

## Salute e sicurezza, la scelta è averne cura

**Covid-19: le priorità del sindacato**  
**Ripartire dalla responsabilità**

All'interno 30 pagine di contenuti speciali

**Le testimonianze: i racconti  
di un virus sottovalutato**

Lavoro E Società

**Ccnl socio-assistenziale:  
almeno una buona notizia**

Lavoro E Società

**Teatro e film, riflettori accesi  
su precarietà e diritti**

Lavoro E Cultura

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

**INTERNAZIONALE**

**Salario minimo in Europa**  
**L'equità ha le sue regole**



**WELFARE**

**Colf e badanti: l'identikit**  
**Una risorsa da valorizzare**

## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Samanta Arrigo, Eugenia Cristea, Emilio Fagnoli,  
Gabriele Fiorino, Francesco Giannuzzo, Marilena  
Iandolo, Serena Menoncello, Pierluigi Richini, Maria  
Luisa Salerno, Federico Spiniello, Irina Elena Vara-  
sciuc, Antonio Vargiu, Sara Vasta.

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**

|  |       |
|--|-------|
| L'economia malata: cure e prospettive      | 4-5   |
| Contributi e sostegni, cosa è previsto?    | 6-8   |
| Sicurezza, soluzioni per le tutele         | 10-12 |
| Carrefour, un protocollo ad hoc            | 13    |
| Le misure punto per punto: prontuario      | 14-15 |
| Bilateralità, ruolo decisivo: le misure    | 16-18 |
| Fondi pensione: piani e prospettive        | 19-20 |
| I quadri del terziario ai tempi del virus  | 21-23 |
| I lavoratori raccontano: testimonianze     | 24-30 |
| Virus, le donne colpite due volte          | 31    |
| Socio-assistenziale, rinnovati i contratti | 34-35 |
| Buone notizie in Irideos: primo Cia        | 36-37 |
| Welfare familiare, risorsa da tutelare     | 43-44 |

**Lavoro e Servizi**

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| Caf-Ila, servizi e scadenze | 38-40 |
|-----------------------------|-------|

**Lavoro e Legge**

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Le ultime sentenze di lavoro | 33 |
|------------------------------|----|

**Internazionale**

|  |       |
|--|-------|
| Salario minimo in Ue, la chiave è l'equità | 46-47 |
|--|-------|

**Lavoro e Digitale**

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| Algoritmi, come renderli più umani | 49-50 |
|------------------------------------|-------|

**Lavoro e Cultura**

|   |    |
|---|----|
| D'amore e di lotta: i diritti a teatro  | 53 |
| Loach, film capolavoro sulla precarietà | 54 |

**Nota della redazione**

A causa dell'emergenza Covid-19 in continua evoluzione, alcuni dati possono subire modifiche o variazioni. La situazione è in costante cambiamento e sviluppo.  
Il numero è stato chiuso il 30 aprile 2020: ogni contenuto presente in questo numero è aggiornato a questa data.



**L'**emergenza della pandemia produrrà effetti dirompenti sul lavoro nel mondo. Neppure il tempo di riflettere, indignati dalle immagini delle fosse comuni negli Stati Uniti e dalle istantanee dei camion dell'esercito a Bergamo impiegati per il trasporto di centinaia di bare che l'organizzazione internazionale del lavoro (Ilo) nel suo ultimo report, ci dice che la pandemia sta provocando un "effetto catastrofico" sulle ore di lavoro e sui salari. Ripercussioni pesanti sono previste negli Stati arabi (8,1% equivalenti a 5 milioni di lavoratori a tempo pieno), Europa (7,8%, 12 milioni di lavoratori a tempo pieno) e Asia e Pacifico (7,2%, 125 milioni di lavoratori). Si prevedono "enormi perdite" sui livelli salariali a partire dai Paesi a reddito medio-alto (7% per oltre 100 milioni di lavoratori a tempo pieno). Ciò, supera di gran lunga gli effetti della crisi finanziaria del 2008-2009. I settori più a rischio comprendono turismo e servizi di ristorazione, produzione, vendita al dettaglio e attività commerciali e amministrative.

In Italia, giusto il tempo di comprendere quanto siamo impreparati di fronte al Covid-19 che ci scopriamo privi di etica della responsabilità. Le strumentalizzazioni politiche di mescolano agli anziani lasciati a morire nelle case di riposo. Il nostro Paese unito nella solidarietà è diviso nelle misure adottate. Si attende l'immunità di gregge annaspando alla ricerca delle risorse necessarie per ripartire improvvisando un "sospeso lungo periodo di distanziamento sociale". Distanziamento e rivisti assetti produttivi e organizzativi dovrebbero consentire di valutare come la domanda interna possa ripartire sostenendo l'occupazione. Nel bel mezzo del ragionamento ecco che ricevo una testimonianza. Il tempo di leggere e ridefinire le priorità. Accolgo e riporto le righe che seguono.

"Sono Marilena Iandolo, un'addetta vendita dell'Ipermercato Auchan di corso Romania a Torino. E' il mio lavoro dal 1989, più di 30 anni. Sono una Rsa (rappresentante sindacale aziendale) e una Rls (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), per questo mi ritrovo a dover gestire la situazione di messa in sicurezza di tutti i miei colleghi. Lo faccio con non poche difficoltà in quanto, secondo l'azienda, questa era una semplice influenza come tutti gli anni, solo leggermente più amplificata; quindi non riteneva opportuno tutto ciò che era necessario per lavorare in sicurezza. Maschere inesistenti, dei guanti neanche l'ombra, ma noi sempre responsabili e presenti, nonostante era fotografata sui nostri volti la paura di contrarre il virus, magari da un cliente che mentre vuole chiederti un'informazione ti parla più forte del necessario o ti starnutisce o tossisce in faccia. L'Italia intera si ferma, si chiudono le scuole, le fabbriche, la ristorazione, il calcio, tutto. Tutto ciò che può creare assembramento. Ma la spesa si può continuare a farla sempre, tutti i santi giorni, compreso la domenica, dalla mattina a tarda sera, senza nessuna limitazione. Nel frattempo ci si ammalava, incominciano i primi contagi tra i colleghi; reparti chiusi non solo per i casi riscontrati di coronavirus tra gli addetti, ma anche per la messa in quarantena del personale che ha lavorato a contatto con i positivi. Insomma, una situazione surreale, incredibile, eccessivamente problematica da gestire: code infinite di clienti in attesa di entrare nell'Ipermercato, che a volte tutti i giorni vengono a comprare qualcosa pur di uscire di casa, anche solo un giorno il pane e il giorno dopo il latte, anche a costo di fare ore di coda per entrare. Per noi non è e non sarà possibile. Perché anche con gli occhi pieni di lacrime per aver perso tutti e due i genitori nel giro di una settimana, come è disgraziatamente accaduto a me, senza aver avuto la possibilità di star loro vicino, senza averli potuti salutare per l'ultima volta, senza un degnio funerale, sei tenuta a tornare a fare l'addetta vendita, ma con modalità completamente stravolte. Sei tenuta a cercare di salvaguardare la tua salute e quella dei colleghi il più possibile, sapendo di essere una categoria indispensabile... anche se non sempre compresa e rispettata".

**Marilena, che prevalga in tutti noi l'etica della responsabilità.**

Prevalga  
l'etica della  
responsabilità

di Paolo Andreani

Serena Menoncello

Direttore di Ricerca  
InNova Studi e Ricerche

# Quanto si ammala l'economia Noi come un Paese in guerra

*Situazione causata dal Covid19: durissimo colpo al lavoro  
Il quadro in Italia era già molto fragile e altalenante*

**L**a recessione iniziata nel marzo 2020 a causa del virus Covid-19 è diversa dalle precedenti: non è stata provocata da squilibri economici, ma da una pandemia che ha innescato lo scenario socio-economico di un Paese in guerra.

L'economia è stata investita in tre modi.

Primo, spezzando le catene del valore globali: molte aziende non sono più riuscite a vendere nel mercato internazionale e quelle che utilizzavano prodotti intermedi hanno dovuto fermare le produzioni.

Secondo, per rallentare la diffusione del contagio si è limitata la mobilità delle persone e molti hanno smesso di lavorare, inducendo un calo della produzione.

Terzo, le limitazioni alla mobilità, la chiusura delle attività produttive non essenziali e la caduta dei redditi (in parte compensati dai sussidi), unite alle preoccupazioni e ai disagi derivanti dall'emergenza sanitaria, hanno provocato un rallentamento dei consumi e degli investimenti.

Fare previsioni precise in questo contesto risulta molto difficile: si sa ancora poco sulla malattia, sul numero di infetti (quanti sono i positivi asintomatici?), sulla sua durata e letalità. Inoltre i dati congiunturali economici saranno disponibili solo tra qualche mese.

Il dato Istat sulla stima preliminare del Pil nel primo trimestre 2020, che renderà un quadro esaustivo di cosa stia capitando, uscirà a fine aprile. In questo contesto qual è lo scenario che ci attende?

Per rispondere è chiaro che sia necessario formulare delle ipotesi, ad esempio sulla durata del lockdown. Assumendo due mesi di attività semi-paralizzata (marzo e aprile), maggio di transizione, una ripresa



Stima % della variazione del valore aggiunto per settore a causa del Covid-19

graduale a giugno e un ritorno ai livelli pre-crisi dal terzo trimestre 2020, il modello econometrico di European House-Ambrosetti determina una possibile riduzione del Pil 2020 del 7,5% con un ampio intervallo di oscillazione: -3,5% e -11,5%. In questo intervallo si possono comprendere un po' tutte le previsioni dei vari istituti. Con ipotesi simili è giunto a stime molto vicine il Centro studi di Confindustria, che ha calcolato un calo del Pil in Italia del 10% nei primi due trimestri.

Nella media del 2020, grazie a un recupero nella seconda parte dell'anno, la recessione arriverebbe al -6%. Più cauta Istat, secondo la

quale solo nello scenario in cui si assume la chiusura fino a giugno, il valore aggiunto si ridurrebbe del 4,5% su base annua, ma nello scenario più moderato (chiusura per i mesi di marzo e aprile) la frenata si fermerebbe al -1,9%.

Più pessimista il Fondo monetario internazionale, che nelle previsioni di primavera stima una contrazione del Pil italiano nel 2020 del 9,1%. Tuttavia, se l'epidemia durasse più a lungo la caduta sarebbe più profonda: l'Ifo (istituto di analisi economica) ha stimato che ogni settimana di estensione della chiusura parziale del paese ridurrebbe ulteriormente il Pil di 0,8-1,5 punti.

## Quanto incidono i mesi di stop? Istat cauta davanti all'incognita Molto pessimista invece Fmi



# Europa in stallo, sguardo al Pil

## Si riduce del 10% in 6 mesi

*L'occupazione crolla e muta: lo smartworking è la risposta  
Sconfiggere la pandemia è necessario per la ripresa*

5

**A**llargando lo sguardo alla zona euro, per McKinsey tutta la regione sarà investita dalla più grave crisi economica dalla grande depressione del 1929: il Pil si ridurrà del 4,7% nel 2020 e del 10,1% nei primi sei mesi dell'anno.

Approfondendo per l'Italia la descrizione per settori di attività, la contrazione non sarà omogenea: dal -18% della meccanica al -27% dei servizi legati a turismo e ristorazione, fino al +4% della farmaceutica (Graf. 1).

La crisi in corso avrà effetti rilevanti sul mercato del lavoro, con chiusure aziendali e diminuzione dell'occupazione: in base ai dati Inps al 10 aprile erano pervenute 4.535.278 domande per 8.814.478 beneficiari (di cui oltre 4,5 milioni di beneficiari che usufruiranno della Cig) legati alle prestazioni stabilite dal decreto Cura Italia. Ma anche sul capitale umano (chiusura delle scuole e pas-

saggio precoce all'e-learning) e sul capitale sociale (l'interazione tra soggetti nel lavoro e nella società cambia con il distanziamento fisico). A ciò si aggiungerà un cambiamento nell'organizzazione del lavoro che dovrà tener conto delle norme di tutela della salute e dell'attività di prevenzione del virus, ma anche del potenziamento dello smart working e dello smart learning.

L'impatto socio-economico sarà dunque davvero molto importante, le politiche monetarie della Banca centrale europea diminuiranno la pressione sui titoli di Stato italiani, ma l'intervento fiscale avrà dei limiti imposti dal già enorme debito pubblico: secondo Prometeia a fine 2020 il deficit/Pil avrà raggiunto il 6,6% e il debito/Pil il 150%.

In ogni caso citando il direttore del Fondo Monetario "...il trade off tra vite umane e posti di lavoro è un falso problema: sconfiggere il virus e difendere la vita delle persone è



necessario per la ripresa economica" o come diceva un vecchio adagio "finché c'è vita c'è speranza".

*Grafico, fonte: Il Sole 24 ore del 7 aprile, p. 9: modello Asi di Prometeia, previsione del 20 febbraio vs. previsione del 2 aprile 2020.*



# Ammortizzatori sociali, a chi?

## Le misure dell'emergenza

*I sostegni: i requisiti necessari, quali le deroghe previste  
Come funzionano i pagamenti e l'assegno ordinario Fis*

**I**l Paese sta vivendo un grave periodo di emergenza, innanzitutto sanitaria e di conseguenza economica.

Migliaia di imprese sono chiuse o hanno ridotto la propria attività in conseguenza dei provvedimenti adottati dall'autorità pubblica per tutelare la salute dei cittadini. Il Governo ha messo a disposizione un intervento straordinario per garantire a milioni di lavoratori e lavoratrici la tutela economica degli ammortizzatori sociali.

Le misure speciali in tema di ammortizzatori sociali, inizialmente previste per le prime Regioni colpite dall'emergenza epidemiologica, sono state estese a tutto il territorio nazionale, reintroducendo, come già fatto in occasione delle precedenti crisi economiche, strumenti in deroga alla legislazione ordinaria, riformata l'ultima volta con il decreto legislativo 148/2015.

I settori economici di pertinenza della UILTuCS sono stati particolarmente impattati dall'emergenza Coronavirus (commercio, turismo e ristorazione collettiva).

Ricordiamo che l'assetto ordinario degli ammortizzatori sociali prevede che gli stessi siano finanziati attraverso il contributo di datori di lavoro e lavoratori, diverso a seconda dei settori ossia, per quanto riguarda quelli seguiti dalla UILTuCS, diverso a seconda che il datore di lavoro rientri nel campo di applicazione della Cigs o del Fondo di integrazione salariale.

La strumentazione messa a disposizione del legislatore è di fatto innervata sull'impianto del D.Lgs. 148/2015. Le misure "straordinarie" di sostegno al reddito sono state definite dal Decreto Legge 18 del 17 marzo 2020.

Le misure di sostegno al reddito dei lavoratori individuate dal decreto



18 seguono quelle già contenute nel decreto legge 9/2020, che riguardava le "zone rosse" e le "zone gialle" delle regioni per prime impattate dall'emergenza (Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna).

In queste ultime si sono, pertanto, andate a sommare le durate degli strumenti previsti da entrambi i decreti. Vengono derogati i requisiti soggettivi per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale previsti dall'impianto normativo vigente (Decreto Legislativo 148/2015): infatti, possono accedere alle integrazioni salariali, compresa la cassa in deroga, i lavoratori che risultino assunti alla data del 17 marzo 2020 (viene meno dunque il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento). Possono accedere al trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 i datori di lavoro che rientrano nel perimetro della cassa ordinaria (articolo 10 del D.Lgs. 148/2015) ossia, semplificando, le imprese industriali. Accedono invece all'assegno ordinario garantito dal Fondo di Integrazione salariale (Fis) i datori di lavoro con più di 5 dipendenti che non beneficiano né della cassa ordinaria (Cigo) né della cassa straordinaria (Cigs).

Con uno sguardo ai nostri settori, sono destinatari dell'assegno ordinario del Fis ad esempio i lavoratori delle imprese del turismo (ad eccezione delle agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti e dei lavoratori della ristorazione collettiva presso committenti che possono ricorrere alla Cigs), del terziario (escluse però le aziende del commercio sopra i 50 dipendenti, che di norma rientrano nella Cigs), del terzo settore e degli studi professionali.

Le integrazioni salariali possono essere richieste per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, per una durata massima di 9 settimane.

In virtù dell'eccezionalità dell'evento che ne determina l'attivazione e del vastissimo numero di destinatari, tali integrazioni salariali, compresa la cassa in deroga, non comportano per i datori di lavoro l'obbligo di pagamento del contributo addizionale (previsto dal D.Lgs. 148/2015) e non vengono conteggiate ai fini delle durate massime previste, per ciascun istituto, dalla norma vigente. Ai datori di lavoro che inoltrano richiesta di assegno ordinario non si applica, per la causale Covid-19, il cosiddetto "tetto aziendale" previsto dalla norma generale.

Per le aziende che intendono utilizzare le speciali prestazioni di cassa





## Cassa in deroga fino a cinque dipendenti

7

ordinaria e di assegno ordinario è stata definita una procedura semplificata e snella, ovvero una informazione, consultazione ed esame congiunto con le organizzazioni sindacali che vanno svolti entro i tre giorni successivi alla comunicazione preventiva. Per quanto riguarda il pagamento delle prestazioni, il decreto prevede la possibilità per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa ordinaria e dell'assegno ordinario di anticipare i trattamenti ai dipendenti, congruando successivamente gli importi con l'Inps. Inoltre l'eventuale presenza di ferie pregresse (maturate e non godute) non impedisce l'accesso all'integrazione salariale. La "dotazione aggiuntiva" sopra descritta viene messa a disposizione anche delle aziende che già avevano in corso trattamenti di Cigs e di assegno di solidarietà alla data di entrata in vigore del decreto e che risultano impattate dalle misure assunte dal Governo per il contrasto

all'emergenza epidemiologica. In questi casi è prevista la possibilità di presentare domanda di integrazione salariale ordinaria per causale Covid-19 e domanda di assegno ordinario, per la stessa causale; la concessione del trattamento "speciale" introdotto dal decreto 18/2020 sospende e sostituisce (sempre per la durata massima di 9 mesi entro il 31 agosto 2020) i trattamenti già in corso. Le aziende invece che stavano utilizzando la cassa straordinaria o il contratto di solidarietà ma non rientrano, nella disciplina generale, nel campo di applicazione della Cigo e del Fis, possono farsi sospendere il trattamento in corso sostituendolo, sempre per un massimo di 9 settimane, con la cassa in deroga.

Le prestazioni di cassa ordinaria e di assegno ordinario per causale Covid-19 sono finanziate per un importo pari a 1 miliardo e 347 milioni di euro. Le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della cas-

sa ordinaria e del Fondo di integrazione salariale potranno infine beneficiare, per eventi legati all'emergenza epidemiologica, dei trattamenti di cassa integrazione in deroga, sempre entro il 31 agosto 2020 e per un massimo di 9 settimane. Ad essere interessate a questa casistica sono sostanzialmente imprese dei settori di pertinenza della Uiltucs: aziende commerciali ed agenzie di viaggio sopra i 50 dipendenti, istituti di vigilanza con più di 15 dipendenti. La cassa in deroga inoltre è lo strumento con cui viene data copertura, in questa fase, a quel vasto numero di imprese che impiegano fino a cinque dipendenti, altrimenti escluse dall'attuale ordinamento (D.Lgs. 48/2015) da qualsiasi trattamento di integrazione salariale. I trattamenti di cassa in deroga sono riconosciuti dalle Regioni e dalle Province autonome interessate, una volta verificati i requisiti di accesso. I provvedimenti di concessione vengono poi trasmessi all'Inps, per il relativo pagamento. Secondo il decreto, il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps. In altri termini, non è prevista la modalità della "compensazione" sui contributi dovuti propria della cassa ordinaria e dell'assegno ordinario del Fis.

Per le aziende plurilocalizzate, con unità produttive collocate in almeno 5 Regioni o Province autonome, la domanda di cassa integrazione va inoltrata al Ministero del Lavoro, che emana il provvedimento di concessione e lo trasmette all'Inps per il pagamento del trattamento.

