltre di decadenza alla validazione dell'intesa nazionale, per le previsioni di legge vigenti. Si era reso necessario, quindi, allora, traslare una parte comune degli accordi integrativi, la quota maggiore comune a tutti, nel primo livello. In modo da evitare conseguenze negative sul trattamento economico complessivo in essere.

Pertanto, i minimi delle retribuzioni sono fermi dal 2006. Anzi, per i piani di risanamento, le retribuzioni complessive, anche in valore assoluto, sono perfino diminuite.

Come UILCOM è da qui che rappresentiamo una richiesta di normalità. Il contratto scade, il contratto si rinnova e prevede un aumento economico: questa è la base, questa è appunto la norma. Le definizioni di flessibilità in materia di orario e organizzazione, nell'ambito di un'efficace gestione del personale, anche di armonizzazione degli accordi aziendali, deve avvenire in subordine e nei vincoli dell'adeguato riconoscimento del valore economico, dei temi del welfare e del corretto rapporto fra i livelli di contrattazione, compresa la valorizzazione degli accordi integrativi in sede territoriale.

Nel contempo, deve avvenire nel mantenimento delle aree di attività per tutti i comparti artistici, tecnici e amministrativi internamente all'azienda, così da evitare i ricorsi a forme di rapporti fuori da quanto previsto dal perimetro del Contratto e ancor più ad appalti ed esternalizzazioni.

Il rinnovo del contratto, ne segue, non esaurisce il perimetro dei temi e dei problemi cui fare fronte (i nodi e i campi degli interventi si toccano). A partire dalla necessità della determinazione degli organici, per stabilizzare i precari e mantenere il modello delle Fondazioni, stabile e d'eccellenza, fino a quella dell'aumento delle risorse, troppo lontane da quelle dei competitors, degli altri paesi europei.

Il quadro legislativo di riferimento è ambiguo, fatto di stratificazioni, e presenta oggi un aspetto fondamentale in sospeso: quello delle dotazioni organiche. Il percorso che va dallo schema tipo emesso da MEF e MIBAC e dalla dotazione organica determinata dalle Fondazioni sconta gravi ritardi, precedenti al fenomeno pandemico, è dirimente per garantire la produzione, mantenendo la qualità artistica e la trasmissione delle competenze, e i diritti, stabilizzando i precari storici e ripristinando la frequenza dei concorsi.

Altri aspetti fondamentali sono il chiarimento dello status giuridico, eliminando le ambiguità sulla natura giuridica, pubblica o privata, e l'adeguamento delle risorse, affrontando i nodi della sostenibilità finanziaria e patrimoniale, del debito pregresso, dei criteri di ripartizione dei contributi e del rapporto fra contributo pubblico e privato. È necessario tornare a una normalità, di tutela e diritti (contrattuali e legislativi) e di promozione di un patrimonio culturale ed economico unico.

Teatri, Prosa e Spettacolo dal vivo

Obiettivo: riordino e attenzione. Un capitolo così, comprende uno spazio vario. I teatri di prosa, dagli ex stabili agli esercizi privati, musica, dai teatri di tradizione alla concertistica e alla contemporanea, imprese di produzione e compagnie di giro, eventi e concerti. Ciò che hanno in comune è una perdurante scarsa attenzione politica, l'assenza di un riordino normativo, promesso, atteso, tracciato e sempre svanito.

Il fenomeno Covid ha colpito duramente il settore, ha messo in evidenza la carenza di fondi e di sostegno. In verità un po' di attenzione, fondi e sostegno è successivamente arrivato; tuttavia,

manca ancora quella legge di riordino sullo spettacolo dal vivo, che sia orientata alla produzione e al lavoro, anche con interventi pubblici e fiscali, comunque non limitati al solo art bonus.

Su tante proposte in tema, vari DDL, si può esprimere apprezzamento per aver recepito istanze storiche, anche a seguito della crisi pandemica, che affrontano peculiarità e fragilità relative a tanti lavoratori del settore, quella forte componente caratterizzata dalla discontinuità occupazionale. Va però posta attenzione su due punti. La conferma che l'applicazione, l'azione delle norme non impattino sull'occupazione stabile e che quindi resti ferma la previsione ovvero la limitazione a singoli spettacoli o specifici spettacoli oppure serie di spettacoli di durata prestabilita; evitando in tale ambito forme di concorrenza e di destrutturazione della base contrattuale di riferimento, oltre a non modificare la disciplina dei CCNL stipulati dalle OOSS maggiormente rappresentative su scala nazionale (nessuna stagionalità tout court, per intenderci). Una visione che non consideri solo predisposizione di un ammortizzatore "su misura" seppure necessario, ma che sostenga la produzione e occupazione.

I due Contratti dei Teatri e degli Scrittori sono scaduti sotto "momento" epidemico. Dei primi contatti preliminari ci sono stati: è doveroso dire che, in considerazione dell'operazione degli ultimi rinnovi, un recupero economico dopo 10 anni circa di vacatio, senza interventi sul fronte dei contributi al settore appare molto difficile un'apertura del confronto, per lo meno in tempi brevi (stante le conseguenze del Covid) o in termini soddisfacenti (il che non è auspicabile).

Produzione Cine Audiovisiva

Obiettivo: accorpamento e bilateralità. Il settore si trova al centro della domanda di contenuti del mondo della comunicazione di oggi, ma vanno colte delle sfide e quindi raggiunti degli obiettivi superando alcune criticità.

I rinnovi dei CCNL del settore cine-audiovisivo sono tutti in corso. La novità è il contratto di filiera, un contenitore unico che vuole comprendere le varie componenti del set e le industrie di produzione, post-produzione e cosiddette tecniche. Come UILCOM è un obiettivo che perseguiamo da tempo, che ora è stato condiviso dalle Parti e quindi già oggetto di un verbale a monte dell'apertura dei rinnovi in discussione.

Lo scorso autunno, pur nella complicata fase pandemica, non ancora conclusa, e della gestione del relativo protocollo specifico per i set, abbiamo condiviso fra OOSS e Associazioni Datoriali di addvenire a un contratto di filiera, una cornice armonizzata per tutto il settore, con la previsione, fra l'altro, di estendere la regolamentazione alle figure oggi escluse, a partire da attrici e attori e stunt e di realizzare una bilateralità che consenta di strutturare degli strumenti in tema di rappresentanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel momento in cui scrivo, abbiamo raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL dei Generici (le ex comparse, per intenderci) e stiamo terminando la stesura per la sottoscrizione di quella che sarà, a fine corsa, una sezione del contratto del cine-audiovisivo (naturalmente la decorrenza interverrà da subito).



In questa intesa ci sono risultati sia sul fronte specifico che su quello di filiera. C'è un aumento economico importante e un allineamento di istituti alle troupes cinematografiche e audiovisive, quali maggiorazioni di festivi, straordinari, ecc. e quantificazione forfettaria percentuale di TFR, ferie, tredicesima e quattordicesima, ecc. (corrisposte contestualmente alla retribuzione, giornaliera o settimanale), che supera una storica distinzione, discriminante. C'è inoltre, nella "prosecuzione" di questo allineamento, una prima base, anche per altri contratti-sezioni del settore, di parte comune e di armonizzazione. Parte comune non consisterà solo in un denominatore comune minimo di alcuni articoli, ma avrà norme, delle prime materie di bilateralità, trasversali quale gli strumenti di gestione del contenzioso - di particolare nota per la prevalente discontinuità dei rapporti di lavoro.

Abbiamo già presentato una proposta completa per gli Stunt, una categoria allo stato priva di regolamentazione contrattuale. Nella logica e nel percorso del contenitore unico, la bozza tratta gli articoli specifici e quindi passa ai rimandi alla prossima parte comune ovvero in via transitoria, per quanto non previsto, ai contenuti del CCNL dei Generici con gli allineamenti già concordati con il CCNL delle Troupes e al termine alla regolazione complessiva, comune del settore.

Nello specifico la proposta per gli stunt vuole essere una fotografia della realtà, una trascrizione, per quanto possibile, delle buone prassi - essendo una prima normazione di queste professionalità.

Quanto alla bozza per le Attrici e gli Attori la ratio, e di conseguenza l'impianto, sono i medesimi, anche se in questo caso si dovrà tenere conto di alcune diversificazioni presenti e stratificate nel tempo relative alla natura del rapporto di lavoro, non univoco. Qui non va dimenticata la possibilità di fare uso, con le opportune modifiche in caso, del protocollo di accordo per la regolamentazione sul lavoro a tempo determinato e sul lavoro autonomo sottoscritto dalle Parti più di tre anni fa, che rappresentava un primo tentativo di "governare" tali particolarità, in ambito generale, del cine-audiovisivo. Fra l'altro, il protocollo in questione potrà essere

anche una modalità per comprendere o determinare in modo più definito altre figure, che potrebbero andare, per dare un'idea, dalla fonia del doppiaggio al video-making, da prevedere in "sezioni" già esistenti della contrattazione di settore.

Un altro punto, fondamentale, contenuto nell'accordo sui generici è l'estensione del campo di applicazione a tutti i vari prodotti audiovisivi a seguito dell'evoluzione, e della crescente domanda, degli ultimi anni. Una necessaria rivisitazione del campo di applicazione che accomuna, va da sé, anche il CCNL delle Troupes e il CCNL dell'industria Cine-audiovisiva (che spazia dalla produzione alla post, dai teatri di posa alle aziende tecniche).

Siamo all'eterno contratto troupes, scaduto da più di 15 anni. Più volte anche recentemente è parso vicino il raggiungimento di un accordo. Le riflessioni fatte in questa fase di rinnovi, complessivamente, in discussione ci portano a concentrarci su alcuni elementi dirimenti quali orario di lavoro, classificazione e formazione.

Le innovazioni tecnologiche e di mercato hanno modificato le modalità e le competenze di produzione dei contenuti. Le scadenze della programmazione e la forte competizione di carattere internazionale comprimono i tempi e aumentano l'orario con conseguenze importanti sul recupero psico-fisico e la conciliazione vita-lavoro. La classificazione va rivista, aggiornata e ordinata, e parallelamente appare opportuno valutare come garantire i percorsi di formazione, di sviluppo, trasmissione e mantenimento delle competenze. L'opzione praticabile quindi, per la chiusura di un'intesa fra le Parti, è quella di una sperimentazione su questi punti, oltre naturalmente all'aumento economico dei minimi tabellari per un adeguato riconoscimento e recupero economico.

Per il contratto delle imprese di produzione, post e aziende tecniche, escluso il tema dell'orario, trattandosi di una "sezione" più tradizionale (è la sola con una natura strutturale di rapporti a tempo indeterminato nel settore), i punti sono gli stessi: classificazione, formazione e apprendistato, retribuzione ed inoltre un approfondimento in materia di conciliazione vita-lavoro e istituti sindacali, che consenta miglioramenti a situazioni ferme da tempo. Last but not least, il CCNL del Doppiaggio. Il nodo, che si trascina da tempo, è come gestire l'evoluzione, che c'è stata negli scorsi anni, della diversificazione dei prodotti, nella crescita della domanda di contenuti e nell'ingresso di nuovi soggetti internazionali. Così da garantire un equo riconoscimento economico della prestazione resa (qui di natura autonoma).

