

## Sogni coraggiosi Diritti alla meta

**Coop Alleanza, un integrativo  
per un lavoro meno precario**

**Lavoro E Società**

**Firma nel socio assistenziale:  
i contenuti del nuovo contratto**

**Lavoro E Società**

**Estetica, così ci piace il Ccnl  
La novità per 130mila persone**

**Lavoro E Società**

**Essilor-Luxottica sempre più big  
con l'acquisizione GrandVision**

**Lavoro E Società**

**SPECIALE**

**XII CONGRESSO NAZIONALE**

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

**TREND E PROSPETTIVE**  
Mercati, dati e analisi  
Il punto sull'economia



**DIGITALE E WEB**  
Mannaia su Facebook, WhatsApp  
e Instagram. Ma la crisi è reale?

## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Samanta Arrigo, Angela Galli Dossena, Barbara Mancinelli, Serena Menoncello, Maria Luisa Salerno, Giulia Valle, Antonio Vargiu, Sara Vasta, Giuseppe Zimmari.

Partecipazione - Periodico di informazione e dibattito  
Turismo Commercio e Servizi UILTuCS  
Autorizzazione Tribunale di Roma n° 524 del 22/9/1997

**Amministrazione**

Via Nizza 128  
00198 Roma

**Editrice**

A.G.S.G. srl  
Via Nizza 128  
00198 Roma  
info@agsg.it  
www.agsg.it  
Tel. 0684242247

**Stampa**

Tipolitografia C.s.r.  
Via di Salone, 131/c  
00131 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

Inseriti - 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.

L'editoriale	3
<b>Lavoro e Società</b>	
Socio assistenziale, il Ccnl Confcommercio	4
Coop Alleanza, firmato il Cia	6
Estetica, il bello del contratto collettivo	7
Economia, vecchi e nuovi trend	11
Luxottica acquisisce Grandvision	13
Precariato e stranieri: il rapporto annuale	17
Agenti immobiliari, la ricerca Agsg	20
<b>Lavoro e Legge</b>	
Le ultime sentenze	21
<b>Lavoro e Digitale</b>	
Social, società e licenziamenti	26
<b>Lavoro e Formazione</b>	
Fondi, gli avvisi per i lavoratori	29

Il numero è stato chiuso il 31 dicembre 2022.  
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data.

## Per un nuovo contratto sociale

di *Paolo Andreani*

**L**a pandemia, la guerra e l'inflazione con il lavoro al centro della nostra proposta e del nostro agire. Il 2022 ci lascia una scomoda eredità ma anche nuove speranze e una resilienza che ci ha temprato. Abbiamo spazzato via paure e varcato soglie imprevedibili con pragmatismo e umiltà. Siamo stati capaci di scalare montagne in arrampicata libera nel bel mezzo di una tempesta perfetta. La politica ha mostrato tutta la sua vulnerabilità, sedotta dai sondaggi e parziale nella difesa di interessi di parte. Tuttavia la stessa ha manifestato anche segni di protagonismo positivo lasciando aperta nella stagione che verrà la strada della ricostruzione, quale rigenerazione culturale e etica di un tessuto connettivo della società complessa, dove i corpi intermedi, possono dipingere un paesaggio condiviso sui fondamentali e caratterizzare la transizione economica e digitale nella promozione dell'impresa socialmente utile, dell'economia dal volto umano, alla ricerca di un nuovo equilibrio tra capitale e lavoro. Un nuovo equilibrio regolato da una politica responsabile della quadratura del cerchio, dove benessere economico, coesione sociale e libertà politica possano coesistere e legittimarsi reciprocamente, riducendo le palesi disegualianze nella distribuzione della ricchezza e delle opportunità. Per noi della Uilucs, la Uil del terziario, il percorso congressuale ha segnato nella continuità e nell'innovazione la visione e l'idea di organizzazione che sarà alla prova dei fatti. La nostra identità, nel 2023, sarà caratterizzata, da "parole chiavi", che ci accompagneranno nel viaggio. Nella consapevolezza che il terziario è ad un tempo "forza" per l'economia che sarà e "donna" per un protagonismo e potenziale che è evidente, ci batteremo per un nuovo "contratto sociale" dove libertà e giustizia sociale siano fatti conclamati. Ci impegneremo per il rinnovo dei contratti collettivi e per assicurare dignità al lavoro. Salario e formazione continua, sicurezza e organizzazione del lavoro condivisa, pari opportunità e stabilità del rapporto di lavoro, saranno le nostre bandiere da sventolare nelle piazze e le fibre del tessuto che sapremo far indossare alla società terziaria. Sapremo far crescere e diffondere competenza e conoscenza tra i nostri militanti e i nostri dirigenti, opereremo per assicurare identità valoriale e una capillare informazione in tempo reale degli accadimenti che attengono la nostra missione. Tutto ciò per sconfiggere il lavoro povero, il profitto fine a se stesso, il potere per il potere. Noi nel sociale ci batteremo per cambiare in meglio la società, onorando tutti coloro che ci hanno donato questa possibilità.

Paolo Proietti

## Socio assistenziale, la novità: il primo contratto collettivo!

*Firmato con Confcommercio Salute per i 40mila addetti  
Un passo verso trattamenti economici più uniformi*

**R**iguarda gli oltre 40mila addetti dipendenti delle circa 3mila imprese del terzo settore associate a Confcommercio, il contratto firmato in estate con Confcommercio, Salute,

Sanità e Cura, con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia. Ma non è un contratto qualsiasi: è il primo in assoluto di questo tipo. Tra i principali obiettivi dell'intesa, c'è quello di uniformare i tratta-

menti economici e normativi per gli addetti del settore socio-sanitario-assistenziale e delle cure post intensive, nonché ricondurre in un unico alveo contrattuale applicativo le forme spurie di contrattazione. Lo scopo è anche contrastare forme emergenti di dumping contrattuale presenti nel terzo settore di natura privatistica.

Il contratto interviene sulla sfera applicativa e sul sistema di inquadramento, sulle relazioni sindacali (strutturate ai due livelli nazionale e regionale/territoriale/istituzione), sui diritti sindacali, sul mercato del lavoro, sull'organizzazione del lavoro (anche effettuato presso il domicilio dell'assistito) e sulle tutele delle condizioni di lavoro, nonché sul welfare contrattuale e sul trattamento economico normativo, e quindi sulle tabelle retributive, orario di lavoro, malattia, permessi per aspettative e congedi, supporto alla genitorialità, formazione, pari opportunità e sostegno alle donne vittime di violenza.

Il trattamento retributivo prevede un incremento economico a regime pari a 72,57 euro (erogati in due tranche: 58,89 euro a settembre 2022 e 13,98 a settembre 2023) per il livello medio 4° S con una retribuzione tabellare a regime di 1.411,84 ampiamente in linea con i trattamenti economici previsti dagli altri contratti nazionali di settore. Sono previste anche maggiorazioni per il lavoro ordinario notturno e festivo fino al 25%.

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del nuovo Ccnl, le parti si incontreranno per la costituzione di un ente bilaterale nazionale di settore, che a livello locale si occuperà di promuovere e gestire iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti. At-





traverso apposite Commissioni paritetiche l'ente bilaterale svolgerà anche le funzioni previste a sostegno delle donne vittime di violenza, nonché per favorire e promuovere la parità di genere.

Significativo l'impianto normativo sul welfare contrattuale. Abbiamo convenuto di estendere ai lavoratori a cui si applica il contratto l'istituzione del fondo di previdenza complementare attraverso l'adesione su base volontaria al Fondo Fon.Te. già costituito; sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa le parti richiederanno formale adesione al Fondo Est per gli impiegati e alla cassa Quas per i quadri, a parità di contribuzione e di nomenclatori già in vigore; le parti individuano nel Fondo Interprofessionale For.Te il fondo cui le istituzioni faranno riferimento

per l'accesso alle risorse destinate al finanziamento di programmi per la formazione continua.

La conclusione del negoziato ci consegna, a nostro giudizio, un contratto di grande rilevanza nell'ambito del settore socio-assistenziale, fondamentale sia per i contenuti che per la rappresentatività delle organizzazioni firmatarie. Siamo riusciti ad aprire nuove prospettive alla contrattazione del settore, riconoscendo un sostanzioso e collaudato sistema di welfare contrattuale, dall'assistenza sanitaria alla previdenza complementare, in un settore dove storicamente gli elementi di welfare contrattuale sono assenti o, dove presenti, non consentono le coperture e le garanzie che sono previste nell'ambito del sistema di welfare contrattuale del

settore Terziario. Si è finalmente ottenuto il riconoscimento e la disciplina dei tempi di vestizione, che per la prima volta vengono fissati in un contratto nazionale di settore, pari alla durata di 15 minuti al giorno; sulla malattia, si è costruito un sistema fortemente innovativo che prevede trattamenti di favore per i lavoratori con maggiore anzianità, in considerazione dell'alta intensità di impegno fisico connesso a mansioni che noi consideriamo usuranti; infine dal punto di vista retributivo le retribuzioni tabellari si pongono in linea con quelle dei contratti più premianti.

Per il resto del settore rimangono pendenti i rinnovi di tutti i contratti; per questo, la firma di questo Ccnl è una buona notizia a cui ci auguriamo altre.

## Coop Alleanza, un integrativo destinato a 16mila lavoratori

*Ridotte flessibilità e precarietà: nuovo modello di part time  
Investimento di 3 milioni di euro per formazione professionale*

Il 23 settembre è stato sottoscritta l'ipotesi di accordo del primo Cia di Alleanza 3.0, azienda della grande distribuzione organizzata che conta oltre 16.000 lavoratrici e lavoratori. I tratti distintivi che valorizzano il contratto sono: un sistema di politiche salariali espansive, la riduzione delle flessibilità, la riduzione della precarietà con un nuovo modello part-time, il superamento dei contratti ciclici ed 800 ore, un investi-

mento di 3 milioni di euro in formazione professionale, sviluppo di un sistema di welfare avanzato, investimento su sicurezza sul lavoro e potenziamento del modello di relazioni sindacali con particolare riferimento alla negoziazione dell'organizzazione del lavoro. In continuità con il lavoro svolto in questi anni e in linea con i contenuti della campagna nazionale della Uil "Zero morti" sul lavoro, l'integrativo ha saputo anche allargare le agibi-

lità e aumentare gli Rls previsti dal decreto legge 81/2008, promuovendo il tema della salute, del diritto alla vita e della protezione dei lavoratori.