L'accesso al trattamento di cassa in deroga avviene attraverso accordi sindacali, ad eccezione dei datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

## Le prestazioni di cassa ordinaria Covid-19 sono state finanziate per 1 miliardo e 347 milioni di euro

## Necessario dare garanzia di continuità reddituale con interventi duraturi



La cassa in deroga è finanziata dal decreto n. 18/2020 per un importo di 3 miliardi e 293 milioni di euro per l'anno 2020.

Veniamo ad alcune valutazioni circa le misure complessivamente introdotte.

Esse ci sembrano appropriate rispetto all'obiettivo prioritario e fondamentale di proteggere l'occupazione e di sostenere i redditi a fronte delle chiusure o delle riduzioni delle attività disposte dal Governo per fronteggiare l'emergenza, tenuto conto che sono stati anche "congelati" i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Diverso è invece il giudizio per quanto riguarda l'adeguatezza degli strumenti (volume delle risorse messe a disposizione) e gli effetti concreti legati alla loro gestione.

Vogliamo sottolineare come la "cassetta degli attrezzi" consegnataci dal legislatore contenga strumenti non omogenei e differenziati a seconda dei settori e delle classi dimensionali delle imprese, cosa che ha determinato difficoltà non solo sotto il profilo interpretativo ma soprattutto rispetto alle modalità di pagamento delle integrazioni salariali, ovvero circa la effettiva tutela della continuità reddituale dei lavoratori.

Qualche esempio: il Fis (assegno ordinario) è risultato uno strumento omogeneo a livello nazionale; cassa in deroga invece prevede un demando alle Regioni, con conseguente regolamentazione diversa da Regione a Regione e relative complicazioni di natura amministrativa in capo alle imprese multilocalizzate.

Le aziende presenti in almeno 5 Regioni devono inoltrare la domanda di accesso alle prestazioni al Ministero del Lavoro, quelle invece dislocate fino a 4 regioni, presentano la

domanda a ciascuna Regione.

Altro esempio: un'impresa commerciale fino a 5 dipendenti accede alla cassa in deroga; se ha più di 5 dipendenti, e fino a 50, accede all'assegno ordinario del fondo di integrazione salariale; un'azienda invece con più di 50 dipendenti accede alla cassa in deroga. Meglio sarebbe stato se il legislatore avesse previsto un unico strumento in deroga a quelli ordinari, con causale emergenza Covid (anziché articolarlo in tre canali, trattamento ordinario di integrazione salariale, assegno ordinario e cassa in deroga). Le diverse misure di sostegno al reddito hanno inoltre determinato, per effetto della loro specifica definizione, una differente valorizzazione del ruolo del sindacato: in alcuni casi solo la previsione di una procedura (Fondo integrazione salariale) in altri la previsione di un accordo (cassa in deroga).

Tra l'altro, in sede di conversione in legge del decreto, il Governo pare intenzionato purtroppo a diluire ulteriormente l'obbligo di coinvolgere le organizzazioni sindacali.

Nelle migliaia di procedure affrontate in questa fase obiettivo fondamentale e primario e condizione per la sottoscrizione di accordi con le imprese della UILTuCS è stato quello di dare garanzia di continuità reddituale alle lavoratrici e ai lavoratori in sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, tenuto anche conto dell'estesissimo numero di part-time presenti nei nostri settori, che già dispongono in condizioni normali di redditi ridotti. Tale obiettivo si è concretizzato attraverso la richiesta dell'anticipo dei trattamenti di integrazione salariale in attesa del pagamento da parte dell'Inps, per consentire alle persone di far fronte alle esigenze vitali e alle necessità ordinarie o, in subordine l'anticipo dei ratei di quattordicesima e tredicesima mensilità e Tfr, a richiesta dei

lavoratori. Tutto questo tenendo a mente che i tempi per il pagamento dei trattamenti di integrazione salariale da parte dell'Inps potevano non essere brevi, vista anche la mole ingente di richieste.

Molte aziende hanno aderito a questa richiesta. Altre no, venendo meno alla propria responsabilità sociale, dimostrando mancanza di rispetto ed incuranza nei confronti dei propri dipendenti. Superata la fase di emergenza, ricorderemo chi si è comportato in modo socialmente responsabile verso il personale e chi no. C'è poi il tema dell'adeguatezza del finanziamento degli ammortizzatori: le risorse inizialmente stanziati dal Governo andranno sicuramente incrementate ed adeguate ai bisogni reali delle imprese e dei lavoratori, tenuto conto dell'altissimo numero di domande presentate o in corso di presentazione, altrimenti c'è il rischio che imprese e lavoratori, che hanno fatto sospensione e riduzione dell'attività, pur avendone i legittimi presupposti, non vedano soddisfatte le domande di integrazione del reddito.

Lo sguardo va inoltre volto al futuro: una volta superata la prima fase di emergenza, la ripresa delle attività economiche potrà essere non immediata ma graduale e diversa a seconda dei settori economici (basti pensare alle realistiche prospettive del settore del turismo).

Una situazione eccezionale come questa richiederà dunque interventi duraturi a tutto campo, non solo sulla partita degli ammortizzatori (a cominciare dalla loro appropriatezza) ma su tutte le politiche necessarie a sostenere la ripresa economica e dei redditi in generale.





## 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

# La protezione guida il futuro Sul lavoro salute e sicurezza

*L'impegno del sindacato e le linee guida da seguire  
I punti chiave del Protocollo contro il Covid-19*

**P**er la UILTuCS la tutela e la salute delle persone, e nei luoghi di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori, viene prima di tutto. Ed è per questo che ribadiamo che la prosecuzione delle attività potrà avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori adeguati livelli di protezione.

La UILTuCS è impegnata ad intervenire in ragione delle allarmanti notizie che provengono da molti luoghi di lavoro (residenze per gli anziani, supermercati, appalti e farmacie) a sostenere le lavoratrici ed i lavoratori che evidenziano mancanze nell'utilizzo dei dispositivi di protezione e denunciano la carenza di misure atte a prevenire la diffusione del Covid-19. In molti territori sono stati istituiti punti di ascolto ed assistenza per valutare e denunciare inadempienze ed incertezze.

Lo scorso 14 marzo 2020 Cgil, Cisl, Uil hanno sottoscritto con il Governo e le Parti datoriali un "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro". Il Protocollo ha un grande valore, per l'impegno assunto e le misure specifiche previste per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in presenza di continuità dell'attività aziendale.

Il documento, tiene conto di quanto emanato dal Ministero della Salute e contiene linee guida condivise tra le Parti sociali per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio al fine di offrire soluzioni specifiche per tutte le realtà lavorative.

Viene privilegiato il lavoro agile, l'utilizzo di ferie, permessi arretrati e viene confermata la previsione della riduzione o della sospensione



temporanea delle attività, con l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, per sanificare i luoghi di lavoro e attuare tutte le misure idonee a rendere le Aziende sicure, per poter continuare l'attività lavorativa. Oltre a quanto già disposto dal Dpcm dell'11 marzo 2020 e oltre i concetti di obbligo di distanza, sanificazione dei locali, limitazione degli spostamenti, lavoro agile, il Protocollo introduce e chiarisce alcune procedure da porre in essere in azienda attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali, in particolare gli Rls e gli Rlst, al fine di redigere protocolli aziendali completi che, privilegiando la maggior tutela e prevenzione, rendano ogni luogo di lavoro, un luogo sicuro.

Tra i temi trattati dal protocollo ve ne sono alcuni più significativi. Li riportiamo a seguire.

## INFORMAZIONE

Il primo articolo del Protocollo è dedicato all'informazione dei lavoratori.

L'azienda, attraverso le modalità più

idonee ed efficaci, deve informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, degli appositi depliant informativi. In particolare, le informazioni devono specificare:

- 1) l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- 2) l'accettazione di non poter fare ingresso in azienda, ovvero di permanervi e di dover dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc).

In tali casi, infatti, i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;



# Virus, tutelare i lavoratori Cosa serve e come farlo

*Necessario il rispetto delle disposizioni da parte delle aziende  
A partire dalla sanificazione dei locali e degli strumenti*

## Smart working: una risposta molto efficace

11

3) il rispetto delle disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);

4) informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad un'adeguata distanza dai presenti.

### PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

È necessario garantire la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali di lavoro e delle aree comuni.

In presenza, accertata, di Covid-19 si deve procedere alla sanificazione dell'ambiente di lavoro (vedi circolare n. 5433/2020 del Ministero della Salute) e comunque periodicamente è utile farla.

È possibile utilizzare gli ammortizzatori sociali tutti, per la sanificazione dei luoghi di lavoro. Inoltre, bisogna prestare attenzione, nelle pulizie di fine turno, alla sanificazione di tastiere e degli strumenti informatici, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi.

### DISPOSITIVI

#### DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Premettendo di non poter trascurare la concreta difficoltà di reperimento in commercio, di alcuni dispositivi di protezione individuale, si precisa con estrema chiarezza che le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Oms, ossia dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (confermando così che esse non rappresentano in ogni contesto lavorativo e per ogni lavoratore il primo e inderogabile presidio di tutela da utilizzare, ma solo in aggiunta ad altre misure di igiene respiratoria e delle mani, salvo casi

particolari di sospetto contagio).

Medesima priorità di tutela, a fronte delle difficoltà di reperimento dei presidi specifici, viene perseguita con l'indicazione di favore verso la preparazione da parte dell'azienda di liquido detergente che dovrà, comunque, essere prodotto secondo le indicazioni dell'Oms.

Tra i dispositivi di protezione che vengono indicati, il Protocollo, in funzione delle specifiche esigenze di prevenzione, ne elenca altri utili alla tutela dal contagio, seppur in modo esemplificativo e non certo esaustivo, quali guanti, occhiali, tute, cuffie, camici.

### ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

*(turnazione, trasferte, smart working, rimodulazione dei livelli produttivi)*

Richiamando il Dpcm dell'11 marzo 2020, nel rispetto di quanto previsto nei propri Ccnl e d'intesa con le rappresentanze sindacali, si prevedono interventi che vadano a modificare temporaneamente l'organizzazione



## Prevista la costituzione di comitati per verifica e applicazione delle regole



del lavoro. Procedendo secondo una sorta di elencazione graduale di soluzioni, scegliendo come prima opzione la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli in cui è possibile ricorrere allo smart work, (scelta preferibile, per quanto praticabile), si prevede la possibilità di rimodulazione dei livelli produttivi e di servizio, mediante turnazioni e ridefinizione degli orari di lavoro.

### AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

Una misura gestionale importante viene stabilita prevedendo la costituzione in azienda di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo, disponendo la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli Rls, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e, in coerenza, degli Rlst, nelle diverse realtà lavorative nelle quali è istituito.

Ulteriori misure sono previste in materia di modalità di ingresso in azienda, gestione entrata e uscita dei dipendenti, gestione di una persona sintomatica in azienda e sorve-

glianza sanitaria.

Attraverso tale Protocollo, fortemente voluto dalla Uil e dalla UILTuCS, possiamo offrire alle lavoratrici e ai lavoratori di del paese e del settore uno strumento efficace, di prevenzione, tutela e salvaguardia della salute anche nei luoghi di lavoro.

Siamo impegnati a dare sostanza alle parole.

E' in questo contesto e in ragione delle allarmanti notizie che provengono da molti posti di lavoro (è il caso delle residenze per gli anziani e dei supermercati, delle farmacie e degli appalti che impiegano vigilanza armata, ristorazione e pulimento, della consegna a domicilio e del lavoro domestico) che la UILTuCS

## Come UILTuCS siamo impegnati a dare sostanza alle parole e seguito agli impegni presi

è impegnata al centro come in periferia a costituire i comitati per la sicurezza e farsi carico delle segnalazioni di inadempienze.

La UILTuCS è impegnata denunciare alle autorità competenti le inadempienze evidenziate e richiamare le imprese al rispetto di tutte le norme. Anche i lavoratori della distribuzione organizzata sono in prima linea e al servizio dei cittadini è reclamano dignità.

Si tratta di donne e uomini che vogliono e devono essere rispettati e tutelati. Sono in corso trattative con Coop Alleanza, Carrefour, Esselunga, Pam -Panorama e le altre imprese organizzate per dare riscontro ai bisogni dei lavoratori.



# Covid-19, accordo Carrefour Costituito Comitato Aziendale

*Linee guida su misura, condivise, per il contrasto al virus  
Saranno raccolte e monitorate le segnalazioni: i punti chiave*

Paolo Andreani

13



**L**o scorso 15 aprile è stato realizzato accordo con le aziende del Gruppo Carrefour utile a dare seguito al Protocollo tra Governo, sindacati e parti datoriali, per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid\_19 negli ambienti di lavoro sottoscritto lo scorso 14 marzo.

L'intesa prevede la costituzione di un Comitato Nazionale. Il compito del Comitato è quello di definire, sulla base del Protocollo del 14 marzo e successive modifiche, delle linee guida aziendali condivise per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro che tengano conto delle specificità organizzative delle Società del Gruppo e delle peculiari esigenze dei lavoratori.

L'intesa prevede anche la costituzione di Comitati Regionali di Aree Metropolitane, che potranno essere attivati su richiesta di almeno una delle parti dei corrispondenti livelli territoriali.

Scopo dei Comitati sarà quello di verificare sul territorio la piena e

corretta applicazione del Protocollo aziendale elaborato e di raccogliere e monitorare segnalazioni, valutazioni e proposte da parte degli Rls e degli Rsa ed Rsu delle rispettive aree territoriali di riferimento.

Ecco una parte qualificante dell'accordo aziendale.

Le parti convengono che il Comitato Nazionale è composto da 3 componenti effettivi e altrettanti supplenti per organizzazione sindacale che verranno dalle stesse designati con apposita comunicazione in coerenza con criteri fissati dal paragrafo 13 del protocollo del 14 marzo 2020; 3 componenti effettivi e altrettanti supplenti di nomina aziendale, designati con apposita comunicazione; il medico competente aziendale.

Il compito del Comitato costituito a livello nazionale è di individuare e definire, sulla base del Protocollo del 14 marzo, delle linee guida condivise per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro che tengano espressamente conto delle specificità organizzative delle società e delle peculiari esigenze dei

lavoratori del settore anche in considerazione della funzione che le aziende della distribuzione alimentare sono chiamate a rendere per la collettività in questo grave momento. In occasione della prima riunione verranno definiti i criteri di organizzativi e di funzionamento del comitato stesso e dei quelli Regionali e/o di Area Metropolitana.

Le società e le organizzazioni sindacali sottolineano l'importanza di garantire un impegno anche da parte delle autorità competenti affinché tutti dipendenti Carrefour siano dotati degli adeguati strumenti di protezione previsti dalla normativa vigente.

Alle riunioni del Comitato, così costituito, è inoltre prevista la possibilità di avvalersi della partecipazione dei segretari nazionali dei sindacati Filcams, Fisascat e UILTuCS.

Gli esiti delle riunioni del comitato saranno verbalizzati.

Il documento sarà inviato alle organizzazioni sindacali nazionali oltre ad essere affisso sulle bacheche aziendali e sindacali presenti nei punti vendita, ai depositi e alla sede aziendale.



# Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro – 24 aprile 2020 (1/2)



**Venerdì 24 aprile 2020**, è stato integrato il *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* sottoscritto lo scorso 14 marzo 2020.

Riportiamo, di seguito, una **sintesi delle integrazioni (suddivise per sezione) apportate al Protocollo**, che ha tenuto conto dei vari provvedimenti del Governo e, da ultimo, del DPCM 10 aprile 2020. Tra i primi accorgimenti, come si legge in premessa, vi è l'indicazione secondo cui: ***"La mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza"***.



## 1. Informazione

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.



## 2. Modalità di ingresso in azienda

- L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.



## 3. Modalità di accesso dei fornitori esterni

- In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.
- L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.



## 4. Pulizia e Sanificazione in azienda

Nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute.



## 5. Precauzioni igieniche personali

I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.



## 6. Dispositivi di protezione individuale

Nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adatteranno i DPI idonei. E' previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1).



# Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro – 24 aprile 2020 (2/2)



## 8. Organizzazione aziendale

- È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni.
- Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni. L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari.
- È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.



## 11. Gestione di una persona sintomatica in azienda

Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.



## 12. Sorveglianza sanitaria/ medico competente/RLS

- Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.
- Alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19.
- È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età.
- Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (D.Lgs 81/08 e s.m.i. art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischio e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.



## 13. Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione

- Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLS e dei rappresentanti delle parti sociali.
- Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.



# Il ruolo della bilateralità Sostegno nell'emergenza

*Covid-19: cosa hanno previsto gli enti, cosa c'è in cantiere  
Dagli aiuti economici ai servizi per i lavoratori colpiti*

**L**a bilateralità quale strumento e prodotto della contrattazione collettiva del terziario, ha assunto nel corso degli anni una struttura articolata e complessa.

Gli enti bilaterali (sia che operino nell'assistenza sanitaria integrativa, nella previdenza integrativa o nella formazione) hanno il compito di favorire i rapporti tra sindacati e datori di lavoro, e creare migliori condizioni lavorative per i lavoratori. Dalla bilateralità di settore arrivano le prime e risposte concrete alla crisi sanitaria, ed ora anche economica, conseguente alla diffusione del Covid-19 che sta colpendo migliaia di lavoratori ed imprese grandi e piccole, da Nord a Sud.

Senza pretese di fornire un panorama completo e definitivo sulle risposte fornite dagli enti bilaterali, riportiamo di seguito l'esito di una indagine sulle prestazioni emergenziali oggi attive nel terziario, avendo cura di raggrupparle in due grandi gruppi: le prestazioni sanitarie straordinarie Covid-19 e le prestazioni di sostegno al reddito e smart working.

Tralasciamo per scelta le iniziative in fase di studio ed analisi.

## **Sostegno al reddito e smart working**

### **EBIPRO**

L'Ente Bilaterale nazionale per gli Studi Professionali Ebipro ha stanziato 4 milioni di euro a sostegno del reddito dei lavoratori del comparto, oltre che della riconversione organizzativa conseguente alla adozione dello smart working.

Sostegno al reddito: Il Decreto Legge Cura Italia consente agli studi professionali di accedere all'assegno ordinario erogato dal fondo di integrazione salariale nel caso in cui



## Rimborsi per prestazioni mediche, sanitarie straordinarie e una diaria in caso di contagio

impieghino più di 5 dipendenti o alla cig in deroga nel caso in cui impieghino meno di 5 dipendenti.

Il quadro normativo è ormai completo, in quanto quasi tutte le regioni hanno dato attuazione alla cig in deroga.

Ebipro andrà ad integrare le misure previste dal Decreto-legge con un importo una tantum di 250 euro a lavoratore.

I professionisti che per incapacienza non riescano ad accedere agli ammortizzatori sociali sopra indicati potranno invece contare su uno specifico strumento di sostegno al reddito.

Smart working: Ebipro interviene in favore dei propri iscritti con uno specifico contributo per l'attivazione dello smart working.

Al datore di lavoro viene riconosciu-

to un rimborso di 500 euro per le spese sostenute per l'avvio della misura a favore dei propri dipendenti (l'importo viene riconosciuto per ciascun dipendente).

Le prestazioni vengono erogate a favore dei datori di lavoro in regola con i versamenti alla bilateralità di settore (Cadiprof/ Ebipro) e con un'anzianità contributiva di almeno 6 mesi al momento dell'acquisto.

Ad oggi sono arrivate più di 400 richieste.

