

## Diritti in equilibrio Verso nuovi bisogni

**Abbatte le disuguaglianze  
Ripensare al futuro in tempi di crisi e guerra**

**Lavoro E Società**

**Stress nella Ristorazione collettiva  
Malattie professionali: i casi e le soluzioni**

**Lavoro E Società**

**L'accoglienza delle rifugiate  
attraverso la formazione**

**Lavoro E Società**

**Rider sempre più veloci  
La sentenza: è subordinato**

**Lavoro E Società**

**Salari, siamo l'unico Paese  
con stipendi in calo da 30 anni**

**Lavoro E Società**

**INSERTO**

**Tesi congressuali Uil e UILTuCS**

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

**NORME E PRIVACY**

Tutela dei dati, controlli a distanza  
Le nuove frontiere dei diritti



**INTERNAZIONALE**

Per un modello europeo  
Puntare sulla coesione sociale

## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Samanta Arrigo, Pierpaolo Bombardieri, Emilio  
Fagnoli, Angela Galli Dossena, Barbara Mancinelli,  
Erika Marchetti, Serena Menoncello, Maria Luisa  
Salerno, Gennaro Strazzullo, Giulia Valle, Antonio  
Vargiu, Sara Vasta, Luca Visentini, Giuseppe Zimmari

Partecipazione - Periodico di informazione e dibattito  
Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL  
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

Inserti - 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
--------------	---

**Lavoro e Società**

Sindacato europeo costruttore di pace	4
Disuguaglianze da abbattere	6
Ripresa piena di incognite	8
Salari in calo in Italia da 30 anni	10
Synlab in salute: un buon integratio	13
Rifugiate, accoglienza e formazione	14
Gioco legale, l'indagine sulla società	22
Malattie professionali: le tendenze	24
Stress, cosa accade nella ristorazione	25
Morti sul lavoro: 3 vittime al giorno	28
Controlli a distanza: diritti e limiti	30
Guerra, un sostegno per i rifugiati	33
Colf e badanti, l'indagine Censis	34

**Lavoro e Digitale**

Rider, le consegne sempre più veloci	36
--------------------------------------	----

**Internazionale**

Sindacato europeo, le sfide e le prospettive	38
--	----

Il numero è stato chiuso il 10 maggio 2022.  
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data.



## Battiamoci per un laburismo pragmatico

di Paolo Andreani

Il lavoro nel terziario reclama dignità per aiutare il Paese a ricucire gli strappi e ridurre le distanze tra generazioni e territorialità, tra generi e nazionalità. La nostra società è inquieta e impaurita, capace di "sconfinare" nel negazionismo scientifico e "dividersi" sul pacifismo. Come se il vaccino e la pace non richiedessero una scelta di campo sorretta dall'uso della ragione. La pandemia e la guerra condizioneranno per anni le scelte di politica economica e sociale dell'Unione Europea. Le risposte di autentica solidarietà e le sanzioni economiche comminate agli invasori e gli aiuti militari forniti all'Ucraina sono ancora da valutare nella loro portata ed efficacia. Per costruire il futuro occorre ricordare. Altiero Spinelli, al confino progettava un governo sovranazionale unificante in campo politico, economico e sociale, per evitare nuove guerre, così come Aldo Moro, da uomo libero, legava in modo indissolubile, l'Europa all'alleanza Atlantica per lo stesso motivo. L'Europa economica, se vuole avere un futuro politico e sociale deve dotarsi anche di un sistema di difesa. L'Europa che verrà deve poter pensare e agire. Per costruire un futuro migliore occorre ricordare. Culture politiche diverse, quelle comunista, laico riformista e cristiano sociale, hanno realizzato alti compromessi per il bene comune. Ciò è avvenuto nella Costituzione italiana con "il lavoro" per superare disuguaglianze e abbattere privilegi. Il lavoro deve restare al centro della società quale cuore pulsante della stessa.

Siamo al dunque in campo economico e sociale, in presenza della doppia transizione (digitale e economica), di una crescita che frena e di un aumento dell'inflazione preoccupante. Si stanno ridefinendo le identità collettive e servono risposte forti. Noi nel terziario abbiamo a che fare con il "governo della complessità" e con la crescita delle disuguaglianze; con il lavoro a basso reddito tanto che i lavoratori a bassa retribuzione sono oltre il 32% (6 lavoratori su 10 negli alberghi e ristorazione e 4 lavoratori su 10 commercio). Abbiamo a che fare con le porte chiuse, quelle chiuse in faccia ai giovani e alle donne, nella società e nelle aziende. I giovani tra i 20 e i 34 anni che non studiano e non lavorano sono ormai 3 milioni e quella tra generi è una distanza che è aumentata con tutta la sua drammaticità nel biennio della pandemia. All'impresa che aumenta la produttività riducendo l'occupazione e il costo dell'ora lavorata, flessibilizza gli orari di lavoro e terziarizza le attività, dobbiamo dire basta.

Con un'inflazione che corre verso l'8% dobbiamo adeguare i salari rinnovando i Ccnl. Dobbiamo contemporaneamente assicurare rapporti di lavoro stabili puntando su sicurezza e formazione, diffondere la contrattazione territoriale, facendo forza sulla bilateralità di servizio, rianimare la contrattazione aziendale rivendicando la partecipazione all'organizzazione del lavoro, il salario di produttività e welfare aziendale, e battere i contratti pirata. Ci attende una grande sfida da vincere e abbiamo bisogno di alleanze. Torna forte l'esigenza di chiedere la detassazione degli aumenti contrattuali e una attenzione marcata alle imprese che non fanno dumping contrattuale. Il lavoro è valore costituzionale e la contrattazione collettiva è o non è strumento di democrazia economica e di distribuzione della ricchezza?. "La politica batta un colpo". Abbiamo bisogno anche di un forte rapporto unitario. Solo insieme a Filcams e Fisascat potremo rappresentare al meglio le lavoratrici ed i lavoratori del terziario. Battiamoci per un laburismo pragmatico.



Luca Visentini

Segretario Ces, Confederazione europea dei sindacati

## Guerra, il sindacato europeo costruttore di pace e dialogo

*Riflessioni e analisi del segretario della Ces Luca Visentini  
Al centro equità, prosperità, solidarietà e giustizia sociale*

L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia ha riportato le lancette della storia europea indietro di cento anni, facendo ripiombare il continente in un triste e doloroso contesto politico, economico e sociale che tutti pensavamo di non dover più rivivere. Ed è davvero un tragico scherzo del destino che, proprio nei giorni in cui celebriamo il 65° anniversario dalla firma dei trattati di Roma che istituirono la Cee – il cui scopo principale, non dimentichiamocelo, era proprio la pace – la prospettiva della guerra sia diventata una realtà concreta in Europa. Eppure, la guerra in Ucraina ha già fatto migliaia di vittime, con un altissimo prezzo pagato dalle popolazioni civili, oltre che da milioni di sfollati e rifugiati e, purtroppo, la sua fine non è al momento considerata una prospettiva probabile. Fin dall'inizio delle ostilità, il sindacato europeo ha espresso pubblicamente – anche tramite due manifestazioni organizzate di fronte alle istituzioni europee a Bruxelles il 24 febbraio immediatamente dopo lo scoppio del conflitto, e il 15 marzo scorsi – la sua condanna all'invasione russa dell'Ucraina e piena solidarietà al popolo ucraino, chiedendo l'im-

mediata fine delle operazioni militari, insistendo sulla necessità che le truppe russe lascino il paese per poter avviare un vero dialogo per la pace. Non solo, la Ces e tutti i suoi membri hanno sostenuto e sostengono tutte le iniziative politiche e diplomatiche intraprese per garantire la pace. Al tempo stesso, chiediamo ripetutamente all'Europa di fare di più. In particolare, richiediamo a gran voce la distribuzione di ingenti aiuti umanitari per la popolazione locale nonché ampie e diffuse misure di accoglienza e sostegno per gli sfollati che continuano a cercare un rifugio sicuro in Europa. A questo elemento fondamentale ne aggiungiamo un altro altrettanto imprescindibile: la necessità improcrastinabile di un pacchetto di misure economiche di grandissima portata per mitigare e arginare la crisi economica, energetica e sociale che questa guerra sta già avendo sui cittadini dell'Unione, sulla falsariga dell'intervento massiccio legato alla pandemia. È infatti già una triste realtà di questo periodo – a solo un mese dallo scoppio della guerra – il fatto che circa 10 milioni di europei non riescano oggi a pagare le bollette di gas e luce. Senza un aiuto

davvero consistente e varato con la stessa celerità con cui nel giro di pochi giorni sono state definite le sanzioni contro la Russia – un tempo davvero velocissimo per gli standard Ue! – purtroppo, questi numeri sono portati a crescere vertiginosamente con decine di milioni di europei destinati a piombare nella povertà, un prezzo sociale altissimo da pagare nel lungo periodo che non possiamo permetterci.

Per far fronte a questa situazione è necessario varare misure di emergenza per la protezione dell'economia e dei posti di lavoro. Che includano l'istituzione di finanziamenti dell'UE per ridurre al minimo l'aumento dei prezzi e delle tariffe e la continuazione degli strumenti utilizzati con successo dall'Ue per affrontare l'epidemia di Covid-19 (come Sure), rifinanziandoli e reindirizzandoli per affrontare le conseguenze della guerra.

Sul piano prettamente politico, riteniamo necessaria l'apertura di un dialogo concreto con l'Ucraina riguardo al processo di adesione del paese all'Unione europea. Anche se un tale processo e il rispetto dei requisiti richiederà tempo e dovrà seguire tutti i passi necessari secondo le regole previste, questo darebbe un segnale molto potente alla Russia e alla comunità internazionale facendo passare il messaggio che l'Ucraina è disposta e benvenuta a partecipare al progetto di integrazione europea in uno spirito di pace e solidarietà.

Avviare questo processo consentirebbe di mobilitare anche ingenti risorse europee per la ricostruzione del paese, condizionandole alla progressiva e piena adesione dell'Ucraina ai principi fondamentali dello stato di diritto, della lotta alla corruzione, del rispetto dei diritti





## Affrontiamo una sfida politica, economica e sociale senza precedenti

umani, sociali, del lavoro e sindacali, sui quali abbiamo purtroppo dovuto assistere ad un grave arretramento negli anni passati in quel paese.

Lo stesso dialogo dovrebbe essere aperto con gli altri paesi che si sono associati all'UE, come la Georgia e la Moldavia, al fine di garantire stabilità alla regione e di non lasciare questi paesi soli nel far fronte alle pressioni della Russia.

Sul piano umanitario, è necessario che l'UE garantisca l'accoglienza a tutti i rifugiati e alle persone che fuggono dall'Ucraina e da altri paesi, comprese la Russia e la Bielorussia – dove condanniamo la violenta repressione verso tutti coloro che si oppongono alla guerra – indipendentemente dalla loro nazionalità e dal loro status migratorio. A questi fini, ci battiamo per la piena attuazione della direttiva sulla protezione temporanea (attivata per la prima volta in assoluto dal Consiglio europeo il 4 marzo 2022 su proposta della Commissione europea) attraverso la solidarietà e la responsabilità condivisa tra gli Stati membri dell'Ue, garantendo l'intera gamma di diritti previsti dalla direttiva, che includono l'accesso al mercato del lavoro,

all'alloggio, all'assistenza sanitaria, all'istruzione e al sostegno sociale, per tutti coloro che hanno diritto a tale protezione.

Al tempo stesso, i sindacati europei si sono attivati nel fornire aiuti finanziari per garantire l'assistenza umanitaria alla popolazione ucraina attraverso i sindacati ucraini e sostenere i rifugiati ucraini che ricevono protezione negli Stati membri dell'Ue e nei paesi della regione.

Parte delle riserve finanziarie della Ces fino a 500.000 euro sono state rese disponibili per gli aiuti umanitari, così come i fondi dei progetti Ue a disposizione del sindacato europeo quali l'UnionMigrantNet saranno mobilitati e reindirizzati, per aiutare i rifugiati ucraini ai confini dell'UE e sul territorio dell'Ue.

La Ces ha istituito una "Peace Task Force" per coordinare tali azioni e un "Peace Watch" per scambiare informazioni con e tra gli affiliati.

La risposta del sindacato europeo

alla profonda crisi aperta dal conflitto in Ucraina è stata senza precedenti perché senza precedenti è la sfida politica, sociale ed economica che abbiamo di fronte.

Riflettere e analizzare le radici storiche di questo conflitto e le relative tensioni geopolitiche, e sviluppare una strategia a lungo termine per costruire pace, democrazia, crescita sostenibile e giustizia sociale in Europa fa parte di questa sfida e incoraggiamo le istituzioni europee ad andare fino in fondo a questa analisi, considerando il movimento sindacale come un partner imprescindibile e autorevole con cui confrontarsi.

Proprio come 65 anni fa, è il bene supremo della pace e della democrazia che vogliamo perseguire, di cui prosperità, solidarietà, equità e giustizia sociale rappresentano i pilastri fondamentali. La Ces si batterà sempre con tutte le sue forze per raggiungere questo scopo.

## Necessarie subito misure di grandissima portata



Pierpaolo Bombardieri  
Segretario generale Uil

## Tra disparità e nuovi bisogni Il Sindacato delle Persone

*La riflessione del segretario generale Uil Bombardieri partendo dalla fotografia sulle disuguaglianze di Oxfam*

Il recente rapporto Oxfam ci consegna una fotografia che ci inquieta e che purtroppo è coerente con la realtà che viviamo e registriamo ogni giorno. D'altronde per queste ragioni siamo scesi in piazza lo scorso 16 dicembre, ricevendo attacchi ed aggressioni per uno sciopero generale che però ha contato un'incredibile partecipazione. I grandi media e gli intellettuali da salotto hanno condotto contro di noi un'iniziativa di censura che qualcuno non a torto ha definito di "squadrisimo mediatico". Nonostante ciò l'adesione allo Sciopero è stata altissima e quelle piazze stracolme di persone e ricche di capacità propositiva.

Se osserviamo quanto avviene in queste settimane risulta evidente anche a chi non voleva vedere che avevamo ragione noi a segnalare un grido di allarme per le tantissime persone in sofferenza e senza voce. Il tema delle disuguaglianze è la madre di tutte le battaglie del nostro tempo.

Pensiamo che i dieci uomini super-ricchi del pianeta detengono una ricchezza sei volte superiore al patrimonio del 40% più povero della popolazione mondiale, ossia 3,1 miliardi di persone. E, per esempio, il surplus patrimoniale del solo Jeff Bezos, fondatore del colosso della logistica Amazon, nei primi 21 mesi della pandemia (+81,5 miliardi di dollari) equivale al costo completo stimato della vaccinazione (due dosi e booster) per l'intera popolazione mondiale. E se guardiamo al nostro Paese la ricchezza dell'1% più benestante della popolazione supera di 50 volte quella del 20% più povero. È inaccettabile. E lo è perché divari, disparità, iniquità e distribuzione della ricchezza sono tra loro connessi.

L'emarginazione ed il disagio so-



## L'attualità più cruda da affrontare insieme, chiedendo risposte forti È tempo di fare un salto di qualità

ciale, infatti, continuano a crescere e ad aggravarsi in tempi di pandemia. Soltanto nel nostro Paese sono quasi sei milioni le persone che versano in povertà assoluta. Ed altri otto milioni di persone vivono in condizioni di povertà relativa.

Per non parlare della precarietà e dei dati sull'occupazione. In Italia ci sono 3 milioni di precari, 2,7 milioni di part-time involontari (di cui una parte anche precari), 2,3 milioni di disoccupati ufficiali (4 milioni se includiamo gli inattivi) e 3 milioni di NEET. E l'80% del recupero di occupazione dipendente nell'ultimo anno è a precaria. È ampia, peraltro, la distanza tra la retribuzione giornaliera di chi ha un contratto a tempo indeterminato (la giornata lavorativa vale 97 euro) e un lavoro a termine (65 euro); ed anche tra full

time e part time dove la retribuzione giornaliera del tempo pieno vale oltre 2 volte quella del tempo parziale.

E resta purtroppo l'attualità di pensioni da fame, sempre bloccate: il 44% dei pensionati oggi è al di sotto della soglia di povertà. Una platea di persone che ha rappresentato un punto fermo nel welfare delle famiglie e su cui, tuttavia, grava sempre lo spettro di nuove tasse, nell'eterna attesa di una legge quadro sulla non autosufficienza. E senza dimenticare un Mezzogiorno lasciato a se stesso e fermo nel tempo. Sono quasi 140mila le persone che ogni anno lasciano il Mezzogiorno, ogni dieci minuti, giorno e notte compresi, un giovane emigra dal Sud verso il Nord. Quella debolezza infrastrutturale materiale e immate-





## Inaccettabili il divario e l'iniquità della distribuzione della ricchezza La soglia dei diritti oggi è regredita

riale si è non soltanto cronicizzata ma notevolmente accentuata, generando ulteriori ostacoli alle opportunità di accesso ai servizi.

A due passi da noi, dalle coste del Mediterraneo continuano a consumarsi nell'indifferenza guerre e carestie, che costringono milioni di persone a fuggire in cerca di fortuna.

Noi non ce ne dimentichiamo, perché pratichiamo ogni giorno valori come l'Umanità e la Solidarietà. Oggi, anche l'Ucraina vive questo dramma e già oggi, con dati in continuo aggiornamento, il drammatico esodo dall'Ucraina conta 5 milioni di profughi di cui circa 100 mila già arrivati nel nostro Paese.

Tutte queste persone possono dirsi cittadini?

Se l'ascensore sociale si blocca, non

si riesce ad avere accesso ai servizi di assistenza per chi è più fragile, se non si può conquistare un lavoro dignitoso, se si è espulsi dal sistema della salute per l'impossibilità di pagare farmaci o prestazioni, se è negato il diritto all'istruzione, possono dirsi cittadini?

Se neanche i principali diritti costituzionalmente garantiti sono esigibili si può parlare di una compiuta cittadinanza?

E allora anche noi, mentre continuiamo a lottare e rivendicare, dobbiamo riflettere su come il nostro Sindacato si debba trasformare. Ed Allargare gli orizzonti, guardando con più forza a vecchi e nuovi bisogni, in una società la cui soglia dei diritti è regredita.

Siamo impegnati a chiedere con fermezza e decisione risposte forti ed

immediate per le persone: dall'extra-tassa sugli extraprofitto alla tassazione sulle transazioni finanziarie, da una riforma degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro alla replica del modello spagnolo per la drastica riduzione drastica della precarietà, dalla coincidenza del salario minimo con i minimi contrattuali ad una riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico, dal superamento definitivo del patto di stabilità a l'obiettivo da raggiungere di zero morti sul lavoro.

Ma, accanto a queste battaglie che avranno centralità nei nostri ragionamenti congressuali, possiamo fare un passo in più nella nostra trasformazione.

Si è autenticamente riformisti se si è in grado di aggiornarsi connettendosi ai cambiamenti della collettività. È il momento di un salto di qualità da parte della nostra Organizzazione.

È tempo di superare Il Sindacato dei Cittadini per diventare il Sindacato delle Persone.

Serena Menoncello

Direttore di Ricerca  
InNova Studi e Ricerche

# Economia italiana, il futuro?

## Ripresa piena di incognite

*Il peso delle incertezze tra Covid-19 e guerra in corso  
Tra i settori più colpiti spiccano la ristorazione e il turismo*

L'impatto della pandemia di Covid-19 sull'economia mondiale è stato pesante e per l'Italia ha superato di gran lunga l'effetto della crisi del 2008-2009. Se, infatti, nel 2009 il Pil era calato del 5,3%, nel 2020 la riduzione ha raggiunto il 9%. A risentire maggiormente della crisi sono state l'industria e i servizi. All'interno dei servizi i maggiori cali hanno riguardato il commercio, trasporto e i servizi di alloggio e ristorazione, con una diminuzione del valore aggiunto quasi del 17% rispetto al 2019, le attività artistiche e di intrattenimento e di riparazione di beni per la casa e altri servizi (-14,9%) e le attività professionali, scientifiche e tecniche (-10,5%).

Come si auspicava, il 2021 ha rappresentato l'anno della ripresa, con una crescita intensa grazie al forte recupero dell'attività produttiva. L'ultimo anno, infatti, ha segnato un aumento del Pil del 6,6%, trascinato soprattutto dalla domanda interna, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito contributi più limitati. In particolare, la spesa interna per consumi è cresciuta nel 2021 del 4,1%, mentre gli investimenti fissi lordi sono aumentati ben del 17%, spinti soprattutto da macchine e attrezzature (+19,6%) e costruzioni (+22,3%). Il Bonus 110%, il bonus Industria 4.0 e gli incentivi del Pnrr hanno, quindi, sortito i loro effetti e dovrebbero continuare nei prossimi mesi.

In termini di valore aggiunto, l'industria e costruzioni ha più che recuperato le perdite dell'ultimo anno, crescendo del 13,6%, rispetto al -10,3% del 2020. Ancora in difficoltà il terziario: il valore aggiunto dei servizi cresce nell'ultimo anno del 4,5%, quattro punti in meno rispetto al calo dell'anno precedente (-8,5%). Mentre alcuni settori hanno

recuperato quanto perso a causa del Covid-19, commercio, trasporto e servizi di alloggio e ristorazione e le attività professionali, scientifiche e tecniche non hanno eliminato il gap creato nel 2020 (rispettivamente -16,8% e -10,5% nel 2020), nonostante siano cresciuti rispettivamente del 10,7% e del 6,2%. Ancora bloccato l'andamento delle attività artistiche, di intrattenimento e di divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi, che calano di un ulteriore 0,7% rispetto a una diminuzione di quasi il 15% nel 2020. Anche in termini di unità di lavoro, il settore dei servizi nel 2021 non recupera le perdite dell'anno precedente. Nel complesso, dopo un calo del 10,9%, la crescita lo scorso anno ha raggiunto il 6,3%. La perdita è legata ancora una volta alla diminuzione di oltre un milione di unità di lavoro nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione, che sono passate dai 6,1 milioni di unità nel 2019 a 5,1 nel 2020 per poi risalire a quasi

5,5 milioni lo scorso anno. Gli altri settori più colpiti sono nuovamente quelli legati alle attività professionali, scientifiche e tecniche e alle attività artistiche e di riparazione, che nel complesso diminuiscono di oltre 600mila unità, perdita per metà recuperata dalla ripresa dell'ultimo anno.

In un quadro nazionale caratterizzato da molti divari (Nord-Sud, giovani-vecchi, uomini-donne, ricchi-poveri, ecc...), con un'economia che non era ancora riuscita a recuperare le perdite causate dalle precedenti crisi del 2008-2009 e 2012-2013, la ripresa non ha consentito di recuperare quanto perso a causa dell'emergenza sanitaria. Il Pil, come si è visto, è calato del 9% e cresciuto solo del 6,6%; i consumi nazionali, diminuiti del 7,9% nel 2020, hanno recuperato nell'ultimo anno circa metà della perdita, aumentando solo del 4,1%. Resta, quindi, ancora strada da fare e, purtroppo, nonostante l'obiettivo di crescita per il





## Il conflitto tra Russia e Ucraina può costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona

9



A destra, manifestazione ucraini contro la guerra, foto Mauro Scrobogna/LaPresse 27-03-2022 Roma, Italia



2022 contenuto nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza (Nadef) fosse del 4,7%, si sono aperte negli ultimi mesi notevoli incognite.

In primo luogo, l'ulteriore ripresa futura è stata messa in discussione negli ultimi mesi del 2021 e nella prima parte di quest'anno dal caro-materie prime e dal caro-energia. L'inflazione, per l'ottavo mese consecutivo, a febbraio è in crescita e ha fatto registrare un +5,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dato mai raggiunto dalla fine del 1995. Tale dato è spinto soprattutto dalla crescita dei beni energetici e di quelli alimentari e iniziano a vedersi segnali di aumento dei prezzi lungo le filiere, fino al commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti e servizi ricettivi e di ristorazione. Si susseguono le notizie di aziende che, a causa degli aumenti e delle difficoltà di approvvigionamento, sono costrette a rallentare o sospendere la produzione, minando le possibilità di ripresa futura e aumentando i rischi di precarietà per i lavoratori. È ben noto come l'alta inflazione si ripercuota sul potere d'acquisto delle famiglie, che, a livelli salariali invariati,

inevitabilmente diminuisce. L'incertezza, poi, spinge alla riduzione dei consumi, mettendo ancora una volta a rischio la ripresa.

In secondo luogo, la situazione geopolitica ai confini dell'Ua rappresenta un importante fattore da considerare. La guerra tra Russia e Ucraina, infatti, secondo le previsioni, potrebbe costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona e il nostro Paese, insieme alla Germania, sarebbe uno dei più colpiti. Questo a causa dell'impennata dei prezzi delle materie prime e dell'energia (l'Italia acquista più di un quinto delle proprie risorse energetiche proprio dalla Russia), dei costi sostenuti in risposta alla crisi dei rifugiati e degli effetti diretti e indiretti delle sanzioni imposte dalle economie occidentali alla Russia, a cui bisogna aggiungere la risposta di Putin che ha firmato un decreto che vieterà import/export di materie prime. Questo potrebbe provocare ulteriori problemi di approvvigionamento e aumento dei prezzi di materie prime come grano, alluminio, nickel o zinco, mettendo in difficoltà, per quanto riguarda il nostro paese, settori come quello alimentare e dell'automotive. Questo senza contare gli effetti

a catena sulle altre economie di un possibile default della Russia, che alcune agenzie di rating e analisi ritengono imminente.

Infine, la pandemia di Covid-19, nonostante si sia notevolmente attenuata, non è ancora un problema risolto. Continuano, infatti, notizie di lockdown in diverse aree della Cina che possono causare nuove crisi nell'approvvigionamento delle materie prime nonché, in futuro, provocare nuove restrizioni anche nel nostro paese, che inizia solo ora a tornare a una certa normalità.

In questo scenario, il rischio di una stagflazione (crescita stagnante e alta inflazione) sembra stavolta, secondo gli analisti, una prospettiva concreta: come negli anni Settanta, l'offerta, riducendosi, aumenta il livello generale dei prezzi e fa scendere la produzione aggregata. Ma in questo contesto si aggiunge l'ulteriore calo della domanda provocato dall'incertezza legata al Covid-19 e alla guerra.