A questo punto ci possiamo soffermare sulla parte comune del "costituendo" contratto di filiera. Come detto, non è solo un minimo comune denominatore delle sezioni derivanti dai CCNL in essere e dagli accordi sulle figure oggi non regolamentate - che rappresenta comunque un'importante semplificazione (da 7 fra contratti e accordi, già esistenti o comunque discussi, a 1 contratto), un superamento di eccessi di corporativismo e una virata verso l'inclusività e la centralità del lavoro tutto, nel cine-audiovisivo. Non necessariamente in coda alla discussione delle "sezioni" e pertanto anche attraverso un protocollo specifico, che sia trasversale, abbiamo condiviso di sostenere una bilateralità di settore che dovrà comprendere un quadro ampio, nel quale svi-



luppare percorsi e strumenti di rappresentanza, sicurezza, formazione e contenzioso. Sarà ovviamente decisivo determinare un adeguato finanziamento.

L'obiettivo che ci siamo dati è più vicino, una regolamentazione moderna e un ruolo come OS, anche alla luce dei risultati in termini di crescita, più organico e articolato.

Esercizi Cinematografici

Obiettivo: ripensare il futuro. L'evoluzione tecnologica del settore, la transizione in atto sui modelli di distribuzione del prodotto e di abitudine di fruizione ha avuto un'accelerazione dalla pandemia.

La capacità occupazionale è stata duramente colpita. Tuttavia, nella convinzione che la sala possa rappresentare ancora un luogo importante, di esperienza, non solo per la creazione di valore, di sperimentazione e di innovazioni del prodotto, ma anche per un ambito di socialità, di cultura e aggregazione; crediamo assolutamente che possa esserci un futuro importante con un'opportuna attenzione, di normativa e di investimenti, in primis legati a qualità e ammodernamento.

Ovviamente gli errori passati sono da scongiurare: la concentrazione della programmazione, una stagionalità artificiale (la sospensione estiva caso unico in Europa) che "ammassa" i film e comprime i risultati, economici e occupazionali.

Ciò premesso, in questo scenario, la centralità delle rivendicazioni sindacali è la professionalità. Il cambiamento tecnologico e organizzativo ha comportato la perdita di alcuni ruoli o la riduzione dei loro spazi. Il CCNL scaduto durante il "momento" emergenziale epidemico deve trovare nelle rivendicazioni nuovi percorsi di crescita, di possibilità professionale per i lavoratori del settore, al fine di evitare un fenomeno da unico "calderone" di polivalenza e quindi di "schiacciamento" delle retribuzioni verso il basso.

Sport

Obiettivo: lavoro e bilateralità. Anche se i settori sono molto diversi fra loro, vi sono similitudini con lo status quo delle Fondazioni lirico-sinfoniche. Due i nodi, i campi d'interventi cui fare fronte, contrattuale e legislativo.

Lato legislativo. La recente riforma del lavoro sportivo, che pur aprendo o mantenendo alcune criticità, cercava di superare la distinzione esclusiva fra professionismo e dilettantismo, sanciva il lavoratore sportivo e abrogava la collaborazione sportiva, è sospesa: è stata approvata, ma nel contempo è stata di fatto posposta sine die (prima per valicare il momento dell'emergenza pandemica e dopo per annullarne l'applicazione).

Resta fondamentale definire in modo corretto dilettantismo, volontarietà e occasionalità, comprendere oltre al professionista anche il lavoratore, così da estendere a tanti operatori (quando lavoratori e non volontari o similari per principio) i diritti di base, dalla tutela assicurativa e previdenziale a quella contrattuale. Regolare con trasparenza il settore e garantire il riconoscimento del lavoro nello sport e quindi restringere il perimetro delle collaborazioni sportive: collaborazioni coordinate e continuative senza limitazioni e con retribuzioni fino a 10 mila euro, cui sommare altri emolumenti erogati come benefit, escluse da ogni forma di contribuzione (come evidenziato durante l'esplosione pandemica, che ha reso necessario istituire un ammortizzatore ad hoc per oltre 250.000 persone, lavoratori).

Aggiungendo che, venendo meno la concorrenza della collaborazione sportiva, ci sarà la possibilità reale di estendere a una platea ben maggiore di lavoratori, quali istruttori, allenatori, personal trainer, personale addetto alla pratica delle discipline sportive, alle attività di segreteria di palestre, centri fitness, società e associazioni sportive, massaggiatori, fisioterapisti, manutentori, ecc. le tutele della contrattazione collettiva, del CCNL Impianti e Attività Sportive (fermo a meno di 50.000 addetti).



Pari Opportunità e Politiche di Genere

I temi strettamente connessi alle politiche di genere e alle pari opportunità rimangono parte integrante dell'attività sindacale e delle politiche della UILCOM.

Tale affermazione trova coerente riscontro nella contrattazione di primo e secondo livello, dove negli scorsi anni sono stati raggiunti preziosi risultati su temi centrali, quali l'equilibrio tra vita-lavoro, il welfare, il riconoscimento in alcuni accordi di secondo livello dei PDR anche durante i periodi di assenza per congedi familiari, questo a dimostrazione che il lavoro prodotto dal Coordinamento UILCOM Pari Opportunità e Politiche di Genere, unitamente alla Segreteria Nazionale e alle strutture Regionali ha seminato una cultura più attenta e vigile su questi aspetti.

Se da una parte ciò è un segnale positivo, dall'altra, deve spronarci a implementare e rafforzare le attività – rallentate anche a causa della pandemia – e ridare slancio alle iniziative che devono vedere la UILCOM ancora protagonista della promozione di iniziative e attività anche nell'ambito contrattuale, con particolare attenzione alle politiche di genere e alle pari opportunità, perché il lavoro da fare è ancora molto.

In particolare:

- va rilanciato in ambito contrattuale il tema dei Codici di Condotta, per contrastare le molestie sessuali e lo stalking nei luoghi di lavoro, con la costituzione dei Comitati per le Pari Opportunità di settore e/o aziendali;
- welfare aziendale e bilateralità di settore, nell'ambito dei quali costruire – anche creando reti di collaborazione con gli Enti Locali
- una platea di servizi alle famiglie, per la cura degli anziani e dei figli, ma anche sostegni per lo studio e la formazione;
- forme di incentivazione per favorire una cultura di maggiore equilibrio nei lavori di cura tra uomini e donne, quali ad esempio aumento dei congedi per i padri;
- contrasto della violenza di genere, quale valore imprescindibile e patrimonio dell'intera organizzazione.

La formazione sulle tematiche di genere va implementata, coinvolgendo i quadri dell'organizzazione a tutti i livelli, in particolare sui temi riguardanti la contrattazione di genere e la gestione delle discriminazioni di genere.

È necessario confermare l'attuale modello organizzativo, con l'implementazione e il rinnovamento – laddove necessario – delle Coordinatrici Regionali e la loro conferma e inserimento negli organismi. Inoltre è necessario procedere alla costituzione dei Coordinamenti regionali e/o interregionali laddove non presenti.

Infine la composizione delle delegazioni trattanti e di tutte le attività dell'organizzazione deve tenere conto degli equilibri di genere. ●

Lato contrattuale. È stato sottoscritto, nel 2015, un nuovo Contratto, con lo scopo di ampliare dal solo mondo profit anche a quello no profit un sistema di tutele e garanzie, ma senza interventi legislativi per il riconoscimento dello status di lavoratore, la platea di applicazione nonostante le intenzioni (e i compromessi, causa l'operazione per così dire di emersione) è cresciuta poco, restando minimale (si vedano i numeri sopra).

I valori economici di questo Contratto sono evidentemente bassi e quindi il punto centrale delle rivendicazioni di parte è quello retributivo.

La richiesta economica comprende l'aumento del minimo tabellare, che dovrà essere sostanziale, stante il fatto che il CCNL è scaduto da oltre 3 anni, e l'avvicinamento dei due regimi presenti nel medesimo Contratto, ante e post 2015, con il recupero delle quote economiche relative, a partire dalla 14ma mensilità (o somma equivalente) e dai minori permessi e ferie.

I temi oggetto del confronto ovviamente non si esauriscono qui, certamente si dovranno fare riflessioni sull'aggiornamento della classificazione e del campo di applicazione. Come UILCOM, inoltre, riteniamo inoltre imprescindibile lo sviluppo della bilateralità, dando un ruolo in materia di rappresentanza, sicurezza, formazione e contenzioso all'ente costituito dalle Parti, per dotarci degli strumenti e dei mezzi fondamentali per esercitare un ruolo concreto e crescente in questo settore. Per la sua funzione sociale, di benessere e salute e il suo valore economico e occupazionale, sia in essere che in prospettiva.

INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



FONDO
TELEMACO

Fondo Telemaco è il **fondo pensione negoziale complementare** delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende di Telecomunicazione.

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa.

Un lavoro di trattativa durato oltre un anno...

a cura di **Pierpaolo Mischi**

CCNL Radio TV firmato il rinnovo



Il giorno 26 Maggio 2022, presso la Sede di Confindustria RADIO-TV e con modalità mista in presenza e da remoto, è stata firmata l'ipotesi di rinnovo del CCNL delle Imprese Radiotelevisive, Multimediali e Multiplatforma, da Confindustria Radio TV, e dalla Delegazione trattante di parte Sindacale, composta dalle Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, coadiuvate dalle rispettive delegazioni.

Di seguito i contenuti dell'accordo, che coronano un lavoro di trattativa durato più di un anno.

Parte normativa

1. Contratti a tempo determinato e somministrati A T.D.

Dopo non aver ritenuto percorribili le proposte datoriali relative all'introduzione di una disciplina dei contratti di lavoro intermittente e stagionali, le Parti hanno sottoscritto un accordo specifico sui contratti a tempo determinato. In particolare, in forza del DLGS del 2021 che ha reso possibile la possibilità di allungare la durata temporale dei contratti a td, con questa disciplina sottoscritta, le Aziende, potranno prorogare i contratti subordinati e somministrati a tempo determinato fino a un massimo di 48 mesi, ma soltanto sulla base delle causali richiamate nell'accordo. In cambio, il Sindacato ha ottenuto che il 40% di questi contratti, sempre su base aziendale, venga trasformato in contratti subordinati a tempo indeterminato. Nella sostanza, in cambio di un allungamento dei contratti a td e somministrati oltre i limiti



previsti dal Decreto Dignità, il Sindacato ottiene che una percentuale considerevole venga trasformata in occupazione stabile e di qualità. È da rimarcare che in questi bacini di stabilizzazione entreranno anche i lavoratori somministrati, che, alla fine dei 48 mesi, potranno essere stabilizzati in capo all'utilizzatore, invece che dall'agenzia di somministrazione come inizialmente richiesto da parte datoriale. Ogni anno, o, in alternativa su richiesta di una delle due parti, le Aziende forniranno alle RSU e alle OO.SS. tutte le informazioni relative al numero, alla durata e alla scadenza dei contratti a TD e somministrati attivati, con lo scopo di rendere efficaci i controlli e i percorsi di stabilizzazione.

2. Appalti

Con l'obiettivo di ridurre la frammentazione della filiera e di assicurare maggiori tutele ai lavoratori e alle lavoratrici, degli appalti e diretti, le Parti hanno comunemente deciso di rafforzare il diritto d'informazione previsto nel contratto,

ampliando gli obblighi di comunicazione dei dati numerici, qualitativi e quantitativi in capo all'Osservatorio, che prevederà sessioni specifiche su questi argomenti.

