

Sei forte, papà!

**L'Europa a sostegno
dei neopadri lavoratori**

**Abbattiamo i muri
dell'intolleranza**

L'editoriale

**Ccnl, valore necessario
Il peso della contrattazione**

Lavoro E Società

**Fiavet, parte il contratto
delle agenzie di viaggio**

Lavoro E Società

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

FORMAZIONE

**Studiare per battere la crisi
Il caso Quadrifor al microscopio**



ANALISI E TREND

**L'occupazione è in crescita
Quali sono le ombre sul futuro?**

SOMMARIO

Direttore responsabile

Paolo Andreani

Direttore editoriale

Mauro Munari

Redazione

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numero

Paolo Andreani, Angela Galli Dossena, Massimo Forti, Stefano Franzoni, Pierluigi Richini, Marco Valentini, Giulia Valle, 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 3-4

Lavoro e Società

Vigilanza, il contratto "bidone"	7
per il tribunale è anche illegittimo	8-9
Il valore della contrattazione	10-11
Gli stranieri nel mercato del lavoro	12-13
L'Europa investe sui papà lavoratori	14-15
Fiavet, contratto rinnovato	16-18
Formazione per sostenere il lavoro	19
Pendolarismo, stress quotidiano	20-21
Le ragioni dei fondi pensione	

Lavoro e Sicurezza

Malattie professionali e infortuni	
Boom di denunce	22-23

Lavoro e Salute

Dipendenti enti religiosi: nuovo fondo	24-25
--	-------

Lavoro e Legge

Tempi dei turni, trasferimenti	
Le ultime sentenze di lavoro	26-28

Lavoro e Economia

Il trend è in crescita, c'è uno spiraglio	30-32
---	-------

Internazionale

Effat, l'impegno dei coordinatori Cae	34-35
---------------------------------------	-------

Lavoro e Digitale

I dati personali che valgono come l'oro	37-38
---	-------

Istruzione, lavoro e sicurezza sociale nel tempo dell'intolleranza

di Paolo Andreani

Si alzano muri e scavano trincee, il vento dell'intolleranza è tornato. Un linguaggio radicale e ostile costruisce nemici e impedisce il dialogo. Gli Stati Uniti con la presidenza Trump dettano i tempi del ritorno al passato, il muro al confine con il Messico e la rimessa in discussione del diritto di cittadinanza sono fatti indicativi. La Gran Bretagna alle prese con la "Brexit" si scopre autoreferenziale al limite del paradosso.

Se il "progetto Europa", ridimensionata la spinta sovranista, ritrova vitalità tentando di rimediare agli errori commessi in campo economico e sociale, il "progetto Italia" è scosso da una deriva culturale ed identitaria.

Nella speranza che Ursula von der Leyen, primo presidente donna della Commissione, possa dimostrare ai cittadini europei che il continente può avere una dimensione sociale e politica degna delle aspettative dei padri fondatori, il nostro "Paese spaccato e indifferente" colpito dall'onda anomala del populismo estremo, che ha trasformato istituzioni rappresentative in strumento di permanenti campagne elettorali, ha bisogno di ritrovarsi quanto prima.

Servono cuore e cervello per lavorare a un disegno condito di società che faccia ripartire l'ascensore sociale, rimargini le lacerazioni in atto e riaffermi un alternativo modo di intendere e fare politica. Serve la capacità umile di indicare nell'istruzione e nel lavoro, nello sviluppo sostenibile e nella sicurezza sociale i cardini di un pragmatismo dei fatti. Serve passione civile ed etica della responsabilità per battere un sovranismo strumentale portatore di un "atteggiamento isolazionista" come Papa Francesco lo definisce. "Si sentono discorsi che assomigliano a quelli di Hitler nel 1934" denuncia ancora il Pontefice.

Indicativo è il tema dei flussi migratori. È nella colpevole indifferenza di chi sa e non fa che si rafforza il problema strutturale dell'emigrazione dall'Italia. Dal 2013 al 2017 oltre 244 mila italiani con più di 25 anni sono emigrati all'estero di cui 156 mila diplomati e laureati. Questa fuga ci costa secondo la Banca d'Italia complessivamente 14 miliardi l'anno. Altro che migranti, il vero problema sono gli italiani in fuga. Un problema significativo per i singoli e un'emorragia di competenze e opportunità, finanziate e sperperate dallo Stato, per il Paese. La popolazione straniera residente in Italia è pari all'8,5%, ed è minore di quella presente in Germania (11,7%) o nel Regno Unito (9,5%). Nel corso del 2019 sono 2500 i migranti arrivati in Italia. È emblematico come un problema umanamente drammatico venga sovradimensionato vista la continua copertura mediatica per strumentalizzazione politica. È doveroso affermare che questa visione distorta dell'Italia non ha né cuore né ragione

È nell'indifferenza che il Sud raccontato dalla Svimez nello scorso luglio è diventato "deserto". Un luogo che da Trapani arriva alle porte di Roma dove l'economia cresce meno della metà del resto del paese, che ha occupati in calo e una disoccupazione giovanile del 52% e da dove negli ultimi quindici anni sono fuggite le persone migliori, compresi i giovani laureati. Numeri alla mano si tratta di 2 milioni di uomini e donne. Nel 2017 oltre 132mila sono emigrate al Nord o nel resto dell'Europa e la metà sono giovani, dei quali 22mila laureati. Nelle stesse aree si sta anche concentrando l'utilizzo del sussidio del reddito di cittadinanza. Su oltre 900mila domande accolte, oltre il 60%, ha come destinatarie famiglie residenti al Sud con importo medio che varia dai 400 ai 600 euro. Si intravede ancora assistenza, ma di investimenti produttivi non c'è traccia.

L'Italia in tutta l'Eurozona ha i più alti livelli di disuguaglianze tra le persone e le regioni. Pesano la scarsa mobilità sociale dovuta anche ai bassi livelli di istruzione. Siamo ultimi tra i paesi avanzati per risorse destinate all'istruzione e per risultati scolastici e il 30% degli italiani tra i 25 e i 65 anni è analfabeta di ritorno. Tutto ciò incide sulla nostra vita sociale e politica. L'Istat ad agosto certifica rispetto all'anno precedente l'aumento delle persone avviate al lavoro ma non quello delle ore lavorate. Al palo il settore manifatturiero, si afferma, per numero di occupati, un terziario ad alta intensità di lavoro povero e a scarso valore aggiunto.

Salari bassi e rapporti di lavoro precari non possono rappresentare le fondamenta di un nuovo progetto di paese. Nel frattempo risultano accolte circa 89mila domande di pensionamento relative a "quota 100" sulle 162mila pervenute, tuttavia dell'annunciato ricambio generazionale non vi è traccia né nel pubblico, né nel privato.

Si parla di sviluppo, ma si scopre che siamo un paese in pensione perché l'Inps assicura un reddito ad un italiano su tre.

Secondo i dati delle dichiarazioni dei redditi del 2018 in media il 39% dei redditi imponibili è una pensione. È in questo contesto che continua a crescere il peso dall'economia sommersa e illegale.

La politica nel suo insieme si sta dimostrando ancora una volta inadeguata tanto che il necessario tentativo di sostenere i bisogni dei cittadini attraverso politiche assistenziali non è stato accompagnato né da efficaci politiche attive per il lavoro, né da consistenti investimenti pubblici.

È quanto mai necessario un progetto di paese che abbia un grande piano per l'ambiente, per farlo diventare volano per l'economia del paese e dell'Europa.

Un progetto sostanziato dal taglio delle tasse sul lavoro per ridare fiato ai consumi interni ed agli investimenti sull'istruzione.

Stipulare contratti collettivi è nostro diritto, tanto a fini redistributivi che di diffusione e ampliamento delle tutele, concorrere a realizzare un modello di società migliore è il nostro dovere.





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

 **Fondo Est**
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



for.te.

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.