Si tratta di un rischio che occorre cercare di evitare fin da subito attraverso politiche (fiscali, industriali e sociali) flessibili e attente, che coinvolgano tutti i paesi europei.

# L'Italia è l'unico Paese Ocse con i salari in calo. Da 30 anni

*Lo rivela il nuovo Rapporto Censis sulla situazione sociale  
Declino: dal 1990 si registra un -2,9% sulle paghe lorde*

**C**alo drastico delle retribuzioni in Italia, mentre il resto dei Paesi Ocse crescono o, nella peggiore delle ipotesi, fanno registrare flessioni non allarmanti. Non quanto l'Italia che, secondo il 55esimo Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese, è l'ultimo in assoluto, negli ultimi trent'anni di globalizzazione, tra il 1990 e oggi, in cui le paghe medie lorde annue sono diminuite: -2,9% in termini reali. È un dato inquietante se messo a confronto con la prima della classe, la Lituania. Qui si registra un ottimo +276% e spicci. Al primo Paese in graduatoria ne seguono altri molto virtuosi e altri con crescite non esorbitanti ma, comunque, sostanziali. Un esempio è il +33,7% in Germania, e il +31,1% in Francia.

Il Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese racconta quindi una frenata brusca, confermata dall'andamento del Pil italiano: era cresciuto complessivamente del 45,2% in termini reali nel decennio degli anni 70, del 26,9% negli anni 80, del 17,3% negli anni 90, poi del 3,2% nel primo decennio del nuovo millennio e dello 0,9% nel decennio pre-pandemia, prima di sprofondare crollando dell'8,9% nel 2020.

I divari retributivi nel lavoro dipendente, poi, restano notevoli, per non dire imbarazzanti. Si vedono, nel Rapporto Censis, numeri che fanno riflettere fortemente sul grande lavoro che c'è ancora da fare, anche da parte del sindacato. Infatti, esaminando le retribuzioni degli oltre 15 milioni di lavoratori pubblici presenti negli archivi Inps, il Censis mostra un'Italia a due velocità. Da una parte gli uomini, con una retribuzione media giornaliera, complessiva, che si attesta a 93 euro. Da una parte le donne, che percepiscono an-



*Sopra Tiziano Treu, presidente del Cnel, alla presentazione del 53° Rapporto Censis che si è svolto, come di consueto, nel Parlamentino del Cnel  
A lato, photo credit Arno Senoner on Unsplash*

## Divario retributivo imbarazzante Le donne percepiscono il 18% meno degli uomini a parità di mansione

cora, nel 2022, una retribuzione inferiore di 28 euro. La retribuzione per una donna è inferiore del 18% rispetto alla media, mentre quella di un uomo è del 12% superiore. Una penalizzazione che colpisce anche i giovani. In base all'età, infatti, il divario è di 45 euro tra un under 30 anni e un over 54.

La penalizzazione dei giovani è di 30 punti percentuali rispetto alla media e di 48 punti rispetto ai lavoratori con più di 54 anni.

La garanzia del posto fisso è poi un ulteriore fattore discriminante. Infatti emerge dal Rapporto anche una ampia distanza tra la paga giornaliera di chi è contrattualizzato a

## Gli stipendi da fame non aiutano Per il 30,2% dei cittadini la ripresa è frenata da somme disincentivanti





tempo indeterminato, rispetto ai tempi determinati. Il giorno di lavoro di un uomo a tempo indeterminato vale ben 97 euro contro i 65 del lavoro a termine.

Come vivono questi numeri ma, soprattutto, quale è il rapporto con il lavoro degli italiani?

Sono, perlopiù, insoddisfatti. L'82,3% dei nostri connazionali, infatti, pensa di meritare di più nel lavoro, e il 65,2% nella propria vita in generale. Il 69,6% si dichiara fortemente spaventato dalle prospettive future, da progetti incerti e evoluzioni poco rassicuranti. Il dato sale al 70,8% tra i giovani.

In rapporto al Covid, il rapporto del

Censis fa emergere il ruolo della pandemia come la molla che ha avviato un nuovo ciclo dell'occupazione. Il 36,4% degli italiani pensa che la crisi correlata e legata al Covid-19 si sia tradotta in una maggiore precarietà, dato che tra le donne sale al 42,3%. Il secondo effetto è l'esperienza del lavoro da casa e la possibilità di conciliare le esigenze personali con quelle professionali: lo pensa il 30,2% degli italiani (e il 32,4% delle donne).

Cresce comunque, alla luce dell'intervento europeo e del Pnrr, l'aspettativa nel futuro, per il 27,8% della popolazione che considera le risorse previste degli "elementi in grado di

garantire occupazione e sicurezza economica per i lavoratori e le famiglie".

E infine, un giudizio su cosa frena l'occupazione.

Per il 30,2% degli italiani al primo posto, appunto, ci sono le retribuzioni disincentivanti offerte dai datori di lavoro anche a chi ha di competenze e capacità adeguate. Al secondo posto, per il 29,9% dei cittadini italiani c'è la persistenza di condizioni inadeguate per avviare un'attività in proprio, a partire dal peso dei troppi adempimenti burocratici, fino al carico fiscale che grava sull'attività d'impresa.

Secondo i dati raccolti ed elaborati dal Censis, dal 2008 al 2020 il lavoro indipendente in Italia si è ridotto di 719.000 unità, passando da quasi 6 milioni di occupati a poco più di 5 milioni (-12,2%). Nello stesso periodo il lavoro dipendente, nonostante le ripetute crisi, è aumentato di oltre mezzo milione di occupati: +532.000 (+3,1%).

---

**Oltre l'80% delle persone risulta insoddisfatta del proprio impiego e pensa di meritare qualcosa in più**

---



## 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



# Synlab, l'integrativo più ricco

## Rinnovo per i 1800 lavoratori

*Bonus genitorialità e unioni civili. Welfare e organizzazione. Confermati premi, buoni pasto e nuove indennità: i dettagli*

Gennaro Strazzullo

13



**F**irmato il contratto integrativo aziendale del Gruppo Synlab. Applicato a 1.800 lavoratrici e lavoratori, il contratto riguarda i dipendenti network europeo della diagnostica medica, presente in oltre 36 Paesi del mondo con più di 24mila addetti. Oltre alla Uiltucs, a siglare l'accordo in vigore da marzo 2022 fino al 31 dicembre 2025, i sindacati di categoria Filcams Cgil e Fisascat Cisl. Si conferma l'impianto del precedente contratto, anche se questo interviene sulle agibilità sindacali e sullo svolgimento delle assemblee che potranno tenersi anche al di fuori dell'orario di lavoro con il riconoscimento di 15 ore di permesso retribuito. Ma analizziamo i punti salienti.

### Organizzazione del lavoro

Introdotta l'aspetto della flessibilità contrattata sullo svolgimento della prestazione nelle giornate del sabato pomeriggio e della domenica, nonché quella relativa all'orario di lavoro notturno, demandando la materia a livello decentrato.

### Trasferimenti - Reperibilità

Sul capitolo trasferimenti le società del Gruppo Synlab si impegnano a privilegiare, laddove possibile, l'assegnazione della medesima sede ai lavoratori rientrati al lavoro dopo il periodo di congedo parentale.

Turni mensili comunicati ai lavoratori con un preavviso di almeno 30 giorni e comunque non oltre i 7 giorni consecutivi con corrispondenti riposti compensativi, per superare ad esigenze/eventi non prevedibili che non consentono la normale prosecuzione del servizio nell'arco temporale compreso dalle ore 19 alle 8.30 del giorno successivo, nei giorni feriali, festivi, sabato o domeniche; ai lavoratori verranno riconosciuti trattamenti retributivi specifici e differenziali (trattamento di disponibilità - trattamento di intervento anche da remoto).

### Malattia

Synlab si impegna a comunicare al lavoratore con almeno 15 giorni di preavviso l'imminente esaurimento del periodo di comporto. In caso di lunghe degenze e gravi malattie documentate il Gruppo concederà un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a 30 giorni di calendario, fino a 6 mesi per patologie gravi.

### Genitorialità

Il dipendente può fruire del periodo di congedo facoltativo fino a 6 mesi in modo continuativo rispetto al periodo di congedo di maternità; il Gruppo provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli Enti previdenziali nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione di fatto. Al rientro al lavoro il dipendente sarà coinvolto in un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor. Incrementato inoltre di 300 euro il bonus nascita di 550 euro; (850 euro) l'integrazione potrà essere fruita anche sotto forma di permessi retribuiti a carico dell'azienda. E ancora, permessi retribuiti per l'inserimento dei figli al nido e alla scuola dell'infanzia.

### Matrimonio - unione civile

Le società del Gruppo garantiranno a tutti i dipendenti un bonus una

tantum di 100 euro lordi in occasione del matrimonio o unione civile.

### Contrasto alle molestie

Massima protezione dei whistleblower anche in virtù della policy globale di cui si è dotato in conformità della Direttiva Ue.

### Festività

Le società del Gruppo Synlab riconosceranno ai dipendenti la festività del Santo Patrono, con applicazione del trattamento economico e normativo.

### Premio di Risultato - Buoni pasto

Sarà avviata una piattaforma di negoziazione sulla richiesta dei sindacati di portare il valore dal Pdr pro capite ad una mensilità media lorda nell'arco della vigenza dell'integrativo. In via sperimentale buoni pasto ai dipendenti; da settembre 2022 ci sarà una negoziazione.

### Welfare - indennità

Campagne di prevenzione e check-up rivolte ai lavoratori; verrà inoltre garantita una particolare scontistica sulla maggioranza dei servizi offerti. Parte integrante del nuovo integrativo: l'intesa sull'Indennità Logistica e Indennità Giri riconosciuta al personale del reparto logistica; l'accordo sull'utilizzo del Sistema Satellitare oltre all'intesa sulla cessione solidale di ferie e permessi, al Protocollo sulla condivisione dei valori e delle strategie di impresa in merito ai criteri Esg, Environmental, Social e Governance (ambiente, sociale e governance).

### Salute e della sicurezza

Istituzione di un Comitato Operativo Interaziendale, le agibilità dei Rls e l'avvio di percorsi di formazione periodica finalizzati alla prevenzione e alla promozione.

## Donne rifugiate, la solidarietà passa attraverso la formazione

*Intervista a Matilde Spoldi dell'ente di beneficenza Sistech  
Che ruolo giocano il digitale e lo sviluppo delle competenze*

**I**l mercato del lavoro è di certo in continua evoluzione tra difficoltà note e opportunità da cogliere, a volte anche in maniera inaspettata. Tra queste ultime, chi può farsi spazio sono le persone rifugiate nel nostro Paese desiderose di ritagliarsi uno spazio nella società e valorizzare le proprie competenze. Se a questo aggiungiamo le occasioni che il lavoro digitale può offrire e l'energia e la voglia di mettersi in gioco che possono avere le donne il quadro è fatto.

A tal proposito, abbiamo intervistato Matilde Spoldi, Country Program Manager per Sistech, che ci ha raccontato il loro progetto di formazione e solidarietà in Italia.

**Cos'è Sistech? Cosa fa? Quando e perché è nata la vostra iniziativa e come si sviluppa?**

*Sistech è un ente di beneficenza creato da Joséphine Goube nel 2017 a Parigi per dare potere alle donne rifugiate e richiedenti asilo attraverso una professione nel tech o digital qualificata e sostenibile di loro scelta. Precedentemente conosciuta come #TF4Women di Techfugees, ora operiamo in 3 paesi grazie a un team di 10 persone e a una vasta comunità di professionisti e aziende. Quando è iniziato il primo progetto pilota a Parigi nel 2018, la prima missione era progettare un programma che soddisfacesse i bisogni delle donne rifugiate di talento incontrate agli eventi di Techfugees, per metterle in contatto con le aziende pioniere e consapevoli del potere della diversità. Le donne rifugiate rappresentano una minoranza all'interno della popolazione dei profughi in Europa, spesso il loro livello di istruzione è più alto dei loro colleghi maschi e tuttavia trovano posti di lavoro meno qualificati. Detto questo, le donne rifugiate affrontano*



## Il mondo It difficile da mobilitare a livello sindacale: serve maggiore consapevolezza dei propri diritti

*le stesse sfide delle donne locali, come l'autocensura, la mancanza di fiducia o i doveri familiari a cui fare fronte. Ma in aggiunta, le donne rifugiate devono spesso imparare una nuova lingua, conoscere un nuovo mercato del lavoro con codici e comportamenti culturali specifici, lottare per il riconoscimento dei loro diplomi e costruire una nuova rete nella comunità di accoglienza.*

*In Italia, il 70% delle donne rifugiate che abbiamo sostenuto con il nostro primo programma ha intrapreso una nuova carriera nel digital, dando loro la possibilità di scegliere il loro futuro e aprendo la strada all'inclusione nel Paese. Per raggiungere i nostri obiettivi implementiamo 2 principali programmi di inclusione: Fellowship, il nostro programma di punta intensivo, ibrido e olistico di 6 mesi, e Pathway, un programma di orientamento on-*

*line e gratuito di 3 mesi. Grazie a sessioni settimanali che coinvolgono professionisti con competenze di gestione delle risorse e scouting, tecnologiche, legali o educative, le partecipanti sono in grado di arricchire le loro conoscenze pratiche e la loro comprensione della società ospitante per progettare il loro prossimo passo in Italia. Ma, cosa ancora più importante, le donne si uniscono a una comunità di pari e di volontari rafforzando la loro fiducia in se stesse e accelerando la loro inclusione con strumenti per affrontare le scelte per il futuro.*

**Dove siete attivi in Italia e nel mondo?**

*Siamo attivi in 3 diversi paesi, Francia, Grecia e Italia con una comunità globale di Fellow, volontari e aziende che ci supportano nell'attuazione dei no-*





stri programmi. In Italia, il nostro ufficio ha sede a Milano, presso la sede di Talent Garden, e siamo attivi su tutto il territorio nazionale poiché le nostre partecipanti si connettono online da ogni regione italiana. Questo rappresenta un punto di forza: dare opportunità e rimuovere l'isolamento grazie alle tecnologie e il lavoro da remoto.

#### **Come avete gestito le vostre attività durante la pandemia?**

La recente pandemia ha rappresentato una sfida per tutti, a causa del lockdown e della mancanza di certezze. Tuttavia, per chi è lasciato ai margini della società, la crisi ha ampliato le disparità e l'isolamento. A Sisstech, ci affidiamo a strumenti e attività online per i nostri programmi. Questo ci ha permesso di accogliere donne provenienti da tutto il Paese e di adattarci alle nuove condizioni di lavoro insieme a loro. È parte della nostra missione facilitare e raggiungere quante più donne possibile, ed è proprio ciò che abbiamo continuato a fare in quei mesi difficili, integrando le nostre attività educative con l'attenzione al benessere e alla salute mentale, promuovendo formazione a distanza e opportunità di lavoro full remote, creando una rete di supporto tra pari.

**Dato il conflitto russo-ucraino, avete dei progetti per le ragazze rifugiate ucraine?**

*Nell'attuale contesto di guerra in*

*Ucraina, che provoca importanti spostamenti di popolazioni in Europa, accogliamo con favore la decisione di attivare il meccanismo di protezione temporanea volto ad accelerare l'accoglienza e che consentirà l'accesso al mercato del lavoro, e quindi all'autonomia, per molte donne. Tuttavia, non desideriamo impostare un progetto specifico per questa popolazione per due motivi principali, innanzitutto l'uguaglianza tra i rifugiati, qualunque sia il loro paese di origine, è un valore a cui siamo molto legati. Inoltre, da un punto di vista più pragmatico, l'esperienza ci ha mo-*

*strato l'importanza di creare le condizioni per un incontro tra diverse "comunità" al fine di sviluppare la loro inclusione e la loro apertura verso gli altri, due competenze essenziali per l'integrazione e l'inclusione professionale di successo. Ad oggi, siamo già stati contattati da rifugiate ucraine che desiderano aderire ai nostri programmi per trovare una situazione professionale il prima possibile. Non vediamo l'ora di accoglierle nella nostra community a partire dal primo programma Pathway che inizierà il 12 aprile in Italia.*




---

## La capacità nell'uso degli strumenti va integrata nella cultura del lavoro quotidiano come parte di una routine

---



**L'Italia è in coda a livello europeo sulle competenze digitali. Quali sono secondo te gli strumenti utili per provare a scalare la classifica?**

*Lo sviluppo delle abilità e delle competenze digitali in Italia è una reale esigenza a tutti i livelli del mercato del lavoro. Ma è anche vero che lo stesso ecosistema digitale nel paese è più che vivo, crescendo di numero e innovazioni ogni anno. Personalmente credo che ciò che è importante promuovere a livello di società generale, sia una mentalità digitale. Intendendo la capacità non solo di sviluppare competenze utili, ma di integrarle nella cultura del lavoro quotidiano considerando gli strumenti disponibili come parte della routine. Questo è qualcosa che deve ancora essere acquisito dalla maggior parte delle industrie del Paese, ma penso che stia arrivando qualche cambiamento.*

**Quali pensi siano le competenze digitali più richieste in Italia oggi?**

*Credo che l'area Smac (Social, Mobile, Analytics, Cloud) si stia ancora sviluppando e crescendo in modi diversi, richiedendo nuovi ruoli professionali e di conseguenza nuove competenze. Soprattutto considerando i cambiamenti negli stessi social e il loro utilizzo per la comunicazione commerciale. Un'altra area che richiede nuove competenze è quella dell'Av, dell'Ia robotica e della sicurezza informatica. Ma anche Big*

*Data e Internet of Things. Questo è il motivo per cui abbiamo scelto di concentrarci su queste specialità nei nostri programmi. In termini di competenze digitali, la comunicazione virtuale, interna ed esterna, e le relative capacità di comunicazione interpersonale, sono oggi fondamentali per lavorare da remoto in team. Inoltre, al lavoratore oggi è richiesto di essere più autonomo in termini di lavoro individuale e di autoformazione, cercando e trovando opportunità di crescita. Questa è una forte qualità sviluppata dalle donne rifugiate che supportiamo, che hanno dovuto imparare diverse nuove abilità arrivando in Italia, per lo più da sole. Questo è il motivo per cui promuoviamo la formazione autonoma nei nostri programmi, in modo che possano sviluppare ancora di più queste abilità.*

**Come affrontano il mercato del lavoro in Italia le ragazze che formate con le vostre iniziative?**

*Poiché provengono da culture diverse, con una cultura del lavoro diversa, facilitiamo non solo i loro corsi di formazione sulle competenze fisiche, ma anche sulle competenze trasversali e diamo loro una migliore comprensione della cultura e delle abitudini del mercato del lavoro locale. Infatti, sono preparate a sostenere interviste, parlare in pubblico e presentare il proprio progetto personale e portfolio. Copriamo*

*anche gli aspetti relativi alla regolamentazione del lavoro e alla politica sul lavoro a livello nazionale ed europeo. Promuoviamo inoltre l'indipendenza e l'autonomia grazie alla vasta rete di aziende e volontari che supportano i nostri programmi in Italia. Siamo davvero una comunità!*

**Si sente dire che nel nostro Paese It è una categoria difficile da contattare e organizzare a livello sindacale perché hanno ottimi guadagni e facilità nel trovare un nuovo lavoro. Qual è il tuo punto di vista?**

*Credo non sia la mia area di competenza, né di Sistech, ma penso sia vero che sia difficile mobilitare questa classe di lavoratori. Penso che il contesto, i regolamenti, i ruoli e i compiti dei lavoratori del Digital&Tech possano variare così tanto da un campo all'altro, che a volte è difficile ricordare anche solo che facciano parte dello stesso settore. Una sindacalizzazione in questo senso potrebbe essere difficile, a partire proprio dalla consapevolezza dei propri diritti e valori di lavoratori impegnati nei campi più innovativi e svariati. Inoltre, le abitudini e la cultura del lavoro possono variare notevolmente da Paese a Paese ma anche da azienda a azienda, insieme ai rapporti e alle sue regole, tra i lavoratori stessi e tra questi e le aziende.*



# 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 Previcooper.

### 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)



# FONDO PROFESSIONI

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE  
PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI  
E NELLE AZIENDE COLLEGATE

## Avviso 01/22

### Professionisti Promotori di Piani Formativi

L'Avviso consente di finanziare piani formativi promossi dallo Studio professionale e destinati ai dipendenti degli Studi/Aziende che ad esso si rivolgono. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

#### PRESENTAZIONE DEI PIANI FORMATIVI:

2° Sportello: da lunedì 04/07/2022 a venerdì 22/07/2022 (ore 17).

## Avviso 02/22

### Training Voucher Fondoprofessioni

L'Avviso prevede l'assegnazione delle risorse per la formazione attraverso una modalità a sportello, ossia fino ad esaurimento della disponibilità stanziata. Viene rimborsata allo Studio/Azienda la partecipazione individuale dei dipendenti ad attività riconosciute dal Fondo nell'ambito dei cataloghi accreditati.

#### PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI FINANZIAMENTO:

La domanda dovrà pervenire al Fondo almeno 7 giorni prima dell'inizio dell'attività formativa scelta, pena l'inammissibilità della stessa. 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](http://www.fondoprofessioni.it).

## Avviso 03/22

### Sportelli piani formativi per singoli Studi professionali/Aziende

L'Avviso consente di finanziare piani formativi destinati ai dipendenti di singoli Studi professionali/Aziende. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

#### PRESENTAZIONE DEI PIANI FORMATIVI:

2° Sportello: da lunedì 05/09/2022 a venerdì 23/09/2022 (ore 17).

## Avviso 04/22

### Piani formativi pluriaziendali "Skills required"

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dagli Enti Attuatori.

#### PRESENTAZIONE DEI PIANI FORMATIVI:

2° Sportello: da lunedì 26/09/2022 a venerdì 14/10/2022 (ore 17).

## Avviso 05/22

### Piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di Rete

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di rete.

#### PRESENTAZIONE DEI PIANI FORMATIVI:

- 1° Sportello: da lunedì 02/05/2022 a venerdì 20/05/2022 (ore 17);

- 2° Sportello: da giovedì 24/11/2022 a martedì 13/12/2022 (ore 17).

## Avviso 06/22

### Piani formativi one to one e per piccoli gruppi

L'Avviso consente di finanziare piani formativi individuali o aziendali, destinati al singolo dipendente o a un piccolo gruppo di colleghi provenienti dal medesimo Studio/Azienda

#### PRESENTAZIONE DEI PIANI FORMATIVI

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, potrà presentare il piano formativo sull'Avviso a partire da martedì 19/04/2022, fino a esaurimento delle risorse disponibili.

## Avviso 06/21

### Piani formativi "Nuove Competenze"

L'Avviso consente di finanziare piani formativi individuali e monoaziendali coerenti rispetto alle finalità del Fondo Nuove Competenze ANPAL.

Le risorse saranno assegnate fino a esaurimento, secondo una modalità "a sportello".



**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)



**EBIPRO** è l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali.

Costituito dalle parti sociali del settore studi professionali è chiamato dal Ccnl del comparto ad operare in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, il welfare, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il sostegno al reddito.

Costituito dalle parti sociali del settore studi professionali (CONFPROFESSIONI, CONFEDER-TECNICA, CIPA per la parte datoriale e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS per la parte sindacale) è chiamato dal Ccnl del comparto ad operare in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, il welfare, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il sostegno al reddito.

Insieme a CADIPROF, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori e, a Fondoprofessioni, il Fondo interprofessionale per la formazione continua, l'Ente rafforza il sistema e le sinergie necessarie per la tutela degli addetti del settore.

### **Mission**

La realizzazione di iniziative finalizzate a favorire la crescita umana e professionale dei professionisti e dei loro collaboratori costituisce la mission principale di EBIPRO.

L'Ente, attraverso l'immediata conoscenza delle esigenze e delle dinamiche del mercato del lavoro degli studi professionali, è in grado di porre in essere misure di welfare particolarmente adatte alla realtà del settore.

Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare il sito [www.ebipro.it](http://www.ebipro.it)







## Il futuro dell'economia italiana: un recupero segnato dall'incertezza

### Le tesi congressuali della UILTuCS nazionale

L'impatto della pandemia di COVID-19 sull'economia mondiale è stato pesante e per l'Italia ha superato di gran lunga l'effetto della crisi del 2008-2009. Se, infatti, nel 2009 il Pil era calato del 5,3%, nel 2020 la riduzione ha raggiunto il 9%. A risentire maggiormente della crisi sono state l'industria e i servizi. All'interno dei servizi i maggiori cali hanno riguardato il commercio, trasporto e i servizi di alloggio e ristorazione, con una diminuzione del valore aggiunto quasi del 17% rispetto al 2019, le attività artistiche e di intrattenimento e di riparazione di beni per la casa e altri servizi (-14,9%) e le attività professionali, scientifiche e tecniche (-10,5%).

Come si auspicava, il 2021 ha rappresentato l'anno della ripresa, con una crescita intensa grazie al forte recupero dell'attività produttiva. L'ultimo anno, infatti, ha segnato un aumento del Pil del 6,6%, trascinato soprattutto dalla domanda interna, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito contributi più limitati. In particolare, la spesa interna per consumi è cresciuta nel 2021 del 4,1%, mentre gli investimenti fissi lordi sono aumentati ben del 17%, spinti soprattutto da macchine e attrezzature (+19,6%) e costruzioni (+22,3%). Il Bonus 110%, il bonus Industria 4.0 e gli incentivi del PNRR hanno, quindi, sortito i loro effetti e dovrebbero continuare nei prossimi mesi. In termini di valore aggiunto, l'industria e costruzioni ha più che recuperato le perdite dell'ultimo anno, crescendo del 13,6%, rispetto al -10,3% del 2020. Ancora in difficoltà il terziario: il valore aggiunto dei servizi cresce nell'ultimo anno del 4,5%, quattro punti in meno rispetto al calo dell'anno precedente (-8,5%). Mentre alcuni settori hanno recuperato quanto perso a causa del COVID-19, commercio, trasporto e servizi di alloggio e ristorazione e le attività professionali, scientifiche e tecniche non hanno eliminato il gap creato nel 2020 (rispettivamente -16,8% e -10,5% nel 2020), nonostante siano cresciuti rispettivamente del 10,7% e del 6,2%. Ancora bloccato l'andamento delle attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi, che calano di un ulteriore 0,7% rispetto a una diminuzione di quasi il 15% nel 2020. Anche in termini di unità di lavoro, il settore dei servizi nel 2021 non recupera le perdite dell'anno precedente. Nel complesso, dopo un calo del 10,9%, la crescita lo scorso anno ha raggiunto il 6,3%. La perdita è legata ancora una volta alla diminuzione di oltre un milione di unità di lavoro nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione, che sono passate dai 6,1 milioni di unità nel 2019 a 5,1 nel 2020 per poi risalire a quasi 5,5 milioni lo scorso anno. Gli altri settori più colpiti sono nuovamente quelli legati alle attività professionali, scientifiche e tecniche e alle at-

tività artistiche e di riparazione, che nel complesso diminuiscono di oltre 600mila unità, perdita per metà recuperata dalla ripresa dell'ultimo anno.

