



Il contratto ci spetta



Sommario

06

**Garante di Parità: la proposta Uiltucs
Tutelare tutti i generi, in trasparenza**



15

**Sicurezza sul lavoro: l'impegno
passa da controlli e formazione**

24



**Economia italiana: i dati e le difficoltà
di una ripresa forte e duratura**

28



**Vigilanza, Ebinvip: il punto sul fondo
per lavoratori disabili e caregiver**

29



**Terziario avanzato, le sfide
e i confini nell'azione sindacale**

32



**Contratti a termine, equilibri da trovare
con un lavoro sempre più instabile**



36

**Capitale umano in piena crisi:
sempre meno laureati**

42



**Formazione: il ruolo dei Fondi
La loro nascita, le possibilità**

44



**Chef Express, novità per i dipendenti
Contratto integrativo all'avanguardia**



48

**Itx, il primo Cia è a misura di donna
innovativo sulle politiche di genere**

Le storie



50

Mauro si racconta: come suo padre dipendente nella base Usa a Vicenza

52

Chiara, l'amore per i viaggi e per i diritti dei lavoratori



54

Antonella, due lauree e una passione
La sua vita da fisioterapista in Rsa



56

Cristiana, in Coop a Bologna
tra professionalità e sorrisi



58

Rinnovare i contratti è l'urgenza
L'appello alla grande assemblea unitaria

64

Il libro di Pietricola sul lavoro digitale
Gli aspetti controversi e il lato umano

L'editoriale

**La stagione dei contratti
Costruire i rinnovi**

VENERDÌ
24

LUGLIO 2023



Il contratto

OLTRE 7 MILIONI
DI LAVORATORI
DEL TERZIARIO
E DEI SERVIZI
E LE LORO FAMIGLIE
SENZA AUMENTO
SALARIALE DA ANNI

il
contra
CI
spett
il ora dei rinnovi



In questa estate, le nostre spiagge, i locali, le strade delle città e di montagna si sono riempite di turisti e di lavoratori e lavoratrici che non vedremo più in inverno. Giovani e meno giovani che non troveremo dietro i banconi dei bar, nei corridoi degli alberghi, a servire ai tavoli del nostro ristorante preferito o nei centri commerciali. Sono gli stagionali, spesso sottopagati, ancora in troppi casi irregolari, sfruttati, denigrati, emblema di una precarietà diffusa e di un sommerso che ancora, purtroppo, fatica a venire alla luce del sole.

Sono soli, come milioni di lavoratori e lavoratrici dei settori che rappresentiamo come UilTucs. Lasciati soli nel rapporto di forza con l'impresa da una politica in continua campagna elettorale e da un Governo che ha scelto il lavoro autonomo.

Anche per questo da Bologna, dall'assemblea unitaria intersettoriale di fine luglio, abbiamo avviato con Filcams e Fisascat un percorso di informazione diffusa e di condivisione delle iniziative di mobilitazione a sostegno dei rinnovi dei contratti del commercio, del turismo e dei servizi alla persona e all'impresa. Settori dove l'impresa guadagna produttività a scapito dell'occupazione, dove dopo i 50 anni il lavoro è un miraggio.

Da Bologna abbiamo ribadito all'impresa e "ricordato" alla politica un fatto che non può essere spazzato via, disconosciuto o peggio ancora strumentalizzato: in Italia l'art. 36 della Costituzione ha trovato l'equilibrio nel rapporto di forza tra capitale e lavoro con la diffusione generalizzata dei contratti collettivi nazionali.

Dobbiamo avere il coraggio di dirlo e ribadirlo: i contratti sono strumento di distribuzione della ricchezza e fattore di democrazia economica e hanno costantemente assicurato una retribuzione proporzionata e sufficiente.

Qui emerge la questione salariale, chiara e ancor più lampante mentre la stagione turistica riempie alberghi e stabilimenti balneari, i consumi riprendono nel commercio e i salari sono fermi. Ora più che mai il momento di far decollare le trattative, di chiarire i rapporti e di impegnarci per un bene collettivo è arrivato, è lampante: il contratto ci spetta e noi, senza esitazione, ci saremo.

Ciò è avvenuto anche nel difficile conteso del rinnovo del Ccnl della vigilanza, un'intesa sofferta, atta ad interrompere una spirale di degrado retributivo senza precedenti. Siamo impegnati ad affermare la piena sufficienza costituzionale di tutte le retribuzioni. L'accertato sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, a seguito dell'intervento delle Procure, dà ragione alle iniziative vertenziali e alle denunce fatte in modo circostanziato. Siamo pronti in autunno ad aprire un nuovo negoziato in sede ministeriale per migliorare le paghe delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Sia chiaro, per la UilTucs l'Ipca rimane il punto di riferimento per rivalutare i minimi contrattuali.

In queste ore le nostre controparti stanno riflettendo: lo facciano sul serio.

di Paolo Andreani

Trasparenza, tutele, diritti: nasce la Garante di Parità

La figura sindacale presentata a Trento: le nostre proposte

di Angela Galli Dossena

06

La figura della Garante di Parità, l'istituzione di una rappresentanza sindacale impegnata nella realizzazione di politiche contrattuali finalizzate al raggiungimento della trasparenza retributiva e nel contrasto alla violenza di genere. Le novità lanciate dalla Uil del terziario a Trento, a maggio, per ribadire che dietro a una donna forte c'è sempre la forza di una donna. E la Uiltucs, il sindacato che ha pensato con la sua segretaria nazionale Samantha Merlo a misure concrete contro molestie e violenza, per una reale parità di genere e retributiva partendo dal miglioramento delle condizioni del congedo parentale, fino a rendere trasparenti le retribuzioni attraverso le verifiche sulla pa-

rità retributiva. Ma soprattutto con la nascita di una figura da eleggere in ogni azienda con più di 50 dipendenti: una rappresentanza sindacale a tutti gli effetti, con tutte le peculiarità del caso, impegnata a far rispettare e tutelare la parità di genere. Accolto con un'importante eco dai media nazionali e del territorio, l'evento pensato per la parità dall'emblematico titolo "Garante di Parità" si è tenuto al Muse, Museo delle Scienze, con una tavola rotonda e ospiti a confronto sul tema della parità di genere, introdotta dalla relazione della segretaria nazionale Uiltucs Samantha Merlo che ha spiegato i fronti di intervento e le proposte. Questa la sua relazione.

Politiche di genere

La parità di genere è la piena realizzazione di Diritti e Libertà fondamentali che tardano ad affermarsi. Nonostante l'Unione Europea abbia come obiettivo cardine l'eliminazione delle disuguaglianze all'interno del suo territorio già dal 1957, ad oggi i risultati mostrati dai dati sono ancora molto lontani dal raggiungimento di questo obiettivo: l'indice di uguaglianza di genere in Unione Europea è pari, in media, al 68,6% (5.5 punti percentuali in più rispetto al 2013). Per stessa ammissione della Commissione Europea, i progressi, benché a rilento, sono avvenuti principalmente grazie alla normativa di sostegno promossa nei Paesi dell'Unione. Ma nonostante tutto, le disparità continuano essere una realtà, specialmente nel mercato del lavoro, una zavorra ancorata a molteplici fattori culturali. Ad aggravare un panorama tutt'altro che rassicurante, nel 2020, è sopraggiunta la crisi pandemica, che ha colpito in modo maggioritario le donne. Il tasso di perdita del lavoro femminile è risultato essere 1,8 volte superiore a quello maschile: le ragioni di questo divario vanno ricercate nella maggiore vulnerabilità del lavoro femminile.

L'alto tasso di impiego delle donne in settori fragili, il lavoro nero e la tendenza generale di identificare le donne come le principali caregiver all'interno dei nuclei familiari, hanno contribuito a far registrare 1 milione di donne disoccupate in più rispetto ai dati pre-Covid. Mentre si tenta di recuperare, attraverso gli investimenti del Recovery plan, un pezzo di occupazione femminile persa durante la pandemia, il contesto ci appare ancora più complicato per una serie di altri fattori che alimentano il gap tra uomo e donna.

Il divario di stipendio medio tra uomo e donna nell'Unione Europea è pari al 12,7%. E nonostante le donne in possesso di laurea superino numericamente i laureati uomini, le laureate guadagnano in media il 16% in meno rispetto ai loro colleghi uomini, mentre sul fronte della mobilità sociale riscontriamo che tra gli amministratori delegati delle più grandi imprese europee solo l'8% è donna. Infine in un panorama già fortemente penalizzante per le donne, dato ancor più grave è quello relativo alla violenza di genere: una donna su tre, all'interno dell'Unione Europea, ha subito violenze fisiche o sessuali.

Siamo convinti che dietro
a una donna forte ci sia
sempre la forza di una donna

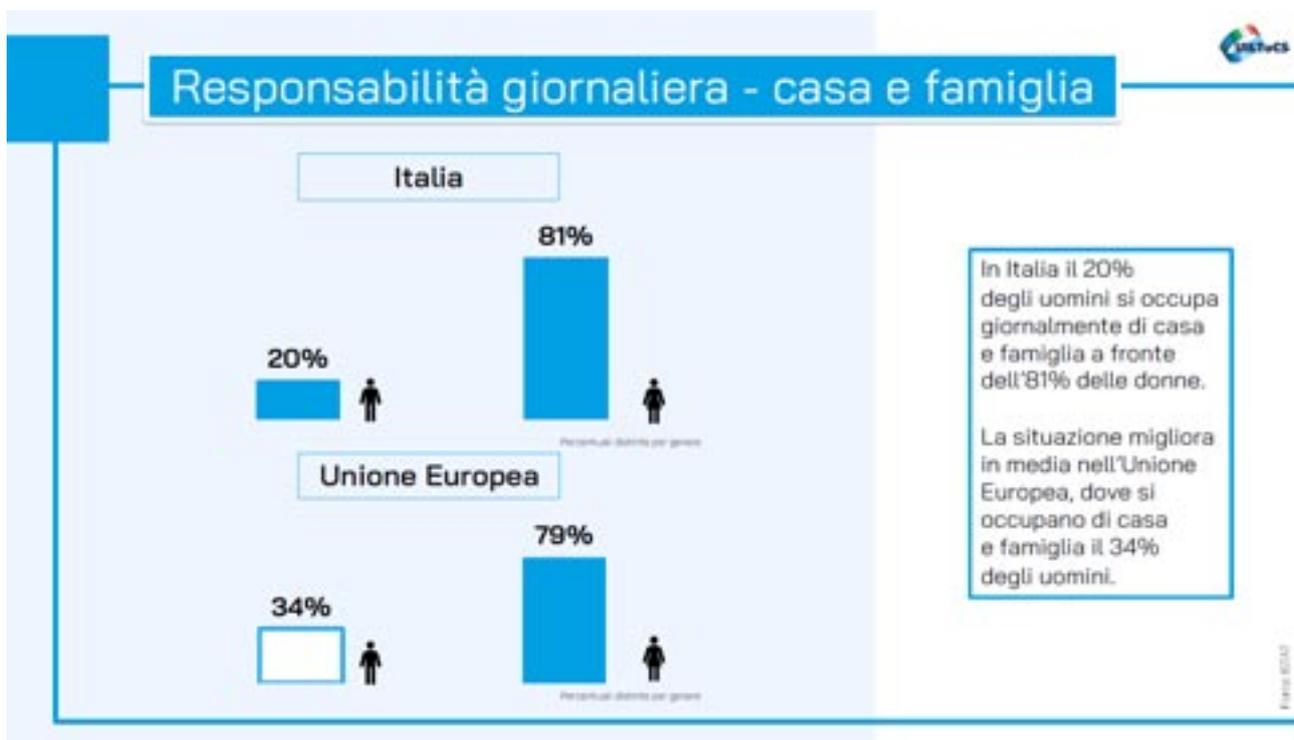
Ed è proprio in ragione di tutto questo che “La parità di genere” è stata inserita all’interno dell’Agenda 2030 dell’Unione, come uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Obiettivo 5) che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Per favorire il raggiungimento di tale obiettivo è stata elaborata una Strategia, basata su una serie di azioni da sviluppare con estrema urgenza:

- 1) stop alla violenza e agli stereotipi di genere con l’elaborazione di misure volte a prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.
- 2) parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro attraverso l’elaborazione di misure capaci di favorire e garantire la conciliazione di tempi di vita – cura – lavoro;
- 3) parità retributiva attraverso la realizzazione di misure vincolanti per contrastare la disparità di genere sul piano salariale;

4) equilibrio di genere a livello decisionale e politico. Inoltre all’interno dell’Europa persistono grandi discontinuità. Sebbene vi siano buoni risultati ottenuti dai paesi scandinavi, anche rispetto alla classifica mondiale elaborata dal World Economic Forum, sull’indice di parità di genere, non è possibile altrettanto dell’Italia, capace di raggiungere solo il 63esimo posto di tale classifica.

Si perché l’Italia, nonostante i progressi compiuti negli ultimi dieci anni, si attesta nella classifica dell’Unione all’ultimo posto se si guardano la partecipazione femminile e le condizioni di lavoro delle donne all’interno del mercato del lavoro. Se da un lato nel 2022 abbiamo assistito ad una ripresa del tasso di occupazione femminile, dall’altro l’analisi approfondita del dato dovrebbe farci riflettere. In Italia il tasso di occupazione delle donne dipende fortemente della presenza o meno di figli: il 72% delle donne senza figli tra i 25 e 54 anni sono occupate, mentre lo stesso dato crolla al 53% in presenza di almeno un figlio piccolo. Nel nostro Paese la presenza di figli e il numero degli stessi ha un’incidenza negativa sul tasso di occupazione femminile, a differenza di quanto invece accade per gli uomini. In un quadro fortemente compromesso esiste comunque un trend positivo. Tutte le donne, indipendentemente dalla presenza o meno di figli, hanno un tasso di occupazione maggiore all’aumentare del livello di istruzione.



Per le donne italiane laureate il tasso di occupazione è pari al 93%, per le diplomate 70,9%, mentre non raggiungono la soglia del 50% le donne in possesso della sola la licenza media.

Se da un lato l'istruzione svolge un ruolo fondamentale nei processi di emancipazione femminile, lo stesso dato ci rivela lo stretto legame tra povertà lavorativa e basso tasso d'istruzione.

Oggi in Italia sono generalmente le donne e le madri sole, le persone a maggiore rischio di povertà. Dell'11,7% delle famiglie monogenitoriali in povertà assoluta, l'80,9% è composto da madri sole.

E sono soprattutto le lavoratrici dei nostri settori – le lavoratrici delle mense, le domestiche e le badanti, le donne che trovano lavoro nelle imprese di pulimento all'interno degli alberghi, insomma le lavoratrici che noi rappresentiamo a dare corpo a questo ottanta per cento.

È evidente che la condizione femminile nel mercato del lavoro italiano, così come rappresentata da questa analisi, debba necessariamente rappresentare per tutto il mondo sindacale, per la Uiltucs e per la Uil, (per Tutti Noi), una delle tante sfide aperte nel Paese.

Una sfida alla quale pensiamo di dover rispondere attraverso l'elaborazione di una politica contrattuale che fonda le proprie radici nei principi sanciti dall'articolo 3 e dall'articolo 37 della nostra Costituzione e nelle norme europee.

Stop alla violenza di genere

120 – Centoventi sono state le vittime di femminicidio nel nostro Paese nell'anno 2022. Una vera emergenza sociale che necessita un forte impegno da parte di tutti soggetti istituzionali e delle parti sociali.

La violenza nel mondo del lavoro rappresenta una minaccia per la dignità, la sicurezza, la salute e il benessere di tutti. La violenza ha un impatto non solo su lavoratrici e lavoratori, ma coinvolge anche la famiglia, la comunità, la società nel suo complesso.

Sia le donne che gli uomini possono subire molestie sessuali o altre forme di violenza sul lavoro, tuttavia le donne tendono ad essere più vulnerabili e pertanto sono molto più colpite da questi eventi rispetto agli uomini.

La violenza può manifestarsi in numerosissime forme, per questo è importante saper riconoscere una vittima di violenza e sostenerla in un percorso di protezione ed emancipazione.

Le parti sociali hanno il compito di sostenere questi percorsi attraverso azioni concrete e sostenibili contrattualmente.

Al fine di contrastare la violenza di genere, in ogni sua forma, fuori e dentro i luoghi di lavoro, la proposta della Uiltucs si concretizza nell'istituzione di una figura di rappresentanza, votata dalle lavoratrici e dai lavoratori, garante della parità, che abbia poteri e agibilità per denunciare e contrastare ogni forma di violenza, mo-

lestia e discriminazione di genere.

Un'iniziativa che si realizza a partire dalle norme internazionali e che vede nella legge n. 4 del 2021 uno strumento di piena fattibilità.

Trasparenza retributiva e salariale

Gli studi sulla parità di genere hanno stimato che i benefici derivanti dalla riduzione del divario retributivo di genere, nei paesi Ocse, si tradurrebbe in un aumento del 23% (almeno) dei guadagni annuali delle donne.

Inoltre la piena parità di genere inciderebbe fortemente sulla crescita del Pil di ogni Paese.

Oltre a questo la riduzione del divario salariale di genere comporterebbe una riduzione del tasso di povertà.

Gli effetti positivi di un minor divario retributivo possono pertanto sintetizzarsi in: guadagni economici e di crescita, effetti di risparmio sui trasferimenti di welfare statale e benefici derivanti dall'assunzione di posizioni dirigenziali da parte delle donne.

Se il settore di appartenenza e l'orario di lavoro sono le due caratteristiche che incidono maggiormente sul divario salariale, esistono comunque altri fattori fortemente impattanti quali istruzione, età, ruolo, occupazione, tipologie contrattuali, controllo pubblico delle imprese, dimensioni dell'impresa e contratti collettivi di lavoro applicati.

Ma come è possibile contrastare il fenomeno del divario salariale? L'Unione Europea ci ha consegnato negli scorsi mesi una direttiva che si muove in questa direzione.

L'Italia a seguito della direttiva ha elaborato una propria strategia, che prevede una serie di misure volte al rafforzamento della trasparenza in tale ambito.

Tuttavia la Uiltucs, consapevole dell'importanza di questo tema, ha elaborato una sua proposta contrattuale che prevede la costituzione di comitati tecnici dedicati e partecipati dalle organizzazioni sindacali, all'interno delle aziende con più di 50 dipendenti, oltre all'ampliamento delle informazioni divulgabili in termini salariali.

Le informazioni sui livelli retributivi, differenziati per genere, devono portare alla luce dati significativi come le retribuzioni di fatto dei lavoratori e delle lavoratrici.

Solo nella massima trasparenza sarà possibile contrastare la discriminazione salariale di genere.

Tra i fattori che incidono di più sul divario salariale ci sono età, istruzione, ruolo e Ccnl applicato

Conciliazione tempi di vita e lavoro

Le politiche a sostegno della genitorialità sono quelle misure che dovrebbero accompagnare la vita dell'individuo, all'interno della società, favorendone la cura, lo sviluppo e prospettive per il futuro, evitando di compromettere l'esistenza e le prospettive dei genitori e dei caregiver.

Il complesso assetto delle politiche familiari, nel nostro ordinamento, così come in quello europeo, si fonda sulla centralità del superiore e primario interesse del figlio (per lo più minore), e sui doveri di assistenza a sua tutela da parte dei genitori.

Doveri ai quali devono necessariamente corrispondere dei diritti. Solo il godimento di tali diritti può consentire il pieno assolvimento dei compiti di cura che costituiscono il fulcro della condizione genitoriale.

E il sostegno della genitorialità non può prescindere da misure capaci di facilitare la conciliazione vita-lavoro. Se lo scenario delle relazioni sociali, nel nostro Paese, fatica a mettere in atto una vera e propria reciprocità dei ruoli all'interno del contesto familiare, riteniamo che la spinta contrattuale non debba esimersi da tale compito.

L'autonomia collettiva può infatti contribuire a dare una spinta importante e innovativa nella ricerca di soluzioni in tema di conciliazione tra vita e lavoro. Questo non significa limitarsi a normare un istituto giuridico tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda o del dipendente, piuttosto il compito del-

la contrattazione collettiva deve essere anche quello di individuare possibili interventi capaci di favorire un equilibrio dei tempi di vita e lavoro, al di là di quanto disposto dal legislatore.

Pertanto la disciplina collettiva ha il dovere di allargare il campo dei bisogni: un esempio, tra i molti pensati in quest'ottica, potrebbe essere fornito dai permessi per lo svolgimento dei colloqui con gli insegnanti dei propri figli, considerando che il percorso di crescita dei figli non si conclude con il compimento dei 12 anni e che la partecipazione attiva alla vita dei figli ha un valore sociale indiscutibile.