Vigilanza privata, Ccnl flop Ora per i giudici è illegittimo

*La Uiltucs non firmò, definendolo un contratto "bidone"
Sentenza del Tribunale conferma: avevamo ragione*

Stefano Franzoni

7

Correva il giorno 24 gennaio 2013, quando il segretario generale UILTuCS Bruno Boco dichiarava, a nome della nostra organizzazione, la contrarietà a sottoscrivere il rinnovo del Ccnl Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari che in quelle ore veniva concordato dalle altre organizzazioni sindacali e dalla maggioranza delle associazioni datoriali. Lo definimmo "bidone" perché l'insieme delle condizioni economiche e normative determinavano un forte peggioramento per i lavoratori del settore. Tanto tempo è passato, ma le conseguenze di quell'intesa hanno pesato notevolmente sulla condizione lavorativa e tuttora sono presenti, vista l'indisponibilità delle controparti a definire un nuovo Ccnl che recuperi la dignità normativa e salariale. Oggi, anche il Tribunale di Torino riconosce questa valutazione. La sentenza giudica la retribuzione del personale non decretato *"decisamente inadeguata rispetto al principio di proporzionalità e di sufficienza sancito dall'articolo 36 Costituzione"*. Il pronunciamento compie una ap-

profondita disamina, partendo dalla comparazione con altri Ccnl applicati fino a quel momento per questa attività e giunge alla conclusione di ingiustificato e notevole divario salariale, aggravato dall'assenza di significativi elementi normativi "compensativi" di tale differenza. Inoltre afferma che *"non è certo possibile giustificare un sacrificio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione concreto e pesante come quello imposto al ricorrente con il generico tentativo di tutelare un numero imprecisato di altri lavoratori rispetto agli effetti negativi della contingente applicazione nei loro confronti da parte dei rispettivi datori di lavoro di contratti inadeguati"*: di fatto, condanna la motivazione "politica" che le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali firmatarie hanno fornito nel corso delle loro testimonianze.

È evidente che questa sentenza, unitamente ad altre intervenute nel caso del regolamento adottato da una nota Cooperativa facente capo al principale Gruppo del settore, rappresenta un tassello fondamentale nella battaglia condotta dalla

UILTuCS per ricostruire un assetto contrattuale dignitoso per i lavoratori e le lavoratrici della vigilanza e della sicurezza privata.

L'idea che un contratto collettivo a condizioni "ribassate" potesse favorire l'adesione delle imprese e scoraggiare il ricorso all'applicazione di Ccnl "pirata" è miseramente fallita: il comparto dei servizi svolti dal personale non decretato è afflitto da un numero maggiore di accordi collettivi in dumping. Per contro, la condizione normativa e salariale per questi lavoratori è a livelli assurdi (una retribuzione persino inferiore al tasso soglia di povertà assoluta stimato dall'Istat - Sentenza Tribunale Torino). Se è vero che questi servizi hanno rappresentato la quota di maggiore sviluppo nell'attività delle imprese della vigilanza e della sicurezza privata (a fronte di una contrazione per i servizi svolti dal personale "decretato"), si arriva alla facile conclusione che queste condizioni hanno consentito a molte aziende di acquisire quote di mercato e di accumulare extra profitto. Oggi, poste di fronte alla richiesta di cambiamento avanzata per il nuovo Ccnl, si pretendono di imporre vincoli di compatibilità con i costi, senza considerare i benefici da loro incamerati nei sei anni precedenti.

La UILTuCS assegna al negoziato per il nuovo Ccnl la priorità, al contempo promuove ogni azione vertenziale volta alla tutela dei diritti delle persone.

Dopo l'importante mobilitazione di agosto, siamo in attesa di capire come intendono agire le associazioni datoriali per la trattativa. Forse questa sentenza può risvegliare i "dormienti".

La sentenza è disponibile su Uiltucs.it



Paolo Andreani

Ccnl, dei fini e dei mezzi Il valore della contrattazione

Il proliferare degli accordi, oltre 800 depositati al Cnel, è una pericolosa deriva del sistema di relazioni sindacali

Il contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative è "riferimento" per la corretta applicazione di importanti disposizioni di legge.

Lo stesso è riferimento utile per individuare la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi pensionistici oltre che per il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi di cui alla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

Analogamente il Ccnl risulta importante per la corretta applicazione del codice degli appalti che disciplina le clausole sociali utili a far applicare all'aggiudicatario i Ccnl di settore. Il contratto disciplina altresì le mansioni e l'orario di lavoro ed è quindi fondamentale per il rispetto dei relativi diritti e per il rafforzamento delle tutele dei lavoratori.

Si potrebbe proseguire argomentando del rapporto stretto con i contratti di prossimità, tuttavia ci preme mettere in evidenza la pericolosa deriva del sistema di relazioni sindacali dovuta dalla proliferazione del numero dei Ccnl e dalla riduzione della qualità delle tutele in essi contenuti a danno di centinaia di migliaia di lavoratori. A fine 2018 risultano depositati al Cnel circa 800 Ccnl vigenti nel settore privato di cui solo una parte sottoscritta da associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In presenza di una esponenziale diffusione di "contratti pirata", quali strumenti in grado di creare dumping contrattuale abbassando i livelli salariali e determinare concorrenza sleale tra imprese, è indispensabile per tutelare la dignità del lavoro, (orario, quantità di salario e contributi previdenziali) defi-



Il contratto Confcommercio riguarda 400mila imprese e più di 2,4 milioni di lavoratori

nire da subito criteri utili per identificare i "contratti buoni di riferimento", per la corretta applicazione delle disposizioni di legge. Ciò in attesa che il processo di individuazione delle Ooss/Oodd (*organizzazioni sindacali e datoriali, ndr*) maggiormente rappresentative e quindi titolate a sottoscrivere i contratti di "riferimento" trovi certezza di certificazione per il tramite di praticati accordi interconfederali o per nor-

ma di legge. A questo proposito Cnel e Inps stanno realizzando un lavoro importante per dare ordine alla rilevazione e classificazione dei Ccnl, svolgendo una comparata analisi qualitativa e quantitativa.

Risulta ormai censito il numero di imprese e di lavoratori a cui si applicano i vari contratti ed è in via di rilevazione circostanziata la comparazione delle parti normative e salariali degli stessi. La ricerca in

Invece il testo sottoscritto da Fismic-Confasal e Cnai/Ucict coinvolge solo 20mila dipendenti



Villa Lubin, sede Cnel - Foto di Carlomorino - Opera propria, CC BY-SA 4.0

corso resa pubblica recentemente ci consente di osservare che nel comparto del commercio, il contratto di settore sottoscritto da UIL-TuCS, Filcams, Fisascat e Confcommercio è applicato da 400mila imprese a oltre 2,4 milioni di lavoratori e quello sottoscritto da Fismic-Confasal con Cnai/Ucict da 6.700 imprese a 20mila lavoratori.

Considerando che il secondo è sottoscritto da organizzazioni di rappresentanza di interessi difficilmente rintracciabili sul territorio per presidio territoriale e presenza organizzata e che le condizioni normative e salariali sono di molto peggiorative rispetto al primo è evidente che siamo in presenza di un "contratto pirata" difficilmente considerabile di "riferimento utile ai fini della corretta applicazione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale".

Si potrebbero citare altri comparti e casi analoghi sono facilmente identificabili nella citata ricerca, consultabile sul sito del Cnel, ma è più utile compiere una riflessione di carattere generale. In questo contesto gli attori protagonisti della politica e del sociale che quotidianamente dichiarano di voler assicu-

rare dignità del lavoro declinando cure salvifiche di contrasto al lavoro povero, è il caso del salario minimo legale, alla precarietà esistenziale come nel caso del reddito di cittadinanza o di sostegno alla competitività delle imprese continuando a chiedere l'intervento della fiscalità generale, dovrebbero rispondere prima di tutto alle seguenti domande. I contratti collettivi sono strumento utile alla distribuzione ampia della ricchezza prodotta dal sistema impresa e Paese o strumento concorrenziale utile ad abbassare il costo del lavoro e rendere precaria l'esistenza di milioni di lavoratori? Il valore di contratti collettivi è un valore di parte da lasciare a macerare nel tritacarne del libero mercato o un bene comune di relazioni da preservare e far evolvere per finalità di responsabilità sociale nell'ambito di condivise politiche economiche? L'impresa può essere attratta dal profitto fine a sé stesso, la politica se silente non può che essere colpevolmente indifferente. Lavoro, politica ed economia e non economia, politica e lavoro, noi difendiamo la Costituzione. La nostra è una Repubblica fondata sul lavoro.