In un quadro nazionale caratterizzato da molti divari (Nord-Sud, giovani-vecchi, uomini-donne, ricchi-poveri, ecc...), con un'economia che non era ancora riuscita a recuperare le perdite causate dalle precedenti crisi del 2008-2009 e 2012-2013, la ripresa non ha consentito di recuperare quanto perso a causa dell'emergenza sanitaria. Il Pil, come si è visto, è calato del 9% e cresciuto solo del 6,6%; i consumi nazionali, diminuiti del 7,9% nel 2020, hanno recuperato nell'ultimo anno circa metà della perdita, aumentando solo del 4,1%. Resta, quindi, ancora strada da fare e, purtroppo, nonostante l'obiettivo di crescita per il 2022 contenuto nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza (Nadef) fosse del 4,7%, si sono aperte negli ultimi mesi notevoli incognite.

In primo luogo, l'ulteriore ripresa futura è stata messa in discussione negli ultimi mesi del 2021 e nella prima parte di quest'anno dal caro-materie prime e dal caro-energia. L'inflazione, per l'ottavo mese consecutivo, a febbraio è in crescita e ha fatto registrare un +5,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dato mai raggiunto dalla fine del 1995. Tale dato è spinto soprattutto dalla crescita dei beni energetici e di quelli alimentari e iniziano a vedersi segnali di aumento dei prezzi lungo le filiere, fino al commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti e servizi ricettivi e di ristorazione. Si susseguono le notizie di aziende che, a causa degli aumenti e delle difficoltà di approvvigionamento, sono costrette a rallentare o sospendere la produzione, minando le possibilità di ripresa futura e aumentando i rischi di precarietà per i lavoratori. È ben noto come l'alta inflazione si ripercuota sul potere d'acquisto delle famiglie, che, a livelli salariali invariati, inevitabilmente diminuisce. L'incertezza, poi, spinge alla riduzione dei consumi, mettendo ancora una volta a rischio la ripresa.

In secondo luogo, la situazione geo-politica ai confini dell'UE rappresenta un importante fattore da considerare. La guerra tra Russia e Ucraina, infatti, secondo le previsioni, potrebbe costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona e il nostro paese, insieme alla Germania, sarebbe uno dei più colpiti. Questo a causa dell'impenata dei prezzi delle materie prime e dell'energia (l'Italia acquista più di un quinto delle proprie risorse energetiche proprio dalla Russia), dei costi sostenuti in risposta alla crisi dei rifugiati e degli effetti diretti e indiretti delle sanzioni imposte dalle economie occidentali alla Russia, a cui bisogna aggiungere la risposta di Putin che ha firmato un decreto che vieterà

import/export di materie prime. Questo potrebbe provocare ulteriori problemi di approvvigionamento e aumento dei prezzi di materie prime come grano, alluminio, nickel o zinco, mettendo in difficoltà, per quanto riguarda il nostro paese, settori come quello alimentare e dell'automotive. Questo senza contare gli effetti a catena sulle altre economie di un possibile default della Russia, che alcune agenzie di rating e analisi ritengono imminente.

Infine, la pandemia di COVID-19, nonostante si sia notevolmente attenuata, non è ancora un problema risolto. Continuano, infatti, notizie di lockdown in diverse aree della Cina che possono causare nuove crisi nell'approvvigionamento delle materie prime nonché, in futuro, provocare nuove restrizioni anche nel nostro paese, che inizia solo ora a tornare a una certa normalità. In questo scenario, il rischio di una stagflazione (crescita stagnante e alta inflazione) sembra stavolta, secondo gli analisti, una prospettiva concreta: come negli anni Settanta, l'offerta, riducendosi, aumenta il livello generale dei prezzi e fa scendere la produzione aggregata. Ma in questo contesto si aggiunge l'ulteriore calo della domanda provocato dall'incertezza legata al COVID-19 e alla guerra. Si tratta di un rischio che occorre cercare di evitare fin da subito attraverso politiche (fiscali, industriali e sociali) flessibili e attente, che coinvolgano tutti i paesi europei.

## LA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE

L'emergenza sanitaria esplosa nei primi mesi del 2020 ha esercitato un potente effetto di accelerazione rispetto a tutte le dinamiche già in atto nel settore della distribuzione commerciale che erano state al centro del dibattito in occasione del nostro precedente congresso (2018). A differenza infatti da quanto inizialmente affermato da alcune fonti interessate o poco e male informate, lo scoppio della pandemia non ha segnato una cesura rispetto alle dinamiche settoriali già in atto, quanto invece ne ha accresciuto la velocità e soprattutto la diffusione generalizzata. Gli effetti distorsivi e la spinta alla ristrutturazione dell'apparato commerciale nel suo insieme derivanti dalla diffusione dell'e-commerce, già iniziati da almeno un decennio, si sono enormemente accelerati. La percentuale di persone che operano acquisti via internet si è raddoppiata in 2 anni e oggi ha raggiunto le percentuali che già presentavano nazioni come Inghilterra, Germania e Francia. Questo ha contribuito a determinare un'accelerazione nel processo di espulsione delle imprese marginali, in particolare nel "non alimentare", e ha costretto anche le aziende di maggiori dimensioni a sviluppare servizi e prestazioni via internet, con l'effetto di forzare processi di ristrutturazione aziendali che il ricorso agli ammortizzatori sociali straordinari e in deroga connessi alla pandemia ancora non hanno fatto apprezzare in tutta la loro dimensione e portata, almeno sul piano dell'occupazione totale, ma al prezzo di una flessibilizzazione e precarizzazione ulteriori dei rapporti di lavoro. Nella distribuzione alimentare si sono accentuate le criticità già presenti da almeno un decennio rispetto alle strutture di vendita su grandi superfici allocate in aree periferiche ed extraurbane (di cui l'abbandono dell'Italia da parte di Auchan nel 2019 ha rappresentato senza dubbio il fenomeno più vistoso), mentre le restrizioni intervenute sul versante della circolazione delle persone nelle fasi di cosiddetto lock down hanno spinto verso l'alto i fatturati delle imprese di vicinato di tutte le dimensioni. A partire dalla seconda metà del 2021, inoltre, la rafforzata dinamica inflattiva anche nei generi alimentari di primo e generale con-

sumo sta contribuendo a tenere alti i fatturati, consentendo anche un diffuso recupero di redditività a vantaggio di quelle aziende che possono retrocedere sui consumatori l'incremento dei prezzi al dettaglio in misura maggiore rispetto alla dinamica dei prezzi alla produzione.

Infine, anche nella distribuzione commerciale la possibilità (e in molti casi la necessità) di spostare all'esterno dei complessi aziendali e soprattutto delle sedi alcune attività lavorative ricorrendo al cosiddetto smart working ha determinato una profonda trasformazione delle stesse modalità quotidiane della prestazione lavorativa, che difficilmente verranno totalmente abbandonate con il venir meno dell'emergenza sanitaria in quanto hanno permesso alle aziende un'ulteriore ottimizzazione nell'impiego dei propri dipendenti, nonché un abbattimento consistente dei costi fissi e di struttura, con conseguenti impatti positivi sulla redditività aziendale, anche per effetto di un'ulteriore flessibilizzazione esasperata dell'attività lavorativa.

Dall'insieme di tali fenomeni esce ancor più rafforzata l'indispensabilità per il sindacato confederale di operare per una ricomposizione degli interessi e della rappresentanza nei luoghi di lavoro, nelle aziende e tra le aziende. Il rinnovo dei CCNL del Terziario, della Distribuzione Moderna e Organizzata e della Cooperazione, faticosamente avviatosi nel 2020 a causa della pandemia, reso già da anni più complesso in ragione della consolidata frammentazione del tessuto contrattuale (e alla diffusione ancora marginale, ma in crescita, di "contratti pirata" siglati da associazioni datoriali e sindacali non rappresentative), si propone di realizzare un'inversione di tendenza in particolare sul versante della regolamentazione del mercato del lavoro, delle tutele connesse alle diverse modalità di prestazione lavorativa, soprattutto a quelle "disagiate" (domeniche/festivi, serali e notturne) e a quelle svolte al di fuori del perimetro fisico aziendale (telelavoro e smart working), nonché delle possibilità di intervento sull'organizzazione del lavoro che proprio per effetto di tali processi si sono progressivamente ridotte, anche a causa della ridotta pervasività ed efficacia della contrattazione di secondo livello.

A ciò si aggiunge una centralità della tematica salariale che le dinamiche sopra esposte portano ad enfatizzare. Infatti, alla questione del "lavoro povero" da noi già sollevata negli anni passati, riconducibile ai fenomeni di flessibilizzazione e precarizzazione della forza-lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (part-time, lavoro occasionale e accessorio, lavoro intermittente o "a chiamata"), si cumulano ora gli effetti derivanti dalla nuova crescita dell'inflazione, rispetto alla quale non condividiamo l'ottimismo riguardo ad un suo rapido rientro. Essendo venuti meno tutti gli strumenti di tutela previsti a tale riguardo dagli accordi interconfederali a suo tempo sottoscritti e non più rinnovati (indennità di vacanza contrattuale), la crescita dell'inflazione si scaricherà direttamente e pesantemente sulle retribuzioni contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Di conseguenza, come avveniva fino a più di un ventennio fa, non solo l'incremento dei salari monetari quanto piuttosto la salvaguardia stessa del potere d'acquisto delle retribuzioni vede accresciuta potentemente la sua importanza.

## LA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

La distribuzione cooperativa conosce un processo di ristrutturazione senza precedenti che incide direttamente sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro. Le più grandi imprese cooperative, alle prese con la rincorsa all'equilibrio della



gestione commerciale ed il recupero di margini di produttività, fanno i conti con la diminuita capacità della gestione finanziaria di concorrere al risultato positivo consolidato. Politiche atte a ridurre le superfici degli ipermercati e a sviluppare il franchising cambiano il volto del sistema. La pandemia ha reso protagonisti i lavoratori del settore, in prima linea ad assicurare servizi essenziali, alle prese con le difficoltà di lavorare in sicurezza, in presenza di scelte aziendali spinte verso il ridimensionamento degli organici e la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro.

Anche il processo di razionalizzazione e fusione delle Cooperative, culminato con la nascita di COOP Alleanza 3.0, non ha consentito al movimento di mantenere la gestione diretta della rete in Sicilia. Il mantenimento del marchio ad appannaggio degli operatori di master franchising al momento sembra essere elemento di garanzia atto ad arginare fenomeni di precarizzazione ed impoverimento del lavoro.

Tuttavia risulteranno decisivi i rinnovi dei contratti collettivi, da quelle nazionali a quelli aziendali. Il miglioramento delle condizioni salariali e la stabilità occupazionale sono al centro delle politiche contrattuali della UILTuCS atte a valorizzare la qualità del lavoro, puntando nel confronto a dare forza a tematiche quali la salute e sicurezza e la formazione continua. welfare contrattuale, salario di produttività, e politiche di genere e pari opportunità sono elementi di distintività che UILTuCS tende a valorizzare anche per impedire che la crescita della produttività del settore, parimenti a quella aziendale, avvenga a discapito delle ore lavorate e della riduzione del costo delle stesse ore.

La distribuzione cooperativa cambia pelle e la UILTuCS sarà protagonista nel riaffermare livelli di distintività, nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa atti a dare valore al lavoro.

## I "TURISMI"

Ancora una volta la nuda cronaca della realtà ha dimostrato quanto conti il Turismo nell'economia del Paese e, ancor di più, nella vita dei cittadini. In questi due anni e mezzo, l'emergenza sanitaria ha occupato i media quotidianamente e, al contempo, ne ha posto in evidenza le drammatiche conseguenze sulle attività di ospitalità ricettiva, ristorazione, cultura, svago e divertimento, benessere.

Mentre si intravedono i primi segnali di ripresa generale, sul Turismo incombe l'incertezza: non sarà l'esito della stagione turistica 2022 a segnare il punto di svolta, come si sperava nell'estate 2021, ma solo uno stabile e duraturo ritorno alla normale mobilità nazionale ed internazionale, oltre all'indispensabile recupero del potere di acquisto di milioni di lavoratori e lavoratrici colpiti da mesi di sospensione e ammortizzatori sociali. Occorre che il Paese si trovi pronto a quell'appuntamento. Le finalità e le risorse del PNRR sono indirizzate in questo senso: infrastrutture, ecologia, conversione energetica, digitalizzazione sono tutti temi strettamente connessi al Turismo. I progetti ed i finanziamenti devono essere visti in questa ottica unitaria, consapevoli che ciascun tassello è funzionale ad un unico obiettivo: migliorare il funzionamento del Paese per aumentarne la vivibilità e la capacità attrattiva.

La "rinascita" del Ministero del Turismo, da sempre auspicata dalla UILTuCS, può rappresentare un'occasione a patto che vi sia coerenza e sinergia con altri dicasteri, a partire dal Ministero dell'Economia, quale frutto di un unico indirizzo politico strategico.

Il Turismo è un aggregato di attività molto diverse fra loro, alcune solo indirettamente influenzate dai flussi dei viaggiatori.

Per questo, abbiamo iniziato a parlare di "Turismi". In comune, questi "mondi" hanno le caratteristiche occupazionali: un'ampia parte frammentata in migliaia di piccole e piccolissime imprese e un'altra quota inserita in grandi gruppi anche internazionali; prevalenza femminile e alta presenza di cittadini stranieri; elevata incidenza di lavoro a basso reddito (seppur stabilmente impiegato); strutturale ricorso a forme di impiego a termine.

Tutti elementi che fanno ritenere i "Turismi" un ambito professionale poco appetibile nella percezione sociale: una tendenza sbagliata, che non considera il potenziale di crescita e sviluppo che può offrire ove le condizioni di impiego diventassero veramente un'opportunità su cui i giovani possano investire per il loro avvenire.

Sono invece completamente diverse le caratteristiche delle attività e i livelli di profittabilità delle imprese; i sistemi organizzativi del lavoro; l'impatto delle tecnologie; le professionalità. Va poi tenuto conto che, nel caso della Ristorazione Collettiva, si aggiungono le tematiche proprie di un'attività esercitata in regime di appalto.

Per queste ragioni, la UILTuCS ritiene che sia necessario recuperare nella contrattazione collettiva una capacità di risposta più adeguata alle differenze di questi fattori. D'altra parte, l'esperienza del quadriennio trascorso ha obbligato a prendere atto di una disarticolazione della compagine datoriale che solo in parte deriva da motivazioni interne a ciascuna Associazione. Resta per noi un obiettivo importante la definizione di un quadro generale di tutele e condizioni anche salariali omogenee per il settore, ma occorre collegarle alle nuove situazioni e ai nuovi bisogni di ciascun comparto.

In questo quadro, riteniamo necessario rafforzare il concetto di "filiera", evitando che nuove attività finiscano nella disciplina contrattuale di settori non appropriati: è il caso delle consegne a domicilio per conto della Ristorazione, che rappresentano un chiaro ed evidente "appalto" dell'attività principale. La situazione originatasi nel mondo dei cd. "riders" va recuperata, innanzitutto, dando dignità contrattuale a questo lavoro ed adeguate e specifiche condizioni normative e salariali.

La recente riforma degli ammortizzatori sociali ha portato un contributo importante per la salvaguardia dei livelli occupazionali anche nelle piccole aziende, cui sarà necessario affiancare un cambiamento nella funzione della bilateralità di settore.

## TERMALE E BENESSERE

La sostanziale paralisi delle attività causate dalla pandemia si evidenzia soprattutto nei settori più strettamente collegati con la domanda turistica: tra questi, il settore termale ha subito una pesante contrazione.

Va precisato che il settore ricomprende, oltre agli stabilimenti termali tradizionali, anche una serie di attività (benessere e cura della persona, centri talassoterapeutici, ecc., indicati a livello internazionale con il termine SPA) svolte anche all'interno di moltissime strutture alberghiere.

Il mercato italiano delle terme si colloca al secondo posto in Europa, dopo la Germania. Il territorio italiano è ricco di acque minerali che risultano efficaci nei vari trattamenti di malattie croniche ed infiammatorie e spesso le aziende termali sono titolari di più concessioni minerarie. Tra i soggetti titolari delle concessioni figurano una ventina di società di capitali a partecipazione pubblica (quasi sempre maggioritaria o totalitaria). Nel periodo più recente molte di queste società, a causa dei forti indebitamenti, sono state assoggettate a trasformazioni e ristrutturazioni.

turazioni finalizzate alla privatizzazione: non sempre il cambiamento è andato a buon fine.

Dal 2019 al 2021, ad causa della pandemia, si è registrata una diminuzione dell'occupazione pari circa il 30% della forza lavoro: mai una crisi così acuta si era abbattuta sul settore.

Questi motivi, hanno indotto le Parti a prorogare la validità del CCNL fino al giugno del 2022 (rispetto alla scadenza originaria di giugno 2020).

Per accompagnare il percorso di ripresa del settore, la UILTuCS ha condiviso la richiesta al Governo per ammortizzatori sociali a difesa dei livelli occupazionali e per l'ampliamento di convenzioni con la sanità pubblica.

## LA SICUREZZA PRIVATA

Il settore della "Sicurezza Privata" vive una delicata fase di stasi. Da un lato, la recente emergenza sanitaria ha posto in evidenza, ancora una volta, la funzione surrogatoria della Vigilanza Privata, cui sono stati attribuiti compiti a sostegno dell'attività della Pubblica Sicurezza: basti pensare al coinvolgimento delle Guardie Particolari Giurate e degli Addetti alla Sicurezza nei presidi ospedalieri per coadiuvare la Protezione Civile o presso i centri commerciali per controllare l'accesso dei clienti nel rispetto delle disposizioni sanitarie.

Attività che debordano la tradizionale funzione, ma che possono essere accolte ove si riconosca definitivamente l'attività a natura pubblica e non più solo la mera difesa della proprietà privata. D'altra parte, da anni, il personale della Sicurezza Privata agisce in questo ambito, come gli esempi delle stazioni ferroviarie, dei mezzi pubblici di trasporto locali, di porti e aeroporti dimostrano ampiamente.

Il legislatore e il Ministero dell'Interno sono invece "ciechi" di fronte a questa evidenza e si rimane ancorati a norme del secolo scorso o al "famoso" DM 269/2010, unico atto regolamentare su cui tuttora si fondano le disposizioni per il settore. L'irresponsabile latitanza delle Istituzioni (Prefettura, Questura) nell'esercizio dei compiti loro attribuiti rende persino vane le poche regole esistenti.

Le aziende e le Associazioni Datoriali, anziché operare per la costruzione di un percorso unitario di proposte da rivolgere alle Istituzioni (preferibilmente condivise con le OO.SS.), si sono auto-relegate in protagonismi soggettivi, con inasprimento della concorrenza interna. L'unica convergenza si è rivelata essere la negazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, costrette a ricorrere con la UILTuCS a migliaia di vertenze per far valere le norme contrattuali.

Peraltro, perseguire un'offerta di servizi a basso costo quale strategia per incrementare il proprio fatturato e contrastare la concorrenza si è dimostrata una scelta riprovevole e dannosa: da un lato, ciò ha portato ad una contrazione dei margini aziendali a scapito degli investimenti; dall'altro, ha favorito la tendenza dei committenti (soprattutto pubblici) a comprimere i costi dell'appalto. Una spirale "suicida".

Valorizzare la Sicurezza Privata significa innanzitutto riconoscere la funzione, la professionalità degli addetti, l'investimento in risorse umane, mezzi e tecnologia: tutti fattori fondamentali per assicurare la tutela delle persone e dei beni in un mondo caratterizzato da fenomeni delinquenziali tradizionali e "moderni", nonché da profonde trasformazioni nei mezzi di pagamento.

La contrattazione collettiva deve andare in questa direzione: ricostruire l'unicità del settore, con le opportune distinzioni tra comparti; riformare inquadramento professionale, organizza-

zione del lavoro e orari di lavoro; introdurre ed adeguare le tutele conquistate in altri rinnovi contrattuali della Categoria; aumentare il salario per giungere ad un livello dignitoso e consono alla specificità di questo delicato lavoro.

## STUDI PROFESSIONALI

Il settore degli studi professionali conferma la propria dinamicità, al netto della "frenata" avvenuta in coincidenza con l'emergenza sanitaria, con una crescita costante dal 2010. Il comparto è interessato da trasformazioni economiche e tecnologiche e a processi quali le aggregazioni professionali, l'imprenditorialità e la digitalizzazione. Significativo è il bacino del lavoro dipendente ad esso collegato, con presenza significativa di donne, giovani e alti livelli di formazione.

Il rinnovo del CCNL si prefigge di dare una risposta adeguata dal punto di vista salariale, continuando anche a rafforzare il welfare e la bilateralità di settore. Le parti sociali hanno affidato nel tempo alla bilateralità funzioni innovative nel sostegno alla qualità del lavoro, alla salute e sicurezza e al reddito, con un livello crescente di prestazioni a valere per tutto il territorio nazionale.

Tali caratteristiche hanno determinato una crescita del numero di datori e di lavoratrici/lavoratori iscritti al sistema della bilateralità, anche durante la crisi epidemiologica (2020/2021), in virtù delle politiche messe in campo per sostenere i redditi in caso di sospensione/riduzione del lavoro e per facilitare l'estensione dello smart working.

Nel confermare l'impianto di "sistema" della bilateralità, la UILTuCS si impegnerà anche nell'adeguamento del Fondo di Solidarietà di settore ai requisiti e alle prestazioni previste dalla recente riforma degli ammortizzatori sociali (Legge Finanziaria per il 2022).

## LA DISTRIBUZIONE DEL FARMACO

Le farmacie rappresentano un tassello fondamentale nel servizio sanitario nazionale; tuttavia, questo ruolo evidente a tutti non trova riconoscimento nelle scelte politiche e, ancor meno, nella condizione lavorativa dei dipendenti.

Aver garantito per oltre due anni le prestazioni indispensabili ed aver introdotto la somministrazione di tamponi e vaccini COVID 19, in condizioni spesso difficili anche sotto il profilo della sicurezza individuale e con incerta tutela legale, non è bastato ad imprimere una svolta alla situazione.

E' necessario maggiore attenzione da parte del Ministero della Salute e del Governo verso questo settore, anche per difenderne la preminente funzione sanitaria ed evitarne la deriva verso la commercializzazione di prodotti diversi, strategia particolarmente perseguita dai grandi gruppi internazionali.

Le caratteristiche delle aziende private hanno tradizionalmente impedito la costruzione di un sistema di relazioni sindacali e di assetto contrattuale consono ai livelli di professionalità degli addetti. La contrattazione collettiva ne ha pesantemente risentito, anche nell'ultimo rinnovo contrattuale che è giunto dopo oltre sei anni.

Purtroppo nemmeno la componente "pubblica" rappresentata dalle Farmacie ex municipalizzate si distingue in questo senso: pur con una differenza originaria positiva rispetto al contratto collettivo del comparto privato, le resistenze ad un rinnovo dignitoso sono chiare ed evidenti e sarà necessaria un'azione incisiva per rimuoverle.



## SOCIO - ASSISTENZIALE

Nel quadriennio trascorso, si sono portati a conclusione i lunghi e difficili percorsi negoziali finalizzati al rinnovo dei principali Ccnl del settore: Coop Sociali, Uneba e Agidae. Invece, permane la evidente criticità del rapporto con Anaste con cui è in atto un confronto ma ancora oggi non si intravede un'intesa all'orizzonte. L'emergenza sanitaria ha messo in luce molti aspetti per i quali già in precedenza avevamo denunciato criticità: organizzazione del lavoro, professionalità, salute e sicurezza. Ciò nonostante, i lavoratori del settore anche nei momenti più difficili della crisi, hanno manifestato competenza ed abnegazione, pagando in prima persona prezzi elevatissimi all'esposizione al Covid.

Uno degli elementi emersi e tuttora in atto è l'emorragia del personale sanitario, attratto dal settore pubblico (in crisi per la scarsità di personale) in virtù delle maggiori garanzie in termini di normative oltre che per l'aspetto remunerativo.

È necessario che i sistemi istituzionali ed i livelli politici di competenza comprendano che il settore socio assistenziale svolge - e svolgerà sempre di più in futuro - un ruolo preponderante nell'ambito del sistema di sicurezza sociale in un paese quale l'Italia, caratterizzato da una età media molto alta.

Per questo la UILTuCS intende approfondire il massimo sforzo su due terreni:

- contrattuale, con la presentazione delle piattaforme per i rinnovi dei CCNL Coop Sociali e Uneba, ponendo al centro gli obiettivi di:

- a) aumenti retributivi coerenti con l'importanza ed il valore del lavoro del personale interessato;
- b) riduzione degli abusi in materia di orario di lavoro, con un particolare riguardo al fenomeno delle notti passive laddove previste;
- c) sistemi e procedure per una maggiore tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce dell'esperienza pandemica;
- d) potenziamento della contrattazione decentrata;
- e) attuazione del welfare contrattuale in tutti i suoi aspetti.

- istituzionale, rivendicando un confronto con Comuni e Regioni sul versante degli accreditamenti e del valore delle prestazioni che erogano le strutture del sistema.

Infine, occorre combattere il fenomeno dei contratti "pirata" e del dumping contrattuale, anche attraverso una semplificazione contrattuale dell'attuale sistema.

## IL LAVORO DOMESTICO E DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Il settore del lavoro domestico in Italia è una realtà silenziosa di oltre 921.000 lavoratori regolari nel quale trovano occupazione in prevalenza donne (87,6%, contro il 12,4% di uomini) e stranieri (68,8%, contro il 31,2% di italiani).