Si prevede, inoltre, l'obbligo di verifica da parte dei committenti, dell'utilizzo dei Contratti sottoscritti dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative nelle società in appalto da loro contrattualizzate. Un controllo che non dovrà essere solo formale ma anche sostanziale, perché lungo tutta la filiera degli appalti sopra e sotto la linea si annidano le situazioni di peggior dumping contrattuale e salariale ai danni dei lavoratori degli appalti.

L'obbligo di utilizzo dei contratti sottoscritti da CGIL, CISL, UIL in tutta la filiera degli appalti radiotelevisivi, rappresenta un avanzamento importante nel contrasto ai contratti pirata ampiamente utilizzati nel settore, ma soprattutto, significa anche una maggiore tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende in appalto.

Nel testo sottoscritto, si rafforza inoltre il passaggio che prevede, nei casi di cambio appalto, la possibilità di chiedere l'intervento dei committenti, al fine di favorire la soluzione delle eventuali problemi occupazionali che ne potrebbero derivare. Siamo ancora lontani dalla clausola sociale, che sarà oggetto delle rivendicazioni sindacali dei prossimi rinnovi, ma questo è da considerarsi un altro piccolo passo in quella direzione.

3. Malattia

Riscrivendo in modo più intellegibile il capitolo della malattia, si è reso condiviso il principio che, per il periodo successivo ai primi 180 giorni (la cui disciplina rimane invariata, compresi i primi 3 giorni a carico azienda), nei successivi sei mesi il lavoratore avrà diritto ad un importo pari alla metà della retribuzione ordinaria netta. Tale trattamento aggiuntivo non potrà sommarsi all'indennità INPS e pertanto, opererà esclusivamente per i periodi all'interno dei sei mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'Istituto.



Parte economica

4. Comparto televisivo

L'aumento concordato a regime, per il periodo 31 dicembre 2020-31 dicembre 2024 sarà pari a 115 euro parametrate al 5 livello, suddiviso in tre tranches:

- 1 LUGLIO 2022: EURO 40
- 2 NOVEMBRE 2023: EURO 35
- 3 OTTOBRE 2024: EURO 40.

Con le competenze del mese di settembre si prevede inoltre una UNA-TANTUM di 250 euro non parametrate, a cui si aggiungerà, per gli aderenti al Fondo Pensione Byblos e a far data dal 01/01/2023, un aumento dello 0.2 della contribuzione a carico azienda, che si affiancherà a quella del lavoratore che rimane all'1%.

Infine per tutti i lavoratori che usufruiscono della polizza contrattuale sanitaria Salute Sempre, si stabilizza per la vigenza contrattuale la quota mensile dei 10 euro (120 euro annui) tutta a carico azienda, che rappresenta un ulteriore vantaggio economico per i lavoratori, in particolare quelli delle emittenti radiotelevisive locali.

5. Comparto radiofonico

L'aumento concordato a regime, per il periodo 31 dicembre 2020-31 dicembre 2024 sarà pari a 80.5 euro parametrate al 3 livello, suddiviso in due tranches:

- 1 LUGLIO 2022: EURO 40.
- 2 NOVEMBRE 2023: EURO 40.5

Anche per il comparto radiofonico, con le competenze del mese di settembre 2022 si prevede inoltre una UNA-TANTUM di 250 euro non parametrate, a cui si aggiungerà, per gli aderenti al Fondo Pensione Byblos e a far data dal 01/01/2023, un aumento dello 0.2 della contribuzione a carico azienda, che si affiancherà a quella del lavoratore che rimane all'1%.

Infine per tutti i lavoratori che usufruiscono della polizza contrattuale sanitaria Salute-Sempre, anche in questo caso si stabilizza definitivamente la quota mensile dei 10 euro (120 euro annui) tutta a carico azienda, che rappresenta un ulteriore costo sgravato al lavoratore.

Nel giudicare positivamente l'intesa raggiunta, votata all'unanimità con un solo astenuto dalla delegazione trattante, le Segreterie Nazionale SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM UIL ringraziano le Strutture Territoriali e le RSU per l'eccezionale lavoro svolto in questi mesi di trattativa. Ora la parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori del settore, che saranno chiamate/i a validare quello che le OO.SS. giudicano un buon rinnovo contrattuale. ●

Roma 27/05/2022

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

Stefan

Stefan

IPOTESI DI ACCORDO

Trattative rinnovo CCNL imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma.

Si è tenuta in modalità mista, in video conferenza e in presenza, presso la sede di Confindustria Radio Televisioni, in Roma, Piazza SS. Apostoli, 66, la riunione di chiusura delle trattative per il rinnovo del CCNL per le imprese radiotelevisive private e multimediali.

Per le OO.SS. sono presenti Dino Oggiano, Riccardo Saccone (SLC GCIL), Paolo Gallo (FISTEL CISL), Pierpaolo Minschi (UILCOM UIL). I delegati delle sigle sindacali sono presenti in videoconferenza.

La riunione è presieduta dal Coordinatore della Commissione Lavoro di Confindustria Radio Televisioni, Piero Manera presente in sede unitamente a Stefania Maggi, Roberto Rispoli, Stefano Catani, Gaddo Gelli, Anna Specchia e Andrea Canali (Anica), collegati da remoto, Davide Stichelli, Paolo Chiarelli.

Preliminarmente le parti concordano che il CCNL di settore avrà durata di 4 anni a far data dalla sottoscrizione dello stesso fino al 31.12.2024.

Le OO.SS. formulano richieste di revisione di alcuni istituti presenti nel CCNL.

In particolare, con riferimento all'articolo 6) Osservatorio Nazionale chiedono di prevedere che nella parte relativa all'Osservatorio siano previste sezioni comunicative per informazioni, a livello di macrodati, sull'attivazione dei contratti di appalto e sia effettuata un'armonizzazione con le disposizioni legislative in materia.

Si rileva come assegnare questo compito all'Osservatorio non rappresenti uno stravolgimento dei compiti dello stesso, consentendo di migliorare l'informativa tra le aziende e le OO.SS.

Con riferimento all'art. 7) Appalti le OO.SS. chiedono di rafforzare i controlli sulla sicurezza sul lavoro e sull'attenzione delle aziende rispetto ai CCNL applicati dalle imprese appaltatrici, chiedendo che esse applichino quelle sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

Alla luce della nuova normativa sui contratti a tempo determinato all'art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato sono state previste delle causali integrative rispetto a quelle di cui al D.Lgs. 81/2015. Contestualmente è stato altresì previsto un percorso di stabilizzazione al raggiungimento dei 48 mesi di contratto sia per i lavoratori con contratto a tempo determinato sia per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Ancora, le OO.SS. chiedono l'introduzione della clausola relativa all'accordo agile, inserendo l'eventualità di prevederne una regolamentazione più dettagliata in sede di accordi aziendali.

Quanto agli emolumenti, le Parti stabiliscono la corresponsione di € 250.00 (euro duecentoconquanta/00) lordi, non riparametrati, a titolo di una tantum per il settore

Stefan

Anna Specchia

televisivo e radiofonico, che verranno erogati con la retribuzione del mese di settembre 2022.

In particolare, con riferimento agli aumenti contrattuali per il comparto televisivo la somma complessiva di € 115.00 lordi, riparametrati al 5° livello della classificazione del personale, sarà corrisposta in 3 tranches rispettivamente di:

- 1) € 40.00 lordi con la retribuzione del mese di luglio 2022;
- 2) € 35.00 lordi con la retribuzione del mese di novembre 2023;
- 3) € 40.00 lordi con la retribuzione di ottobre 2024.

Per il settore radiofonico è stato stabilito un aumento contrattuale di € 80.50 lordi, riparametrati al 3° livello della classificazione del personale, che saranno corrisposti in 2 tranches:

- 1) la prima pari ad € 40.00 lordi con la retribuzione di luglio 2022;
- 2) la seconda tranche pari ad € 40.50 lordi corrisposta con la retribuzione di novembre 2023.

Le parti hanno altresì confermato la somma di € 10.00 a carico delle aziende quale costo per la polizza sanitaria; è stato inoltre stabilito di elevare all'1.20% il contributo a carico dell'azienda per i fondi di categoria.

Da ultimo, con riferimento alla disciplina del trattamento di malattia di cui all'art. 53), si è concordato il superamento della disciplina transitoria di cui allo stesso articolo 53, prevenendo una revisione della clausola, che si allega al presente verbale.

Dopo lunga discussione, le Parti concordano sulle modifiche proposte agli articoli 6 - 7 - 24 - 53 del CCNL, l'introduzione, all'articolo 27 della disciplina relativa al lavoro agile.

In ragione di ciò i predetti testi vengono concordemente modificati così come risulta dai testi allegati facenti parte della presente ipotesi di accordo.

Le parti si impegnano ad effettuare una revisione del testo contrattuale e della normativa di riferimento. All'esito di tale attività le parti sottoscriveranno il testo integrale del CCNL di cui il presente accordo riporta le determinazioni assunte in data odierna.

Si dà altresì atto che tutte le Commissioni previste nel CCNL operano all'interno dell'Osservatorio.

Roma, 26 maggio 2022

All.ti:

- 1) nuovo testo articoli 6) e 7);
- 2) nuovo testo articolo 24);
- 3) nuovo testo articolo 27);
- 4) nuovo testo articolo 53);
- 5) tabella excel emolumenti;
- 6) tabella componenti Osservatorio.

Per le OO.SS.

Per SLC - CGIL

Riccardo Saccone

Dino Oggiano

Per FISTEL CILS

Paolo Gallo

Per UILCOM UIL

Pierpaolo Minschi

Per Confindustria Radio Televisioni

Piero Manera

Roberto Rispoli

Stefano Catani

Gaddo Gelli

Davide Stinchelli

Stefania Maggi

Anna Specchia

Davide Stinchelli

Paolo Chiarelli

Per Anica

Anica

purmo

onico, che ve

n riferiment

iva di € 115.0

orrisposta in 3

rdi con la retril

rdi con la retril

rdi con la retril

ttore radiofonico

etrati al 3° livell

anches:

prima pari ad € 40

seconda tranche

vembre 2023.

no altresì confern

za sanitaria; è stat

a per i fondi di cate

con riferimento all

o il superamento

lo una revisione del

ga discussione, le P

el CCNL, l'introduzi

ne di ciò i predetti t

gati facenti parte del

i si impegnano ad eff

imento. All'esito di ta

il presente accordo rip

altresì atto che tutt

Osservatorio.

a, 26 maggio 2022

ii:

1) nuovo testo articoli 6

2) nuovo testo articolo 7

3) nuovo testo articolo 8

4) nuovo testo articolo 9

5) tabella excel emolun

6) tabella componenti C

in Anica

MODIFICA ART.6

INTRODURRE NUOVO CAPOVERSO

SU COMPITI DELL'OSSERVATORIO PAGINA 13 DEL CCNL

e) effettua con cadenza semestrale il monitoraggio sull'applicazione delle norme relative agli appalti, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, al fine di prevenire e contrastare pratiche illecite eventualmente presenti nel settore di riferimento. Su richiesta delle parti in presenza di situazioni particolarmente meritevoli di attenzione, potrà essere convocato d'urgenza.