Note

La retribuzione minima ai fini previdenziali

I contributi di previdenza ed assistenza sociale vanno versati sulla base di una retribuzione che non può essere inferiore a quanto stabilito dai contratti o accordi di lavoro "...**stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale...**"

(art.1, comma 1, decreto-legge 9.10.1989, n. 338)

In caso di pluralità di contratti collettivi riferiti alla medesima categoria, va presa a riferimento la retribuzione "...stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle **organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative** nella categoria"

(art.2, comma 25, legge 28.12.1995,n.549)

La fruizione delle agevolazioni contributive

La fruizione dei benefici normativi e contributivi (agevolazioni contributive per incentivare l'occupazione) è subordinata al "...rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle **organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**".

(art.1, comma 1175, legge 27.12.2006, n.296)

Sara Frangini

Lavoro, esercito delle badanti Gli stranieri ci tengono a galla

*Occupati soprattutto nei servizi, anche nel turismo
Aumentano negli hotel e nei b&b. Crescono i cinesi*

Per il lavoro italiano, l'immigrazione rappresenta un limite? Abbiamo fatto parlare i numeri, i dati forniti da Istat, Caritas, Openpolis, Bankitalia e Governo, e ci raccontano tutta un'altra storia. Parlano di persone in attività, impegnate in lavori spesso molto umili; lavoratori, famiglie e risorse che contribuiscono alla stabilizzazione del mercato del lavoro italiano e alla crescita dell'economia nazionale.

Per comprendere meglio l'origine di questo fenomeno, è necessaria un'analisi dei settori nei quali sono impiegati i lavoratori immigrati.

È anche questo il motivo per il quale nasce il Rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", consolidato strumento di raccolta, verifica e studio dei dati sulla presenza straniera in Italia in relazione al ruolo rivestito dai cittadini comunitari, e in particolare extracomunitari, nel sistema occupazionale italiano.

Partiamo dalle presenze. Osservando gli arrivi, cala il numero di albanesi e cresce come tendenza, invece, già da qualche anno, il numero di cinesi.

La popolazione più numerosa resta quella romena, seguita dai cittadini provenienti da Albania, Marocco e Cina, ai quali seguono gli ucraini e i filippini, gli indiani e i moldavi, per poi arrivare ai cittadini del Bangladesh.

Guardando invece la popolazione straniera residente in Italia, si parla di oltre 5 milioni di persone, secondo l'Istat, che stando agli ultimi dati sono a circa l'8,3% della popolazione complessiva.

Negli ultimi 4 anni, dal 2016, la popolazione residente nazionale ha subito una lieve diminuzione (-0,2%), mentre quella straniera ha regi-

Limiti dei flussi per gli stagionali: stabilita suddivisione per provincia

Non molti sanno che anche i flussi migratori extra Unione Europea, per il lavoro stagionale in Italia, sono regolamentati.

Esistono, proprio per assolvere a questo compito, gli Sportelli Unici per l'Immigrazione che rilasciano di anno in anno i nulla osta.

La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del ministero del Lavoro ha iniziato, infatti, a distribuire tra le province le quote disponibili per le conversioni dei permessi di soggiorno e per gli ingressi per lavoro stagionale.

Per l'anno in corso, sono state infatti previste 2.000 quote (delle 9.850 disponibili) per le conversioni di permessi di soggiorno in lavoro subordinato e autonomo; e 14.108 quote, di cui 700 per richieste di nulla osta pluriennali (delle 18.000 complessivamente disponibili) per gli ingressi per motivi di lavoro stagionale.



strato un incremento dello 0,4%. Stando al precedente rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", infatti, le principali collettività di origine non comunitaria residenti provengono dal Marocco (455mila cittadini), dall'Albania

(442mila), dalla Cina (319mila), dall'Ucraina (234mila), dalle Filippine (162mila) e dall'India (158 mila). Quest'ultime quindi sono realtà radicate e inserite, con persone impiegate e regolarmente residenti in Italia.

Nel commercio invece il 90% dei commessi sono italiani Gli immigrati fanno gli ambulanti



I lavori nei quali sono impiegati gli stranieri sono soprattutto quelli dei servizi alla persona, cosiddetti – secondo la classificazione delle statistiche fornite dal Governo – “Altri servizi collettivi e personali”, spesso da parte di cittadini dell’Est, in particolare donne, occupate come badanti in Italia. Seguono Alberghi e ristoranti (18,5% degli stranieri), Agricoltura (quasi il 17%) e Costruzioni (oltre il 16,5%), per finire nel più ampio segmento del terziario.

C’è da dire che l’impiego della manodopera extracomunitaria nelle costruzioni è da sempre molto alta, e porta, dato da non sottovalutare, le percentuali di immigrati e italiani impiegati nell’edilizia a equipararsi.

Ma il vero esercito, come ha ben spiegato anche al Caritas nel “Rapporto sull’economia dell’immigrazione”, è rappresentato dalle badanti e dai collaboratori domestici. Vediamo questi ultimi: tra i domestici gli immigrati sono ben il 74%. Altri dati, sempre Caritas, riguardano la presenza di stranieri tra i venditori ambulanti dove vengono superati per presenza gli italiani con un peso che cresce, di anno in anno, anche tra pescatori, pastori e boscaioli (sono il 40%). E gli italiani? Si sono spostati verso professioni più qualificate, liberando le fasce produttive più basse. Nel commercio, infine, oggi gli immigrati fanno i venditori ambulanti, mentre gli italiani

gestiscono e pianificano le vendite, oppure occupano posizioni da commesso (dove superano abbondantemente il 90% del totale degli occupati). Si tratta quindi di ruoli complementari e non concorrenti, che tirando le fila sostengono l’economia. E il dato si rafforza di anno in anno. Basta pensare che negli ultimi anni, confrontando l’Italia agli altri Paesi europei, il tasso di occupazione della forza lavoro straniera è, nel tempo, costantemente più alto di quello della forza lavoro nativa.

Un dato su cui riflettere in modo particolare, non legato alla quantità di stranieri in Italia, presenti anche in numero minore rispetto ad altre nazioni europee, ma al loro essere sempre più attivi e parte del mercato del lavoro italiano.

Ma quanti sono gli italiani che scelgono di assumere stranieri? A ben vedere molti, soprattutto al Nord, ed è un dato in costante crescita.

Escludendo la Pubblica Amministrazione e le famiglie interessate dal lavoro domestico, si stima che i datori di lavoro che nel 2017 (ultimo dato disponibile) hanno assunto almeno un lavoratore straniero sono stati 345.612.

Questi, rappresentano il 31,5% delle aziende che complessivamente nel periodo hanno registrato delle attivazioni. Ciò avviene in particolare al Centro Nord. Le aree del Paese con la più elevata incidenza di soggetti

datoriali che hanno assunto stranieri sono infatti Trentino-Alto Adige (35,7%), Emilia-Romagna (29,2%), Toscana (26,7%). Le imprese che invece assumono meno stranieri, al contrario, si trovano nel Mezzogiorno, e in particolare in Sardegna, Sicilia e Campania.

In conclusione, l’apporto del lavoro degli stranieri è fondamentale per sostenere l’economia del Paese e quindi la ricchezza di tutti i cittadini italiani, come rivela anche l’ultimo rapporto Inps, coadiuvato dall’Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro, che ha fotografato la situazione lavorativa degli immigrati. Negli ultimi 10 anni, infatti, per l’Osservatorio, gli stranieri residenti in Italia sono aumentati di 1,8 milioni per sfiorare quota 5 milioni a fine 2017, e 4 stranieri su 5 (79,1%) sono in età lavorativa (15-64 anni) a fronte del 63% della popolazione italiana, che è molto più anziana.

Nel 2061, riporta anche Bankitalia, la popolazione in età da lavoro sarà costituita proprio per un quarto da stranieri. Senza di loro, crollerebbe dal 55 al 40% del totale dei cittadini. Cosa che mette a nudo quanto i flussi di stranieri riescano a bilanciare l’invecchiamento degli italiani in età produttiva.