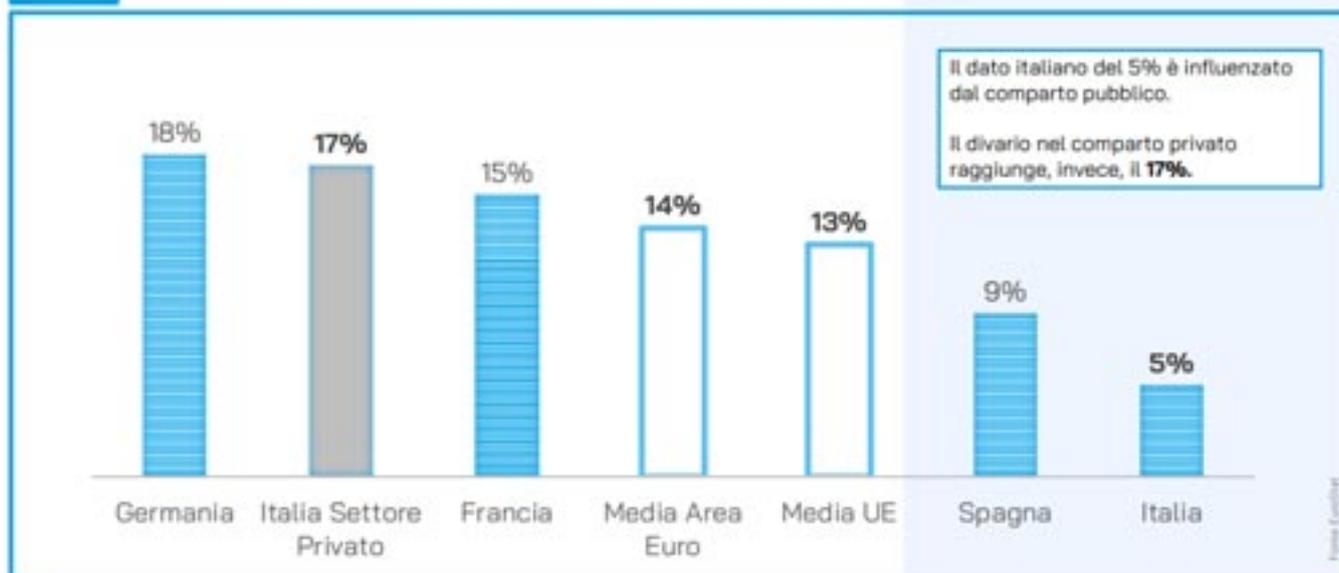
Infine la cura della disabilità merita una particolare attenzione. Qui il tema della conciliazione assume una veste ancora più complessa dove al paradigma vita e lavoro si aggiunge il tema della cura: conciliazione vita-cura-lavoro.

Il riconoscimento dei caregiver nell'ordinamento europeo e la conseguente trasposizione in quello italiano, pone l'attenzione su come il tema dell'equilibrio vita e lavoro sia ben più articolato e necessiti di ulteriori misure capaci di favorire e facilitare i percorsi lavorativi delle persone prestatrici di assistenza.

La necessità di proteggere i caregiver da trattamenti meno favorevoli causati dalla domanda, dalla fruizione e dall'esercizio dei diritti riconosciuti dalle normative in essere ci pone di fronte ad un tema al quale occorrerà dare risposte contrattuali più incisive.

Questi sono i temi della Uiltucs. Questi sono i temi che devono guidare la nostra stagione contrattuale!

Divario di stipendio medio tra uomini e donne



Alcuni passi del discorso pronunciato da una delle donne dell'Assemblea Costituente. Parole pronunciate 76 anni fa, in occasione della redazione dell'articolo 3 della nostra Costituzione; parole che ci appaiono così attuali e che ci consegnano, consegnano alla Uil-tucs, un ruolo primario nella ricerca della piena parità.

"Vorrei solo sottolineare in questa Assemblea che qualcosa di nuovo sta accadendo nel nostro Paese. Non a caso, fra le più solenni dichiarazioni che rientrano nei 7 articoli di queste disposizioni generali, accanto alla formula che delinea il volto nuovo, fatto di democrazia, di lavoro, di progresso sociale, della nostra Repubblica, accanto alla solenne affermazione della nostra volontà di pace e di collaborazione internazionale, accanto alla riaffermata dignità della persona umana, trova posto, nell'articolo 3, la non meno solenne e necessaria affermazione della completa eguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di condizioni sociali, di opinioni religiose e politiche. (...)

Noi salutiamo quindi con speranza e con fiducia la figura di donna che nasce dalla solenne affermazione costituzionale. Nasce e viene finalmente riconosciuta nella sua nuova dignità, nella conquistata pienezza dei suoi diritti, questa figura di donna italiana finalmente cittadina della nostra Repubblica. (...)

La lotta per la conquista della parità di questi diritti,

condotta in questi anni dalle donne italiane, si differenzia nettamente dalle lotte passate, dai movimenti a carattere femminista e a base spiccatamente individualista. Questo in Italia, dal più al meno, tutti lo hanno compreso.

Hanno compreso come la nostra esigenza di entrare nella vita nazionale, di entrare in ogni campo di attività che sia fattivo di bene per il nostro Paese, non è l'esigenza di affermare la nostra personalità contrappo-nendola alla personalità maschile (...). Noi non vogliamo che le nostre donne si mascolinizzino, noi non vogliamo che le donne italiane aspirino ad un'assurda identità con l'uomo; vogliamo semplicemente che esse abbiano la possibilità di espandere tutte le loro forze, tutte le loro energie, tutta la loro volontà di bene nella ricostruzione democratica del nostro Paese.

Per ciò riteniamo che il concetto informatore della lotta che abbiamo condotta per raggiungere la parità dei diritti, debba stare a base della nostra nuova Costituzione, rafforzarla, darle un orientamento sempre più sicuro. (...) Ma una cosa ancora noi affermiamo qui: il riconoscimento della raggiunta parità esiste per ora negli articoli della nuova Costituzione.

Questo è un buon punto di partenza per le donne italiane, ma non certo un punto di arrivo. Guai se considerassimo questo un punto di arrivo, un approdo. Può questo riconoscimento costituzionale esser preso a conforto e a garanzia dalle donne italiane, le quali devono chiedere e ottenere che via via siano completamente realizzate e pienamente accettate nella vita e nel costume nazionale le loro conquiste. (...) La Costituzione già in questa sua forma molto potrà realizzare, ne siamo sinceramente convinte, se i grandi gruppi politici che rappresentano le masse lavoratrici collaboreranno alla traduzione fedele nelle leggi, nella vita e nel costume nazionale dei principî che nella Costituzione sono affermati. Se cioè esiste realmente da parte di ognuno di questi gruppi la buona fede e la volontà realizzatrice, potremo con questa Costituzione raggiungere più rapidamente una forma di società migliore, che cancelli definitivamente le tracce, le rovine, i segni di oppressione del fascismo, che ne distrugga nel profondo le cause.

E se vi è questa buona fede, come noi desideriamo vi sia, allora dobbiamo realmente vedere in tutti i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori la stessa volontà, nella forma più chiara, più esplicita, più fattiva, di aiutare le donne italiane ad essere cittadine coscienti. Spetta a tutti noi (...) di partecipare attivamente alla gestione della cosa pubblica per rendere effettiva e piena questa sovranità popolare. Ma, perché questo accada veramente, occorre che accanto ai cittadini sorgano, si formino, lavorino le cittadine; fatte mature e coscienti al pieno adempimento di tutti i loro doveri, da quelli familiari a quelli civici, dal normativo ed educativo godimento dei loro pieni diritti.

Aiutateci tutti a sciogliere veramente e completamente tutti i legami che ancora avvincono le mani delle nostre donne e avrete nuove braccia, liberamente operose per la ricostruzione d'Italia, per la sicura edificazione della Repubblica italiana dei lavoratori."



Avviso 09/22

Formazione individuale tramite master universitari

L'Avviso prevede il rimborso allo Studio/Azienda della quota di partecipazione individuale dei dipendenti ai master di 1° e 2° livello realizzati dalle Università. Le risorse vengono assegnate attraverso una modalità a sportello, ovvero fino ad esaurimento della disponibilità stanziata.

Le domande di finanziamento potranno essere presentate a partire dal 03/08/2022, fino ad esaurimento della disponibilità stanziata.

Avviso 02/23

Training voucher (catalogo)

L'Avviso prevede il rimborso allo Studio/Azienda della quota di partecipazione ai corsi disponibili a catalogo. Le domande di finanziamento potranno essere inviate fino a esaurimento delle risorse disponibili sull'Avviso. La chiusura dell'Avviso verrà comunicata sul sito www.fondoprofessioni.it.

Avviso 03/23

Piani formativi monoaziendali

L'Avviso finanzia la realizzazione di piani formativi monoaziendali, progettati in base alle esigenze del singolo Studio/Azienda.

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà trasmettere il piano formativo, da lunedì 09/10/2023 a mercoledì 08/11/2023 (ore 17)

Avviso 06/23

Piani formativi one to one e per piccoli gruppi

L'Avviso prevede il finanziamento di attività personalizzate, destinate al singolo allievo o a un piccolo gruppo di colleghi, realizzabili anche sul posto di lavoro.

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, potrà trasmettere i piani formativi, fino a esaurimento delle risorse disponibili, nell'ambito delle Sessioni di presentazione pubblicate sul sito del Fondo.



Avviso 1/2023

Politiche Attive

Con l'Avviso n. 1/2023 "Interventi sperimentali relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi finalizzati all'acquisizione di abilità e competenze che favoriscano la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori e, più nello specifico, finalizzati a incentivare la realizzazione di interventi volti alla qualificazione/riqualificazione di lavoratori disoccupati e/o inoccupati da assumere nelle imprese aderenti.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9 del 1° marzo 2023 fino ad esaurimento risorse e comunque non oltre le ore 13 del 31 dicembre 2023.

Avviso 3/2023

Cassa Integrati

Con l'Avviso n. 3/2023 "Interventi sperimentali a sostegno alle imprese aderenti per la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi condivisi tra le parti sociali riconducibili a Fondimpresa, rivolti alla formazione dei lavoratori delle aziende aderenti.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9 del 12 settembre 2023 fino alle ore 13 del 1° febbraio 2024.



Avviso 01/23

FNC

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti alla promozione di interventi formativi nel quadro delle Politiche Attive del Lavoro.

Il presente Avviso è rivolto a tutte le aziende aderenti, indipendentemente dal Comparto di riferimento.

Data scadenza A sportello dal 02.05.23 al 30.11.23.

Le azioni formative ammesse a finanziamento (contenute nei progetti, parti integranti del Piano formativo) devono essere finalizzate alla qualificazione/riqualificazione e/o all'aggiornamento delle competenze, beneficiata da aziende che in risposta al fabbisogno di figure professionali, procedano a formare disoccupati e/o inoccupati ai fini di una successiva assunzione.

Le azioni formative devono far riferimento alle aree tematiche individuate di concerto con il Ministero del Lavoro, il cui elenco è riportato nella "Guida alla presentazione dei Piani formativi 2022", parte integrante del presente Avviso.

È esclusa la formazione obbligatoria ai sensi dell'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).

Avviso speciale 02/23

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale.

Il presente Avviso è rivolto a tutte le aziende aderenti, indipendentemente dal Comparto di riferimento.

Data scadenza A sportello dal 04.10.23 al 15.02.24.

Le azioni formative ammesse a finanziamento (contenute nei progetti e moduli, parti integranti del Piano formativo) devono essere finalizzate all'incremento delle competenze dei lavoratori delle aziende aderenti, con particolare riferimento a percorsi di upskilling e/o reskilling. Tutti i percorsi formativi, che possono essere costituiti anche da più azioni formative, devono concludersi con la validazione/certificazione delle competenze acquisite dal partecipante ed attestate dal rilascio del competence badge, reso disponibile dal Fondo.

Le azioni formative devono far riferimento alle aree tematiche individuate di concerto con il Ministero del Lavoro, il cui elenco è riportato nella "Guida alla presentazione dei Piani formativi 2022", parte integrante del presente Avviso.

Sono escluse le attività di formazione organizzate per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione.

Fondo For.Te.



2° FORUM SULLA FORMAZIONE CONTINUA

HILTON SORRENTO PALACE
19-20 OTTOBRE 2023

#FUTURO #POLITICHE #LAVORO #SCENARI



Avviso N. 58/2023 Automotive

Il C.d.A. con deliberazione N.4 del 13.04.2023 ha stanziato la somma di Euro 2.000.000,00 per il finanziamento di Percorsi Formativi per il Settore Automotive presentati a valere sull'Avviso N. 58/2023.
L'Avviso opera con modalità a sportello e prevede sessioni di norma mensili a partire dalla data della I^a Sessione di Presentazione fino ad esaurimento delle risorse stanziato.

Avviso N. 59/2023 Generalista

Il C.d.A. con deliberazione n. 4 del 13.04.2023 ha stanziato la somma di Euro 9.000.000 per il finanziamento di Progetti Formativi, concordati fra le Parti Sociali, destinati ai lavoratori/trici dipendenti da aziende aderenti a Fon.Ter e assoggettate al contributo di cui all'art. 12 della Legge 160/75 e successive modificazioni, ed operanti nei Settori Terziario/Altri Settori Economici e Socio Sanitario.
Scadenze della I^a Sessione di Presentazione:

- 31 maggio 2023, entro le ore 23.59, per il salvataggio/presentazione tramite la piattaforma Fon.Ter
- 9 giugno 2023, entro le ore 15 per l'invio della documentazione a mezzo P.E.C



Invito 1 - 2023

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Artigianato in data 22 giugno 2023 ha deliberato la pubblicazione dell'Invito 1° - 2023 articolato nei seguenti ambiti generali di intervento e relative Linee di finanziamento:

Linea di formazione per lo sviluppo territoriale e settoriale

Linea 1 – per complessivi € 8.000.000,00
I Progetti di formazione dovranno essere caricati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 delle seguenti date, 27/07/2023 e 21/02/2024

Linea di formazione Progetti di Sviluppo di Accordi Quadro

Linea 2 – per complessivi € 8.000.000,00
I Progetti di Sviluppo dovranno essere candidati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 del 18/01/2024

Linea di formazione integrata con FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato)

Linea 3 – per complessivi € 1.000.000,00
I Progetti di formazione possono essere presentati a sportello, a scadenza continua ed aperta dal 17 luglio 2023 fino ad esaurimento delle risorse.

Linea di formazione per Piani Aziendali di Sviluppo (P.A.S.)

Linea 7 – per complessivi € 2.000.000,00
I P.A.S. dovranno essere caricati, sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, entro e non oltre le 12,30 alle seguenti scadenze:

- 12 ottobre 2023 € 1.000.000,00
- 14 marzo 2024 € 1.000.000,00

Linea formativa a sostegno delle nuove adesioni (Interventi Just in time)

Linea 8 – per complessivi € 2.000.000,00
I Progetti di formazione Just in Time possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, dal 17 luglio 2023 fino ad esaurimento delle risorse.

Linea della Bilateralità Artigiana

Linea 10 - per complessivi € 1.000.000,00
I Progetti di formazione possono essere presentati a sportello, a scadenza continua ed aperta, dal 24 luglio 2023 fino ad esaurimento delle risorse.

LA FORZA PER FARE

PIÙ BELLA L'ITALIA.

IL TERZIARIO È IL MOTORE DELL'ITALIA. NOI LA SUA PROTEZIONE.

Commercio, servizi, turismo, sono alla base del nostro modo di vivere e ogni giorno milioni di clienti vengono a contatto e interagiscono con lavoratrici e lavoratori di questi settori. Uiltucs si impegna per dare a chi è occupato nel terziario stabilità, formazione, sicurezza e dignità salariale. Non solo per rendere migliore il lavoro, ma per rendere migliore la nostra società e la nostra economia, facendo dell'Italia un Paese più giusto e più bello.





Salute e sicurezza, tavoli e incontri L'impegno del Governo sarà vero?

Il Decreto lavoro e gli appuntamenti di confronto tematici secondo la Uil

di Ivana Veronese

15

Si è svolto lo scorso 22 giugno l'incontro con la ministra Calderone e le parti sociali sui temi di salute e sicurezza sul lavoro. Un incontro che, come Uil, aspettavamo dal 12 gennaio, quando sembrava essersi avviata una fase seria di confronto, con la promessa di incontri quindicinali, e che invece ci ha visti riuniti, di nuovo, solo poche settimane fa.

Al tavolo oltre ad esserci confrontati sulle novità introdotte nell'ultimo Decreto Lavoro, il n. 48 del 4 maggio 2023, abbiamo ribadito quanto avevamo già ampiamente discusso a gennaio.

In particolare, abbiamo ricordato le nostre richieste presentate nella piattaforma unitaria su salute e sicurezza sul lavoro e le richieste su alternanza scuola lavoro (Pcto), avanzate in un documento presentato con la Uil Scuola Rua.

Tra le questioni per noi prioritarie abbiamo ribadito la necessità di concludere il percorso del D. Lgs 81/2008 con i decreti attuativi che mancano per vari settori e con il decreto attuativo che riguarda il "Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, agli RIst e alla pariteticità" (art. 52 del D. Lgs 81/2008).

Oltre a questo, abbiamo ricordato alla Ministra l'ur-

genza di recepire nello stesso decreto legislativo la Convenzione Ilo 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione che, ad oggi, nonostante la ratifica avvenuta con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, non è ancora completamente attuata.

Abbiamo evidenziato
la necessità di dare vincoli
precisi ai datori di lavoro

Ancora.

Abbiamo evidenziato la necessità di dare istruzioni e vincoli precisi ai datori di lavoro, tramite l'Inl, sui rischi da ondate di calore, seguendo le prassi degli scorsi anni. E ci siamo infine soffermati sull'importanza di



fare fronte comune per mettere a disposizione di Inail gli avanzi di gestione, per aumentare indennizzi, diminuire franchigie, ampliare prestazioni e investire sempre di più in ricerca.

In merito alle novità introdotte nel c.d. Decreto lavoro, come Uil, nelle audizioni parlamentari, abbiamo evidenziando alcune criticità anche in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

In linea generale, comunque, se nell'obiettivo del legislatore vi era l'intento di migliorare le condizioni sul lavoro, in materia di salute e sicurezza, di prevenzione e rispetto al sistema delle ispezioni, questo decreto purtroppo, salvo alcuni elementi, non sembra aver risposto pienamente all'obiettivo. Pochissimi e confusi infatti gli interventi proposti ai quali, peraltro, pochissimo si è destinato in termini economici.

È necessaria invece – e come Uil lo diciamo da tempo – un'azione forte sulla prevenzione, con risorse dedicate soprattutto per il supporto alle imprese ed i controlli con un incremento dei tecnici della prevenzione Asl e degli ispettori Inl.

Serve una strategia nazionale che conduca ad un'unica linea di intervento verso un'azione decisa sulla prevenzione.

L'Italia – lo ricordiamo – è l'unico paese della Ue a non avere e non aver mai avuto una propria strategia nazionale di prevenzione e protezione per la sicurezza sul lavoro.

Ben venga l'estensione della tutela assicurativa agli alunni, agli studenti e a tutto il personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, sebbene ci lascia perplessi l'averla prevista

esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024.

E allo stesso modo accogliamo con favore la creazione del Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative. Una disposizione molto importante, che colma un vuoto normativo nel sistema dei risarcimenti ma che certo non risolve la grave e preoccupante questione dell'aumento degli infortuni, alcuni dei quali purtroppo mortali, ai danni di studenti e studentesse. Anche in questo caso riteniamo manchi una reale strategia, che deve muoversi in un'ottica preventiva, per un'azione che agisca ex ante e non ex post quando l'infortunio mortale si è ormai verificato.

Rispetto agli interventi per la revisione dei percorsi di alternanza scuola lavoro – oggi Pcto – come Uil insieme alla Uil Scuola Rua abbiamo fatto proposte concrete (consegnate al Ministero del Lavoro e delle Poli-

Siamo l'unico Paese della Ue a non avere e non aver mai avuto una propria strategia nazionale per la prevenzione e la sicurezza

tiche Sociali e a quello dell'Istruzione e del Merito a gennaio 2023) alcune delle quali sono state recepite in questo Decreto.

Ci riferiamo al nuovo obbligo – per noi imprescindibile e oggetto delle nostre proposte – per le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza, di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione dove sono indicate le misure di prevenzione rivolte agli studenti e alle studentesse, sezione che dovrà essere fornita all'Istituzione scolastica interessata e allegata alla Convenzione.

Rispetto al registro nazionale per l'alternanza, istituito dalla Legge 13 luglio 2015, n. 107, riteniamo significativo aver previsto, per le imprese iscritte, alcune condizioni minime, come capacità strutturali, tecnologiche e organizzative, che possano garantire agli studenti e alle studentesse, impegnati nei Pcto, un'adeguata presa in carico, in sicurezza, tuttavia, come avevamo proposto nel nostro documento inviato al Ministero, riteniamo che tra tali condizioni, tuttavia, dovrebbero

essere inserite anche l'applicazione dei Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'assenza di sanzioni e la presenza obbligatoria del RIs aziendale o del RIst.

Riteniamo, inoltre, che aver previsto che le imprese dimostrino la loro eventuale partecipazione a forme di raccordo organizzativo con associazioni di categoria non sia sufficiente, è fondamentale per noi che vi sia anche il raccordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e/o con gli organismi paritetici espressione delle medesime organizzazioni sindacali.

Speriamo quindi che a questo articolo, in cui abbiamo cercato di sintetizzarvi i passi avanti, fatti fino ad ora, in tema di salute e sicurezza, possa seguirne presto un altro, magari con ulteriori novità.

Perché per noi l'impegno per garantire reali tutele alle lavoratrici e ai lavoratori è reale, e certamente non si esaurisce qui!



Sicurezza, l'impegno della Uiltucs: conoscere, formare, prevenire

Coinvolgere lavoratori e imprese, adeguamento del Dvr, analisi dei rischi

di Marianna Flauto

18

Salute e sicurezza sul lavoro. Tema importantissimo. Per la Uiltucs prioritario, sia per la nostra categoria che per la Confederazione Uil che, grazie alla campagna "Zero morti sul lavoro", ha rimesso al centro delle interlocuzioni politiche il tema sempre più attuale delle morti bianche.

La Uiltucs ha sempre considerato il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro un argomento che deve diventare centrale per raggiungere l'obiettivo ambizioso di guardare ad un lavoro di qualità nel terziario perché lavoro di qualità non significa soltanto salario dignitoso ma deve anche significare lavoro che tuteli la salute e la sicurezza sempre.

Le aziende hanno sempre avuto un atteggiamento prevenuto nei confronti di questo argomento considerato spesso un aggravio burocratico ed un aggravio dei costi, una questione meramente culturale che deve trovare il giusto spazio nella politica sindacale futura convinti che tutelare la salute e la sicurezza in ogni luogo di lavoro non può e non deve significare soltanto dotare di adeguati Dpi i lavoratori o garantire attrezzature a norma ma anche e soprattutto creare-

conciliare un clima di lavoro sano, positivo e sereno che sono gli unici elementi che possono garantire la crescita delle imprese ed il loro successo.