ART.6 PAGINA 14 DEL CCNL

MODIFICA PUNTO 3) Sezione specialistica sul monitoraggio del mercato del lavoro e flessibilità. Capoverso 2.

- La situazione relativa al ricorso all'utilizzo degli appalti da parte delle aziende del settore raccogliendo dati sulla quantità e le tipologie degli stessi, con particolare attenzione al contrasto di particolari situazioni di mancata o parziale applicazione delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alla corretta applicazione dei contratti nazionali sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. La Sezione specialistica avrà il compito di elaborare una relazione annuale che verrà sottoposta all'esame delle parti stipulanti.

MODIFICA ART. 7 CCNL FRT-

Stipulanti

Art. 7 – Appalti

Le parti stipulanti il presente contratto confermano la necessità che le potenzialità produttive interne alle aziende vengano utilizzate in modo da ottenere la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione, e che il ricorso a forme di appalto e decentramento produttivo venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle risorse interne.

Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori impiegati negli appalti (e/o nei subappalti) circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende si impegnano ad attuare tutti i meccanismi necessari affinché le imprese appaltatrici e subappaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, e quelle relative alla tutela del lavoro, non avvalendosi di imprese che non ottemperino - in tutto o in parte - agli obblighi di legge.

Con la finalità di assicurare la migliore qualità del servizio e, nel contempo, garantire il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, coerentemente con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti considerano prioritaria la definizione di un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro irregolare o non dichiarato.

A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei relativi contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti da parte delle imprese appaltatrici, con particolare riferimento agli obblighi legali, assicurativi, previdenziali, fiscali, contrattuali inerenti il personale impiegato.

Inoltre, con riferimento ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le Aziende si impegnano a prevedere nei contratti di appalto specifiche clausole volte a verificare che le società appaltatrici osservino tutte le disposizioni di cui al Dlgs. 81/08 e sue successive integrazioni e modifiche, nonché, alle normative in materia di lavoro di tempo in tempo vigenti e dei contratti collettivi del settore di appartenenza stipulati con le OO.SS. comparativamente maggiormente rappresentative.

Le aziende prevederanno altresì clausole per una verifica in corso d'opera di tutte le condizioni di cui sopra e l'affermazione del principio per cui le imprese inadempienti saranno sanzionate economicamente sino ad arrivare alla cancellazione dall'elenco dei fornitori.

Le Aziende forniranno semestralmente alle OO.SS. firmatarie, dati aggregati relativi alla quantità, tipologia, e localizzazione degli appalti/subappalti così come previsto in tema di informative Aziendali e di Gruppo, all'art. 4 del presente CCNL in materia di appalti.

Le Parti, riconoscendo la necessità di una prioritaria attenzione a comportamenti di responsabilità sociale e a una positiva evoluzione del contesto di riferimento, si danno atto che in caso di gravi crisi occupazionali collegate a cambio di appalti tecnici strutturali e di lunga durata, in presenza di richiesta delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, l'impresa committente convocherà un incontro entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione della richiesta.

Stipendi

L'incontro sarà dedicato all'analisi della situazione, per approfondire le ragioni della decisione ed eventualmente individuare possibilità per gestire e/o favorire la soluzione dei problemi occupazionali.

Le Aziende che partecipano alla produzione di un programma saranno citate nei titoli di coda del programma stesso, se presenti.

Le parti concordano di istituire una specifica Commissione paritetica di studio composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti che si riunirà entro 6 (sei) mesi, con il compito di verificare la possibilità di integrare le informazioni dei titoli di coda, ove presenti con riferimento all'apporto degli operatori interessati.

in corso

Am

B

HP

HP

HP

Anna Jachia

ARTICOLO 24 DEL CCNL DELLE IMPRESE MULTIMEDIALI E MULTIPIATTAFORMA RADIOTELEVISIVE,

Art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato.

Possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nei limiti previsti dalla legge e dalle seguenti disposizioni:

- 1) Con riferimento all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/15, ogni contratto potrà avere una durata massima complessiva di 48 mesi. In caso di successione di più contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non potrà comunque essere superato il limite dei 48 mesi, effettivamente lavorati.
- 2) In considerazione di quanto previsto dagli artt. 23 e 31 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti stabiliscono che le assunzioni a tempo determinato e/o a tempo determinato, non potranno superare il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato che risultino iscritti nel libro unico alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le frazioni si computano per intero. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.
- 3) I limiti di cui ai precedenti commi 1. e 2. potranno essere superati in base ad accordi assunti in sede aziendale tra datori di lavoro e competenti strutture delle OO.SS. per comprovate esigenze produttive, tecniche od organizzative.
- 4) Il limite quantitativo del 30% non si applica ai contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato conclusi per: a) sostituzione dei lavoratori assenti; b) per specifici spettacoli ovvero specifiche produzioni radiofoniche o televisive per tutta la durata degli stessi; c) in caso di avvio di nuovi progetti/attività (un'attività o un progetto si intendono nuovo fino allo spirare del ventiquattresimo mese da quando hanno avuto inizio).
- 5) Il diritto di precedenza di cui all'art. 24 D.Lgs. 81/2015 si estingue decorsi dieci mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Sono esclusi i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che abbiano raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico, salvi altri casi di esclusione esaminati con le OO.SS. territoriali.
- 6) Ai sensi dell'art. 19 comma 1, lettera b - bis), del D.Lgs. 81/2015, il contratto di lavoro a tempo determinato e il contratto di somministrazione a tempo determinato possono avere una durata superiore a 12 mesi, anche in presenza delle seguenti specifiche esigenze:
 - a) per la sostituzione dei lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;

avoro a tempo

contratti di lavoro
a tempo deter

articolo 19, co
una durata ma
contratti a temp
on potrà comu
orati.

quanto previsto
scono che le a
sunti con contra
inato, non potr
a tempo inc
o iscritti nel li
e frazioni si cor
a cinque dipen
minato.

ommi 1. e 2. F
e aziendale tra
comprovate es

30% non si a
azione a tempo
assenti; b) pe
niche o televisi
ovi progetti/att
oirare del ventic

l'art. 24 D.Lgs.
rapporto di lavoro
elli che abbiano
altri casi di es

lettera b - bis
inato e il contra
una durata sup
sigenze;

ri impegnati in

- b) per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti di sviluppo e /o nuove attività e/o per l'implementazione di accordi commerciali o di partnership;
- c) per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
- d) per l'assunzione di personale riferito a uno o più produzioni radiofoniche o televisive, specificatamente indicate nella lettera di assunzione, con possibilità di impiego su altre produzioni in caso di modifica degli scenari produttivi sopravvenuta nel corso del rapporto;
- e) per il temporaneo incremento dell'attività ordinaria, al quale non è possibile far fronte con il personale già in forza, limitato alle sole attività soggette a continue modifiche di processo e di rapporto dell'attività radiofonica e televisiva, di per sé non programmabile.

- 6.1) L'azienda, previo confronto con le organizzazioni sindacali, individuerà i lavoratori beneficiari di successiva stabilizzazione a tempo indeterminato tra quanti abbiano svolto mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine e/o in somministrazione a tempo determinato per un periodo complessivamente pari a 48 mesi, comprensivo di proroghe o rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, fermo restando il diritto di precedenza individuale richiamato al punto 5) del presente articolo. Le OO.SS. territoriali dovranno essere informate di tali stabilizzazioni.

Il diritto individuale alla stabilizzazione decade trascorsi 18 mesi dalla maturazione dei 48 mesi.

Le suddette stabilizzazioni non potranno essere inferiori al 40% del personale a tempo determinato e/o in somministrazione a tempo determinato che abbia i requisiti sopra indicati, fatta salve le circostanze di crisi aziendale o di procedure in atto di riduzione del personale e /o di ricorso a forme di ammortizzatori sociali.

Resta inteso che le stabilizzazioni del personale in somministrazione a tempo determinato avverranno in capo all'azienda utilizzatrice.

Laddove l'azienda dovesse effettuare stabilizzazioni in un periodo antecedente i 48 mesi, i lavoratori che ne avranno beneficiato si intenderanno ricompresi nella percentuale del 40% di cui al paragrafo precedente.

- 6.2) In ogni caso in relazione all'utilizzo delle causali indicate dalla lettera a) alla lettera e) di cui al precedente punto 6, sono previsti in sede aziendale incontri specifici con le RSU e con le OO.SS. territoriali con cadenza annuale o a richiesta delle parti, al fine di valutare la situazione degli organici e delle competenze professionali. L'azienda fornirà, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale conferisce mandato, informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

7) Nell'ipotesi di assunzione a termine per una sostituzione è consentito un periodo di affiancamento, per un massimo di 4 mesi, tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

8) Ai fini dell'applicazione delle leggi vigenti in materia e del presente contratto, per specifici programmi deve intendersi uno o più programmi trasmissioni e/o spettacoli o produzioni anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché predeterminati ed individuati espressamente nel contratto a termine, a prescindere dall'apporto lavorativo individuale e da qualunque aspetto di carattere mansionistico.

Nota a verbale

In base all'articolo 1, comma 1.1 del D. Lgs. n. 81/2015, il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi (o il diverso termine di durata massima stabilito dai contratti collettivi), può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022. In proposito, le parti si danno atto che sarà possibile prorogare e rinnovare contratti a termine stipulati prima del 30 settembre 2022 sulla base di una causale rientrante nelle ipotesi previste dal punto 6 del presente articolo anche dopo la suddetta data, nel rispetto del termine di durata previsto dal punto 1 del presente articolo.

A tale fattispecie si applicano le tutele di cui al punto 6.1.

e per i
mass
e inizi
sentire

gi vigen
deve in
uzioni a
ché pr
termine,
e aspetto

s. n. 81/20
eccedente
o dai contr
qualora si v
lavoro, ai s
2022. In pro
re contratti
ausale rientr
o la suddet
presente art
ai al punto 6.

B

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

ART. 27 - Lavoro Agile

Stefano

1. Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della libera determinazione in capo al datore di lavoro, le Parti concordano di promuovere il Lavoro Agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita come previsto dalla Legge n. 81 del 2017, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, compresi i tempi di riposo e la cd. disconnessione del lavoratore, derivanti dalla legge ed eventualmente dalla contrattazione collettiva.
2. Fermo restando le previsioni di cui alla Legge 81/2017 e all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, la contrattazione aziendale potrà eventualmente integrare tali previsioni con l'introduzione di ulteriori elementi finalizzati ad una migliore esecuzione della prestazione lavorativa.
3. Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il Lavoro Agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettive, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 53 Trattamento di malattia.

L'assenza per malattia, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda all'inizio della propria attività lavorativa. In mancanza della comunicazione l'assenza verrà considerata ingiustificata salvo casi di forza maggiore.

Il lavoratore deve inoltre comunicare all'azienda il numero del certificato che il medico curante ha provveduto a comunicare all'INPS, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 183 del 4.11.2010, salvo il caso di giustificato impedimento. Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso. Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Son fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorative durante l'assenza per malattia.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque, ove nell'arco di 36 mesi si raggiungano i limiti di 15 mesi, anche con più periodi di malattia.

Il lavoratore ha diritto, ad integrazione di quanto erogato dall'Istituto previdenziale, laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia, all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi 3 giorni) per i primi 6 mesi.