[https://bit.ly/ebipro\\_covid19](https://bit.ly/ebipro_covid19)

### **EBIDIM**

Costituito poco più di un anno fa, l'Ente Bilaterale della distribuzione moderna organizzata, ha stanziato 1,9 milioni di euro per l'erogazione di un contributo straordinario una tantum di 200 euro a favore delle



## Contributi anche per riabilitazione

diritto a un'indennità di €40 al giorno per ogni giorno di permanenza al proprio domicilio, per massimo 14 giorni all'anno. Per gli iscritti che sono stati affetti da polmonite interstiziale conseguente a infezione da Covid-19, Fondo Est garantisce un contributo per le prestazioni sanitarie relative alla riabilitazione respiratoria. Inoltre, è previsto un contributo in via rimborsuale per le prestazioni, mediche, diagnostiche ed infermieristiche effettuate in forma domiciliare al fine di contribuire alle misure di contrasto al nuovo corona virus in materia di spostamenti e contatti ravvicinati. Infine, Allo scopo di disincentivare l'utilizzo del Pronto Soccorso degli ospedali in caso di emergenze sanitarie non gravi, per l'accesso alla fisioterapia per infortunio il Fondo accetterà, come probante il trauma, anche la certificazione di infortunio del medico di base o dello specialista.

[https://bit.ly/fondoest\\_coronavirus](https://bit.ly/fondoest_coronavirus)

### QUAS

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri, per i casi di accertata diagnosi di Covid-19 nel periodo 01/01/2020 – 30/06/2020, ha introdotto le seguenti misure straordinarie: (i) diaria di € 78 per massimo 57 giorni in caso di ricovero in strutture pubbliche, con esclusione dei primi 7 giorni e previa presentazione di copia della cartella clinica; (ii) diaria di € 40 per massimo 14 giorni in caso di isolamento domiciliare con decorrenza dalla data in cui risulta fatto il tampone e secondo le prescrizioni: la positività al virus dovrà essere confermata dai laboratori di riferimento nazionale dell'Istituto Superiore di Sanità e documentata dal referto del tampone effettuato nei laboratori di riferimento regionale.

[https://bit.ly/quas\\_covid19](https://bit.ly/quas_covid19)

lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti e a tempo determinato con un contratto non inferiore a 6 mesi continuativi, che siano dipendenti da aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, in regola con il versamento delle quote contributive all'Ente e che applichino integralmente il Ccnl Dmo.

Il contributo potrà essere richiesto dalle lavoratrici e lavoratori che abbiano un reddito inferiore o uguale a euro 25.000 (verificabile da Cu 2019 riportante i redditi 2018) ed in presenza di un figlio senza limiti di età (quindi anche maggiorenne), ma che sia fiscalmente a carico proprio o dell'altro genitore.

Tale contributo si somma agli altri bonus economici previsti dall'ente. [https://bit.ly/ebidim\\_covid19](https://bit.ly/ebidim_covid19)

### Prestazioni sanitarie straordinarie

Sul versante delle prestazioni sanitarie straordinarie avviate a seguito dell'emergenza sanitaria, riportiamo quanto segue:

#### FONDO EST

In caso di contagio da coronavirus, Fondo Est ha esteso il proprio piano sanitario assicurato a tutela di tutte le categorie contrattuali di assistiti con effetto retroattivo dal 1 gennaio 2020 e fino al 30 giugno 2020. In particolare, in caso di ricovero presso strutture pubbliche, l'iscritto avrà diritto a un'indennità di €40 per ogni notte di ricovero, per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno. Se necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, l'iscritto avrà

## Smart working come strumento da adottare per chi è impiegato negli studi professionali

## Aiuti in vista in caso di positività e ricovero in strutture pubbliche



### FASIV

Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa della Vigilanza Privata, riconosce ai lavoratori iscritti, che a seguito del risultato del tampone, sono risultati positivi al virus Covid-19, una serie di servizi. Vediamoli nel dettaglio: in caso di ricovero presso strutture pubbliche individuate per il trattamento del virus dal Ministero, l'assicurato avrà diritto a un'indennità di 40 euro per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno (si specifica che la giornata di ingresso e dimissione costituiscono un'unica giornata ai fini della corresponsione della diaria).

L'assicurato, inoltre, qualora secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, avrà diritto a un'indennità di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno.

La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'Assicurato non abbia preventivamente subito un ricovero.

La garanzia è valida per i sinistri certificati dal 1° gennaio e fino al 30 giugno 2020.

[https://bit.ly/fasiv\\_covid19](https://bit.ly/fasiv_covid19)

### CASSA PORTIERI

Gli iscritti alla Cassa dei Portieri da fabbricati hanno diritto ora, in caso di ricovero presso strutture pubbliche individuate per il trattamento

del virus dal Ministero, a un'indennità di 40 euro per ogni notte di ricovero per massimo 50 giorni l'anno. Qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, gli iscritti alla Cassa avranno diritto a un'indennità sempre di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo fino a 14 giorni l'anno.

Tale diaria verrà corrisposta anche senza un preventivo ricovero giornaliero.

*Per approfondimenti è possibile contattare Cassa Portieri via mail scrivendo a: [caspo@cassaportieri.it](mailto:caspo@cassaportieri.it)*

### CASSACOLF

Anche la Cassa di Assistenza Sanitaria dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore domestico, ha introdotto un'indennità di diaria in caso di ricovero per Covid-19. Vediamo come funziona e cosa è stato stabilito. Per l'attivazione della garanzia è necessario il referto del tampone che attesti la positività rilasciato dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute e/o dell'Istituto Superiore di Sanità.

In caso di ricovero presso strutture pubbliche, l'assicurato avrà diritto a un'indennità di 40 euro per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno.

E' inoltre bene specificare che la giornata di ingresso e dimissione costituiscono un'unica giornata ai fini della quantificazione della corresponsione della diaria prevista in

questi casi.

Qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, l'assicurato avrà diritto a un'indennità di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza al proprio domicilio per massimo 14 giorni calcolati all'anno.

La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'assicurato non abbia preventivamente subito un ricovero. Inoltre, la Cassa erogherà un'ulteriore indennità di 40 euro per massimo 14 giorni ai lavoratori con figli minorenni conviventi, e lo stesso importo anche a chi è assoggettato a regime di isolamento domiciliare e rimborserà le spese sostenute per l'acquisto di materiale sanitario per un importo massimo pari a 200 euro. In caso di visite mediche domiciliari o extra domiciliari la Cassa comparteciperà alle spese con un rimborso pari sino a una somma massima di 100 euro.

Cassa Colf erogherà, inoltre, un importo di 200 euro una tantum ai lavoratori con prole convivente, a sostegno delle spese riconducibili alla genitorialità, dall'istruzione ai bisogni primari dei figli fino ai 18 anni. Infine, saranno rimborsate le spese per il sostegno psicologico fino a un massimale di euro 400.

Le prestazioni sono valide fino al 30 giugno 2020.

*Per approfondimenti:*  
<http://www.cassacolf.it>



# Fondi pensione, da valutare solo a medio-lungo periodo

*Non bisogna farsi influenzare da risultati a breve termine  
L'emergenza epidemiologica può portare flessioni notevoli*

Federico Spiniello

Direttore generale  
Previdenza Cooperativa

19

I risultati dei fondi pensione vanno valutati in un'ottica di medio-lungo periodo; non bisogna lasciarsi influenzare dai risultati di breve termine.

Per questo motivo, nell'attuale fase di turbolenza (volatilità) dei mercati finanziari riteniamo necessario richiamare l'attenzione degli iscritti sull'esigenza di ponderare adeguatamente le scelte e assumere decisioni consapevoli.

Al riguardo, in primo luogo va ricordato che i valori quota dei comparti riflettono in ogni momento il valore delle attività finanziarie (azioni, obbligazioni, ecc.) in cui sono investiti i patrimoni e, di conseguenza, sono soggetti a fluttuazioni che, in alcune circostanze eccezionali, quale l'emergenza epidemiologica da Covid-19, possono essere anche di notevole intensità e comportare flessioni. Tali flessioni, tuttavia, rimangono "potenziali" fino a che non vengono richiesti riscatti, prestazioni pensionistiche, anticipazioni, trasferimenti o cambiamenti di comparto (switch): in queste casistiche, infatti, lo smobilizzo della posizione attraverso la vendita delle corrispondenti quote comporterebbe una monetizzazione della perdita, che da potenziale diventerebbe effettiva. Si auspica che gli iscritti ai fondi pensione continuino ad orientare la scelta del comparto di investimento valutando, tra gli altri elementi (età, reddito, situazione lavorativa, capacità di risparmio personale, possibilità di oscillazioni di valore della posizione individuale), il tempo complessivo di permanenza nel Fondo, in funzione cioè del momento previsto per il pensionamento. Ci rendiamo conto che non è sempre possibile differire le proprie decisioni, per esigenze contingenti non posticipabili che, in alcuni casi,



possono condurre a dover chiedere la prestazione, ma quanto detto va attentamente ponderato per agire consapevolmente. Si rammenta che la risoluzione del rapporto di lavoro non implica necessariamente l'esercizio della richiesta di liquidazione, essendo possibile il mantenimento della posizione presso il Fondo. Con specifico riferimento alle prestazioni pensionistiche complementari, una volta raggiunta l'età pensionabile prevista nel regime obbligatorio di appartenenza, l'aderente può altresì valutare l'opportunità di procrastinare il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche, qualora giudichi che le condizioni di mercato non siano favorevoli per la liquidazione del capitale accumulato o per la sua conversione in rendita. Inoltre, nell'attuale contesto di crisi,

riteniamo utile riprendere gli elementi tipici della previdenza complementare per ricordare che su di essi è possibile fondare una più stabile fiducia nella opportunità della scelta di partecipazione, indipendentemente dalle fasi alterne dei mercati.

## **Valutazione dei risultati in un lasso temporale coerente con gli obiettivi previdenziali**

I mercati finanziari hanno già mostrato in passato periodi di forte volatilità (anni 2008, 2011 e, più di recente, l'ultimo trimestre 2018). L'elevata volatilità si riflette sui prezzi delle attività finanziarie e, in particolar modo, sui titoli di natura azionaria; parimenti gli investimenti



del fondo pensione risentono anch'essi della volatilità dei mercati traducendosi in una flessione del valore della quota che varia a seconda del profilo di rischio-rendimento e della composizione degli attivi.

Si deve quindi ricordare che i rendimenti dei fondi pensione, per la loro stessa natura, vanno analizzati in un orizzonte temporale coerente con gli obiettivi degli iscritti.

Su tali periodi momenti di turbolenza dei mercati possono considerarsi come inevitabili.

#### **Modalità di funzionamento del fondo pensione**

Le modalità di funzionamento del fondo pensione negoziale tendono di per sé ad attenuare gli effetti delle oscillazioni dei mercati finanziari, prevedendo flussi di versamento periodici della contribuzione (Tfr, contributo aderente e contributo azienda) e, quindi, distribuiti

nelle varie fasi di mercato.

I versamenti periodici consentono di livellare gli "up and down" del mercato e tendono a mitigare il rischio di entrata/uscita dai mercati (il cosiddetto market-timing: nelle fasi positive o rialziste si tende ad entrare in massa in mercati dove i prezzi sono già alti e, viceversa, nelle fasi negative o ribassiste si tende ad uscire, a chiudere le posizioni).

#### **Diversificazione, qualità dei titoli e gestione professionale**

La gestione delle risorse di Previdenza Cooperativa è affidata ad investitori professionali tra i più qualificati nel panorama del risparmio gestito europeo ed internazionale.

La politica di investimento del Fondo favorisce un'adeguata diversificazione degli investimenti e garantisce una buona qualità dei titoli in portafoglio.

#### **Tutela del patrimonio**

I fondi pensione sono titolari delle risorse e dei valori anche quando sono conferiti in gestione; tali risorse non possono essere distratte dal fine al quale sono stati destinate e, pertanto non possono essere aggredite da parte dei creditori del gestore o del depositario anche in caso di insolvenza (cfr. artt. 6, co. 9 e 7, co. 3-quater D. Lgs. n. 252/2005).

#### **Il contributo del datore di lavoro e i vantaggi fiscali**

Occorre altresì mettere in rilievo che il vantaggio derivante dalla partecipazione al Fondo è rappresentato per l'iscritto da un insieme di fattori, per cui al rendimento conseguito dal Fondo occorre sommare il vantaggio fiscale derivante da tale partecipazione, e il contributo del datore di lavoro, che rappresenta un significativo incremento del flusso contributivo.

---

## Adeguata diversificazione, qualità dei titoli, vantaggi fiscali e gestione professionale

---

Come Previdenza Cooperativa abbiamo avuto una storia di rendimenti positiva e abbiamo già affrontato fasi analoghe. Ricordandoci sempre che i rendimenti passati non sono necessariamente indicativi di quelli futuri, siamo consapevoli e fiduciosi verso il domani.

# Crisi di significati e nuovi ruoli

## La responsabilità dei manager

*Rasoio di Occam: "alleggerire" le nostre capacità di analisi  
L'evoluzione dei quadri del terziario nell'era dell'incertezza*

Pierluigi Richini

Responsabile Formazione e Studi  
Istituto bilaterale Quadrifor

21

L'emergenza che stiamo attraversando, oltre che sanitaria ed economica, è anche una crisi più generale di significato, che ci porta ad interrogarci sulle cause, sulla sostenibilità dei modelli di sviluppo economici e sociali, sul senso profondo delle relazioni umane. E ancor più sull'irruzione dell'incertezza nelle nostre vite: il senso di disorientamento e impotenza che contraddistinguono il nostro rapporto con accadimenti così rilevanti e di portata globale rende difficile comprendere cosa delle nostre riflessioni attuali potrà sedimentarsi nel tempo.

Le aspettative sull'uscita dall'emergenza oscillano, nell'attuale dibattito e nel sentire comune, tra i due estremi di chi prevede la mera "ripartenza" e chi esprime a gran voce il bisogno di un più radicale processo di risignificazione sociale. Trasversalmente, si colloca il pesante bilancio della perdita dei posti di lavoro, delle richieste di cassa integrazione, della diminuzione dei consumi e dell'invisibilità delle condizioni di molti lavoratori.

Nel caso della "ripartenza" si auspica il ritorno dei consumi nelle stesse forme in cui li abbiamo sempre conosciuti, nella fisicità dei punti vendita. Nei contesti di lavoro, nelle migliori delle ipotesi, si desidera ristabilire condizioni di relazione, dirette e in presenza, che tornino a garantire l'efficienza dei processi. Ciò anche in ragione del fatto che la forte accelerazione del lavoro in remoto può essere considerata come una reazione adattiva più che una forma di smart working. La crisi assume, in questa visione, le sembianze di una "sospensione", se pur drammatica e dolorosa. Nel secondo caso ci si pone di fronte ad uno scenario profondamente di-



verso, che alimenta aspettative di una rivisitazione dei modelli di consumo, di riconfigurazione degli assetti delle filiere produttive e di servizio, di semplificazione delle procedure nelle organizzazioni e nei rapporti con la Pa, di una ridiscussione delle condizioni di lavoro più orientata ai bisogni di life balance e a principi di responsabilizzazione reciproca, verso la riconsiderazione di valori sociali e umani profondi. Possiamo affermare che, sulla base dei grandi fatti storici, una diversa strada non può non essere tracciata se pur in modo a noi non ancora visibile. Lo studioso Jared Diamond, nel suo famoso e dibattuto libro *Armi, acciaio e malattie* (1997), ha evidenziato come in 13.000 anni di storia dell'umanità le epidemie e le guerre siano state i principali acceleratori dei processi di innovazione. Conflitti bellici, genocidi e malattie lasciano tracce profonde anche una volta superate ed è impossibile non sviluppare nuovi modi di vedere le cose. Per le parti sociali e le loro espressioni bilaterali la necessità è andare al centro delle trasformazioni, passando al setaccio le suggestioni scambiate, i fatti riscontrati quotidianamente, le evocazioni suggerite dai nuovi modi di organizzarci e lavorare, per avviare una riflessione profonda e "distillata", essenziale, sulle nuove possibili dinamiche tra ruoli professionali e sociali e le policy di welfare da intraprendere. Sul piano del metodo si tratta di affrontare i fenomeni attribuendo valore

all'essenzialità e alla solidità delle nostre ipotesi, sfrondandole dall'uso eccessivo di varianti sottoponendole contemporaneamente alla validazione dei dati e delle esperienze. Sposando questo approccio, in Quadrifor abbiamo provato ad elaborare un modello "leggero", essenziale, delle funzioni cardine e delle aree di responsabilità dei manager, in particolare dei quadri che pensiamo si possa estendere alla generalità dei leader.

### Un modello di ruolo del quadro (e del leader)

In questi anni l'Istituto ha condotto attività di ricerca finalizzate alla comprensione dell'evoluzione del ruolo dei quadri del terziario che ci portano a definire tre funzioni rilevanti che essi rivestono nei processi di cambiamento continuo, ancor più essenziali in questa fase di profonda e incerta transizione, così sintetizzabili: *implementare e promuovere il cambiamento strategico; rendere i confini organizzativi flessibili; creare e condividere significati.*

### Implementare e promuovere il cambiamento strategico

Intendiamo qui la responsabilità che il middle manager ha nel contribuire alla definizione della strategia del cambiamento, oltre che alla sua condivisione ai diversi livelli dell'organizzazione. In una recente ricerca da noi condotta sulle strategie di innovazione nelle PMI del Terziario, si evidenzia come quasi i 2/ dei quadri intervistati (65,3%) siano concretamente coinvolti nella loro formulazione. Un dato già riscontrato con pienezza in altre indagini condotte nel 2015 e nel 2017 (*nota1*), si manifesta in 3 gruppi omogenei di quadri (cluster) – per caratteristiche e comportamenti – su 5 ottenuti (*nota2*).



## Fondamentale per i quadri avere sostegno attraverso coaching e formazione



Ciò che ci preme sottolineare è che la metafora (abusata) del quadro come “cinghia di trasmissione” può valere per le grandi imprese ma non per il “restante” 97,7% delle micro, piccole e medie imprese italiane (*Dati censimento Istat 2020*).

I dati evidenziano in particolare come il ruolo del middle manager sia in effetti multiplo, a seconda della relazione gestita.

Nelle interazioni con il vertice è contribuisce attivamente al cambiamento strategico. Nelle relazioni orizzontali agisce come attore chiave di confine e con i collaboratori riveste il ruolo di garante del coinvolgimento nelle transizioni.

### Rendere i confini organizzativi flessibili

La specifica funzione di ruolo si esplica attraverso lo sviluppo, il mantenimento e la cura delle relazioni e dei processi di integrazione intra- ed extra-organizzativa.

Verso l'interno dell'impresa, il middle manager avverte pienamente e in maniera identitaria la responsabilità di garantire l'integrazione con le altre funzioni dell'organizzazione, sia per la soluzione congiunta di problemi, sia per la cooperazione su obiettivi di cambiamento strategico. Ma il quadro, al contempo “esplora i confini dell'organizzazione”, orientato alla ricerca di interlocutori utili allo sviluppo dei processi di forme di innovazione aperta (centri di ricerca, poli di innovazione, start-up, nuovi fornitori, altre imprese), per identificare opportunità da riversare al proprio interno.

Lo sviluppo di capacità relazionali

complesse, dettate dal rivestire un ruolo che richiede di essere contemporaneamente “dentro” e “fuori” l'impresa, si è evidenziato anche attraverso l'importante richiesta al nostro Istituto di interventi formativi per la gestione di reti di lavoro non gerarchiche, in cui la funzione di leadership verso il conseguimento di obiettivi comuni si esplica nella relazione con soggetti non appartenenti alla propria organizzazione.

### Creare e condividere significati

Su questa dimensione del ruolo vogliamo qui soffermare la nostra attenzione.

Si evidenzia nella capacità di garantire efficacia, senso di appartenenza e integrità del sé personale e professionale dei collaboratori, in un contesto narrativo univoco.

Secondo lo psicologo Steel (*nota3*), gli individui costruiscono una concezione di sé secondo criteri di adeguatezza adattiva e morale, su tre pilastri fondamentali: la stima, l'identità e il controllo.

La stima si riferisce alla visione positiva che gli individui hanno di sé (ad esempio, come buoni e competenti), l'identità a ciò che viene interpretato come essenziale nella propria autodefinizione (in termini di coerenza, unitarietà e stabilità) e, infine, il controllo alla capacità di effettuare liberamente delle scelte e controllarne i risultati.