Il 52,3% degli assistenti familiari è assunto come colf, mentre il 47,3% è assunto come badante, si stima nel 35% dei casi con contratto di convivenza. Le famiglie coinvolte nel ruolo di datore di lavoro sono 993.000 con un rapporto di 108 datori di lavoro ogni 100 lavoratori.

Nel corso della pandemia da Covid-19 è emerso ancora una

volta il ruolo centrale di questo settore che supporta ed integra l'offerta non adeguata del welfare pubblico nei servizi di cura alla persona e che rappresenta il modello italiano per l'intervento domiciliare ed il sostegno alle famiglie. Ciò nonostante, questo comparto è stato uno dei settori maggiormente penalizzati, con centinaia di lavoratrici e lavoratori domestici rimasti senza reddito (e senza ammortizzatori sociali), a seguito delle difficoltà economiche delle famiglie che non potevano più sostenerne i costi.

Questo modello di welfare auto gestito, familistico e privatistico, intercetta una offerta transnazionale di manodopera in gran parte femminile che coinvolge 2,1 milioni di lavoratori (di cui il 43% regolari ed il rimanente 57% irregolari) nella cura in ambito domestico.

Dopo 49 anni dalla sottoscrizione del primo CCNL di settore, rimangono sul tavolo in evidenza, i temi della crescita economica sostenibile, dell'invecchiamento della popolazione, della cura delle persone disabili e non autosufficienti, dell'inclusione dei lavoratori stranieri, dell'occupazione femminile, del lavoro irregolare e della disuguaglianza tra i lavoratori domestici ed i lavoratori di altri settori.

Per la UILTuCS le risorse del PNRR possono rappresentare una opportunità per ridefinire il lavoro di cura e trasformarlo in una questione di rilevanza pubblica, non più solo una questione delle famiglie italiane e delle donne. Sono necessari non solo risorse economiche, ma anche una visione condivisa dalle forze politiche e sociali per ridisegnare le politiche socio sanitarie e socio assistenziali del nuovo welfare.

Colf, badanti e baby sitter sono considerati ancora oggi lavoratrici di minore importanza e dignità, nonostante il contributo che danno alla società. La UILTuCS, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del CCNL di settore, ha contribuito alla stesura di una "Piattaforma per il lavoro domestico", inviata al Governo, nella quale propone delle azioni concrete finalizzate all'inclusione ed al riconoscimento dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori domestici: riconoscere il diritto alla malattia e alla maternità, al pari dei lavoratori degli altri settori economici; istituire un assegno universale a favore dei soggetti non autosufficienti (infanti, disabili ed anziani) con la detrazione fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza, alla condizione della applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative del settore; riformare la legislazione sulla immigrazione con meccanismi certi e costanti per la regolarizzazione dei lavoratori domestici; contrastare il lavoro nero con politiche a sostegno della emersione e regolarizzazione dei rapporti di lavoro agendo anche sulla leva fiscale riconoscendo alle famiglie la deducibilità dei costi per il lavoro domestico.

## IL GIOCO LEGALE

La pandemia ha colpito e continua a colpire duramente molti dei nostri settori di rappresentanza, modificando anche la struttura economica di riferimento di questi settori. Questo fenomeno ha interessato in modo rilevante anche il settore del gioco legale.

È importante ricordare che il 26 marzo 2021 si è riunita per la prima volta Assemblea Nazionale di settore per mantenere alto il livello di mobilitazione e pressione nei confronti delle Istituzioni alla quale hanno partecipato oltre mille tra delegati e lavo-

ratori.

Proprio in quella occasione è stata programmata una giornata di mobilitazione nazionale del comparto del gioco legale per il giorno 12 maggio 2021, con manifestazioni svolte in contemporanea presso le Prefetture dei capoluoghi di Regione e davanti alle sedi dei consigli e delle giunte regionali.

Questa scelta di una mobilitazione “decentrata” richiama l’attenzione su uno dei principali problemi della legislazione di settore, la quale se da un lato prevede concessioni rilasciate dall’Autorità dei Monopoli a livello nazionale, dall’altro demanda le modalità di esercizio alle singole regioni con conseguenze diverse, non omogenee e disparità sul territorio. È necessario, quindi ridefinire un quadro normativo coerente ed omogeneo a garanzia dell’operatività del settore e della stabilità occupazionale; un sistema di leggi di respiro nazionale, che possa essere una cornice chiara entro la quale tutti i territori possano muoversi, in modo armonioso ed omogeneo. A questo scopo riteniamo necessario costituire un tavolo nazionale coordinato dai ministeri competenti che preveda la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti: istituzioni, AdM, associazioni d’imprese e dei lavoratori.

Peraltro, la chiusura delle sale gioco e scommesse nel periodo pandemico ha favorito l’incremento esponenziale del gioco on line privo di ogni garanzia e tutela per gli stessi utenti. La conseguenza di ciò è riscontrabile nelle gravi difficoltà della ripresa del settore che continua a registrare decrementi della domanda in percentuali che variano tra il 30 e il 50 per cento.

Tutto questo pone ora e in prospettiva il tema della garanzia dei livelli occupazionali del settore e la qualificazione delle professionalità e delle competenze degli addetti in un settore che vedrà senz’altro importanti cambiamenti nell’offerta e che riteniamo debbano essere gli obiettivi della nostra azione.

## **AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO E CONSULENTI FINANZIARI**

L’emergenza sanitaria causata dal Covid-19 ha evidenziato le difficoltà e le problematiche che, da anni, affliggono la Categoria degli Agenti e Rappresentanti di Commercio e dei Consulenti Finanziari. Una categoria che, toccando trasversalmente tutti i settori, risente fortemente della veloce trasformazione del sistema distributivo Italiano determinata, da una parte, dalla contrazione dei consumi generata dalle restrizioni imposte dal Governo per contrastare e prevenire la diffusione della pandemia da Covid-19 e, dall’altra, dalle pesanti ricadute economiche causate dalla guerra in Ucraina che sta facendo triplicare le tariffe delle forniture energetiche e dei carburanti.

Un contesto economico che grava sempre più pesantemente su una categoria già provata negli anni dalle precedenti crisi economiche, dall’avanzare dell’e-commerce e, soprattutto, dall’assenza di una strategia di settore da parte del Governo Italiano e che sta determinando, in primis, la riduzione del numero degli operatori di circa il 2% annuo nell’ultimo triennio (oggi attestati a 230.000) e la rilevante contrazione del loro reddito.

E’ di tutta evidenza che tale situazione, nel lungo periodo, possa determinare anche un grave rischio di sostenibilità del Fondo Previdenziale Enasarco e, conseguentemente, delle pensioni esistenti.

Ecco perché la UILTuCS ritiene importante intervenire su tre canali: politiche generali, politiche contrattuali e politiche previdenziali.

Politiche Generali: è prioritario un intervento nei confronti del

Governo per sollecitare l’adeguamento delle norme di legge in materia fiscale, per incrementare il valore imponibile della deducibilità per l’acquisto dell’auto quale bene strumentale, indispensabile per lo svolgimento dell’attività degli agenti, ad oggi ferma a valori economici non in linea con i tempi attuali.

È necessario, inoltre, sollecitare proposte di legge per realizzare un “Fondo di garanzia” a copertura delle competenze di fine mandato, ai sensi dell’art. 1751 del codice civile, da attivare nei casi in cui la società proponente venga sottoposta a procedura concorsuale.

Altro tema da risolvere è quello del riconoscimento ai fini pensionistici dell’attività di agente e rappresentante quale lavoro usurante e, a tal fine, la UILTuCS si propone di attivare alcune iniziative di sensibilizzazione quali: petizioni, raccolta firme, ecc. Politiche Contrattuali: gli accordi economici devono misurarsi, nell’ambito di un contesto economico profondamente modificato, attraverso un processo di strutturazione dell’impresa agente e della sua partecipazione al processo produttivo.

E’ necessario agire nell’ambito di un rapporto Agente/Mandante non più conflittuale ma basato su obiettivi economici comuni, con piani d’impresa coerenti con l’unico obiettivo dell’incremento economico, in un progetto d’impresa integrato e vincente.

Gli accordi economici collettivi, pur mantenendo il loro impianto, devono svilupparsi per accompagnare il processo di evoluzione del rapporto tra imprese, sostenendo la trattativa privata che, oggi, deve avere obiettivi comuni, attraverso l’eliminazione di qualsiasi elemento di conflitto potenziale.

Il rinnovo dell’AEC deve rappresentare la condivisione di un progetto contrattuale, nel quale vengono eliminati tutti gli elementi di unilateralità presenti, potenziando e costruendo degli strumenti a sostegno delle politiche sociali ed un sistema di formazione avanzato che accompagni l’agente nel processo di trasformazione introdotto dall’era dell’industria 4.0.

In sintesi, le norme su cui intervenire sono:

- Eliminazione del Monomandatario;
- Modifica dell’ex art. 2 (industria) 3 (commercio) variazioni unilaterali;
- Regolamentazione sviluppo e-commerce;
- Ridefinizione del patto di non concorrenza;
- Certificazione dei contratti;
- Formazione – Welfare – Bilateralità.

## **POLITICHE PREVIDENZIALI (ENASARCO)**

I mutamenti socio-economici hanno prodotto effetti ed avuto impatti su molti ambiti: sulle regole formali e sostanziali della stessa economia e sui comportamenti degli operatori dei diversi mercati e, di conseguenza, sull’offerta e sulla domanda di welfare, assistenza e previdenza.

In tale contesto, la prospettiva delle Casse previdenziali, come Enasarco, deve essere orientata all’innovazione continua, attraverso una governance capace di dare continuità a meccanismi e processi di adattamento alle variabili ed alle condizioni che influiscono sulle esigenze degli iscritti, assicurando quella stabilità prospettica che è la sola garanzia di vitalità dell’Ente.

Uno degli obiettivi essenziali, se non il primo, per garantire un futuro adeguato alla Fondazione Enasarco deve essere il rilancio del settore e dell’attività degli agenti e dei consulenti attraverso la predisposizione di una strategia complessiva e di strumenti di welfare e di sostegno attivo.

La Fondazione ha il compito di valutare i cambiamenti tecno-



logici in corso, affinché non rappresentino un ostacolo ma divengano una risorsa, per garantire la continua rivisitazione del contesto di riferimento dell'attività degli agenti e dei consulenti e la definizione di un percorso formativo continuo.

E' opportuno proporre la costituzione, nell'ambito di Enasarco, di un Osservatorio permanente sul mercato del lavoro degli agenti e dei consulenti con il compito di analizzare le tendenze attuali e, in un'ottica previsionale, i mutamenti futuri.

Uno degli obiettivi di Enasarco deve essere il rinnovo dell'attuale sistema di welfare, al fine di venire incontro alle nuove esigenze familiari e professionali dei lavoratori attraverso servizi di: microcredito, assistenza sanitaria integrativa, welfare familiare, voucher per la formazione, sostegno all'acquisto di strumenti elettronici e mezzi.

La UILTuCS, attraverso una politica di rete territoriale che potenzi gli aspetti organizzativi e di competenza dei quadri sindacali, vuole essere un sicuro punto di riferimento a cui gli agenti e rappresentanti di commercio e consulenti finanziari possano rivolgersi.

## RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

La stagione degli accordi interconfederali realizzata tra il 2015 e il 2017 non ha conosciuto la naturale evoluzione. Se nel comparto industriale la rilevazione della rappresentanza sindacale è lentamente ripresa e continua a registrare una forte parzialità del dato, nei nostri settori non si è nemmeno avviata.

Parallelamente, in questo stesso periodo, si è assistito ad una fortissima proliferazione di CCNL sottoscritti da soggetti diversi dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, determinando un preoccupante aggravamento del dumping contrattuale. Pesante, sotto questo profilo, la responsabilità del CNEL e del Ministero del Lavoro, autoregatisi ad un ruolo meramente notarile le cui conseguenze negative sono particolarmente evidenti in alcune aree del Paese e/o in alcuni settori.

Appare, quindi, ineludibile un supporto legislativo che valorizzi i criteri definiti tra le Parti per la validazione dei CCNL sottoscritti in presenza di quei requisiti di rappresentatività, cui deve necessariamente affiancarsi anche la misurazione della rappresentanza delle stesse Associazioni Datoriali.

Tale provvedimento diventa indispensabile anche alla luce del dibattito in corso sul "salario minimo legale." La proposta del Consiglio Europeo recupera lo strumento della contrattazione collettiva quale mezzo per garantire l'adeguatezza del salario e ne incentiva la diffusione. La difesa del ruolo della contrattazione collettiva nazionale stipulata da soggetti realmente rappresentativi, per la UILTuCS obiettivo fondamentale, passa dal suo definitivo riconoscimento ad ogni livello, respingendo una volta per tutte gli attacchi di coloro che hanno reiteratamente tentato in questi anni di marginarne la funzione in nome di un presunto "modernismo".

Un sistema così delineato comporta anche la massima chiarezza dei soggetti contrattuali abilitati per ciascun settore. E' in questo senso che la UILTuCS sollecita la Confederazione ad una rivisitazione nei rapporti tra Categorie e per le titolarità contrattuali. Presupposto sono la necessaria collaborazione e il rigetto di qualunque ipotesi che possa compromettere la rappresentanza complessiva della UIL; al contempo, l'esperienza sinora realizzata ha consentito, in alcuni casi, di "arginare" il problema, senza risolverlo. Parimenti, occorre una "regia" che sovrintenda la definizione delle sfere di applicazione dei CCNL per porre un

freno a fenomeni di "allargamento improprio" e, persino, a situazioni di dumping tra contrattazioni che vedono firmatarie Categorie della UIL.

## BILATERALITÀ

L'emergenza sanitaria ha posto in risalto – qualora ce ne fosse stato bisogno – l'assoluta imprescindibilità del sistema sanitario pubblico. Tuttavia, proprio la prioritaria attenzione da esso rivolta a questa problematica ne ha dimostrato la fragilità: migliaia di persone hanno dovuto rinviare prestazioni ed esami – anche importanti – per mancanza di servizio. Chi ha potuto, ha supplito con la sanità privata. In questo caso, poter contare sui servizi integrativi offerti dai Fondi sanitari di origine negoziale si è rivelato un aiuto fondamentale. Ciò dimostra la bontà della scelta a suo tempo assunta dalla UILTuCS a favore della costituzione e dello sviluppo di questi fondi, ormai diffusi in tutti i settori da noi rappresentati.

Si pone ora l'esigenza di ampliare e migliorare le prestazioni, la loro qualità e la capacità di rispondere su tutto il territorio nazionale, anche attraverso un aumento delle attività direttamente gestite nonché la sperimentazione di una propria rete di convenzionamento. Tra gli obiettivi, occorre porre l'estensione della platea dei beneficiari ai familiari dei lavoratori e delle lavoratrici. Per quanto concerne i fondi di previdenza complementare, è imprescindibile affrontare il tema della contribuzione generalizzata. Le modifiche legislative mostrano ormai una tendenza irreversibile che rende l'accantonamento integrativo una necessità per tutti coloro che sono entrati da poco o entreranno in futuro nel mondo del lavoro. Al di là del necessario adeguamento normativo, l'iniziativa delle Parti Sociali deve assumere maggiore impegno verso la realizzazione dell'obiettivo della generale diffusione dell'adesione. Permangono ancora troppe resistenze, oltre a gravi inadempienze da parte aziendale in alcuni settori, che costringono i lavoratori a percorsi pieni di ostacoli per far valere la propria scelta o ne alimentano la rinuncia. L'importante riforma statutaria ed organizzativa intrapresa in Fon.Te. ha visto, tra molte difficoltà, finalmente la luce, grazie ad un forte impegno della UILTuCS negli Organi e nella Direzione del Fondo. La creazione di una rete territoriale di supporto a cura degli Sportelli sindacali deve consentire una maggiore assistenza agli iscritti nella gestione delle pratiche di loro interesse. Fin dai primi mesi della pandemia, con l'inizio del massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, la UILTuCS si è fatta promotrice di un intervento straordinario della bilateralità a sostegno del reddito dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti. Siamo infatti convinti da sempre che le risorse della bilateralità debbano essere rivolte esclusivamente in favore dei lavoratori, in quanto parte del loro salario definito per via contrattuale.

Abbiamo incontrato resistenze, basate su ritrosie allo smobilizzo dei fondi accantonati ovvero su un presunto ruolo esclusivo del sistema pubblico. Tuttavia, un faticoso confronto ha consentito di disporre interventi a natura solidaristica in quasi tutti i settori di nostra competenza.

La riforma degli ammortizzatori sociali induce a ritenere necessaria una riflessione rispetto alla funzione della bilateralità in questo campo. Al contempo, è ineludibile affrontare il tema dei nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici: occorre una maggiore capacità di risposta, diffusa a livello nazionale, in grado di portare a sintesi le diverse esperienze territoriali. E' necessario contrastare efficacemente le tendenze all'accumulo delle risorse o il loro utilizzo difforme rispetto alle finalità contrattualmente

stabilita. Gli accordi di governance devono trovare applicazione in modo stringente, i processi di razionalizzazione devono essere perseguiti superando anche logiche di mera convenienza, da qualunque Parte provengano.

La formazione va ripensata in un'ottica di occupabilità: i percorsi formativi devono avere come unico sbocco la difesa occupazionale a fronte delle innovazioni tecnologiche e di processo ovvero il re-inserimento lavorativo per coloro che hanno perso l'impiego. Ormai anche i nostri settori non rappresentano più l'alveo di ricollocazione da altri settori, emerge la necessità della transizione occupazionale anche nel Terziario. Per questo, ribadiamo l'obiettivo di attivare, nell'ambito degli enti bilaterali, i servizi che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in raccordo con le politiche e i percorsi di formazione e riqualificazione del personale, anche in una prospettiva di collaborazione e di messa in rete con gli altri operatori pubblici e privati.

## APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

I processi di terziarizzazione hanno conosciuto una forte diffusione negli anni passati e, tuttora, rappresentano una strategia di molte imprese volte a semplificare la propria struttura organizzativa e/o un mero risparmio di costi.

Laddove ciò si è tradotto in operazioni di scorporo societario, la tutela offerta finora dalle norme (art. 2112 c.c.) ha consentito di salvaguardare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici all'atto del passaggio. La frammentazione ha però innestato percorsi di divisione contrattuale e, in molti casi, di generale incertezza sul futuro in relazione alle dimensioni della nuova azienda e/o della stabilità della commessa da parte del cedente.

Alcuni settori della UILTuCS ne sono stati "vittime" già da qualche anno: la situazione nel comparto Alberghiero vede ormai un'attività imprenditoriale basata su un'insegna e poco altro, mentre tutti i servizi offerti al cliente sono garantiti da svariate altre aziende, in una successione di affidamenti che costringono i lavoratori e le lavoratrici a continue battaglie per la difesa del posto di lavoro e, spesso, a costo di ridimensionamento nelle condizioni economiche e normative.

Ma oggi anche nella Distribuzione Commerciale si manifesta il problema, con una tendenza all'incremento della formula franchising.

È necessario porsi l'obiettivo di tutelare i lavoratori in tutte le vicende che caratterizzano il processo, dall'avvio della terziarizzazione ed in ogni successivo passaggio. Il mutamento nella gestione deve garantire il mantenimento delle condizioni economiche e normative pre-esistenti.

Per queste ragioni, occorre che la rappresentanza dei lavoratori segua il principio del "sito produttivo", in rapporto con la responsabilità del committente principale.

Il sistema degli appalti continua a subire l'ambiguità della disciplina di riferimento: se il "Codice degli appalti" aveva introdotto norme migliori in termini di clausole sociali (tutela dell'occupazione, contratti collettivi di riferimento), le sentenze della giustizia amministrativa e i pronunciamenti dell'ANAC ne hanno "smontato" l'efficacia.

Tutto ciò in quadro complessivo di ridimensionamento della spesa pubblica e privata destinata ai servizi oggetto dell'appalto. Ancora una volta, le conseguenze si ripercuotono esclusivamente sulla condizione dei dipendenti.

Vanno contrastati i tentativi politici di semplificazione normativa che celano la mera intenzione di indebolire ulteriormente

le tutele e favorire esclusivamente l'aggiudicazione da parte di imprese di dubbia regolarità o minima capitalizzazione.

E' però necessario affiancare queste iniziative con la rivendicazione di norme più efficaci nei confronti dei committenti, anche nei nostri settori (es. Terziario), superando la logica che vede la disciplina delle clausole sociali solo nei contratti collettivi nazionali delle attività in appalto.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro riveste da sempre un ruolo centrale all'interno delle strategie contrattuali della UILTuCS, ma oggi assume ancor più rilievo e incisività grazie alla campagna "Zero Morti" promossa dalla Uil.

Affrontare la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non è assolutamente semplice, sia per la complessità e l'articolazione della normativa vigente, che per la sua trasversalità ed incidenza su tutte le componenti del sistema lavorativo.

Il diritto alla salute ed alla sicurezza sul lavoro si configura come un diritto della persona, oltre che un diritto d'interesse della collettività (art. 32, 1° comma, della Costituzione): ciò sta a significare che è un diritto che riveste un rilievo preminente rispetto ad altri diritti, pur riconosciuti dalla stessa Costituzione, come "la libertà di iniziativa economica privata" e lo stesso "diritto al lavoro", statuito all'art. 4.

Negli anni, il legislatore ha cercato più volte di razionalizzare la complessa disciplina della sicurezza nei rapporti di lavoro, anche a seguito dei profondi cambiamenti che hanno interessato il mercato del lavoro ed influenzato il quadro normativo Comunitario e Nazionale in materia di organizzazione del lavoro, salubrità degli ambienti e di tutte le buone prassi che concorrono a migliorare la qualità della vita dei lavoratori nei luoghi di lavoro. A ciò si sono aggiunti molteplici contributi giurisprudenziali come quelli in materia di mobbing e di stress da lavoro-correlato.

Il vero problema, però, è quello dell'effettiva applicazione delle norme esistenti e di un radicamento diffuso della cultura della prevenzione attraverso l'impegno costante e, auspicabilmente, coordinato di tutti quei soggetti che, da versanti diversi (responsabili aziendali, consulenti per la sicurezza, dirigenti ed operatori sindacali, istituzioni) sono impegnati in tale delicato compito.

Sarebbe auspicabile, tuttavia, che, proprio nei momenti di maggior difficoltà per l'economia, la dimensione sociale del lavoro possa emergere come fronte aperto di analisi e di intervento, partendo dal presupposto che la risorsa umana non possa essere considerata alla stregua di qualsiasi altro fattore tecnico della produzione, ma che costituisca, invece, un elemento determinante e propulsivo per lo sviluppo dell'impresa e dell'intero sistema produttivo.

Infatti, il valore del lavoro, anche ai fini del risultato del bene prodotto, consiste nella qualità delle relazioni che si riescono a costruire, dai luoghi di competizione individuale, dagli ambienti di lavoro che devono, dunque, trasformarsi in luoghi di partecipazione, motivazione e di cooperazione, in cui la persona, e le sue condizioni psicofisiche, siano debitamente considerate.

L'emergenza sanitaria COVID 19 ha fatto riemergere molti nodi irrisolti del nostro "sistema Paese", anche in tema di sicurezza dei lavoratori: solo un'azione tempestiva ed incisiva del Sindacato Confederale ha consentito di giungere alla definizione del "Protocollo sulla sicurezza per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro", sottoscritto con il Governo il 14 marzo 2020.



L'esperienza dei Comitati Aziendali COVID 19 ci induce a ritenere che quel metodo utilizzato e, più in generale, la contrattazione sono gli strumenti essenziali per adeguare e migliorare i sistemi di prevenzione aziendale, rendendoli meno teorici e più consoni alle reali necessità dei lavoratori e delle imprese, così da ridurre effettivamente i rischi sui luoghi di lavoro a tutela della salute e della sicurezza sia dei lavoratori che dei clienti/utenti, molto spesso inconsapevoli.

Va considerato che il punto chiave per innescare un processo che generi delle politiche attive sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro per determinare un "benessere lavorativo" è la "buona" organizzazione del lavoro e che il nostro impegno dovrà essere quello di rafforzare la sua centralità nell'ambito della contrattazione.

Anche gli enti bilaterali, quali "naturali" punti d'incontro delle Parti, possono svolgere un ruolo fondamentale per far crescere la cultura della sicurezza in tutti i suoi aspetti, attraverso l'informazione e la formazione, la promozione degli Organismi Paritetici Territoriali e della funzione dei RLST.

Lavoro "sicuro" significa anche intervenire per garantire il corretto utilizzo da parte aziendale degli strumenti tecnologici e di controllo. L'utilizzo sempre più diffuso di computer, fissi o portatili, posta elettronica, smartphone, tablet, su cui vengono installati software aziendali che, pur rivelandosi utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, sono anche in grado di rilevare costantemente l'operato della persona, pone fortemente l'esigenza di tutelare i lavoratori.

Norma di fondamentale riferimento resta l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che, pur subendo la manomissione disposta dal jobs act, rappresenta ancora il presupposto per l'azione sindacale. Occorre anche valorizzare al meglio quanto disposto dal Regolamento Europeo 2016/679 (General Data Protection Regulation).

L'esperienza realizzata in questi anni rispetto alla videosorveglianza ha dimostrato che è possibile coniugare intese "quadro" nazionali che definiscano i principi generali (es. l'impegno aziendale a non utilizzare le immagini ai fini disciplinari) con accordi locali atti a verificarne il rispetto nel concreto utilizzo dello strumento.

All'interno del mondo delle nuove tecnologie informatiche, sempre più invasive, la UILtuCS vuole essere protagonista attiva di una contrattazione che stabilisca regole per garantire ai lavoratori ed alle lavoratrici dignità e rispetto della privacy.

## **MERCATO DEL LAVORO E RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

La UILTuCS ha sempre contrastato gli interventi del legislatore volti ad estendere per legge ed in automatico le cosiddette flessibilità e che di fatto allargavano l'area del lavoro precario. Così è stato ad esempio nel 2015, in occasione dell'ultimo significativo intervento di carattere strutturale e generale di riforma del mercato del lavoro (Jobs Act).

Sulle questioni del mercato del lavoro continuiamo a ritenere centrale l'assegnazione alla contrattazione collettiva del ruolo di regolazione delle condizioni lavorative, in contrasto agli interventi di carattere prescrittivo che oltre a destrutturare il rapporto di lavoro sviscerano il ruolo delle parti sociali.