Per i successivi 6 mesi ad un importo pari alla metà della retribuzione ordinaria netta. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

Per ulteriori tre mesi sarà prevista la conservazione del posto senza retribuzione. In questo caso, opererà esclusivamente quanto eventualmente riconosciuto dall'Istituto previdenziale

Le Parti si impegnano, laddove dovessero insorgere difficoltà interpretative e applicative, ad incontrarsi, a richiesta di una delle parti al fine di affrontare eventuali criticità. Nel caso di infortunio

sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta, dal primo giorno fino all'abilitazione al lavoro. 

Eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere in pieno diritto il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il periodo di conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà eccedere il 50% della durata dello stesso contratto fino ad un limite massimo di 3 mesi e comunque non potrà superare la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Stefano













Stepouckin

TELEVISIONI		Incrementi					
Livelli		01/07/2022		01/11/2023		01/10/2024	Parametri
9		53,83		47,10		53,83	253
8		49,36		43,19		49,36	232
7		45,53		39,84		45,53	214
6		43,40		37,98		43,40	204
5		40,00		35,00		40,00	188
4		33,62		29,41		33,62	158
3		28,09		24,57		28,09	132
2		24,68		21,60		24,68	116
1		21,28		18,62		21,28	100
CCNL 2017		Nuovi minimi					
9	1.851,92	01/07/2022		01/11/2023		01/10/2024	
8	1.697,55	1.905,75		1.952,85		2.006,68	
7	1.565,37	1.746,91		1.790,10		1.839,46	
6	1.493,38	1.610,90		1.650,74		1.696,27	
5	1.376,00	1.536,78		1.574,76		1.618,17	
4	1.157,02	1.416,00		1.451,00		1.491,00	
3	965,65	1.190,64		1.220,05		1.253,67	
2	849,29	993,74		1.018,31		1.046,39	
1	731,90	873,97		895,57		920,25	
		753,18		771,79		793,07	
UT		250	01/09/2022	0,20%	01/01/2023		
RADIO							
Livelli		01/07/2022		01/11/2023		Parametri	
6		63,42		64,22		225	
5		56,94		57,65		202	
4		46,79		47,38		166	
3		40,00		40,50		141,9	
2		33,74		34,16		119,7	
1		28,19		28,54		100	
CCNL 2017		Nuovi minimi					
6	1.361,96	01/07/2022		01/11/2023			
5	1.221,55	1.425,38		1.489,60			
4	1.005,07	1.278,49		1.336,14			
3	858,20	1.051,86		1.099,24			
2	724,58	898,20		938,70			
1	605,54	758,32		792,49			
		633,73		662,27			
UT		250	01/09/2022	0,20%	01/01/2023		

in ch...
 88
 Z
 JJ
 AA
 Anna maria

Manomera

R&S

B

IV

OSSERVATORIO NAZIONALE CCNL 2022

COMPOSIZIONE

DATORIALE	SINDACALE
ANDREA CANALI	RICCARDO SACCONI
PAOLO CHIARELLI	DINO OGGIANO
GADDO GELLI	PIER PAOLO MISCHI
STEFANIA MAGGI	SALVO UGLIAROLO
ROBERTO RISPOLI	PAOLO GALLO
DAVIDE STINCHELLI	SABRIA SHARIF
ANNA SPECCHIA	

Spencer li

JS

OK

in chm

PIERO MANERA presidente

COMMISSIONI SPECIALISTICHE CCNL

Membri designati datoriali

Membri designati sindacali

MA

Anna Specchia



DIFENDERE L'AMBIENTE È UN DOVERE VERSO LA VITA



Perché quando il cambiamento ci viene imposto capita che si apra uno spiraglio...

a cura di **Manuela Salis**

Coordinatrice P.O. e Politiche di Genere Uilcom Sardegna

Il lavoro di domani



La pandemia ha assestato un duro colpo a quel mondo in cui capi guardavano dall'alto in basso i propri collaboratori, il mondo dei "ragionier Fantozzi". Ormai flessibilità, work-life integration e qualità di vita sono diventate caratteristiche imprescindibili per chi cerca impiego ma anche per chi un lavoro ce l'ha, nonostante le invettive contro smart working di imprenditori come Elon Musk o le esaltazioni sessiste del lavoro H24 di Elisabetta Franchi. Una trasformazione che ci allontana dai vecchi schemi ormai obsoleti a favore di un'organizzazione del lavoro più orizzontale e partecipata.

L'impiego d'ufficio come è stato sempre tradizionalmente concepito e vissuto non esiste più, i cambiamenti che abbiamo vissuto hanno creato nuove esigenze.

"Si vive una volta sola", è il mantra che sta spopolando tra i lavoratori delle nuove generazioni (e non solo), che si stanno avvicinando alla YOLO ('You Only Live Once' appunto) economy, che ha generato quell'ondata di dimissioni di massa che le aziende sono chiamate a scongiurare sapendo cogliere quello che sarà il futuro del mondo del lavoro rispondendo alla necessità di costruire processi agili che garantiscano resilienza e produttività in contesti incerti e mutevoli, ma anche che valorizzino diversità e inclusione.

Un mondo del lavoro che è per sua stessa natura in continua evoluzione e che cambia per diverse ragioni: alcune cicliche, altre strutturali, a tutto questo si è aggiunta l'emergenza sanitaria. Ciò che oggi emerge è la centralità delle esigenze dei lavoratori che chiedono di più sia in termini di benessere che di motivazione alle proprie aziende, un mondo "Human-centric". Con la parola benessere, ora non si fa riferi-



mento solo al benessere fisico ed economico, ma anche a quello mentale che diventa prioritario, andando ad ampliare prepotentemente il concetto di salute e sicurezza.

Ciò che si auspica è mantenere i cambiamenti positivi sperimentati durante la pandemia e che il mondo del lavoro prenda una nuova forma andando incontro alle esigenze dei lavoratori, trovando un equilibrio tra vita privata e professionale e coltivando flessibilità e interazione. Forte è il desiderio di un approccio personalizzato, senza essere incasellati, etichettati o messi a confronto.

Il nuovo scenario spinge quindi ogni persona che è in cerca di lavoro o vuole cambiarlo a riallineare i suoi obiettivi personali e professionali con le diverse e nuove esigenze del mercato del lavoro. Sono diventate ancora più importanti **soft skills** (quelle che fanno riferimento alle qualità della persona) poiché valorizzano e rafforzano le specifiche competenze tecniche. La peculiarità di que-

ste competenze consiste nel fatto che non si acquisiscono quasi mai o non del tutto durante il percorso di studi universitario tradizionale in quanto sono l'espressione di esperienze, interessi e talenti personali.

Si tratta di competenze che possiamo sviluppare, applicare in diversi ambiti: la capacità di comunicazione, di organizzazione, di gestione di reti di relazioni complesse, l'attitudine al problem solving, la capacità decisionale di leadership, la resilienza sul posto di lavoro sono alcune delle principali soft skills. Naturalmente, nessuno riunisce in sé così tante abilità, ma è importante sviluppare alcune di queste nel modo più efficace possibile.

Il cambiamento è difficile, ci troviamo a nostro agio nelle situazioni che conosciamo e difficilmente tendiamo a modificare lo status quo, ma quando il cambiamento ci viene imposto capita che si apra uno spiraglio. Abbiamo la possibilità di riorganizzare tutto con immaginazione e volontà. Quando pensiamo al futuro del lavoro, non dobbiamo

pensare di tornare a come eravamo prima della pandemia. Troppe cose sono cambiate. Non è sufficiente riportare i lavoratori in ufficio ma neppure dare loro la possibilità di lavorare da casa per sempre: l'obiettivo dovrà essere quello di mettere l'individuo al centro, ovunque si trovi, aiutandolo a svolgere al meglio il proprio lavoro.

Negli ultimi 2 anni ci siamo trasferiti, abbiamo assistito a riunioni, sessioni formative, assemblee usando Zoom, Teams, Meet, abbiamo abbandonato le auto, abbiamo ripreso possesso del nostro tempo e gestito diversamente la nostra vita privata. Questo è il nuovo modo di lavorare, non si tratta, lo ripeto, solo di lavorare da casa, si tratta di poter lavorare con piacere. Quello che abbiamo visto è che le persone vogliono lavorare bene e meglio di prima e che hanno capito che esiste un nuovo modo per farlo. Non sarà perfetto o privo di difetti ma il lavoro e la vita possono cambiare per sempre in meglio se abbiamo come riferimento una visione fondata su flessibilità, inclusività e connessione.



Non sono più le ore passate davanti ad uno schermo o il numero di persone in ufficio i parametri che contano: le lavorazioni andranno valutate sulla base dei risultati ottenuti e non sulla rigidità delle attività svolte.

Tutti abbiamo una vita fatta di tante cose: che siano figli o genitori, amici o hobby, e il lavoro. I cambiamenti in essere hanno portato al superamento del work-life balance in favore della **work-life integration**, un approccio che crea maggiori sinergie tra tutte le aree che definiscono la vita: lavoro, famiglia, comunità, benessere personale e salute. Stiamo imparando a guardare la nostra vita nella sua interezza, nel work-life balance vita e lavoro sembravano essere in competizione tra loro, oggi non è più così. Si risponde alle e-mail aspettando il proprio bambino fuori da scuola, si fanno riunioni da remoto dalla casa al mare o dal tavolino di un bar. Non c'è più un limite né fisico né temporale a separare il "work" dal "life": tutto fa parte della vita di una persona. Se ben gestita, la work-life integration genera benessere e felicità.

Nulla sarà più come prima e nel futuro ci sarà spazio solo per chi saprà gestire i cambiamenti e anticiparli invece che subirli: come ha detto il Nobel per l'economia **Edmund Phelps**.

La scienza ha dimostrato che la felicità fa lavorare meglio. Quindi, attraverso la gen-

tezza, la cura e l'attenzione al personale si valorizza al meglio il capitale umano e si creano condizioni di lavoro ottimali.

Il futuro è fatto di collaborazione e di condivisione. Nessun cambiamento potrà accadere se non con una prospettiva comune. La domanda deve essere sempre: *"Quale contributo posso portare?"* Solo così potremmo cercare di costruire mondi lavorativi nuovi, da cui non si debba fuggire ma in cui, al contrario, si voglia restare.

DE&I: il cambiamento possibile

"Diversità è essere invitati alla festa. Inclusione è essere invitati a ballare" così scriveva Verna Myers, attivista americana, per definire due concetti che spesso sembrano interscambiabili tra loro in quanto fortemente accostati, ma mentre la diversità è un dato di fatto, l'inclusione è una scelta.

Migliorare la diversità e l'inclusione, accomunati nella sigla **DE&I** ma anche "E": equità dei processi, giustizia, imparzialità, trasparenza nelle procedure di selezione, promozione e percorsi di carriera., è diventato un obiettivo prioritario per le aziende di tutto il mondo. Oggi più che mai, le aziende sono chiamate a realizzare un cambiamento sostenibile e duraturo. Recita il proverbio: "Tra il dire e il fare c'è

di mezzo il mare", e infatti per molto tempo c'è stato uno sconcertante divario tra i valori aziendali da sbandierare per fare politically correct e la loro effettiva applicazione in termini di comportamenti, per questo motivo, le aziende devono intraprendere cambiamenti che vadano al di là dei semplici impegni e delle campagne di comunicazione.