La condizione di incertezza, in particolare nell'emergenza, mina in profondità queste condizioni. Inoltre, il lavoro in remoto, nella sua rapida estensione ad un numero importante di lavoratori (*nota4*), determina

forme di instabilità delle comunicazioni: occorre da parte del manager un'azione continua di monitoraggio non tanto dei conseguimenti degli obiettivi di lavoro quanto del significato che i collaboratori attribuiscono ad essi e alle modalità per conseguirli.

Inoltre, la natura profonda degli atteggiamenti e dei comportamenti incardinati nella cultura consolidata di impresa tende a collidere con il compito dei manager di facilitare nuovi modi di osservare i fenomeni e di pensare il business, il lavoro, l'organizzazione.

Le capacità di comunicazione in remoto del manager, di saper creare un rassicurante clima di fiducia e ascolto, di rafforzamento delle doti di resilienza, il saper costruire narrazioni che contribuiscano a creare e rafforzare il senso di identità e appartenenza al team e all'organizzazione sono centrali oggi come ed ancor più dopo il superamento dell'emergenza.

Gli stessi quadri, nella citata ricerca del 2017, hanno posto come necessità prioritaria il poter essere sostenuti attraverso coaching e formazione in questa complessa ma decisiva funzione.





## Per essere un leader occorre avere e seguire una giusta causa

### Come pensare di vincere un gioco che non ha fine?

Nel 1989 Joseph Badaracco, professore di Business Ethics alla Harvard University, affermava che sebbene i bisogni e i valori dei dipendenti possano assumere molte forme, hanno quattro fattori fondamentali in comune.

Innanzitutto, i dipendenti necessitano di una retribuzione adeguata e livelli di sicurezza accettabili, che le aziende devono fornire.

In secondo luogo, le persone vogliono essere orgogliose del proprio lavoro. Apprezzano il lavoro che li aiuta a sviluppare le loro capacità, che li sfida pienamente, che realizzano attraverso il lavoro di squadra con gli altri che rispettano e di cui si fidano. In terzo luogo, le persone vogliono mettere i propri "timbri personali" sugli sforzi e sviluppare i propri potenziali in modo più completo. In quarto luogo, le persone vogliono che i loro sforzi contribuiscano ad uno scopo utile, sapere che i loro sforzi fanno la differenza. Rispetto a quest'ultimo fattore, soprattutto in ragione delle nuove necessità che questo periodo sta generando, possiamo spingerci ulteriormente su alcune dimensioni che si integrano con il modello di management più sopra esposto. A tal fine ci avvarremo del recente contributo di Simon Sinek che, nel suo recente volume *Il gioco infinito* (2019), ci descrive il business (insieme alla politica) come uno dei possibili "giochi infiniti": mentre i giochi "finiti", come gli scacchi, hanno un insieme di regole complesso ma

prestabilito e un chiaro punto di arrivo, i giochi infiniti hanno regole variabili e la definizione di vincitori e vinti spesso è temporanea, anche perché ad essi partecipano giocatori noti ed altri ignoti.

Il problema di molte organizzazioni, oggi, risiede nell'interpretare un gioco infinito con l'approccio del gioco finito: i leader con una mentalità finita pongono un'attenzione squilibrata sui risultati a breve termine, spesso traducibili in numeri che, quando riguardano la riduzione di costi e investimenti, impattano sul funzionamento e sulla cultura dell'organizzazione generando quell'incertezza che per ruolo dovrebbero invece contrastare.

Per creare pieno coinvolgimento nei giochi infiniti, Sinek ci indica altresì che è necessario avere un "atteggiamento mentale infinito", che occorre avere una "giusta causa".

L'impresa e il suo management devono, in questa chiave, essere capaci di proporre una missione ispirativa di lungo periodo: in favore di qualcosa, inclusiva, orientata al servizio (volta al beneficio primario degli altri), resiliente (in grado di resistere a cambiamenti politici, tecnologici e culturali), idealistica (grande, audace).

Una "giusta causa" riguarda quindi qualcosa di ambizioso, affascinante, ancora da costruire e di cui non conosciamo ancora bene la forma che prenderà.

Da questo punto di vista la sua corretta individuazione è il "precipitato" delle tre funzioni di ruolo del middle management sopra de-

scritte, il punto su cui può meglio convergere il suo operato nel condurre l'azienda fuori dal maelström dell'incertezza. E' il modo con il quale costruire identità, engagement e sicurezza anche nei contesti e periodi più difficili, avendo prima di tutto cura delle persone. Il tipo di leadership che emerge dallo scritto di Sinek guarda lontano: "Possiamo scegliere di vivere una vita come un gioco infinito. Non è importante l'impatto che questa scelta avrà sulla tua vita, quanto l'impatto che avrà sulla vita degli altri". Si tratta di un'indicazione che riformula l'idea del successo, secondo una nuova etica e scelte valoriali che tengono conto della sostenibilità di un sistema umano e sociale, oltre che economico.

.....

(nota1) Cfr. Richini P., Savini R. (a cura di), *Il middle management del terziario di fronte alle nuove sfide organizzative*, Milano, Guerini Next, 2018.

(nota2) Richini P. (a cura di), *Research Paper Quadrifor Innovazione, digitalizzazione e competenze nelle PMI del Terziario* (dic.2019); per il download, dal menu nella home page accedere a Studi e ricerche e quindi ad Archivio Studi e ricerche.

(nota3) Steele C.M., "The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self", in *Advances in experimental social psychology*, NY Academic Press, 1988.

(nota4) Lo scorso anno il Politecnico di Milano censiva circa 580.000 smart worker in Italia. Secondo uno studio della Fondazione Consulenti del Lavoro, i dipendenti italiani potenzialmente occupabili in smart working (manager e quadri, professionisti, tecnici e impiegati d'ufficio) sono 8.359.000. Se ad un terzo di questi fosse concessa la possibilità di lavorare saltuariamente o stabilmente in modalità "agile", si raggiungerebbero i 2 milioni 758 mila.

## I LAVORATORI RACCONTANO



## Tragedia nelle Rsa a Milano “Ignorate, in balia del virus”

*“Delle colleghe punite perché indossavano la mascherina  
Le nostre richieste ignorate o osteggiate dalle strutture”*

**S**e il virus entrerà nelle case di riposo sarà una strage”. Questo il grido di allarme che ha lanciato il 23 febbraio una mia collega, anche lei delegata del terzo settore, che come me lavora in una Rsa di Milano. E aveva ragione. La nostra voce, purtroppo, per troppo tempo è rimasta inascoltata. Le nostre parole sono state sminuite e osteggiate dai dirigenti sanitari delle strutture. Accudiamo quotidianamente tanti vecchietti e lo facciamo con cura e sacrificio. Spesso, garantisco, in condizioni lavorative veramente difficili. Non potevamo lasciarli in balia di loro stessi e del virus. Allora, io e la mia collega, cosa abbiamo fatto? Insieme alla Uiltucs Lombardia, il nostro sindacato, all'indomani di quel primo weekend di caos e allarme generalizzato ci siamo attivati: già il 24 febbraio abbiamo iniziato a contattare ed a scrivere capillarmente a tutte le strutture nelle quali, come sindacato, abbiamo rappresentanza. Abbiamo informato anche all'Ats di Milano, per chiedere conto delle misure adottate, o in via di adozione, per garantire in questa emergenza sanitaria la dovuta tutela della sicurezza dei lavoratori e dell'utenza più fragile.

In quei giorni del coronavirus non si sapeva ancora molto, ma le nostre richieste erano già chiare, puntuali e precise, e sono state riprese successivamente anche dai protocolli locali e nazionali. Cosa abbiamo chiesto? L'istituzione di un tavolo di coordinamento permanente per la gestione dell'emergenza, dispositivi idonei, sanificazione più frequente e accesso contingentato alle strutture. Purtroppo, le poche strutture che hanno risposto si sono limitate a un esercizio di burocrazia e formalità. Ci sono state, e sono testimoniate,



molte attività repressive messe in atto dai dirigenti delle Rsa rispetto all'uso volontario delle mascherine. In alcuni casi, pensate, minacciandoli di procurato allarme verso l'utenza ed i parenti stessi. Di fornitura dei dispositivi di protezione e di un'adeguata formazione all'uso neanche a parlarne! Tutte le strutture tendevano a minimizzare i pericoli di contagio, rassicurando sulle misure adottate, riconoscendo però gli stessi operatori come potenziale veicolo di contagio.

Non siamo state zitte, né come lavoratrici né come sindacato: a seguito dell'emanazione delle nuove disposizioni ancora più stringenti, infatti, siamo tornati nuovamente a sollecitare le Residenze sanitarie ad adottare misure di prevenzione e tutela della salute degli operatori, dandone costante informazione ad Ats Milano. Abbiamo ricevuto nuovamente rassicurazioni formali, e nient'altro: mascherine, guanti, camici, calzari continuavano a mancare, così come procedure chiare e sanificazione. Mentre i primi anziani e operatori iniziavano ed ammalarsi e a contagiare altre persone, dentro e fuori dalle strutture. Ma negavano e anzi, a segnalazioni fatte dai lavoratori alle istituzioni, alla committenza e perfino all'ospedale sono seguite perfino contestazioni disciplinari. In questo clima intimidatorio e repressivo è stata sempre più forte la richiesta di estendere la profilassi sanitaria, compreso il “Tampone

Covid 19”, a tutto il personale: noi, medici, infermieri, tecnici, operatori socio sanitari e ogni altro lavoratore delle strutture. Ma niente.

Le società cooperative che gestiscono le Rsa sono risultate del tutto impreparate e inadeguate alla gestione della pandemia, e devo dire che parallelamente non hanno trovato adeguato supporto e guida da parte delle istituzioni di riferimento. Così abbiamo deciso di rivolgerci direttamente alle istituzioni stesse, a partire dalla prefettura di Milano per metterla a conoscenza della gravità della situazione in atto nelle Rsa, auspicando un tempestivo intervento. La situazione ad oggi non è sanata, nonostante le indagini in corso della magistratura. Oggi il tampone può essere effettuato previa autorizzazione dell'Ats e non a tutti gli operatori e utenti delle Rsa, ma solo a quelli sintomatici, con sindromi influenzali e febbre sopra i 37.5 gradi, lasciando quindi circolare nelle strutture un numero sconosciuto di potenziali positivi asintomatici. Bisogna notare anche l'elevato numero di parenti, familiari e conviventi di operatori Asa e Oss che hanno contratto la malattia, a testimonianza della mancata adozione delle misure di prevenzione e protezione in questi luoghi di lavoro. In mezzo a tutto questo caos emergenziale, ci sono state la mancanza di chiare linee guida, protocolli e misure attuative, e le sempre più evidenti colpevoli negligenze, oltre alle dolose responsabilità che dovranno essere accertate dalle indagini in corso. L'unica nota positiva? Il sindacato. In questo dobbiamo credere: è stato l'unico ad averci teso una mano, supportato e aiutato in una situazione che, ad oggi, per noi resta difficile, gravissima, da vivere in un clima di paura, stress e incertezza.



I LAVORATORI RACCONTANO

# Lavorare nel commercio oggi Essenziali tra doveri e timori

*La storia di Marilena, commessa da oltre 30 anni  
Il racconto di un virus per troppo tempo sottovalutato*

Marilena Iandolo

25



**D**a non credere, eppure è proprio così: siamo entrati da qualche mese nell'anno 2020, e il mondo del lavoro della grande distribuzione (e non solo) è stato stravolto. Noi siamo stati colpiti psicologicamente e lavorativamente.

Sono Marilena Iandolo, un'addetta vendita dell'Ipermercato Auchan di corso Romania a Torino.

E' il mio lavoro dal 1989, più di 30 anni.

La situazione, qui, già di per sé non era delle migliori, perché in tanti anni, centri commerciali di media e grande superficie, sono nati come funghi in ogni angolo delle città, delle loro periferie e dell'hinterland. L'eccessiva concorrenza su uno stesso bacino d'utenza, ed il loro cannibalismo, hanno condotto a ripetute riduzioni del personale.

Nel caso specifico di Auchan, l'azienda, nel maggio 2019, con una squallida lettera comunicava freddamente che avrebbe lasciato l'Italia e che Conad aveva intenzione di rilevare tutti i punti vendita.

Una doccia fredda; inoltre ancora oggi, a un anno di distanza, le lavoratrici e i lavoratori non conoscono quale sarà il loro futuro.

A tutta questa ansiosa incertezza si è aggiunto il Covid19, che come un fulmine a ciel sereno sconvolge la vita in tutti i sensi e quindi anche quella lavorativa.

Sono una Rsa (rappresentante sindacale aziendale) e una Rls (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), per questo mi ritrovo a dover gestire la situazione di messa in sicurezza di tutti i miei colleghi.

Lo faccio con non poche difficoltà in quanto, secondo l'azienda, questa era una semplice influenza come tutti gli anni, solo leggermente più amplificata; quindi non riteneva opportuno tutto ciò che era necessario per lavorare in sicurezza.

Mascherine inesistenti, dei guanti neanche l'ombra, ma noi sempre responsabili e presenti, nonostante era fotografata sui nostri volti la paura di contrarre il virus, magari da un cliente che mentre vuole chiederti un'informazione ti parla più

forte del necessario o ti starnutisce o tossisce in faccia.

L'Italia intera si ferma, si chiudono le scuole, le fabbriche, la ristorazione, il calcio, tutto. Tutto ciò che può creare assembramento. Ma la spesa si può continuare a farla sempre, tutti i santi giorni, compreso la domenica, dalla mattina a tarda sera, senza nessuna limitazione.

Nel frattempo ci si ammala, incominciano i primi contagi tra i colleghi; reparti chiusi non solo per i casi riscontrati di coronavirus tra gli addetti, ma anche per la messa in quarantena del personale che ha lavorato a contatto con i positivi.

Insomma, una situazione surreale, incredibile, eccessivamente problematica da gestire: code infinite di clienti in attesa di entrare nell'Ipermercato, che a volte tutti i giorni vengono a comprare qualcosa pur di uscire di casa, anche solo un giorno il pane e il giorno dopo il latte, anche a costo di fare ore di coda per entrare.

"Io resto a casa", per noi non è e non sarà possibile.

Perché anche con gli occhi pieni di lacrime per aver perso tutti e due i genitori nel giro di una settimana, come è disgraziatamente accaduto a me, senza aver avuto la possibilità di star loro vicino, senza averli potuti salutare per l'ultima volta, senza un degno funerale, sei tenuta a tornare a fare l'addetta vendita, ma con modalità completamente stravolte.

Sei tenuta a cercare di salvaguardare la tua salute e quella dei colleghi il più possibile, sapendo di essere una categoria indispensabile... anche se non sempre compresa e rispettata.



## Cassa portieri: attiva nuova diaria di 40 euro per Covid-19 a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati

Per fronteggiare le conseguenze economiche negative derivanti dal coronavirus, la CASSA PORTIERI – ente bilaterale costituito tra Confedilizia e Filcams-Cgil/Fisascat-Cisl/UILTuCS – ha previsto a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati (fra i quali, portieri, pulitori ecc.) una nuova tutela: la diaria per Covid-19 che si aggiunge alle varie misure in atto.

Gli iscritti alla Cassa hanno diritto ora, in caso di ricovero presso strutture pubbliche individuate per il trattamento del virus dal Ministero, a un'indennità di 40 euro per ogni notte di ricovero per un periodo fino a 50 giorni all'anno.

Qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, gli iscritti alla Cassa avranno diritto a un'indennità sempre di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo fino a 14 giorni all'anno. Tale diaria verrà corrisposta anche senza un preventivo ricovero giornaliero.

Per l'attivazione della garanzia (attiva a copertura di eventi occorsi dall'1.1.2020 e senza oneri aggiuntivi per gli iscritti) è necessario il referto del tampone che attesti la positività al virus COVID-19, rilasciato dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute o dell'Istituto Superiore di Sanità.

Per maggiori informazioni rivolgersi alla Cassa Portieri, tel. **06/44251191**, e-mail **caspo@cassaportieri.it**.





## I LAVORATORI RACCONTANO

# Le storie di Eugenia e Irina

## Senza lavoro a causa del virus

*Il contagio ha spaventato i datori di lavoro delle giovani. Entrambe di origine rumena, da tempo residenti a Torino*



27

## EUGENIA, BADANTE

Mi chiamo Eugenia Cristea e scriverò alcune parole sulla situazione attuale in cui mi sto trovando a causa Covid-19.

Dieci anni fa sono partita dalla Romania e mi sono trasferita qui in Italia, in una città bellissima: Torino. Lavoro come assistenza anziani, ma anche come colf. Attualmente sono senza lavoro.

Da quando è stato dichiarato emergenza Covid - 19 un problema importante per me è che ho perso il lavoro e perdendo il lavoro ho perso anche l'unica fonte di reddito. Durante questo periodo di quarantena ho fatto il possibile per non entrare in contatto con molte persone, indosso sempre i guanti e la mascherina (mi dispiace dire che solo qualche giorno fa l'ho trovata in farmacia, mancava sempre) per garantire la sicurezza mia e di tutte le persone che mi stanno vicine.

Considerando che le principali persone colpite dal virus sono gli anziani, ho dovuto prendere misure più drastiche del solito. Non è facile svolgere il mio lavoro in condizioni attuali, perché ci sono limitazioni, la libertà di stare vicino come prima non c'è più sia per me sia per la persona assistita, cambiando così tutte le nostre abitudini.

Infine vorrei dire che non sarà facile superare tutti questi cambiamenti di vita, per nessuno di noi, perché non sarà più come prima. Ma rispettiamo le regole, bisogna essere uniti, pensare positivo, avere fiducia. Spero così che presto torni la normalità e vada tutto bene.

**“Niente sarà come prima  
ma so che ce la faremo”**

## IRINA, COLF

Mi chiamo Irina Elena Varasciuc e sono la mamma di un bimbo di 4 anni di nome Andrea. Ho fatto svariati corsi in Agsg, filiale di Torino, nel 2018, come colf, badante e baby sitter.

Ho lavorato in continuità dal 2007, e cioè da quando mi sono trasferita dalla Romania, come lavoratrice polifunzionale, in Italia a Torino. Ora abito in un paese della provincia torinese, e cioè a Pianezza. Ho lavorato come colf da privati che, sfortunatamente, sono poi venuti a mancare; ho poi lavorato svolgendo più mansioni, ma sempre con il contratto colf e, purtroppo, senza che mi venissero pagate le ore straordinarie. Sono ora disoccupata. Lo sono da agosto del 2019. Ho provato a cercare lavoro, e l'avevo anche trovato quando sfortunatamente è comparso il Covid-19, che ha provocato un ripensamento di coloro che mi avrebbero dovuto assumere.

Vivo insieme a mio figlio e mio marito, che fortunatamente dal 14 aprile ha cominciato a lavorare nel settore manutenzione aree verdi. Svolge il lavoro con le dovute preoccupazioni e abbiamo molti pensieri su quello che stiamo vedendo: poliziotti, militari con blocchi e controlli, e ambulanze che girano di continuo.

Mi ritrovo, per concludere, a rimanere a casa con il bimbo fino a quando la situazione rientrerà; seguirò la crescita del bimbo e magari, siccome i corsi mi hanno aiutato molto, cercherò ancora un lavoro, finché riuscirò a svolgerlo. Anche se sicuramente sarà più difficile di prima, ce la faremo.