Negli ultimi anni l'attenzione posta a questi ultimi aspetti non si limita alla corretta applicazione del D. lgs. 81/2008 e s.m.i. ma investe anche il ruolo contrattuale su temi quali l'organizzazione del lavoro, l'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, l'orario di lavoro, etc. Pertanto anche la Uiltucs sugli aspetti sopramenzionati dovrà assumere una posizione, una visione e un ruolo attivo da declinare nei vari rinnovi contrattuali e accordi aziendali di secondo livello.

Il ruolo degli Rls su questi temi dovrà assumere maggiore rilevanza e a tal proposito diventa rilevante dotare gli Rsa/Rsu degli strumenti, delle competenze e delle agibilità sindacali adeguate per svolgere al meglio il loro compito che non è soltanto quello di analizzare, monitorare, segnalare e denunciare irregolarità ed inadempimenti ma soprattutto riuscire a coinvolgere l'impresa nella risoluzione dei problemi riscontrati e promuovere un sistema di prevenzione dei rischi anche attraverso l'adeguamento del Dvr e l'attenta ana-





PIANO SANITARIO



Permette di usufruire di molte prestazioni sanitarie (ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, odontoiatria), anche al di fuori di quanto garantito dal SSN, effettuabili in regime di gratuità o di rimborso.

PACCHETTO FAMIGLIA



Prevede interventi socio-sanitari a sostegno della famiglia, della maternità e del lavoro a favore del lavoratore e di specifiche categorie di familiari (figli in età pediatrica, non autosufficienti, PMA, gravi eventi).

DENTISTA per la FAMIGLIA



Il progetto prevede il rimborso diretto agli iscritti per riabilitazione protesica mediante impianto o protesi fissa e per prestazioni ortodontiche per i figli.

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.

CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI.

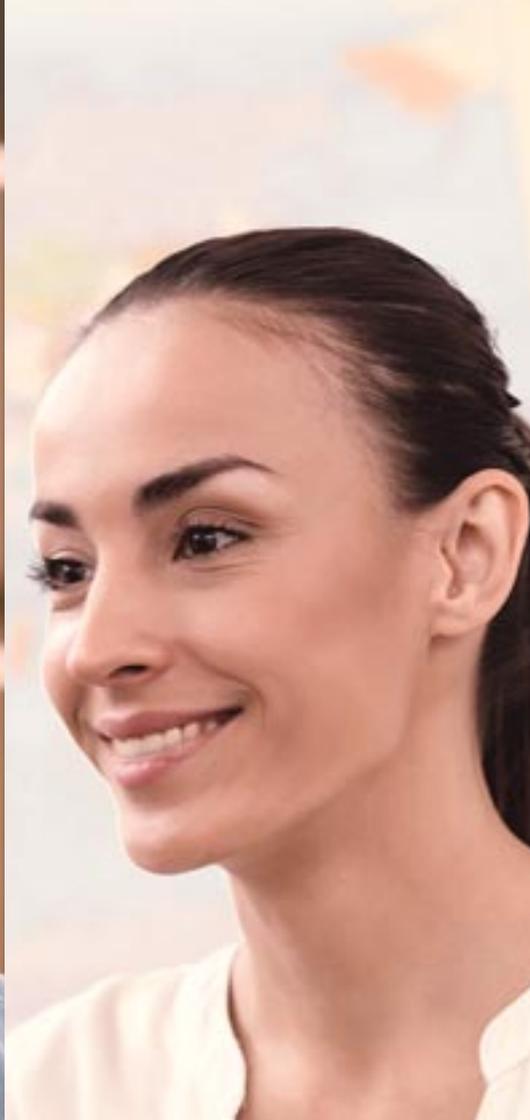
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE, PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA, VACCINAZIONI E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni
www.cadiprof.it

SALUTE

FAMIGLIA

LAVORO



FONDO EST. LA TUA SALUTE, IL NOSTRO OBIETTIVO.

Attraverso il rimborso delle spese mediche sostenute e con una presenza capillare di strutture sanitarie convenzionate, Fondo Est assiste i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo, dei Servizi e dei settori affini.

fondoest.it



FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Commercio Turismo Servizi e Settori Affini



lisi dei rischi sia fisici che psicofisici legati allo svolgimento delle varie attività lavorative.

Soprattutto nelle grandi aziende che detengono una rete di vendita capillare distribuita su vari territori, il ruolo degli Rls, se legato a più punti vendita dovrà essere accompagnato da un adeguato monte ore disponibile che consenta loro di esercitare al meglio il loro ruolo senza aggravio di ulteriori spese.

Il leit motiv per garantire Ssl è conoscenza, formazione e prevenzione.

Questi sono i tre elementi fondamentali sui quali puntare la nostra attività.

Conoscere non soltanto la normativa ma anche i vari modelli organizzativi aziendali, i metodi di lavoro, pos-

sono aiutare a focalizzare i punti deboli per farli diventare punti di forza.

In questo il ruolo degli Rls e degli Rlst è fondamentale. Nei nostri settori sono tante le criticità che vanno affrontate ed in ogni settore vanno evidenziate le specificità che hanno rilevanza ai fini di ricercare soluzioni sul tema.

Nel settore della vigilanza i rischi connessi allo svolgimento dell'attività di sicurezza e di salvaguardia di beni e servizi sono tanti e riguardano sia il rischio della propria vita anche a causa delle rapine delle quali sono spesso vittime le Gpg che svolgono attività di porta valori o di piantonamento davanti le banche o di controlli di sicurezza nei porti e negli aeroporti, sia il ri-

Infortuni nel commercio

-3,3%
in un anno

In itinere
24 su 100

donne 52%
uomini 48%

schio di infortuni e malattie professionali che in questo settore riguardano la maggior parte delle attività, dai notturnisti, alle ronde e via dicendo.

Nel settore della grande distribuzione organizzata tra carichi di lavoro pesanti, movimentazione merci pesante, le basse temperature delle celle frigorifere, il caricamento dei banchi, l'attività delle casse, le malattie professionali e gli infortuni sono all'ordine del giorno soprattutto nello svolgimento di alcune attività.

Ma anche nel settore del turismo, della cooperazione, del commercio, della ristorazione collettiva, nel socio sanitario, negli studi professionali, nelle farmacie e comunque in tutti i settori di competenza della Uiltucs il tema della salvaguardia e tutela della salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro cammina di pari passo con il livello di qualità che si vuole garantire al lavoro perché la qualità del lavoro attiene allo stato di benessere della persona che va tutelato nell'interesse dei lavoratori ma anche delle stesse imprese.

I dati ci dicono che infortuni e malattie professionali



sono un dato da attenzionare da Nord a Sud con percentuali diverse che indicano comunque la diffusività del problema.

Dalla analisi dei dati Inail relativi all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali si evince che nella maggior parte dei casi i nostri settori vengono inseriti nel macro aggregato del terziario o tra gli aggregati di alcuni settori di attività economica afferenti, motivo per il quale i dati vanno letti tenendo conto di questa specificità.

In particolare si evince dai dati Inail 2022 che nel settore del commercio (che include commercio al dettaglio, all'ingrosso, commercio e riparazioni di veicoli) operano 3.371.287 addetti e nel solo commercio al dettaglio operano 1.830.899 addetti.

Nel commercio operano un quarto delle imprese attive in Italia e un quinto del totale degli addetti medi annui.

Nel settore identificato dalla classificazione Ateco Istat con la lettera G e denominato "commercio all'in-

grosso e al dettaglio; riparazione autoveicoli e motocicli" fra il 2016 e il 2019 si è registrata una diminuzione delle denunce di infortunio del 3,3% passando da 50903 casi a 49209.

Nel 2020 sono state presentate all'Inail 36624 denunce con una drastica riduzione del 25,6% rispetto all'anno precedente.

La distribuzione delle denunce per modalità di accidi-



mento e genere anche se non ha evidenziato variazioni nel corso dei 5 anni in esame, presenta caratteristiche degne di nota.

Gli infortuni nel settore del commercio avvengono più frequentemente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa piuttosto che in itinere (solo 24 su 100 casi). Dal punto di vista del genere, se per gli infortuni in itinere vi è una certa equidistribuzione fra donne e uomini (rispettivamente 52% e 48%), nel caso di incidenti avvenuti in occasione di lavoro sono gli uomini ad infortunarsi maggiormente (69% contro 31% delle donne).

Dai dati si ritengono degni di nota anche i dati relativi ai distretti corporei maggiormente interessati dagli infortuni nel settore del commercio.

Nel 2020 le denunce di malattie professionali sono state 2748 in calo dell'11% sul 2016 quando si contavano poco più di 3000 casi e in calo del 21% sul 2019. Il decremento nel 2020 può essere dovuto alla pandemia da coronavirus che ha reso più difficile per il lavoratore la presentazione di eventuali denunce mentre nel 2021, anche se i dati ancora sono provvisori, si è registrata una recrudescenza del fenomeno.

Con il 7% delle tecnopatie sul totale della gestione assicurativa (36960) "industria e servizi) il commercio si colloca al terzo posto per numero di denunce dietro solo al settore delle costruzioni e del manifatturiero.

Altro dato da prendere in considerazione è quello relativo alla provenienza delle denunce concentrate soprattutto nelle regioni del centro Italia (Toscana e Marche con il 35% delle protocollazioni).

I lavoratori maggiormente colpiti da malattie professionali sono i commessi e gli ausiliari di vendita con il 24% delle tecnopatie denunciate nell'ultimo anno.

Anche l'Inail ci dice quali possono essere i fattori di rischio nel settore del commercio: posture scorrette, esposizione ai rumori, contatto con sostanze irritanti, inalazioni polveri e fibre e infine, non per ultimo, lo stress da lavoro correlato che trovano conferma nei

dati sulle malattie professionali tra i quali, seppur in percentuale meno significativa, sono presenti anche alcune forme di tumore.

Secondo l'Inail (dati 2022) nel settore del commercio durante i festivi, i turni, gli orari di lavoro che spesso di protraggono la sera e la notte e la continua interazione con il cliente, sono tutti fattori che incidono sullo stress lavoro – correlato: i disturbi psichici rappresentano infatti l'1,5% delle tecnopatie del settore (56 casi in media all'anno).

Altro settore da monitorare è quello del turismo che conta quasi 1,5 milioni di occupati (dati Istat) circa il 6% del totale, dopo aver subito nel 2021 un calo del 13,6% rispetto al 2019, settore che più di altri ha risentito della crisi pandemica, dal 2022 si è registrata una evidente ripresa.

Nel 2021 le denunce di infortunio sono state circa 21mila, un dato che rimane al di sotto dei dati ante pandemia.

La divisione Ateco si fa fra Alloggi e ristorazione. La ristorazione prevale massicciamente per numerosità di infortuni con quasi 8 denunce su 10 (16459 su 21127 nel 2021) e comunque in coerenza con la composizione degli occupati e si tratta nella stragrande maggioranza dei casi di infortuni occorsi in occasione di lavoro.

Le professionalità più coinvolte per numero di infortuni sono cuochi e camerieri e a seguire gli addetti al servizio di pulizie.

La fascia più colpita risulta quella dei giovani fino a 34 anni e molti sono lavoratori stranieri.

Altra caratteristica riguarda la provenienza territoriale degli infortuni, infatti 1/3 delle denunce arriva dal Nord Est, Nord Ovest (27%), Centro (23%) e Mezzogiorno (17%).

Nel 2021 le denunce per esito mortale sono state 41. In questo ultimo caso i dati riguardanti le denunce mortali vedono il Mezzogiorno al primo posto (36%). Per quanto concerne le malattie professionali nel set-



tore del turismo nel 2021 i casi tornano ad aumentare anche se lontani dai dati pre-pandemia e anche in questo caso la ristorazione ha una più alta incidenza dei casi.

Anche in questo caso un dato da attenzionare riguarda la fascia di età e il genere ovvero donne di 55 anni in su ed anche in questo caso il numero maggiore di denunce riguarda il Centro Italia.

In questo settore con i bandi Inail sono state destinate importanti risorse alle imprese per la realizzazione di interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'individuazione dei rischi ed alla loro riduzione.

Questi ultimi dati sono soltanto un esempio dell'importanza che la lettura dei dati dei nostri settori può assumere per potere mettere in campo le opportune attività di prevenzione e gli interventi finalizzati alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali in tutti i luoghi di lavoro consapevoli del fatto che tante

malattie e patologie anche croniche dipendono dalla scarsa attenzione riservata da parte delle imprese ai problemi della sicurezza sul lavoro.

Negli ultimi anni si è posta l'attenzione anche al livello di benessere mentale o comunque immateriale, partendo dal presupposto di fatto che alcune situazioni lavorative possono creare un tale livello di stress da mettere in discussione l'intera organizzazione del lavoro.

Situazioni di stress lavorativo creano indubbiamente frizioni ed inefficienze nel gruppo di lavoro che si ripercuote su tutta l'attività lavorativa.

La valutazione del rischio da stress da lavoro correlato è un'attività sicuramente molto più complessa della valutazione del rischio fisico dove il rapporto causa effetto è più evidente.

La valutazione del rischio da stress da lavoro correlato necessita di una attenta conoscenza delle attività e delle modalità con le quali si svolgono tali attività e degli effetti che queste attività producono sullo stato psichico dei lavoratori.

Convinti che conoscenza, formazione e prevenzione possano fare la differenza su questo tema delicato, la Uiltucs costituirà ad ottobre il primo coordinamento nazionale su salute e sicurezza con una iniziativa specifica a novembre. Nell'occasione verranno presentati alcuni studi su questi temi, fatti ad hoc dalla Uiltucs, e verranno presentate le iniziative e le attività future in stretta sinergia con la segreteria nazionale Uil Confederale rappresentata da Ivana Veronese.

Verrà poi, cosa fondamentale, chiesto a tutte le aziende di inserire anche nei contratti collettivi dei coordinamenti nazionali o dei comitati nazionali su salute e sicurezza. Altri temi da approfondire riguardano la costituzione degli organismi paritetici per la salute e la sicurezza sul lavoro e le loro funzioni e il tema della videosorveglianza anche alla luce dell'introduzione di nuove apparecchiature informatiche di controllo a distanza dei lavoratori.

Numero di denunce
commercio
terzo
posto
dietro a manifatturiero e costruzioni

7% **tecnopatie**
sul totale della gestione assicurativa (36960)

Economia italiana, la sfida

Sarà una strada tutta in salita

I dati evidenziano forti difficoltà per una ripresa forte e duratura

24

di Serena Menoncello
Direttore di Ricerca InNova Studi e Ricerche

I dati più recenti in materia economica evidenziano le difficoltà incontrate dall'economia europea e da quella italiana per avviare una ripresa forte e duratura. Stiamo vivendo in un contesto caratterizzato da luci e ombre. Da un lato, infatti, i segnali che provengono dal calo della bolletta energetica, dal risultato del Pil superiore alle previsioni e dall'andamento positivo del mer-

cato del lavoro mostrano la tenuta del sistema rispetto alle pressioni esterne. Dall'altro, il Pil atteso in lieve crescita per i prossimi cinque anni, l'inflazione che scende solo lentamente, soprattutto quella di fondo (cioè al netto dei beni energetici e dei prodotti alimentari non trasformati), e le difficoltà di investimento dovute alle peggiori condizioni di finanziamento causate

Indicatore	I trim 2018	I trim 2019	I trim 2020	I trim 2021	I trim 2022	I trim 2023	Var. 2023-2022	Var. 2023-2019
Occupati	22.247	22.384	22.249	21.436	22.288	22.652	1,6	1,2
Tasso di occupazione	58,2	58,8	58,7	57,0	59,7	60,9	1,2	2,1
Disoccupati	2.772	2.631	2.261	2.475	2.089	1.999	-4,3	-24,0
Tasso di disoccupazione	11,1	10,5	9,2	10,4	8,6	8,1	-0,5	-2,4

Tab 1. Occupati e disoccupati (in migliaia) e tasso di occupazione e disoccupazione 15-64 anni nel primo trimestre di ogni anno. Anni 2018-2023. Fonte: Elaborazioni su dati Istat e Commissione europea



dall'aumento dei tassi di interesse, mostrano che la strada verso la crescita è in salita.

Ma osserviamo qual è la situazione, utilizzando i dati forniti da Istat e altri osservatori.

Nelle stime più recenti per il Pil italiano, dopo la crescita del 3,7% nel 2022, la Commissione europea è ottimista, migliorando le previsioni e attendendosi un +1,2% e un +1,1% nel 2023 e 2024. Segnali di una crescita non troppo incisiva e che rischia di essere nuovamente messa in discussione dall'andamento economico e dai possibili cambiamenti futuri a livello globale.

Altri segnali positivi, come accennato, provengono da-

gli indicatori sul mercato del lavoro. Osservando l'andamento generale del tasso di occupazione e disoccupazione (Tab. 1) si può notare come il numero di occupati e il tasso di occupazione stiano aumentando, mentre disoccupati e tasso di disoccupazione si muovano in senso opposto, raggiungendo negli ultimi trimestri il record migliore dei precedenti cinque anni. Dati che fanno ben sperare, anche se solo il futuro potrà confermare questo andamento, in quanto spesso il mercato del lavoro mostra con un certo ritardo l'effetto dell'andamento dell'economia.

Se alcuni dati mostrano andamenti positivi, non mancano però le preoccupazioni. Prima fra tutte l'inflazio-

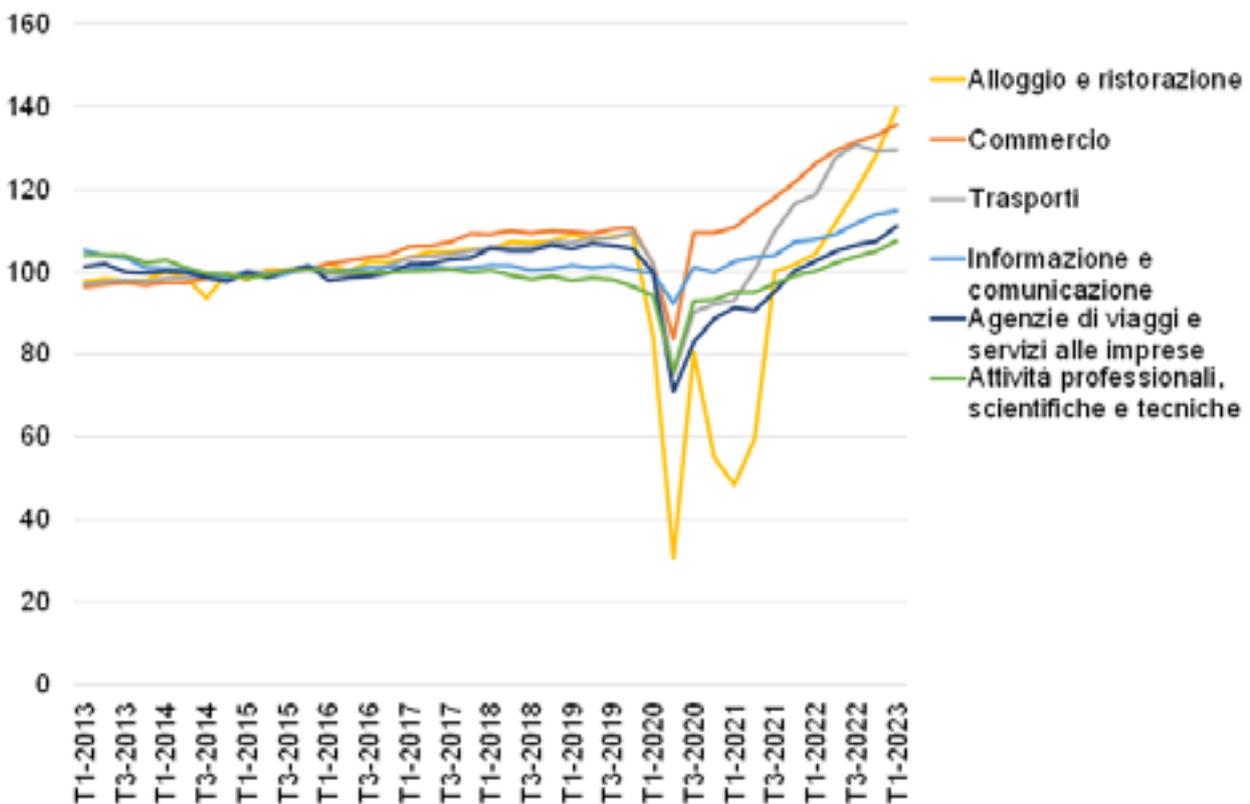


Fig. 1. Indici del fatturato dei servizi per comparto (dati trimestrali, base 2015=100). Anni 2013-2023.

Fonte: elaborazioni su dati Istat

ne: seppur in calo, i dati provvisori di giugno 2023 la mostrano ancora pari al 6,4%, in discesa rispetto all'8,2% di aprile e al 7,6% di maggio, ma ben lontana rispetto ai valori cui eravamo abituati. Sempre in doppia cifra l'aumento dei prezzi per beni alimentari mentre sono in rapida diminuzione quelli energetici. Rimane ancora al 5,6% la componente di fondo, cioè l'inflazione al netto degli energetici e degli alimentari freschi, in lieve calo rispetto agli ultimi mesi. Con questi dati, l'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,6% per l'indice generale e a +4,9% per la componente di

fondo. Tutti valori che creano non pochi problemi ai consumi, andando a ridurre notevolmente il potere d'acquisto delle famiglie, i cui salari sono rimasti essenzialmente invariati.