La diversità può passare dalle differenze di genere, di etnia, di religione, di orientamento sessuale, dalla disabilità, fino alle differenze di età e di estrazione sociale. Un'azienda inclusiva è un'azienda che accoglie tali diversità e favorisce una corretta integrazione delle differenze all'interno del team di lavoro, incoraggiando i singoli ad essere sé stessi e la squadra a riconoscere nella diversità una ricchezza e non una debolezza.

Valorizzare questi elementi sul posto di lavoro significa creare una cultura di valori condivisa, assumere diversi punti di vista sulle decisioni, aumentare il coinvolgimento dei propri lavoratori e incrementare la spinta all'innovazione.

Non ci sono resistenze a considerare l'inclusione un valore, anzi, ma le troviamo quando si cerca di mettere in atto processi inclusivi perché sono molto faticosi e soprattutto richiedono un cambiamento dell'esperienza a livello personale (il

“modo” in cui ciascuno di noi funziona) e di procedure a livello aziendale. Pensiamo a quando dobbiamo scegliere con chi lavorare o con chi gestire un compito, le prime persone che ci vengono in mente sono quelle più simili a noi e con cui, lavorando più spesso, ci capiamo più facilmente e velocemente, ma così perdiamo tutti i vantaggi di lavoro in un team eterogeneo: punti di vista differenti possono contribuire a trovare soluzioni e idee più innovative, coinvolgenti e funzionali. Questo perché uno sguardo “diverso” sul mondo può trovare aspetti che fino a quel momento non avevamo preso in considerazione, nonostante li avessimo proprio sotto gli occhi.

“È così che ogni persona, con le sue peculiarità, diventa come uno strumento all’interno di un’orchestra” diceva Ezio Bosso, quando sottolineava come un’orchestra rappresentasse in piccolo quello che sarebbe dovuta essere una società ideale, dove tutti per dare il meglio, devono necessariamente ascoltare gli altri e affrontare le difficoltà come opportunità. Così i tipi di diversità non sono che strumenti diversi capaci, dialogando, di creare musica. Incontrare l’altro, conoscerlo, ascoltarlo, ci consente di smontare quelli che vengono definiti pregiudizi inconsci che risiedono in ognuno di noi e di aprirci a mondi nuovi che a livello aziendale creano valore.

A generare valore sono le esperienze di vita, la provenienza differente e la cultura. Per questo motivo la gestione della diversità è diventata un vero e proprio approccio che ha preso il nome di diversity management. Non basta infatti che vi siano le diversità, ma è necessario far sì che nessuno si senta in posizione svantaggiata o sovraesposta, ma valorizzato per ciò che è capace di dare ed essere.

Sappiamo che in maniera trasversale, le donne sono quelle che in quasi tutti i Paesi del mondo, risentono di un gap remunerativo ingiustificato rispetto ai colleghi uomini e che questo avviene anche quando ricoprono incarichi dirigenziali, ancora di più se madri. Addirittura in alcuni settori sono discriminate perché non ritenute all’altezza. Lo riporta anche il rapporto Women in Tech, che mostra dei dati interessanti: le donne che hanno partecipato allo studio affermano di non sentirsi incluse nel mondo

tech e questo sia perché sono retribuite meno rispetto ai loro colleghi uomini (anche meno competenti), sia in base alla cultura generale che in ufficio favorisce spesso gli uomini. Il mix tra la convinzione che alcuni lavori siano perlopiù da uomini e questi atteggiamenti, fomentano pregiudizi e giudizi che diventa difficile sradicare dai contesti lavorativi. L’essere madri di 2 o 3 figli poi, diventa ulteriormente un elemento discriminante, sottovalutando quello che invece alcune aziende hanno compreso: chi è genitore acquisisce delle skills che altri non hanno, come la resilienza; la capacità di mediare la gestione del tempo.

Anche la gestione della disabilità sul posto del lavoro non rientra praticamente mai tra le priorità che le aziende condividono. L’impressione è che le aziende si limitino ad assolvere all’obbligo di legge assumendo un certo numero di persone che appartengono alle categorie protette ritenendo così di aver già fatto un passo verso l’inclusività. Tuttavia, sebbene sia apprezzabile, l’inclusione è altro. Uno step in più viene fatto dalle aziende che si adoperano per offrire strumenti tecnologici e servizi di logistica a supporto delle persone con disabilità, ma anche in questo caso siamo ancora ben lontani dall’affrontare il tema dell’inclusione in maniera adeguata.

Il tema della diversità generazionale diventa esso stesso un altro elemento prioritario. Attirare i talenti di tutte le età, valorizzare la forza lavoro tenendo conto che generazioni diverse che lavorano insieme creano più innovazione e migliorano le prestazioni del team sono aspetti che rientrano della DE&I. Tutte le generazioni hanno molto da insegnare: ognuna ha competenze, prospettive ed esperienze diversificate. Quando le diverse generazioni sono pronte ad apprendere le une dalle altre, abbiamo in mano la chiave di crescita sia dell’azienda che delle persone.

Tra i dipendenti, in particolar modo tra le generazioni più giovani che rappresentano il futuro dell’azienda, è sempre più diffuso il desiderio di lavorare per organizzazioni che valorizzino la differenza, la diversità e una mentalità aperta e progressista. Secondo il sondaggio condotto da Monster, più di quattro persone in cerca di lavoro su cinque (83%) appartenenti alla Generazione Z considerano l’impegno per la diversità e

l’inclusione un fattore importante nella scelta di un datore di lavoro. Quasi un giovane su due (49%) ha indicato questo aspetto come fondamentale nella scelta di un’azienda.

L’adozione di un approccio diversificato e inclusivo all’assunzione e alla gestione del personale dimostra che ogni lavoratore è considerato nella sua unicità e che si è disposti a dare a tutti i candidati qualificati la possibilità di mostrare ciò che valgono. Per essere pilastri efficaci e duraturi, la diversità e l’inclusione e l’equità della forza lavoro devono essere radicate nella cultura aziendale. Non è sufficiente adottare un approccio a compartimenti stagni, che porti cambiamenti solo a livello di reparto o team, l’intera organizzazione deve essere pienamente coinvolta. Per riuscire in questo obiettivo, è fondamentale assicurarsi che la leadership aziendale sia pronta a offrire il supporto necessario per ottenere i migliori risultati possibili. Il cambiamento culturale non è facile né rapido, quindi non dovrebbe essere visto come un esercizio da fare una tantum o riservato a tutti tranne che alla dirigenza.

Per capire come essere inclusivi, è necessario ascoltare le opinioni di tutto il personale e assicurarsi che non ci sia giudizio. Le persone hanno bisogno di sentirsi libere di esporsi ed esprimere la loro vera natura sul posto di lavoro, senza paura di essere censurate dalla cultura aziendale, specialmente quando un’organizzazione sta cercando di capire se le sue iniziative stanno favorendo oppure ostacolando l’inclusività.

Garantire e valorizzare le differenze di genere, etnia, religione, salute e cultura dei propri dipendenti, per poi trasmettere questi valori all’esterno, significa contribuire alla costruzione di una società sempre più aperta, dove ogni essere umano possa sentirsi apprezzato, valorizzato e libero di esprimere, nella maniera più sincera, il proprio essere.

La realtà è che dovremmo imparare che nessuno è davvero “normale”, tutti dobbiamo ritenerci un po’ speciali, con le nostre caratteristiche e abilità che ci rendono unici e che spetta a ciascuno dar vita a una società in cui ballino davvero tutti, ognuno al proprio ritmo. ●

Vent'anni di vita in una pagina.

Autobiografico.

Buona lettura e grazie a tutte e a tutti per tutto.

a cura di **Fabio G. Gozzo**

Il giusto tempo



Tutto si consumò in pochi minuti, senza incertezze, il giusto tempo quando si tratta di fare le scelte più ardue. Firmai il foglio di carta nel modo più leggibile possibile e mi imbarcai.

Doloroso era diventato il presente, ignoto era il futuro.

Per mesi e mesi avevo raccolto amarezze riponendole con finta noncuranza nel fondo dell'animo: non potevo più continuare a riempire quel sacco, anche il corpo soffriva e mandava segnali. Non sapevo affatto dove sarei andato, quanto tempo sarebbe durato il viaggio, se e come sarebbe cambiata la mia vita.

La scelta era fatta, finalmente avevo un punto visibile nel bianco-latte della coltre di materia impalpabile che pian piano mi aveva avvolto togliendomi vista e respiro. E tanto bastava per affrancare la cecità e l'apnea e darmi sollievo.

A terra, chiusi a chiave in una stanza dimenticata, erano rimasti i risultati, gli oggetti e i ricordi degli anni passati a sgobbare inseguendo traguardi a quel punto sfuggiti per sempre. Non li avrei più riavuti ma chi me li aveva sottratti, con il giusto tempo, ha pagato e pagato oltre ogni attesa, rimpinguando così, se non altro, le mie economie.

Mi attendeva il mare aperto e così fu.

La nave era grande ma il mal di mare mi straziava, il corpo continuava a soffrire. Mi trovai fianco a fianco con tante altre persone, marinai per caso la maggior parte, come me. A nessuno di noi era stato imposto quel viaggio, tutti avevamo deciso liberamente di farlo, volevamo solo migliorare le cose e renderle più giuste ed in questo suo essere quell'avventura, quell'imbarcarsi, valevano tanto quanto vale la libertà. Enormemente.

Era una umanità varia con cui dovevo fare i conti ogni giorno, ma una nave è una nave, una volta a bordo non puoi scegliere i tuoi compagni di viaggio né ignorarli, sei tenuto a convivere devi collaborare.

Fui da subito adibito ai lavori più umili, quelli che non avrei mai più pensato di fare e che nessuno voleva fare, senza nulla pretendere o recriminare. Era la mia forza e mi facevo forza, volevo continuare il viaggio e restare a bordo.

Passò del tempo, passò il mal di mare, il mio corpo smise di soffrire, cominciai a sentirmi parte integrante dell'equipaggio e da questo ad esserne ricambiato nella considerazione, iniziai a partecipare alle prime azioni, via via poi definendone io altre, una volta acquisita più visibilità dell'orizzonte.

È durato anni il mio viaggio, quella nave ora signora del mare è e resterà la mia casa ed io sono, orgoglioso, uno degli ufficiali sul suo ponte comando.

Ha portato frutti quest'andare tra le onde, sono fiero di quanto di quell'anelito iniziale che mi spinse a prendere il largo sono riuscito a realizzare, se guardo a ritroso ritrovo una ad una, nella memoria e sulla mia pelle, le impronte indelebili di quanto sperimentato. Una dimensione plurima fatta di tanti successi, salvataggi e qualche sconfitta, di molte sfide e lotte per i diritti e nessuna paura, di innamoramenti e di delusioni, di duro lavoro e di opportunismi, di perenne riconoscenza e di trascurata smemoratezza, di amicizie e di asti profondi, che ha trasformato il quotidiano in eterna esperienza di vita come nel miglior romanzo mai scritto.

Ora però è giunto il momento di lasciare il mare aperto, di dirigere la prua verso il porto e sbarcare.

È il giusto tempo per me di guadagnare la terraferma e curare da lì gli affetti e le cose. ●

P A C E



Quando il concetto di “pace” diventa un miraggio

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

Esegesi economica di un conflitto



Breve cronistoria dell'evento bellico: Russia – Ucraina.