La qualità dell'ambiente di lavoro e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori hanno trovato cittadinanza in questo contratto integrativo, entrando nell'organizzazione dei processi aziendali e nelle condizioni di lavoro che si determinano, così che il tema dello stress da lavoro correlato si è legato all'articolazione degli orari di lavoro, alle pause, ai riposi, al tema della conciliazione tempi vita/lavoro.

L'intesa sia nella partecipazione attiva dei delegati, sia nel valore economico e politico dei contenuti, ha segnato un momento importante di crescita di tutta la delegazione.

E' maturata nel rapporto umano che i delegati hanno saputo costruire, sviluppando l'idea che i diritti si rafforzano solo se si estendono nel valore della solidarietà e dell'appartenenza.

Il ruolo della contrattazione, in questo caso, ha saputo tenere insieme le ragioni dell'impresa e quelle del lavoro, governando i nuovi modelli di business. In tal senso lo spirito di squadra dimostrato dal sindacato unitariamente ha contribuito al raggiungimento di questo importante risultato. Un risultato apprezzato da parte delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno risposto con una straordinaria partecipazione al voto del referendum, approvando l'ipotesi d'accordo con una maggioranza di oltre il 75% di voti favorevoli.

Dal primo gennaio 2023, quindi, entrerà in vigore il primo contratto integrativo unico di Coop Alleanza 3.0, completato dalla parte speciale relativa ai Quadri e Impiegati Direttivi il 26 novembre 2022.



**Hanno sofferto molto più di altri:  
l'ultimo anno sono 11,9% in più  
quelli in cerca di un impiego**

# Estetica, il bello del Ccnl! Lavorare tutelati fa bene

Angela Galli Dossena

7

*Rinnovato il contratto per oltre 130mila lavoratrici del settore  
Tra aumenti, congedi, permessi per i piccoli: ecco le novità*

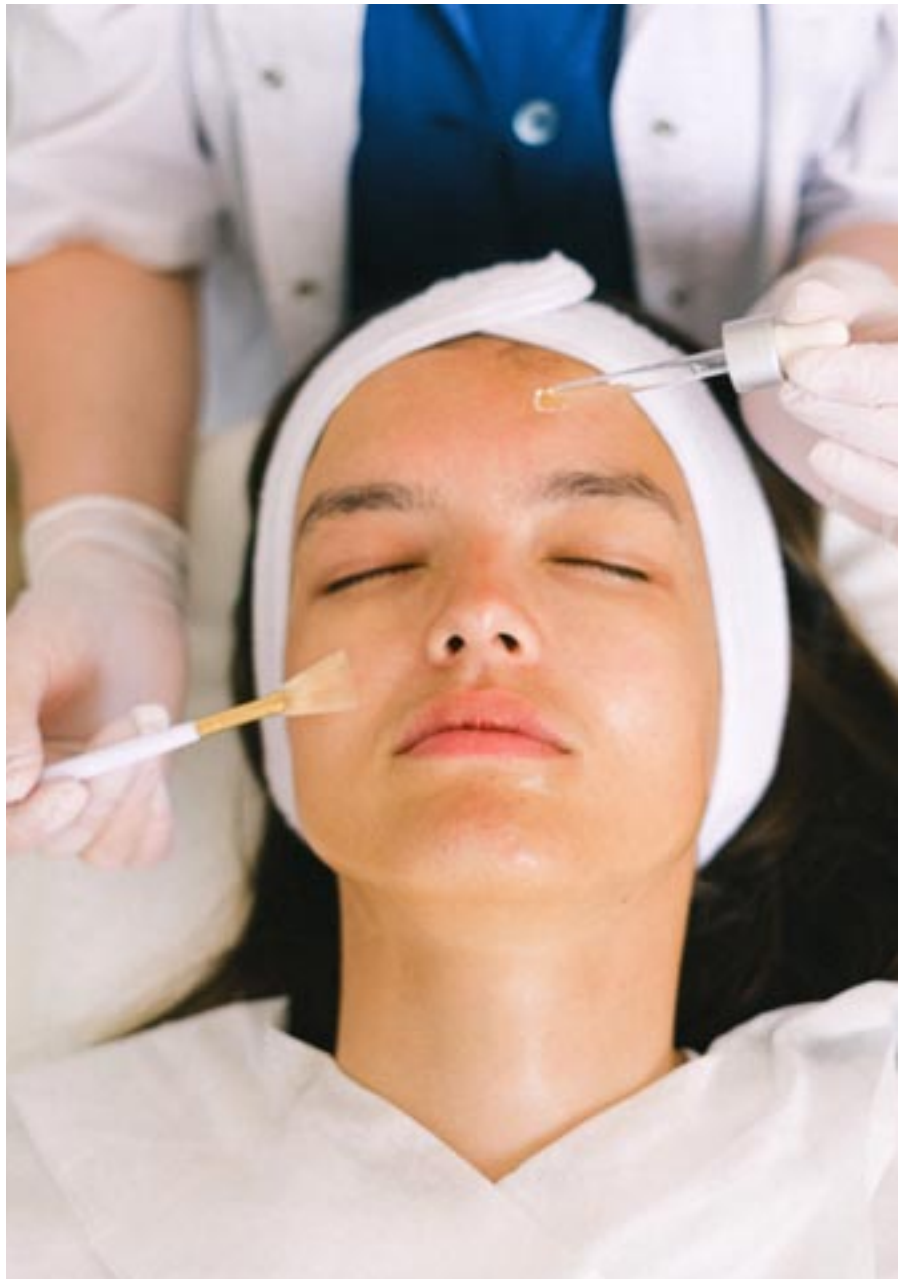
**L**a bellezza, stavolta, non è nei centri di cura, nelle spa, ed è fuori dai camerini del centro estetico; è su un pezzo di carta, ma uno di quelli che contano: un contratto collettivo fresco di firma.

È arrivata proprio a ottobre, per più di 130mila lavoratrici e lavoratori del comparto acconciatura, tricotologia non curativa, lavoratori che si occupano di tatuaggi, piercing e che troviamo nei centri benessere sparsi per l'Italia, la sottoscrizione del nuovo Ccnl Estetica e Acconciatura. I sindacati di categoria, Uiltucs in testa, hanno portato un contratto che contiene una serie di benefici per i dipendenti delle circa 55mila imprese del comparto sparse sul territorio nazionale, con un aumento contrattuale di 100 euro a regime, per il 3 livello.

L'intesa contiene aggiornamenti nei capitoli contrattuali riferiti alla tutela della genitorialità, con l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi; il congedo parentale indennizzato in applicazione della recente normativa; l'utilizzo di permessi per assistenza del bambino usufruibili nei primi tre anni di vita. E ancora, il congedo matrimoniale equiparato alle unioni civili, a cui si aggiunge l'ampliamento della tutela dei lavoratori e dei familiari in condizioni di dipendenza da sostanze stupefacenti, psicotrope e affetti da alcolismo e ludopatia.

Non solo. Ci piace sottolineare in particolare la valorizzazione delle competenze, che si somma ad alcuni aspetti essenziali come il contrasto alle violenze, in particolar modo nei confronti delle donne, che in questo settore sono la maggior parte.

A questo proposito, l'intesa sottoscritta recepisce la Convenzione Ilo 190, introducendo tra l'altro periodi




---

**Valorizzazione delle competenze  
Previsto il congedo per le donne  
vittime di violenza di genere**

---



di congedo per le donne vittime di violenza di genere. Ma c'è anche la sottolineatura della trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione.

Passaggio da non sottovalutare, questo, per un contratto che riguarda un pubblico molto vasto di lavoratori operanti in uno dei settori più in crescita negli ultimi anni. A rivelarlo sono anche i dati contenuti nel Report annuale CosmoTrend, ricerca che viene resa nota agli appuntamenti con la fiera must del mercato beauty, Cosmoprof. Ma non tutto il comparto estetica, acconciatura e centri benessere ha avuto un

boom inatteso: i massaggi e gli interventi estetici "manuali" come trattamenti specifici dimagranti, acconciature, colorazioni legate all'hair care, quelli in altre parole dove è la professionalità del lavoratore a fare la differenza, sono stati i servizi più cercati. Molto più dei macchinari all'avanguardia. Ma entriamo nello specifico. Gli italiani cercano l'este-

tista per trattamenti per la bellezza del corpo (99%) e del viso (98,8%), per la pedicure (95,3%), la manicure (95,3%) e per il trucco (82,9%). In calo l'uso di laser e macchine snelenti, che sono state invece in auge negli anni passati: segno, questo, che la professionalità degli operatori e dell'hair care è la vera risorsa, anche in questo lavoro.

---

## La maggior parte degli italiani cerca trattamenti con l'operatore In calo l'uso dei macchinari

---



# GLI AVVISI



## AVVISO N. 54/2022 KIT GENERALISTA

Il C.d.A. di Fon.Ter con deliberazione n. 5 del 27.10.2022 ha stanziato la somma di 1.000.000,00 EURO per il finanziamento di Percorsi Formativi Kit Settoriali. L'Avviso è rivolto ai lavoratori/trici dipendenti di Aziende Aderenti a Fon.Ter ed assoggettati al contributo di cui all'art. 12 della Legge 160/75 e s.m.i.