Se i consumi continuano a mostrare lievi aumenti, in parte causati dall'ancora mancato recupero dei valori pre-Covid, i dati sugli alimentari segnano già una discesa, che potrebbe inasprirsi nei prossimi mesi ed estendersi anche ad altre categorie, comprese quelle dei beni durevoli, più sensibili al costo del credito. E l'effetto di questo abbassamento dei consumi potreb-

be poi andare a ripercuotersi sulla produzione, soprattutto industriale. Non contribuiscono, da questo punto di vista, le esportazioni di beni, in quanto anche i consumi nei mercati europei vivono una dinamica tesa e le vendite si sono molto ridotte, soprattutto nel comparto industriale. Al contrario, cresce l'export di servizi, sostenuto dal turismo.

Il costo del credito rappresenta un altro problema per la nostra economia: il tasso pagato per i finanziamenti delle imprese italiane è salito ancora e tendono quindi a diminuire i prestiti bancari e a indebolirsi gli investimenti.

Sono questi alcuni degli effetti dell'aumento dei tassi di interesse da parte della Bce. La preoccupazione delle imprese è rilevata anche dai dati più recenti sul clima di fiducia, che a giugno è calato in tutti i comparti, a eccezione delle costruzioni.

L'aumento dei tassi di interesse si ripercuote anche sulle famiglie, che affrontano maggiori difficoltà nel sostenere il costo crescente di mutui e finanziamenti e vivono una riduzione nell'accesso al credito. In questo contesto, con un'industria la cui produzione tende a diminuire e un export in difficoltà, segnali positivi arrivano dai servizi che, seppur meno dinamici rispetto al recente passato, restituiscono dati in crescita. Già nel corso del primo trimestre di quest'anno, rispetto a un andamento fermo di agricoltura e industria, il valore aggiunto dei servizi faceva segnare un +0,8%, con cifre che hanno superato i valori pre-Covid in quasi tutti i comparti.

La stagione turistica è appena iniziata, ma i dati fanno presagire ottimi risultati. Confindustria riporta che ad aprile 2023 la spesa dei viaggiatori stranieri ha fatto registrare un +30,7% rispetto all'anno precedente, raggiungendo livelli ben più alti rispetto a quelli del 2019.

I dati
Inflazione
6,4%
in discesa a giugno

Anche i dati sul fatturato, aggiornati al primo trimestre, mostrano l'entità del rimbalzo del settore rispetto alle pesanti ripercussioni delle restrizioni dovute alla pandemia (Fig. 1). E ci forniscono anche una dimostrazione dell'effetto trainante del comparto su quello dei servizi nel nostro Paese.

Questo breve excursus fa ben comprendere che la situazione che sta vivendo la nostra economia, e con noi quella europea e mondiale, è tutt'altro che serena. I segnali di indebolimento sono diffusi e arrivano da

viaggi
aprile 2023

I turisti stranieri
hanno SPESO

+30,7%
rispetto al 2022

diversi settori e indicatori e il futuro è quanto mai incerto. Lo confermano le parole del Ministero dell'Economia che, nel Programma Trimestrale di Emissione di giugno, ha sostenuto che "permangono rischi al ribasso, legati all'andamento del commercio mondiale e alla persistenza dell'inflazione, che potrebbe influenzare la durata e la calibrazione dell'orientamento restrittivo di politica monetaria". Inoltre, "l'evoluzione del quadro macroeconomico futuro può risentire di uno scenario geopolitico attraversato da tensioni ancora irrisolte, non immune da rischi di incrementi dei prezzi dei beni energetici connessi con aspettative di aumento delle temperature e con lavori di manutenzione agli impianti di produzione".

Insomma, i mesi che ci aspettano saranno essenziali per comprendere quale sarà il futuro dei prossimi anni e quali strategie saranno messe in atto dalle istituzioni nazionali, europee e internazionali per fronteggiare i rischi connessi a un avvenire che nel breve periodo si delinea di stagnazione o bassa crescita.



Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI



Fon.Te. è il **Fondo di previdenza complementare** per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). É, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. **Dal 1° aprile 2022 Fon.Te. ha ampliato la sua platea anche a liberi professionisti e lavoratori autonomi (Art. 5 Statuto).**

Per saperne di più: www.fondofonte.it



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma



06.83.39.32.07



callcenter@fondofonte.it



protocollofonte@legalmail.it



www.fondofonte.it



Fondo Pensione Fon.Te.



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte

Sostegno per chi è in difficoltà

Quali prestazioni nella vigilanza

Bilancio Ebinvip per i lavoratori disabili e caregiver: 1221 beneficiari nel 2023

di Stefano Franzoni

28

A 7 mesi dall'avvio, Ebinvip (ente bilaterale vigilanza privata) traccia il bilancio della prestazione introdotta per l'anno 2023 a favore delle guardie particolari giurate che si trovano in condizione di disabilità in situazione di gravità o usufruiscono della Legge 104/92 per assistere un familiare (coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente entro il secondo grado), anche ricoverata a tempo pieno.

Una situazione che affligge molte famiglie che, quando ricadono in questa problematica, devono affrontare sia il dramma personale che i pesanti riflessi di costo sui propri bilanci.

La "fotografia" che ci consegnano le richieste pervenute è chiara nella diffusione della problematica: sono state accolte domande per 1.221 lavoratori, di cui n. 55 per più di un familiare, per una spesa complessiva di 562.200 €; di queste, 689 hanno riguardato la figura del "genitore" e ben 328 il "figlio".

Tutte le pratiche sono state gestite in tempi brevi (max 30 giorni dalla ricezione). Tuttavia, Ebinvip ha dovuto respingere numerose domande pervenute da dipendenti da aziende irregolari: il fenomeno dell'evasione

contributiva verso l'ente bilaterale (così come spesso verso Fasiv) continua ad essere uno spregevole comportamento che, oltre a costituire una violazione del Ccnl, penalizza pesantemente i lavoratori.

L'accordo di governance, realizzato nel 2021, ha rafforzato le regole in merito all'obbligo di versamento. L'intesa, fortemente voluta dalla Uiltucs, ha realizzato una profonda riforma del sistema bilaterale: in particolare, almeno il 70% delle risorse raccolte deve essere destinata all'attività ovvero alle prestazioni in favore dei lavoratori. Per fare ciò, occorre contenere i costi di struttura e ben individuare i bisogni dei lavoratori. La scarsa diffusione sul territorio va compensata con un efficiente sistema centrale nazionale. Tutti obiettivi centrati e che hanno reso possibili anche i due interventi straordinari (sostegno al reddito per lavoratori colpiti da ammortizzatori sociali e contributo non autosufficienza).

Ora, con l'approssimarsi della nuova consiliatura, ci auguriamo che questa impostazione trovi definitivo consolidamento.

Dati complessivi al 28.07.2023

Lavoratori beneficiari	1.221 (di cui n. 55 per più di un contributo)
Aziende	81
Contributi erogati	562.200 €

Dati per beneficiario

Richiedente	59	23.600
Coniuge	87	34.800
Convivente	4	1.600
Fratello / Sorella	62	24.800
Nonno / Nonna	52	20.800
Nipote	1	600
Figlio maggiorenne	82	32.800
Figlio minorenni	246	147.600
Genitore	689	275.600
TOTALE	1.282	562.200



Terziario avanzato, quali confini Sfide (e incognite) da gestire

Nella contrattazione l'Ict fa riferimento a due Ccnl. Con limiti evidenti

di Mario Grasso

Fare il punto sulle condizioni di lavoro nel settore Ict o nel terziario avanzato che dir si voglia è un'impresa tanto affascinante quanto complicata. I motivi sono molteplici e proveremo a elencarne alcuni che potrebbero fornire alcuni pezzi utili per completare un puzzle in continua evoluzione.

La prima difficoltà è data dai confini del settore. Volendo usare la definizione di terziario avanzato che fornisce l'enciclopedia Treccani per tracciare una sorta di perimetro generale "si distinguono nel terziario avanzato sei aree: tecnologia dell'informazione; comunicazione e marketing; servizi integrati agli immobili e alle infrastrutture; ingegneria, territorio e ambiente; consulenza; ricerca avanzata". È facile capire che siamo di fronte a una definizione vasta dell'ambito di appartenenza di questo settore; che presume da un lato la tra-

sversalità e dall'altro lo sconfinamento anche in altri settori con le relative competenze che si mischiano a loro volta per definire ulteriori profili professionali che dell'Ict ne fanno solo un punto di partenza per rafforzare la propria base. Questa difficoltà di tracciare i confini del settore la ritroviamo anche in ambito sindacale. Quando parliamo di contrattazione collettiva per il settore Ict nel nostro Paese, le aziende fanno riferimento ad almeno due contratti collettivi nazionali di lavoro: quello del terziario e quello del settore metalmeccanico. Se aggiungiamo pure l'uso di contratti "pirata" del settore o il fatto che aziende non del settore Ict assumono informatici per necessità aziendali applicando il proprio Ccnl di riferimento che tuttavia non ha una definizione professionale specifica per quelle mansioni si confermano le preoccupazioni scritte sopra. A questo



si sommano pure le complicazioni date dall'applicazione di due o più Ccnl all'interno della stessa azienda Ict frutto di acquisizioni di rami di azienda a volte complicati che rendono complesse le armonizzazioni contrattuali, l'interazione tra la rappresentanza sindacale e l'azienda e che possono soprattutto avere ricadute economiche negative in termini di salario per la forza lavoro.

Queste dinamiche sono spesso figlie di rapporti sindacali storici tra un'associazione datoriale e le aziende, di scelte più o meno oculate o strategiche fatte dai consulenti del lavoro o dall'ufficio risorse umane aziendale o perché alcune società – anche in fase di start up - sono poco avvezze alla costruzione di relazioni sindacali lineari. La digitalizzazione dei processi organizzativi si è riversata pure su settori tradizionali del mercato del lavoro e in maniera più o meno incisiva ha fatto rientrare alcune attività nell'ambito del settore Ict. Basti pensare al lavoro tramite piattaforme digitali che sta sempre più invadendo molte realtà aziendali e che ha creato – a torto o ragione – dei conflitti quando si è trattato di definire declaratorie e mansioni per quelle figure professionali di nuova generazione. In questo caso la contrattazione collettiva sta cercando di fare fronte a queste evoluzioni, anche con i tempi necessari alle parti sociali per elaborare una proposta aggiornata e quanto più al passo coi tempi.

Sulle competenze Ict d'altronde il dibattito sindacale è in atto da tempo. Sicuramente il Ccnl Terziario si pone all'avanguardia con l'utilizzo dell'e-Cf, il Quadro europeo delle competenze digitali: uno strumento condiviso da molti stakeholder costantemente monitorato e aggiornato sulla base delle ultime tendenze tecnologiche

e di mercato. Di contro, se vogliamo tenere in considerazione l'assunto posto da alcuni movimenti dal "basso" in ambito informatico secondo cui i rider delle consegne a domicilio tramite app e i programmatori possono considerarsi tech workers, allora emergono tutte le difficoltà note almeno dal 2016 a oggi nel riuscire a trovare una quadra tra le rivendicazioni sindacali - dalle cause dei fattorini di Foodora ai licenziamenti collettivi di Facebook, giusto per fare un esempio - e le prerogative aziendali. Un tratto comune in questo senso è la difficoltà di entrare in contatto con questi lavoratori e organizzarli. Vuoi per le condizioni economiche e lavorative in cui versano (da chi si fa assorbire in un circolo vizioso di precariato e non trova via di uscita a chi invece trova facilmente lavoro dopo un licenziamento e con stipendi più che rispettabili) o per una mancanza di conoscenza dei propri diritti e tutele nei luoghi di lavoro, il sindacato a volte ha fatto fatica a creare le condizioni per un'azione collettiva perché si è trovato di fronte un muro di scarso interesse e partecipazione. Certo, sarebbe sbagliato dipingere un quadro tutto nero. I risultati positivi, piccoli o grandi che siano, ci sono stati e al contrario di quanto si possa credere l'intervento sindacale è stato prezioso e fondamentale. È stato utile per ridurre esuberanti o per portare in tribunale le multinazionali del delivery e vincere le cause al fianco degli addetti alle consegne. Sicuramente resta ancora tanto da fare e le sfide non mancano.

L'intelligenza artificiale è una di queste. Anche qui siamo di fronte a un termine che può voler dire un po' di tutto e si corre il rischio allo stesso tempo di usarlo impropriamente.

Vale la pena citare le parole Jensen Huang, il Ceo di Nvidia corporation, uno dei principali produttori mondiali di microchip che durante l'incontro annuale del Computex Forum a Taipei in Taiwan ha annunciato l'inizio di una "nuova era informatica" parlando proprio di intelligenza artificiale: "Ora tutti sono programmatori: devi solo dire qualcosa al computer".

Questo perché le la oggi si pongono come assistenti al lavoro degli sviluppatori offrendo funzioni di controllo del codice e persino di scriverne dei pezzi in maniera automatica e in frazioni di secondo. Ovviamente questo è un aspetto che vede come di consueto gli "apocalittici" e gli "integrati" della tecnologia, parafrasando la classificazione cara a Umberto Eco. Tra gli scettici si aggiunge Matt Welsh, informatico a stelle e strisce con esperienze di lavoro per Apple e Google alle spalle che in linea con Huang, prevede "la fine della programmazione".

Certo, al contrario, c'è chi dice, per esempio, che rivoluzioni simili avrebbero portato agli stessi effetti già col cloud computing ma così non è stato.

Resta quindi difficile prevedere cosa potrà accadere in un settore che comprende realtà molto diverse al proprio interno. Probabile il fattore relazionale e di creatività umana resterà ancora centrale negli anni a venire. Come d'altronde sostengono anche le organizzazioni sindacali internazionali impegnandosi su questi fronti in un'ottica che pone al centro l'essere umano. In conclusione, avremmo potuto parlare anche dei sistemi di sorveglianza dei dispositivi mobile aziendali e del più ampio discorso sulla privacy, della gestione degli algoritmi, di formazione digitale, di gender gap tecnologico solo per citarne alcuni. Questo conferma quanto detto all'inizio: la digitalizzazione è un mare magnum dove navigando si può arrivare un po' ovunque. Si avrà

In questo comparto presenti realtà molto diverse tra loro: difficile prevedere il domani ma l'essere umano deve restare al centro di questo processo

modo e tempo di farlo col dovuto spazio e approfondimento. Perché se è vero che l'essere umano deve restare al centro del mondo del lavoro, allora sarà utile anche riflettere su un ultimo dato che ci fornisce il sondaggio "Mental Health in Tech Report 2023" condotto tra il 27 aprile 2023 e il 15 maggio 2023 da Censuswide per la società All Points North negli Stati Uniti d'America: il 45% dei dirigenti del settore tech accusa stress eccessivo e lo combatte abusando di alcol e farmaci, oppiacei compresi. L'indagine ha coinvolto 501 dirigenti di aziende con almeno mille dipendenti. Il 74% di questi teme che i miglioramenti dell'intelligenza artificiale renderanno le loro posizioni obsolete. Molti di questi dirigenti sono stati coinvolti in maniera diretta o indiretta anche nell'ondata di quasi 200mila licenziamenti nel mondo che abbiamo visto nel corso del 2023 tra diverse aziende Ict. Tant'è che il 77% ha dichiarato che i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo sulla loro salute mentale. Persone che difficilmente un'intelligenza artificiale potrà tutelare. Persone che il sindacato invece potrà rappresentare stando al loro fianco nelle sfide che il futuro - o per meglio dire, il presente - del lavoro riserverà all'azione collettiva.

Il
74% dei dirigenti teme
che l'intelligenza artificiale
li renda obsoleti
200mila
licenziamenti nel mondo
SOLO nel 2023
nelle aziende dell'Ict





Nuovi decreti, lavoro più precario I contratti a termine e l'instabilità

Sindacati portatori di istanze dei lavoratori in una prospettiva solidale

di Antonio Vargiu

32

Parlando qualche settimana fa a Trento, in occasione del Festival dell'economia, con una professoressa universitaria di diritto del lavoro, ebbi occasione di cogliere la forte delusione di chi, operando sulle norme del mercato del lavoro in Italia, aveva fortemente creduto nel progetto di Marco Biagi sulla *flexisecurity*.

La delusione era fondata sulla constatazione che il cosiddetto "primo tempo", cioè la flessibilità, era stato mandato a compimento, ma quella che è mancata completamente è stata la seconda parte, quella che doveva, cioè, riguardare la "sicurezza" per i lavoratori di ricollocarsi in nuovi settori produttivi, tecnologicamente più avanzati e, quindi, di maggiore prospettiva. Così oggi siamo costretti a parlare spesso di precarietà e l'istituto del tempo determinato è purtroppo uno dei diversi strumenti con cui, di fatto, si rende instabile il rapporto di lavoro. A questo aggiungiamo anche un altro segnale negativo che viene dall'ampliamento delle possibilità di utilizzo dei voucher.

Il 1° maggio: la pantomima del Governo e la mobilitazione delle organizzazioni sindacali

E' del tutto incomprensibile la "scena" predisposta dal

nuovo Governo, che il primo maggio ha convocato un consiglio dei ministri per contrapporre un esecutivo al lavoro ai lavoratori mobilitati in piazza dalle organizzazioni sindacali.

Festa o lotta? Sottolineiamo una volta per tutte che il Primo Maggio è una festa perché i lavoratori hanno la possibilità - nelle società democratiche - di ritrovarsi insieme nel ricordo delle conquiste ottenute dalle generazioni precedenti, ma è anche un momento di riflessione e di programmazione di ulteriori momenti di mobilitazione per i diritti ancora negati.

Due visioni che si scontrano

Il bluff del Governo è stato facilmente scoperto analizzando alcuni provvedimenti del cosiddetto "decreto lavoro" (convertito nella legge 3 luglio 2023, n.85), che riprende una vecchia linea della destra politica favorevole a dar seguito alle richieste della parte dell'imprenditoria più conservatrice e meno moderna, che si anida soprattutto nelle piccole e medie imprese impegnate a fornire servizi al mercato interno e che basano gran parte dei propri profitti nella riduzione del costo del lavoro e delle retribuzioni dei lavoratori.

Faremmo però un grosso errore se non tenessimo bene in mente la ragione profonda per cui, nel tempo si è dato vita ad una legislazione del mercato del lavoro, che ha fortemente compromesso le tutele dei lavoratori.

Sullo sfondo c'è il fenomeno economico, fortemente accentuatosi dopo la caduta del "muro di Berlino (1989)" a cui è stato dato il nome di "globalizzazione". Non abbiamo qui lo spazio per fare un'analisi accurata di questo fenomeno. Una cosa è però certa: la globa-

La globalizzazione dell'economia è avvenuta sicuramente senza accordi internazionali capaci di dettare un minimo di regole

lizzazione dell'economia è avvenuta senza accordi internazionali, capaci di dettare un minimo di regole, tra le quali il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori. La "parola d'ordine" negli anni '90 e primo decennio del 2000 era "liberalizzazione". Conseguentemente, a cascata, in Italia si incominciò a "sciogliere" da "lacci e laccioli" il mercato del lavoro.

C'era una volta... la legge a sostegno della contrattazione collettiva

Parliamo qui di un'altra epoca, quando veniva veramente affidato alle parti sociali un ruolo attivo nell'applicazione delle norme di legge alle varie realtà produttive. Lo scenario di oggi è invece rappresentato dal "decreto lavoro", che contiene al suo interno interventi dall'amaro sapore della precarietà.

Le norme sul tempo determinato

Sui contratti a tempo determinato si sono scontrate e si scontrano due visioni: quella prevalente volta a "liberalizzarne" l'utilizzo al di là di ogni motivazione e giustificazione, e quella delle organizzazioni sindacali confederali, impegnate con le aziende a contrattarne un utilizzo razionale e funzionale alle effettive necessità dell'organizzazione del lavoro, allo scopo anche di conciliare concretamente lavoro e vita personale.

Il concetto di "riforma condivisa" le leggi 230 del '62 la n. 56 dell'87

La prima legge stabiliva che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato era la regola e il contratto a termine l'eccezione, tanto che erano definiti i casi tassativi in cui era consentita l'apposizione di un termine, come, ad esempio, la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

E' invece una "flessibilizzazione condivisa" tra le parti

sociali quella prevista dall'art. 23 della legge n.56 del 1987, articolo che stabilì che, attraverso contratti collettivi stipulati dalle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, si potevano introdurre nuove causali per rendere lecito il ricorso ai contratti a termine. Anche se, in forza di tale legge, le causali aumentavano, rimaneva comunque in piedi un sistema basato sulla regola del contratto a tempo indeterminato.

La svolta: globalizzazione senza regole e liberalizzazione del mercato del lavoro.

La spinta ad una svolta di questo genere si è nella XV legislatura, quando, al fine di attuare la direttiva n. 70 del 1999 della Comunità, fu emanato il d.lgs. n. 368 del 2001, abrogativo della legge del 1962. Tale decreto, che accoglieva le spinte delle associazioni imprenditoriali, ha finito per liberalizzare i contratti a termine.

Si giunge quindi, dopo alterne vicende normative, al decreto legislativo 112 del 2008, che, all'art.21, ribalta tutte le normative riguardanti il tempo determinato.

Innanzitutto è prevista la possibilità di ricorrere a questo contratto per ragioni "anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro". Non siamo più di fronte ad un tipo di contratto necessario per far fronte ad una situazione produttiva eccezionale, no, il datore di lavoro può ricorrervi anche per la sua ordinaria attività. La causale, poi, diventa del tutto generica: basta far riferimento a "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Inoltre si consolida ormai anche la durata del contratto che può arrivare anche a 36 mesi. Si va quindi ben oltre le casistiche definite tra le parti contraenti del contratto nazionale di lavoro di riferimento. Il vento oramai spira verso le liberalizzazioni, sottovalutando pesantemente le conseguenze sociali di questo atteggiamento.



L'oscillazione del pendolo: dalla riforma Fornero e dal Jobs Act al Decreto Dignità

L'acme del successo imprenditoriale fu raggiunto con la cosiddetta "riforma Fornero" e con lo jobs act (anni 2012-2015).