Anche se tra poco, a risollevarle le sorti del nostro mercato del lavoro, sembra non basteranno più neanche gli immigrati.

Impatto fiscale

Ecco un interessante dato sull’impatto fiscale dell’immigrazione in Italia. A fotografare chiaramente la tendenza, che si conferma anche negli ultimi anni, è l’ultimo studio della Fondazione Leone Moressa.

Stando a questo report i lavoratori stranieri pagano 7,2 miliardi di euro di Irpef, con un aumento del 6,4% in un anno. Non solo. Prendendo in analisi il range dal 2010 al 2016, l’Irpef degli stranieri è aumentato del 13,4%, mentre il gettito degli italiani è diminuito dell’1,6%.

L'Europa punta sui papà Il congedo si allunga

Raddoppiati i tempi, giorni retribuiti e sostegno

Le novità: la Direttiva Ue è in vigore dal 1° agosto

Avremo tre anni di tempo per adeguarci alle norme europee, chiarite in una direttiva pensata per i bambini e i genitori, madre, padre e genitore equivalente. Una legge che dilata i tempi del congedo di paternità a dieci giorni, orientata alla promozione della parità di genere, e che - come si legge nel comunicato del Parlamento Europeo - stabilisce i requisiti minimi che tutti gli Stati membri dovranno attuare nel tentativo di aumentare le opportunità delle donne nel mercato del lavoro e rafforzare il ruolo del padre, o di un secondo genitore equivalente, nella famiglia". "Beneficeranno - continua il testo - di tali norme i bambini e la vita familiare, rispecchiando al contempo più accuratamente i cambiamenti sociali e promuovendo la parità di genere". È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea proprio questo 12 luglio, la direttiva (Ue) 2019/1158, in vigore dal primo agosto, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la precedente direttiva 2010/18/Ue del Consiglio. Un provvedimento al quale gli Stati membri devono conformarsi entro agosto 2022, che contempla un pacchetto di misure particolarmente dettagliate e con maggiori tutele per i padri. Inoltre, è prevista la possibilità che i genitori o prestatori di assistenza possano fruire di modalità flessibili di lavoro, con l'attenzione particolare per i cosiddetti prestatori di assistenza, che potranno fruire di un congedo ad hoc di 5 giorni l'anno.

Scendiamo nel dettaglio. Il congedo di paternità di 10 giorni lavorativi è da fruire nel periodo intorno alla nascita del figlio (gli Stati membri po-

Confermato il bonus bebè per il 2019 Maggiorazioni: +20% dal secondo figlio

Il Bonus bebè, introdotto con la legge di stabilità per il 2015, è stato rinnovato anche quest'anno per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019. Corrisposto fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso in famiglia, prevede stavolta una novità: la maggiorazione dell'assegno del 20% per ogni figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2019. L'importo dell'assegno, erogato per 12 mensilità, varia da 80 euro al mese (960 euro annui) a 160 euro mensili (1.920 euro annui), a condizione che il nucleo familiare del genitore richiedente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, sia in possesso di un Isee non superiore, rispettivamente, alle soglie di 25.000 e 7.000 euro annui.

La domanda deve essere inoltrata solo in via telematica entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo avvenuti tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019. Se è presentata oltre i termini di 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.





tranno concedere il congedo di paternità in caso di parto di un feto morto) e dovrà essere retribuito e non trasferibile. Il diritto al congedo di paternità non sarà subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio: dovrà essere concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del lavoratore. Inoltre, la direttiva estende da 1 a 2 mesi il periodo minimo di congedo parentale, non trasferibile da un genitore all'altro, per incoraggiare i padri a fruire del congedo e agevolare il reinserimento delle madri. Ciò, pur mantenendo il diritto di cia-

scun genitore ad almeno 4 mesi di congedo parentale.

Sempre secondo la Direttiva, gli Stati membri fisseranno un ragionevole periodo di preavviso quando esercita il diritto al congedo parentale e potrà chiederne la fruizione in modo flessibile e con un adeguato livello di retribuzione.

Altro punto toccato dalla direttiva, sebbene non l'ultimo, i 5 giorni lavorativi all'anno ai lavoratori che prestano assistenza personale a un parente o a una persona che vive in famiglia per un grave motivo medico o infermità legate all'età.

Gli Stati membri hanno tempo fino al 2022 per adeguarsi: ecco le linee guida da seguire

IN PILLOLE

13

L'Oms riconosce il Burnout sindrome legata al lavoro

Lo scorso 28 maggio 2019 l'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) ha ufficialmente riconosciuto il burnout (tradotto con il termine esaurito, bruciato, scoppiato) come "Sindrome legata al lavoro", inserendolo all'interno della nuova International Classification of Diseases (Icd-11) che entrerà in vigore da gennaio 2022.

Cigs, più di 91 milioni di ore autorizzate in quattro mesi

Con un totale di 25,4 milioni di ore di cassa integrazione autorizzate nel mese di aprile, il I quadrimestre 2019, si chiude con 91,3 milioni di ore, in aumento dell'11,9% rispetto allo stesso periodo del 2018. E' quanto emerge dall'ultimo Rapporto Uil sulla cassa integrazione (1° quadrimestre 2019). La cassa integrazione straordinaria sale, in termini tendenziali, del 26,3%. Lieve, viceversa, la riduzione delle ore autorizzate di ordinaria (-1,1%). Il numero maggiore di ore autorizzate si registra nel Nord (39,2 milioni), a cui segue il Mezzogiorno (28,3 milioni) e il Centro (23,9 milioni).

Emergenza morti sul lavoro casi in aumento del 5,9%

Forte aumento dei morti sul lavoro. Sono stati 704 gli infortuni mortali accertati sul lavoro dall'Inail nel 2018, mentre nei primi quattro mesi del 2019 sono state 303 con un aumento del 5,9%.

Stefano Franzoni

Agenzie di viaggio, si parte! Dopo 6 anni c'è il contratto

Alberghi, camping, ristorazione: con i tanti Ccnl di oggi il principio sindacale di omogeneità è a rischio



Il 24 luglio 2019, a più di 6 anni dalla scadenza, è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle agenzie di viaggio associate a Confcommercio. Si tratta di un nuovo contratto che arriva in conseguenza dalla divisione prodottasi tra le associazioni datoriali che ha portato alla disgregazione progressiva del Ccnl Turismo 10 febbraio 2010.

Oggi, infatti, nell'area delle imprese aderenti a Confcommercio, abbiamo ben tre Ccnl: alberghi e campeggi, ristorazione collettiva e commerciale (oltre a stabilimenti balneari), e agenzie di viaggio.

Analoga la situazione per le aziende aderenti a Confesercenti, con tre rinnovi distinti e contenuti non omogenei.

Solo il Ccnl stipulato con Federturismo e Aica (Confindustria) mantiene l'unicità del 2010. Una situazione che, oltre a ritardare pesantemente questi rinnovi, complica anche l'impostazione futura.

Il principio sindacale di omogeneità della condizione normativa e salariale a parità di mansione svolta dal lavoratore rischia di essere fortemente compromesso laddove i sin-

goli Ccnl vengano stipulati in modo disorganico e in tempi diversificati. La trattativa per questo Ccnl è stata condizionata dalla situazione settoriale caratterizzata negli anni da una profonda crisi derivante, per un verso, dagli avvenimenti internazionali e, per l'altro, dalla massiccia diffusione dei servizi digitali che hanno stravolto l'originale funzione delle agenzie di viaggio.

Il ridotto dimensionamento della maggioranza di queste imprese e una scarsa propensione all'innovazione e all'investimento ha determinato la chiusura di molte aziende e la perdita di molti posti di lavoro.

Al contrario, altre aziende a maggior capitalizzazione e inclini alla riconversione del proprio ruolo, sono riuscite a superare la difficoltà.

Per questa ragione, sia in Premessa

che in singoli capitoli del nuovo Ccnl, sono stati concordati impegni alla prosecuzione del confronto affinché il processo di cambiamento trovi adeguati e coerenti strumenti volti a rispondere alle esigenze di formazione e riqualificazione, sistemi di inquadramento, sostegno al reddito nei casi di riconversione riorganizzazione.