**“Ho fatto tanti corsi in Agsg  
e mi hanno aiutata molto”**



## I LAVORATORI RACCONTANO

# “Io, guardia giurata a Roma” Virus, catastrofe sicurezza

*Mancano i dispositivi per la tutela della salute alle Gpg  
Tante aziende ancora sottovalutano i rischi del Covid-19*

**C**atastrofica. Questa è la prima parola che mi viene in mente pensando a come è stata affrontata, dal punto di vista della sicurezza, l'emergenza Coronavirus nel settore della vigilanza e dei servizi fiduciari. Parlo di quello che accade nel Lazio, ma immagino che ci siano grandissime difficoltà nel settore anche in altre parti d'Italia. Mi chiamo Francesco Giannuzzo e sono Rsa in Sicurezza. Iscritto alla Uiltucs, ho 55 anni e lavoro nella sicurezza da ben 29 anni. In questi giorni, settimane e mesi, ormai, di emergenza, ho potuto constatare l'impegno anche dell'organizzazione territoriale nel chiedere subito di fornirci i dispositivi di sicurezza individuale. E' stato il primo passo: noi lavoratori eravamo, a conti fatti, più pronti delle aziende. Questa è stata la mia sensazione, anche sulla base dell'immediatezza nel manifestare cosa ci serviva per operare in sicurezza: guanti monouso, gel disinfettanti e mascherine, anche camici, a noi e ai colleghi maggiormente esposti. Quali? Chi è impiegato negli ospedali, nel trasporto valori, all'Inps, nelle stazioni ferroviarie, nelle sale conta, nelle centrali operative e non solo. Conosco personalmente alcune guardie particolari giurate che sono state contagiate e sono state ricoverate o stanno seguendo rigidamente l'isolamento domiciliare. Non è un periodo facile, se mai è stato facile nel nostro settore. Ma adesso a maggior ragione siamo esposti e sottoposti a stress continuamente. Penso anche alle nostre auto di servizio: non sono sanificate adeguatamente per molti colleghi. Eppure sono il luogo di lavoro, per tanti. Ma un luogo non sicuro.

La cosa peggiore è che alcune aziende non hanno neanche rispsto



alle nostre richieste. Eppure sono legittime, sono richieste di sicurezza, come ad esempio nella sala Conta e nei centri radio dove, è stato chiesta la sanificazione e sono stati richiesti soprattutto i dispositivi di protezione. Le Rsl aziendali hanno sollecitato a lungo, fino a dover prendere provvedimenti e interessare perfino lo Spresal, fare appello alle istituzioni. E alcuni datori di lavoro che hanno fatto per tutta risposta? Hanno detto ai colleghi di stare a distanza almeno di un metro. In certi casi è difficilissimo. Se c'è un intervento? In alcuni momenti e servizi non è così semplice, e ancora una volta ci troviamo davanti all'emergenza da gestire, oltre che fuori, anche sul posto di lavoro. La prima sicurezza che manca, purtroppo, è proprio per noi addetti alla sicurezza. Hanno fornito in alcuni casi solo una volta mascherine di cotone, in altri casi hanno scaricato sulla Protezione civile la responsabilità della distribuzione dei dispositivi. E' una lotta continua e quel che è grave è che combattiamo solo per lavorare e fornire a tutti un servizio più sicuro!

Il disagio maggiore lo vivono, tra gli altri, i colleghi in servizio alle strut-

ture ospedaliere che non sono stati forniti di adeguate protezioni, e visto l'altissimo rischio di contagio si devono fornire gli adeguati strumenti come le mascherine Ffp3 e gli occhiali da usare in caso di intervento, durante il quale potrebbe essere difficile, se non impossibile, mantenere la distanza. Ma c'è dell'altro, in questo periodo di emergenza sanitaria. Svariati istituti di vigilanza usano le Gpg per i propri clienti, per la misurazione della temperatura corporea con appositi termometri. Ma i nostri colleghi non hanno le protezioni necessarie e devono essere forniti tutti dispositivi come mascherine Ffp3, oltre a occhiali e camici monouso: in questi casi il contatto è ravvicinato.

Tirando le somme, vigilare da parte di chi come me segue i lavoratori è, oggi, un compito faraonico. Ma nonostante l'emergenza non possiamo che essere orgogliosi di come stiamo vigilando e lavorando, sia come sindacalisti che come guardie giurate. Ricordiamoci tutti che con grande e costante impegno siamo essenziali per la sicurezza degli altri e, oggi più che mai, dobbiamo essere disposti a batterci per la nostra.

## I LAVORATORI RACCONTANO

# Rider: sicurezza solo nei tagli “Ore ridotte, poca protezione”

*Le storie di Luca e Luciano, due fattorini di Milano  
Per due spiccioli ci sono pericoli e assembramenti*



29

**P**reoccupati, arrabbiati, spaventati. Ma, soprattutto, delusi dalle piattaforme in cui anni fa, quando hanno iniziato a fare i rider, credevano potessero cambiare la loro vita. In meglio. Invece, i problemi che c'erano già prima dell'esplosione della pandemia Covid-19 restano. Anzi, aumentano.

Sono Luca e Luciano, due rider di Milano di 57 e 43 anni, a raccontarci com'è questo lavoro ai tempi del Coronavirus. Ma anche prima. È Luca a dirci da dove inizia la sua storia. Da 15 anni di lavoro nella grande distribuzione organizzata, quando le domeniche non erano obbligatorie, quando il Jobs Act non esisteva, quando le famiglie restavano unite a casa. “Dopo tutti questi anni – racconta – ho lasciato la Gdo per intraprendere una nuova avventura, il rider. Vi chiederete perché. Bene, adesso ve lo spiego. Stanco di lavorare la domenica obbligatoriamente, parlo con un mio carissimo amico e decido di diventare rider, per essere libero dagli obblighi domenicali e festivi. Per prima cosa mi iscrivo a Deliveroo, poi a Just Eat. Già assaporavo l'idea di decidere io quando lavorare, ma mi accorgo dopo qualche mese che così non era soprattutto con Deliveroo, perché Just Eat, a confronto non ha queste famose statistiche che ti obbligano a fare almeno 2 venerdì, 2 sabati, 2 domeniche. Potete immaginare come mi sentivo”.

Da qui la prima delusione, “Ero andato via dalla Gdo proprio per questo motivo e mi ritrovavo al punto di partenza, Tutti che parlavano di essere liberi professionisti, e invece sono, condannati a lavorare nei festivi, pena Frank, l'algoritmo di Deliveroo, non ti dà le ore. Eh, sì, perché ci sono 3 turni per prendere le ore in

Deliveroo: alle 11, alle 15 e alle 17 di ogni lunedì. Potete immaginare quante ore ti danno alle 15 o alle 17: praticamente quello che lasciano i primi. Ecco la sorpresa! Per non parlare poi delle tariffe: quelle di Deliveroo sono al limite della decenza, arrivano persino a 3 euro; Just Eat invece devo dire che paga molto meglio, ma non è questo il problema”. Infatti, anche in questi giorni di emergenza sanitaria, come ci spiega Luciano, “ai problemi che conosciamo si somma il fatto che il pericolo di contagio è alto per chi fa il nostro lavoro. Si trovano ancora rider che consegnano al piano, non curanti del rischio personale e del cliente, e trasgredendo alle distanze di sicurezza. La prefettura di Milano ha preso in carico le segnalazioni dei sindacati confederali e diversi controlli sono in corso. Ma non basta”. Come non bastano i dispositivi di protezione individuale dati ai fattorini, sempre troppo pochi, con una scarsa quantità di mascherine, e arrivati in ritardo. Tra l'altro, in questo caso, le spese non sono a carico dei rider nonostante molte, in generale, lo siano. Luca, ci racconta di aver “sentito tanti parlare di cifre elevate, migliaia di euro al mese (da notare che queste cifre vengono fatte lavorando con tre applicazioni del

food delivery) di incasso lordi. Ma a queste cifre poi bisogna togliere le tasse, la benzina (se lavori in auto, in moto o motorino), le ore di lavoro, il deperimento del mezzo e la sua manutenzione. Come sempre succede, i conti si fanno senza l'oste”.

“Un altro limite di queste piattaforme – continua Luca – è la possibilità di registrarsi con profili falsi. Vi spiego: con Deliveroo, se hai il profilo bicicletta ti pagano di più le consegne con meno chilometri da percorrere; quindi la maggior parte dei fattorini che vedete col motorino mettono il profilo bici sull'app, fregandosene di portar via lavoro a chi è in bicicletta. Questo ha portato le persone al menefreghismo. Se poi andiamo a vedere i profili di molti ragazzi stranieri ti accorgi subito che non sono intestati a loro quindi c'è anche un problema di caporalato”. E il caporalato, in questo periodo di grave emergenza, si unisce ai rischi aumentati vertiginosamente: prima, i pericoli maggiori, erano legati agli incidenti stradali.

“Ad oggi abbiamo un nuovo nemico – incalza Luciano – ovvero la negligenza delle piattaforme che nonostante una legge approvata a novembre 2019 hanno ancora la pretesa di scaricare le responsabilità di questo lavoro su noi rider”. Rider che, aggiunge, “non hanno adeguata formazione, spesso del tutto assente, e tanti colleghi per accaparrarsi pochi spiccioli evadono le norme sulla sicurezza imposte, e in gran parte formano assembramenti all'esterno dei punti di ritiro, alcuni provvisti dei Dpi, ma altrettanti non provvisti. Non vogliamo correre tutti questi rischi per fare delle consegne. Se rinunciamo a pretendere sicurezza consegniamo, oltre al cibo, anche le nostre vite. Non ne vale la pena”.





## Delivery, scarse precauzioni “Le vecchie criticità crescono”

*La pandemia vissuta da uno studente lavoratore del Sud  
Orazio: “Il rischio di contatto con i clienti è ancora troppo”*

**S**ono Orazio, 29 anni, faccio il rider da più di un anno e lavoro nell'area di Messina con le piattaforme del food delivery Deliveroo e Just Eat.

Lo faccio per avere un minimo di indipendenza economica, per l'Università. In questo periodo in cui la nostra vita in comunità è profondamente cambiata, in attesa di un ritorno alla normalità che ad oggi appare ancora lontano, è utile fare un punto sulla situazione per quanto riguarda il settore, balzato all'attenzione dei media per le precarie condizioni lavorative e contrattuali che oggi pesano ancora di più, vista la mancanza di ogni tipo di tutela. Ma procediamo con ordine. Deliveroo è la piattaforma multinazionale che per prima è sbarcata nella mia città; l'inizio delle sue attività e della mia collaborazione risalgono a dicembre 2018. L'opportunità di svolgere un lavoro apparentemente non molto impegnativo e in totale autonomia mi entusiasmava e devo dire di non essermi mai pentito della scelta.

L'azienda ha garantito ad ogni rider, durante il primo anno di attività nella mia zona, un incentivo orario che permetteva di ottenere buoni guadagni anche nelle giornate in cui non c'erano molti ordini, che mi ha spinto ad aprire una partita Iva forfettaria dopo 4 mesi di lavoro.

Il sistema dal punto di vista retributivo lo ritengo ben fatto, anche se l'algoritmo che gestisce le prenotazioni e che assegna le ore ai riders non opera con sufficiente trasparenza e capitano settimane in cui ci si ritrova con i turni dimezzati senza avere ben chiare le cause. Devo comunque riconoscere che il lavoro è bene organizzato, l'applicazione che ci assegna gli ordini è ben fatta, sincronizzata



ottimamente con il Gps che ci permette di localizzare istantaneamente il locale e il cliente. In più il supporto via chat è sempre puntuale e disponibile a fornirci indicazioni e a guidarci per risolvere ogni possibile inconveniente.

C'è anche la possibilità di dare feedback a locali e clienti e anche quella di rifiutare o disassegnare un ordine per qualsiasi motivo ad esempio perché pagato poco o perché da consegnare in una zona non gradita. Alla luce di questo tipo di collaborazione, ricordo che non siamo dipendenti ma autonomi con partita Iva con tasse e contributi tutti a nostro carico.

Per questo ritengo opportuna (anche in forza dell'interessamento e delle iniziative legislative) una regolamentazione. Penso, infatti, che oggi ricadano su di noi gli inconvenienti della libera professione, come l'incertezza del guadagno, e della subordinazione, ossia il rischio della risoluzione del contratto.

Queste ed altre criticità emergono proprio in questo drammatico periodo, che a causa dell'epidemia da Covid-19 hanno portato a un ridimensionamento delle ore settimanali (meno della metà rispetto alla media pre-pandemia) e un ulteriore abbassamento delle tariffe e anche dell'incentivo minimo orario che adesso è di 6 euro lorde l'ora.

In queste condizioni, senza alcuna tutela, ci troviamo a lavorare senza

quelle minime protezioni che potrebbero prevenire o ridurre ogni possibilità di contagio da coronavirus. In tutta onestà bisogna riconoscere che sia Deliveroo che Just Eat, anche se in ritardo e in quantità insufficiente, stanno fornendo mascherine e guanti. Purtroppo però, oltre a queste, che sono obbligate a fornire, non c'è altro. Niente bonus o incentivi, le tariffe degli ordini sono rimaste pressoché invariate e subiamo un calo di ordini e di monte ore totale, sia a causa di una riduzione degli ordini, qui al Sud in particolare, sia delle restrizioni per le ordinanze che ci fermano in alcune fasce orarie. Per fortuna, diversi clienti riconoscono la particolarità di questo periodo e i rischi per la propria salute, il fatto che siamo esposti al rischio di contagio, e ci ricompensano con ottime mance. In conclusione, è doveroso e urgente munire ogni rider delle basilari protezioni per ridurre il rischio di contagio (guanti, mascherine, disinfettante per le mani e per la pulizia dei box per portare il cibo). Inoltre, penso che andrebbe ridotto il rischio di contatto con i clienti, sono già attive procedure di consegna senza contatto, ovvero lasciare la borsa aperta dietro la porta del cliente e aspettare a debita distanza che egli stesso raccolga l'ordine, evitare l'uso di ascensori e mantenere le distanze anche con i ristoratori o gli altri riders nell'attesa di prelevare un ordine. Sarebbe utile anche una collaborazione con le forze dell'ordine, che in questi giorni spesso fanno controlli stringenti, da un lato doverosi, dall'altro alquanto futili se nei nostri confronti, visto che gli spostamenti che facciamo sono palesemente per lavoro che svolgiamo.



# Virus nemico delle donne Si è accanito sull'umanità

*Le condizioni ancor più difficili di milioni di lavoratrici  
Primo Maggio lontano dalle piazze: ma i valori sono vicini*

## L'impegno: tenere vivo il dibattito

31

**I**l 1° maggio del 2020 è stato celebrato lontano dalle piazze, dentro le case e sui luoghi di lavoro. Le parole di questa lavoratrice fanno riflettere sul ruolo della donna in questa emergenza e, soprattutto, oltre l'emergenza. Il giorno della festa del lavoro e dei lavoratori assume, unito a queste parole, un più ampio significato. Il 1° maggio aiuta a tener vivo il dibattito sulla condizione lavorativa di milioni di persone, così come questa lettera, con l'auspicio di porre le basi per una stagione nuova, da vivere insieme con consapevolezza, impegno e umanità.

### Lettera aperta

*L'emergenza Covid-19 porta con sé molteplici problemi che investono la società in maniera trasversale.*

*La globalizzazione nella sua accezione più negativa si è palesata in questo 2020. Un virus in pochissimo tempo ha investito il mondo e si è accanito sull'umanità, nel senso più ampio del termine, dimostrandosi più aggressivo con i soggetti più fragili. Migliaia di vittime, in un tempo così breve e al tempo stesso fatto di giornate lunghissime. Un virus che soprattutto ha dimostrato di essere nemico delle donne: è il caso delle addette mensa, lavoratrici impegnate negli appalti della ristorazione scolastica che non percepiscono stipendio dal 24 febbraio scorso. O ancora il caso delle lavoratrici delle Rsa, spesso lavoratrici straniere, che si sono viste negare dispositivi di protezione individuale per settimane, mentre intorno a loro il virus agiva quasi indisturbato mietendomigliaia di vittime. Sono donne, le addette alla vendita dei supermercati, che hanno affrontato l'emergenza recandosi quotidianamente sul posto di lavoro,*



*lasciando i propri figli a casa, molto spesso con i nonni nonostante le raccomandazioni della protezione civile. Sono ancora donne le infermiere e le operatrici socio sanitarie degli ospedali impegnate nelle terapie intensive al collasso, e sono sempre donne le badanti a cui abbiamo affidato i nostri anziani, che si sono viste negare le tutele previste per tutti gli altri lavoratori. Per non parlare delle lavoratrici a casa, in smartworking, impegnate in una trattativa continua con i propri figli e con la didattica a distanza, per aggiudicarsi gli strumenti informatici a disposizione e i giga rimasti. Infine le baby sitter, che entrano nelle nostre case, prendono per mano i nostri figli, giocano con loro, eppure quando sentiamo parlare di bonus e voucher per il pagamento delle loro prestazioni, ci facciamo cogliere impreparate, disinformate, a tratti scettiche sulla bontà della misura, perché in Italia le lavoratrici del settore domestico sono quasi 2 milioni, mentre i rapporti denunciati sono poco meno di 800mila. Una lunga lista di difficoltà che il mondo del lavoro deve affrontare ai tempi del Covid 19 e a cui ognuno di noi può aggiungere senza fare troppa fatica un ennesimo esempio. La verità di tutta questa brutta storia è che un virus da solo non può essere il responsabile di tutto questo. Politiche del lavoro inefficaci, lavoro*

*sommerso, retaggi culturali, modelli di società obsoleti e infine, ma solo infine 50 giorni di quarantena, qui ci hanno portati e proprio da qui è necessario ripartire. La denuncia, il lavoro per far emergere le situazioni di difficoltà e pericolo sono doverose, ma la vera sfida sarà quella di riuscire ad affermare un modello di lavoro nuovo, fatto di smartworking, di congedi parentali prolungati per tutto il periodo dell'emergenza fino ad arrivare al pieno riconoscimento delle tutele per le lavoratrici del settore domestico, favorendo anche attraverso incentivi e bonus l'emersione del lavoro nero in questo settore. Occorre evitare che questa emergenza mieta più vittime di quelle già portate via dal virus. Se gli studi in ambito economico ci dicono che la parità tra donne e uomini, nel mondo del lavoro, porterebbe un aumento del Pil superiore al 35%, le difficoltà del momento attuale, rischiano di allontanare in maniera pericolosa il nostro Paese da questo obiettivo, trascinando con sé milioni di famiglie italiane alle prese con la cura dei figli e degli anziani. L'impegno deve essere quello di tenere vivo il dibattito sulla condizione lavorativa di milioni di donne lavoratrici e di aspiranti tali, per porre le basi per una stagione nuova e al passo coi tempi.*

S.M.



# FONDO PROFESSIONI

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

## Avviso 07/20

Piani formativi destinati all'aggiornamento delle/degli Assistenti di Studio odontoiatrico

Le risorse allocate con il presente Avviso sono complessivamente pari a **Euro 300.000,00** (trecentomila/00).

I piani formativi sono rivolti unicamente agli **Studi professionali/Aziende del settore odontoiatrico** che aderiscono alle iniziative promosse dagli Enti proponenti.

I destinatari dei piani formativi ammissibili sono gli/le **Assistenti di Studio odontoiatrico** con contratto a tempo determinato/indefinito.

Il piano formativo dovrà essere presentato tramite la piattaforma informatica di Fondoprofessioni entro **mercoledì 13/05/2020** (ore 17).

## Avviso 08/20

Piani formativi destinati agli Studi di consulenza del lavoro per lo sviluppo delle politiche attive

Le risorse allocate con il presente Avviso sono complessivamente pari a **Euro 120.000,00** (centoventimila/00).

I piani formativi sono rivolti unicamente agli **Studi di Consulenza del lavoro** che aderiscono alle iniziative promosse dagli Enti proponenti.

I destinatari dei piani formativi ammissibili sono i **dipendenti degli Studi di consulenza del lavoro**, con contratto a tempo determinato/indefinito o di apprendistato.

Il piano formativo dovrà essere presentato tramite la piattaforma informatica di Fondoprofessioni entro **venerdì 08/05/2020** (ore 17).

**Per ulteriori approfondimenti**

Visita il sito web **fondoprofessioni.it**.