Caratteristica della legge Fornero è l'eliminazione della causale per i primi 12 mesi e, in fondo, ha funzionato da "apripista" per la successiva legge (n. 78/2014), che ha liberalizzato al massimo il contratto a tempo determinato, eliminando le causali per la durata complessiva di 36 mesi.

Quindi si è passati dal contratto a tempo determinato caratterizzato dall'elemento qualitativo e giustificatorio (le causali), all'elemento quantitativo, con l'inserimento delle percentuali di massimo utilizzo e la somatoria con i contratti di somministrazione a tempo determinato. Il limite quantitativo era il 20% della forza lavoro impiegata.

Arriviamo quindi al cosiddetto "decreto dignità" (Dl 87/2018, convertito nella legge n. 96/2018): di nuovo cambia tutto (o quasi).

Per i primi 12 mesi tutto fila liscio anche per i "liberisti": non ci sono causali. Ma, per andare oltre, queste ricompaiono e sono una vera e propria "bestia nera" per i "liberalizzatori".

In effetti il decreto "recita": "il contratto può avere una durata superiore (..a 12 mesi), ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria".

"Tutto questo ha fatto riportare indietro la normativa di 50 anni, restringendo brutalmente le possibilità per le aziende. Le causali così come impostate, a parte naturalmente il motivo sostitutivo, sono di difficilissi-

ma, per non dire impossibile, applicazione" così commenta un consulente del lavoro, facendosi portavoce di molti altri colleghi.

L'ultimo provvedimento governativo sui tempi determinati

Nessuna meraviglia, quindi, se l'attuale ministro del lavoro, Marina Elvira Calderone, che dal 2005 è presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, non appena possibile abbia rimesso le mani sull'abborrito "decreto Dignità". Ecco quindi come il Decreto lavoro (Dl 48/23) norma oggi il contratto a tempo determinato. Si conferma per i primi 12 mesi la possibilità di utilizzo del contratto a tempo determinato a prescindere da ogni motivazione, ma, inoltre, la durata può arrivare a 24 mesi:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi;
- b) in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

Questo testo pone parecchi problemi.

Qualcuno pensa addirittura che i contratti collettivi debbano aumentare le previsioni di sfioramento dei 12 mesi per rispondere alla norma di legge, che ricordiamo - in assenza di queste previsioni lascerebbe mano libera ad accordi diretti tra datore di lavoro e lavoratori, che in questo modo, per non perdere un'occasione di lavoro, sarebbero sottoposti a veri e propri "contratti capestro".

I voucher: il decreto ne approva un uso intensivo nel turismo ed in alcuni settori del terziario

Oltre che ai tempi determinati il Governo ha deciso di allargare le maglie anche per l'utilizzo dei voucher, nati per normare il lavoro occasionale, ma che, strada facendo, si sono rivelati come un mezzo per eludere

l'applicazione dei contratti nazionali di lavoro, in particolare nel turismo.

Torna quindi l'inflazione dei voucher: introdotti dalla legislazione nel 2003, in quell'anno ne furono utilizzati 2 milioni, ma poi, quando nel 2015, l'anno del Jobs Act, le ore/voucher salgono a 134 milioni, si capisce che il loro uso è diventato del tutto inappropriato e scorretto. Recentemente ridimensionati, ora di nuovo ci si appresta a farne un uso sconsiderato.

In effetti il decreto lavoro ne estende l'utilizzo per alcune realtà già coperte da regolari contratti nazionali e parliamo di "congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi di divertimento".

Riportiamo letteralmente la presentazione del provvedimento fatta sul suo sito dal Ministero del lavoro: *Incentivazione dell'uso delle Prestazioni Occasionali del settore turistico e termale. Il limite per ciascun utilizzatore sale da 10.000 a 15.000 euro annui e possono essere utilizzate da datori di lavoro che impieghino fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (e non 10, come per gli altri settori).*

Per capire di che cosa stiamo parlando, ecco la definizione di "voucher", che sono buoni lavoro Inps "per effettuare in regola i pagamenti dovuti a seguito di prestazioni occasionali. L'importo di ogni voucher Inps è pari a 12,41 euro (costo totale spettante al datore di lavoro), di questi 9 euro netti sono direttamente corrisposti al lavoratore".

Il voucher corrisponde al compenso di un'ora di prestazione. Per il lavoratore il compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. Il valore dell'assegno è, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici.

Il datore di lavoro invece può beneficiare di prestazioni con copertura assicurativa Inail in caso di eventuali incidenti sul lavoro e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Rimane fermo il tetto di 2.500 euro di compensi che ciascun lavoratore può ricevere dallo stesso committente nonché il tetto di 5.000 euro totali che si possono percepire da diversi utilizzatori.

Facciamo due conti

I conti sono presto fatti: se dividiamo 15mila euro per 12,41 otteniamo 1.208 ore, pari a circa 7 mesi di lavoro, che il datore, che impieghi fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato, può utilizzare, ad esempio, per 7 lavoratori a tempo pieno impiegati per 1 mese.

Ecco, quindi, i "lavoratori da voucher", per i quali il datore di lavoro è esentato dall'applicare il contratto nazionale di riferimento!

Bella iniziativa del segretario generale della Uil, Pierpaolo Bombardieri: una precaria a Palazzo Chigi!

Fin qui abbiamo parlato di normative e può sembrare un modo molto freddo per parlare di veri e propri drammi sociali, di cui l'opinione pubblica non si accorge (o non vuole accorgersi) in quanto spesso avvolti nel silenzio.

L'uso dei voucher è diventato nel tempo del tutto inappropriato e scorretto: ora ci si appresta di nuovo a farne un uso sconsiderato

Proprio per questo abbiamo molto apprezzato il gesto del segretario generale della Uil, che ha fatto irrompere nei "palazzi" romani il vento gelido della dura realtà. All'incontro con il presidente del consiglio Pierpaolo Bombardieri ha voluto portare con sé una lavoratrice precaria (nella fotografia qui sotto il loro arrivo accolto dai media), rappresentativa di migliaia di lavoratrici e lavoratori che non riescono a costruire il proprio domani, sotto la spada di Damocle dell'incertezza del proprio futuro. "Si chiama Manuela Pellegrino - così l'ha presentata - 36 anni, romana. Ha avuto più di 20 contratti a tempo e stagionali nella sua vita. L'ho portata a Palazzo Chigi per far vedere al governo che oltre il metaverso c'è la vita reale. Ed è questa...Dopodiché i fringe benefits a 3 mila euro Manuela non li prenderà perché da precaria non ha figli. Non è discriminatorio?". Torniamo allora al senso del Primo Maggio: non abbiamo voluto lasciare sole le lavoratrici e i lavoratori più deboli, ma abbiamo voluto farci portatori delle loro istanze in una prospettiva di vera solidarietà. Questa mobilitazione "è" stato solo l'inizio, la battaglia continuerà".





Mercato del lavoro fragile e povero Perché il capitale umano è in crisi

I laureati saranno sempre meno: ci sarà una lotta spietata per accaparrarseli

di Francesco Verbaro
Professore, presidente FormaTemp

36

Numero elevato di Neet,
di part time involontario
che vede gli over 65 favoriti
dalla spesa pubblica

Nel 2022 secondo i dati Istat sono nati 393 mila bambini, al contempo agli esami di maturità si sono presentati circa 536.000 studenti. I due numeri ci fanno capire che tra 18 anni avremo la metà dei candidati alla maturità, soprattutto se non cambiano alcuni dati con riferimento all'abbandono scolastico e alla qualità dell'apprendimento. E quel che peggiora il dato è il basso tasso di laureati in Italia, pari al 27,50% dei giovani tra

24 e 34 anni, avremo circa 80 mila laureati nel 2046, tra 24 anni, dato che porterà ad una lotta spietata tra i comparti e i settori per prendere i migliori diplomati e laureati. Inoltre, pensando alle due importanti transizioni, quella digitale e quelle green, non potremo permetterci più di avere solo un quarto dei laureati (circa il 7% dei giovani in età 24-34 anni) nelle competenze Stem.

Tutto questo avrà ricadute sul nostro mercato del lavoro. Possiamo dire che già registriamo problemi rilevanti. Quello italiano è il mercato del lavoro dei paradossi. Le imprese cercano professionalità e competenze che la nostra filiera formativa non crea. Abbiamo un numero elevato di Neet di part time involontario e di lavoro povero. Una forte polarizzazione del mercato del lavoro che mantiene i tre gap tradizionali: generazionale, con i giovani che entrano tardi e male nel mdl; di genere con le donne, con basso tasso di occupazione ed un forte gender pay gap; ed infine

quello geografico soprattutto tra nord e sud del Paese. L'Italia non è un Paese per giovani. Vi è un problema di "age related spending" che vede favorite nella spesa pubblica le fasce di età over 65 anni.

Ricordiamo che circa 1,7 milioni di giovani, quasi un quinto di chi ha tra 15 e 29 anni, non studia, non lavora e non è inserito in percorsi di formazione (i cosiddetti Neet). La quota di Neet cala fino a tornare a un livello prossimo al minimo del 2007, ma resta sopra la media Ue di oltre 7 punti e più bassa solo a quello della Romania. Il fenomeno dei Neet interessa in misura maggiore le ragazze (20,5%) e, soprattutto, i residenti nelle regioni del Mezzogiorno (27,9%) e gli stranieri (28,8%). In Sicilia i sono quasi un terzo dei giovani tra i 15 e i 29 anni, mentre la quota raggiunge il valore minimo, 9,9%, nella Provincia autonoma di Bolzano.

Il nostro mercato del lavoro è fragile

Il mondo del lavoro nella società tecnologica cambia rapidamente, le competenze divengono facilmente obsolete e vanno aggiornate o cambiate, ma per chi è avanti in età è spesso difficile ricostituirlle. Perché il lavoro di una persona sola non basta per mantenere l'intera famiglia. Perché si trovano soprattutto lavori di breve durata. Perché se anche la voglia di lavorare è tanta, si è costretti a farlo a basso salario. Perché magari si lavora in ambienti dove la propria salute è a rischio.

L'intervento dello Stato e dei corpi intermedi è cruciale per curare le vulnerabilità delle imprese e quelle dei lavoratori. Usando tutti gli strumenti a disposizione, da norme a contrattazioni nazionali e decentrate, a forme di incentivi.

Una non può e non deve escludere l'altra. Una può, invece, rafforzare l'altra.

Certo, due aspetti sono fondamentali e contribuiscono ad una maggiore o minore vulnerabilità dei lavoratori e delle loro famiglie: la continuità nel tempo di un lavoro regolare, che garantisce, quindi, anche i benefici previdenziali e assistenziali; il reddito da lavoro che dipende dalla retribuzione oraria e dal numero di ore che si lavora.

Il lavoro continuativo, a tempo indeterminato, e a tempo pieno di lavoratori dipendenti o autonomi con dipendenti si è ridimensionato nel tempo. È certamente ancora la forma più diffusa, ma sfiora solo il 60% degli occupati, come documenta l'Istat. Sono i lavoratori indipendenti ad essersi ridotti di più, arrivando a poco più di un quinto degli occupati, con una diminuzione che ha colpito soprattutto le microimprese e i collaboratori, quei segmenti più vulnerabili nei momenti di shock.

E sono le forme a tempo determinato ad essere cresciute tra i dipendenti. Siamo arrivati a 3 milioni. Se a

Stem
Competenze
7% nel 2023
dei giovani 24-34 anni

questi si aggiungono i lavoratori a part time involontario, quindi, non per scelta, raggiungiamo il 21,1% degli occupati pari a quasi 5 milioni. Un numero elevato e preoccupante. La durata dei contratti a tempo determinato in metà dei casi arriva al massimo a sei mesi.

I giovani, le donne, gli stranieri, i residenti al Sud, le persone con titolo di studio più basso, delle professioni meno qualificate, nella ristorazione, nei servizi alle famiglie e nei servizi di supporto alle imprese sono i soggetti più vulnerabili. Così come quelli che vivono nelle città ad alto costo della vita. Una famiglia composta da due trentenni e da due figli alle scuole primarie è considerata povera se, vivendo in una grande città del nord, non riesce a guadagnare complessivamente almeno 1.680 euro al mese. Tenuito conto del costo degli affitti per l'abitazione o del mutuo e delle spese fisse generali, quel che rimane è davvero minimo. La stessa situazione ma al sud e in un piccolo comune di provincia scende a 1.230 €, considerando dunque il differente costo della vita.

Sono più di 4 milioni i dipendenti del privato che non arrivano a guadagnare 12 mila euro lordi l'anno. Nella metà dei casi circa per un basso salario orario secondo la stima Istat, ma per il resto per un numero di ore lavorate nell'anno molto basso.

La nostra occupazione dovrebbe migliorare e per questo occorre che il tessuto produttivo migliori insieme alla qualità dell'offerta di lavoro.

L'età media elevata non aiuta ed ha portato finora le imprese ad investire poco nel personale, in un Paese in cui l'active ageing è un lusso per pochi. La formazione deve essere maggiore e non minore con una forza lavoro più anziana.

E' possibile che al picco della crisi energetica le imprese abbiano fatto lavorare un po' meno i propri lavoratori per risparmiare sui costi ma senza licenziare (usando la cassa integrazione o semplicemente riducendo le ore di lavoro). Dopotutto in un periodo in cui assumere è diventato più difficile e costoso, ci si pensa due volte prima di separarsi dei propri collaboratori. Comunque sia, guardando ai numeri sulle ore lavorate

Population aged 25-34 with tertiary educational attainment (ISCED 5-8), 2021 (% of population aged 25-34)



ec.europa.eu/eurostat

emerge un quadro più sfumato della situazione del mercato del lavoro post-Covid in molti Paesi dell'area euro. Una ripresa "part-time", non solida e dipendente dalle fortune del Pnrr, aumenta i rischi legati alla fiammata dei prezzi che abbiamo vissuto dal 2021. Già in una situazione normale non basta lavorare per evitare di cadere in povertà. Ma se a questo si aggiunge che le ore di lavoro si riducono mentre l'inflazione comprime i salari, la povertà lavorativa rischia di aumentare, invece di scendere.

Guardando per esempio al turismo registriamo un altro problema nel calo dell'offerta, non solo dipendente dai bassi salari e dai turni disagiati.

La domanda oggi è crescente, ma il prolungato ridimensionamento e la volatilità delle attività turistiche (Covid, guerre, crisi energetiche, clima) ha inoltre trasmesso una immagine di precarietà dell'occupazione che ha spinto i lavoratori e gli aspiranti tali a rivolgersi verso altre attività. E comunque tra le cause strutturali del declino dell'offerta di lavoro nel settore va annoverata quella demografica.

L'innalzamento dell'età media della nostra società infatti riduce uno dei tradizionali bacini di approvvigionamento della manodopera del settore turismo: i giovani.

La fragilità strutturale del mercato del lavoro

Una criticità rilevante che riguarda l'offerta di lavoro è che abbiamo giovani e in generale una popolazione in età di lavoro poco formati e spesso mal formati.

Ancora oggi vi è una forte e radicata separazione tra la teoria e la pratica, tipica dei sistemi di istruzione sequenziali come quello italiano, che sforna (qualcuno direbbe sfornava) giovani ricchi di conoscenze teoriche, capacità dialettiche e cultura, ma poveri di "saper fare" e competenze maggiormente legate al mondo del lavoro. Per questo, quando si chiede loro di realizzare qualcosa che non sia un discorso o un tema – fosse anche una semplice lettera commerciale – entrano in crisi e non sanno da che parte cominciare.

Anche in una situazione normale non basta più avere un impiego stabile per non cadere in povertà

La crisi del nostro “capitale umano” inizia sin dalle scuole dell’obbligo. Il tasso di abbandono scolastico è dell’11,5% tra i 18 e i 24 anni. L’incidenza degli abbandoni è superiore di oltre 4 punti tra i maschi rispetto alle femmine e, sul territorio, sfiora il 18 per cento nelle Isole. È stretta la connessione, tra i servizi che la scuola non offre e l’abbandono. Il tempo pieno, ad esempio, al Sud è solo al 18 %, contro il 48 del resto del Paese. I risultati delle prove Invalsi (2023) ci dicono che a livello nazionale gli studenti (scuola secondaria di primo grado) che raggiungono risultati almeno adeguati, ossia in linea con quanto stabilito dalle Indicazioni nazionali, sono: per l’Italiano il 62% e per la matematica il 56%.

Con divari territoriali rimangono molto ampi. In alcune regioni del Mezzogiorno (in particolare Campania, Calabria, Sicilia e Sardegna) si riscontra un maggior numero di allievi con livelli di risultato molto bassi (al massimo al livello 2), che si attesta attorno al 50% della popolazione scolastica in Italiano, al 55-60% in Matematica. Un dato che dovrebbe preoccupare e che determina i risultati negativi successivi.

In Italia, nel 2021, i 30-34enni in possesso di un titolo di studio terziario sono il 26,8%, una percentuale nettamente inferiore alla media Ue27, che raggiunge il 41,6%.

Parliamo di una quota che, negli ultimi anni, è rimasta pressoché invariata, quando invece l’obiettivo europeo è raggiungere il 45% entro il 2030 nella classe 25-34 anni. Le ragioni di tale gap, che appare difficile da

colmare e che produrrà effetti deleteri sull’economia italiana, sono molteplici. Una di queste si può individuare nella disponibilità limitata di corsi terziari di ciclo breve professionalizzanti, erogati dagli istituti tecnici superiori, che sono invece particolarmente diffusi in molti paesi europei, ad esempio in Francia e Spagna, dove rappresentano una fetta considerevole dei titoli terziari conseguiti.

Molti giovani sanno di non sapere: secondo McKinsey, solo il 43 per cento ritiene adeguato il livello di preparazione che la scuola gli ha fornito, mentre il 70 per cento delle scuole pensa di aver fornito una formazione idonea all’entrata nel mercato del lavoro. Il fatto che le scuole spesso non si rendano conto del problema (ovvero che non forniscono una preparazione adeguata ai giovani) non solo ostacola la risoluzione di questa criticità, ma la perpetua nel tempo, rallentando il cambiamento.

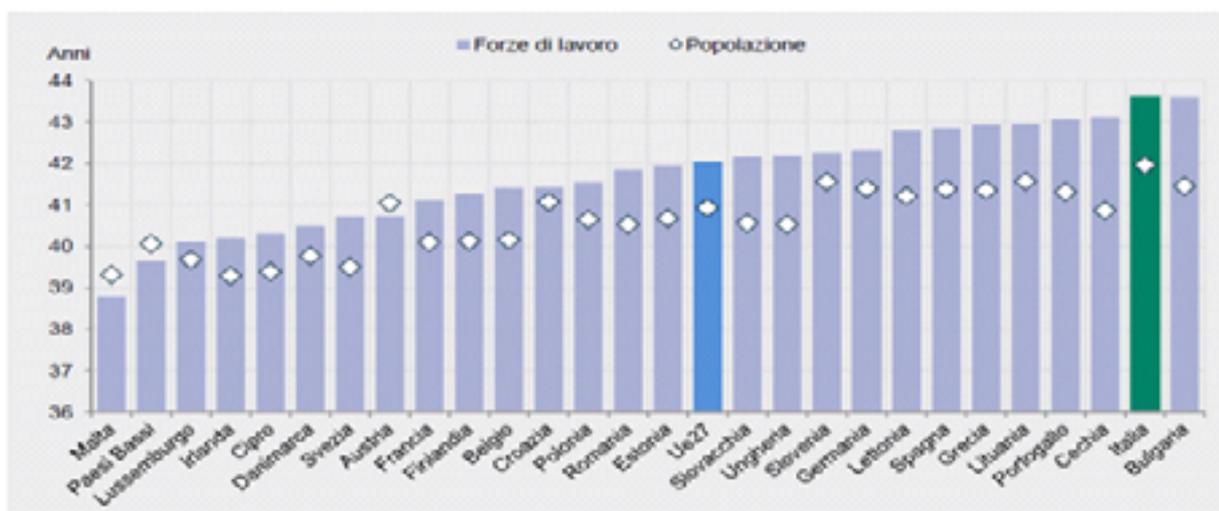
Le esperienze pratiche durante gli studi universitari provenienti da tirocini, lavoretti sono ancora poco diffuse.

Secondo l’indagine AlmaLaurea sul profilo dei laureati 2021, il 35,2 per cento di loro non vanta esperienze di lavoro alle spalle e il 57,1 per cento ha svolto tirocini curriculari o esperienze di lavoro riconosciute dal corso di laurea.