Sfera di applicazione

È stato aggiornato il capitolo, introducendo le imprese che si occupano dell'organizzazione complessiva di eventi e meeting (Mice).

Declaratorie professionali

Prevista una commissione paritetica per aggiornare le declaratorie professionali, superando figure anacronistiche ereditate dai precedenti

Introdotta un diverso sistema di distribuzione dell'orario con tutele e riposi adeguati



rinnovi contrattuali e inserendo i profili scaturiti dalle innovazioni organizzative e tecnologiche di questi ultimi anni.

Contrattazione di II livello Elemento di garanzia

Vengono previsti nuovi parametri che possono confluire in un accordo di II livello, aziendale o regionale. Le eventuali intese raggiunte potranno prevedere che gli importi del premio di risultato previsti vengano erogati sotto forma di welfare.

Le piattaforme rivendicative dovranno essere presentate da gennaio 2020. Qualora non si perfezioni un accordo entro aprile 2020, verrà erogato un elemento di garanzia dell'importo di euro 140 al 4° livello riparametrato con la busta paga di maggio 2020.

Mercato del lavoro

Le normative riguardanti i contratti a tempo determinato, l'apprendistato, il part time sono state aggiornate al decreto legislativo 81/2015. Per quanto riguarda la successione dei contratti a termine, l'intervallo è definito in 8 giorni per i contratti fino a 6 mesi e in 15 giorni oltre 6 mesi. E' inoltre prevista l'attuazione di una commissione paritetica per valutare congiuntamente le forme di flessibilità previste dal quadro normativo vigente.

Orario multiperiodale

È stato introdotto un sistema di distribuzione dell'orario di lavoro basato su un'articolazione maggiore e minore dell'orario settimanale (40 ore) nel corso dell'anno. Al fine di rispondere alla variabilità derivante

da picchi e flessi dell'attività, l'azienda potrà prevedere periodi ad orario superiore (48 ore max) fino ad un massimo di 20 settimane, cui dovrà corrispondere identico periodo ad orario ridotto. I lavoratori interessati a tale forma di flessibilità percepiranno la normale retribuzione contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Salario

L'aumento è pari a 88 euro al 4° livello, in due tranches: 44 da luglio e 44 da novembre. L'importo comprende 2 euro per l'assistenza sanitaria integrativa. Inoltre, una tantum di 270 euro al 4° livello ripartito in tre rate: 1) 90 euro a ottobre 2019; 2) 90 euro a marzo 2020; 3) 90 euro a settembre 2020

Decorrenza e durata

Dal 1 gennaio 2019, scadrà il 30 settembre 2020.

Aumento di 88 euro al IV livello Nuovi parametri previsti anche per la contrattazione di II livello

Pierluigi Richini
Responsabile
Formazione e Studi Quadrifor

Formazione, la sfida è giocare d'anticipo

*Sostenere i modelli premianti di business
La svolta necessaria. Il caso dell'Istituto Quadrifor*



Al lato il gradimento della formazione d'aula nelle valutazioni dei Quadri partecipanti sul totale dei corsi 2018 (val. %)

Fonte:
Monitoraggio
Quadrifor

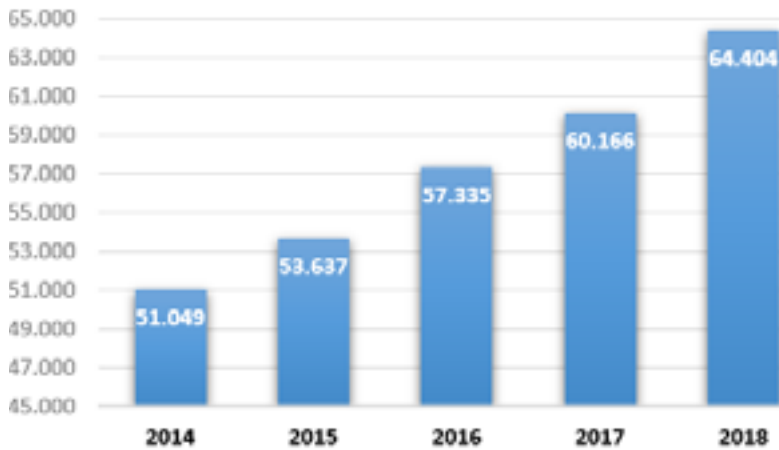
L'attuale contesto, contrassegnato da una rapida e complessa evoluzione degli scenari sociali, economici e produttivi, richiede una nuova definizione del ruolo della bilateralità per la formazione continua nel quadro del welfare contrattuale. È una svolta necessaria: la nostra società si sviluppa in forma reticolare, tutti i sistemi sono interdipendenti e così come il mondo del lavoro tende all'innovazione delle sue forme, le parti sociali devono svolgere un ruolo di anticipazione più che di semplice e reattiva interpretazione del presente. Per un Istituto come Quadrifor, che si pone come punto di riferimento per la formazione del management delle imprese del terziario, ciò si traduce nel dover identificare strategie e strumenti di intervento efficaci in un ambito caratterizzato da nuove antinomie. La prima è data dalla necessità di interpretare fabbisogni di sviluppo "trasversali", comuni alle imprese del settore, a fronte di una proliferazione estremamente differenziata di modelli di business. Le aziende sperimentano forme di gestione della produzione di beni e servizi, di rapporto con il mercato, di gestione delle risorse umane. In questo contesto convivono il vecchio e il nuovo ma appare sempre più necessario

l'esercizio di una funzione di orientamento e guida da parte di organismi super partes, quali i bilaterali, per tenere insieme obiettivi di rilancio della competitività dei settori e di sperimentazione del nuovo, di employability dei lavoratori e di benessere organizzativo. È sempre più evidente come i trend impressi dalla digitalizzazione stiano configurando, tra i lavoratori e le imprese, due orientamenti antitetici: da un lato nuovi modelli organizzativi e di gestione delle risorse umane, lavori più qualificanti e caratterizzati da maggiore autonomia, un migliore equilibrio tra tempi personali, familiari e professionali e, conseguentemente, un miglioramento complessivo della qualità della vita. Dall'altro, si sta affermando una sorta di riedizione tecnologicamente evoluta di forme tayloristiche, che creano forme penalizzanti di integrazione uomo-tecnologia, con lavori meno retribuiti e più precari. A fronte di ciò occorre che le parti sociali e le loro espressioni bilaterali siano parte dei processi di innovazione, favorendo scelte economicamente vincenti nel rispetto di una vera centralità delle persone. Charamente l'esemplificazione non esaurisce la natura del problema, le contraddizioni sono molte e rappresentano l'evidenza di una fase crea-

tiva, stimolante e che impone nuove responsabilità. Una seconda antinomia è legata alla necessità di rispondere ai fabbisogni di "collettività" (siano esse composte da lavoratori o da imprese) a fronte di una sempre più spiccata tendenza alla personalizzazione. Si tratta di un vero e proprio macrotrend, che pose nelle produzioni di beni e servizi (l'adozione di modelli sempre più customer-centric, la partecipazione dei clienti al processo di costruzione del valore eccetera). Anche in questo caso la risposta della formazione deve tenere conto che apprendere significa, per i singoli lavoratori, poter accedere a "frammenti" di saperi che contribuiscono a formare un mosaico di competenze "unico" e rispondente al percorso individuale di vita e di lavoro.

Chi opera in questo campo sa molto bene che fare formazione significa intervenire contemporaneamente su una dimensione collettiva, integrata e sociale da un lato, sulla facilitazione e il sostegno di piani individuali di azione, dall'altro.

Orientare, in questo approccio, significa dotarsi di una strutturazione e di strumenti specifici, per comprendere le direzioni dei cambiamenti, valutare le opportunità e predisporre un'offerta formativa



A sinistra i quadri iscritti a Quadrifor 2014-2018; sopra l'incremento di iscritti e dei partecipanti a formazione d'aula nel quinquennio 2014-2018 (variazioni %, 2014=100)

coerente e di immediata spendibilità.