Le esperienze realizzate nel passato ci sorreggono nel ritenere preferibili norme di indirizzo che valorizzino l'autonomia delle Parti Sociali attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, che è in grado di individuare strumenti adeguati ai settori,

alle fasi economiche e alle diverse tipologie di aziende, nonché di coniugare flessibilità e stabilità dell'occupazione.

Questa impostazione ci pare attuale anche alla luce del quadro aggiornato del mercato del lavoro, sia sotto il profilo statistico che normativo. Una quota significativa dell'occupazione è costituita ancora di lavoro a tempo determinato, che nella fase dell'emergenza sanitaria da Covid 19 ha costituito praticamente la stragrande maggioranza dei nuovi rapporti di lavoro. Al netto della specifica criticità correlata all'emergenza epidemiologica, la quota di precarietà del nostro mercato del lavoro rimane sensibile, nonostante un intervento del legislatore volto a contenere il contratto a termine acausale, apprezzabile nell'intento ma meno nella modalità (si è trattato di un altro atto di carattere "dirigistico"); allo stesso tempo il legislatore ha però mantenuto altre forme di cattiva flessibilità "di legge", come ad esempio il contratto a chiamata.

Il condiviso richiamo della UIL ad un mercato del lavoro meno precario e più inclusivo, rivolto al legislatore per realizzare una effettiva discontinuità rispetto ad una linea praticamente ininterrotta dal 2003 (Patto per l'Italia) ad oggi, va secondo noi incardinato nei principi sopra esposti.

Con il mese di dicembre del 2021 sono "terminati" gli ammortizzatori sociali in deroga con causale COVID, in quanto non più prorogati dal Governo. Con le casse integrazioni in deroga, in carico al bilancio dello Stato, abbiamo gestito le situazioni di crisi causate dall'emergenza sanitaria da marzo del 2020 a dicembre del 2021, dando continuità reddituale a milioni di lavoratori e contenendo la caduta dei redditi e l'aumento delle disuguaglianze, soprattutto per donne e giovani. Contemporaneamente il blocco legislativo dei licenziamenti economici ha evitato un altrimenti probabile shock occupazionale.

Dall'inizio del 2022 pertanto si è tornati al sistema ordinario degli ammortizzatori conservativi per proteggere occupazione e redditi.

Il Legislatore ha nel frattempo riordinato la disciplina ordinaria degli ammortizzatori sociali, contenuta nel Decreto Legislativo n. 148/2015, in occasione dell'approvazione della legge finanziaria per il 2022 (Legge n. 234/2021), a valle di un proficuo confronto preventivo con le Parti Sociali. Possiamo dire che la riforma è positiva ed utile per i lavoratori dei nostri settori.

Il riordino normativo, che preserva l'impianto di carattere assicurativo, realizza l'obiettivo della generalizzazione delle tutele, prevedendo almeno una forma di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per tutti, indipendentemente dalla classe dimensionale, compresi i datori di lavoro tra 1 e 5 dipendenti.

La riforma mantiene elementi di distinzione tra i settori produttivi (che sono storicamente alle radici della costruzione del nostro sistema di ammortizzatori), ma va nella direzione di un sostanziale superamento della logica settoriale, sostituita dal criterio della classe dimensionale dell'azienda. Da gennaio del 2022 i nostri settori avranno a disposizione ammortizzatori analoghi a quelli dell'industria. Infatti tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, potranno accedere, contribuendovi, sia alla CIGS, con le causali di riorganizzazione, crisi e contratto di solidarietà, che al Fondo di integrazione salariale (assegno di integrazione salariale), così come le imprese industriali accedono alla CIGS e alla CIGO. La scelta dello strumento più opportuna sarà ovviamente "guidata" dalla causale.

Le nostre imprese del commercio acquisiscono il FIS per causale ordinaria di sospensione/riduzione, quelle del terziario, della ristorazione collettiva e commerciale, del turismo acquisi-

scono la CIGS (con le sue tre causali).

Viene rafforzato anche il contratto di solidarietà (la percentuale massima media di riduzione oraria passa dal 60% all'80%).

Il Fondo di solidarietà bilaterale degli studi professionali (come gli altri Fondi analoghi) dovrà modificare il suo statuto adeguando le prestazioni ai livelli indicati dalla recente riforma.

Possiamo dire che il sistema degli ammortizzatori sociali ordinari esce indubbiamente migliorato e rafforzato dalla riforma, più attrezzato a dare risposte alle crisi aziendali e a sostenere la continuità occupazionale e reddituale.

La UILTuCS orienterà la propria azione verso un uso appropriato di questi strumenti, contrastando pratiche tendenti al mero abbattimento del costo del lavoro, esercitando fino in fondo le prerogative riconosciute dalla legge (consultazione, contrattazione, verifica), con particolare attenzione anche agli impatti sull'organizzazione e i carichi di lavoro.

## FORMAZIONE CONTINUA

Disoccupati e occupati, giovani e donne, le fragilità del sistema formativo italiano si manifestano in modo inequivocabile.

Il terziario di mercato, polmone occupazionale del futuro, in stretto rapporto con il sistema manifatturiero, di servizio all'impresa o alle persone che sia, risulta scosso da processi di pesante ristrutturazione e riorganizzazione del lavoro. Le imprese commerciali e turistiche sono al centro di un processo di trasformazione che muta le caratteristiche del lavoro che conosceamo. Ciò anche a seguito degli effetti destrutturanti della pandemia. Insufficienti competenze e lunghi periodi di inoccupazione si associano ad un mercato del lavoro in cui la quota di lavoro precario e a tempo determinato aumenta, tanto da rendere urgenti iniziative di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione delle competenze combinate con azioni di accompagnamento e reinserimento al lavoro.

L'elevata incidenza dei giovani disoccupati si affianca alla quota consistente di coloro che non studiano e non lavorano. I divari territoriali e socioeconomici rendono particolarmente fragili le donne e coloro che risiedono al Sud. Metà della popolazione adulta che lavora è bisognosa di riqualificazione professionale per scarsa conclamata capacità digitale e insufficienti competenze di base. Una popolazione occupata per di più in posti di lavoro scarsamente qualificati e destinati a subire un importante cambiamento tecnologico.

Politiche passive di sostegno al reddito e politiche attive per l'avviamento al lavoro sembrano essere rese finalmente complementari nella progettualità finanziata dal PNRR. Il piano nazionale Nuove Competenze, progetto GOL e gli altri interventi di sistema rappresentano una speranza concreta in un paese alle prese nel terziario con il lavoro povero; in generale con la scarsa propensione dei lavoratori alla partecipazione ai processi di formazione ed una cronica incapacità del sistema pubblico a supportare politiche efficaci di inserimento al lavoro. L'impegno della UILTuCS nella bilateralità contrattuale e nei fondi interprofessionali a sostenere politiche complementari atti a diversificare ed ampliare l'offerta formativa per gli occupati del settore è tangibile, tuttavia rimane tanta strada da fare.

Una attenta analisi della formazione finanziata attraverso i fondi interprofessionali dimostra la debolezza del sistema. Nel nostro paese solo 8 adulti su 100 tra i 20 e i 64 anni svolgono annualmente attività formativa e si tratta prevalentemente di livelli apicali ed impiegati. Il tasso di adesione delle imprese ai fondi interprofessionali si ferma al 20%, portando con sé il 59% dei

dipendenti. Solo il 12% delle imprese del turismo e il 22% delle imprese commerciali aderiscono ai fondi interprofessionali e la maggioranza di queste sono "dormienti". Se guardiamo il Tasso di partecipazione complessivo degli occupati nei Paesi europei ad attività di formazione, la media europea si attesta al 35,8% (Italia: 33,3% Olanda: 53,8% Germania: 42,7% Francia: 39,2%). Sul monte salari alla formazione in Italia è destinato lo 0,30%, in Spagna lo 0,70%, in Francia si arriva all'1%.

Dobbiamo essere consapevoli che il valore del lavoro passa attraverso l'acquisizione continua di nuove competenze. Fondi interprofessionali e Bilateralità contrattuale devono definire politiche complementari nell'utilizzo delle risorse e nella progettualità. La UILTuCS nella UIL e nel rapporto con Filcams e Fisascat è impegnata a intensificare tutti gli sforzi necessari per rappresentare al meglio anche in questo ambito le lavoratrici ed i lavoratori del settore. La formazione permanente da fatto autoreferenziale e residuale deve diventare fattore strategico e certificabile.

## LAVORO AGILE

In Italia, la disciplina del lavoro agile è stata introdotta per la prima volta con la Legge n. 81/2017. A differenza del telelavoro, disciplinato nel CCNL Terziario fin dal 2008, e dell'esperienza europea (in Gran Bretagna la legge risale al 2014), il lavoro agile resta poco utilizzato e solo durante l'emergenza sanitaria diventa centrale, per effetto delle disposizioni atte a contrastare la diffusione del virus Covid 19 nei luoghi di lavoro.

Sulla base di questa esperienza, il Ministero del lavoro ha ritenuto necessario istituire un gruppo di studio da cui è scaturito il Protocollo nazionale stipulato il 7 dicembre 2021 tra lo stesso Ministero del lavoro e le Parti Sociali: esso contiene principi di carattere generale (consenso del lavoratore, diritto alla disconnessione, applicazione delle norme per la tutela della salute e per la sicurezza ecc.), che possono essere ampliati ed integrati dalla contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale.

La UILTuCS ritiene che il lavoro agile possa costituire un elemento positivo se correlato al tema generale della conciliazione di tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, in coerenza con l'esperienza europea. Vanno, invece, contrastati eventuali tentativi di indurre surrettizi processi di esternalizzazione, che si possono riflettere anche sui servizi in appalto delle attuali sedi lavorative.

Spetta alla contrattazione collettiva disciplinare la modalità della prestazione, ponendo al centro il tema dell'orario di lavoro, la sua collocazione e il rapporto con il diritto alla disconnessione.

La UILTuCS ritiene altresì fondamentale garantire l'esercizio dei diritti sindacali e, in generale, la parità di trattamento a tutti i lavoratori che aderiscono al lavoro agile, ivi compresi i trattamenti correlati al salario variabile e al welfare.

## PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Politiche di Genere assumono centralità nell'iniziativa della UILTuCS che vede, in quasi tutti i settori rappresentati, la netta prevalenza delle donne. In tal senso, l'impegno profuso nel corso degli anni ha migliorato una situazione sulla quale c'è ancora molto da lavorare.

Viviamo nel tempo delle disuguaglianze crescenti. Le lotte per il riconoscimento delle differenze si sovrappongono alle lotte

per la redistribuzione economica in assenza di una visione alternativa alla condizione attuale. La mancanza di orientamenti strategici e di sostegni finanziari strutturali hanno indebolito una produzione legislativa a sostegno della parità tra i generi e che, per alcuni versi, è andata più avanti del costume. Tra l'altro, la pandemia da Covid-19 ha accentuato le problematiche preesistenti, ripercuotendone gli effetti prevalentemente sulle donne. Tra gli interventi più urgenti da realizzare occorre riferirsi anzitutto alla legislazione dell'UE. La Direttiva europea 2019/1158 sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro propone nuove tutele per i genitori e per i prestatori di assistenza, con l'obiettivo di favorire la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il suo recepimento è previsto, in parte, entro il 2 agosto 2022 e, per la retribuzione o l'indennità riferita ai congedi parentali, entro i due anni successivi.

Allo stato attuale, il legislatore italiano è intervenuto elevando il congedo di paternità a 10 giorni lavorativi nella legge di stabilità 2021. Rimangono aperti ancora altri temi legati alla genitorialità quali l'individuazione e l'estensione di modalità di lavoro flessibili e/o a distanza per le lavoratrici e i lavoratori con figli fino a 8 anni. Oltre a questo devono essere previsti interventi normativi volti ad affermare il diritto di ciascun lavoratore e prestatore di assistenza di assentarsi per cause di forza maggiore legate a motivi familiari urgenti come malattie o infortuni dei congiunti, che rendano indispensabile la loro presenza.

In attesa di una legislazione di supporto, anche la contrattazione collettiva può avere un ruolo determinante. Nel corso degli anni il nostro impegno ha dato, ad un tema complesso, una parte delle risposte possibili. Partendo dalla convinzione che il lavoro e la vita privata non devono essere visti come priorità in conflitto, quanto piuttosto complementari, abbiamo lavorato nell'ambito della contrattazione di secondo livello, promuovendo modelli organizzativi che permettono alle donne di superare il part-time involontario e strutturare un aumento delle ore di lavoro e del reddito.

Abbiamo lavorato sul Welfare aziendale per sostenere la conciliabilità dei tempi di vita-lavoro attraverso misure economiche e forme di flessibilità positiva degli orari a sostegno della genitorialità e della famiglia. Ancora oggi ci troviamo a contrastare gli egoismi delle imprese che cercano di ridurre importanti tutele contrattuali, quali il part-time post-maternità e le aspettative previste dalle norme di legge e contrattuali. Ma, mentre ci contrapponiamo ad antichi egoismi, si impongono nuovi modelli di business e nuovi modelli organizzativi del lavoro.

L'individuazione e la declinazione di modalità di lavoro flessibili come il lavoro a distanza, o la possibilità di prevedere riduzioni dell'orario lavorativo, sono tematiche già sperimentate in molti dei contratti firmati dalla UILTuCS. I CCNL del settore commercio (DMO – Confcommercio – Confesercenti), come quelli della Distribuzione Cooperative e quello del Turismo hanno da tempo introdotto e normato il part time post partum, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Alla luce della nuova direttiva sarà necessario migliorare tali interventi rendendoli fruibili per un periodo più lungo.

Il dialogo sociale promosso dalla Direttiva potrà trovare spazio all'interno della contrattazione, con particolare riferimento al secondo livello, per promuovere sistemi di certificazione volontaria atti a valutare l'effettivo equilibrio tra attività professionale e vita familiare sul luogo di lavoro. Utile anche la programmazione di una formazione professionale dedicata, rivolta inevitabilmente alle figure che, all'interno delle aziende, ricoprono incarichi collegati all'organizzazione del lavoro e alla gestione

del personale. In questa direzione è già intervenuta la Legge 162/2021 che premia i comportamenti corretti delle organizzazioni aziendali che valorizzano le risorse umane a prescindere dal loro genere oppure li sanziona quando non applicano misure adeguate. Istituita a livello aziendale la certificazione della parità di genere che se, validata dal Dipartimento delle Pari Opportunità, consente alle aziende sopra i 50 dipendenti di ottenere un significativo sgravio contributivo.

Le sfide che ci attendono su questo fronte sono tante e richiedono impegno e competenza. Oltre a saper affrontare casi di discriminazione come il part-time involontario, il demansionamento, la marginalizzazione al rientro della maternità, nonché le molestie sessuali, dovremo essere pronti e preparati per fornire supporto e tutela anche nei casi di discriminazione sul lavoro legati al diverso orientamento sessuale e alla riassegnazione dell'identità di genere. Perché il divario di genere è innanzitutto una questione di cultura e il cambiamento deve partire da noi.

## INTERNAZIONALE

La pandemia di COVID-19 e la guerra in Ucraina hanno colpito duramente l'Europa. L'Unione europea e i suoi Stati membri stanno fronteggiando una crisi politica ed economica di proporzioni storiche con conseguenze drammatiche per le persone e le imprese.

Le principali priorità dell'UE sono quelle di dare sicurezza ai propri Cittadini e mettere l'economia europea sul binario giusto verso una transizione, una crescita e un'occupazione sostenibile, oltre ad assicurare prosperità ai cittadini europei.

Poiché, a causa della pandemia e del conflitto armato, in Europa si delinea una situazione di aumento della povertà, della insicurezza e delle disuguaglianze, è opportuno che le risorse disponibili siano convogliate per creare posti di lavoro di qualità, ridurre la povertà e l'esclusione, promuovere l'imprenditorialità e la riqualificazione professionale.

Ciò in attuazione della dichiarazione del vertice sociale europeo tenutosi a Porto nel maggio 2021: "gli investimenti e le riforme devono essere utilizzati per uscire dalla crisi economica e sociale, rafforzando la resilienza dell'Europa agli shock futuri, sulla base di una crescita inclusiva e sostenibile, di un lavoro dignitoso e della giustizia sociale".

La creazione di posti di lavoro, lo sviluppo delle competenze e mercati del lavoro inclusivi sono la ricetta migliore per prevenire le disuguaglianze e l'esclusione e per rafforzare la stabilità sociale. Il progresso economico e quello sociale sono quindi saldamente intrecciati tra loro e le prestazioni economiche e la prosperità hanno rilevanza fondamentale.

Oltre alle questioni economiche, è l'agenda sociale a dover guidare il programma di lavoro della UE 2022. Ciò significa che l'impegno della Commissione a favore di un'Europa sociale e sostenibile deve essere una priorità anche per gli anni futuri, tenendo conto, nel contempo, di eventuali nuovi indicatori per misurare il progresso economico che vadano oltre il PIL, ad esempio la qualità della vita, la sostenibilità ambientale, la coesione sociale, la salute e il benessere generale delle generazioni attuali e future.

La UILTuCS ha accolto con favore il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali e ritiene che nel 2022 dovranno essere adottate misure incisive in relazione allo sviluppo sostenibile e alla coesione sociale al fine di consentire ai cittadini europei di accedere a servizi essenziali di qualità, in particolare quando essi si trovano dinanzi alle drammatiche prospettive economiche in-



dotte dalla pandemia e dalle sue conseguenze. Il Principio 6 del Pilastro europeo dei Diritti Sociali, recita: “I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.” La Direttiva sul salario minimo va in questa direzione ed è un passo importante del modello di economia sociale di mercato dell'Unione europea.

Garantire salari minimi dignitosi e rafforzare la Contrattazione Collettiva in tutti gli Stati Membri contribuisce al raggiungimento di una serie di obiettivi della UE, tra cui la convergenza salariale verso l'alto, il miglioramento della coesione sociale ed economica, l'eliminazione del divario retributivo di genere, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro in generale e la garanzia di condizioni di parità nel mercato unico.

## COMUNICAZIONE

La pandemia, la “piattaformizzazione” del lavoro e il lavoro agile sono tra gli elementi che hanno caratterizzato anche la comunicazione della UILTuCS dall'ultimo congresso nazionale a oggi.

L'uso sempre più frequente dei software per la messaggistica istantanea e per le videoconferenze ha reso strumenti come i computer, i tablet e gli smartphone centrali nelle attività lavorative e di comunicazione sindacale.

In questo contesto abbiamo aggiornato i sistemi di videoconferenza a livello nazionale, fatto un uso maggiore delle applicazioni per il lavoro da remoto, realizzato eventi a vario titolo totalmente in streaming e in forma ibrida.

Anche i canali di comunicazione - che ormai potremmo definire tradizionali, come il sito web, la newsletter, i social network e il periodico “Partecipazione” - hanno rafforzato la propria attività e presenza con una stabilizzazione in termini di visite; nelle fasi più dure dei lock down causati dalla pandemia da Covid19 sono stati registrati forti picchi di visibilità online.

UILTuCS partecipa attivamente alla campagna di comunicazione promossa dalla Confederazione #ZeroMortiSulLavoro, dedicata alla sicurezza sul lavoro.

Occorre “restare in ascolto” rispetto alle forme di comunicazione che cambiano pelle al mutare del contesto tecnologico e informativo. La comunicazione è un fattore imprescindibile dell'azione sindacale. Si deve operare per implementare la connessione tra le attività sindacali ai vari livelli e la loro promozione in modo ancor più efficace ed efficiente; immaginare iniziative di mobilitazione ibride; formare RSA/RSU e funzionari sindacali all'utilizzo degli strumenti.

## LA UILTuCS

In questi quattro anni la nostra organizzazione ha continuato a crescere, sia dal punto di vista politico che organizzativo, proseguendo lungo la strada tracciata in occasione dei nostri ultimi congressi. Gli obiettivi fissati già nel Congresso di Torino e confermati in occasione del Congresso di Venezia sono stati ampiamente raggiunti, superando in alcuni casi incrostazioni risalenti al passato. La filiera delle strutture UILTuCS si è ulte-

riormente rafforzata, diventando in grado di soddisfare sempre meglio le esigenze che le evoluzioni legislative e contrattuali pongono alle organizzazioni sindacali che, come la nostra, operano in un contesto sociale ed economico complesso in settori caratterizzati ancora da una notevole frammentazione. Anche per questo motivo si è perfezionato ulteriormente un sistema di comunicazione in grado di garantire uno scambio continuo e tempestivo di informazioni tra le strutture territoriali, nonché tra queste e la struttura nazionale.

Restiamo altresì convinti che la forza di ogni organizzazione sindacale, la sua capacità di rispondere alle domande di chi rappresenta e di tutelarne gli interessi, non possa prescindere da una presenza costante sul territorio e nei diversi ambiti in cui la UILTuCS è organizzata. Nelle aziende e sui luoghi di lavoro; nella rete delle strutture bilaterali di ogni livello, sia di fonte legislativa che contrattuale; in una rete diffusa di strutture territoriali e anche di sedi tecniche, dagli uffici vertenze agli sportelli di servizio, nell'ambito di un utile, positivo e autonomo rapporto con le strutture confederali. Strutture territoriali che abbiano però nelle sedi delle UILTuCS regionali il loro baricentro politico e gestionale, competente per l'impostazione e gli indirizzi dell'azione sindacale a seconda delle diverse specifiche esigenze territoriali e preposto ad assicurare efficienza nella gestione delle risorse umane e organizzative.

Anche da questo punto di vista la nostra politica ha registrato negli ultimi quattro anni notevoli successi. L'azione di regionalizzazione è proseguita e dovrà continuare in futuro, non con l'obiettivo di sostituire, quanto invece di rafforzare la presenza della nostra organizzazione su tutto il territorio nazionale. Da ciò deriva anche l'ulteriore rafforzamento dei compiti e del ruolo dell'Esecutivo Nazionale della UILTuCS, sia nel campo della definizione della linea politica e degli obiettivi dell'organizzazione che nel campo della gestione e condivisione delle politiche organizzative e di sviluppo, che trova espressione nelle modifiche allo Statuto della UILTuCS che il nostro Congresso è chiamato a ratificare.



## Documento per il XVIII Congresso della UIL

### *La UIL per la rinascita economica, sociale e civile dell'Italia con l'Europa*

La UIL avvia la sua stagione congressuale in un momento estremamente delicato e complesso: una condizione pandemica che continua a mordere ed allarmare e l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, che costituisce un atto di aggressione alle libertà di uno Stato sovrano e che genera una preoccupata solidarietà di tutte le democrazie dell'Occidente. Questi due avvenimenti cambiano le prospettive economiche e sociali e impongono a tutto il Sindacato una riflessione nuova. Dobbiamo avere la consapevolezza di essere alle prese con un'opera di ricostruzione dell'Italia e dell'Europa su basi rinnovate, perseguendo un modello di rinascita economica, sociale e civile ispirato ai valori di equità, umanità, libertà e giustizia.

È tempo di ribaltare il paradossale assunto che ha condizionato le scelte continentali e nazionali degli ultimi tempi: ridurre i diritti per rilanciare la crescita. È corretto l'esatto opposto: lo sviluppo è tale soltanto se si allarga il terreno delle risposte ai bisogni, vecchi e nuovi. L'ascensore sociale si è fermato, dobbiamo farlo ripartire. Lanciamo la più ampia sfida alle disuguaglianze, costruiamo le condizioni per orientare le scelte di una politica spesso distratta e che non riesce a guardare oltre la scadenza elettorale.

#### **Unità d'azione UIL, CISL e CGIL**

Dobbiamo riannodare i fili dell'unità sindacale dopo la scelta che ha visto la UIL e la CGIL divergere dalla CISL sull'assoluta necessità di proclamare lo sciopero generale lo scorso 16 dicembre per dare voce ad una sofferenza diffusa. Dobbiamo ripartire da due aspetti, che hanno positivamente caratterizzato l'azione di UIL, CISL e CGIL negli ultimi quattro anni: il primo è confermare e rafforzare l'indipendenza del Sindacato confederale dai partiti politici, giudicando nel merito e non abdicando a rivendicare; il secondo è rinnovare la nostra capacità di elaborare proposte originali ed innovative per risolvere i problemi di oggi e domani

del Paese. Intorno a questi due aspetti UIL, CISL e CGIL, possono ritrovare concretamente un'unità di azione per far contare le idee dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani.

#### **Il Sindacato dei cittadini nell'era della globalizzazione: il Sindacato delle persone**

La globalizzazione economica da un lato ha ridotto le differenze tra i Paesi, ma dall'altro ha aumentato enormemente le disuguaglianze interne e con esse l'insicurezza e la paura del futuro. La concorrenza senza regole, propria del capitalismo globale, ha minato le basi della stessa democrazia.

Tale deficit di democrazia va colmato attraverso un'azione regolatrice sovranazionale, attraverso una global governance. Si deve tendere ad un nuovo equilibrio che ha bisogno di nuove istituzioni internazionali dotate di poteri regolatori perché il capitalismo della globalizzazione possa riprendere a coniugarsi con la democrazia. La UIL ritiene che il governo dell'economia globale debba tornare a coniugare tre elementi a suo tempo indicati da Keynes: l'efficienza economica, la giustizia sociale e la libertà individuale. Questi valori devono essere il cardine di una politica economica e sociale che ridisegni i diritti individuali e collettivi salvaguardando da un lato le scelte delle persone e dall'altro la necessità di eliminare le disparità create dallo sviluppo del capitalismo. Il processo di globalizzazione va governato promuovendo un coordinamento delle politiche che agevoli la capacità redistributiva. Questo è il modo di contrastare efficacemente le disuguaglianze.

Dobbiamo declinare in modo nuovo l'importante intuizione che la UIL ebbe nel 1985, del Sindacato dei cittadini. La cittadinanza oggi va affermata ed esercitata a livello globale, mettendo al centro della nostra azione le persone con i loro bisogni, le loro attese. Bisogna coniugare in maniera nuova i diritti con i doveri.