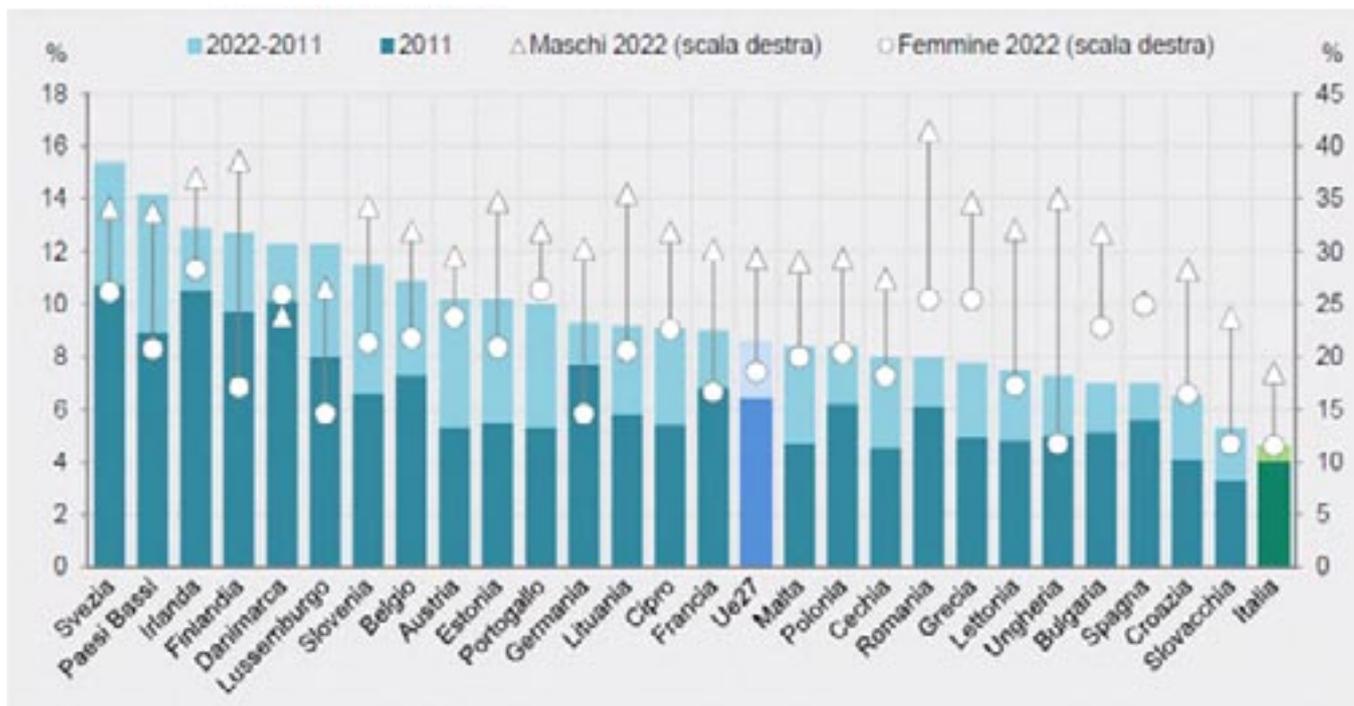
Inoltre, una recente ricerca McKinsey ci dice che a fronte di un 73 per cento delle aziende che ritiene importante l’esperienza lavorativa, solo il 47 per cento ne riscontra un livello adeguato tra i neoassunti.

La condizione occupazionale

Figura 2.6 Età media della popolazione e della forza lavoro di 15-64 anni nei paesi dell’Ue27. Anno 2022 (in anni)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey



Fonte: Eurostat, Human Resources in Science and technology

Che fare di fronte a questo bollettino di guerra?

Servono innanzi tutto interventi massicci contro lo spreco di capitale umano, che facciano crescere il tasso di occupazione oltre l'attuale 61%, un record per l'Italia, e raggiungere i parametri Ue che Eurostat registra per il 2023 nel 74%, avendo comunque come obiettivo Ue da raggiungere nel 2030 il 78%. Attualmente, ricordiamo il tasso di occupazione maschile è pari al 70,3%, mentre quello femminile è del 52,1%. Ma come dice l'Eurostat: "the employment gap between men and women widens as the level of educational attainment lowers. In 2022, among people with a high level of education, the gender employment gap was 5.3 pp. However, it was 11.9 pp for those with a medium level, and 22.1 pp for those with a low level of educational attainment."

Occorre intervenire su tutta la filiera formativa, investendo sulla docenza e la didattica, aumentando e aggiornando le conoscenze e le competenze didattiche dei docenti e quindi conseguentemente le retribuzioni. Serve quindi aumentare il valore sociale dei docenti. Servono servizi di orientamento per giovani e le famiglie per gestire le transizioni da un ciclo ad un altro. La scuola non è più l'ascensore sociale dei più poveri.

Le famiglie benestanti per evitare le criticità della scuola pubblica (discontinuità didattica e cattiva formazione) iscrivono i propri figli nelle scuole private. Obbligatorio azzerare il tasso di abbandono scolastico, soprattutto al sud. Occorrerà lavorare meglio sul duale, l'apprendistato e la mobilità interna. Nonché promuovere gli Its, oggi possibile grazie alle risorse del Pnrr.

È il nostro un Paese dei bonus per le politiche passive, che disegna le politiche attive sulle esigenze di soste-

gno al reddito, ma che non ha un'idea di politica attiva in termini di valorizzazione e aumento dell'occupabilità delle persone. Nel frattempo spendiamo molte risorse per la formazione, quella finanziata, delle regioni e dei fondi senza un reale incremento delle competenze, senza una strategia e ignorando la domanda delle imprese. Una formazione che allontana dal lavoro e che non avvicina le persone al lavoro. Le politiche attive per il lavoro devono iniziare nelle scuole.

Il Governo italiano chiedi di attivare Sure sulla formazione per un forte investimento che abbatta il tasso di abbandono scolastico, aumenti il numero dei diplomati, introduca servizi di orientamento, accrescendo il tempo pieno a scuola e aumentando il tasso dei laureati. Ci dispiace dirlo ma i 392mila nati nel 2022 dovranno essere quasi tutti formati e qualificati.

Questo è il target dell'Italia che istituzioni e parti sociali devono impegnarsi a raggiungere.

Obbligatorio azzerare il tasso di abbandono degli studi: la scuola non è più l'ascensore sociale di chi ha meno possibilità



Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

Previdenza Cooperativa è il Fondo che riunisce in un'unica forma pensionistica complementare i tre precedenti fondi pensione del sistema cooperativo: Cooperlavoro, Filcoop e Previcoper.

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

Attraverso un piccolo contributo mensile alimenterai il tuo zainetto previdenziale da utilizzare al momento del bisogno.



Meno tasse

I contributi versati al Fondo pensione non sono tassati fino a 5.164,57 euro. Nel momento in cui si ritirano le somme dal Fondo, sarà effettuata una tassazione molto favorevole anche rispetto alla liquidazione del Tfr in azienda.



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

Il tuo contratto di lavoro prevede che nel caso di adesione a Previdenza Cooperativa, il tuo Fondo negoziale di categoria, con il versamento del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e di un tuo contributo, hai diritto a ricevere anche il contributo del tuo datore di lavoro.



I costi più bassi del settore

Previdenza Cooperativa è un'associazione senza scopo di lucro. I costi sostenuti dagli iscritti sono infatti più bassi rispetto ai Fondi pensione offerti da banche e compagnie di assicurazione.



CONTACT CENTER

Assistenza Online

Compila il form disponibile su www.previdenzacooperativa.it

Telefono - 199 28 09 09 -
dal lunedì al giovedì 9-13 e 14-17
venerdì 9-13 e 14-15

UFFICI DEL FONDO

Telefono - 06/44292994 - 06/44254842
dal lunedì al venerdì dalle 10 alle 12
il lunedì e il mercoledì anche dalle
14,30 alle 15,30

SITO

www.previdenzacooperativa.it



Formazione, dai Fondi la risposta C'è un ventaglio di possibilità

Imprimere un più deciso passo all'offerta del sistema

di Paolo Proietti

42

La nascita dei fondi interprofessionali per la formazione continua ha rappresentato probabilmente la novità più rilevante nella storia e nell'evoluzione del quadro normativo italiano.

L'opportunità determinata dalla possibilità di optare per il versamento del contributo dello 0,30% per la formazione ad un fondo interprofessionale, anziché il tradizionale versamento all'Inps, ha visto delinearsi possibilità nuove nelle politiche formative per i lavoratori dipendenti.

In questo contesto, le organizzazioni sindacali confederali hanno previsto la costituzione di diversi fondi interprofessionali nei successivi rinnovi contrattuali, attraverso le federazioni di categoria.

Il grande successo dei fondi, riscontrabile dal numero di adesioni, ha dimostrato quanto fosse necessario nel panorama della formazione continua prevedere un nuovo modo di pianificare e gestire la formazione stessa, che rispondesse di più e meglio alle esigenze dei lavoratori e delle aziende in un mutato mercato del lavoro.

Ogni fondo ha trovato la propria strada per valorizzare le proprie potenzialità, trasferendole nelle offerte fina-

lizzate a rendere adattabile e, per quanto possibile, personalizzabile, la proposta formativa.

Questa ampia e diversificata offerta formativa e il riscontro positivo registrato dal numero di piani formativi presentati a valere sui diversi fondi, anno dopo anno, avviso dopo avviso, dimostra la validità delle

Riscontro positivo registrato dal numero di piani presentati anno dopo anno. I bisogni hanno risposto

proposte e la capacità di incontrare i bisogni aziendali e le esigenze formative di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Oggi, davanti a noi, si manifesta l'esigenza di migliorare il sistema dei nostri fondi interprofessionali efficientando sistemi e procedure di presentazione, come già avvenuto ad esempio con i protocolli sottoscritti per la condivisione dei piani formativi per Fondimpresa, ForTe e Foncoop. Ma anche lavorando sulle procedure di valutazione, gestione e rendicontazione dei piani formativi, puntando a snellire i processi, pur in quadro di regole definite, e ad abbreviare i tempi delle diverse fasi.

Ma c'è di più: come organizzazioni sindacali dobbiamo imprimere un più deciso passo all'offerta formativa dei fondi di cui siamo parte. Occorre imparare a conoscere meglio quali sono i fabbisogni formativi dei lavoratori e delle lavoratrici che rappresentiamo, oltre il limite della domanda di formazione che viene dalle aziende. E occorre anche lavorare su contenuti utili alla riqualificazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici prima che si manifesti il fenomeno dell'obsolescenza delle competenze che è una delle cause più rilevante di espulsione dal mondo del lavoro, in particolare dei lavoratori e delle lavoratrici meno giovani. Come sindacati, poi, dobbiamo considerare i fondi di formazione continua come il punto di equilibrio tra le esigenze delle aziende di utilizzare la leva della formazione continua come uno strumento utile a mantenere il vantaggio competitivo, un metodo per

coordinare capacità e competenza in vista degli obiettivi aziendali. Ma soprattutto dobbiamo acquisire il punto di vista del lavoratore che vede nella formazione l'opportunità per sviluppare conoscenze, abilità e competenze a medio e lungo termine, aumentando la propria occupabilità nel contesto organizzativo aziendale ma anche nel mercato esterno all'impresa.

Tutto questo è nella natura stessa dei fondi interprofessionali che, in quanto soggetti di natura paritetica, rappresentano e devono considerarsi un punto di incontro tra impresa e lavoratore; ma è anche nella na-

Necessario intervenire prima che si manifesti il fenomeno dell'obsolescenza delle competenze dei lavoratori

tura del nostro ruolo di organizzazione sindacale a tutela del diritto al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dei nostri settori.





Chef Express, integrativo modello Vantaggi e novità del contratto

Da congedi a banca ore solidale, riposi e previdenza, fino a orari e malattia

di Massimo Forti

44

“
Siglata anche un'intesa
sul premio con una tantum:
ecco i punti chiave
”

Il 5 maggio a Firenze sono state firmate le ipotesi di accordo sulla parte generale del contratto integrativo aziendale di Chef Express, azienda di ristorazione veloce che fa parte del Gruppo Cremonini. Oggi la società conta oltre 7000 dipendenti in quasi 200 location, dislocate nei canali aeroportuali, delle stazioni, delle autostrade, e degli ospedali.

Il primo Cia aziendale è stato sottoscritto nel 2005 con la società Moto spa, e copriva soltanto il settore auto-

stradale. Soltanto nel 2006 la Moto spa diventerà Chef express. Nel 2012 fu realizzato un accordo ponte che avrebbe dovuto traghettare l'azienda e le organizzazioni sindacali verso la stipula di un nuovo contratto integrativo.

Il contratto integrativo Chef Express del 2005, applicandosi esclusivamente al solo settore delle autostrade, copriva mediamente un terzo della forza lavoro, lasciando i restanti due terzi dei dipendenti con l'applicazione del solo Ccnl. Godevano tuttavia di condizioni di miglior favore solo quelle lavoratrici e quei lavoratori operanti nei siti coperti da accordi territoriali, e/o di punto vendita.

La necessità di eliminare tale differenza di trattamento economico e normativo esistente tra i dipendenti che prestavano servizio nelle diverse parti dell'azienda, ha indirizzato le parti verso la scelta di un impianto contrattuale teso a valorizzare le caratteristiche dei diversi orientamenti di business aziendali nelle rispet-

La società conta quasi 7000 dipendenti in circa 200 location dislocate nei canali aeroportuali, in autostrade, stazioni e ospedali

tive specificità. Il valore politico dell'accordo può dunque sintetizzarsi così: ad una parte generale applicabile universalmente e tutti i dipendenti, si aggiungono tante parti speciali quanti sono i canali operativi.

Insieme alla parte generale del Cia si è sottoscritto, in un ulteriore accordo a latere, l'impegno a concludere entro il 31 dicembre 2023 le restanti parti dell'integrativo relative alle parti specifiche, in cui si definiranno i meccanismi di premio variabile, insieme alle condizioni dell'organizzazione del lavoro dettagliate per canale di riferimento. Inoltre, sempre nell'accordo a latere, si individua, tra le altre cose, il riconoscimento di una erogazione una-tantum in welfare aziendale.

Per entrare nello specifico, l'ipotesi di Accordo sottoscritta il 5 maggio si compone di 11 distinti capitoli.

Le relazioni sindacali vengono ulteriormente rafforzate, con la previsione di un'articolazione di confronto a livello nazionale, regionale, provinciale e di singolo punto vendita. Viene inoltre riconosciuta l'attuazione della legge n. 300/1970 alle organizzazioni sindacali firmatarie in tutti i punti vendita in gestione diretta, indipendentemente dal numero dei dipendenti in esse presenti.

In tema di organizzazione del lavoro, nell'ambito del macro-tema relativo all'equilibrio tra i tempi di vita e quelli del lavoro, trovano definizione una serie di patteggiamenti che favoriscono, su base volontaria, la riduzione temporanea dell'orario di lavoro. Di contro, tra i nuovi elementi contrattualizzati, trova spazio un meccanismo di espansione dell'orario di lavoro del part time attraverso un consolidamento orario stagionale, anche questo basato sulla volontarietà.

Questo punto dell'accordo ha il merito di definire, in via strutturale, la possibilità di richiedere di implementare l'orario di lavoro nei periodi di alta stagione per i dipendenti che ne facessero richiesta. Il processo di consolidamento dell'orario di lavoro investe in maniera positiva anche il più largo tema del diritto di precedenza che si riserva ai dipendenti già in forza, privilegiati rispetto a nuove assunzioni di personale a tempo determinato.

Viene inoltre garantita una domenica di riposo ogni quattro lavorate a tutto il personale.

In tema di congedi parentali sono introdotti strumenti accessori di miglior favore rispetto alle normali previsioni di legge. Vengono accordati nel Cia anche





congedi non retribuiti per inserimento al nido dei figli, e permessi malattia, sempre non retribuiti, per prole con età fino ai 14 anni.

Particolarmente importante è l'istituzione di un meccanismo di banca ore solidali, per venire incontro alle esigenze dei dipendenti in particolare momento di bisogno personale e familiare. In questa direzione, si aggiungono anche elementi di miglior favore per ciò che attiene alla conservazione del posto di lavoro per superamento del periodo di comporto malattia in caso di lunghe degenze ospedaliere e di gravi malattie, purché comprovate dal servizio sanitario nazionale.

I periodi di infortunio sul lavoro non saranno conteggiati ai fini del relativo comporto. Anche il tema delle pari opportunità è approfondito e sviluppato. Di notevole importanza il paragrafo dedicato alle tutele di genere, che prevede, in caso di violenza sulle donne, il diritto a vedersi riconosciuti ulteriori due mesi aggiuntivi di congedo retribuito che si aggiungono ai tre mesi già previsti dalla normativa vigente. Tale periodo viene computato ai fini dell'anzianità di servizio e contribuisce alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali previsti. In caso di richiesta di trasferimento, anche temporaneo, da parte della dipendente vittima di violenza, l'azienda si impegnerà a valutare la situazione in

modo prioritario.

Un ulteriore vantaggio a favore dei dipendenti è garantito in caso dall'adesione del dipendente alla previdenza complementare; è previsto, infatti, che la percentuale a carico dell'azienda al Fondo Fonte passerà dallo 0,55% al 1,05% con decorrenza 1° gennaio 2024, e successivamente al 1,55% dal 1° gennaio 2025. In caso di aumento della percentuale individuata dal Ccnl nel prossimo futuro, l'azienda si impegnerà a garantire uno 0,50 % aggiuntivo.

A questi punti di indubitabile vantaggio se ne aggiungono altri. Vale la pena sottolineare come tale accordo assuma valore paradigmatico se ricondotto al contesto dei rinnovi contrattuali dei Cia nel settore della ristorazione commerciale, ancor di più se riferito al solo comparto autostradale. In questo senso si può affermare che per i futuri rinnovi Cia delle aziende del settore, questo di Chef Express può senza dubbio rappresentare un buon punto di partenza e di confronto, con cui doversi misurare nel prosieguo delle negoziazioni già in essere.

L'auspicio è quello di incrementare il più possibile le garanzie e le tutele a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per andare in parte a compensare la richiesta di estrema flessibilità delle aziende turistiche.

**Sei una colf
o una collaboratrice domestica?**

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



CassaColf, l'aiuto che ti serve

cassacolf.it

COLF • BABY SITTER • BADANTE

**VUOI AGGIUNGERE
VALORE AL TUO
LAVORO?**

**Certifica le tue
competenze
di assistente
familiare con**



Contatta la segreteria
didattica di A.G.S.G.
tel. 0684242247 - e-mail: info@agsg.it





Conquista in Itx, c'è l'integrativo È il primo in assoluto!

L'accordo presenta un importante assetto della rappresentanza sindacale

di Gennaro Strazzullo

48

“
Interessati i negozi a insegna Zara,
Zara Home, Bershka, Pull&Bear,
Stradivarius, Oysho e Dutti
”

Ci sono 7 brand in Italia che fanno capo al gruppo Inditex, gruppo spagnolo conosciuto soprattutto per i negozi a insegna Zara.

Nel maggio 2021, Inditex ha avviato un processo di riorganizzazione societario facendo confluire nella società i 7 brand, Zara, Zara Home, Bershka, Pull & Bear, Stradivarius, Oysho, Massimo Dutti.

A fronte del nuovo assetto, la Uiltucs, unitamente a Filcams e Fisascat, ha modificato l'accordo relativo al decreto 81/08, implementando sia il numero che le

agibilità degli Rls.

Nel mese di ottobre 2021 le organizzazioni sindacali inviarono, all'azienda, la piattaforma rivendicativa per avviare il negoziato al raggiungimento del primo accordo aziendale del gruppo Itx, che interessa circa 8000 mila lavoratrici e lavoratori in Italia.

Nel marzo del 2023, dopo un articolato e complesso negoziato, che ha visto impegnate le maestranze anche in momenti di sciopero a sostegno della trattativa, si è raggiunto l'obiettivo: abbiamo stipulato un contratto di secondo livello che ha visto la soddisfazione di tutti.

Un accordo aziendale che trova la sua struttura portante in una rimodulazione delle relazioni sindacali attraverso una maggiore agibilità dei diritti, maggiore partecipazione delle Rappresentanze sindacali e dei territori, una spinta verso un maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ma molto c'è ancora da fare, oltre ai temi relativi ai contratti a termine, premialità, oltre alle commissioni già in essere. Ma soprattutto, tale accordo, si è caratterizzato per un reale sostegno alle politiche di genere e di un protocollo a sostegno di vittime di molestie con interventi di contri-

buti economici.

In particolare questo aspetto prevede un programma di supporto concreto alle lavoratrici vittime di violenza e recepisce la Convenzione Ilo 190 contemplando periodi astensione e flessibilità oraria, la riduzione del monte orario contrattuale e il trasferimento in altre città per la messa in sicurezza della donna. Questo fronte di una richiesta di mobilità territoriale, con il rimborso delle spese di viaggio da parte della società che sosterrà anche le spese di un anno del canone di affitto oltre che le spese per la messa in sicurezza dell'abitazione fino ad un importo di 6mila euro.

Inoltre l'accordo, che avrà durata di 4 anni, presenta il riconoscimento dell'assemblea retribuita, sia per i lavoratori che vi prendono parte all'interno del turno di lavoro che all'esterno, in presenza e in videoconferenza, e la definizione di tre livelli di relazioni sindacali: nazionale, territoriale e di punto vendita, con la presenza di Rsu e Rsa, a supporto della contrattazione nella sua varietà e specificità. Poi si è fatta chiarezza sul punto relativo alle ore di assemblee, migliorando quanto previsto dal contratto nazionale e riconoscendo quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori: ci saranno 12 ore retribuite, annuali, per ogni dipendente.

Introdotti almeno due weekend liberi l'anno (migliorabili attraverso la contrattazione di punto di vendita) per i negozi che occupano più di 20 dipendenti e sabati e/o domeniche libere per tutte le lavoratrici e i lavoratori del gruppo, e il concetto di "settimana speciale", con la consegna dei turni ogni quattro settimane per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In quest'ottica anche l'aggiunta di permessi retribuiti: per i genitori quattro giorni di permesso nella fase della nascita dei figli e due per l'inserimento scolastico, con

la possibilità di armonizzare i turni alle esigenze del momento; due giorni di permesso poi per quanti hanno genitori over 65 e necessità di assistenza.

Le lavoratrici madri avranno massimo una prestazione in fascia di chiusura alla settimana, fino a un anno di età dei figli, e un massimo di due, fino ai due anni di età, ma potranno anche fare richiesta del "congedo parentale Cia Itx" istituito dall'accordo, che prevede la possibilità di ottenere fino a 12 mesi di permesso continuativi o frazionati, in aggiunta a quanto già previsto dal contratto in tema di maternità.

“**Previsto anche un premio variabile aziendale di 500 euro**
Inoltre 12 ore annue di assemblee per ciascun dipendente”

L'accordo riduce dal 20 al 18% il tetto massimo annuale dei contratti a tempo determinato per conciliare le esigenze vita/lavoro, applicando una stabilizzazione del 3%: misura che va incontro sia ad ottenere weekend liberi e sabati e domeniche libere.