# Cambio turno al part-time Imposizione lesiva dei diritti

Sara Frangini

33

*Il titolare varia gli orari senza avvisare: è illegittimo  
E per i full time? Non è lo stesso. Cosa dice la Cassazione*

**S**e il datore di lavoro invia un diverso ordine di servizio, con orari del tutto nuovi, senza consultare il dipendente, se varia il turno da un giorno all'altro senza il minimo accenno o senza comunicazioni ufficiali ha cambiato gli orari senza prima consultare il dipendente, è lui a rischiare grosso. Ma il lavoratore, se non rispetta la prassi, potrebbe passare dalla parte del torto.

La mancata verifica della disponibilità del dipendente a lavorare in una diversa fascia della giornata, infatti, è lesiva di un diritto e autorizza, il dipendente part time, a contrastare la decisione anche rifiutando il turno. Il lavoratore full time invece non può, all'improvviso, scegliere di non andare più in azienda fino alla revoca della decisione: questo potrebbe diventare la scusa per il licenziamento.

Per la Corte di Cassazione, che con l'ordinanza di questo 4 febbraio, la 2515/20, ha ribadito un orientamento da tempo consolidato, il cambio turno non è mai consentito nel lavoro part-time, salvo la presenza delle "clausole elastiche", che consentono la variazione o l'aumento dell'orario lavorativo. Mentre per il part time, quindi, prevale l'interesse del dipendente a programmare il proprio tempo libero, per il full-time il cambio di turno può essere imposto solo quando ci sono oggettive esigenze organizzative, tecniche o produttive. Ma va comunque comunicato e se la variazione di orari non è adeguatamente supportata da esigenze imprenditoriali, non è corretta. A stabilire la correttezza però, attenzione, non deve essere il dipendente ma il giudice: prima della pronuncia il dipendente non può interrompere la prestazione lavorativa.

## Causa vinta per demansionamento: quale è la tassazione da applicare?



**S**e hai vinto una causa per demansionamento, le somme che ti arrivano per il torto subito vanno dichiarate all'Agenzia delle Entrate o no? Quale è la tassazione che si applica? A questa domanda ha risposto la Commissione tributaria della Regione del Lazio di recente, con la sentenza 165/20. Per i giudici, la tassazione dipende dal tipo di risarcimento che hai ottenuto. In altre parole, se le somme servono per riparare il danno economico derivante dalla perdita di reddito (il cosiddetto "lucro cessante"), vanno riportate nella dichiarazione dei redditi per la tassazione e sono di fatto un reddito, proprio come se il lavoratore non fosse stato demansionato. Mentre, se il risarcimento è arrivato a titolo di danno morale, comprese le spese vive sostenute dal lavoratore, si tratta di somme da non dichiarare che risultano, quindi, esentasse.

## Ccnl del socio-assistenziale C'è almeno una buona notizia

*Quadro contrattuale definito prima dell'emergenza sanitaria  
A Coop Sociali è seguita la firma di Uneba: cosa è stato deciso*



**I**l quadro contrattuale del settore socio-assistenziale, prima dell'esplosione dell'emergenza sanitaria, ha visto chiudersi positivamente il 2019.

Infatti, ci sono state le sottoscrizioni dei rinnovi dei Ccnl Coop Sociali e Uneba; per quest'ultimo, la sigla dell'ipotesi di rinnovo è avvenuta a dicembre.

Dopo la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, avvenuta a gennaio e il 14 febbraio, scorso si è proceduto alla firma del rinnovato Ccnl.

Sono entrambi risultati di rilievo, sia per quanto attiene ai contenuti dei nuovi contratti (per quanto riguarda il Ccnl Coop Sociali ne abbia dato conto nel numero 1/2019 di Partecipazione), sia per la stessa conclusione di negoziati lunghi che hanno consentito rinnovi dopo 6 o 7 anni dalla scadenza, a seconda dei casi.

In particolare, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Uneba 2017/2019, è stata siglata al termine di una due giorni di trattativa non stop ad Abano Terme, in provincia di Padova.

L'accordo Uneba ha un valore economico complessivo 70 euro di incremento tabellare al livello 4S da

## Previste nuove stabilizzazioni di rapporti a tempo determinato Introdotta la banca etica solidale

riparametrare, per 14 mensilità, che corrisponde a un incremento percentuale del 5,27% sul tabellare. Le decorrenze sono così articolate:

- 20 euro sul salario tabellare al 1° gennaio 2020;
- 30 euro sul salario tabellare al 1° dicembre 2020;
- 30 euro dalla firma del Ccnl, a disposizione della contrattazione integrativa di livello regionale. Di questi, 20 euro sono destinati ad essere consolidati sul tabellare secondo le seguenti scadenze:
- in caso di accordo di secondo livello questa quota sarà consolidata in occasione del prossimo rinnovo contrattuale nazionale;
- in assenza di accordo di secondo livello, la quota sarà consolidata sul tabellare al 31/12/2021.

Questo meccanismo, che incentiva lo sviluppo della contrattazione di

secondo livello, garantisce comunque a tutto il perimetro contrattuale valori tabellari omogenei alla data del rinnovo del prossimo contratto.

A questo si aggiunge una tantum per il periodo pregresso, pari a 100 euro complessivi al livello 4S, riparametrati per tutti gli altri livelli, che sarà erogata in un'unica rata il 1° febbraio 2021.

Sono previsti, inoltre, 2 euro in più (uno a carico del datore di lavoro e uno a carico del lavoratore) per l'assistenza sanitaria integrativa, dal 1° luglio 2020.

L'istituto degli scatti di anzianità, dal 1° giugno 2020 al 31 dicembre 2022 sarà temporaneamente sospeso per essere oggetto di confronto nell'ambito della Commissione paritetica nazionale che dovrà ridefinirlo e rimodularlo in relazio-





## Riconosciuti i tempi di vestizione e lo spostamento tra domicili come parte dell'orario di lavoro

ne all'effettiva crescita professionale, misurata in modo concreto e oggettivo.

La Commissione, che tra l'altro avrà il compito di strutturare definitivamente e di avviare la previdenza integrativa, nonché di riorganizzare il sistema dell'assistenza sanitaria integrativa, si riunirà entro sei mesi dalla firma del contratto collettivo e dovrà concludere i lavori entro la fine del 2020.

Tra gli altri elementi che consento-

no di esprimere un giudizio senz'altro positivo sul nuovo testo contrattuale, vanno segnalati il rafforzamento della contrattazione decentrata, il riconoscimento del principio che i tempi di vestizione sono parte dell'orario di lavoro, l'introduzione della banca etica solidale (alla cui costituzione è destinata inizialmente una giornata di Rol), la previsione di una percentuale di stabilizzazione per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la peri-

metrazione dei limiti dei contratti precari, lo sviluppo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la regolamentazione dell'assistenza domiciliare che prevede il riconoscimento dei tempi di spostamento da un domicilio all'altro come orario di lavoro.

Il dato complessivo emerso dalle consultazioni ci trasmette un messaggio chiaro e netto circa il favore riscontrato nelle assemblee nei luoghi di lavoro, inviandoci un consenso quasi unanime sull'ipotesi di rinnovo del Ccnl Uneba.

Ora si tratta di concentrare l'impegno per recuperare al nostro perimetro di rappresentanza contrattuale i contratti che ancora mancano all'appello; inoltre, anche in considerazione del nuovo allineamento delle scadenze dei contratti nazionali del settore socio-assistenziale, occorrerà ripartire con la stagione dei rinnovi, a cominciare dalle definizioni delle nuove piattaforme: sarà ancora un lungo percorso ma che anche stavolta, con tutto l'impegno che possiamo mettere in campo, percorreremo fino in fondo.

## Verrà strutturata e avviata dalla Commissione paritetica l'assistenza sanitaria integrativa

# Irideos, più connessi ai diritti

## Firmato il primo integrativo

*Traguardo per i 500 lavoratori dell'azienda chiave del polo Ict  
Novità: smart working e sostegno alle vittime di violenza*

**P**er i circa 500 dipendenti di Irideos, azienda-chiave del polo italiano dell'Ict, tecnologie riguardanti i sistemi integrati di telecomunicazione e di scambio di informazioni e di dati, è stato finalmente sottoscritto il primo accordo integrativo. Irideos, nata dall'assorbimento di altre aziende del settore (Infracom, Mclink eccetera), supporta aziende e pubbliche amministrazioni nel loro percorso di trasformazione digitale attraverso soluzioni integrate che coniugano cloud, data center, fibra ottica, sicurezza e innovazione. In Italia: 14 data center, 30 mila km di fibra ottica lungo le autostrade e lungo la dorsale adriatica e oltre 2.700 punti di accesso alla fibra.

### L'accordo: molti punti innovativi.

Le organizzazioni sindacali, in coerenza con il contesto di alte tecnologie e di medie/alte professionalità, hanno puntato non

solo su obiettivi tradizionali, ma anche su temi innovativi.

### La ridefinizione delle relazioni sindacali

Quello che in molte realtà aziendali viene considerato un argomento di routine, in Irideos assume, invece, un valore importante. In precedenza, infatti, le relazioni sindacali erano piuttosto frammentate e prevaleva nettamente il livello territoriale. Questo schema però era destinato a manifestare le proprie lacune nel momento in cui l'azienda andava costruendosi una propria identità nazionale: non potevano più esistere, quindi, punti di vista ex Infracom o ex Mclink. Il livello nazionale con i suoi tempi e materie di confronto torna, con l'accordo, a riassumere un proprio ruolo centrale, consentendo ai lavoratori, rappresentati dal coordinamento delle strutture e delle rappresentanze sindacali aziendali, il massimo coinvolgimento nelle

sfide produttive cui è chiamata l'azienda. Questo, ovviamente, senza togliere spazio al livello territoriale di sede, livello in cui è necessario confrontarsi con l'azienda sulla programmazione e sulla gestione degli orari di lavoro, sulla pianificazione delle ferie e dei permessi, su ambiente e sicurezza eccetera.

Ma scendiamo nel dettaglio.

### Lo smart working

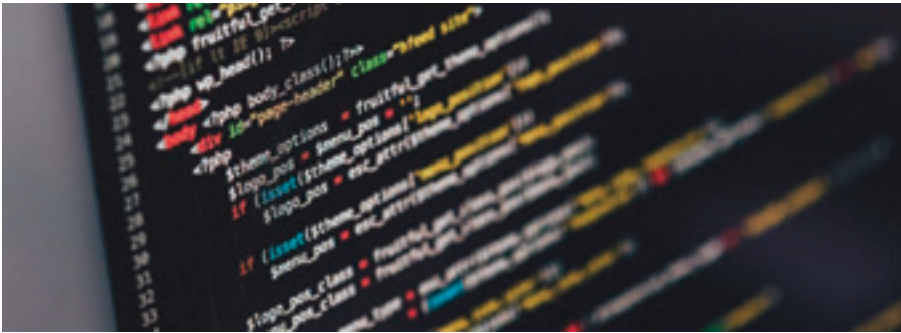
E' una sperimentazione e, quindi, ha dei limiti precisi di tempo: fino al 30 settembre, ma con verifica entro il 30 giugno, con possibilità, quindi, di estensione oltre il limite stabilito. E limiti di unità o funzioni aziendali, ma anche qui vale lo stesso discorso fatto prima, oltre che di orario di lavoro: un giorno alla settimana, con possibilità però di ampliamento fino a 2 giorni. Quello che importa è la forte spinta che viene dai lavoratori: una garanzia per il successo della sperimentazione. Tutto questo smentisce chi vuole dipingere i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali come conservatrici e restie a far proprie le nuove forme di lavoro (si vedano gli ultimi provvedimenti "ex coronavirus", che rendono non più necessari, nelle "zone rosse", gli accordi sindacali per introdurre lo smart working).

### La banca ore solidali

Un modo nuovo di organizzare la solidarietà tra lavoratori per aiutare chi si trovi in difficoltà, sia nel caso che ne abbia bisogno per l'assistenza di figli minori, di coniuge o compagna-o convivente sia nel caso che ne abbia bisogno per sé stesso nel caso in cui - gravemente ammalato- abbia esaurito il proprio periodo di







## Attivato lo strumento della banca ore solidali

comporto.

La banca ore, riconosciuta la richiesta, erogherà ore retribuite fino al limite massimo di 21 giorni lavorativi (un mese). L'azienda contribuirà uguagliando la stessa quantità di permessi ceduti dai dipendenti.

### Il sostegno alle vittime delle violenze di genere

Si prevedono ulteriori misure a sostegno delle vittime delle violenze di genere e, particolare,

- un mese aggiuntivo di congedo retribuito (oltre ai tre già previsti dalla legge);
- la presa in considerazione di eventuali richieste di trasferimento da parte di una apposita commissione paritetica;
- la possibilità di accedere, anche temporaneamente, al part time.

### L'orario di lavoro

L'accordo ridefinisce, in maniera chiara e con alcuni aggiustamenti migliorativi, l'orario di lavoro sia normale che a turni, con l'aumento di tutte le indennità relative all'istituto della reperibilità. Inoltre salgono a 12 all'anno le ore di permesso retribuite per visite specialistiche.

Per quanto riguarda la malattia l'azienda conferma la prassi, ma sottoscrivendo una apposita norma,

del pagamento dei primi tre giorni di carenza.

### Premio di risultato e welfare

Ovviamente non può esserci accordo integrativo senza la previsione di un premio di risultato, basato su indicatori di produttività e/o di redditività. Sono stati, quindi, individuati alcuni parametri, utili a misurare le performance. Partiamo subito dal terzo parametro, che è un po' particolare: premia infatti uno "sforzo collettivo" volto ad abbattere il monte ore di ferie e permessi retribuiti, di cui i lavoratori non hanno usufruito e che gravano, quindi, in maniera non indifferente, sul bilancio dell'azienda. Gli altri indicatori sono più tradizionali e riguardano il margine e i ricavi. Stabilito che il montante massimo è pari a 1.000 euro per il 2020, i parametri individuati sono, quindi, tre: a) l'Ebitda di gruppo (al netto degli oneri non ricorrenti) (40% del valore globale massimo); b) i ricavi di gruppo risultanti dal bilancio di esercizio (30% del valore globale massimo); c) lo smaltimento di ferie e permessi pregressi (30% del valore globale massimo).

Al raggiungimento degli obiettivi 2020 il sistema incentivante pagherà i lavoratori nel 2021 e, precisamente, alla prima data utile

dopo l'approvazione del bilancio di competenza da parte dell'assemblea dei soci.

L'accordo sul premio ha la validità di un anno, con l'impegno però delle parti a riconvocarsi prima della scadenza per una verifica del meccanismo e dei parametri e per la sua conferma per gli anni successivi. Importante nota finale (welfare): i lavoratori potranno convertire, entro 10 giorni dalla relativa comunicazione, il premio di risultato ottenuto nell'equivalente in beni e servizi, utilizzando il portale web messo a disposizione dall'azienda ed usufruendone entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

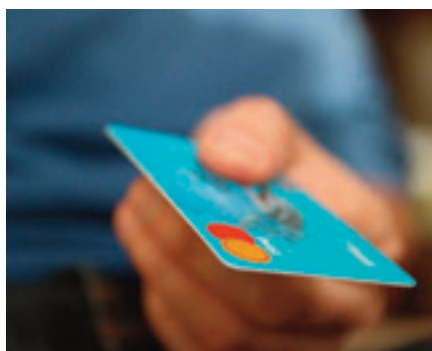
### Il ticket: elettronico sì, ma con un aumento significativo

Ovviamente l'accordo doveva prevedere anche qualcosa da erogare da subito a tutti i lavoratori, al di là delle specificità delle loro funzioni (come ad esempio nel caso della reperibilità).

Parliamo allora dei buoni pasto: nel passaggio tra cartacei ed elettronici, si è ottenuto un risultato significativo. Infatti il valore è stato portato da 5,29 a 7 euro, un incremento certamente più allineato alle esigenze reali. Il ticket, il cui aumento è in vigore dal 26 marzo, sarà erogato per una prestazione lavorativa ordinaria giornaliera di almeno 4 ore.

In conclusione un buon accordo integrativo, quindi, in grado di dispiegare i suoi effetti positivi sia per i lavoratori che per l'azienda,, che aiuta in particolare a rafforzare una propria identità societaria, in un momento delicato di sviluppo in un settore di terziario avanzato strategico per il nostro Paese.

Aumentato  
il buono pasto  
Più permessi  
annui retribuiti



# Le pillole del ILA

## Informazioni e novità

*Da detrazioni a possibilità. Focus sui decreti  
Piccolo vademecum con gli ultimi aggiornamenti*



38

### Tutele previste dal d.l. Cura Italia

Il Decreto Cura Italia (D.L. 18/2020) ha introdotto diverse misure a sostegno dei lavoratori, delle famiglie e delle imprese. Tra le misure, si prevedono anche tutele a sostegno del reddito per la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa, mediante l'utilizzo esteso della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga.

### Permessi ex legge 104/1992

Beneficiari: lavoratori dipendenti privati e pubblici. Misura In aggiunta ai 3 giorni mensili (3 per marzo e 3 per aprile) sono fruibili altri 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile.

#### Come fare domanda

- Il lavoratore che ha già un provvedimento di autorizzazione ai permessi, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non deve presentare una nuova domanda.
- Può già fruire delle suddette ulteriori giornate e i datori di lavoro devono considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.
- Il lavoratore privo di provvedimento di autorizzazione in corso di validità deve presentare domanda secondo le modalità già in uso. Il provvedimento di autorizzazione che verrà emesso sarà considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni.
- I lavoratori dipendenti per i quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità da parte dell'Inps (lavoratori agricoli e lavoratori dello spettacolo a tempo determinato), devono presentare una nuova domanda secondo le consuete modalità solo nel caso in cui non sia già stata presentata una istanza relativa ai mesi per cui è previsto l'incremento delle giornate fruibili.

### Voucher baby sitting

Beneficiari: lavoratori dipendenti privati e pubblici/lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata/lavoratori autonomi (iscritti e non all'Inps). Il bonus spetta ai genitori con figli di età inferiore a 12 anni alla data del 5.03.2020, anche in caso di adozioni e affido preadottivo ovvero con figli maggiori di 12 anni in presenza di figli con handicap grave. Il bonus è erogato mediante il libretto famiglia. Sulla base delle domande che saranno pervenute in ordine cronologico, l'Inps attiva il monitoraggio e comunica l'accoglimento dell'istanza fino all'esaurimento dei fondi complessivamente stanziati e destinati alla misura agevolativa. Con successivo messaggio dell'Istituto sarà resa nota la tempistica di rilascio della procedura per l'acquisizione delle domande di bonus da parte dei cittadini e per il tramite degli intermediari abilitati.



## Stop agli Anf per fruitori del Fondo di integrazione salariale (Il Sole 24Ore, 31.03.2020, p. 25)

L'Inps, con la circolare n. 47/2020, ha affermato che i lavoratori che fruiscono dell'intervento del Fondo di integrazione salariale (Fis), a ristoro della perdita di retribuzione per i periodi di sospensione dell'attività derivati dall'emergenza Covid-19, non possono percepire l'assegno per il nucleo familiare (Anf).

## Domande per il congedo per coronavirus

- L'Inps, con il messaggio n. 1416/2020, ha reso disponibile la procedura per la compilazione e l'invio online delle richieste del congedo parentale "Covid-19" per dipendenti, lavoratori iscritti alla Gestione Separata e lavoratori autonomi che non possono utilizzare la procedura ordinaria.
- L'Inps, con il messaggio n. 1516/2020 ha reso noto che, alla luce del Dpcm 1.04.2020, si potrà beneficiare del congedo parentale per emergenza coronavirus, previsto dall'art. 23 D.L. 18/2020, fino al 13.04.2020.
- Con il messaggio 1621/2020 l'Inps ha esaminato la compatibilità del congedo Covid 19 con altri istituti. Tra le situazioni compatibili vi sono anche lo smart working, le ferie e l'aspettativa non retribuita. Ciò significa che se uno dei genitori si astiene dal lavoro per le predette cause, l'altro può comunque fruire del congedo.
- L'Istituto sottolinea che si può fruire del congedo Covid 19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore sta fruendo dei 3 giorni di permesso, del prolungamento del congedo parentale e del congedo straordinario, anche se fruiti per lo stesso figlio.
- Nel messaggio n. 1648 del 2020, l'INPS recepisce la proroga dei termini di riapertura dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado fino al 3 maggio 2020 a seguito del protrarsi delle misure di contenimento del contagio da Coronavirus nel nostro Paese. In particolare, l'Istituto stabilisce che anche il termine fissato dal Decreto Cura Italia per la fruizione del Congedo per emergenza Covid-19 è spostato alla medesima data del 3 maggio.