Nel 2021 la Russia ha avviato un massiccio **incremento di forze militari** in prossimità del confine con l'Ucraina orientale, suscitando grande preoccupazione in Ucraina, in Europa e in tutto il mondo.

Il 15 febbraio 2022 questa decisione è stata favorevole votata dalla Duma di Stato russa (la camera bassa del parlamento russo).

Il 21 febbraio 2022, dopo settimane di fortissime tensioni, il presidente Vladimir Putin ha deciso di riconoscere come entità indipendenti le **zone non controllate dal governo delle regioni ucraine di Donetsk e Luhansk** e di inviarvi truppe russe.

Il 24 febbraio 2022 la Russia ha invaso l'Ucraina.

Gli effetti sull'economia italiana.

La guerra tra Russia ed Ucraina ha generato e sta generando una serie di gravi squilibri sull'economia mondiale ed anche su quella Italiana determinando la scarsità di alcune “commodity”, con l'effetto di un aumento dei loro prezzi. Tali effetti hanno avuto un impatto sull'incertezza dello scenario economico-sociale del nostro paese, compromettendo sicuramente la programmata crescita del PIL.

Se a fine gennaio 2022 nello scenario economico-sociale c'erano tutte le condizioni per lasciarsi alle spalle gli ultimi due anni segnati dalla pandemia, il conflitto bellico Russia



Ucraina ha mutato notevolmente il quadro geopolitico, non solo per i suoi risvolti drammatici, ma anche in termini politici ed economici.

La situazione futura ipotizzabile non è delle più auspiciabili, infatti le statistiche previsionali ritengono che ci saranno:

- Effetti inflazionistici: l'inflazione taglierà la spesa di famiglie e imprese minandone la fiducia e il potere d'acquisto. Invero l'aumento dei prezzi dei beni energetici su base annua è balzata in questi primi mesi dell'anno al 124% per i prezzi alla produzione, al 46% per i prezzi al consumo, con punte al 96% per le tariffe di gas ed energia elettrica per le famiglie. Di conseguenza l'aumento dei costi delle imprese si sta scaricando su tutta la filiera dei prezzi: quelli alla produzione dei manufatti hanno raggiunto il 12% e l'inflazione core è salita all'1.8% dallo 0.8 di un anno fa.
- Effetti sulle economie regionali: le catene globali di fornitura potrebbero su-

bire nuovi arresti. Le statistiche del 2021 indicano che l'1.6% delle esportazioni totali italiane va in Russia e lo 0.6% in Ucraina. Tuttavia, l'impatto può essere forte per alcuni comparti specifici (macchinari, l'abbigliamento e calzature, i prodotti farmaceutici), e per alcune regioni (oltre il 25% dell'export italiano verso la Russia proviene dalla Lombardia – il 20% dell'export marchigiano è diretto in Russia). Inoltre, Russia e Ucraina detengono significative quote di mercato nelle forniture di alcune materie prime e prodotti semilavorati (titanio, palladio, grano e mais), che sono input importanti per l'automotive, il settore dei fertilizzanti e quello agricolo. In un mondo interconnesso, con catene del valore complesse, gli effetti sulle economie potrebbero andare al di là di quello che suggeriscono i dati sull'interscambio. Regionalizzare gli scambi e ridurre le catene di fornitura per un settore manifatturiero aperto agli scambi come quello italiano, da un lato può avere indubbi vantaggi in situazioni come

quelle vissute durante la pandemia e ora con la guerra, dall'altro si traduce in maggiori costi di produzione e minore potere d'acquisto per le famiglie.

- Effetti Finanziari: l'incertezza influenza negativamente i mercati finanziari. Per l'Italia per il momento risultano meno preoccupanti gli effetti legati ai collegamenti finanziari con Russia ed Ucraina. Le relazioni finanziarie, e le relative sanzioni, con la Russia coinvolgono in misura limitata le Banche italiane, anche se i nostri Istituti di credito appaiono fra i più presenti su quel mercato. Il sistema bancario europeo è esposto verso la Russia per circa cento miliardi di euro tra crediti e altre attività in valuta estera e valuta locale, pari allo 0,7% del Pil europeo (l'Italia per circa 30 miliardi, pari a circa 1,5% del Pil). L'esposizione verso l'Ucraina è molto più contenuta.

Tutte le "Cancellerie" europee si sono attivate con tempestività sulle azioni da intraprendere deliberando misure punitive sulla



Russia, cercando di evitare rischi che le stesse misure adottate poi tornassero indietro con l'effetto di un boomerang in ragione della forte dipendenza dei paesi CEE per approvvigionamenti energetici (gas e petrolio russo). Gli iniziali provvedimenti sanzionatori adottati da Stati Uniti e Unione Europea hanno riguardato i severi controlli sulle esportazioni. Impedendo l'accesso della Russia a tecnologie avanzate, per limitare le sue capacità militari e industriali. Inoltre sono state intraprese misure dirette ai membri dell'oligarchia russa e alle loro famiglie e ad altre entità strategiche per l'industria e la finanza russa, ora assoggettate al congelamento dei beni e al divieto di ingresso appunto in Ue e negli Usa. Azioni di particolare rilievo sono quelle che hanno riguardato da un lato il divieto all'accesso a Swift (Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication) per alcune banche russe, inoltre l'Unione Europea e gli Stati Uniti, hanno sanzionato le transazioni con la banca centrale russa (Cbr).

Alcuni analisti del mercato finanziario sostengono che*'disconnettere le banche russe da Swift e congelare le attività della banca centrale comprometterà fortemente il loro accesso ai mercati per finanziarsi in dollari ed euro. Ci aspettiamo che gli asset russi e le loro controparti, comprese istituzioni non sanzionate, saranno effettivamente tagliate*

fuori dai mercati per rifinanziarsi nel breve termine"....

In questo contesto, molte aziende straniere, ma anche molte aziende italiane che sino a oggi hanno operato in Russia stanno rivedendo le loro strategie trasferendo i propri interessi in altre aree più tranquille e meno rischiose.

Il clima economico-sociale determinato dalla guerra Russia-Ucraina.

La guerra tra Russia e Ucraina, iniziata come precedentemente indicato sul finire del febbraio 2022, ha determinato per quanto sopra esposto, un ulteriore shock economico-finanziario che si è manifestato attraverso i seguenti aspetti:

- l'ulteriore aumento dei prezzi energetici (gas e petrolio) e dei beni agricoli (grano e frumento) ovvero dei particolari beni prodotti ed esportati dai due paesi coinvolti nel conflitto bellico, ha eroso significativamente i margini operativi delle imprese, con riflessi negativi sull'attività economica;
- il peggioramento delle difficoltà nel reperimento di materie prime e materiali, in particolare quelli provenienti dagli stessi paesi;

- l'aumentato clima di incertezza ha influenzato negativamente la fiducia degli operatori penalizzando le decisioni di investimento delle imprese e di consumo delle famiglie.

È significativo l'andamento dell'indice di incertezza della politica economica per l'Italia che è salito del 21,1% nella media dei primi due mesi del 2022 rispetto al quarto trimestre del 2021. Nei primi quattro mesi della pandemia (marzo – giugno 2020) aveva avuto un incremento medio del 62,8 per cento rispetto ai 12 mesi precedenti, in quelli successivi al fallimento di Lehman Brothers salì del 30,7 per cento e dopo l'attacco alle Torri Gemelle dell'11 settembre 2001 dell'85 per cento.

Gli interventi adottati sull'economia delle imprese italiane.

In questo scenario di incertezza una risposta comune a livello europeo per fronteggiare la crisi economica, che colpisce particolarmente l'energia, il gas, l'elettricità, è stata quella adottata l'8 marzo 2022, con la Comunicazione REPowerEU nella quale si indica il piano per l'indipendenza energetica della UE. Il piano REPowerEU tende ad incrementare la produzione di energia sostenibile, per giungere progressivamente alla indipendenza dall'importazione russa e fronteggiare così l'incremento dei prezzi energetici.

In concomitanza a questo piano, la Commissione Europea ha avviato anche una consultazione fra gli Stati membri in merito ad un nuovo "Temporary Framework" chiamato "Temporary Crisis Framework" [TCF] per distinguerlo dal Temporary Framework sugli aiuti di Stato legati al Covid-19 adottato quasi due anni fa e che dovrebbe giungere a scadenza il 30 giugno 2022 senza possibilità di una ulteriore proroga.

Questo nuovo TCF è stato adottato con la Comunicazione del 23 marzo 2022

Con il fine di consentire agli Stati membri di concedere liquidità temporanea per supportare tutte le imprese colpite dall'attuale

crisi tramite garanzie e prestiti agevolati. Sono previsti anche aiuti per fronteggiare i costi aggiuntivi dovuti ai prezzi eccezionalmente elevati di gas ed elettricità.

Il TFC prevede infatti 4 tipi di possibili aiuti:

1 aiuti di liquidità, concessi alle imprese colpite dalla crisi fino a 400.000 EUR per impresa (fino a 35.000 EUR per le imprese dei settori dell'agricoltura, della pesca e dell'acquacoltura). Questi aiuti possono essere concessi in qualsiasi forma, comprese le sovvenzioni dirette, e non sono legati all'aumento dei prezzi dell'energia.

2 garanzie pubbliche. La Commissione riterrà compatibili con il mercato interno tali aiuti di Stato sotto forma di garanzie pubbliche sui nuovi prestiti individuali concessi, nei limiti massimi, di valore e di tempo, consentiti dal TFC, alle imprese colpite dall'attuale crisi. L'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del TFUE, a condizione che i premi di garanzia siano fissati per singolo prestito ad un livello minimo, specificato nel testo del TFC.

La durata delle garanzie non può eccedere i sei anni.

La quota del prestito coperto dalle garanzie può variare tra il 35% e il 90%, a seconda che le perdite siano attribuite in primo luogo allo Stato o che le perdite siano condivise con il prestatore. Il prestito garantito non deve superare il 15% del fatturato annuo del beneficiario o il 50% dei costi energetici negli ultimi 12 mesi.

3 prestiti agevolati. La Commissione considererà gli aiuti di Stato sotto forma di prestiti agevolati in risposta all'attuale crisi come compatibili con il mercato interno a condizione che i prestiti sono concessi ad imprese che hanno risentito dell'attuale crisi, esclusi gli istituti di credito o altri istituti finanziari. Questi prestiti devono essere concessi a un tasso di interesse almeno pari al tasso di base privo di rischio più i premi per il rischio di credito specificati applicabili rispettivamente alle PMI e alle non PMI. Anche per questi aiuti sono previsti limiti all'importo massimo del prestito.

I prestiti non devono infatti superare il 15% del fatturato annuo del beneficiario o il 50% dei costi energetici negli ultimi 12 mesi. Sia i prestiti sia le garanzie possono essere concessi per far fronte ad esigenze sia di investimento sia di capitale circolante.

4 sostegno temporaneo volto ad alleviare gli aumenti eccezionalmente forti del prezzo del gas e dell'elettricità. La Commissione considererà tali aiuti di Stato, che possono essere concessi sotto qualsiasi forma (ad esempio sovvenzioni dirette, agevolazioni fiscali e di pagamento o altre forme quali anticipi rimborsabili, garanzie), purché il valore nominale totale di tale aiuto rimanga inferiore alle intensità di aiuto e ai massimali di aiuto applicabili.