Strutture e processi

Per molti anni abbiamo assistito all'accusa nei confronti del mondo della formazione di replicare se stessa, di lavorare prevalentemente su ciò che era capace di proporre più che sui bisogni dei destinatari. Indubbiamente ci troviamo di fronte a una frammentazione dell'offerta, una parcellizzazione che risente della vocazione alla piccola dimensione che si annida in ogni settore della nostra economia, quindi anche nell'education. Quadrifor si propone come soggetto dell'aggregazione dell'offerta, avvalendosi – tra formazione a catalogo, progetti aziendali e interaziendali – di circa 30 agenzie formative selezionate in base alla presenza sul mercato della formazione manageriale, della complementarità delle proposte formative, della capacità di rispondere ai temi dell'innovazione, della qualità delle iniziative. Nel 2018 ciò si è tradotto in 226 proposte formative a catalogo per un totale di 349 edizioni realizzate su territorio nazionale, di 47 progetti interaziendali per 89 edizioni, di 30 progetti aziendali. Nel complesso ha determinato 6.223 partecipazioni per un totale di 1.429 giornate d'aula. Oltre un

terzo (il 36%) dell'offerta a catalogo è rappresentato da nuove iniziative. Le attività formative di interesse possono essere scelte dalle Aziende e dai Quadri.

L'individuazione delle nuove proposte formative si fonda su di una funzione di osservatorio dell'Istituto, che si esplicita prevalentemente su due versanti: a) la realizzazione di indagini ad hoc, b) l'analisi degli scenari e dei fabbisogni futuri di competenze.

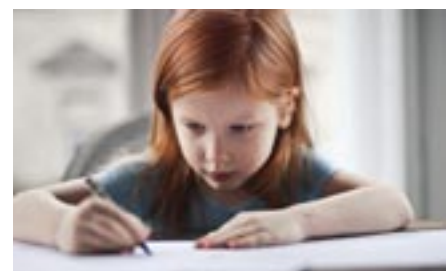
Nel 2018, una ricerca sull'evoluzione del profilo dei Quadri e sui nuovi fabbisogni formativi, ha dato luogo ad un report di ricerca e ad una pubblicazione. Il carattere in buona parte inatteso dei risultati ha determinato ricadute sulla programmazione delle attività formative, insistendo particolarmente sui temi delle digital skills, dei processi di trasformazione tecnologica nel terziario, dei processi di innovazione e di change management, nonché su un rinnovato modo di intendere le competenze per il people management alla luce dei profondi cambiamenti intercorsi nelle organizzazioni. Attualmente sono in fase di realizzazione 3 indagini: 1) un approfondimento sul management al femminile, a partire da dati statistici nazionali e internazionali ma an-

che in possesso allo stesso Istituto; 2) una ricerca campionaria sulle strategie di innovazione e digitalizzazione nelle imprese del terziario di minore dimensione, al fine di poter programmare un'offerta formativa a loro supporto; 3) un'indagine sulle competenze digitali, che vada in maggiore profondità rispetto agli attuali repertori disponibili, finalizzata a realizzare strumenti di autovalutazione e orientamento dei manager che intendono gestire importanti processi di change management.

Il secondo versante, relativo all'analisi degli scenari, vede l'Istituto coinvolto in numerose sedi di confronto, secondo modalità spesso strutturate e in altri casi legate a singoli eventi, con interlocutori accademici, delle parti sociali, del mondo della ricerca e della formazione. In particolare, nella finalità di approfondire i temi di ricerca sopra esposti, l'attività volge le proprie attenzioni alle nuove forme di organizzazione del lavoro, alle ricadute della digitalizzazione e delle nuove tecnologie (IoT, Intelligenza artificiale, Big Data, Blockchain, Realtà virtuale e Realtà aumentata) sui processi di gestione dei servizi e più in generale del terziario, sui processi di open innovation.

226 proposte a catalogo nel 2018

Tra le indagini in corso c'è il management al femminile



GIORNATE DI FORMAZIONE



Sopra le giornate di formazione d'aula realizzate dall'Istituto Quadrifor nel quinquennio 2014-2018

In che modo è misurabile l'efficacia del modello?

Monitoraggio continuo e valutazione in itinere e finale delle iniziative sono strumenti standard e automatizzati predisposti dall'Istituto per la verifica continua degli andamenti. In termini qualitativi, gli standard risultano essere elevati negli apprezzamenti dei Quadri. Per quanto riguarda il giudizio complessivo, i livelli più elevati di valutazione assommano al 96% (cfr. Figura 1), con una crescita progressiva della componente "ottimo", che passa dal 48% del 2016 al 52% del 2017 all'attuale 56%. A tale punteggio contribuisce soprattutto la qualità della docenza: la valutazione della padronanza della materia da parte del docente, già positiva negli anni precedenti, si stabilizza sui livelli più elevati di gradimento: il 99% posiziona il proprio giudizio sui livelli "ottimo e "buono". Per averne un riscontro è sufficiente paragonarlo con i risultati degli anni precedenti: il valore è stabile dal 2015 ad oggi, ma è soprattutto il livello "ottimo" a definire una progressione netta, passando dal 73% del 2014 all'84% del 2018.

Anche la disponibilità del docente, indicatore del commitment dei training partner di Quadrifor alle esigenze dei partecipanti, si attesta sul 99% dei due valori massimi di valutazione, con una progressione in tre anni del livello "ottimo" dal già elevato 76% all'attuale 86%.



Anche per quanto riguarda l'applicabilità di quanto appreso al proprio contesto lavorativo, variabile oggettivamente complessa, circa 9 Quadri su 10 (91%) che hanno risposto al questionario si sono espressi sui livelli più elevati. In un quinquennio il livello "ottimo" passa dal 31% all'attuale 47%. Ciò ha contribuito ad incrementare il numero delle Aziende e dei Quadri iscritti. Quest'ultimi, nel quinquennio 2014-2018, sono passati da circa 51.000 a oltre 64.000 (cfr. Figura 2). Tenendo conto che circa l'80% delle imprese iscritte hanno un massimo di 5 Quadri, l'Istituto si è rivolto prevalentemente a piccole e medie imprese.

Un ultimo dato riguarda la relazione tra incremento delle iscrizioni all'Istituto e delle partecipazioni alla formazione. Come rappresentato in Figura 3, nel periodo considerato l'incremento delle iscrizioni all'Istituto è del 26%, mentre le partecipazioni alle attività formative è più che raddoppiato (+115%).

Tale incremento è stato reso possi-

bile da un preciso impegno dell'Istituto a garantire un'offerta sempre più ampia, di anno in anno. Nel periodo 2014-2018 il numero di giornate di formazione realizzate è passato da 640 a oltre 1.400.

I risultati ottenuti evidenziano la coerenza delle scelte e del modello di lavoro adottato. Come è risultato dalla ricerca del 2018 più sopra citata, l'Istituto è considerato dalle imprese come principale canale attraverso il quale informarsi sulle opportunità e le tendenze alla formazione manageriale.

Quadrifor non assolve solamente ad un ruolo di integrazione e disponibilità dell'offerta formativa, ma ne orienta la progettazione. L'offerta non insegue infatti un fabbisogno dichiarato, ma reinterpreta le opportunità e i metodi della formazione in chiave prospettica, in considerazione degli scenari evolutivi della società e dell'economia così come di scelte di valore che vedono nella bilateralità il principio cardine.

Se il lavoratore è pendolare Viaggi stressanti per il 40%

*Lo studio: il traffico è la parte peggiore della giornata
Chi arriva in ritardo rischia sanzioni. Quali conseguenze?*

Giulia Valle

19

Per il 40% dei lavoratori il pendolarismo è la parte più brutta della giornata.

E' quanto emerge dalla ricerca Regus, società specializzata nella fornitura di spazi di lavoro, che ha reso noti i dati di un report che evidenzia come a creare i maggiori grattacapi per i lavoratori e le lavoratrici sia l'idea di passare tanto tempo della giornata su mezzi pubblici affollati, in ritardo e spesso sporchi e cari. Il tutto crea, ai lavoratori, stress, malessere, disagi e la pesante sensazione di aver perso tempo inutilmente. Le città italiane, però, non sono tra le peggiori. Vengono superate, in termini di mete stressanti da raggiungere per timbrare il cartellino, dalle grandi metropoli e megalopoli mondiali come - secondo il report del 2018 di Inrix, leader mondiale di analisi della mobilità - Los Angeles, New York, Sao Paulo, Londra, Parigi e

Mosca. Mentre per l'azienda di navigazione TomTom le città più caotiche che stressano i lavoratori sono Città del Messico, Bangkok, Pechino e Chengdu.