L'accordo introduce anche un premio variabile aziendale di 500 euro se il budget operativo supera il 2.5%, e di 1000 euro se supera il 5%.





“Il sindacato conta. Ci si iscrive quando le cose vanno bene”

Mauro, 49 anni, da oltre 20 delegato Uiltucs della Base Usa di Vicenza

di Sara Frangini

50

“Mio padre iscritto Uil storico, proprio come me. Mio figlio? Spero faccia lo stesso percorso”

“Il sindacato non è passato di moda. Anzi. E i lavoratori devono crederci ancora. Oggi più che mai. Non ci si iscrive quando si ha bisogno o quando ci sono problemi. Ci si iscrive quando le cose vanno bene, perché il sindacato ha senso sempre: ha senso fare parte di qualcosa, di un'organizzazione che sostiene le persone e si impegna per i loro diritti. E' un'esperienza che tutti dovrebbero fare”.

La pensa così Mauro Gregolin, vicentino doc di 49 anni, sposato con Morgana, la sua compagna da una

vita, con la quale con un figlio, Filippo, di 17 anni. Mauro, che ha la passione per il calcio, o meglio, per il Vicenza, è uno “storico” delegato della Uiltucs della base Usa. Lui che del sindacato fa parte da tanti anni, più di 20, ci crede ancora come il primo giorno.

La prima volta che ha sentito parlare della Uil era ancora piccolo, andava alle scuole dell'obbligo. Suo padre, come lui dipendente della Base Usa di Vicenza “era iscritto alla Uiltucs, ci credeva molto e si è sempre impegnato per gli altri”, ricorda. La stessa passione muove Mauro, che dopo gli studi da elettricista e 7 anni di lavoro per la Telecom, alle centraline telefoniche, è stato assunto come operaio manutentore alla base Usa di Ederle.

“Il 15 giugno 2023 ho festeggiato i miei 25 anni di lavoro come dipendente civile”, racconta. “Un lavoro che mi piace e mi gratifica molto - aggiunge il delegato - anche se negli anni è cambiato profondamente. Non è più come un tempo, e alla base anche i rapporti sono cambiati. Mio padre mi racconta spesso che negli anni '80 lo fermavano per strada, i soldati ci parlavano, erano festosi e gioiosi. Ora sono molto più riservati e i rapporti sono più freddi, forse anche per una questio-

ne generazionale, perché sono giovanissimi: sono ragazzi, hanno pochi più anni di mio figlio".

"Non mi dispiacerebbe se un giorno Filippo lavorasse qui - confessa poi Mauro - ma prima vorrei facesse esperienza fuori. E che capisse l'importanza del lavoro e del sindacato". Cosa rappresenta per Mauro il sindacato? "Assistenza e supporto, sicuramente, - risponde - ma anche una spinta di passione e impegno, importante perché si fa parte di qualcosa per la collettività". Certo, la voglia di vedere un giorno realizzato suo figlio in un lavoro appagante, magari al suo fianco, si scontra con alcune situazioni con cui Mauro ha a che fare tutti i giorni, nelle vesti di delegato, nelle basi Usa. "Dipende tutto in quale parte della Base lavori - spiega - in alcuni posti si sta bene ma in altri i dipendenti sono in sofferenza per vari aspetti, in particolare per gli orari. Ci sono, poi, distanze abissali sotto certi punti di vista con gli americani. Come sull'istituto della malattia: loro proprio non la concepiscono come noi, abituati alle assicurazioni, a cifre spropositate, e senza mutua. Ma siamo in Italia, e devono capire che le cose vanno diversamente e che qui i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici italiane vanno rispettati".

Ma perché Mauro ha scelto proprio la Uil? Oltre ad averla conosciuta attraverso il padre, scopriamo che c'è stato ben altro più dietro a questa decisione. C'è

stato il fatto "che alla Uiltucs le cose vengono fatte con competenza, con impegno e senza ricatti politici" incalza. Ma soprattutto "c'è una coerenza di pensiero di fondo, in cui mi ritrovo, e che spero vedano tanti lavoratori, qui nelle Basi in Italia e non solo". Lavoratori che hanno manifestato il loro dissenso in piazza il 29 giugno proprio a Vicenza, in una mobilitazione di protesta, e il 30 a Napoli, per 2 giorni di sciopero nel nome dei diritti e del rispetto del lavoro. Rispetto dei lavoratori che, conclude Mauro, è "fondamentale. Perché non ci sono di serie A e serie B in base al luogo di nascita: tutti meritano lo stesso trattamento e le stesse possibilità".

Ora i rapporti qui alla base sono diversi: i soldati sono molto più freddi e riservati





Chiara, con il turismo nel cuore e l'orgoglio di un sindacato giusto

Mamma, Rsa Alpitour di Pesaro, ricorda “la gioia del primo integrativo Eden”

di Giulia Valle

52

Capacità di mediazione, di relazione e ascolto. Per andare oltre al problema, per vedere come muoversi, cosa spinge a segnalare quel disagio, se si può affrontare.

La Uiltucs in Alpitour ha il volto di Chiara Terenzi, solare e determinata giovane mamma, dipendente a Pesaro e da qualche anno Rsa. E la sua idea di sindacato, in cui il dialogo è quella che definisce “l'arte della politica”, rappresenta l'approccio della Uil del terziario, con autenticità e impegno, credibilità e passione.

La stessa passione che Chiara ha da sempre per il turismo e che oggi, a 36 anni, le ha portato molte soddisfazioni personali e professionali.

Originaria di Vallefoglia, città in provincia di Pesaro e Urbino, Chiara dopo il liceo linguistico a indirizzo turistico si è laureata in lingue e cultura per l'impresa. Lo sguardo internazionale, l'esperienza formativa e la vocazione per il turismo l'hanno spinta a desiderare subito, fin dal giorno dopo la laurea, di lavorare per quello che era il secondo tour operator italiano dopo Alpitour, all'epoca: Eden Viaggi. E con determinazione c'è arrivata venendo assunta nel 2011, subito dopo un'altra occasione formativa che si è concessa con Confcom-

mercio. Anche allora il contratto era quello di oggi: turismo industria, con l'operatore Eden viaggi, oggi acquisita da Alpitour, che contava già oltre 200 dipendenti. Nel tempo il suo lavoro è cambiato, evolvendo, e lei ha fatto passi da gigante iniziando come operatore booking (“La nostra clientela - spiega - sono le agenzie di viaggio ci relazioniamo con loro, non con il

“La mia storia, dalla laurea alla crescita professionale. Con la scoperta e la passione per la Uiltucs”

cliente finale”) fino a diventare oggi una figura di tramite e supporto a metà tra centro prenotazioni e area contrattazione hotel. Il percorso di crescita è stato no-

tevole e la selezione pure. Basti pensare che il suo gruppo è composto da 8 persone, a fronte di un'area operativa-vendite che conta circa 100 dipendenti nei vari ambiti e mansioni.

"La soddisfazione è stata tanta – ci racconta Chiara – e lo è stata anche dal punto di vista sindacale, oltre che professionale in senso stretto". Ma quale è stata la prima grande soddisfazione sindacale? "La prima in assoluto – confessa – il contratto integrativo in Eden. Per quanto Eden fosse una realtà grande, sotto l'aspetto dei diritti non era evoluta. Così quando abbiamo siglato il primo integrativo ci sembrava di aver toccato la Luna, da quante cose nuove e inedite c'erano al suo interno. Si affrontavano temi che oggi possono sembrare scontati, a molti, come lo smart-working e il part time per le madri, ma per noi era un passo avanti grandissimo".

Chiara non nasconde l'emozione nel ricordare quei momenti, passaggi e conquiste che l'hanno accompagnata nella vita di donna, lavoratrice e madre di Camilla, di 1 anno e mezzo, e di Emanuele di 6. Ma è difficile conciliare la vita privata e lavorativa per una giovane mamma in Alpitour? No se hai come lei una "grande e premurosa famiglia alle spalle. E un marito confessa che mi aiuta moltissimo. A maggio ad esempio sono stata a Capoverde ad accompagnare degli agenti a fare un sopralluogo per lavoro e mio

marito è stato due settimane solo i con i bambini". Ma non c'è solo l'impegno professionale, negli ultimi anni, ad appassionare Chiara che sta scoprendo per il sindacato una passione inaspettata. "Mi è piaciuto sempre di più – rivela – e non pensavo così tanto. Io sono iscritta alla Uiltucs nel 2016 perché Eden aveva intrapreso un percorso di solidarietà, e poi dopo due anni sono diventata Rsa. Fino a oggi, che seguo anche attività più prettamente sindacali. E come allora, quando scoprii la Uil, ebbi l'impressione di un sindacato serio che si è confermata nel tempo, anche oggi scoprendo l'attività di sindacalista in Uiltucs mi accorgo che quel

Capacità di mediazione
e tanto ascolto alla base
dell'essere rappresentante
delle lavoratrici e dei lavoratori

giorno scelsi il sindacato fatto per me, che mi è affine e mi somiglia. Insomma, ora posso dirlo: ho scelto il sindacato giusto".





Antonella Nicolay, due lauree e una grande passione: la Uiltucs

Fisioterapista in Rsa in Liguria, iscritta da 25 anni, supporta tanti colleghi

di Sara Frangini

54

“La professionalità spesso non viene riconosciuta: molte persone che fanno il mio lavoro non arrivano a 800 euro”

Studio, tanto. Professionalità, da vendere. Esperienza, decennale. In cambio? Meno di 800 euro al mese, una miseria. Tanti i lavoratori e le lavoratrici del mondo socio assistenziale, fisioterapiste come Antonella Nicolay, genovese classe '68, che non hanno un riconoscimento economico sufficiente. E parecchi, anche se non è il suo caso, fanno fatica ad arrivare alla fine del mese e devono trovare altri pazienti.

Perché il loro lavoro, spesso a 20 ore settimanali, è davvero insufficiente. Antonella lo sa bene perché in questo settore c'è da 20 anni.

A Genova molti hanno anche la partita Iva per arrotondare con pazienti domiciliari

Dopo una prima laurea all'ex Isef, ora facoltà di Scienze Motorie, ha scelto insieme ad una amica di virare verso la fisioterapia. Nuovi anni di studio, esami e impegno. E la seconda laurea è arrivata. Così, appena uscita dall'università, nel 1995, Antonella ha trovato subito lavoro. "Nel settore c'è sempre stata una forte richiesta - ci spiega - e anche se allora la retribuzione e il lavoro sono cambiati, c'è ancora spazio in questo campo: la popolazione è anziana, sempre più, e lavorare come fisioterapista nel socio assistenziale non è impossibile". Certo, quello che è difficile da digerire è la paga. "Prendiamo quanto una persona che svolge un lavoro qualsiasi, senza alcuna qualifica. Nel settore privato a degli studi convenzionati Asl - racconta Antonella - un fisioterapista percepisce molto poco". I contratti applicati, ci spiega, sono principalmente due: il Ccnl Uneba, firmato dalla Uiltucs, e Anaste, che non è arrivato al rinnovo ed è stato firmato solo da un sindacato autonomo. "Qui in Liguria - racconta - molti colleghi devono avere anche partita Iva e arrotondare con altri pazienti domiciliari o prestare la loro opera in altri posti, Rsa o ambulatori, perché la maggior parte è a 20 ore. Ovviamente non arriverebbero a fine mese". E lei? "Io - racconta - sono a 30 ore settimanali e da 20 anni lavoro in una struttura importante a Genova. Abbiamo avuto nel tempo alcuni importanti cambiamenti e siamo riusciti a portarci dietro il superminimo del vecchio contratto. Ora sono a 30 ore. A 1200 euro al mese. Ma, facendo una stima, l'80% dei nuovi, se sono assunti in Rsa con il contratto Uneba prendono meno di 800 euro al mese, 10,50 euro orari lordi. Negli studi professionali convenzionati Asl invece siamo attorno ai 13 euro lordi orari. Si arriva a un massimo di 18 euro orari lordi. Ma sono cifre molto basse". Il quadro è desolante, calcolatrice alla mano. Perché queste lavoratrici e lavoratori non sono certo immuni dal rincaro generalizzato dei beni di consumo e dall'impena del costo dell'energia.

L'aspetto che la conquista ancora oggi, nel suo lavoro, ogni giorno, è il legame emozionale che si crea con i pazienti. "Ti danno così tanto - dice - e questo va a supplire i riscontri di un miglioramento fisico che a volte, vista l'età e la situazione psichica spesso compromessa, viene a mancare. O è più raro. Ma la gratificazione umana è tanta, tantissima. L'aspetto affettivo conta da sempre. Da quando mi sono avvicinata al sindacato, almeno 25 anni fa". Iscritta storica della Uiltucs, quindi. Ma come è diventata delegata Antonella? "Semplice, la Uil non c'era dove lavoravo e in passato

ero stata iscritta Uil. Allora ho cercato la sede Uil sull'elenco del telefono e ho alzato la cornetta. Ho chiesto: ma se la Uiltucs qui non c'è mi posso iscrivere? Mi hanno risposto sì. E sono pure diventata delegata". Da allora, senza nessun iscritto, le cose sono cambiate moltissimo per la Uiltucs e per Antonella. "Tanto, davvero tanto. Ora siamo il sindacato più forte, le iscritte sono molte e abbiamo una forte rappresentanza. Siamo cresciute e ci diamo da fare per tutti usando le armi della mediazione, cercando di agire con competenza e informando tutti su cosa accade, su cosa ci attende e sui servizi. Ad esempio adesso stiamo facendo un controllo accurato delle buste paga per capire se tutto è corretto o c'è qualcosa che non va. E siamo partecipi ai tavoli delle trattative, cosa che ci differenzia dagli altri sindacati dove il coinvolgimento e l'attenzione sono minori. Devo dire che la differenza si vede da 25 anni e si continua a vedere ancora oggi".





“In Coop diamo ascolto e voce lo nel sindacato credo davvero”

Il racconto di Cristiana, delegata Coop Alleanza: prima di tutto la sicurezza

di Angela Galli Dossena

56

L'aspetto umano nel rapporto con i clienti è fondamentale e si instaura davvero solo se il lavoratore è stabilizzato

“Ho trovato affinità e competenza, responsabilità e grande disponibilità, con persone pronte a spiegarti le cose, ad ascoltarti, a dedicare tempo a te e ai tuoi dubbi, a chiarirti tante cose, tantissime”.

Con due aggettivi in particolare, Cristiana Pillego, bolognese di 57 anni, da tanti anni lavoratrice Coop Alleanza al Parco Meraville a Bologna, descrive la Uiltucs: “affidabile e costante”. Il sindacato per il quale è dele-

gata da 5 anni è quello che, rispetto ad altri di cui ha fatto parte in passato, ha fatto la differenza.

“Mi ha dato fiducia – racconta – e mi sono fidata io, per prima”. Impiegata per tanti anni, Cristiana è arrivata in Coop, nel reparto Gastronomia dove lavora dal 2018 con un contratto a tempo indeterminato, dopo molte altre esperienze in ambiti, e città, differenti.

“Sono stata per molto tempo impiegata – ci dice – a partire dai 18 anni, quando ho iniziato a lavorare, dopo il diploma. Sia qui che a Padova, città in cui ho vissuto 3 anni”.

Poi la decisione di tentare la carta Coop facendo domanda nel 2004 e i primi contratti a termine. Contratti che, però, nascevano in modo diverso ossia da una selezione di persone già valutate da Coop e inserite in una lista dalla quale l'azienda attingeva al bisogno. Da qui la sua esperienza nei più svariati reparti, da casalinghi a pescheria, da generi vari a gastronomia, in Coop e Ipercoop.

Nel tempo ha acquisito competenza e professionalità, ma – da quando Cristiana è a tempo indeterminato – anche un rapporto con la clientela diretto, umano. Cosa che chi è precario e cambia posto di lavoro in continuazione non può, per causa di forza maggiore, instaurare. Ed è questo il valore aggiunto del suo lavoro, e di quello di altri, che rende i clienti felici di tornare nei negozi e nelle coop, nei punti vendita, nei singoli reparti, dove non vedono ogni giorno una persona nuova ma un volto familiare che li riconosce e conosce le loro necessità.

“Questa Coop è grande, è vero – ci spiega infatti - ma è un quartiere molto popoloso e diventa un grande negozio di quartiere perché si instaurano rapporti. È fondamentale la stabilizzazione del personale anche per questo, per la fidelizzazione del cliente, cosa fondamentale”. Poi c’è l’aspetto competenze. Perché, ci dice Cristiana, “abbiamo 2 banchi caldi e 2 freddi, è grande. E non dobbiamo spostare oggetti come automi o macchine ma lavorare prodotti, cibi, e non sprecare, gestire scadenze e offerte sul banco, ottimizzare e saper cucinare, certo. Ma anche e soprattutto saper usare macchinari anche pericolosi. Siamo in gastronomia e cuciniamo, adoperiamo la lavastoviglie e la friggitrice, l’affettatrice e molti coltelli, Macchinari che bisogna imparare a usare e a usare, soprattutto, in sicurezza. Questo dico ai ragazzi che vengono con contratti a 4 mesi e si affacciano per la prima volta a questo lavoro: prima di tutto la sicurezza. Poi il resto”.

Se dovesse dirci l’aspetto peggiore del suo lavoro, quale indicherebbe Cristiana? “Lo stare tutto il giorno in piedi, avere problemi fisici, chi alla schiena, chi alle anche. Sono normali con l’età perché non siamo più ragazzini ma il tipo di lavoro contribuisce e non poco”. “C’è da dire – incalza – che da quando faccio la delegata sindacale però ho capito ancora di più che non solo il mio lavoro è stancante. Non solo nel mio reparto. Penso alle cassiere e ai cassieri: è vero, sono seduti, ma devono tenere l’attenzione sempre alta ed è estremamente faticoso mentalmente il loro lavoro. Ogni reparto e persona ha le proprie esigenze e difficoltà, è necessario averlo ben presente”.

Partendo da questo assunto la delegata della Uiltucs ricorda come si è avvicinata al sindacato. “Avevo bisogno di risposte e l’unico modo era andare a cercarle. L’ho fatto e me le hanno date alla Uiltucs, più che ad altri sindacati. Io sono stata iscritta ad un altro sindacato ma non mi sono trovata bene, mentre qui c’è una professionalità e una cultura differente. Per questo consiglio a tutti di iscriversi al sindacato. Che non deve essere la risposta nel bisogno ma il tuo strumento, la tua certezza, quella che ti accompagna in tutta la vita lavorativa, la tua risposta a ogni domanda, solida, che ti dà forza e potere, ascolto e voce”.

Ai ragazzi nuovi e precari dico
che è necessario saper usare
i macchinari: sono pericolosi
senza una corretta formazione





Rinnovare i contratti è urgente! Siamo pronti alla mobilitazione

Appello di oltre mille delegati e delegate all'assemblea unitaria intersettoriale

di Giulia Valle

58

L'occupazione deve avere salario
Dobbiamo invertire la tendenza:
così non c'è nessuna prospettiva

Si sono detti pronti alla mobilitazione per avere i contratti collettivi nazionali che spettano loro, i 1.000 lavoratrici e lavoratori del terziario di mercato, chiamati a raccolta a fine luglio in piazza Lucio Dalla a Bologna. L'occasione è stata la grande assemblea intersettoriale unitaria che ha evidenziato come non sia più procrastinabile il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro scaduti nel terziario di mercato, con oltre 7 milioni di lavoratrici e lavoratori in attesa di risposte economiche e normative.

Ad alzare la voce sono stati proprio loro, gli addetti del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata, del turismo, dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale, del comparto termale, degli studi professionali, dell'accoglienza ed estetica e del lavoro domestico. Settori che scontano un ritardo nei rinnovi contrattuali superiori ai 3 anni, con la conseguente inadeguatezza dei trattamenti economici e normativi rispetto a realtà profondamente mutate, in seguito alla crisi pandemica, al conflitto russo ucraino e alle dinamiche inflazionistiche fuori controllo.

A testimoniare l'impatto dello stallo dei negoziati le delegate e i delegati intervenuti dal palco della mobilitazione. Per la Uiltucs, hanno portato il loro contributo Giuseppe di Maggio, delegato e rider della Lombardia, Deborah Medici, delegata di McDonalds del Lazio, Claudia Rosselli, delegata Carrefour del Piemonte, e Barbara Ferrandino, delegata Synlab della Campania. I riflettori sono stati accesi sulle condizioni di lavoro, con i salari al palo e la degenerazione della flessibilità verso la precarietà, mentre nei diversi settori crescono

i ricavi delle imprese, cresce la redditività, cresce la patrimonializzazione e cresce anche la produttività del lavoro.

Ad aprire la giornata di lavoro l'intervento di Paolo Andreani, segretario generale della Uiltucs "Da troppo tempo si perde salario, abbiamo bisogno di dare una sterzata: ci sono troppi precari e part time, troppo lavoro povero, troppo lavoro domenicale, abbiamo biso-

gno che l'occupazione abbia salario". "Il Governo – ha concluso – deve detassare gli aumenti contrattuali, si dà una mano all'impresa e si dà una mano ai salari dei lavoratori: quando ci sono troppe persone che hanno salari poveri e che non hanno previdenza in prospettiva, prima o poi si arriva al dunque: bisogna invertire la tendenza". Avanti per i rinnovi contrattuali, avanti con la mobilitazione! #IlContrattoCiSpetta





Smart working: proroga fino a fine anno per fragili e genitori under 14

È in arrivo la proroga al 31 dicembre 2023 dello smart working per i lavoratori fragili ed i genitori di figli di età inferiore a 14 anni.