Dobbiamo batterci per allargare ed estendere i diritti, consapevoli che per fruire di un diritto, c'è la necessità di assolvere a un dovere. Questo vale per tutti i settori della cittadinanza nel tempo della globalizzazione. Un obiettivo da costruire e perseguire e che oggi non trova riscontro in un tempo di regressione dei diritti, in cui talvolta anche i diritti costituzionalmente garantiti non trovano compiutezza né esigibilità. Pensiamo a chi cerca rifugio dalle guerre o ai diritti spesso negati come quello alla salute o ad un lavoro dignitoso. Pezzi significativi della società vivono in una condizione di emarginazione sociale ed economica, altri persino nell'invisibilità istituzionale. Ecco perché è necessario mettere in pratica un'azione di sintonizzazione quanto mai allargata ed inclusiva, con vecchi e nuovi bisogni, in una società la cui soglia dei diritti è regredita. E' assolutamente utile al Paese un Sindacato delle persone.

### **Il Sindacato del Terzo millennio**

L'apertura ai giovani, alle periferie, alle associazioni; nuovi linguaggi e strumenti di comunicazione. La UIL da diversi anni si è aperta alle generazioni più giovani, alle periferie ed ai linguaggi più moderni, con l'obiettivo di allargare la propria azione e di rafforzare le basi per futuro. E su questa strada occorre continuare a battere, estendendo gli orizzonti, sperimentando terreni tradizionalmente inesplorati e innovando costantemente per intercettare nuove istanze ed accrescere la sfera della nostra rappresentanza.

La UIL continua a volersi consolidare anche in settori diversi rispetto a quelli nei quali normalmente è chiamata ad agire al fine di ampliare le possibilità di far avvicinare nuove realtà al sindacato. In tal senso è necessario volgere lo sguardo al variegato mondo dell'associazionismo e del terzo settore con i quali costruire percorsi sinergici. La UIL ha aperto le proprie sedi di tutta Italia ai giovani desiderosi di discutere e confrontarsi, o semplicemente in cerca di un luogo dove studiare ed incontrarsi. La UIL ha messo in campo progetti strutturali tesi a seminare, pensiamo al "Viaggio nella memoria", a "Go Beyond", ad "Imparo Lavoro" e "UIL Camp", dove centinaia di delegati under35 e studenti universitari avvicinati all'Organizzazione si sono potuti confrontare tra loro e con luoghi, esperienze e personalità di qualità ed attualità. La UIL ha rafforzato la presenza nella rappresentanza giovanile istituzionale, entrando nella Presidenza del Consiglio Nazionale dei Giovani e sostenuto con convinzione la modifica statutaria del Sindacato Europeo indirizzata a fissare una soglia di partecipazione giovanile pari al 25% in tutti gli organismi.

Si è, intanto, voluto intensificare il rapporto di sinergia con il mondo dello spettacolo, a cominciare dal contesto del "Primo maggio" e degli artisti emergenti più in voga tra gli spettatori più giovani. Si è esplorato un nuovo allargamento verso le associazioni di rappresentanza sportiva, non solo professionisti, ma dilettanti, giovani e donne.

Si è consolidato un carattere organizzativamente più frizzante e dinamico, a tratti "movimentista": dalla

promozione di costanti campagne tematiche alla presenza nel cuore delle periferie più popolate e disagiate. Si è riorganizzata completamente la modalità di comunicazione: nuovi strumenti, più attenzione ai social network e maggiore immediatezza dei messaggi, il ricorso alla creazione di progetti di gamification per raggiungere con più efficacia i ragazzi ed entrare nelle scuole. E' stata costruita la prima piattaforma digitale sindacale al mondo: Terzo Millennio. Un media nuovo, tecnologico e moderno, in costante aggiornamento, capace di estendere il perimetro dell'ascolto verso chi ha meno voce. Una risorsa a disposizione della mission sindacale che si affianca alla essenziale modalità tradizionale e classica di interlocuzione con gli iscritti e le persone. Il Sindacato del Terzo Millennio percorrerà con dinamismo il futuro, esplorando nuovi spazi e connettendosi con le generazioni più giovani, talvolta anche rischiando in scommesse "aperturiste".

### **Proselitismo e formazione sindacale**

La UIL oggi è configurata come un vero e proprio Sindacato nuovo, un Sindacato post-ideologico che sa coniugare il suo corpo di valori quali il riformismo, la laicità, il pluralismo, la democrazia e la libertà, con le nuove dinamiche del mondo del lavoro e con i linguaggi di una comunicazione moderna. Questo ha permesso a tanti lavoratori di vedere la UIL come casa comune dove fare Sindacato e trovare ascolto.

La UIL in questi anni di enormi difficoltà ha continuato la sua crescita sia per iscritti che per voti riportati nelle elezioni delle RSU. Questo è il risultato sia della linea politica che delle innovazioni organizzative introdotte. La regionalizzazione dei servizi ha portato a una più efficiente gestione delle risorse e sancito in maniera definitiva l'attività dei servizi come parte integrante della politica sindacale. Bisogna completare questo percorso al fine di aumentare la qualità delle prestazioni dei servizi UIL. Grande attenzione la UIL ha dedicato alla formazione sindacale, attuando modalità formative nuove e aperte a tutti gli iscritti che hanno permesso di rispondere alle esigenze di migliaia di delegati.

### **Internazionale**

La UIL è stata impegnata in questi anni nella costruzione di un forte Sindacato confederale europeo ed internazionale in grado di interloquire con tutte le Istituzioni europee e intercontinentali. Questo lavoro ha prodotto risultati importanti, a cominciare dall'adozione del pilastro sociale dell'UE.

Determinante è stato il ruolo della CES per realizzare una svolta di politica economica attuata a seguito della pandemia attraverso il programma SURE e la Next Generation EU. Oggi bisogna continuare su questa strada e la campagna della UIL "Patto di stabilità? No grazie" ha quest'obiettivo. La crisi internazionale conseguente l'invasione da parte della Russia dell'Ucraina, necessita di una risposta politica dell'Europa che si sviluppi attraverso tutti gli aiuti possibili al-



l'Ucraina e rigorose sanzioni economiche alla Russia. La UIL è per la pace e riconosce il diritto dell'Ucraina di difendersi. Per la UIL l'adesione dell'Italia ad una posizione atlantista è un punto di riferimento imprescindibile per la difesa dei valori libertari propri di un Occidente che si connota con il rispetto dei diritti inviolabili delle persone. Bisogna ineludibilmente definire un percorso che porti alla creazione di un vero e proprio Stato federale europeo, ripercorrendo i principi ispiratori del Manifesto di Ventotene verso la concreta edificazione di un'Europa sociale dei popoli, con un'unica politica comune su vari fronti. L'Italia deve essere alla testa di questo processo perché l'Europa è il nostro destino.

La UIL è impegnata nei prossimi mesi a definire un ruolo più incisivo anche della Confederazione Internazionale dei Sindacati, in quanto oggi il contrasto a ingiustizie e disuguaglianze e la difesa e l'allargamento dei diritti dei lavoratori si giocano su base globale.

### **La rinascita economica**

#### **La politica economica**

L'obiettivo prioritario della politica economica nei prossimi anni deve essere quello di perseguire una crescita sostenuta e duratura che rappresenta la risposta migliore sia per contrastare le disuguaglianze che per risanare il debito pubblico.

Le risorse della Next Generation EU sono un'opportunità da non perdere per modernizzare il Paese e renderlo più giusto ed equo. Vanno risolti tutti i divari e le disuguaglianze e va promossa la transizione green e quella digitale, rafforzando contemporaneamente le competenze digitali dei lavoratori e dei cittadini a rischio di emarginazione digitale. Il PNRR dovrà creare buona e nuova occupazione e ridurre i divari territoriali, ma il suo successo dipenderà anche dalla Governance e dalla partecipazione. Per la UIL il confronto con le parti sociali è un valore aggiunto per tutti gli investimenti delle politiche pubbliche. Il centro di questa nuova politica economica deve riguardare il fisco. La UIL propone una riforma fiscale ispirata all'equità e alla progressività dell'imposizione riordinando anche la finanza locale. L'obiettivo deve essere quello di tagliare le tasse a lavoratori dipendenti e pensionati. La UIL propone una tassa sugli extra-profitti realizzati durante la pandemia; una tassa sui profitti in eccesso da estendere a tutte quelle aziende che hanno generato grandi utili nell'ultimo periodo, come sosteniamo già da un anno. Ci vuole più coraggio.

Contemporaneamente occorre operare una svolta epocale nella lotta all'evasione fiscale attraverso il dispiegamento di una volontà politica da parte di tutte le Istituzioni che fino ad oggi è mancata coinvolgendo anche i Comuni e le Regioni. L'evasione fiscale è infatti il male assoluto del nostro Paese.

I rincari energetici hanno conseguenze dirompenti sia sul sistema produttivo sia nel bilancio delle famiglie italiane. Occorre intervenire per contenere e limitare questo impatto. Più in generale è necessario aggiornare il Piano Nazionale Energia e Clima, per dotare il

Paese di una nuova strategia energetica basata sulla sostenibilità sociale ed economica della transizione ecologica.

Occorre utilizzare in maniera piena e nuova i fondi europei. I Fondi Strutturali e di Investimento europei ed il Fondo di Sviluppo e Coesione, sono risorse preziose da destinare allo sviluppo e alla crescita, superando i ritardi del passato e realizzando una selettività e accelerazione degli interventi mirando alla qualità della spesa.

L'Italia ha un grande patrimonio culturale e paesaggistico unico al mondo, un vero e proprio giacimento di bellezza sul quale fare leva per contribuire alla crescita economica. È necessario anche in questo campo operare una svolta sia nella definizione di infrastrutture che nella gestione di questo patrimonio.

### **Mezzogiorno**

La questione meridionale deve tornare al centro delle politiche di rinascita dell'Italia.

Dobbiamo spronare le persone che risiedono nel Sud del Paese a reagire dinanzi ad una classe dirigente che, perennemente impunita, continua a fare perdere opportunità di sviluppo. Chi abita le aree del Mezzogiorno deve tirare fuori la voglia di riscatto e pretendere, rivendicare, noi saremo al loro fianco. Occorrerà sollecitare gli attori istituzionali e privati a fare sistema e rete uscendo dalla logica dei campanili e mutuando ed importando le buone prassi ed i modelli vincenti di altre aree geografiche.

La destinazione del 40% delle risorse del PNRR al Mezzogiorno è insufficiente, e non adeguata a risolvere i divari. Il Mezzogiorno presenta realtà produttive di eccellenza, che rappresentano un punto di riferimento per dare impulso allo sviluppo. Va resa strutturale l'attuale "decontribuzione Sud" con esonero dei contributi pari al 30% per tutti i lavoratori, vanno rese operative le Zone Economiche Speciali, va introdotta una fiscalità di vantaggio produttiva per le imprese che aumentano la base occupazionale attraverso nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Fondamentale è il ruolo della pubblica amministrazione nell'uso delle risorse, eliminando tutti i ritardi che finora hanno contraddistinto la loro azione.

L'ammodernamento della pubblica amministrazione, gli investimenti per il suo funzionamento, unitamente al contrasto all'illegalità e al lavoro sommerso, devono essere percepiti e concepiti come proprie e vere precondizioni allo sviluppo.

Altra precondizione essenziale per lo sviluppo è il sistema della "contrattazione". La contrattazione di secondo livello e la contrattazione territoriale con gli Enti Territoriali diventa un eccezionale strumento di politica di sviluppo, per accrescere l'attrattività dei territori e per rigenerare le periferie dove i nostri giovani sono spesso abbandonati. Importante rivedere il tema dell'insularità e della continuità territoriale.

### **Nuova politica industriale**

Occorre definire una politica industriale in grado di so-

stenere l'impresa manifatturiera italiana, che rimane la seconda in Europa, e governare tutto il processo di transizione verso l'economia green. Il PNRR è l'occasione per invertire il decennale declino degli investimenti pubblici e privati dell'Italia.

Per il settore siderurgico va elaborato un Piano nazionale pluriennale dell'acciaio, indispensabile per fornire una cornice alle imprese e ai lavoratori del settore.

Nel comparto automotive occorre coniugare la transizione all'elettrico con la stabilità produttiva e occupazionale. Il documento sottoscritto dai sindacati e Federmeccanica è un ottimo punto di partenza.

Il comparto energetico è il cuore delle interdipendenze industriali. Va aggiornato il PNIEC (Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima) e il "Manifesto per l'Energia e il Lavoro" elaborato dalle Parti sociali è un prezioso contributo per una strategia organica e coerente rispetto alle diverse fonti energetiche.

Il settore agro-alimentare ha un ruolo fondamentale nella politica industriale. Per la UIL bisogna lavorare sulla qualità dei prodotti e sulla qualità del lavoro impiegato per realizzarli. Questo è il modo migliore per valorizzare il Made in Italy. Le telecomunicazioni hanno un ruolo strategico. In particolare, su Tim e Rete unica va riaperto un confronto con il Governo per salvaguardare i livelli occupazionali e mantenere una quota di presenza pubblica in questi settori.

Nella rinascita economica dell'Italia il ruolo dell'artigianato sarà decisivo. La UIL Artigianato ha sviluppato una contrattazione che ha portato ad accordi importanti per i lavoratori attraverso lo sviluppo della bilateralità.

## Ambiente

Per la UIL occorre definire un nuovo modello di sviluppo sostenibile attraverso un Piano di giusta transizione per trasformare il nostro modello economico e produttivo in chiave green e avviare percorsi di formazione e di riqualificazione professionale per accrescere le competenze verdi e digitali dei lavoratori. Questo in coerenza con il Green Deal europeo. Bisogna affrontare il tema del cambiamento climatico, dell'inquinamento atmosferico, del dissesto idrogeologico in maniera sistemica. Inoltre, a fronte della nota fragilità del territorio nazionale dal punto di vista sismico e idrogeologico, la UIL ritiene fondamentale la creazione di un corpus normativo organico che agisca sulla prevenzione e che affronti in maniera coordinata anche una possibile logica emergenziale, con il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a cominciare dalle Parti Sociali.

Abbiamo, poi, l'ambizione di ridare una progettualità complessiva sul problema dell'amianto, che muova dalla ricerca alla sorveglianza sanitaria, dalla mappatura alle bonifiche, allo smaltimento e al conferimento di questo materiale che, in Italia, continua a provocare migliaia di morti ogni anno.

Bisogna perseguire politiche di rigenerazione urbana e abitative in grado di riqualificare il nostro patrimo-

nio urbanistico. I bonus introdotti in questi anni hanno svolto una funzione importante.

## Generare lavoro in sicurezza, stabile e di qualità

Per la UIL il lavoro stabile deve tornare al centro delle scelte politiche del Paese e per questo propone un grande Patto, sul modello di quanto è avvenuto in Spagna, tra Governo e Parti Sociali, per eliminare tutto il lavoro precario introducendo il contratto a tempo indeterminato per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Contestualmente occorre far costare molto più di ora i contratti a termine, qualunque sia la tipologia contrattuale temporanea utilizzata e semplificare il contratto di apprendistato.

Il nostro sguardo deve andare soprattutto ai giovani e alle donne: va introdotto nel nostro ordinamento un contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative e va esteso a tutti gli appalti pubblici, come già avviene con le risorse del PNRR, l'obbligo di riservare il 30% delle assunzioni a giovani e donne.

La riforma degli ammortizzatori sociali è un primo passo nella direzione di un sistema di protezione sociale universale. Occorre completare l'opera rendendo strutturale la CIGS per cessazione dell'attività e modificare il cosiddetto decalage della NASPI con durate più favorevoli in presenza di carriere discontinue e frammentate, lavoratrici e lavoratori ultracinquantenni e disoccupati residenti nelle aree del mezzogiorno.

È necessario un piano di rafforzamento dei centri per l'impiego, implementando il numero degli operatori e le loro professionalità, stabilizzando i navigatori, avviando gli interventi formativi necessari, ammodernando le infrastrutture materiali ed immateriali anche per gestire in modo efficiente ed efficace il piano Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

L'istruzione e la formazione sono centrali per la rinascita del Paese, per consentire la crescita professionale degli individui e una maggiore competitività delle imprese. Va realizzato un Sistema Nazionale di Orientamento Permanente e va riconosciuto alle Reti Territoriali per l'Apprendimento Permanente un ruolo strategico favorendone una maggiore espansione su tutto il territorio nazionale. Occorre dare continuità e rendere strutturali gli interventi finanziati con il Fondo Nuove Competenze in sinergia con i Fondi Interprofessionali.

Come pure è indispensabile, per fare fronte alle travolgenti modifiche dei processi produttivi e all'indispensabile adeguamento e miglioramento delle professionalità, rafforzare la formazione continua nel corso della vita lavorativa, attraverso la affermazione del diritto individuale del lavoratore alla formazione e la valorizzazione ed il potenziamento dei Fondi Interprofessionali, il cui ruolo va anche esteso alle politiche attive formative per cassintegrati, inoccupati e disoccupati.

La sicurezza sul lavoro deve essere l'obiettivo prioritario per porre fine alle drammatiche morti sul lavoro. La UIL, con la campagna "Zero morti sul lavoro", lanciata in un silenzio diffuso, ha posto per primo questo

tema all'attenzione di tutti, in Italia e in Europa, iniziando ad ottenere parziali ed importanti provvedimenti dal Governo. Non ci fermeremo finché non si sarà azzerato il contatore di questa incredibile vergogna alimentata dalla brama incondizionata di profitto.

### **Ragionare su nuovi modelli di organizzazione del lavoro**

Non possiamo rinviare la sfida dell'organizzazione del lavoro. Una sfida che vogliamo e dobbiamo affrontare. Il modello fordista non funziona più, ne eravamo già fermamente convinti, ed è la ragione per la quale vogliamo spronare gli imprenditori a parlare di produttività, di innovazione di prodotto, di raggiungimento degli obiettivi e riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico.

Un nuovo modello di sviluppo che superi un'idea di produttività strettamente correlata al contenimento dei costi di produzione, una logica che è stata, e continua ad essere, quella del dumping sociale, del taglio dei diritti, della lotta fra poveri. Non vogliamo più passi indietro sui diritti conquistati e ampiamente consolidati e diciamo basta a chi vuole a tutti i costi scaricare sui lavoratori il normale rischio d'impresa. Bisogna, invece, ambire a una crescita economica che tramite gli investimenti tecnologici agevoli i processi di produzione, velocizzandoli e offrendo contestualmente nuovi spazi per le necessarie skills e il riconoscimento di nuove figure professionali.

Immaginando, quindi, l'innovazione tecnologica non come una minaccia alla tenuta occupazionale ma come un fattore aggiunto che stimoli la produzione fino a distribuirne i maggiori profitti tra i lavoratori stessi. Sì perché produttività non significa che i lavoratori debbano lavorare per più ore bensì che devono essere messi nelle condizioni lavorare meglio, affiancando una valutazione di sistema sull'istituto dell'orario di lavoro che non può svincolarsi dai singoli contesti lavorativi e dalle innovazioni dei tempi. Del resto, lo stesso contesto europeo e globale dovrebbe farci riflettere su un cambio di mentalità.

Possiamo e dobbiamo rilanciare l'idea di una nuova organizzazione del lavoro in cui si riduca l'orario a parità di trattamento economico, sull'onda di quanto ben sperimentato in altri Paesi europei. Si produrrebbero benefici anche nel campo della conciliazione e della socialità.

### **Perseguire efficaci politiche contrattuali e salariali Contrattazione collettiva**

La contrattazione Collettiva è lo strumento fondamentale di tutela economica e normativa dei lavoratori, per questo occorre rinnovare subito tutti i contratti e promuovere una politica salariale espansiva per incrementare i consumi. I CCNL devono inoltre concentrarsi sui temi del mercato del lavoro, della formazione, dell'organizzazione del lavoro, dell'orario, della salute e sicurezza, della partecipazione e del welfare. La contrattazione di secondo livello deve essere orientata al benessere lavorativo per incrementare la

produttività e al premio di risultato. Un welfare contrattuale, che integri quello pubblico costruito a livello contrattuale nazionale ed aziendale e gestito prioritariamente attraverso le diverse forme di Bilateralità, è indispensabile per aumentare la protezione sociale e assicurare una più ampia tutela delle condizioni di vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

Per la UIL è importante la "conquista" di un ruolo protagonista e partecipativo anche nel territorio, attraverso la concertazione e la contrattazione sulle scelte di bilancio e sui documenti di programmazione (DUP) degli Enti Territoriali. Lo smart working, con il Protocollo nazionale siglato tra Governo e Parti Sociali, è diventato una modalità di lavoro consolidata. La UIL si è battuta per la volontarietà e l'alternanza dello smart working, per il diritto alla disconnessione, per i diritti sindacali, di formazione, di parità di trattamento e pari opportunità, per evitare che lo smart working diventi una nuova forma di discriminazione delle donne.

### **Politica salariale**

Se l'inflazione divenisse strutturale, la stagnazione delle retribuzioni si ripercuoterebbe negativamente sulla crescita economica del Paese. È necessario ridiscutere e aggiornare quanto stabilito nel Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018, poiché l'IPCA depurato dai prodotti energetici, in questa fase, non risulta essere più un parametro efficace a proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori.

C'è bisogno che il salario regolato dal Ccnl sia determinato anche sulla base di indicatori che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche legate anche alla produttività di settore, e non esclusivamente dell'inflazione, e che il Governo predisponga un piano di defiscalizzazione degli aumenti contrattuali.

La UIL è favorevole all'introduzione di un salario minimo che coincida però con i minimi contrattuali e non diventi uno strumento di sostituzione del contratto di lavoro.

### **Rappresentanza, rappresentatività e partecipazione**

La Uil, insieme a Cgil e Cisl, ha definito i criteri per misurare e certificare la rappresentanza e la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali in tutti i settori produttivi, al fine di determinare quali di esse siano titolate a sottoscrivere i Contratti Collettivi di lavoro e di contrastare così il dumping contrattuale. E' necessario anche misurare la rappresentatività datoriale, al fine di evitare il dumping contrattuale che danneggia i lavoratori.

A tal fine riteniamo urgente e necessario anche che venga misurata la rappresentatività datoriale.

Per la UIL la partecipazione dei lavoratori all'interno delle imprese è importante. Il conflitto non è un fine ma lo strumento, quando è necessario, per raggiungere degli obiettivi. Noi abbiamo un'idea dell'impresa come luogo di incontro per produrre ricchezza, ricchezza che va equamente distribuita.

Occorre rilanciare il tema della Responsabilità Sociale



dell'Impresa, con la valorizzazione dei codici etici, e potenziare il ruolo dei Comitati Aziendali Europei (CAE).

## La rinascita sociale

### Un nuovo welfare equo e universale

Bisogna promuovere la rinascita sociale del Paese attraverso interventi volti ad eliminare le disuguaglianze che in questi anni si sono determinate e che sono state aggravate dalla pandemia.

Per la UIL occorre riprogettare il Servizio Sanitario Nazionale. I 20 miliardi previsti dal PNRR, se pure insufficienti devono essere utilizzati per conseguire questo obiettivo perché oggi la migliore politica economica per il Paese è una buona politica sanitaria. Bisogna investire sulla medicina di prossimità e approvare una legge sulla Non Autosufficienza.

Per la UIL il Reddito di Cittadinanza rappresenta una misura indispensabile di contrasto alla povertà.

Bisogna migliorarlo per sostenere efficacemente i nuclei numerosi e con minori, rivedere i criteri discriminatori nei confronti dei cittadini stranieri. Bisogna poi avviare una revisione dello strumento ISEE, che attualmente rischia di determinare distorsioni che penalizzano genitori single o anziani soli.

Bisogna riallineare l'età di accesso alla pensione in Italia intorno a 63 anni, come avviene negli altri Paesi della UE. Fare una grande operazione verità sui conti previdenziali separando finalmente la spesa per pensioni da quella assistenziale. Dare dignità alle future pensioni dei giovani e valorizzare la maternità e il lavoro di cura ai fini previdenziali. Occorre rilanciare le adesioni ai fondi pensione integrativi, che in questi anni hanno dato ottima prova di sé. Bisogna rivalutare le pensioni in essere attraverso il recupero di una parte del montante perso in questi anni ed estendere la quattordicesima fino alle pensioni di 1500 euro.

Servono politiche concrete per l'inclusione delle persone con disabilità e la tutela dei loro diritti, perseguendo una valutazione multidimensionale della persona. Realizzando una presa in carico integrata che sia contemporaneamente sanitaria, sociale ed assistenziale, rafforzando i servizi territoriali e domiciliari. Bisogna poi sostenere i familiari delle persone con disabilità e riconoscere la figura dell'assistente familiare. Le famiglie devono tornare centrali nella rinascita del Paese e per questo devono essere riconosciuti i diritti di cittadinanza per tutte le famiglie.

Garantendo la conciliazione vita-lavoro e contrastando la povertà educativa con servizi pubblici integrati. L'assegno unico è una misura importante, ma non deve comportare una diminuzione dell'importo precedentemente percepito, né una riduzione del Reddito di Cittadinanza.

Il Terzo settore ricopre un ruolo decisivo nella lotta alle disuguaglianze sociali, nel contrasto alla povertà e nel sostegno alla libera iniziativa dei cittadini, promuovendo la partecipazione e l'inclusione sociale. Per la UIL, bisogna rafforzare il sostegno alle esperienze

più avanzate, che possono avere anche un potenziale occupazionale.

## La rinascita civile

In questi anni di crisi la società italiana è stata investita da profonde lacerazioni che hanno prodotto un indebolimento delle ragioni dello stare insieme, di essere una comunità che condivide valori ed obiettivi. E' necessario promuovere una vera e propria rinascita civile del nostro Paese. La rinascita civile dell'Italia passa innanzitutto ristabilendo il principio di legalità in tutti i settori della vita nazionale, a cominciare dalla lotta a tutte le mafie e alle organizzazioni criminali. Non è concepibile che lo Stato abbia in condominio con la malavita organizzata il territorio nazionale.

Occorre che lo Stato sferri un vero e proprio contrattacco democratico per ristabilire la legalità.

### Riforme istituzionali

Bisogna riprendere una discussione sulle riforme istituzionali avendo come obiettivo l'adeguamento della seconda parte della Carta Costituzionale rispetto alle esigenze emerse negli ultimi decenni. In questo quadro una riflessione va fatta sulla Riforma del Titolo V varata venti anni fa. Per la UIL bisogna riportare nella competenza esclusiva dello Stato i temi della tutela e sicurezza del lavoro, le politiche attive del lavoro, le grandi reti di trasporto, la produzione e la distribuzione dell'energia, le dinamiche legate al commercio con l'estero. Contemporaneamente va affrontato, anche alla luce dell'esperienza pandemica, l'esercizio dei poteri in materia di diritto alla salute tra le Regioni e lo Stato. La UIL è contraria alle ipotesi emerse nel dibattito sull'autonomia differenziata da parte delle Regioni.