Ma la congestione del traffico non è solo causa di stress. Talvolta è inevitabile motivo di ritardo per i lavoratori che, capita, sono costretti a seguire i tempi dei mezzi pubblici. Con le inevitabili conseguenze sul posto di lavoro. Tant'è che, secondo una recentissima sentenza della Corte di Cassazione, il licenziamento in tronco, ossia per giusta causa, del dipendente che inizia tardi il suo turno, è valido se le mansioni sono particolarmente delicate.

Il problema non è da poco visto che spesso il ritardo di ingresso non dipende dai pendolari. Lavoratori che, comunque, possono essere sanzionati per questa ragione a livello disciplinare. E la sanzione non è sempre la stessa: può variare a seconda dell'intenzionalità del com-

portamento e della delicatezza dei compiti a cui si è preposti. Timbrare il cartellino in ritardo è un illecito disciplinare perché viola il dovere di diligenza che grava sul dipendente. Le variabili comunque incidono sulla sanzione, e sono più di una: l'entità del ritardo, da pochi minuti, che non può essere sanzionato come quello di un'ora; il comportamento tenuto dal dipendente prima e dopo il ritardo (se si è adoperato per inviare un messaggio o chiamare il datore di lavoro ha certo minor colpa) e la reiterazione del comportamento, oltre alla colpa nel ritardo (mezzi pubblici, appunto, ma anche un improvviso malore).

Più grave è giudicato, infine, il ritardo compiuto da chi opera in condizioni particolari o lavora in ambiti delicati come la Guardia giurata che non può permettersi di lasciare "scoperto" il proprio compito rischiando anche la sospensione dal soldo e dal servizio (per massimo 10 giorni), fino addirittura al licenziamento. L'azienda - in alcuni casi varia a seconda del Ccnl applicato - può applicare ammonizione, o biasimo, o deplorazione; multa (che non può mai superare le 4 ore di retribuzione); trasferimento.

Ad esempio, il Ccnl Commercio prevede, per il ritardo, una trattenuta (la sanzione è dunque quella della multa) in capo al dipendente, che deve essere indicata in busta paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo; in caso di recidiva (oltre 3 episodi nell'anno solare), è possibile applicare la sanzione della sospensione; oltre la 5° volta è possibile licenziare il dipendente.



Fondi pensione, le ragioni di una scelta che tutela

*Risposta concreta contro il rischio di scarse prestazioni
La sfida della previdenza complementare nel mondo di oggi*

La previdenza complementare si trova ad affrontare una sfida molto complessa e su più fronti. Prima tra tutte quella dell'adeguatezza delle prestazioni previdenziali, come ribadito dall'art.1 del d.lgs 252/2005 che disciplina "le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio... al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale".

Le riforme pensionistiche susseguitesi negli anni, infatti, hanno determinato una più stretta correlazione tra i contributi versati e le prestazioni erogate dal sistema pensionistico pubblico obbligatorio. Quest'ultimo, pur rimanendo a ripartizione, ha visto nel corso degli anni un progressivo innalzamento dell'età richiesta per il pensionamento oltre che dell'anzianità contributiva minima. Le necessità di controllo della spesa pensionistica pubblica, infatti, hanno come conseguenza il mantenimento di un equilibrio sempre più difficoltoso tra il flusso delle entrate contributive e l'ammontare delle uscite per prestazioni pensionistiche.

Come sottolineato anche nell'ultima relazione annuale dalla Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, all'obiettivo dell'adeguatezza deve necessariamente affiancarsi quello dell'inclusione previdenziale in quanto, "la previdenza complementare, supportata anche da benefici fiscali, costituisce una risposta concreta rispetto al rischio di prestazioni insufficienti e può costituire un contributo ad aumentare l'inclusione previdenziale in un sistema pensionistico concepito come unitario ma articolato su più pilastri".

Anche se la nascita della previdenza



complementare nel nostro Paese viene solitamente fatta coincidere con l'emanazione del d.lgs 124/1993, la prima normativa sui fondi pensione. Questo non vuol dire che non fossero già presenti delle forme pensionistiche complementari, soprattutto nel settore bancario ed assicurativo. Tali fondi, proprio perché nati prima della legge istitutiva dei fondi pensione, vengono solitamente definiti come preesistenti per distinguerli dai fondi pensione di nuova istituzione, che a loro volta si distinguono in fondi pensione negoziali, aperti e piani individuali pensionistici (Pip). Alla fine del 2018 sono 7,9 milioni gli iscritti ai i fondi di previdenza complementare, al netto delle posizioni doppie o multiple riferibili allo stesso iscritto, con un patrimonio complessivamente accumulato di 167 miliardi di euro. Numeri che potrebbero sembrare ragguardevoli ma che mostrano in realtà una diffusione ancora scarsa del secondo pilastro previdenziale.

Infatti, misurata rispetto alla forza lavoro del nostro Paese, la percentuale di iscritti è purtroppo ancora limitata a meno di un terzo del totale. Anche le risorse investite nei fondi di previdenza complementare hanno un peso modesto se rapportate al Pil (9,5%) ed al totale attività finanziarie detenute dalle famiglie italiane (4%).

Rispetto agli obiettivi di adeguatezza e sostenibilità richiamati, assume un'importanza non trascurabile l'ammontare dei contributi versati dai singoli iscritti.

Escludendo gli iscritti che nel corso del 2018 non hanno alimentato la propria posizione presso il fondo pensione (2 milioni, ossia un quarto del totale) i contributi pro capite sono mediamente di 2mila euro nei fondi negoziali mentre nei fondi preesistenti in media superano i 7mila euro. I versamenti contributivi presentano una grande disomogeneità anche a livello territoriale, infatti, le regioni più ricche oltre a presentare tassi di partecipazione

La volatilità dei mercati in cui si investono risorse si riflette sulla posizione accantonata

21



più elevati mostrano anche una contribuzione che in media può essere anche più che doppia rispetto alle regioni del mezzogiorno. Analizzando il fenomeno sulla base delle fasce d'età degli iscritti si nota facilmente come "nelle situazioni in cui più elevata è l'esigenza di consolidare la pensione di primo pilastro con quella complementare, il grado di partecipazione non risulta adeguato, particolarmente in quei segmenti della popolazione che mostrano un più limitato grado di coinvolgimento nel mercato del lavoro". In particolare, oltre a una minore presenza degli iscritti nelle fasce d'età più giovani, contribuiscono anche in maniera significativamente più bassa. Il contributo medio pro capite degli iscritti con meno di 35 anni è più basso di circa un terzo rispetto a quello dei lavoratori più anziani.

L'adesione ai fondi pensione sebbene avvenga su base volontaria, può avvenire con il versamento del Tfr oltre che di un contributo del da-

tore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti. I lavoratori autonomi, invece, possono aderire soltanto ai fondi pensione aperti ed ai piani individuali pensionistici.

A fine 2018 erano quasi un milione (171 mila i nuovi iscritti nell'anno) i lavoratori che avevano aderito ad un fondo pensione negoziale tramite il meccanismo dell'adesione contrattuale. Le adesioni contrattuali sono state introdotte a partire dal 2015 per i lavoratori del settore edile e dopo due anni sono stati estesi fino ad interessare 10 fondi pensione negoziali su un totale di 33 fondi attualmente operativi.

Quest'ultima rappresenta l'innovazione principale che la contrattazione collettiva ha introdotto nel sistema di previdenza complementare negli ultimi anni. L'adesione contrattuale opera attraverso la previsione nel Ccnl del versamento obbligatorio al fondo pensione di riferimento individuato dal contratto stesso di un contributo mensile a carico del datore di lavoro.

L'obiettivo ultimo di questo meccanismo è di incentivare i lavoratori a fare un'adesione completa al fondo pensione versando anche il Tfr ed il contributo individuale.