La proroga del diritto al lavoro agile fino al 31 dicembre 2023 riguarderebbe:

- in primo luogo i lavoratori in una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità;
- ma anche quei lavoratori che risultano maggiormente esposti a rischio di contagio da virus Sars-Cov-2, a causa dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche;
- potranno beneficiare di tale proroga anche i genitori, nel settore privato, con figli di età inferiore ai 14 anni anche in assenza di accordi individuali sempreché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Dichiarazione dei redditi precompilata

L'Agenzia delle Entrate da oltre un mese ha messo a disposizione per tutti i contribuenti le dichiarazioni precompilate e diverse sono le possibilità operative messe a disposizione.

Già dal 11/05/23 le dichiarazioni precompilate possono essere integrate, modificate o accettate e inviate.

Per un annullamento di una dichiarazione già inviata (che può essere fatta una volta sola), il contribuente potrà annullare la dichiarazione e procedere ad una nuova trasmissione tramite applicazione web o tramite assistenza fiscale entro la data limite di presentazione 02/10/2023.

Dopo il 20/06/2023 se ci si accorge di aver dimenticato o inserito in maniera errata qualche dato, non potrà più essere annullata ma si potrà presentare un modello Redditi correttivo entro il 30/11/2023.

Se dalla correzione emerge un maggior credito o un minor debito o una imposta invariata, il contribuente può presentare entro il 25 ottobre un modello 730 integrativo completo di tutte le sue parti, presso un Caf o un professionista abilitato; se invece, dalla nuova dichiarazione emerge un minor credito o un maggior debito, la correzione può essere effettuata solo con il modello Redditi Pf, e il pagamento potrà essere effettuato applicando (scaduti i termini ordinari di versamento) il ravvedimento operoso (articolo 13 del D.Lgs 472/97), che prevede oltre al tributo dovuto, gli interessi calcolati al tasso legale, e le sanzioni ridotte.

Quattordicesima ai pensionati: nuovi limiti di reddito per il 2023

L'Inps, con il messaggio 12 giugno 2023 n. 2178, comunica i nuovi limiti reddituali, validi per l'anno 2023, che consentono ai pensionati di beneficiare della somma aggiuntiva della quattordicesima.

Nel mese di luglio verrà erogata, a favore dei soggetti con età pari o superiore a 64 anni e che siano titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico dell'Ago e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, gestite da enti pubblici di previdenza obbligatoria, di una **somma aggiuntiva** (c.d. quattordicesima), determinata in funzione:

- dell'anzianità contributiva complessiva;
- della gestione di appartenenza a carico della quale è liquidato il trattamento principale.

IMPORTI 2023 PER CHI HA UN REDDITO LORDO FINO A 10.992,93 EURO

IL LIMITE DI REDDITO PERSONALE (E NON DI COPPIA) PER IL DIRITTO ALLA QUATTORDICESIMA	€
Sotto i 10.992,93 € spetta la somma aggiuntiva intera per tutte e tre le fasce di pensione. Oltre questo limite la somma aggiuntiva di pensione non spetta più.	
Prima fascia	11.429,73 €
Seconda fascia	11.538,93 €
Terza fascia	11.648,13 €
A CHI SI TROVA NELLA FASCIA DI REDDITO INTERMEDIA TRA IL MINIMO E IL MASSIMO SPETTA UNA QUATTORDICESIMA RIDOTTA	

IMPORTI 2023 PER CHI HA UN REDDITO LORDO FINO A 14.657,24 EURO

PER PENSIONE DIRETTA PRINCIPALE PROVENIENTE DA LAVORO DIPENDENTE PUBBLICO E PRIVATO	PER PENSIONE DIRETTA PRINCIPALE PROVENIENTE DA LAVORO AUTONOMO	€
Prima fascia fino a 15 anni di contribuzione	Prima fascia fino a 18 anni di contribuzione	336,00 €
Seconda fascia da 15 a 25 anni di contribuzione	Seconda fascia da 18 a 28 anni di contribuzione	420,00 €
Terza fascia oltre i 25 anni di contribuzione	Terza fascia oltre i 28 anni di contribuzione	504,00 €
IL LIMITE DI REDDITO PERSONALE (E NON DI COPPIA) PER IL DIRITTO ALLA QUATTORDICESIMA		€
Sotto i 14.657,24 € spetta la somma aggiuntiva intera per tutte e tre le fasce di pensione. Oltre questo limite la somma aggiuntiva di pensione non spetta più.		
Prima fascia		14.993,24 €
Seconda fascia		15.077,24 €
Terza fascia		15.161,24 €
A CHI SI TROVA NELLA FASCIA DI REDDITO INTERMEDIA TRA IL MINIMO E IL MASSIMO SPETTA UNA QUATTORDICESIMA RIDOTTA		

Ristrutturazioni edilizie

Secondo quanto stabilito dalla Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021) in base all' art. 16-bis Dpr 917/86 la detrazione Irpef pari al 50% nel limite massimo di spesa di € 96.000 per ciascun immobile è stata prorogata fino al 31 dicembre 2023. Questa detrazione spetta per i lavori di manutenzione straordinaria, restauro e risanamento conservativo e ristrutturazione edilizia su singole unità immobiliari residenziali di qualsiasi categoria catastale, anche rurali, e sulle loro pertinenze. Rimangono agevolabili i lavori di manutenzione ordinaria, ma solo se effettuati sulle parti comuni di edifici residenziali e gli interventi di ricostruzione o ripristino di immobili danneggiati da eventi calamitosi, di realizzazione delle autorimesse e posti auto pertinenziali. Possono essere detratte anche le spese relative agli interventi finalizzati a prevenire atti illeciti (con porte blindate, grate alle finestre, cancelli, videocamere), i lavori di cablatura degli edifici, di contenimento dell'inquinamento acustico, di bonifica dell'amianto e quelli finalizzati a ridurre gli infortuni domestici.

Dal 1° gennaio 2025 la detrazione torna alla misura ordinaria del 36% e con un limite di € 48.000.

Obbligo di frequenza ai corsi di formazione per RIs

L'interpello n. 3 del 2023 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce che le ore di frequenza obbligatoria per i partecipanti ai corsi di formazione per rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RIs), sono inderogabili e non ammettono margini di assenza tollerata, come previsto per la generalità dei corsi di formazione.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi previsti.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore:

- a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori;
- a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti devono avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

5 per mille: pronto l'elenco delle Onlus iscritte tardivamente

L'Agenzia delle Entrate ha messo a disposizione l'elenco contenente i dati delle Onlus che hanno presentato tardivamente (cioè dopo 11/4/2023) la domanda d'iscrizione al 5 per mille. L'elenco delle Onlus che si iscrivono tardivamente verrà aggiornato periodicamente.

**Elenco degli enti iscritti nel 2023-domanda di iscrizione pervenuta dopo il 11 aprile 2023
Onlus**

Prog	Denominazione	Codice fiscale	Indirizzo	Comune	Cap	PR
1	PA CROCE VERDE ARCOLA	00772980116	PIAZZA DUE GIUGNO 11	ARCOLA	19021	SP
2	COOPERATIVA SOCIALE DI SANDIGLIANO A RESPONSABILIT? LIMITATA ONLUS	01492720022	VIA GRAMSCI 92	SANDIGLIANO	13876	BI
3	ALPHA COOPERATIVA SOCIALE	02082770419	VIA ICARO 11 INT 4	PESARO	61122	PU
4	MPV E CAV SORGENTE DI VITA DI CETRARO ODV	02327790784	LARGO DON EUGENIO OCCHIUZZI	CETRARO	87022	CS
5	MAPPAMONDO - COOPERATIVA SOCIALE DI FORMAZIONE ORIENTAMENTO E INSEGNAMENTO PER GIOVANI ADOLESCENTI, MINORI, ANZIANI - ORGANIZZAZIONE NON LUCRATIVA DI	02392240715	VIALE MANFREDI LOTTO C/C 11	FOGGIA	71121	FG
6	ABEM SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	03430080923	VIA PABLO PICASSO 8	CAGLIARI	09134	CA
7	SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE IL MANDORLO A R.L.	03446010757	STRADA PROVINCIALE LECCE-NOVOLI 49	LECCE	73100	LE
8	FONDAZIONE TOTO' MORGANA	03493130789	VIA G DE RADA 58/B	COSENZA	87100	CS
9	DONO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	03791900107	VIA B BOSCO 14	GENOVA	16121	GE
10	ATMA SERVICE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS ODV	03930890169	VIA DELL'AERONAUTICA 4	CURNO	24035	BG
11	INFOCARCERE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE A R.L.	08007151007	VIA COLLATINA 146	ROMA	00155	RM
12	ANTARES - SENOLOGIA INFO	08270951000	VIA VESPASIANO 9	ROMA	00192	RM
13	EFFETTO NATURA SOCIETA' COOPERATIVA A R.L.	08580891003	VIA FEDERICO CESI 30	ROMA	00193	RM
14	SERENA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	09686501215	VIA PIAVE 238	NAPOLI	80126	NA
15	OBIETTIVO COOPERATIVA SOCIALE A RESPONSABILITA' LIMITATA	12836100011	CORSO FRANCIA 84	TORINO	10143	TO
16	ASSOCIAZIONE AMICI DI SPOLETO	84005840545	VIA ARCO DI DRUSO 37	SPOLETO	06049	PG
17	PRO LOCO APS DI THIENE	84007170248	PIAZZETTA ROSSI 17	THIENE	36016	VI
18	GUARDASTELLE	90063620877	V PROVINCIALE PER S MARIA AMMALA 25	ACIREALE	95024	CT
19	ORATORIO ANSPI 'SACRI CUORI'	90069460633	PIAZZA CONCORDIA 1	POMPEI	80045	NA
20	LEGA AMICI DEGLI ANIMALI	91008380106	PIAZZA CHIAPPA 2	RAPALLO	16035	GE
21	CROCE AZZURRA CITTA' DI BATTIPAGLIA ONLUS	91014070659	VIA TURATI 23	BATTIPAGLIA	84091	SA
22	NEW LIFE EO	91025620211	VIA DR -H -VOEGELE-STR 7	SILANDRO .SCHLANDERS.	39028	BZ
23	IL GABBIANO - ONLUS	91031440067	CORSO MILANO 71/A	VIGEVANO	27029	PV
24	ASTD - ONDE GLICEMICHE ODV	91047880447	VIA MANARA 3/7	SAN BENEDETTO DEL TRONTO	63074	AP
25	LUCE DEL TAVOR ONLUS	91054430581	VIA S MARIA DELLA VISITAZIONE 35	SANTA MARINELLA	00058	RM
26	ASSOCIAZIONE NAZIONALE SOGGETTI AUTISTICI - SEZ CROTONE E T.S./O.D.V.	91060670790	VIA NAZIONALE 156	VERZINO	88819	KR
27	HOP MERANO - HOUSE OF PRAYER - GEBETSHAUS - CASA DI PREGHIERA	91064840217	VIA VENOSTA 53	LACES .LATSCH.	39021	BZ
28	FONDAZIONE KAIROS - ETS	91065990797	VIA FIRENZE 52	CROTONE	88900	KR
29	GOCCE D'AMORE PER I BAMBINI DELL'AFRICA	92019850228	CORSO VITTORIO EMANUELE 140	SALERNO	84122	SA
30	AL HILAL LA MEZZA LUNA	92038330277	VIA ZAPPETTI 41	PORTOGRUARO	30026	VE
31	APS LA TARTA RUGA CENTRO CLINICO SPECIALISTICO PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO E AUTONOMIA PERSONALE ETS	92098290643	VIA SS APOSTOLI 46	BAIANO	83022	AV
32	FONDAZIONE DOTT. ALFONSO E PROF. PIETRO VITO	93003560617	PIAZZETTA PASQUALE GRAZIADEI 40	SPARANISE	81056	CE
33	OPERATORI SANITARI DEL MONDO	93120880617	VIA M SERAO 10	CASTEL VOLTURNO	81030	CE
34	ASSOCIAZIONE AMICI DEGLI ANIMALI SAN DONATO E GALUGNANO ODV	93162200757	VIA ANTONIO GRAMSCI 10	SAN DONATO DI LECCE	73010	LE
35	ASSOCIAZIONE NAZIONALE ANTIMAFIA ALFREDO AGOSTA	93194710872	VIA GENOVA 63	CATANIA	95127	CT
36	KAL?S - ANTICHI MESTIERI D'ARTE	93240200878	VIA PIETRO TOSELLI 43	CATANIA	95129	CT
37	WHEELCHAIR HOCKEY TIGERS BZ SUEDTIROL-ALTO ADIGE	94104440212	VIA MONTICOLO 74/A	APIANO SULLA STRADA DEL VINO .LEPPAN AN	39057	BZ
38	ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO AURIGA ONLUS	95085350635	VIA MONTE BIANCO 22	NAPOLI	80144	NA
39	FONDAZIONE DOMENICO MOCCIA	95131240632	VIA BENEDETTO CROCE 38	NAPOLI	80134	NA
40	UNIVERSITA' DELLA TERZA ETA' UNITRE UNIVERSITA' DELLE TRE ETA' APS SEDE DI NAPOLI VOMERO	95155200637	VIA MONTEDONZELLI 28	NAPOLI	80128	NA
41	LA PAPPÀ DOLCE APS	95623700010	STRADA DEL BRANDO 2	ORBASSANO	10043	TO
42	SANTO APOSTOLO ANDREA ODV	96413220581	VIA NICOLO' MACHIAVELLI 18 INT 1	FRONTE NUOVA	00013	RM
43	FONDAZIONE ORDINE COSTANTINIANO DI SAN GIORGIO REAL COMMISSIONE ITALIA ETS	96536250580	PIAZZA ISTRIA 2	ROMA	00198	RM
44	DOVE' DIO - ONLUS	96564920583	VIA DELLE CONCHIGLIE 48	FIUMICINO	00054	RM
45	ASSOCIAZIONE ITALIANA MEDICI OCULISTI	97601900588	VIALE BRUNO BUOZZI 99	ROMA	00197	RM
46	FONDAZIONE ROTHSCHILD & CO ITALIA	97853750152	PASSAGGIO CENTRALE 3	MILANO	20123	MI
47	ASSOCIAZIONE DIFESA DONNE: NOI CI SIAMO	97892400157	VIA VAL DI SOLE 10	MILANO	20141	MI
48	FONDAZIONE PERI ONLUS	97958870582	VIA VITTORIO VENETO 7	ROMA	00187	RM

“Il lavoratore digitale” si rivela nel nuovo libro di Pietricola

Doppia visione, aspetti controversi e lato umano sul piatto della bilancia

di Mario Grasso

64

Si può fare filosofia sulla digitalizzazione del lavoro senza correre il rischio di generalizzare troppo un argomento così vasto? La risposta è sì e l'abbiamo grazie al lavoro di Pierluigi Pietricola nel suo “Il lavoratore digitale”, libro stampato da Arcadia edizioni nel marzo 2023.

Il pregio più importante dell'opera di Pietricola potrebbe essere che non si pone su un piedistallo per dare una risposta definitiva ai comuni mortali su un tema così dinamico e complesso, argomento che risulta sempre scivoloso, anche nelle mani di chi ha competenze tecniche adeguate per poterlo giudicare o che l'ha studiato così a fondo da sputare sentenze da una parte o dall'altra della muraglia digitale.

Sotto questo aspetto, il lavoro di Pietricola è interessante perché cita diversi autori e mostra vizi e virtù delle varie pubblicazioni rispetto al tema in questione: Klaus Schwab, Mark O'Connell, Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson, tra gli economisti e gli scrittori in discussione; Theodor Adorno, Jean Baudrillard, Max Weber, Karl Marx, Antonio Negri, Giorgio Agamben, Elémire Zolla, tra i sociologi e filosofi tirati in ballo.

Ognuno con la sua concezione di digitale della propria epoca.

Pietricola ne scrive in maniera precisa, partendo dalla semplice definizione incarnata nella sussunzione (cioè nel ricondurre qualcosa di piccolo e specifico in un ambito più grande e generale) del reale nel digitale, passando all'homo sacer e arrivando al concetto di quarta rivoluzione industriale.

L'autore non sposa a prescindere una teoria “apocalittica” o “integrata” – ripescando la classificazione di Umberto Eco – della digitalizzazione del lavoratore. Anzi, quando sembra proprio più vicino a uno o all'altro polo, ci avvisa dei rischi che il convincersi di un determinato approccio alla questione possa fare andare fuori strada il lettore.

Al contrario, Pietricola con esempi concreti ci riconduce verso una digitalizzazione umana, ancora in corso, che non merita un bilancio conclusivo e definitivo. Mette sul piatto della bilancia sia gli aspetti tecnologi-

ci più controversi ma anche quelli più positivi e il lato umano che ancora una volta deve restare al centro del dibattito sulle questioni lavorative e tecnologiche più in generale.

L'autore ci invita infine alla consapevolezza: di noi stessi come lavoratori, come esseri umani, individui, e ad evitare di immaginarci come una funzione di un mondo digitale in continua evoluzione e che non ci lascia via di scampo all'interno della quarta rivoluzione industriale.



CASSA PORTIERI

La CASSA PORTIERI è un Ente paritetico costituito da Confedilizia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil. Gestisce i trattamenti assistenziali, previdenziali e assicurativi – integrativi e/o sostitutivi – a favore dei portieri e degli impiegati dipendenti da proprietari di fabbricati, non soggetti all’assistenza e previdenza obbligatorie.

Attualmente la Cassa ha un “Fondo malattia” che rimborsa i datori di lavoro e gestisce l’assistenza sanitaria integrativa diretta ai lavoratori.

Per maggiori informazioni

Telefono: 06/44251191

E-mail: caspo@cassaportieri.it



EBINPROF: LE PRESTAZIONI PER I PROPRIETARI DI FABBRICATI E PER I LORO DIPENDENTI

Le prestazioni che vengono fornite dalla Cassa Portieri e dall’EBINPROF (Enti bilaterali gestiti pariteticamente dalla CONFEDILIZIA e dalle Organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL, le Organizzazioni che stipulano da sempre il Contratto collettivo di settore) rappresentano un valido ed importante aiuto sia per i proprietari di fabbricati che per i loro dipendenti.

Prestazioni e servizi dell’ente bilaterale

- analizza l’evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all’occupazione ed al mercato del lavoro;
- predispone studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
- formula progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui si applica il vigente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati;
- collabora a livello nazionale e/o territoriale con i fondi interprofessionali per l’attività di formazione professionale continua di cui all’art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388;
- predispone schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- elabora a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
- riceve la copia degli Accordi di 2° livello, così come previsto all’art. 4, ultimo comma, sistematizzandoli al fine di rilevare l’evoluzione contrattuale in atto nel settore;
- istituisce bandi per borse di studio per i figli (a carico) dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati come da classificazione di cui

all’art. 18 del C.C.N.L. 12 novembre 2012 (sono equiparati ai genitori degli studenti i parenti entro il 3° grado, purché sussista la condizione di vivenza a carico). L’assegnazione da parte dell’Ebinprof delle borse di studio avviene nell’ambito delle proprie risorse e con modalità stabilite dall’Ente stesso ed indicato nei bandi che ogni anno l’Ente pubblica nei modi opportuni;

- istituisce e gestisce un elenco professionale dei portieri sulla base dei criteri approvati dalle Parti sociali su proposta dell’Ente stesso.

L’Ente inoltre promuove, esegue e pone in essere tutte le iniziative, attività, operazioni utili al raggiungimento degli scopi sociali e che le parti sociali ritengono affidare all’ente.

L’Ente ha anche la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui all’art. 10 del CCNL del 15 Dicembre 1999, ovvero successive eventuali modificazioni, sia dell’Organismo Paritetico Nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 17 aprile 1997.

L’Ente Bilaterale Nazionale opera secondo indirizzi generali definiti al proprio interno dagli Organi Statutari di cui al successivo art. 6.



ENTI BILATERALI



ebipro.it



ebinsafi.org



ebincolf.it



ebinter.it



ebnt.it



ebitnet.it



ebidim.it



ebinvip.it



ebnaip.it



ebntur.it



ebnter.it



ebinprof.it



quadrifor.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



agidaesalusociosanitario.lif



cassaportieri.it



fondoassi.it



fondofast.it



cassacolf.it



fondoest.it



enteaster.it



coopersalute.it



fasiv.it



cadiprof.it



quas.it



fontur.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE



fondofonte.it



previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA



foncoop.coop



fondimpresa.it



fonder.it



fondoforte.it



fondoprofessioni.it



fonter.it



fondartigianato.it

DIRETTRICE RESPONSABILE

Sara **Frangini**

DIRETTORE EDITORIALE

Mauro **Munari**

REDAZIONE

Mario **Grasso**

Paolo **Proietti**

Giulia **Valle**

HANNO COLLABORATO

Samanta **Arrigo**

Angela **Galli Dossena**

Marianna **Flauto**

Massimo **Forti**

Stefano **Franzoni**

Barbara **Mancinelli**

Serena **Menoncello**

Maria Luisa **Salerno**

Gennaro **Strazzullo**

Antonio **Vargiu**

Sara **Vasta**

Francesco **Verbaro**

Ivana **Veronese**

PARTECIPAZIONE

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi Uiltucs

Autorizzazione Tribunale di Roma N° 524 del 22.09.1997

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza, 128

00198 - Roma

EDITRICE

A.g.s.g. srl

Via Nizza, 128

00198 - Roma

info@agsg.it

www.agsg.it

T. 06 84242247

STAMPA

Tipolitografia C.s.r.

Via di Salone, 131/c

00131 - Roma

PROGETTO GRAFICO

Net in Progress - Roma

PUBBLICITÀ

info@agsg.it

COMMERCIALE

Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inseri - prezzo secondo numero pagine e colore

Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa
Informazione ai sensi del Regolamento Ue N° 679/2016

Il numero è stato chiuso il 14 agosto 2023
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data

QuAS

Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

La Qu.A.S. nasce nel 1989 sulla base di contratti nazionali del Terziario e del Turismo e ha lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di Quadro assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale



Sappiamo come prenderci cura di Te!

www.quas.it