Il C.d.A. di Fon.Ter ha stabilito le seguenti scadenze per la I<sup>a</sup> Sessione di Presentazione:

- ◆ 30 novembre 2022, entro le ore 23.59, per il salvataggio/presentazione tramite la piattaforma Fon.Ter
- ◆ 13 dicembre 2022, entro le ore 15,00 per l'invio della documentazione a mezzo P.E.C.

Da martedì 15 novembre sarà attiva la piattaforma per la presentazione delle richieste di contributo.

## AVVISO N. 56/2022 NUOVE COMPETENZE

La Presidenza con Determina del 15.12.2022 ha approvato la pubblicazione dell'Avviso N. 56/2022 "Nuove Competenze" con una dotazione finanziaria di 1.000.000,00 di Euro. L'Avviso è rivolto ai lavoratori/trici dipendenti di Aziende Aderenti a Fon.Ter che hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinati a percorsi di sviluppo delle competenze dei dipendenti, ai sensi dell'art.88 co.1 del Decreto Legge n.34 del 2020 e dell'art.4 e che hanno presentato istanza a Anpal a valere sull'Avviso FNC seconda edizione pubblicato in data 10/11/2022 e reperibile sul portale di Anpal.

L'Avviso opera a "Sportello" a far data dal 16.12.2022 fino a esaurimento risorse e comunque non oltre il 28.02.2023.

## AVVISO N. 55/2022 KIT SICUREZZA

Il C.d.A. di Fon.Ter con deliberazione n. 6 del 27.10.2022 ha stanziato la somma di 600.000,00 EURO per il finanziamento di "Percorsi Formativi Kit Sicurezza sul lavoro per le Aziende Aderenti e Neo Aderenti". L'Avviso è rivolto ai lavoratori/trici dipendenti di Aziende Aderenti a Fon.Ter e assoggettate al contributo di cui all'art. 12 della Legge 160/75 e s.m.i.

Il C.d.A. di Fon.Ter ha stabilito le seguenti scadenze per la I<sup>a</sup> Sessione di Presentazione:

- ◆ 24 gennaio 2023, entro le ore 23:59 per il salvataggio/presentazione tramite la piattaforma Fon.Ter
- ◆ 31 gennaio 2023, entro le ore 15:00 per l'invio della documentazione a mezzo P.E.C.

Per ulteriori informazioni visita il sito web [fonter.it](http://fonter.it)

## SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

Si riportano di seguito le prossime scadenze degli Avvisi del Fondo For.Te.:

### Avviso 5/22 - FNC

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti esclusivamente all'Avviso Pubblico emanato dall'ANPAL dedicato al Fondo Nuove competenze.

Data scadenza A sportello dal 11.01.23 al 28.02.23

### Avviso 4/22

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti esclusivamente al Comparto Altri Settori Economici.

Data scadenza invito: 20.12.2022

Per ulteriori informazioni  
Visita il sito web [fondoforte.it](http://fondoforte.it)





## 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](http://www.cadiprof.it)

**SALUTE**

**FAMIGLIA**

**LAVORO**

# Economia, la ripresa c'è Ma il futuro è incerto

*Analisi dei dati. Trend positivo ma con gradualità  
Previsioni: crescita in rallentamento nel 2023*

Serena Menoncello

Direttore di Ricerca  
InNova Studi e Ricerche

11

I primi tre trimestri del 2022 hanno fatto registrare una buona dinamicità dell'economia italiana, che ha proseguito il suo recupero della crisi pandemica. In particolare, nel terzo trimestre, il Pil italiano ha segnato, in base alla stima preliminare, un incremento più accentuato (+0,5%) rispetto alle previsioni. Questo ha migliorato le prospettive per il 2022, con il Pil che dovrebbe crescere, a seconda delle diverse fonti delle previsioni, tra il 3,7 e il 3,9%. Questi dati sono confermati dalla maggior parte delle previsioni più recenti, a livello sia nazionale (Istat e Banca d'Italia in primis) sia internazionale. Altrettanto concordi sono quasi tutti i centri di previsione sul netto rallentamento nel 2023. La crescita del Pil dovrebbe attestarsi intorno al +0,4% o comunque, a seconda della fonte considerata, tra +0,2 e +0,6%. Per il 2024 e 2025 ci si attende una ripresa, con un Pil in crescita di circa l'1,2-1,4%. Queste previsioni considerano un andamento difficile per il quarto trimestre 2022 e il primo 2023 e ipotizzano una crescita graduale dalla prossima primavera, che si intensificherebbe nel 2024, grazie alla diminuzione della pressione inflazionistica e al venir meno delle incertezze legate alla crisi Russia-Ucraina. La tenuta dell'economia nei mesi estivi del 2022 è il risultato di un forte apporto dei servizi, mentre l'industria manifatturiera e le costruzioni hanno subito una moderata contrazione del valore aggiunto. Dopo mesi di segnali negativi provenienti dalle indagini Istat sul clima di fiducia delle imprese e dei consumatori, che delineavano un quadro dominato dall'incertezza e dal deteriorarsi delle aspettative, a novembre sono tornati a crescere gli indici di fiducia delle famiglie e delle imprese. I con-

Tab. 1. Previsioni per l'economia italiana. Pil e principali componenti

Componente	2020	2021	2022
Prodotto interno lordo	-9,0	6,7	3,9
Importazioni di beni e servizi fob	-12,1	14,7	13,2
Esportazioni di beni e servizi fob	-13,5	13,4	10,8
Spesa delle famiglie residenti e delle ISP	-10,4	5,2	3,7
Spesa delle AP	0,0	1,5	0,2
Investimenti fissi lordi	-8,0	16,5	10,0
Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente	3,9	0,9	2,5
Unità di lavoro	-11,1	7,6	4,3
Tasso di disoccupazione	9,2	9,3	8,1

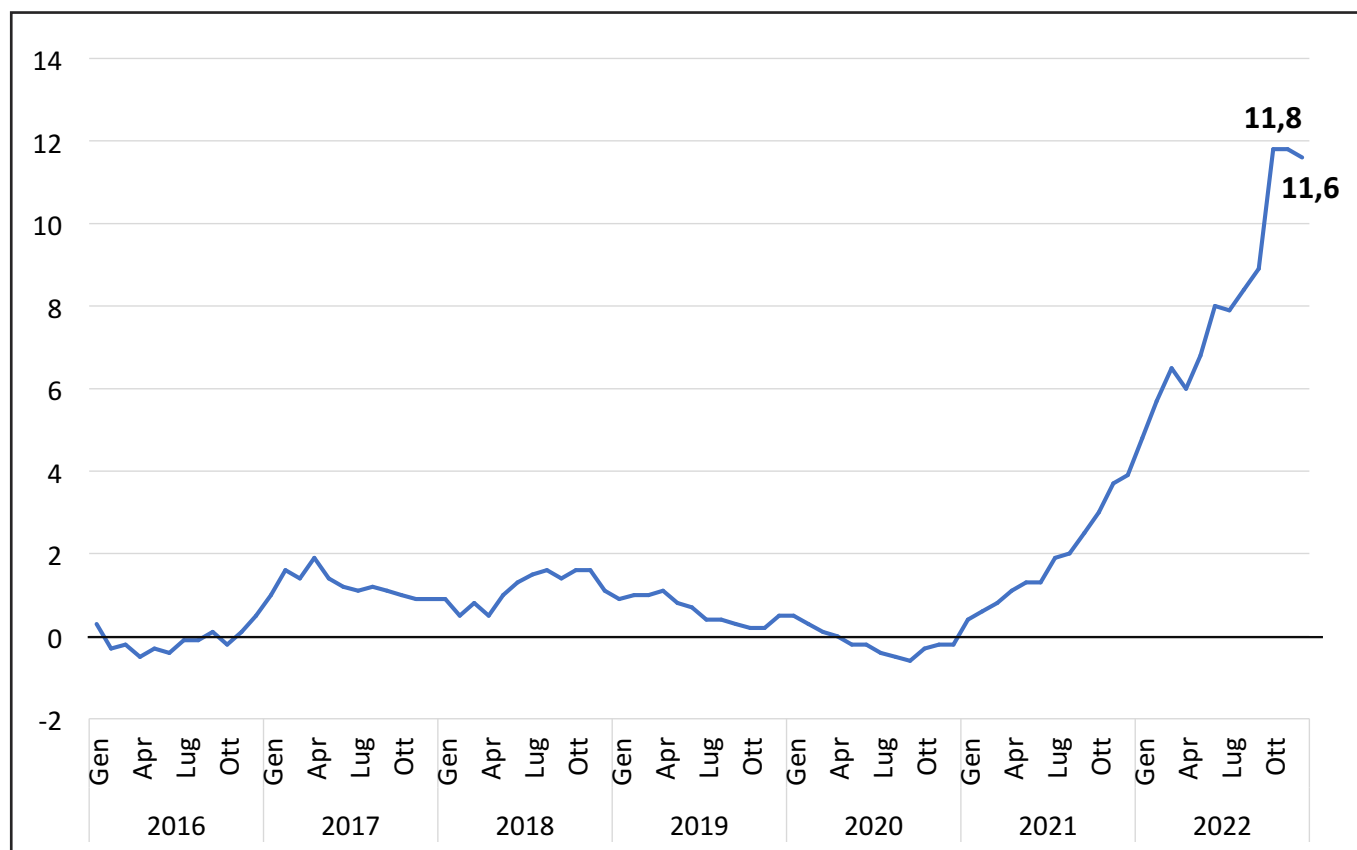
Fonte: Istat.