## Cumulabilità bonus asilo nido e voucher baby sitter (Italia Oggi, 3.4.2020, p. 31)

L'Inps, con il messaggio n. 1447/2020, ha reso noto che si potrà beneficiare sia del bonus asilo nido, sia del voucher per l'acquisto di servizi di baby sitter, essendo cumulabili. Tuttavia, per beneficiare del bonus è necessario che il genitore abbia effettivamente sostenuto la spesa per l'asilo nido e, quindi, sia in grado di giustificare la spesa, mediante fatture o ricevute.

## Allo studio indennizzo per colf e badanti regolari (Il Sole 24Ore, 15.4.2020, p. 8)

In vista del D.L. aprile, allo studio del Ministero del Lavoro c'è l'introduzione di una tutela per colf e badanti regolari, che hanno avuto il rapporto di lavoro sospeso a causa dell'emergenza coronavirus. In pratica, è previsto un indennizzo per un importo compreso tra 400 euro e 600 euro per l'estensione di una sorta di cassa integrazione in deroga semplificata.

## Lavoro domestico tra le attività essenziali (Italia Oggi, 14.4.2020, p. 16)

Il lavoro domestico è stato incluso dal Dpcm 22.03.2020 tra le attività consentite, essendo ritenuto essenziale. Pertanto, in presenza di comprovate esigenze di lavoro, i lavoratori domestici possono continuare a svolgere la propria attività, previa compilazione dell'apposito modulo per lo spostamento. Tuttavia, rimane facoltà dei datori di lavoro di sospendere la collaborazione regolata da contratto, a tutela della salute propria e del lavoratore.



## Proroga per la messa a disposizione delle dichiarazioni precompilate

L'art. 1 del D.L. 9/2020 ha disposto lo slittamento dal 15.04.2020 al 5.05.2020 del giorno di messa a disposizione delle dichiarazioni precompilate, fissando il termine per la presentazione dei modelli 730 il 30.09.2020 (al posto del 23.07.2020).

## Detrazioni Irpef dal 2020, i requisiti

**Pagamenti tracciabili:** Ai fini Irpef la detrazione dall'imposta lorda nella misura del 19% degli oneri indicati nell'art. 15 Tuir e in altre disposizioni normative spetta a condizione che l'onere sia sostenuto con versamento bancario o postale, ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'art. 23 D. Lgs. 241/1997 (carte di debito, di credito, prepagate, assegni bancari e circolari). La disposizione non si applica alle detrazioni spettanti in relazione alle spese sostenute per l'acquisto di medicinali e di dispositivi medici, nonché alle detrazioni per prestazioni sanitarie rese dalle strutture pubbliche o da strutture private accreditate al Servizio sanitario nazionale.

## Musica e abbonamenti: novità delle spese detraibili

Sono detraibili dall'Irpef nella misura del 19% le spese per l'iscrizione annuale e l'abbonamento di ragazzi di età compresa tra 5 e 18 anni a conservatori di musica, a istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (Afam) legalmente riconosciute, a scuole di musica iscritte nei registri regionali nonché a cori, bande e scuole di musica riconosciuti da una Pa, per lo studio e la pratica della musica. Detraibili le spese di contribuenti con reddito complessivo non superiore a € 36.000, per un importo non superiore a € 1.000. La detrazione spetta a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data del 1.1.2021.

## Detrazione spese veterinarie

Detrazione per spese veterinarie: ecco come funziona. La detrazione ai fini Irpef delle spese veterinarie sostenute è elevata a € 500 (anziché € 387,34), limitatamente alla parte che eccede € 129,11. La modifica è in vigore dal 1.1.2020.

## Detrazioni: a chi spettano?

La detrazione Irpef per oneri, di cui all'art. 15 Tuir, spetta: per l'intero importo qualora il reddito complessivo non ecceda € 120.000; per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di € 240.000, diminuito del reddito complessivo, e € 120.000, qualora il reddito complessivo sia superiore a € 120.000.

La detrazione compete per l'intero importo, a prescindere dall'ammontare del reddito complessivo, per gli oneri relativi a: interessi passivi per prestiti o mutui agrari (nel limite dei redditi dei terreni); interessi passivi sui mutui garantiti da ipoteca per l'acquisto o costruzione dell'abitazione principale; spese sanitarie.





Il fondo pensione della cooperazione

## Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

### Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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



# Da quest'anno avrai il 50% di motivi in più per sorridere

**Noi di Fondo Est sappiamo bene quanto può fare un sorriso.**

Ecco perché dal 2005 ci prendiamo cura dei sorrisi dei nostri iscritti, con i migliori trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale.

Ma i motivi per sorridere non finiscono qui, dal 2016 abbiamo deciso di **aumentare del 50%** i Massimali Annui per le prestazioni offerte.

*Vieni a scoprire le novità sul sito:*  
***[www.fondoeest.it](http://www.fondoeest.it)***



**Fondo Est**

assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini



# Welfare familiare: la risorsa Stato ancora troppo assente

Articolo redazionale

43

*Tra cambiamento sociale, economico e nuovi bisogni: Per anziani e persone fragili si spendono 7 miliardi l'anno*

**D**a un lato il cambiamento sociale, economico e culturale dei paesi occidentali, l'aumento della famiglia poco numerosa o mono genitoriale in alternativa alla famiglia patriarcale, l'invecchiamento della popolazione.

Dall'altro la crescita dei fabbisogni domestici e di cura ai quali contribuiscono a dare risposte un esercito di lavoratrici e lavoratori silenziose, laboriose, spesso provenienti da paesi stranieri ed in cerca di migliori condizioni di vita.

In un contesto di cambiamento siffatto i grandi assenti sono lo Stato e le politiche a sostegno della famiglia.

La spesa delle famiglie italiane destinata ai lavoratori domestici con regolare contratto di lavoro si aggira intorno a 7 miliardi l'anno, sino ad arrivare a 19 miliardi considerando anche i rapporti di lavoro irregolari. Il valore aggiunto prodotto dal settore è pari all'1,2% del Pil complessivo.

La fotografia della situazione italiana è scattata dall'Osservatorio nazionale Domina sul lavoro domestico che ha presentato il 1° Rapporto annuale sul lavoro domestico 2019. In Italia la spesa pubblica è destinata principalmente alle pensioni ed alla sanità, ed in misura minore al sostegno delle famiglie e dell'infanzia.

Quello del welfare è sempre un tema delicato, lo è ancor di più quando lo Stato non riesce a stare al passo con i bisogni emergenti della popolazione.

Il nostro Paese sta attraversando, negli ultimi decenni, una delicata trasformazione sociale, culturale ed economica. Oltre ai cambiamenti



nei consumi e nel costo della vita, che hanno permesso l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, e alle reti familiari semplificate, in cui famiglie composte da pochi componenti vanno a sostituire la famiglia patriarcale "allargata", stiamo assistendo ad un rapido invecchiamento della popolazione.

Con un costante declino delle nascite, superato il baby boom degli anni 60, e l'allungamento dell'aspettativa di vita, si prevede che tra 30 anni la struttura demografica italiana sarà composta per più del 30% da ultrasessantenni.

Questi mutamenti influiscono sulla crescita del bisogno di servizi di cura: diminuendo le reti familiari a cui appoggiarsi, le mamme lavoratrici hanno bisogno di aiuto in casa e con i bambini, e le persone anziane, spesso sole e poco autonome, ne-

cessitano di cure ed assistenza. La figura del datore di lavoro domestico è "atipica", perché nasce spinta da una necessità irrimandabile e non dal desiderio di profitto.

Esiste una generale preferenza in Italia e nei paesi dell'Europa meridionale a che il familiare non autosufficiente sia assistito presso il suo domicilio: il fenomeno del lavoro domestico, cresciuto del 26% negli ultimi 10 anni, si inserisce in questo contesto di gestione del welfare "dal basso" da parte delle famiglie.

L'aumento di queste figure professionali è direttamente proporzionale alla domanda, tuttavia l'andamento - dei "regolari" - è piuttosto altalenante poiché fortemente influenzato da misure amministrative e normative (esempio, delle sanatorie).

## Lavoro domestico: l'identikit Badanti straniere, over 50

*Le colf sono ancora la maggioranza (53%) ma il dato è in calo  
Molte dell'Est. Aumentano anche gli italiani: 30% in 6 anni*

**M**a chi sono i lavoratori domestici in Italia oggi? Si rileva una modesta prevalenza di colf (53%) sulle badanti (47%) ma contemporaneamente un aumento negli ultimi anni di queste ultime e un calo delle collaboratrici domestiche, probabilmente a causa della crisi economica che ha scoraggiato le assunzioni di personale dedito alle sole pulizie.

Prevalgono le donne (88,4%) rispetto agli uomini (11,6%), le over 50 tra le badanti (56,6%) e la fascia d'età tra i 30 ed i 50 tra le colf (50,3%).

Gli stranieri rappresentano il 71% del totale (la cui componente più numerosa è costituita dai lavoratori dell'Est Europa con il 42,2%), anche se si registra un forte aumento di italiani (+30% negli ultimi 6 anni), attribuibile sia alle nuove acquisizioni di cittadinanza italiana da parte di lavoratori già attivi nel settore, sia alla crisi economica che ha spinto molte donne a rientrare nel mercato del lavoro. Si possono osservare inoltre alcune differenze rispetto alla distribuzione territoriale: un terzo di tutti i lavoratori domestici si concentra in Lombardia (18%) e nel Lazio (15%), la componente maschile ed italiana è maggiormente diffusa nel sud Italia probabilmente a causa delle minori possibilità lavorative presenti nel territorio, i lavoratori dell'Est Europa si concentrano maggiormente, grazie alla vicinanza geografica, nelle Regioni del Nord - Est, mentre i lavoratori asiatici (15%) si riscontrano per lo più nelle regioni in cui è forte la presenza di colf, come la Lombardia (21%), il Lazio (26%) e la Sicilia (24,7%).

Si stima che i lavoratori del settore sul territorio Nazionale siano circa 2 milioni, di cui solo il 42% (859 mila)



Ma il motivo principale che induce molti datori di lavoro e lavoratori a preferire dei rapporti di lavoro non regolari è il costo degli oneri: il lavoro domestico rappresenta contemporaneamente una necessità irrinunciabile

censiti dall'Inps e quindi regolari. I dati forniti dai conti nazionali Istat, elaborati a partire dalla rilevazione campionaria sulle forze di lavoro svolta annualmente (Rcfl) e integrati con fonti amministrative, ci dicono, appunto, che per questa categoria (Ateco T) il tasso di irregolarità è pari al 58%.

Molteplici sono i fattori che favoriscono la diffusione di forme contrattuali meno formali: domanda ed offerta si incontrano tramite passaparola, la presenza di un'elevata offerta di manodopera straniera senza permesso di soggiorno, il posto di lavoro è un'abitazione e non un'azienda, il che di conseguenza da un lato rende più difficili i controlli da parte delle autorità preposte e dall'altro tiene vivo il pregiudizio per cui si tratti più di un "lavoretto" che di una vera e propria professione.

ed un vero e proprio "lusso", considerato l'investimento economico sostenuto tra retribuzioni, Tfr, contributi ed Irpef. È notevole l'impatto economico del lavoro domestico, sia per l'Italia, a cui consente di risparmiare almeno 10 miliardi di euro della spesa pubblica per l'assistenza agli anziani, che per i paesi di origine dei lavoratori, per via delle rimesse inviate in patria. È un fenomeno complesso che tocca trasversalmente le più diverse estrazioni sociali e culturali, coinvolgendo milioni di lavoratori ed altrettanti datori di lavoro.

Proprio per questo, si fa sempre più urgente e necessaria la promozione di politiche che riconoscano la rilevanza sociale ed economica del settore, che facciano fronte alle criticità che incentivano il lavoro nero e si impegnino a garantire maggiori tutele e dignità ai soggetti coinvolti.

---

**Per l'Inps, a fronte dei 2 milioni  
di lavoratori del settore  
solo il 42% è censito ed è regolare**

---

**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)

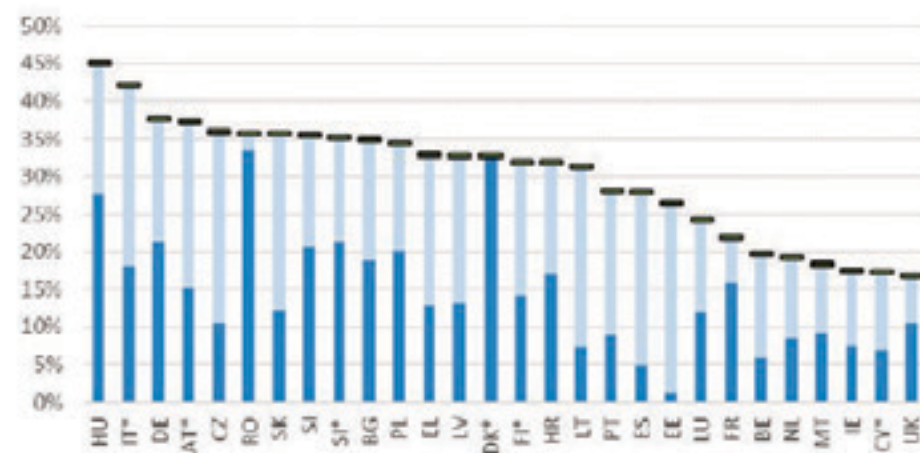




# Salario minimo in Europa Il nodo è sull'equità

*Le parti sociali a confronto con la presidente von der Leyen  
Stati Ue, situazione variegata: uniformare non è semplice*

Grafico 3: Il cuneo fiscale sul salario minimo e i suoi componenti



Fonte: i calcoli della Commissione europea sono basati su dati Eurostat, Eurofound e Ocse. Il costo del salario totale è valutato per un lavoratore single senza figli. Note: \* per AT, CY, DK, FI, IT e SE, le info sui piani salariali concordati collettivamente sono state tratte da Eurofound (2019): Minimum wages in 2019 - Annual review.



Ottenere salari adeguati è un passaggio fondamentale per garantire condizioni di lavoro eque, e standard di vita dignitosi, per i lavoratori europei. Stabiliti attraverso accordi collettivi o disposizioni legali, i salari minimi aiutano a proteggere i lavoratori a basso salario e a prevenire la povertà.

Su queste basi, poggia il documento discusso e approvato al termine della Consultazione con le parti sociali avvenuta con la presidente della Commissione Europea Ursula von der Leyen, che ha annunciato come sarà proposto "uno strumento giuridico per garantire che ogni lavoratore nella nostra Unione abbia un salario minimo equo". Questo, nell'ambito di "un piano d'azione per attuare pienamente il pilastro europeo dei diritti sociali – ha aggiunto la von der Leyen - basandosi sulla convinzione che la dignità del lavoro è sacra" e che i salari minimi "dovrebbero consentire una vita dignitosa". Nelle sue Linee guida politiche, la presidente della Commissione ha anche sottolineato che

"i salari minimi dovrebbero essere stabiliti secondo le tradizioni nazionali, attraverso accordi collettivi o disposizioni legali. Sono fermamente convinta del valore del dialogo sociale tra datori di lavoro e sindacati, le persone che conoscono al meglio il loro settore e la loro regione".

La contrattazione collettiva è un elemento essenziale dell'economia sociale di mercato promossa dall'Unione europea, e una solida base per una buona fissazione dei salari. Il rispetto delle tradizioni nazionali e dell'autonomia delle parti sociali è anche sottolineato dal Parlamento europeo nella sua recente risoluzione sull'occupazione, e le politiche sociali nell'area dell'euro.

Lo scopo del documento poi votato, è di consultare le Parti Sociali, conformemente all'articolo 154, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue), in merito alla possibile direzione dell'azione della Ue, volta a far fronte alla sfida di garantire salari minimi equi per i lavoratori nell'Unione.

Il testo si apre con un'analisi sulla crescita salariale moderata registrata negli ultimi decenni in alcuni Stati membri, a fronte però di una situazione dei lavoratori a basso salario peggiorata, e delle disuguaglianze salariali sono aumentate.

Tra i lavoratori a basso salario, viene evidenziato come quelli assunti con modalità di lavoro atipico forme di sono maggiormente esposti al rischio di povertà al lavoro.

Anche per queste ragioni l'adeguamento del salario minimo contribuirebbe a colmare molte lacune compresa la parità di genere poiché sono soprattutto le donne ad avere una busta paga risicata. Inoltre il salario minimo rende redditizio ed incentiva il lavoro. In particolare, può promuovere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro garantendo così un gettito maggiore nelle casse previdenziali che alleggerisce il divario pensionistico di genere. Il documento, analizza poi la situazione del salario minimo in Europa: in 22 Stati membri il salario minimo nazionale è istituito per legge mentre in 6 viene determinato

| Salario minimo per legge  |  |                      |  |  |                                  | Salario minimo basato sulla contrattazione collettiva |
|---|--|----------------------|--|--|----------------------------------|---|
| Decisioni istituzionalizzate  |  |                      |  |  |                                  | AT<br>CY<br>DK<br>FI<br>IT<br>SE                      |
| Governi che seguono la raccomandazione dell'ente specializzato sul salario minimo | Governi che seguono il processo di consultazione bilaterale/tripartito |                      | Governi che seguono una decisione tripartita durante il processo | Governi che estendono la contrattazione collettiva per legge | Indicizzazione                   |   |
| DE<br>EL<br>IE<br>FR<br>UK  | BG<br>ES<br>HR<br>HU<br>LV   | MT<br>PT<br>SI<br>RO | LT<br>PL<br>SK   | BE<br>EE   | BE<br>FR<br>LU<br>MT<br>NL<br>SI |   |
|   |  |                      |  |  | CZ                               |   |

Fonte: Leggi nazionali, Eurofound, Report di esperti dell'Economic Commission for Europe.

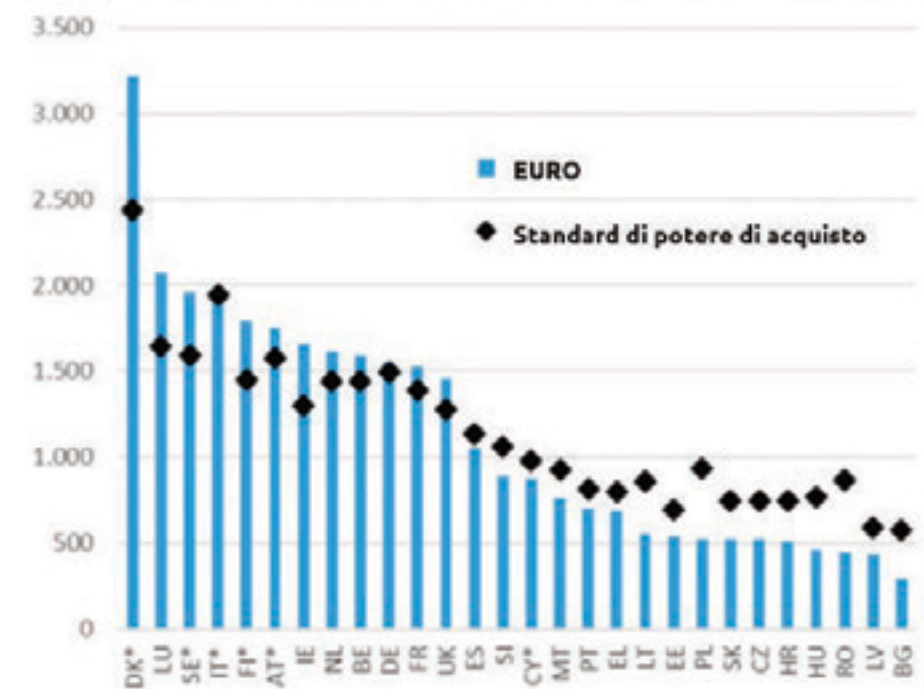
attraverso la contrattazione collettiva. Oggi la percentuale di lavoratori Ue che percepisce il salario minimo va dal 5% (in Belgio e Malta) al 20% (in Portogallo e Romania).