E' fondamentale riprendere il cammino delle riforme e completare il percorso del decentramento amministrativo e fiscale.

### Pubblica Amministrazione

Il ruolo della Pubblica Amministrazione nella rinascita del nostro Paese è fondamentale. E' definito chiaramente nel "Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" sottoscritto con il Governo il 10 marzo 2021. Il Patto indica obiettivi precisi: un massiccio investimento in capitale umano, la semplificazione dei processi decisionali, il rilancio della contrattazione integrativa, il nuovo smart working regolato nei CCNL, il diritto all'aggiornamento professionale, l'ingresso di giovani lavoratori, l'implementazione degli istituti di welfare, di previdenza complementare e l'armonizzazione fiscale dei sistemi di premialità con quelli dei settori privati.

Una svolta è necessaria nel settore della scuola, università e ricerca, che svolgono una funzione strategica per la crescita del Paese, attraverso ingenti investimenti. Bisogna rinnovare i contratti di questi settori adeguando gli stipendi a quello che avviene nel resto d'Europa.

## Pari opportunità

La UIL è per costruire una società in cui donne e uomini abbiano pari opportunità, rimuovendo tutte le difficoltà che fino ad oggi penalizzano le donne. Bisogna rafforzare e valorizzare la presenza femminile nei luoghi della politica e decisionali; investire sulle infrastrutture sociali che permettano la conciliazione vita-lavoro per superare il sovraccarico e la marginalizzazione delle donne; dare concreta attuazione alle politiche di genere. Si deve contrastare con forza la violenza di genere promuovendo percorsi di prevenzione, empowerment e favorendo la parità salariale delle donne.

## Immigrazione

La UIL è favorevole ad una riforma della legge sulla

cittadinanza basata sullo *ius soli*/*ius culturae* da concedere ai giovani stranieri nati nel nostro Paese o che abbiano completato qui un ciclo scolastico.

Il tema dell'immigrazione non si affronta costruendo muri ma esercitando la solidarietà ed intervenendo sulle cause che provocano gli squilibri sociali ed i flussi migratori, combattendo il dislivello economico e sociale tra Nord e Sud del mondo, attraverso la cooperazione internazionale e lo sviluppo economico.

*La UIL è impegnata a contribuire alla rinascita dell'Italia con l'Europa battendosi in tutti i luoghi affinché l'insieme di queste proposte si realizzi. La UIL lavorerà con determinazione e passione per costruire un modello di società, in Italia e in Europa, più equa e giusta. Un futuro migliore per l'Italia e l'Europa è possibile. Per la UIL la speranza di conseguire questo obiettivo è più che mai viva.*

**ZERO  
MORTI  
SUL  
LAVORO?  
OK.**



# Connessi al lavoro.

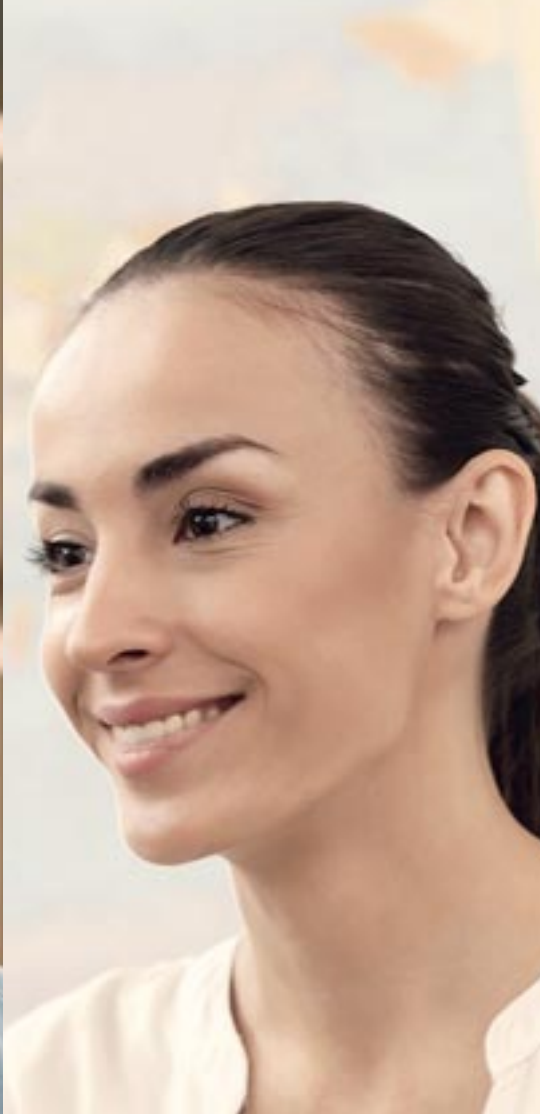
Visita il nostro sito web **uiltucs.it**

**Seguici sui nostri canali social**

Facebook | Instagram | Twitter | Youtube | Flickr | Telegram







## **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



# La scommessa è la legalità Indagine su gioco e società

*Doxa: contrasto all'illecito, sostegno all'erario italiano  
la realtà supera i preconcetti ipocriti. Ecco i punti più critici*

**V**elato da ipocrisie, carico di pregiudizi e credulità, il gioco sconta l'illegalità dilagante e la presenza di scommettitori incalliti, giocatori d'azzardo problematici che scelgono ancora il mercato nero. Persone ai margini, spesso, che per anni, in particolare prima della regolamentazione del gioco, hanno alimentato le loro patologie e distrutto le loro vite nel mondo delle scommesse illegali. Così, per

contrastare i rischi causati dal gioco d'azzardo e comprendere l'impatto che ha oggi, realisticamente, nella società, è nato un progetto ad hoc con l'ausilio di Bva Doxa, la più importante azienda italiana di ricerche di mercato. Sono stati analizzati gli impatti che le norme vigenti hanno nelle regioni Piemonte, Emilia Romagna, Lazio e Puglia con focus sulle città di Torino, Parma, Roma e Lecce per svelare quello che la società fatica, ancora oggi, ad accet-

tare: chi soffre di disturbi e ludopatia non è la maggioranza, né sceglie il gioco legale.

## L'obiettivo primario

Andiamo per gradi. Il primo obiettivo del progetto, è stato valutare l'impatto delle misure adottate nelle regioni analizzate, come modello rappresentativo, per un efficiente contrasto del gioco d'azzardo patologico. L'intento, dunque, è stato quello di capire, conoscere, ed approfondire come e quali azioni compiere per contrastare la domanda di gioco sia nei giocatori patologici che in quelli a rischio, in tutti i suoi aspetti sia motivazionali, che contingenti, che territoriali.

## Chi è stato coinvolto

Per il progetto sono state interessate figure diverse ma estremamente rappresentative del variegato mondo del gioco legale: 3 stakeholder all'interno delle Regioni; 3 stakeholder all'interno dei Comuni; 4 Operatori/rappresentanti di associazioni di categorie nel comparto Gioco con vincite in denaro; 4 rappresentanti di sigle sindacali dedicate al comparto Gioco con vincite in denaro; 2 stakeholder all'interno delle Asl; 1 stakeholder all'interno della Guardia di Finanza; 5 figure professionali esperte a vario titolo del settore del gioco con vincite in denaro.

## I risultati dell'indagine

Il gioco lecito, secondo quanto emerso dall'approfondimento di Bva Doxa, offre un beneficio in termini di salute pubblica, perché è indubbio che avere a disposizione un'offerta vasta e normata di giochi consente al giocatore di muoversi in un ambiente sicuro, controllato, di avere a che fare con operatori che



**Le norme non tengono conto  
dei giocatori: servono distinzioni  
per un contrasto reale alla ludopatia**





sono stati istituzionalmente investiti di quel ruolo. Il Report su questo è molto netto: l'offerta di gioco regolata dallo Stato, in altri termini, sottrae i giocatori dall'oscuro mondo del gioco illegale, rendendoli più visibili e più protetti. Altro beneficio, senza dubbio, è legato alla sicurezza. "La nascita di un gioco legale costituisce di per sé una forma di barriera e contrasto al mondo dell'illegalità: a quest'ultima si sottraggono giochi, giocatori e quote di guadagno". Guardando fuori dalle sale da gioco, si scopre poi che c'è un beneficio più ampio perché il gioco lecito è una voce pesante del gettito erariale da emersione: di fatto alleggerisce gli oneri fiscali degli italiani.

Sebbene l'opinione pubblica, come ben spiega Doxa nel Report, assegna "al gioco lecito quelle componenti negative che spesso lo sovrappongono a termini quali ludopatia e gioco d'azzardo patologico", le cose sono ben diverse. Guardando al gioco legale come al "male asso-

luto", si perde cioè di vista il fatto che "il gioco patologico rappresenti, nell'ambito della popolazione dei giocatori, una minoranza sul totale e che, cosa forse ancora più importante, la maggior parte di chi gioca oggi "sia destinata" a rimanere nell'ambito di un gioco sociale anche in futuro. Al contrario, il dibattito e le misure che nel tempo si sono adottate, sembrano più rivolte ad una sedicente salvaguardia dei giocatori tutti (che nella maggioranza dei casi non ne hanno bisogno) che non ad un'efficace azione focalizzata su chi non è in grado di gestire il gioco".

#### Le normative: i pareri

Tra gli intervistati, a proposito di normative, emerge uno scetticismo generale. Le voci critiche si sommano, in particolare verso l'efficacia delle norme che hanno investito il comparto del gioco lecito, sia nella ratio di fondo, sia nella declinazione concreta, sia infine nelle conseguenze che tale sistema di norme sembra aver effettivamente pro-

dotto. Alla base, c'è un presupposto di partenza fondamentalmente errato: aver demonizzato il gioco tutto, senza tener conto le sfumature. Dal giovane che una sera, per caso, si diverte con gli amici dopo una pizza in compagnia al pensionato che sperpera l'intera pensione: l'errore è stato trattare tutte queste figure nel medesimo modo, tutti ugualmente a rischio di comportamenti patologici, alimentando poi un ritratto degli operatori impiegati nel comparto negativo ed esclusivamente interessato al proprio guadagno, realizzato a danno del giocatore. In estrema sintesi, l'errore alla base delle normative è il fatto che si concentrano sul gioco, e non sul giocatore.

#### Iniquità tra le Regioni

In aggiunta ad una normativa per il contenimento del gioco d'azzardo viziata già dalla filosofia di partenza che la anima, si notano forti e inaccettabili disparità a livello territoriale, con Regioni più severe e altre più lasche nell'applicazione delle misure per un quadro che viene dipinto come sempre più a rischio. Ma non di un aumento di patologie tra chi si muove nel lecito, bensì di illegalità. Perché il segnale di allarme lanciato da molti è chiaro: osteggiando il gioco lecito "si fa il gioco" del gioco illegale.



## Malattie professionali, le cause secondo la Corte

*Nesso di causalità in presenza di elevato grado di probabilità  
Per la legge è possibile. Quale peso delle tabelle di riferimento*

**L'**esistenza del nesso di causalità può ravvisarsi anche in presenza di un elevato grado di probabilità per lo sviluppo della malattia professionale.

Lo afferma la sentenza **15372** della Corte di Cassazione, pronunciata il **22 luglio 2015**. Sentenza fondamentale per dare una più giusta risposta a molti lavoratori colpiti da malattie professionali, per le quali ricordiamo che possono concorrere anche altre concause extra lavorative, purché però, precisiamo, non risultino le sole responsabili della malattia.

A evidenziarlo, la circolare Inail numero **29 del 2019** che torna su un aspetto particolarmente dibattuto in aula.

Fu proprio l'aula, in una sentenza di Cassazione di ben 25 anni fa ma ancora fortemente attuale, ad aver specificato che per le malattie non espressamente elencate nella tabella prevista, ovvero indicate con la loro denominazione scientifica ma causate da attività lavorative non incluse nella tabella stessa, il lavoratore assicurato deve dimostrare tre aspetti principali: l'esistenza della stessa, le caratteristiche morbigene della lavorazione e il rapporto causale tra la malattia ed il lavoro concretamente svolto.

La Cassazione, ha ribadito questo aspetto correlato alla sentenza del **1° settembre 1997, la numero 8271**, anche nella sentenza del **1° marzo 2006, numero 4519**.

Sempre lo stesso nodo, dibattuto fortemente, è stato oggetto anche di un'altra pronuncia della Corte: la sentenza del **17 agosto 2018, la numero 20774**.




---

**Sentenza di 25 anni fa specificava cosa va dimostrato se il caso è al di fuori della tabella prevista**

---

# Nella ristorazione collettiva lo stress è il piatto del giorno

*La correlazione con il burnout è forte: come curarla? Il punto su benessere lavorativo, turnover e soluzioni*

Giuseppe Zimmari

25



**N**egli ultimi anni, è emerso in maniera preponderante nel settore della ristorazione collettiva il fenomeno del turnover del personale su cui grava, sempre di più, la problematica dei carichi di lavoro, allontanando le opportunità di costruire contrattualmente soluzioni orientate all'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Già prima dell'emergenza Covid era nota la forte correlazione tra ristorazione e burnout: la pandemia non ha fatto altro che aggravare la situazione molto velocemente.

A causa dell'emergenza sanitaria, la problematica dello stress lavorativo è risultata essere ancora più centrale; molte realtà della ristorazione si sono trovate a gestire enormi difficoltà causate dall'incertezza del futuro e dalle chiusure forzate che, in molti casi, le hanno portate a scegliere di non riaprire, in alcuni casi, anche in via definitiva.

Nel biennio 2020-2021 hanno cessato l'attività ben 45mila imprese, con una contrazione di 23 miliardi di euro di consumi, circa un quarto del totale annuo, determinando un impatto occupazionale del 30% di cui il 21,5% di lavoratori formati e di esperienza. Un quadro che ha velocizzato i processi di trasformazione del modello d'impresa reinventando nuovi format con soluzioni innovative e sostanziali ripensamenti dei modelli organizzativi aziendali. Un

processo complesso, rallentato da consumi ancora deboli, spinta inflazionistica, aumento dei costi energetici ed alimentari e la ripetuta oscillazione della curva dei contagi. A questo va sicuramente aggiunto l'impatto psicologico sulle lavoratrici e sui lavoratori causato dalla corsa ad ostacoli tra allarmi, emergenze e trasformazioni organizzative.

Ora bisogna rimettersi in marcia recuperando il terreno perduto durante la crisi pandemica, provando anche a risolvere alcuni problemi storici del settore come il turnover. Le origini di questo fenomeno sono molteplici ma, per lo più, riconducibili all'insoddisfazione per il proprio lavoro, al sovraccarico di attività richiesta per carenza di organico, alle disparità di trattamento utilizzate dal datore di lavoro e all'incidenza dei disagi psico-fisici causati dalle mansioni fisicamente e mentalmente usuranti, proporzionale all'aumentare degli anni di esperienza lavorativa, tant'è che sono i soggetti con più di 20 anni di attività a segnalare la maggiore presenza di sintomi fisici e la percezione di sintomi psichici. Altro elemento sostanziale di stress lavorativo è la mancanza di opportunità di crescita professionale e, conseguentemente, di aumento della retribuzione che, per molti versi, è ancora molto bassa per la riluttanza dei datori di lavoro a concedere aumenti salariali anche in presenza di una maggior produttività.

Alcune indagini effettuate dall'Ordine degli Psicologi confermano le nostre tesi, e le azioni necessarie per ridurre lo stress da lavoro e contrarre così il turnover, vera piaga della ristorazione negli ultimi anni. Eccone alcune.

**Investire nella formazione dei lavoratori.** L'aggiornamento e l'acquisizione di nuove competenze

accreiscono la motivazione, perché offrono alle persone nuove prospettive di crescita personale e professionale.

**Ascoltare le esigenze** dei singoli team e di tutto il personale. Dare importanza alle opinioni delle risorse e tenere conto delle loro esigenze professionali e personali. A questo proposito, oltre all'ascolto dei feedback, è necessario assumere iniziative che abbiano effetto sul benessere della singola persona ma anche sul grado di produttività, per esempio: la retribuzione e gli incentivi, la sicurezza sul lavoro, benefit e welfare, la flessibilità (associata a modalità di lavoro come lo smart working) e le caratteristiche del luogo di lavoro (in termini estetici, logistici, di comodità e di funzionalità degli spazi).

**Dare importanza ai team.** Ogni azienda dovrebbe mettere in atto delle iniziative volte a promuovere i rapporti e la condivisione tra colleghi; gli ambienti di "squali" in cui sono tutti contro tutti, possono generare stress e apprensione e rendere il posto di lavoro poco piacevole.

**Riconoscere i traguardi raggiunti.** È importantissimo riconoscere ai propri lavoratori i traguardi conseguiti ed assegnare loro premi per incentivarli a mantenere alta la qualità del lavoro e la produttività.

In sintesi, per ridurre lo stress lavorativo ed arginare il fenomeno del turnover, è fondamentale sviluppare politiche contrattuali innovative tese a migliorare l'organizzazione del lavoro e con esso il benessere lavorativo dei lavoratori, così da poter conseguentemente incidere positivamente anche sulla produttività e sull'attrattività di impresa, elementi chiave per lo sviluppo e la sostenibilità economica del settore.



**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. amplia la sua platea anche a liberi professionisti e lavoratori autonomi (Art. 5 Statuto).**

Per saperne di più [www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

 Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma

 06.83.39.32.07 (lun-ven 08:30-18:30)

 [callcenter@fondofonte.it](mailto:callcenter@fondofonte.it)

 [protocollofonte@legalmail.it](mailto:protocollofonte@legalmail.it)

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

 Fondo Pensione Fon.Te.

 @Fon.Te.2020

 @Fondo\_Fonte



# FONDIMPRESA: GLI AVVISI

## Avviso 3/2022 - Politiche Attive

Con l'Avviso n. 3/2022 "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 9.00 del 10 maggio 2022 fino ad esaurimento risorse e comunque non oltre le ore 13.00 del 31 dicembre 2022.**

## Avviso 1/2022 - Innovazione

Con l'Avviso n. 1/2022 "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 09 marzo 2022 fino alle ore 13.00 del 31 dicembre 2022.**



# SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

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

## Avviso 1/22

For.Te. ha emanato in data 04/04/2022 specifico "Invito a partecipare alla costruzione di un catalogo nazionale di iniziative di formazione continua", rivolto ad organismi ed enti specializzati nella formazione continua, accreditati a For.Te., sulla base del sistema di rating introdotto dal 2022.

**Data avvio invito: 27.04.2022 Data scadenza invito: 11.05.2022**

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



## Lavoro, ancora troppe morti 3 vittime al giorno nel 2021

*Bilancio Inail di un anno: -3,9% decessi. Il calo non basta  
Impennata di denunce di malattie professionali: + 22,80%*

**L**a direzione è quella giusta, ma la strada è davvero troppo lunga per tenere un passo così lento. C'è bisogno di accelerare, nella prevenzione degli infortuni sul lavoro, e di farlo presto, in modo deciso.

È a ritmo molto lento il calo degli infortuni mortali, secondo quanto emerge dal Bollettino trimestrale Inail, e dall'analisi dell'intero 2021. La piaga, che infetta l'intero mondo del lavoro e l'economia italiana, fa registrare nel 2021 il 3,9% rispetto al 2020, nonostante i numeri siano da brividi: lo scorso anno più di 3 persone sono morte ogni giorno nell'esercizio della propria attività lavorativa.

Sono ancora troppo alti, questi freddi numeri dietro ai quali ci sono persone, famiglie, storie, lacrime e vite da ricostruire. Si parla di ben 1.221 incidenti con esito mortale presentate all'Inail nell'intero arco del 2021, a fronte di un totale di denunce di infortunio sul lavoro pari a 555.236 (+0,2% rispetto al 2020).

Impennata invece per le denunce di malattie professionali. Nel periodo gennaio-dicembre 2021, infatti, quelle protocollate sono state 55.288, a fronte delle 45.023 del 2020. Ben il 22,80% in più in soli 12 mesi di cui 2.829 denunce in più per le donne (da 12.072 a 14.901 casi, in aumento del 23,4%) e 7.436 in più per gli uomini (da 32.951 a 40.378, in aumento del 22,6%).

Mentre l'infortunio è spesso semplice da definire, avvenendo in un preciso momento, la malattia professionale ha cause diverse, manifestandosi lentamente e progressivamente. Sono patologie contratte nell'esercizio e a causa di alcune lavorazioni a rischio o in concorso con cause extraprofessionali, con il rischio ambientale a cui è sottoposto il lavoratore, direttamente o meno.



## Virus, gli impieghi più coinvolti: socio sanitario, operatori pulizie, addetti alla sicurezza e vigilanza

La situazione nazionale rispecchia una media che, a seconda dei territori, racconta storie ben diverse. L'analisi territoriale degli infortuni, ad esempio, evidenzia aumenti nel Nord Est (+14%), nel Sud (+12,4%) e nel Centro (+5,6%), mentre si registrano cali nel Nord Ovest (-26,4%) e nelle isole (-17,1%). Ma dove, nello specifico, sono aumentati i casi? E' presto detto. A guidare questa classifica non certo positiva è il Veneto (+19 casi), seguito da Puglia (+18 casi), Friuli Venezia Giulia (+16 casi), Umbria (+15 casi), Campania (+14 casi); mentre le regioni che mostrano diminuzioni significative sono innanzitutto la Lombardia (-92 casi), la Calabria (-18 casi), la Sicilia (-

16 casi), le Marche (-14 casi) e il Piemonte (-12 casi).

Ci sono anche molti casi di infortuni legati al Covid-19, come si evince dalla Scheda nazionale infortuni sul lavoro da Covid-19 dell'Inail. Sono 191.046 le denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19 segnalate all'Inail, il 16,7% del totale delle denunce di infortunio pervenute nel periodo in esame e il 3,1% del totale dei contagi in Italia (prendendo in esame un periodo che va da marzo 2020 a dicembre 2021).

E, tra le persone contagiate, 811 hanno contratto il virus sul lavoro e sono quelle decedute, con un decremento anche stavolta significativo. Infatti, nel 2020 una persona su



## Pandemia, casi segnalati all'istituto diminuiti 71,3% rispetto al 2020 Soprattutto uomini (82%) over 50

### Covid-19, per ogni contagiato in media un mese di assenza

**U**n mese di assenza, in media, per ogni contagiato da Covid-19. Questo il quadro, nello specifico, che fa Inail. L'istituto ha analizzato, nel dettaglio, l'inabilità temporanea riconosciuta per ogni tipo di indennizzo stimando che questa ha raggiunto complessivamente quasi 4 milioni di giornate, con un numero medio di giorni di assenza dal lavoro, compresi i 3 di franchigia, pari a 30. Nel 2021 i casi di contagio denunciati all'Istituto, benché non consolidati, sono diminuiti del 71,3% rispetto all'anno precedente, mentre il calo dei casi mortali è stato del 57,2%. Anche questi dati emergono dal 23esimo report della Consulenza statistico attuariale Inail, pubblicato nei mesi scorsi, che contiene per la prima volta in assoluto il dato delle infezioni di origine professionale riconosciute e indennizzate dall'Istituto dall'inizio della pandemia aggiornato al 31 dicembre 2021. Nel dettaglio, i contagi sul lavoro da Covid-19 segnalati all'Inail dall'inizio della pandemia sono 191.046, pari a un sesto del totale delle denunce di infortunio pervenute da gennaio 2020 e al 3,1% del

complesso dei contagiati nazionali comunicati dall'Istituto superiore di sanità (Iss) alla stessa data. Rispetto ai 185.633 contagi del monitoraggio di fine novembre, i casi in più sono 5.413 (+2,9%), di cui 4.490 riferiti a dicembre, 613 a novembre e 60 a ottobre scorsi, mentre gli altri 250 casi sono per il 62,4% riferiti agli altri mesi del 2021 e il restante 37,6% al 2020. La netta maggioranza dei decessi riguarda gli uomini (82,5%) e i lavoratori nelle fasce di età 50-64 anni (71,0%), over 64 anni (18,6%) e 35-49 anni (9,8%), mentre tra gli under 35 si registra solo lo 0,6% dei morti. I lavoratori stranieri sono il 9,6% del totale, con le comunità peruviana (15,4% dei decessi occorsi agli stranieri), albanese (11,5%) e rumena (7,7%) ai primi tre posti. Oltre un quarto delle morti (25,8%) è avvenuto tra il personale sanitario e socio-assistenziale. A livello territoriale, più di un terzo dei casi mortali è concentrato nel Nord-Ovest (36,1%), seguito da Sud (26,1%), Centro (18,1%), Nord-Est (12,9%) e Isole (6,8%). La quota femminile è pari al 68,3%.

3 è morta avendo contratto il Covid-19 sul luogo di lavoro, mentre nel 2021 ne è deceduta una su 7.

In quali lavori sono impegnate le presone colpite da infortuni Covid-19? L'analisi per professione evidenzia come, i più colpiti, siano i lavoratori del comparto salute con il 37,4% delle denunce (in 3 casi su 4 sono donne), l'82,6% delle quali relative a infermieri.

Sono poi coinvolti e contagiati i socio-sanitari con il 17,9%, i medici con l'8,6%, gli operatori socio-assistenziali con il 6,7%, per proseguire con gli impiegati amministrativi con il 4,8% e il personale non qualificato nei servizi sanitari (ausiliario, portantino, barelliere) con il 4,7%. Il re-

stante personale coinvolto riguarda, tra le prime categorie professionali: addetti ai servizi di pulizia (2,2%), conduttori di veicoli (1,3%), impiegati addetti al controllo di do-

cumenti e allo smistamento e recapito della posta (1,0%), addetti ai servizi di sicurezza, vigilanza e custodia (1,0%) e professori di scuola (0,9%).



# Tutela dati, controlli a distanza Le nuove frontiere dei diritti

*Riflessioni sulle tecnologie per la sorveglianza dei lavoratori  
La società che viviamo: analisi in vista del XII Congresso Uiltucs*

**L**"Libro bianco" del lavoro, allegato ai materiali dell'XI Congresso nazionale della Uiltucs (Venezia, 18-21 aprile 2018), analizzando i mutamenti strutturali in corso nel lavoro del Terziario, accennava a quelli dovuti all'introduzione di tecnologie informatiche che determinano nuovi modi di organizzare il lavoro: uso di piattaforme digitali, smart working, eccetera.