Nota: Variazioni percentuali (valori reali per le componenti della domanda), punti percentuali per il tasso di disoccupazione

sumatori hanno espresso un generalizzato miglioramento dei giudizi su tutte le componenti dell'indice mentre tra le imprese manifatturiere si è segnalata una decisa ripresa delle aspettative di produzione, anche se rimane elevata la quota di imprese che vede nei costi e prezzi più elevati un ostacolo alle esportazioni e nell'insufficienza di domanda un ostacolo alla produzione. D'altro canto, l'elevata inflazione, trainata soprattutto dall'andamento dei prezzi dei beni energetici, e l'orientamento restrittivo della politica monetaria nei principali paesi, con un aumento dei tassi di interesse, uniti agli scenari geopolitici e sanitari mettono a rischio la crescita futura. A risentire dell'elevata inflazione saranno innanzitutto i consumi delle famiglie che, dopo un elevato aumento nei trimestri centrali del 2022, si prevedono in diminuzione alla fine del 2022 e all'inizio del 2023, rimanendo deboli per il resto dell'anno, per accelerare gradualmente in seguito, grazie alla discesa dell'inflazione. Dovrebbe ridursi la propensione al risparmio, mentre ci si attende, dopo un iniziale calo, un recupero degli investimenti, sostenuti anche dallo stimolo

offerto dal PNRR. Le previsioni sull'inflazione forniscono un quadro chiaro delle difficoltà connesse ai consumi. A ottobre e novembre del 2022 l'indice dei prezzi al consumo ha raggiunto il valore record dell'11,8%, scendendo solo all'11,6% a dicembre. Mentre inizialmente ci si aspettava un rientro più veloce a valori "normali", le nuove previsioni ipotizzano un'inflazione ancora elevata quest'anno (intorno al 6-7%) che dovrebbe rientrare dal 2024, raggiungendo circa il 2-3% e calare sotto il 2% nel 2025. Per quanto riguarda l'occupazione, nel biennio 2022-2023 l'aumento in termini di unità di lavoro dovrebbe allinearsi ai dati previsti per il Pil o essere leggermente superiore. Per l'anno appena passato e quello in corso ci si attende un tasso di disoccupazione stabile, intorno all'8,2%, in netto calo rispetto al 9,2-9,3% di 2020 e 2021. Una riduzione maggiore dovrebbe verificarsi tra il 2024 e 2025, quando il tasso di disoccupazione dovrebbe calare a poco meno del 7,5%, anche grazie a un'espansione, seppur modesta, dell'offerta di lavoro. Tutte le previsioni di natura economica di questo periodo, però, scontano un'elevata incer-

Fig. 1. Indice generale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC). Var. % tendenziali anni 2016-2022



Fonte: elaborazioni su dati Istat.

tezza, di cui occorre necessariamente tenere conto quando si valutano le condizioni del nostro paese. La guerra in Ucraina rappresenta ancora un'incognita, che potrebbe avere un peso elevato sulla nostra economia in caso di ulteriori riduzioni dei flussi di materie prime energetiche dalla Russia, con conseguenze sui prezzi e sulla disponibilità di risorse nel nostro paese, sia per le famiglie sia per le imprese. Rimane incerto l'andamento del commercio internazionale: il suo marcato rallentamento previsto nel 2023 potrebbe portare a una forte decelerazione sia per le importazioni sia per le esportazioni del nostro paese. Rimane poi la questione Covid, influenza e altre malattie. Nonostante in quasi tutti i paesi le misure di contenimento siano ormai state superate, da un lato la situazione della Cina continua a destare preoccupazione e, dall'altro, l'influenza e le malattie stagionali stanno provocando un elevato numero di malati e, quindi, una diminuzione momentanea della forza

lavoro. Da non dimenticare anche gli effetti sull'economia della politica monetaria internazionale, che ha portato a un elevato aumento dei tassi di interesse che si riflettono sulle condizioni di vita delle famiglie, sui costi delle imprese e sugli oneri per sostenere il debito pubblico. Per i prossimi due anni, quindi, le prospettive sono davvero difficili da immaginare con certezza, ma ci sono le condizioni per iniziare a porre le basi per la costruzione di un'economia più dinamica e più tecnologica, ma anche di una società più moderna, avviando le riforme che il nostro paese aspetta ormai da tempo. Iniziando innanzitutto dal PNRR, che, se usato in maniera intel-

ligente ed efficiente, può fungere da volano della ripresa economica italiana grazie alla spinta proveniente dagli investimenti, dall'innovazione tecnologica e in ultima analisi dall'innalzamento della produttività. Dall'altro le possibilità offerte dagli interventi ipotizzabili per ridurre l'impatto dell'inflazione sui consumatori, che passano certamente dalle politiche di diminuzioni di accise e similari ma non devono dimenticare la rinnovata stagione di concertazione per la crescita dei salari e i rinnovi contrattuali e le politiche energetiche che devono mirare a creare un'economia più indipendente, competitiva e soprattutto più sostenibile.



# Il colosso Essilor-Luxottica incorpora GrandVision

*La grande acquisizione conferma il ruolo di big del settore  
L'azienda di occhiali a guida italiana è leader mondiale*

Antonio Vargiu

13

**C**i sono voluti solo quattro anni al patron di Luxottica, Leonardo Del Vecchio, recentemente scomparso, per portare a termine due formidabili operazioni.

Nel 2018 arriva a conclusione l'integrazione tra la francese Essilor e l'italiana Luxottica dando vita ad una holding, di cui il gruppo italiano è diventato il gestore con la designazione di un suo dirigente, Francesco Milleri, come presidente ed amministratore delegato.

Luxottica prima di questa operazione vantava una presenza diversificata e diffusa capillarmente.

Presente in oltre 150 Paesi, comprendeva sedi istituzionali e filiali di vendita all'ingrosso: circa 9.200 punti vendita del network retail, 4 centri di distribuzione e 15 stabilimenti produttivi. Dipendenti: oltre 80mila. Ma la costituzione di Essilor-Luxottica ne ha rafforzato la sua lea-

dership mondiale nella progettazione, produzione e distribuzione di lenti oftalmiche, occhiali da vista e da sole. Un particolare assai significativo, che mette in risalto una delle caratteristiche della personalità di Leonardo Del Vecchio, la fedeltà alle radici e agli inizi della sua attività imprenditoriale: infatti non ha mai voluto abbandonare, nonostante le obiettive difficoltà logistiche, i suoi stabilimenti produttivi tra le montagne bellunesi.

Essilor-Luxottica, proprietaria di marchi come Ray-Ban e Oakley nell'eyewear, Varilux e Transitions nelle lenti, Sunglass Hut e LensCrafters nel retail ottico e sole, ha mantenuto la sua *filosofia* di realtà verticalmente integrata che, alla produzione di montature da vista e occhiali da sole, affianca un'estesa rete di vendita all'ingrosso e una presenza retail concentrata per lo più in Nord America, America Latina,

Asia-Pacifico ed Europa Occidentale. I dipendenti sono diventati circa 140.000, mentre nel 2020 EssilorLuxottica ha registrato ricavi per circa 14,4 miliardi di Euro.

Questa dunque l'istantanea del gruppo al 2020.

## L'ultima "perla": l'acquisto dell'olandese Grandvision.

Ma Del Vecchio ha dimostrato di essere un imprenditore sempre in movimento. Ecco quindi la messa in cantiere di una nuova operazione di acquisto: Grandvision.

La decisione, datata circa due anni fa, ha trovato qualche inciampo nel percorso, a causa di una serie di problematiche, non ultima la crisi mondiale provocata dalla pandemia da covid. Ma alla fine è stato superato anche l'ultimo ostacolo, quello costituito dall'esame del Commissario europeo per la concorrenza.

EssilorLuxottica si è potuta così arricchire del "gigante olandese dell'ottica", Grandvision, che porta in dote un patrimonio di 37.000 addetti, oltre 150 milioni di clienti e 7.200 punti vendita in 44 Paesi, di cui più di 400 in Italia con i marchi GrandVision by Avanzi, GrandVision by Optissimo e Solaris.

## Una particolare condizione posta per l'Italia, dal Commissario europeo per la concorrenza, la danese Margrethe Vestager.

Di solito l'Anti-trust nel settore del commercio, nel caso di acquisizione di importanti reti di vendita al dettaglio da parte di un concorrente, si limita ad imporre la cessione di un certo numero negozi ad altri soggetti, anche procedendo alla cosiddetta "vendita-spezziato".

In questa occasione, invece, il Commissario europeo ha disposto che



Leonardo del Vecchio, fondatore di Luxottica



l'acquirente procedesse a definire in maniera attiva i cosiddetti *rimedi*. In Italia, in particolare, ha imposto la creazione di un nuovo concorrente. Come? Mettendo sul mercato due pezzi significativi del retail delle due società coinvolte nell'operazione: 72 negozi di Grandvision e la catena Vistasì di Luxottica (un centinaio di punti vendita), con quasi 800 lavoratori. Si badi bene: il futuro acquirente avrebbe dovuto acquisire tutto il pacchetto. E così è stato: l'offerta migliore è venuta da Vision Group, che si definisce "il più grande network distributivo dell'ottica in Italia" e che adesso colma la sua lacuna per quanto riguarda la vendita al dettaglio.

### **Il potenziamento (e la razionalizzazione) delle sedi e della rete dei negozi italiani.**

Difficile avere un numero esatto dei negozi e degli addetti in Italia della nuova realtà commerciale dopo l'acquisto di Grandvision, viste le varie operazioni di acquisizione e di alienazione dei punti vendita. Ma possiamo tranquillamente dire che Luxottica può contare oggi su circa 600 punti vendita e 3 mila 300 dipendenti. Un numero che fa oscillare queste grandezze riguarda gli addetti alle

sedi centrali, che, nei casi di unificazioni societarie, sono le prime ad essere razionalizzate. Detto cioè in altra maniera, sono le prime a vedere ridotti i propri organici, visti i numerosi *doppioni* nelle funzioni svolte. Nel nostro caso, inoltre, le sedi erano collocate in due città diverse, Bologna e Milano. Grandvision, a seguito del completamento dell'operazione societaria, ha predisposto il trasferimento dei suoi addetti di sede, circa 150 lavoratori, presso le strutture del gruppo a Milano. Le modalità di svolgimento di questa operazione, purtroppo inevitabile, sono state definite, dopo un approfondito confronto, con uno specifico accordo sindacale. Infine, rotti gli ultimi indugi, Luxottica ha deciso di incorporare Grandvision in Salmoiraghi. A questo punto ci sarà, a partire dal 1° gennaio 2023, una sola società, che manterrà comunque le insegne e i marchi delle due realtà incorporate.