Ma quale ruolo svolge, per la fissazione dei salari, la contrattazione collettiva? Cruciale, visto che consente di stabilire le condizioni occupazionali e contrattuali di un'alta percentuale di lavoratori e tende a ridurre la dispersione salariale. Non a caso, i Paesi con un'alta copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una quota più bassa di lavoratori a basso salario.

Il passaggio successivo sta nell'individuare la reale adeguatezza dei salari minimi, che sono considerati, appunto, adeguati, quando sono equi rispetto alla distribuzione salariale nel paese e se garantiscono un tenore di vita dignitoso.

Per questo, nel testo della Commissione è specificato che "l'adeguatezza del salario minimo deve essere valutata anche in relazione alle condizioni economiche di ogni Paese". Molti gli altri aspetti sviscerati, come il fatto che l'adeguatezza dei salari minimi deve essere valutata anche in base al livello dei prezzi di un determinato Paese. I livelli dei salari minimi espressi in standard di potere d'acquisto (pps) indicano il valore reale dei salari in ogni Paese. È degno di nota il fatto che alcuni paesi con livelli di salario minimo reale più elevati utilizzano esclusivamente la contrattazione collettiva per fissare tali livelli (tabella 4). "Un confronto tra i salari minimi nominali e i salari minimi in Pps indica tuttavia che, in diversi Stati membri con salari minimi relativamente bassi, il valore reale dei salari minimi è in realtà superiore al loro valore no-

Grafico 4: livelli di salario minimo, cifre mensili lorde, espresse in euro e standard di potere di acquisto, 2019



Fonte: Eurostat, Eurofound e Ameco

minale (grafico 4) e quindi è probabile che essi sostengano un tenore di vita dignitoso migliore del previsto se si considerano i valori nominali. E qui si arriva al ruolo delle parti sociali, il cui coinvolgimento nel processo di fissazione del salario minimo sembra essere inefficace in alcuni Stati membri dove il salario minimo è obbligatorio. Mentre le parti sociali hanno un ruolo centrale nei sistemi di contrattazione collettiva, esistono notevoli differenze nel ruolo svolto dalle parti sociali nell'adeguamento dei salari minimi legali. "In alcuni Paesi – si legge nel testo - l'aggiornamento del salario minimo segue una formula numerica e le Parti Sociali vengono consultate in caso di deviazione dai parametri di adeguamento. In altri

Paesi, le opinioni delle parti sociali sono prese in considerazione dai comitati che formulano una raccomandazione sull'adeguamento del salario minimo. In un nutrito gruppo di paesi, il Governo prende la decisione dopo un processo di consultazione bilaterale o trilaterale. Tuttavia, in alcuni di questi paesi il coinvolgimento delle Parti Sociali è insufficiente o meno istituzionalizzato. Di conseguenza, la fissazione del salario minimo non si basa su una serie completa di informazioni che riflettono le condizioni economiche e settoriali pertinenti e non è sufficientemente articolata con i processi di contrattazione collettiva. Ciò può portare a cambiamenti del salario minimo con effetti negativi per i lavoratori e le imprese".



# Fondo For.Te

## Investiamo insieme nella tua squadra

82 milioni di euro destinati al finanziamento di piani formativi, per essere al fianco delle imprese italiane che intendono investire nella crescita e realizzare piani formativi su misura per i propri dipendenti. Sei tappe dell'evento "Tieniti For.Te Roadshow", Firenze, Palermo, Torino, Cagliari, Bari e Roma, per raccontare i vantaggi reali della formazione continua e le opportunità offerte dal Fondo, animati da Anthony Smith, business coach e speaker motivazionale internazionale. Se la tua azienda è già iscritta a For.Te cogli tutte le opportunità per finanziare a costo zero la formazione continua dei tuoi dipendenti. Se non è ancora iscritta, scopri come è semplice farlo, senza costi, sul nostro sito e partecipa ai nostri eventi. Dal 2005 For.Te ha erogato 500 milioni di euro a tante micro, piccole, medie e grandi imprese. Aspettiamo la tua.



# Algoritmi, tra mito e realtà come renderli più umani

Mario Grasso

49

*Coinvolgere i dipendenti, rispettare le regole sulla privacy  
La strada per vincere la sfida dei dati nel mondo del lavoro*

**N**el dibattito odierno su lavoro e tecnologia ormai è quasi scontato trovare il termine algoritmo. Osannato o condannato, il grande pubblico (e non solo) lo conosce come una figura mitologica capace di fare l'impossibile tramite app e dispositivi tecnologici.

Tra gli addetti ai lavori tuttavia c'è chi prova a fornire un approccio più "umano" al fenomeno. Soprattutto nei confronti delle imprese, molte delle quali presenti nel settore sempre più crescente del terziario e dei servizi, che usano l'analisi dei dati e l'intelligenza artificiale come strumento utile ai vari processi aziendali. Tale impostazione può essere adatta anche a valutare bene le dinamiche occupazionali in un mercato del lavoro soggetto a grandi trasformazioni. Per capirne di più con chi mastica quotidianamente pane e digitale, ne abbiamo parlato con Paola Bonesu (Director) e Gabriele Lami (Chief Technology Officer e data scientist), cofondatori di Elif Lab, impresa innovativa che opera in ambito di data science.

## Qual è lo stato di salute del vostro lavoro in Italia?

Sicuramente anche le ricerche portate avanti su questo settore mostrano sempre più aziende interessate all'introduzione di nuove tecnologie per l'analisi dei dati e strumenti di intelligenza artificiale all'interno dei propri processi. Certo, la confusione sul tema è ancora tanta, anche a causa di un marketing molto aggressivo di alcuni big player e di un sistema mediatico poco centrato sulla comprensione di queste materie. Ciò non aiuta la consapevolezza sulle reali potenzialità e sui limiti di queste tecnologie.

L'Italia, lo sappiamo, non brilla per in-

vestimenti in innovazione, ma è compito di chi lavora in questo ambito essere in grado di dimostrare che, al di là degli annunci, queste tecnologie possono portare benefici concreti in termini di competitività, e rappresentare un'opportunità.

## Nell'eterno dibattito tra "apocalittici" e "integrati" sull'uso della tecnologia che distrugge/crea posti di lavoro, con chi vi schierate e perché?

Quello che spesso ci lascia più perplessi è l'arrendevolezza dei lavoratori davanti a queste tecnologie. In alcuni casi c'è, per così dire, una sorta di timore reverenziale per cui si pensa che un computer sia "meglio di noi". Certo, ci sono settori in cui le tecnologie hanno raggiunto risultati di eccellenza, ma quando vediamo chi lavora in un settore da anni alzare le mani perché ritiene che la sua competenza non possa paragonarsi a una macchina, rimaniamo colpiti. Se pensiamo di non poter aggiungere nulla al lavoro di una "stupida" macchina, ci stiamo di fatto licenziando da soli. Crediamo che la soluzione stia nel mezzo, obbligandoci a credere nelle nostre competenze e ad acquisirne

sempre di nuove.

In ogni caso, non aiuta il dibattito il fatto di parlare di algoritmi sempre in termini mistici. Le scelte alla base di questi modelli sono del tutto politiche e immerse nella cultura dell'organizzazione. Non è scritto nella pietra che l'algoritmo debba valutare determinati criteri e non altri o mirare a un'efficienza puramente economica. Da come ci si vorrà porre davanti a questo tema, dipenderà il futuro del mondo del lavoro.

## In che modo, secondo voi, l'uso di algoritmi e analisi dei dati da parte delle aziende può incidere sull'organizzazione del lavoro di chi ha già un impiego, diciamo così, tradizionale?

Se ragioniamo solo in termini di efficienza economica, rischiamo di creare solo tecnologie di sorveglianza o di iperincentivazione al consumo. È però evidente, d'altra parte, che queste tecnologie hanno permesso di rendere più semplici alcuni lavori tradizionali (banalmente pensiamo agli algoritmi di Google Maps per trovare il percorso ottimale per chi lavora in ambito logistico e commerciale) o di trasformare lavori molto ripetitivi (ad





esempio il data entry o molti lavori all'interno di stabilimenti industriali) permettendo di riqualificare le persone per attività meno automatizzabili. In altri casi vediamo come l'analisi delle attività aziendali permetta di far emergere il buon lavoro di alcune persone, prima magari in ombra perché l'organizzazione letteralmente non le vedeva, o consenta nuovi approcci al lavoro, come lo smart working.

**Nel vostro rapporto di collaborazione con i responsabili di risorse umane aziendali si riesce a fare un lavoro sui dati orientato alla privacy e alla dignità del lavoratore?**

Facciamo sempre presente alle aziende i paletti in questo senso e il Gdpr, la normativa europea sui dati, ci dà una mano nel definire le priorità. Alcune organizzazioni sono più consapevoli, altre sottovalutano molto questi temi. E non stiamo parlando sempre dell'alta dirigenza: in molti casi sono i lavoratori stessi che non si rendono conto dei pericoli che questo tipo di approccio rappresenta. Certo, è difficile parlare di privacy in un mondo in cui non facciamo che produrre e dare via i nostri dati, spesso senza consapevolezza alcuna.

**In particolare, quanto è sentito nella vostra esperienza il problema della discriminazione dei**

**candidati durante i processi di selezione aziendale da parte dell'algoritmo?**

Quello delle risorse umane è un settore in cui ci sono probabilmente dei limiti teorici per l'interpretazione delle evidenze che emergono dall'analisi dei dati. Ad esempio, la tecnologia può individuare alcuni segnali nelle videointerviste, ma come interpretare questi segnali e cosa davvero indichino sulle attitudini del candidato non è poi così scontato. Il gap non è quindi tecnologico, ma sembra esserci più un pericolo di banalizzare un processo che è in sé necessariamente molto qualitativo. Algoritmi più semplici lavorano invece sullo scremare i curricula: in questo caso ad esempio, se io sono formato su alcune materie ma non ho magari il percorso accademico "giusto" per una determinata posizione, posso essere scartato a priori. O, viceversa, se inserisco nel Cv le keywords giuste, pur mancando di reali competenze, posso andare avanti nella selezione. I processi di selezione non sono mai stati completamente trasparenti nemmeno prima dell'implementazione di queste "regole" di automazione: un po' perché c'è sempre reticenza nel parlare con il candidato scartato, un po' perché alcune scelte sono prese anche in maniera poco razionale, in positivo e in negativo, attraverso dei pregiudizi, se vogliamo, e sono difficili da esplici-

tare. Ecco, quando trasformiamo quei pregiudizi in qualcosa di poco flessibile come un software, non facciamo che perpetuarli.

**Nella fase di analisi e progettazione dei servizi informatici forniti alle aziende vengono coinvolti in qualche modo i lavoratori?**

Le soluzioni devono essere utili e utilizzabili principalmente da loro. Nessuno meglio del lavoratore conosce il processo aziendale e le sue criticità. Noi usiamo spesso algoritmi di tipo probabilistico che invece nascono dalla condivisione delle esperienze del lavoratore e sono costruiti insieme a lui. Anche per questo invitiamo sempre le aziende e i lavoratori a non porsi in modo acritico verso queste tecnologie o verso i risultati dell'analisi. Il loro contributo è fondamentale, ma spesso lo crediamo più noi di loro.

**Cosa consiglate infine a chi vorrebbe intraprendere la vostra strada lavorativa con successo?**

Ci sono tante risorse e possibilità di autoformarsi. Il settore è relativamente nuovo e in continua evoluzione: non ci si può aspettare che la formazione venga sempre dai percorsi tradizionali. Crediamo molto nella necessità di ibridare le competenze: un approccio esclusivamente tecnico ed ingegneristico ad alcuni temi è insufficiente e spesso pericoloso. Riteniamo siano necessarie la capacità di capire e comunicare il valore del lavoro, il porsi continuamente domande su cosa si sta facendo, vedere le opportunità e le contraddizioni, voler estendere le proprie conoscenze e rimanere al passo con un mondo che corre.

---

## Evitare di porsi in modo acritico verso queste tecnologie o verso i risultati delle analisi

---

# Fon.Te.



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

è  
*la nostra*  
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo\_Fonte



**Fon.Te.** è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario ( commercio, turistico e servizi).  
È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione.  
È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

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



## Emergenza Covid-19 Norme Transitorie

Norme transitorie relative alla contribuzione sulla bilateralità per i datori di lavoro e i lavoratori dipendenti che alla data del 1° aprile 2020:

- non risultavano iscritti alla bilateralità di settore (CADIPROF ed EBIPRO)
- risultavano in situazioni debitorie nei confronti di CADIPROF ed EBIPRO
- risultano regolarmente iscritti, per i quali si verifichi la sospensione dell'attività lavorativa per accesso ad ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.

## Emergenza Covid-19 Smart Working

Misure a sostegno dell'attivazione dello smart working.

EBIPRO interviene nei limiti delle risorse economiche stanziare in favore dei propri iscritti con uno specifico contributo per l'attivazione dello smart working secondo le modalità individuate dal regolamento.

Inoltre, per agevolare l'attività dei professionisti, mette a disposizione:

- una bozza di comunicazione unilaterale al lavoratore di avvio dello smart-working, da inviare al lavoratore;
- una bozza di autodichiarazione di avviso di attivazione di smart-working per motivi emergenziali.

## Emergenza Covid-19 Sostegno al reddito

Regolamento e modulo sostegno al reddito emergenza Covid-19.

Ebipro eroga:

- un contributo integrativo di € 250 una tantum per ogni lavoratore al quale sia stato sospeso o ridotto l'orario di lavoro e per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori sia stata accolta;
- un contributo straordinario per un massimo di 9 settimane consistente in un contributo giornaliero di € 19 per le retribuzioni lorde mensili fino ad € 2.159,48 e di € 23 per le retribuzioni lorde mensili oltre € 2.159,48 per ogni lavoratore in caso di sospensione dell'attività lavorativa per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori non sia stata accolta, esclusivamente per incapienza di risorse.

**Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare i siti [www.ebipro.it](http://www.ebipro.it) [www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)**



 **EBIPRO**  
ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

 **CADIPROF**  
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA  
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI



# D'Amore e di Lotta: in scena le battaglie e la speranza

*Spettacolo teatrale ispirato alla poesia di Antonio Vargiu  
Viaggio di musica e danza nel '68 e nelle conquiste sociali*

Sara Frangini

53

**A**ttori, performer, cantanti e danzatori, poeti e musicisti; artisti che porteranno in scena un affascinante e articolato progetto creativo dal titolo "D'Amore e di Lotta", spettacolo che prenderà vita

sul palco del teatro Monte Baldo a Brentonico, provincia di Trento. Così inizierà, e così andrà in scena, il viaggio multidisciplinare originato dalle parole di Antonio Vargiu della segreteria nazionale Uiltucs, ispirato ai versi del suo libro, "Diario": una pub-

blicazione delicata che consente di passare in rassegna i molti avvenimenti che hanno contrassegnato il nostro paese: il '68, le lotte sociali e politiche che hanno costellato quegli anni, la solidarietà internazionale, le delusioni e le speranze; il tutto attraverso una persona, un uomo che ha vissuto le vicende anche nella veste di sindacalista. Una persona che, si legge nella presentazione della performance teatrale, "ha sempre considerato il suo impegno non un semplice mestiere ma una scelta di vita". Con l'apporto creativo della direttrice artistica Paola Posa, questo autunno andranno in scena le danzatrici la cui performance era inizialmente prevista per marzo, e poi posticipata a causa del Covid-19, Tamara Fragale, Giuditta Gerevini, Camilla Sartori, Francesca Sartori, Camilla Veneri, Gloria Genari, insieme alla cantante e danzatrice Marta Cataldi. Saranno loro, con l'attrice Francesca Montuori, a completare i racconti in musica di Federico Fattinger (voce e piano), Gianni Gerevini (chitarra), Matteo Zametta (batteria), Jacopo Sgarzi (basso/contrabbasso), Davide Moneta (chitarra classica), Lorenzo Marvin Piovani (pianista compositore), per la regia di Alessia Vicardi. Professionisti e artisti riuniti dai versi di Antonio Vargiu, per un'occasione voluta dalla delegata di Coop Lombardia, Laura Denti, pronta ad animare un gruppo di donne e di uomini che con delicatezza, accanto alla rappresentazione delle vicende storiche e sindacali, hanno saputo raccontare anche la vita privata del protagonista, fatta di ferite e cuciture, ambizioni ideali e speranze di una consapevole costruzione di un futuro che nella collettività e nella lotta sappia restituire alle persone, ai lavoratori, valori e orgoglio.



Mario Grasso

## “Sorry we missed you” Un trattato sulla precarietà

*Pellicola carica di intensità e umanità dal genio di Loach  
Emozionante viaggio nel lavoro dei corrieri sfruttati*

**L**a storia della famiglia di Ricky è un trattato sulla precarietà. Il nuovo film del regista britannico Ken Loach “Sorry We Missed You” è l’ennesimo racconto della fragilità umana di fronte alle “nuove” dinamiche del lavoro.

Loach punta sulle vicende di una famiglia di Newcastle alle prese con la crisi economica che di conseguenza diventa crisi familiare e crisi lavorativa.

Ricky si vede costretto a lavorare come corriere autonomo; la moglie Abbie invece fa l’assistente domiciliare per anziani e malati con un cosiddetto “zero hour contract”, contratti a chiamata senza alcuna garanzia di un minimo di ore lavorative a settimana.

In mezzo i due figli: Sebastian, sedicenne, con una vita turbolenta tra una cattiva condotta a scuola e amicizie sempre più pericolose; Liza, undicenne, che nonostante la tenera età dimostra una maturità incredibile.

Il film si apre con il dialogo tra Ricky e il suo futuro capo che gestisce una ditta di consegne a domicilio.

La frase di questo ultimo, “Tu non lavori per noi, tu lavori con noi”, rivolta allo speranzoso padre di famiglia – che vende l’automobile della moglie per acquistare un furgone e iniziare una nuova vita lavorativa – è la premessa drammatica del fantastico mondo del lavoro tramite piattaforme digitali, su cui Ken Loach punta tutto per denunciare l’ultima frontiera del precariato britannico e globale. Una pellicola dal ritmo incalzante, che condensa in poco più di un’ora e mezza i principali limiti della gig economy: i costi del lavoro scaricati dalle aziende sul lavoratore, la sorveglianza continua da parte dell’azienda sul lavoro svolto



### Si svela il volto peggiore della Gig Economy davanti alla fragilità sociale

dai corrieri, la mancanza di tutele assicurative in caso di infortunio, flessibilità degli orari di lavoro solo sulla carta, giusto per citarne alcuni.

Ai più scettici, forse questo susseguirsi di disavventure potrà sembrare una forzatura.

Tuttavia è utile per squarciare quel velo della narrazione aziendale del “lavora quando e come vuoi”.

D’altronde, in qualche modo bisogna anche tenere in considerazione i tempi cinematografici.

In questo Loach è stato bravo a riassumere tramite il grande schermo quello che succede in uno dei tanti

lavori che oggi la digitalizzazione ha riformulato tramite le applicazioni.

Il finale lascia gli spettatori con un pesante interrogativo: dopo aver subito un’aggressione da parte di un gruppo di delinquenti che rubano pure la merce da consegnare ai clienti, Ricky si rimette – all’alba di un nuovo giorno – alla guida del suo furgone in gravi condizioni di salute, dato che è costretto a pagare i debiti verso l’azienda e a sostenere le spese familiari che ormai lo ricoprono fino alla testa.

Come andrà a finire?



## 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.ebipro.it](http://www.ebipro.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.fondoesit.it](http://www.fondoesit.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)