In linea generale, l'aiuto complessivo per impresa non può superare in alcun momento il 30 % dei costi ammissibili per un massimo di 2 milioni di EUR. La determinazione dei costi ammissibili sarà il punto essenziale e più delicato perché il TFCFC prevede una modalità di calcolo non semplice e forse non del tutto precisa.

In considerazione che le misure di aiuto di Stato che saranno valutate secondo i criteri esposti nel TFC, sono intese a so-

stenere le imprese europee colpite dalle conseguenze dell'aggressione militare russa o delle sanzioni economiche imposte e delle contromisure di ritorsione adottate dalla Russia, è naturale che occorrerà evitare di indebolire le sanzioni, ad esempio trovando il modo di eludere il divieto di concedere aiuti imprese oggetto di sanzioni economiche adottate dall'UE e neppure a imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto di misure restrittive adottate dall'UE e ovviamente a imprese controllate da persone, entità o organismi russi.

I prestiti agevolati non sono cumulabili con gli aiuti in forma di garanzia pubblica concessi a norma del TFC o del TF Covid-19; anche le garanzie TFC non possono essere cumulate con le garanzie già concesse sotto il TF Covid-19. I prestiti e le garanzie possono invece essere cumulati fra loro se gli aiuti concessi si riferiscono a prestiti diversi, a condizione che l'importo complessivo degli aiuti non superi per impresa le intensità e i massimali indicati per i rispettivi tipi di aiuto. Gli aiuti concessi per alleviare i forti aumenti del prezzo del gas e dell'elettricità, possono essere cumulati con gli aiuti di liquidità, a condizione che non venga superato, a seconda delle condizioni applicabili, l'importo totale di € 2 milioni, € 25 milioni, € 50 milioni.





Le misure adottate dall'UE nei confronti della Russia.

L'Italia in armonia con gli altri stati membri dell'Unione Europea ha ad oggi ha adottato sei (l'ultimo adottato proprio in queste ore) pacchetti di sanzioni in risposta all'attacco militare della Russia nei confronti dell'Ucraina.

L'obiettivo di tali misure è quello di indebolire la base economica della Russia, tenendo di privarla di tecnologie e mercati fondamentali per limitarne la capacità bellica e sono individuabili in sei pacchetti di sanzioni.

Il primo pacchetto di sanzioni è stato adottato il 23 febbraio 2022 e si è sostanziato nel:

- limitare le relazioni economiche con le zone non controllate dal governo delle regioni di Donetsk e Luhansk
- limitare l'accesso della Russia ai servizi e ai mercati finanziari e dei capitali dell'UE.

Il secondo pacchetto di sanzioni del 25 febbraio 2022 e si è sostanziato nelle seguenti misure sanzionatorie:

- sanzioni individuali nei confronti, tra l'altro, di Vladimir Putin, Sergey Lavrov e dei membri della Duma di Stato russa e del Consiglio di sicurezza nazionale russo
- sanzioni economiche riguardanti i settori finanziario, energetico, dei trasporti e tecnologico
- sospensione delle disposizioni sulla facilitazione del rilascio dei visti per i diplomatici russi e altri funzionari e imprenditori russi

Il Terzo pacchetto di sanzioni del 28 febbraio e 2 marzo 2022 prevedeva:

- la chiusura dello spazio aereo dell'UE a tutti gli aeromobili russi
- il divieto di effettuare operazioni con la Banca centrale russa
- il blocco dell'accesso a SWIFT per le principali (sette) banche russe
- il divieto di fornire banconote denominate in euro alla Russia
- la sospensione delle trasmissioni nell'UE degli organi di informazione pubblici Russia Today e Sputnik

Il Quarto pacchetto di sanzioni del 15 marzo 2022 prevedeva:

- le sanzioni individuali nei confronti degli Oligarchi russi tra i quali Roman Abramovich e German Khan
- il divieto di effettuare qualsiasi operazione con determinate imprese statali
- il divieto di prestare servizi di rating del credito a qualsiasi persona o entità russa
- il divieto di effettuare nuovi investimenti nel settore energetico russo
- il divieto di esportazione verso la Russia di **beni di lusso**
- il divieto d'importazione nell'UE di ferro e acciaio provenienti dalla Russia

Il Quinto pacchetto di sanzioni è stato adottato dal 8 aprile 2022, e prevedeva:

- il divieto di importazione di carbone e altri combustibili fossili solidi dalla Russia
- la chiusura dei porti dell'UE a tutte le navi russe
- il divieto di accesso all'UE per i trasportatori su strada russi e bielorusi
- il divieto di importazione di legno, cemento, prodotti ittici e liquori dalla Russia
- il divieto di esportazione in Russia di carboturbo e altri beni

Inoltre in data 09 marzo 2022 sono state previste anche sanzioni nei confronti della Bielorussia che hanno riguardato 9 marzo 2022:

- il blocco dell'accesso a SWIFT per tre banche bielorusse
- il divieto di effettuare operazioni con la Banca centrale della Bielorussia
- la limitazione ai flussi finanziari dalla Bielorussia verso l'UE
- il divieto di fornire banconote denominate in euro alla Bielorussia.

Il Sesto pacchetto di sanzioni è stato adottato proprio in queste ore (02/06/2022).

I Principali provvedimenti adottati con questo ultimo pacchetto sanzionatorio sono riassumibili nelle seguenti misure:

- l'embargo al petrolio con deroghe per il greggio in arrivo via oleodotti;
- l'esclusione dal sistema Swift di 4 ulteriori banche la Sberbank la Credit Bank of Moscow, la Russian Agricultural Bank, nonché Belarusian Bank For Development And Reconstruction;
- la sospensione delle trasmissioni in Ue per tre tv statali russe;
- l'introduzione nella lista di altre 65 personalità, fra cui la presunta compagna di Vladimir Putin, Alina Kabaeva (ex ginnasta russa, medaglia d'oro alle Olimpiadi di Atene 2004, parlamentare della Duma dal 2007 al 2014 poi diventata presidente del consiglio di amministrazione del National Media Group, la più grande azienda privata russa del settore dei media), alcuni militari ritenuti responsabili delle atrocità commesse dalle truppe russe a Bucha. (tra i quali il colonnello Azatbek Omurbekov, soprannominato il 'Macellaio di Bucha', ed il colonnello generale Mikhail Mizintsev soprannominato il "Macellaio di Mariupol");

- la esclusione dalla cosiddetta "black list" del patriarca russo Kirill arcivescovo ortodosso russo, sedicesimo Patriarca di Mosca e di tutte le Russie, capo della Chiesa ortodossa russa;
- la sospensione delle trasmissioni in Europa di altri tre media statali russi: *Rossiya RTR/RTR Planeta, Rossiya 24 / Russia 24 e TV Center International*. Che si ritengono siano state utilizzate dal governo russo come strumenti per manipolare le informazioni e promuovere la disinformazione sull'invasione dell'Ucraina.

Oltre tali interventi volti a limitare ed indebolire la base economica della Russia l'UE ha intrapreso anche azioni concrete per sostenere l'Ucraina e i paesi vicini che forniscono protezione alle persone in fuga dalla guerra. Tali misure si sono sostanziate:

- nell'accoglienza dei rifugiati attraverso il meccanismo di protezione temporanea
- nel fornire 93 milioni di EUR di aiuti umanitari a favore dell'Ucraina e della Moldova
- nell'assistenza materiale all'Ucraina e ai paesi vicini attraverso il meccanismo di protezione civile dell'UE
- nell'istituzione del fondo fiduciario di solidarietà per l'Ucraina attraverso la erogazione dei seguenti fondi: 17 miliardi di EUR per sostenere gli Stati membri che ospitano rifugiati; 1,2 miliardi di EUR di assistenza macro finanziaria a sostegno della stabilità; 1 miliardo di EUR a favore delle forze armate ucraine

Considerazioni

Dalla portata degli interventi adottati si può constatare l'importanza della drammatica situazione sia sociale che economica, si spera che la guerra, grazie ad un tavolo negoziale, finisca al più presto. Allo stato non vi è ancora traccia di effettivi negoziati, né è facile immaginarli nel breve periodo.

In verità risulta difficile immaginare come l'Ucraina possa concedere sul tavolo negoziale il controllo di ampie aree che si trovano oltre i territori di Donetsk e Luhansk che sono gli unici sui quali da parte russa

erano state avanzate delle pretese. Così come risulta difficile immaginare che la Russia decida di ritirarsi completamente, e che una vittoria militare piena in un senso o nell'altro.

La situazione che pare più probabile è che la guerra si trasformi un po' alla volta in una guerra cosiddetta "di posizione" con un "cessate-il-fuoco" e quindi, non un accordo di pace.

Anche in questa fase, una localizzazione del conflitto, e un minor coinvolgimento di civili sarebbero certo un passo avanti rispetto alle prime settimane di guerra, ma mostrano comunque uno scenario tragico, in cui un uso esteso di armamenti pesanti rimane molto probabile. Si delinea quindi una situazione di conflitto protratto nel medio periodo con devastanti effetti sulla popolazione civile, con milioni di sfollati e rifugiati, e vite spezzate da un confine de facto lungo una linea del fronte che si potrebbe consolidare.

Lo scenario terminale almeno ad oggi prevedibile è quello:

- di un conflitto irrisolto tra Ucraina e Russia, senza che possa fungere da

base per una pace duratura.

- di una ricostruzione in Ucraina di non facile ed immediata attuazione. Ricostruzione che passerà attraverso un percorso difficile politico e sociale per superare la tragedia umanitaria causata da questa guerra. Il tutto accompagnato da una crisi economica sia per la Russia che per la Bielorussia, ed un sistema autoritario sempre più consolidato in Russia che rischia di essere sempre più isolato dal resto dell'Europa.

Ormai siamo arrivati al centesimo giorno di guerra e all'orizzonte non si intravede niente di buono, anzi si va delineando quanto sia arduo il concetto di pace. In questo complesso e difficile contesto sono state offerte da diversi paesi piani di pace tra Russia ed Ucraina, che allo stato non hanno ottenuto alcun esito positivo. L'auspicio è quello che non si deve "mollare" e non rassegnarsi a quella che viene definita la "logica del cannone". Necessita quindi la convinzione unanime di presentare un piano di pace comune ove i principali fautori siano presenti oltre all'Italia le principali nazioni Europee e gli Stati Uniti d'America. ●





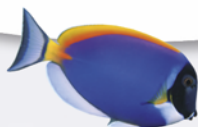
LA UILCOM PER UN FUTURO POSSIBILE





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

-6%
per autovetture,
ciclomotori
e motocicli

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

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

fino al
-30%

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

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.

CAMPAGNA **2022** TESSERAMENTO **2022** **UIL**: IL SINDACATO DEL TERZO MILLENNIO



TESSERAMENTOUIL2022

Far parte della UIL vuol dire essere al centro del più grande cambiamento che un sindacato abbia mai realizzato. Terzo Millennio è la prima piattaforma per partecipare, con idee e proposte all'attività sindacale che raccoglieremo e porteremo avanti in ogni sede per essere al servizio di tutti. La UIL mette le persone al centro, Terzo Millennio parla con le persone.