### **La filosofia partecipativa del fondatore di Luxottica, Leonardo Del Vecchio.**

Prima di procedere oltre nell'esame di questa nuova realtà commerciale, vogliamo sottolineare come Luxottica abbia adottato da tempo una visione partecipativa dei rapporti di lavoro.

"Di Leonardo Del Vecchio - sottolinea un lancio commemorativo dell'agenzia di stampa Ansa del 22 giugno '22 - i 4.600 dipendenti dello stabilimento di Agordo e le altre centinaia negli altri due stabilimenti nel bellunese e trevigiano, più che dell'imprenditore ricordano l'uomo illuminato, tra i primi ad introdurre in azienda contratti di welfare particolarmente vantaggiosi e innovativi per l'epoca.

---

**Dal 1° gennaio una sola società manterrà comunque insegne e marchi delle realtà incorporate**

---



Quando ha compiuto 80 anni ha voluto regalare ai dipendenti un pacchetto di 140mila azioni proprie per un valore di circa 9 milioni di euro. De Vecchio sempre di tasca sua ha pagato le corriere che portano anche oggi gli operai da casa in azienda e viceversa. Regalava le vacanze studio ai figli dei dipendenti, mentre ai più piccoli garantiva l'asilo nido aziendale. Senza contare il bonus spesa per aiutare le famiglie. Aveva poi inventato il 'patto generazionale', ovvero 100 dipendenti Luxottica a tre anni dalla pensione potevano chiedere il part time al 50% senza alcuna incidenza sulla pensione, offrendo così ad altrettanti giovani meritevoli un'assunzione a tempo indeterminato". Potrebbero sembrare azioni frutto di un paternalismo tipico dei *vecchi padroni*, ma non lo è stato in quanto il benessere dei lavoratori è stato realizzato riconoscendo in pieno il ruolo delle organizzazioni sindacali

e delle loro rappresentanze aziendali, definendo quindi i conseguenti accordi.

**Tutto bene? Sì, ma non due pesi e due misure tra produzione e vendita al dettaglio.**

Detto questo, e tornando alla realtà produttiva della nuova rete commerciale italiana, la prima domanda che ci facciamo come Federazioni nazionali del Terziario, e in particolare come Uiltucs, è di come costruire rapporti sindacali innovativi, che portino al superamento delle difficoltà e delle diffidenze del passato e che si ispirino a veri criteri partecipativi.

Diciamocelo francamente: i lavoratori del commercio si aspettano di raggiungere risultati di welfare e di premi di risultato tendenzialmente analoghi a quelli raggiunti dai lavoratori delle fabbriche del gruppo. Quest'attesa è particolarmente viva tra i lavoratori provenienti da Gran-

ddivision, che non hanno mai potuto governare nessun tipo di premialità, che al massimo veniva unilateralmente riconosciuta ad una piccola platea, creando disagio e scontentezze. Del resto nemmeno in Salmoiraghi e Viganò, la società commerciale di Luxottica in Italia, il welfare è stato finora contrattualizzato. In questo modo non si può costruire nessuna vera partecipazione dei lavoratori. La conseguenza di questi nostri ragionamenti è la richiesta di una apertura in tempi rapidi di un tavolo di trattative per definire un contratto integrativo per la nuova rete commerciale italiana di Luxottica, che definisca le regole delle relazioni sindacali, delle modalità per le nuove assunzioni, degli orari e dei turni di lavoro, del premio di produttività e del welfare, delle normative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ecc.

Il raggiungimento di questo obiettivo e la firma del primo accordo integrativo aziendale darebbero finalmente un segnale convincente di una svolta, sia dal punto di vista produttivo che dei rapporti sindacali e sociali.

---

## Il benessere dei lavoratori è stato raggiunto riconoscendo pienamente il ruolo dei sindacati

---

# 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](http://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](http://www.previdenzacooperativa.it)



# Precariato, il record storico è dei lavoratori immigrati

*XII rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro"  
In totale 2,3 milioni quelli occupati: a termine e sottopagati*

Sara Frangini

17

**L**e cose non vanno affatto bene per gli stranieri in Italia che cercano un lavoro regolare e hanno tutte le carte in regola per averlo. Perché è vero che aumentano alcune occasioni di im-



piego, e a leggere i report sembra perfino in crescita il lavoro, almeno in termini numerici. Ma il lavoro che aumenta, è solo quello povero, quello che non consente di arrivare a fine mese. E questo, anche tra gli immigrati: sono un +4% quelli che vivono al di sotto della soglia di povertà. Una percentuale che si riferisce al confronto con il 2020, ed è pari al 31,3% del totale delle famiglie povere residenti in Italia.

Desolante, dunque, il quadro che emerge dal XII rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia" del ministero del lavoro. Un dossier ricco di numeri che nascondono disagi ed emergenze. Poco importa quindi che l'approccio al lavoro migliori, se ne peggiora la qualità complessiva: il quadro della partecipazione dei migranti al lavoro e al welfare in Italia nel 2021 è sconcertante.

Nel complesso gli occupati stranieri sono 2,3 milioni, il 10% del totale degli occupati. Il tasso di occupazione è al 57,8% (58,3% quello degli italiani), la disoccupazione al 14,4% (9% tra gli italiani), l'inattività al 32,4% (35,9%). Indicatori che, ancora una volta, peggiorano se si fa riferimento solo alle donne.

Tra i settori con la più alta incidenza di occupati stranieri, poi, si segnalano anche alcuni che segue direttamente la Uilutcs.

Oltre all'agricoltura (18,0% del totale degli occupati) e le costruzioni

(15,5%), infatti, gli stranieri sono impiegati fortemente in alberghi e ristoranti (15,3%). È, però, nella voce "altri servizi collettivi e personali" che la loro presenza si fa davvero sentire con un 34,3%. Si conferma dunque il trend degli stranieri impiegati nei servizi alla persona e in altri lavori, sempre nell'ampio spettro dei servizi, che gli italiani non fanno più, in cerca di un livello diverso di impiego.

Ma c'è di più, quando si parla di lavoratori straniera, regolari, contribuenti attivi a tutti gli effetti: dopo aver sofferto più degli italiani nel 2020 l'impatto della pandemia, e dopo aver fatto registrare performance migliori, con una crescita del 2,4% degli occupati (contro lo 0,6% registrato tra gli italiani), il lavoro dei migranti torna a crollare.

Il travaso dalle forze lavoro all'inattività registrato nel 2020, infatti, non viene confermato, si osserva invece un'inversione di tendenza nel 2021, con un +11,9% di stranieri in cerca di occupazione (contro il +1,3% degli italiani). Infine, il tasso di inattività, che nell'anno della pandemia era cresciuto, mostra invece una diminuzione tra il 2020 e il 2021 sia per gli italiani che per gli stranieri; la flessione è più marcata per gli stranieri e pari a 2 punti (34,4% vs 32,4%), mentre il tasso degli italiani passa dal 36,7% al 35,9%.

Ad oggi, dunque, chi soffre più la crisi sono gli stranieri.

Come bene spiega il Rapporto la sofferenza economica a cui sono costretti i lavoratori immigrati è dovuta dalle scarse opportunità, dal lavoro di basso livello e, soprattutto dalla fortissima precarietà: si registra infatti un aumento del numero dei contratti destinati ai cittadini stranieri a carattere temporaneo. Rispetto al 2020 si osserva un decre-

---

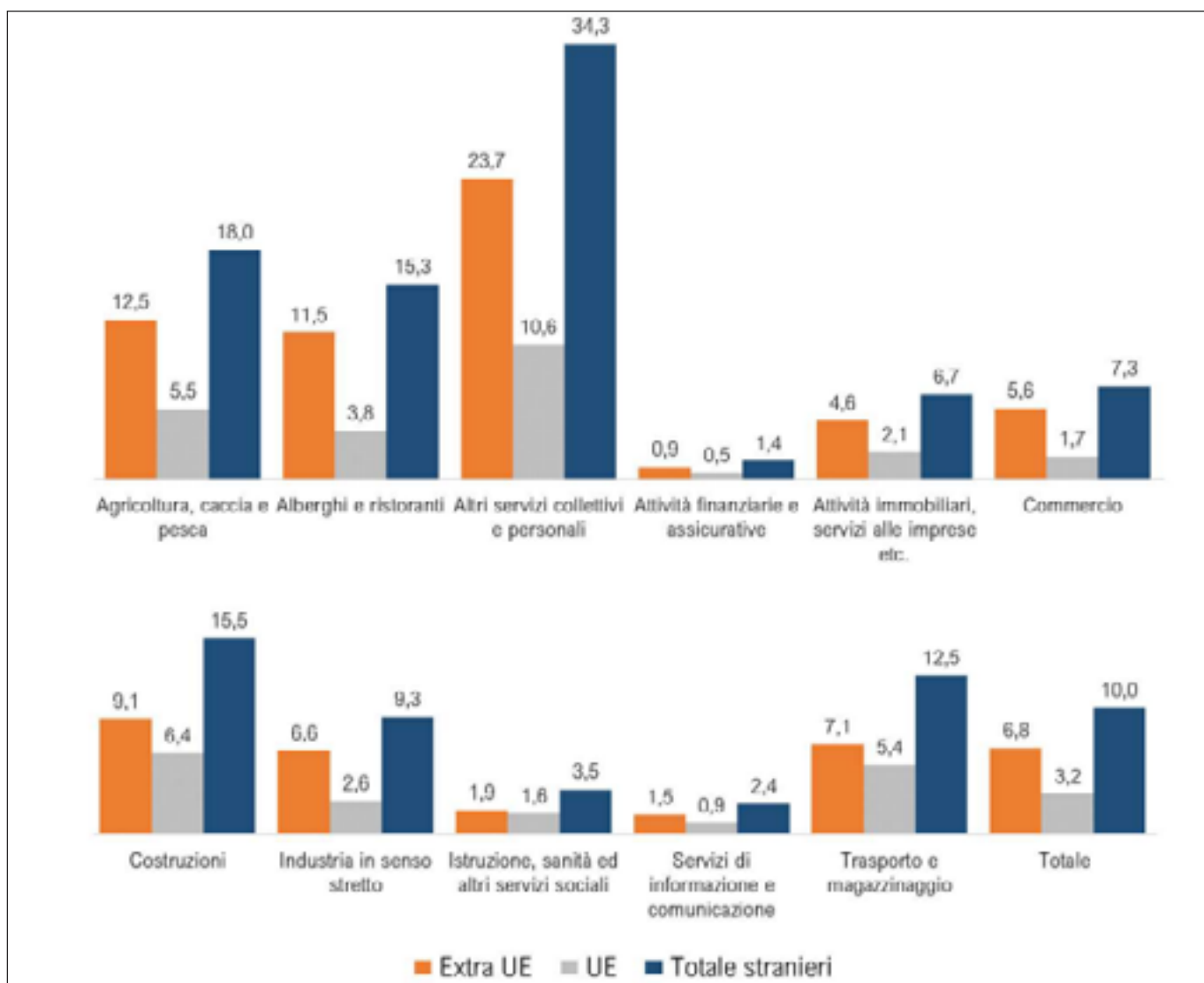
**Hanno sofferto molto più di altri: l'ultimo anno aumento dell'11,9% di quelli in cerca di un impiego**