Oggi è però necessario dare uno sguardo ancora più approfondito alle trasformazioni in atto per effetto del loro utilizzo.

## **Una rinnovata edizione del "grande fratello"?**

Nell'introdurre -una decina di anni fa- uno studio finanziato dalla Commissione Europea avente per oggetto il tema del rapporto tra "cittadini e videosorveglianza" (1), Michel Markus tra i motivi principali dell'aumentata presenza delle telecamere sottolineava la sempre maggiore complessità delle città: "Le città si densificano e si espandono, moltiplicando le offerte di mobilità, di cultura, di educazione, con conseguente richiesta di impianti sempre più complessi, con costi di funzionamento elevati. Diversi flussi di traffico si incrociano, le offerte commerciali più invitanti sono in bella mostra sotto gli occhi dei passanti e ne stuzzicano gli appetiti. La sorveglianza umana 24 ore su 24 diventa impossibile per ragioni economiche, ma le possibilità offerte dall'espansione dell'elettronica, che permette di raccogliere, immagazzinare e incrociare dati e informazioni ai fini del controllo o di disporre di strumenti a fini preventivi o dissuasivi, incitano a moltiplicare le telecamere di sorveglianza...".

Naturalmente questa espansione dell'utilizzo della videosorveglianza mette a forte rischio la tutela della



## Dai badge alle telecamere presenti ovunque: necessario un controllo dei limiti nell'uso

sfera privata delle persone e sembra dar ragione alle visioni di Orwell descritte nel romanzo 1984 (scritto nel 1949), quello di un mondo super controllato (e manipolato) da poche persone.

E' quindi assolutamente necessario far seguire all'aumento dei controlli un aumento delle garanzie per i cittadini e per i lavoratori.

### **La necessità di nuove tutele**

Del resto l'attività lavorativa è oggi immersa in un ambiente sempre più controllato, in varie forme, da sistemi informatici e visivi.

Telecamere onnipresenti e sempre accese, si entra in azienda mediante un badge, che oltre a servire per registrare la propria presenza, ne se-

gnala anche i movimenti all'interno del luogo di lavoro attraverso postazioni fisse di radiofrequenze, ne verifica l'attività e l'impegno lavorativo attraverso l'uso dei computer e degli smartphone aziendali, dotati di programmi idonei ad individuare l'attività del singolo lavoratore.

Tutto questo, invece di essere funzionale ad un modo più attivo e più partecipativo di svolgere le proprie mansioni, sembra essere destinato a rendere sempre più subordinato il rapporto di lavoro. Da qui la necessità di contrattare i limiti nell'uso datoriale delle nuove tecnologie.

### **I fondamenti normativi:**

**l'art.4 dello Statuto dei lavoratori**  
Che fare dunque? Ebbene, nono-



## Vietata l'installazione e l'utilizzo di software: servono un'adeguata informazione e un accordo sindacale

31

stante le sue modifiche, abbiamo uno strumento importante a disposizione: l'art.4 dello Statuto dei lavoratori, che troviamo sotto il Titolo I della legge denominato Della libertà e dignità del lavoratore, che costituisce ancora un vero e proprio sostegno per una contrattazione di merito.

Né a questo fa ostacolo il fatto che nel 1970 fossero gli impianti audiovisivi al centro della problematica relativa al controllo a distanza dei lavoratori, perché la saggezza del legislatore dell'epoca ha lasciato aperta la porta all'evoluzione tecnologica, che si è poi realizzata nel tempo.

### ... e le norme per la protezione dei dati personali

In parallelo con l'evoluzione delle nuove tecnologie informatiche, il dibattito sulla necessità di proteggere i dati personali si è andato sviluppando, a partire dagli anni '90, a livello della Comunità Europea.

Da qui sono scaturite nuove norme, che si sono andate intrecciando con quelle dello Statuto dei lavoratori. Parliamo del "Codice in materia di protezione dei dati personali" (decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, entrato in vigore il 1° gennaio 2004) e del Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo o GDPR.

Ecco allora che sono entrati nel linguaggio comune concetti come liceità, correttezza, trasparenza e limitazione della finalità del trattamento; minimizzazione dei dati; esattezza e aggiornamento dei dati, compresa la tempestiva cancellazione di quelli che risultino inesatti; limitazione della loro conservazione per il tempo strettamente necessario rispetto agli scopi; integrità e riservatezza: occorre garantire la sicurezza adeguata dei dati personali oggetto del trattamento.

### Lo sviluppo della contrattazione

E' quello che già sta avvenendo: numerosi sono gli accordi sull'installazione e sulla gestione dei dati ricavabili dalle telecamere, ma si sta già contrattando anche sull'utilizzo dei gps, delle postazioni di radiofrequenze, dell'utilizzo di software di controllo delle operazioni svolte dai lavoratori nelle reti aziendali, dentro e fuori le sedi (smartworking eccetera).

Le linee di intervento sono principalmente due: limitare quanto più possibile il "prelievo" e l'uso dei dati personali dei lavoratori, prevedendone anche tempi ristretti per la loro conservazione; attivare il ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali per non lasciare il lavoratore solo rispetto al potere disciplinare delle gerarchie aziendali.

### Una importante distinzione

Un'opera meritoria dell'Ispettorato nazionale del lavoro: una sua autorevole interpretazione dell'art.4 dello Statuto dei lavoratori ha portato a distinguere tra "strumenti necessari" per rendere la prestazione e "strumenti che si limitano" a migliorare la prestazione.

In estrema sintesi possiamo tradurre questi concetti generali innanzitutto tenendo presente che il controllo anche se da remoto delle attività lavorative svolte tramite strumenti, come il pc o la posta elettronica, che siano essenziali per svolgere il lavoro, può essere effettuato a condizione che sia stata data un'adeguata informativa al dipendente e sia rispettata la normativa sulla privacy. Ma anche che è vietata invece l'immediata installazione e utilizzo di software o altre apparecchiature, nei casi in cui quei software consentano "solo" un miglioramento della prestazione; in questi casi, infatti, è necessario il ricorso ad un accordo sindacale o, in

caso di insuccesso, all'autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro.

Questi criteri valgono quindi per tutti i dispositivi con i quali il datore di lavoro può oggi predisporre un controllo continuo sull'attività dei lavoratori. Da qui un importante allargamento delle potenzialità di intervento delle organizzazioni sindacali.

### La Uiltucs parte attiva nella tutela dei lavoratori

All'interno del mondo delle nuove tecnologie informatiche, che come abbiamo visto sono sempre più invasive e che ritroviamo in tutti gli ambienti di lavoro, la Uiltucs sente la necessità di essere protagonista di una contrattazione volta a garantire ai lavoratori dignità e privacy.

I limiti sono finalizzati ad un obiettivo ben preciso: liberare il lavoratore dallo stress di operare in ogni momento della giornata sotto l'occhio vigile del datore di lavoro o della sua struttura gerarchica, sia pure con strumenti nuovi e sofisticati, che poi si traduce in quanto definito anche in sede europea come "stress da lavoro correlato".

L'organizzazione è chiamata quindi a conoscere, ad analizzare e dibattere sui risultati contrattuali già ottenuti e a consolidare un orientamento comune con l'obiettivo di ampliarne le conquiste.

In conclusione, un nuovo modo di lavorare è possibile e le nuove tecnologie possono migliorare la qualità del lavoro, a condizione che i lavoratori siano messi in condizione di governarle in maniera consapevole e siano quindi protagonisti e non succubi dei nuovi strumenti informatici.

*(1) European Forum For Urban Security, Cittadini, città e videosorveglianza, Michel Markus 2010.*

# 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 vivente 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.





# Guerra, ospitalità a rifugiati CassaColf rimborsa i familiari

*Fino a 300 euro destinati a chi dà alloggio ai parenti ucraini  
L'iniziativa per gli iscritti. C'è tempo fino ad aprile 2023*

Erika Marchetti

33



**È** per i circa 33mila lavoratrici e lavoratori iscritti a CassaColf, e per i loro familiari che stanno arrivando in Italia a causa della guerra in Ucraina, che le Parti Sociali del settore domestico hanno deciso di mobilitarsi. Come? Attraverso lo stanziamento di 1 milione di euro destinato all'erogazione di un contributo per il ricongiungimento familiare.

Gli iscritti a CassaColf che ospitano nel proprio domicilio, o residenza, parenti entro il terzo grado (o affini entro il secondo grado) sfollati dall'Ucraina potranno, infatti, avvalersi di un rimborso fino a 300 euro, una tantum, per le spese che hanno sostenuto. Spese da calcolare a partire dal 24 febbraio 2022 per l'acquisto di beni alimentari, farmaceutici, vestiario o materiali scolastici a beneficio dei rifugiati. Il massimale erogabile prescinde dal numero di persone.

I lavoratori potranno presentare la domanda a [praticheucraina@cassacolf.it](mailto:praticheucraina@cassacolf.it) inviando il "Modulo Ucraina" (scaricabile dalla pagina modulistica del sito [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)) correttamente compilato, copia documento d'identità del lavoratore richiedente, copia del passaporto delle persone ospitate o copia del certificato d'identità rilasciato dal Consolato Ucraino territoriale; copia del permesso di soggiorno per protezione temporanea rilasciato dalla Questura competente alle persone ospitate ove non fosse ancora stato rilasciato, la ricevuta della richiesta del permesso di soggiorno per protezione temporanea. Non solo. Sono necessarie anche la copia delle ricevute di avvenuto pagamento dei contributi Inps e la copia della documentazione attestante l'avvenuto acquisto dei materiali/beni rimborsabili. Le domande devono essere presentate entro il 30 aprile 2023.

CassaColf non è nuova alle prestazioni di carattere emergenziale; per questo ha mantenuto i requisiti maggiormente inclusivi già applicati per prestazioni straordinarie Covid-19 e di sostegno alla genitorialità. L'accesso alle prestazioni è vincolato al versamento regolare dei contributi di assistenza contrattuale, ed al raggiungimento di una soglia minima di 8 euro, sommando i contributi dei 2 trimestri precedenti al trimestre per il quale si sta effettuando la richiesta.

La Parti Sociali, attraverso questa nuova prestazione CassaColf intendono inviare un segnale di vicinanza ai lavoratori direttamente colpiti dalla tragedia della guerra, dando un aiuto concreto per facilitare ed alleggerire, quanto possibile, il processo di accoglienza ed integrazione dei familiari sfollati.

## Colf e badanti, una sicurezza Oltre il 95% ha il Green pass

*"Welfare familiare e valore sociale del lavoro domestico"  
L'indagine Censis: gli over 75 sono i più ligi alle regole*

I lavoratori domestici sono attenti alla sicurezza e seguono le regole. A parlare per loro sono i numeri: il 94,8% delle famiglie

ha affermato che i loro dipendenti hanno il Green pass. Numeri molto positivi, quelli che emergono dall'ultima indagine Censis in materia

di lavoro domestico dal titolo "Welfare, lavoro domestico e Green pass". Si tratta del primo report elaborato nell'ambito del progetto "Welfare familiare e valore sociale del lavoro domestico in Italia" realizzato dal Censis per l'associazione datoriale Assindatcolf.

L'istituto di ricerca ha affrontato più di un aspetto legato a questo particolare impiego, ancor più delicato in tempo di pandemia. In testa il tema del Green pass, divenuto obbligatorio a tutti gli effetti per poter accedere ai luoghi di lavoro e oggetto di un ampio dibattito negli ultimi mesi. L'assenza di Green pass, in particolare nei rapporti di lavoro irregolari, espone a grandissimi rischi le famiglie e, per chi si occupa di assistenza ad anziani o malati, in particolare i soggetti più fragili e vulnerabili. Sono loro, da sempre, a fare le spese maggiori in caso di contagio da Covid-19.

Con l'introduzione del DL n° 127/21 settembre 2021 l'obbligo del Green pass è arrivato anche nel settore domestico portando a svelare, ad oggi, un risultato più che positivo appunto in termini di applicazione. Solo il 3,3% delle famiglie ha affermato che i dipendenti non disponevano di Green pass, mentre meno dell'1% ha dichiarato di non saperlo. La maggior parte dei lavoratori ha ottenuto il Green pass tramite vaccino (il 95,6%) mentre chi lo ha avuto tramite tampone è l'1,3%. Chi è guarito dal Covid si assesta invece sul 2,0%.

E' stata superata anche la temuta prova del controllo: infatti sono il 72,9%, i datori di lavoro ad aver effettuato senza difficoltà la verifica del possesso del Green pass del lavoratore. Il 15,3% invece considera inutile la verifica, perché conosce già la condizione sanitaria del lavoratore e nutre fiducia nei suoi con-

---

### Il Report rassicura: il 72% dei datori non ha avuto difficoltà a fare i controlli del certificato

---





fronti. Il 6,9% invece ritiene inutile il controllo e lo considera l'ennesima incombenza che grava sulle famiglie.

Dal punto di vista dell'età, si osserva un crescente accoglimento del Green pass tra le classi più anziane: dal 67,7% degli under 50 al 75,8% degli over 75.

Per capire la portata del fenomeno e quanto ha inciso positivamente la vaccinazione vediamo quante sono le persone in Italia che svolgono un lavoro di cura. Secondo il Censis, il numero delle badanti in Italia è aumentato fortemente negli ultimi 10 anni, di ben il 53% per un totale di 1 milione e 655mila lavoratrici occupate nei servizi alla persona. Le badanti sono per il 77,3% straniere e donne (82,4%), tra i 36 e 50 anni (56,8%). Tra l'altro si stima che, mantenendo stabile il tasso di utilizzo dei servizi da parte delle famiglie, il numero dei collaboratori salirà a 2 milioni 151mila nel 2030 (circa 500 mila in più).

#### Cosa prevede la legge

Il Decreto Legge 127 del 21 settembre scorso, per colf e badanti, come per gli altri lavoratori, ha reso obbligatorio il Green pass. L'obbligo è stato deciso a partire dal 15 ottobre fino al 31 dicembre, poi prorogato

fino al 31 marzo 2022, per chiunque svolga una attività lavorativa di posare e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19 al fine di poter accedere ai luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta.

La disposizione si applica a tutti i lavoratori, anche del settore privato, e per questo vale anche per colf, badanti e baby-sitter.

Il Decreto Legge n. 1 di questo 7 gennaio 2022 ha stabilito, dall'8 gennaio e fino al 15 giugno 2022, l'obbligo vaccinale per tutti i cittadini italiani che abbiano compiuto i 50 anni di età, e anche in questo caso vale per i lavoratori del settore domestico. In aggiunta, dal 15 febbraio 2022 sempre fino al 15 giugno, per tutti i lavoratori sopra i 50 anni è previsto l'obbligo del green pass rafforzato per accedere al luogo di lavoro, come lo sono le abitazioni in cui viene prestata assisten-

za agli anziani o attività professionale di pulizia o baby sitting.

#### In quali rischi si incorre

I lavoratori, nel caso comunicano di non essere in possesso di green pass o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono da considerarsi assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 marzo 2022, termine di cessazione dello stato di emergenza. L'assenza ingiustificata in questione, pur non avendo conseguenze disciplinari e non facendo decadere il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, causerà l'assenza della retribuzione e di qualsiasi altro compenso o emolumento.

---

## Il vaccino per i cittadini italiani che abbiano compiuto 50 anni è obbligatorio dall'8 gennaio

---



# Food delivery, il tempo stringe La spesa è sempre più veloce

*Nuova concorrenza con il Q-Commerce, dove la Q sta per quick  
In Italia le aziende Getir e Gorillas puntano sulla rapidità*

**I**l mondo del lavoro è in continua evoluzione, lo sappiamo. Uno dei fenomeni, in tal senso, che da circa 7 anni ha tenuto banco a vari livelli sui tavoli della politica, del sindacato, dei media è senza dubbio quello dei cosiddetti rider del food delivery.

L'ultimo atto degno di nota risale al 9 dicembre 2021 quando la Commissione europea ha presentato la bozza di proposta di direttiva europea per i lavoratori delle piattaforme digitali. La palla per l'approvazione – e le eventuali modifiche e integrazioni – passa prima

al Parlamento europeo, poi al Consiglio per poi arrivare sui banchi dei vari governi europei per il recepimento a livello nazionale. Tempo di attesa totale: circa 3 anni.

In attesa di una norma che potrebbe cambiare le carte in tavola per i fattorini delle consegne di beni a domicilio tramite app, in Italia comincia a muoversi qualcosa sul fronte della rappresentanza.

La novità di questi ultimi tempi è che Assodelivery, l'associazione datoriale che rappresenta in Italia le principali società del food delivery come Deliveroo, Glovo, Uber Eats, FoodToGo, è diventata un'affiliata di Confindustria.

Questo, oltre a definire il settore di appartenenza sindacale per le aziende, mette anche chiarezza sulla rappresentanza dei lavoratori. Con la volontà di approdare a una forma di contrattazione collettiva da definire in seno a Confindustria e nell'ambito del terziario come categoria di riferimento, i sindacati dei lavoratori tenuti a firmare questo accordo non possono che essere quelli firmatari del Ccnl Terziario Distribuzione Servizi Confindustria. D'altronde, sappiamo che le suddette società applicano il Ccnl Tds Confindustria ai dipendenti che operano negli uffici aziendali.

Insieme a questo, va segnalata una nuova tendenza del delivery: il Q-Commerce, dove la Q sta per quick, veloce. A capo di questa nuova corrente delle consegne tramite piattaforme sono società come la turca Getir, la tedesca Gorillas o le italiane MyMenu e Macai che già in Italia hanno messo la bandierina in diverse grandi città. Torino, Milano, Bergamo, Bologna, Firenze, Roma hanno già aperto la strada ai rider in completo giallo-viola, neri e arancioni di queste società.

## LA SENTENZA

### Rider Deliveroo fa ricorso: riconosciuta la subordinazione

Assistito dalla Uiltucs e dallo studio legale Paganuzzi, un rider di Milano ha vinto la prima battaglia contro Deliveroo, il colosso delle consegne di cibo a domicilio: ha ottenuto il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato. La sentenza 1018 del 20 aprile 2022 emessa dal giudice Caroleo del Tribunale di Milano racconta una storia straordinaria. Il verdetto, arrivato dopo 3 anni, ha visto la società opporsi con tutta la sua forza sottolineando l'importanza, dal loro punto di vista, della libertà di rifiutare la consegna di ordini senza alcuna ripercussione lavorativa.

Al contrario, l'aver rivelato il concreto svolgimento del lavoro tramite app da parte del fattorino ha sbaragliato qualsiasi tentativo di difesa da parte degli avvocati del "canguro britannico". Le motivazioni del giudice – che riprendono tra l'altro proprio le dichiarazioni dei manager aziendali sul tema – hanno tracciato una via utile per definire i diritti della subordinazione anche con modelli di falso lavoro autonomo futuri. Inoltre, è stata smontata la retorica delle piattaforme della gig economy sul "lavorare come e quando si vuole", così è stato messo un punto sul dibattito che ogni tanto ritorna a galla sul paragonare i rider di oggi ai pony express degli anni '90: siamo di fronte a un modello organizzativo diverso, e in parte questa sentenza ce lo racconta.

## Promettono un contratto indeterminato dopo 6-9 mesi



In questi casi siamo di fronte ad aziende che tramite i propri rider fanno consegne veloci – entro 10 minuti circa - di spesa tramite l'uso delle app scaricabili sugli smartphone dei clienti.

Alcune di queste società applicano il Ccnl Tds Confcommercio, fanno contratti principalmente a tempo determinato parziale e a tempo pieno – in virtù anche del loro stato di start up che li agevola dal punto di vista normativo sull'uso di contratti a tempo determinato e in somministrazione - e promettono il tempo indeterminato dopo 6 o 12 mesi di rapporto lavorativo.

Forniscono praticamente tutto ai propri dipendenti: bici o motorino elettrici, divisa aziendale, attrezzatura per la consegna, smartphone. Sono società multinazionali dalla crescita rapida e una presenza che balza con facilità dal Vecchio al

Nuovo continente. Hanno alle spalle finanziamenti periodici di centinaia di milioni di euro e valori aziendali per miliardi di dollari.

Un fenomeno che ha destato pure l'interesse delle "tradizionali" piattaforme di food delivery come Glovo e Deliveroo: nel primo caso con l'apertura dei cosiddetti "Glovo Market", nel secondo con il recente avvento in Italia di Deliveroo Hop in partnership, tra l'altro, con Carrefour.

Tant'è che ormai parlare solo ed esclusivamente di "food delivery" risulta riduttivo, se non antiquato. Oggi infatti il termine più adatto per inquadrare le consegne tramite app sembra quello più generico di delivery.

Quanto descritto sopra sicuramente ci consente di fare diversi ragionamenti sugli sviluppi futuri del fenomeno.

Le aziende del delivery con una direttiva europea alle calcagna, anche se non troppo, hanno l'urgenza di anticipare la norma per mitigarne gli effetti. Questo chiaramente non può essere fatto a discapito di diritti e tutele per i fattorini in primis. Di conseguenza la contrattazione collettiva che si andrà a sviluppare nei prossimi mesi, dovrà tenere conto di questo, dei risultati delle indagini della Procura di Milano, delle sentenze che negli anni sono state prodotte sulla classificazione contrattuale dei rider.

Altro aspetto non meno importante è legato alle trasformazioni della grande distribuzione organizzata già in atto e che avrà un impatto sull'occupazione anche negli anni a venire. Esternalizzazioni, contratti precari, accordi collettivi al ribasso (vedi le sentenze di condanna sugli accordi Assodelivery-Ugl ed Everli-Unione Shopper Italia), digitalizzazione dell'organizzazione del lavoro: sono solo alcuni degli aspetti con cui bisognerà fare i conti anche nella Gdo tradizionale. Questo riguarderà sia l'attività sindacale di chi rappresenta i lavoratori, sia quella delle aziende.

Un ultimo elemento su cui riflettere è la modifica dei centri urbani – soprattutto nelle grandi città - che queste società stanno in qualche modo imponendo. Per esempio, già i sindaci di Amsterdam e Rotterdam in Olanda hanno vietato per un anno l'apertura di nuovi "dark store" nei centri storici. Anche in alcuni quartieri di Londra, Berlino e Parigi gli abitanti si lamentano per i rumori provenienti dai supermercati nascosti di aziende come Getir, Gorillas o Flink.

La competizione tra questi colossi del delivery è accompagnata anche da altre società più o meno piccole, più o meno specializzate, più o meno internazionali che scalciano per aggiudicarsi una fetta di mercato. Tutte queste realtà avranno la stessa premura per garantire i diritti di chi lavora per loro? Il sindacato intanto ha già avviato la sua bici – muscolare o elettrica, come si preferisce - per pedalare insieme a chi vorrà far valere la sua voce.



# Verso un modello europeo

## Le strategie e le nuove strade

*Come è stata preservata la coesione sociale a tutti i livelli  
Dalle scelte degli anni '90 al caso Belgio sulla flessibilità*

**S**enza dubbio la recessione causata dal Covid19 è stata gestita meglio dal punto di vista macroeconomico rispetto alla precedente grande crisi in Europa. L'austerità è stata generalmente evitata e la coesione sociale è stata meglio preservata attraverso la solidarietà a tutti i livelli. Dove la distinzione deve essere particolarmente evidenziata è il campo dell'occupazione.

Il Governo del Belgio è recentemente passato all'introduzione di una maggiore flessibilità della settimana lavorativa, ma senza modificare l'orario. I dipendenti avranno la possibilità di lavorare oltre il normale orario di lavoro giornaliero per guadagnare un fine settimana di tre giorni. In attesa di un'economia più dinamica e produttiva, i belgi hanno introdotto nuove regole sul lavoro notturno. La riforma dell'occupazione belga prevede anche un'estensione del diritto alla disconnessione e un'espansione della protezione so-

ciale per i lavoratori delle piattaforme. Tutto ciò inquadrato in una strategia di medio termine che mira a portare l'occupazione dal 71% all'80% entro il 2030.

Il ministro tedesco del lavoro e degli affari sociali si è espresso a favore del consentire ai dipendenti di lavorare da casa per un minimo di 24 giorni all'anno. L'agenda per l'occupazione del governo di Coalizione mira a fissare un limite ragionevole alla rotazione dei contratti a tempo determinato. Tutto questo in aggiunta alla politica di punta: alzare il salario minimo entro ottobre 2022 a 12 euro l'ora.

La Spagna, dove la riforma del 2012 ha rappresentato un archetipo del neoliberismo, sembra ora essere all'avanguardia nella protezione progressiva dei giovani lavoratori e della forza lavoro impegnata nell'economia della piattaforma.

La nuova legge sul lavoro è stata approvata solo per un soffio, ma conferisce più potere alla

Contrattazione e riduce il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato.

Le riforme menzionate, sebbene, siano state concepite, inquadrare e negoziate in un contesto Nazionale, riflettono l'evoluzione delle politiche del mercato del lavoro a livello dell'Ue. La strategia dell'Ue per l'occupazione risale alla fine degli anni '90, le raccomandazioni agli Stati membri si basavano spesso sul concetto di "flexicurity", una sorta di combinazione di flessibilità e sicurezza dell'occupazione.

Esattamente dieci anni fa, con il Pacchetto Occupazione della Commissione Europea, il paradigma della "flexicurity" è stato sostituito da quello dei mercati del lavoro dinamici e inclusivi, al fine di raggiungere gli obiettivi occupazionali fissati dalla strategia Europa 2020 (75 per cento nella fascia 20-64 fascia di età). Questo documento è stato adottato nel mezzo della più profonda crisi esistenziale dell'Unione economica e monetaria per indicare la strada verso una ripresa ricca di posti di lavoro. Spiegando l'importanza degli interventi sul mercato del lavoro lato domanda e il potenziale di creazione di posti di lavoro nel contesto delle transizioni verde, digitale e demografica. Questo è stato il primo documento dell'Ue a proporre che tutti i paesi dell'Ue dovrebbero disporre di un meccanismo per fissare salari minimi adeguati, preparando il terreno per iniziative più ambiziose in questo campo, come la Direttiva attualmente in discussione.

Siamo convinti che gran parte del Pacchetto Occupazione sia ancora attuale e unitamente a New Generation possono essere una utile guida per uscire dalla emergenza Covid.





## ENTI BILATERALI



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



[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)



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



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



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



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



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



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

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