---

Tabella 2.3. Incidenza di povertà assoluta individuale per cittadinanza e condizione professionale. Anni 2020- 2021 (valori percentuali)

	Individui italiani		Individui stranieri		Totale individui	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Occupati	5,1	4,7	25,0	26,8	7,0	6,9
Dipendenti	5,1	4,8	25,4	26,1	7,3	7,3
Indipendenti	5,2	4,1	21,9	32	6,0	5,6
In cerca di occupazione	16,0	17,2	31,5	41,3	18,1	20,7
Ritirati dal lavoro	4,5	4,1	*	19,1	4,6	4,2
<b>Totale</b>	<b>7,5</b>	<b>7,2</b>	<b>29,3</b>	<b>32,4</b>	<b>9,4</b>	<b>9,4</b>

\*Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

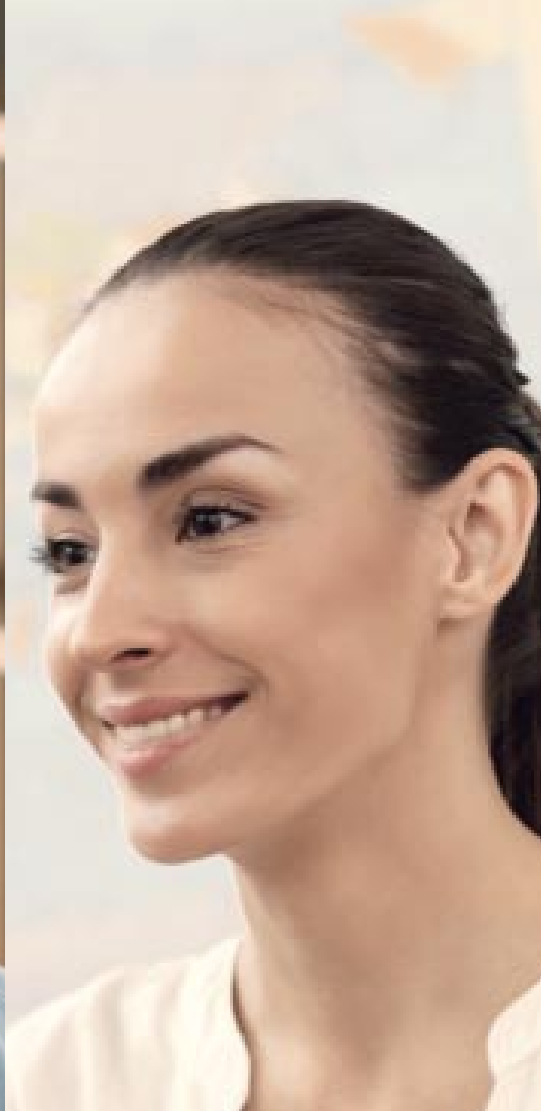


. Incidenza percentuale degli occupati stranieri 15 anni e oltre sul totale degli occupati per settore di attività economica (v.%). 2021

mento tendenziale delle attivazioni a tempo indeterminato pari a -13,0% nel caso dei cittadini extracomunitari e pari a -7,8% nel caso dei

comunitari. All'opposto si registra una crescita assai consistente dell'apprendistato (+43,1% per gli extra Ue e +26,8% per gli Ue%) e

delle tipologie classificate in altro (+36,2% per gli extra Ue e +27,2% per gli Ue), oltre che del tempo determinato e delle collaborazioni.



## **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



## Ccnl Agenzie immobiliari? Poco conosciuto. Ma piace

*Ecco i risultati di una ricerca dell'Enaip realizzata da Agsg  
L'80% di chi applica il contratto ne riconosce l'efficacia*

**L**a maggior parte delle agenzie immobiliari in Italia ignora l'esistenza di un Ccnl del settore: solo due quinti conoscono il contratto e le garanzie che dà. E' quanto emerge dalla ricerca ideata dall'Enaip, l'ente bilaterale del comparto degli agenti immobiliari, che ha affidato all'agenzia di studi Agsg la redazione di un report sulla conoscenza e l'applicazione del Ccnl con focus statistici, trend, analisi del mercato e ricerche sulle agenzie immobiliari.

Il dossier, presentato a Roma dal segretario nazionale Uiltucs Gennaro Strazzullo a ottobre, insieme al tesoriere del sindacato, Mauro Munari, ha coinvolto oltre 1200 agenzie im-

mobiliari presenti in 658 città italiane.

Il 72,88% di queste non conosce l'Enaip come ente bilaterale, né i servizi di assistenza sanitaria, assicurazioni, certificazione dei contratti di lavoro e dei contratti tra agenti. Dati che rivelano la necessità, quindi, di una maggior diffusione di questo prezioso strumento tra i lavoratori, in un quadro generale del settore che vede una crescita esponenziale delle agenzie indipendenti (+ 6,98%) mentre è moderata la crescita delle agenzie in franchising (+ 3,88%). Resta comunque un dato con il segno più, a significare un mercato che non si ferma e contiene al suo interno una serie di figure professionali: i lavoratori sono, oltre ai classici agenti immobiliari, consulenti immobiliari e periti, a cui si aggiungono figure di acquirenti di immobili, operatori di telemarketing e addetti ai servizi di segreteria. L'età media dei collaboratori è tra i 45 e i 50 anni, mentre i lavoratori tra 36 e 45 e solo nel 6,51% dei casi hanno tra i 20 e i 25 anni. Guardando al genere, si tratta nell'84,38% dei

casi di uomini, contro una misera presenza femminile che si attesta sul 15,62%.

Ma quanti di questi conoscono il Ccnl? Solo nel 38,8% dei casi sanno che esiste un contratto ad hoc, e solo per alcuni specifici contenuti di interesse (nel 68,5% dei casi) o superficialmente (23,6%), mentre sono solo il 7,8% a conoscere il proprio contratto in maniera approfondita..

Rassicura però un aspetto: l'80% delle agenzie che conoscono il Ccnl ne condividono l'efficacia delle coperture assicurative, segno che ne è riconosciuta la solidità, anche se non viene applicato nel 79% dei casi. I Ccnl alternativi applicati sono quelli del commercio, spesso part time, ma restano ancora presenti moltissimi operatori che lavorano a Partita Iva che non conoscono questa realtà costituita da Fiaip, Uiltucs, Filcams e Fisascat per i lavoratori del comparto.

### L'età media dei lavoratori nel settore è tra i 45 e i 50 anni



**QUALI  
ASPETTATIVE  
HANNO  
LE AGENZIE  
NEI CONFRONTI  
DI UN'ATTIVITÀ  
DI FORMAZIONE**

# Sbeffeggia titolare in chat Illegittimo togliergli il posto

*La Cassazione: conversazioni del dipendente non bastano  
Anche se sono sul pc di lavoro, l'azienda non può utilizzarle*

Sara Frangini

21



Il dipendente critica pesantemente il suo titolare, lo fa dal pc di lavoro, in una chat con i colleghi. Ma non avendo, l'azienda, comunicato in anticipo che avrebbe fatto accertamenti, non può usare le frasi offensive per prendere provvedimenti verso il lavoratore. Tantomeno per licenziarlo. Motivo per cui il dipendente è stato reintegrato.

La decisione è stata presa dalla Corte di Cassazione che, con sentenza numero 25731 del 22 settembre 2021 ha sollevato un caso d'inutilizzabilità dei dati raccolti in sede di controllo sulla chat aziendale usata per comunicazioni interne tra dipendenti.

Lo stesso dipendente, in sede di ricorso contro il licenziamento, aveva sottolineato come lo stesso poggiava solo sulla base del contenuto della chat.

La Corte, quindi, ha evidenziato proprio l'aspetto dell'estrazione dei dati da parte dell'impresa, dalla chat, ritenuta non valida poiché l'accertamento non era stato preceduto dalla comunicazione ai lavoratori dei controlli che sarebbero stati svolti ex post sulla chat, a norma del 2° e 3° comma del nuovo testo dell'art. 4 dello Statuto.

## IN PILLOLE

### Si infortuna durante la pausa caffè: non potrà avere nessun risarcimento

Se il lavoratore si fa male durante la sua pausa caffè, durante l'orario di lavoro, per la Cassazione non si può trattare di infortunio in itinere e non è previsto alcun risarcimento. Questa la decisione, molto dura, presa dalla Suprema Corte con sentenza n. 32473/2021 ai danni di un dipendente infortunato durante la regolare pausa caffè che faceva ogni giorno. L'infortunio in itinere è l'incidente occorso al dipendente durante il normale tragitto per recarsi al lavoro o per rientrare a casa al termine del turno e comporta copertura e risarcimento dall'Inail. Per la Cassazione, la pausa non è contemplata in tutto questo nonostante, proprio come lo spostamento in itinere, potrebbe essere qualificata come un'attività funzionale al lavoro, con essa collegata perché necessaria al recupero delle energie psicofisiche.

### Non si può mai licenziare il lavoratore in malattia? Sì, se supera il periodo o svolge altra attività

Il dipendente in malattia non si licenzia né è possibile farlo: il posto di lavoro gli è garantito. Ma se supera il periodo di comporto, il datore di lavoro potrebbe avere un'arma dalla sua parte. Lo stesso vale se il dipendente, assente per malattia, svolge durante l'assenza un'altra attività. In quest'ultimo caso viola i doveri generali di correttezza e buona fede e gli obblighi contrattuali specifici di diligenza e fedeltà. Motivo per cui, secondo l'ultima sentenza della Cassazione, la numero 26709 del 1° ottobre 2021, è possibile il licenziamento.

### Buoni pasto, per i giudici d'Appello nessuna distinzione "Spettano sia a chi fa il turno di giorno che di notte"

Non c'è differenza, tra chi fa un turno diurno, pomeridiano o notturno: i buoni pasto, per la Corte d'Appello di Roma spettano a tutti i lavoratori. Il distinguo, spiegano i giudici, non è l'orario: non c'è alcuna differenza tra chi ha il turno di mattina e chi ha il turno di pomeriggio o di notte, perché il buono pasto spetta in ogni caso in cui l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore o 8 ore (a seconda del contratto collettivo nazionale). Quindi, la "scusa" che potrebbe essere adottata da alcuni per non erogarlo, di non poterlo usare di notte, non regge neanche in tribunale.

Sara Frangini

## Tratta male il dipendente: così il reato è maltrattamenti

*Se il capo offende ripetutamente e provoca umiliazioni davanti ai clienti, per la Cassazione compromette la dignità*

**S**e il titolare ha una condotta, abituale, di prevaricazione, o vessazione, che rappresenta una vessazione per la lavoratrice e le provoca sofferenze morali, e umiliazioni, anche davanti ai

clienti, si può configurare un reato molto pesante: maltrattamenti.

A stabilirlo è la Cassazione penale con la recentissima sentenza, la numero 2378 del 20 gennaio 2022. Per la Corte, il reato di maltrattamenti

“può realizzarsi anche attraverso il reiterato ricorso ad offese o al turpiloquio nelle relazioni interpersonali, soprattutto quando ciò avvenga in presenza di colleghi di lavoro della vittima e di avventori del ristorante, inevitabilmente compromettendo la dignità e la reputazione di costei”.

Così una lavoratrice ha vinto la causa contro il suo titolare, aprendo la strada a nuove forme di interpretazione delle vessazioni e creando un importante precedente giurisprudenziale.

### Il turpiloquio nelle relazioni se in presenza di altri colleghi compromette la reputazione

#### LA CURIOSITÀ

##### **Direttore market sconta l'ortofrutta: illegittimo il licenziamento, è lecito**

Non si può licenziare il direttore del supermercato perché, anche se fa sconti sull'ortofrutta, agisce nell'autonomia delle sue funzioni. Funzioni che sono state definite dal contratto con il proprietario del supermercato e che gli garantiscono, appunto, libertà decisionale.

La sentenza numero 22400 è stata pronunciata dalla sezione del Lavoro della Corte di Cassazione il 15 ottobre 2020. Per la Corte la scontistica praticata dal direttore del supermercato sui prodotti ortofruttili, essendo questi non integri o molto maturi, è del tutto legittima e non può essere pretesto per un provvedimento disciplinare.



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

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



**CassaColf, l'aiuto che ti serve**

[cassacolf.it](http://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](mailto:info@agsg.it)



# Le pillole del ILA

## Informazioni e novità

*Detrazioni, bonus e novità di legge. Focus sul Green pass  
Piccolo vademecum con gli ultimi aggiornamenti*



24

### Innalzamento fringe benefit

Il DL Aiuti "Quater" n.176 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 18 novembre 2022 n. 270, ha elevato ulteriormente la soglia di esenzione dei fringe benefits fino a 3000,00 euro.

In vista di tale decreto è bene fare una breve sintesi:

la regola generale (art.51 c.3 TUIR) stabilisce la non concorrenza al reddito imponibile per beni e servizi prestati al lavoratore fino ad un importo pari ad € 258,23, nonché, in caso di superamento di detto limite, l'inclusione dell'intero ammontare al reddito imponibile

L'art.12 del decreto "Aiuti bis", soltanto per l'anno d'imposta 2022, innalzava tale limite di esenzione ad € 600,00, in deroga a quanto previsto dall'art. 51 su menzionato.

Il decreto Aiuti "Quater" ha ulteriormente innalzato detto limite di esenzione in particolare, per il 2022 (erogabile fino al 12/01/2023), il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate allo stesso dal datore di lavoro per il pagamento delle bollette di acqua, luce e gas, fino a 3.000 euro non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini Irpef.

Con riferimento alla novità all'innalzamento della quota di non concorrenza fino a 3000 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il pagamento o il rimborso delle utenze domestiche (relativo ai consumi avvenuti nell'anno 2022) può riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, ma a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.

Secondo l'Agenzia delle Entrate, è possibile ricomprendere anche le utenze per uso domestico anche qualora queste siano intestate:

- al condominio e che vengono ripartite fra i condomini;
  - al proprietario dell'immobile (locatore), qualora nel contratto di locazione sia prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniugi e familiari.
- In particolare, viene previsto che il datore di lavoro ha la possibilità di acquisire e conservare:
- la documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, nel rispetto della normativa della privacy;
  - una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale il lavoratore attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche e che contenga tutti i dati necessari per identificarli (numero e intestatario della fattura, tipologia di utenza, importo pagato, la data e le modalità di pagamento).

L'Agenzia, stabilisce inoltre, che onde evitare venga usufruito più volte del beneficio per le stesse spese, che il datore di lavoro acquisisca un'ulteriore dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà dal lavoratore che attesti che le fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, anche da parte di altri datori di lavoro.

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che il tetto più alto di esenzione è un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma rispetto al cosiddetto bonus carburante quindi 2 incentivi separati.



## IMU: entro il 31 dicembre 2022 va presentata la dichiarazione

Il decreto Semplificazioni fiscali ha prorogato il termine per la presentazione della dichiarazione IMU dal 30 giugno 2022 al 31 dicembre 2022 (art. 35 c. 4 DL 73/2022).

La dichiarazione IMU va presentata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui il possesso degli immobili ha avuto inizio o sono intervenute variazioni rilevanti ai fini della determinazione dell'imposta e ha effetto anche per gli anni successivi, sempre che non vengano modificati i dati dichiarati cui consegue un diverso ammontare dell'imposta dovuta.

Si ricorda che la dichiarazione in oggetto va presentata, utilizzando l'apposito modello, al Comune sul cui territorio sono situati gli immobili con una delle seguenti modalità (i Comuni possono stabilire ulteriori modalità dandone opportuna informazione agli utenti):

- consegna diretta (in tal caso, il Comune rilascia ricevuta);
- invio a mezzo posta, mediante raccomandata senza ricevuta di ritorno in busta chiusa recante la dicitura "Dichiarazione IMU 2022", indirizzandola all'ufficio tributi del Comune (la data di spedizione è considerata come data di presentazione);
- invio tramite PEC;
- trasmissione telematica utilizzando i canali Entratel o Fisconline.

## Sanzioni in materia di congedi parentali

La nota n. 2414/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni per le sanzioni in materia di congedi parentali:

- ha fornito indicazioni per le sanzioni in materia di congedi parentali ex D.Lgs. 105/2022, introdotte dal 13.08.2022. In caso di rifiuto, opposizioni od ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, si applica la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro, oltre al possibile preclusione dell'azienda dal conseguimento della certificazione per la parità di genere.
- Inoltre, è stato esteso il divieto di licenziamento del padre fino al compimento di un anno di età del bambino, pena la nullità del licenziamento e la sanzione amministrativa da 1.032 a 2.582 euro.
- Un'ulteriore sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro sarà comminata nel caso di inosservanza dei riposi giornalieri per madre e padre e dei riposi per figli portatori di handicap.

Mario Grasso

## Nell'Ict la crisi è reale? I limiti delle imprese

*Facebook, WhatsApp e Instagram licenziano 11 mila persone  
Ma le ragioni sono solo di carattere economico e concorrenziale*

**S**e qualcuno ancora avesse dei dubbi sul fatto che le aziende del settore Ict siano immuni alle crisi che stiamo vivendo da qualche anno a questa parte, di recente avrà sicuramente trovato le risposte che cercava.

L'ultimo segnale è stato quello di Meta, holding che rappresenta Facebook, WhatsApp e Instagram che ha annunciato il 9 novembre 11 mila licenziamenti a livello globale di cui 22 in Italia, a Milano in particolare. A una lettura più attenta delle moti-

vazioni si scopre, tuttavia, che dietro questi numeri importanti – a livello globale – ci sono solo scelte di carattere puramente economico e concorrenziale. Cioè i ricavi non sono stati così tanti, e in aumento, rispetto al periodo pandemico, che oggi vanno tagliate le risorse umane per dare continuità aziendale, crescita di ricavi e tenere testa alle altre piattaforme digitali.

Certamente dal punto di vista sindacale non è una ragione forte al punto di giustificare anche, e soprattutto, i 22 licenziamenti in Italia. Anche perché gli ultimi bilanci del Gruppo Meta non hanno il segno meno.

---

### Dubbi su gestione del rischio di impresa, manovre finanziarie, organizzazione e costo del lavoro

---





Allora, questo spinge a riflettere almeno su due aspetti. Il primo è che ogni azienda, quando opera nel nostro Paese, debba seguire, piaccia o meno, quanto previsto dall'articolo 41 della Costituzione italiana: "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana". In sintesi, sarebbe gradito avere una maggiore responsabilità sociale d'impresa. Il secondo è che il lavoro nel settore Ict, e in particolare il lavoro tramite piattaforme digitali, mostra sempre più i suoi limiti sul rischio di impresa, sull'organizzazione del lavoro, sulla gestione del costo del lavoro, su manovre finanziarie opache. Oltre a Meta, d'altronde, altre piattaforme, Twitter su tutte, hanno dichiarato ingenti tagli del personale adducendo ragioni simili.

Abbiamo anche visto nell'ultimo anno chiusure e licenziamenti collettivi sempre legati agli effetti post pandemici, della guerra russo-ucraina e dell'aumento dei prezzi

delle materie prime. Basti pensare alla chiusura della piattaforma di consegne a domicilio tedesca Gorillas o ai tagli al personale dell'app turca del quick commerce Getir. Nel primo caso in Italia abbiamo assistito a una procedura di licenziamento collettivo per 75 persone tra dipendenti e dirigenti e la chiusura aziendale dopo appena un anno di attività nel nostro Paese; nel secondo caso non c'è stata alcuna procedura di licenziamento collettivo ma un pesante utilizzo di contratti a tempo determinato con il conseguente mancato rinnovo o al massimo solo per pochi mesi (da 3 a 6 mesi) mentre a livello globale ha operato un taglio del 14% del personale.

Forse in maniera strategica, forse per un'ironia del caso, diciamo così, fonti giornalistiche internazionali come Bloomberg e Financial Times hanno registrato delle trattative in fase avanzata tra Getir e Delivery Hero (multinazionale tedesca che detiene Gorillas) per l'acquisizione della società di consegne a domicilio e consolidare la presenza dei turchi

in Germania e Regno Unito. Molto dipenderà anche dai piani di raccolta fondi e delle strategie di investimento dei due colossi del delivery. In ultimo va considerato l'aspetto mediatico di tali vicende. Lungi dal voler considerare una procedura di licenziamento più o meno importante di un'altra, la visibilità mediatica che queste vertenze assumono rispetto a quelle di altri settori e con numeri di dipendenti più significativi deve farci riflettere. Complice a volte anche gli stessi media nella valutazione imprecisa della gravità dei fatti, spesso queste ultime non balzano così pesantemente all'onore delle cronache nonostante gli sforzi sindacali e di chi ci mette la faccia e vede il proprio posto di lavoro a rischio.

Tra milioni di dollari, like, chat e storie sui social, sarà ora per le aziende di trovare spazio per condividere anche una riflessione seria e di lungo periodo su come dare dignità al lavoro di chi presta il proprio servizio ogni giorno per queste società? Al prossimo post l'ardua sentenza.

# 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](mailto: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.



# Fondoprofessioni, gli avvisi

## Le novità per la formazione

*Publicati i nuovi termini per accedere ai piani formativi  
Tante opportunità con voucher e fondo nuove competenze*

Sara Vasta

29

**S**ono stati pubblicati da Fondoprofessioni, il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate, alcuni nuovi avvisi formativi. Scopriamoli insieme per capire come accedere.

L'avviso "01/23 - Piani formativi monoaziendali "Fondo Nuove Competenze"" prevede il finanziamento di piani formativi monoaziendali destinati ai beneficiari del "Fondo Nuove Competenze".

L'avviso "02/23 - Training voucher (catalogo)" prevede il rimborso allo

studio/azienda della quota di partecipazione ai corsi disponibili a catalogo.

L'avviso "03/23 - Piani formativi monoaziendali" finanzia la realizzazione di piani formativi monoaziendali, progettati in base alle esigenze del singolo studio/azienda.

Le attività pluriaziendali finanziate dall'avviso "04/23 - Piani formativi pluriaziendali" si articolano in quattro distinte linee di intervento, con relativi stanziamenti di risorse.

L'avviso "06/23 - Piani formativi one to one e per piccoli gruppi" prevede il finanziamento di attività personalizzate, destinate al singolo allievo o a un piccolo gruppo di colleghi, realizzabili anche sul posto di lavoro. Infine l'avviso "07/23 - Piani formativi monoaziendali - Atlante del lavoro e delle qualificazioni" prevede il finanziamento di piani formativi monoaziendali, con diffusione delle risultanze e delle buone pratiche realizzate dagli Enti attuatori.

L'iniziativa vede il supporto tecnico scientifico di Anpal e Inapp.

È ancora attivo l'avviso "09/22 - Formazione individuale tramite master universitari" 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.



# Gli avvisi di Fondartigianato e Fondimpresa: le novità

*Online quelli più recenti dei due fondi interprofessionali  
Ecco come accedere alla formazione per i dipendenti*

Il Consiglio di Amministrazione del **Fondo Artigianato Formazione**, Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua:

in data 17 novembre 2022 ha dato mandato al Direttore del Fondo di definire la realizzazione e pubblicazione dell'**Invito 2°-2022** articolato nei seguenti ambiti generali di intervento con le relative Linee di finanziamento:

**Linea formativa dedicata per integrare il Fondo Nuove Competenze (Linea FNC)**

Linea FNC – per complessivi € 350.000,00 (trecentocinquanta-mila/00)

I progetti di formazione potranno essere presentati a partire dal 16 dicembre 2022, a scadenza continua ed aperta, fino a esaurimento delle risorse e comunque in coerenza con le tempistiche, incluse eventuali proroghe, determinate da ANPAL.

**Linea formativa per le Microimprese (Linea 6)**

Linea 6 – per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00)

I Progetti dovranno essere candidati, sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, entro e non oltre le 12,30 alle seguenti scadenze: 19 aprile 2023.

In data 31 maggio 2022 ha deliberato la pubblicazione dell'**Invito 1°-2022** 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 € 7.000.000,00**

I Progetti di formazione dovranno essere caricati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 del 21/02/2023

**Linea di formazione Progetti di Sviluppo di Accordi Quadro**

**Linea 2 – per complessivi € 8.000.000,00**

I Progetti di Sviluppo dovranno essere caricati sulla piattaforma informatica del Fondo entro le ore 12.30 del 18/01/2023.

**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 scadenza continua ed aperta dal 25 Luglio 2022 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: 13 ottobre 2022 e 15 marzo 2023

**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 25 luglio 2022 fino ad esaurimento delle risorse.

Per **Fondimpresa** gli Avvisi ancora attivi sono i seguenti:

**Avviso 6/2022 - Innovazione**

Con l'Avviso n. 6/2022 "Formazione a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti", Fondimpresa finanzia piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 14 febbraio 2023 fino alle ore 13.00 del 31 dicembre 2023.

**Avviso 4/2022 - Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy**

Con l'Avviso n. 4/2022 "Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti", Fondimpresa finanzia piani condivisi rivolti alla formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di Trasformazione Green o di Economia Circolare nell'ambito delle proprie attività.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 17 ottobre 2022 fino alle ore 13.00 del 30 marzo 2023.



## ENTI BILATERALI



[www.ebinter.it](http://www.ebinter.it)



ENTE BILATERALE  
NAZIONALE TURISMO  
[www.ebnt.it](http://www.ebnt.it)



[www.quadrifor.it](http://www.quadrifor.it)



[www.ebitnet.it](http://www.ebitnet.it)



[www.ebidim.it](http://www.ebidim.it)



[www.ebincolf.it](http://www.ebincolf.it)



E.B.I.N.V.I.P.  
ENTE BILATERALE  
NAZIONALE  
VIGILANZA PRIVATA  
[www.ebinvip.it](http://www.ebinvip.it)



[www.ebinprof.it](http://www.ebinprof.it)



ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER GLI STUDI PROFESSIONALI  
[www.ebipro.it](http://www.ebipro.it)



[www.ebinsaf.org](http://www.ebinsaf.org)



Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo  
[www.ebntur.it](http://www.ebntur.it)



[www.ebnter.it](http://www.ebnter.it)



[www.ebnaip.it](http://www.ebnaip.it)

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



Fondo Est  
assistenza sanitaria integrativa  
connessa ai servizi sanitari e attività affini  
[www.fondolest.it](http://www.fondolest.it)



[www.quas.it](http://www.quas.it)



[www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)



[www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)

FASIFAR

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA  
PER I CONTRIBUENTI DA FAS-ALCIS-PE-FAIS



[www.cassaportieri.it](http://www.cassaportieri.it)



[www.coopersalute.it](http://www.coopersalute.it)



[www.fasiv.it](http://www.fasiv.it)



[www.agidaesalusociosanitario.life](http://www.agidaesalusociosanitario.life)



[www.enteaster.it](http://www.enteaster.it)



[www.fontur.it](http://www.fontur.it)



[www.fondofast.it](http://www.fondofast.it)



[www.fondoassi.it](http://www.fondoassi.it)

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE



[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)



[www.previdenzacooperativa.it](http://www.previdenzacooperativa.it)

## FORMAZIONE CONTINUA



[www.fondoforte.it](http://www.fondoforte.it)



[www.fonter.it](http://www.fonter.it)



[www.fondimpresa.it](http://www.fondimpresa.it)



[www.foncoop.coop](http://www.foncoop.coop)



[www.fondoprofessionisti.it](http://www.fondoprofessionisti.it)



[www.fondartigianato.it](http://www.fondartigianato.it)



[www.fonder.it](http://www.fonder.it)



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](http://www.quas.it)