I mercati finanziari, dove i fondi pensione investono le loro risorse, nel 2018 hanno attraversato dei momenti di tensione. In modo particolare nell'ultima parte dell'anno i mercati azionari hanno perso terreno facendo chiudere con il segno meno i risultati finanziari in tutte le tipologie di comparto.

Il finanziamento della previdenza complementare attraverso il versamento del trattamento di fine rapporto ha fatto sorgere molti quesiti circa la redditività attesa e la conseguente valutazione del rischio che ne deriva.

La volatilità dei mercati in cui vengono investite le risorse finanziarie, infatti, si riflette anche sulla posizione accantonata presso il fondo per via della valutazione *marked to market* propria del regime a capitalizzazione.

Nell'anno appena trascorso, infatti, la rivalutazione del Tfr si è rivelata vincente rispetto alla gestione finanziaria dei fondi. La situazione si ribalta estendendo la valutazione ad un orizzonte temporale più ampio e coerente con l'investimento con finalità previdenziale. Infatti, i rendimenti medi a dieci anni nel periodo 2009-2018 è del 3,7% per i fondi negoziali e del 4,1 per cento per i fondi aperti. Le gestioni di ramo I dei Pip hanno reso mediamente il 2,7% mentre le gestioni di ramo III hanno reso il 4%. Nello stesso arco temporale il Tfr si è rivalutato del 2%.

*(Fine prima parte
Segue nel prossimo numero)*

Sara Frangini

Malattie professionali, che impennata di denunce!

*Al microscopio i primi sei mesi del 2019: il Report Inail
Da gennaio oltre 32500. Tante sono nel settore servizi*

Impennata di denunce di malattie professionali, soprattutto da parte di donne impiegate nei Servizi e nell'Industria, vittime di problemi osteo articolari, muscolari e del sistema nervoso, colpite dalla sindrome del tunnel carpale e, in molti casi, anche da stress.

Sono numeri in forte crescita, quelli che emergono dal Dossieri Inail sui primi sei mesi del 2019. Una correlata di dati relativi alle denunce di malattie professionali, di infortuni sul lavoro e in itinere, divisi per area e settore.

Ma andiamo con ordine. Il dato più significativo è rappresentato dalla crescita di denunce da parte di donne, oltre 220, per malattia professionale: sono state ben 32.575, 354 in più rispetto allo stesso periodo del 2018 (+1,1%), protocollate dall'Inail nei primi sei mesi di quest'anno. La cifra è a dir poco importante, soprattutto perché correlata alla consapevolezza, da parte del lavoratore e della lavoratrice, della natura della sua patologia, collegata all'impiego, causa o concausa dello stesso e quindi da trattare in un'ottica diversa.

Le patologie sono aumentate in alcuni settori, tra qui quello dei servizi, che con l'industria fa registrare un +2,4%, mentre sono diminuite in agricoltura, da 6.675 a 6.462 (-3,2%). A livello territoriale, l'aumento più sostanzioso ha riguardato le Isole (+3,6%), seguite dal Centro (+1,9%) e dal Nord-Est (+0,4%), per chiudere con il Sud Italia (+0,3%). Il Nord-Ovest si distingue, invece, per un calo dello 0,6%.

Si rilevano 221 denunce di malattia professionale in più per le lavoratrici, da 8.644 a 8.865 (+2,6%), e 133 in più per i lavoratori, da 23.577 a 23.710 (+0,6%), sia italiani - da 30.170 a 30.306 (+0,5%) - sia di cittadini comunitari, da 674 a 766



In calo gli infortuni sul lavoro, crescono invece i casi mortali In aumento gli incidenti in itinere

(+13,6%), che extracomunitari, da 1.377 a 1.503 (+9,2%).

Ma quali sono le patologie che vengono maggiormente denunciate dalle lavoratrici e dai lavoratori? Riguardano soprattutto il sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo (19.019 casi), del sistema nervoso (3.314, con prevalenza della sindrome del tunnel carpale) e dell'orecchio (2.187); inoltre, sono state avanzate circa 200 denunce di malattie legate ai disturbi psichici e comportamentali, della cute e del tessuto sottocutaneo, e in alcuni tipi di lavoro anche del sistema circolatorio (131 casi). Tra le patologie registrate, inoltre, si segnalano quelle del sistema respiratorio

(1.327 casi) e i tumori (1.226).

In questo quadro, una buona notizia è rappresentata invece dal calo, sebbene minimo, delle denunce di infortunio sul lavoro. Infatti, le denunce presentate all'Inail entro giugno sono state 323.831, 577 in meno rispetto alle 324.408 del periodo analogo del 2018 (-0,2%).

Il decremento però non riguarda i casi di infortuni in itinere che sono aumentati del 2,3%, passando da 46.718 a 47.788 casi, avvenuti nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il posto di lavoro.

Gli infortuni sono calati in tutta Italia tranne che al centro, zona che fa registrare un dato in controtendenza con aumenti di infortuni denun-



ciati pari allo 0,7%. Tra le regioni che hanno fatto registrare i decrementi percentuali maggiori spiccano il Molise (-5,7%) e la Valle d'Aosta (-3,2%), mentre gli incrementi più consistenti riguardano la Sardegna (+3,3%) e l'Umbria (+3,1%).

Restando sugli infortuni in itinere, è la donna ad essere stata maggiormente colpita in questo 2019, a differenza dei lavoratori uomini che registrano un -0,4% contro il più 0,3% (da 117.515 a 117.821) del gentil sesso.

Per i lavoratori extracomunitari si registra un incremento degli infortuni denunciati del 3,7% (da 38.340 a 39.745), mentre le denunce dei lavoratori italiani sono in calo dello

0,6% (da 273.646 a 271.887). Altra fotografia è stata scattata sull'età dei lavoratori infortunati. Emerge così che a denunciare maggiormente sono i giovani, under 30 (+2,2%) e tra i 55 e i 69 anni (+2,8%). In diminuzione del 2,5%, invece, le denunce della fascia di lavoratori tra i 30 e i 54 anni, nella quale rientra oltre la metà dei casi registrati.

Se da un lato così, guardando al totale delle istanze presentate all'Inail, le denunce di infortuni sono calate, i casi mortali invece sono in aumento e in questi primi sei mesi sono state 482, 13 in più rispetto al primo semestre del 2018 (+2,8%).

A livello nazionale, i dati rilevati al 30 giugno di ciascun anno eviden-

ziano sette denunce in più per i casi mortali avvenuti in occasione di lavoro (da 331 a 338) e sei in più per quelli occorsi in itinere (da 138 a 144). Dall'analisi territoriale emerge un aumento dei casi mortali solo nell'Italia centrale e meridionale: 13 in più al Centro (da 91 a 104), 15 in più al Sud (da 87 a 102) e 14 in più nelle Isole (da 34 a 48). Nel Settentrione si rileva, invece, una diminuzione, a formare un quadro nazionale altalenante, poiché si registra un andamento opposto tra i due sessi: 23 casi mortali in più per gli uomini (da 418 a 441) e 10 in meno per le donne (da 51 a 41).

In caso di infortunio mortale, ad essere più colpita è la fascia 45-54 anni (+41 casi) e quella 20-34 anni (+22), a fronte di 12 decessi in meno per i lavoratori tra i 35-44 anni e di 30 in meno per quelli tra i 55 e i 64 anni.

Ben 9 infine gli incidenti cosiddetti "plurimi", eventi che hanno causato il decesso di più persone, con ben 23 vittime da gennaio.

Segnalate soprattutto patologie del sistema osteo-muscolare Il tunnel è carpale molto frequente

Dipendenti di enti religiosi Agidae-Salus: la salute conta

*La polizza è entrata in vigore a fine maggio: i dettagli
Tante prestazioni e una rete di strutture convenzionate*



In occasione del rinnovo del Ccnl Socio sanitario assistenziale educativo per i dipendenti degli enti religiosi sottoscritto da Agidae, Fp Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS, il 20 febbraio 2017, fu introdotta la previsione relativamente alla istituzione di uno specifico fondo di assistenza sanitaria integrativa (art. 31 - Assistenza Sanitaria Integrativa). Il 20 novembre 2018, dopo lunghe trattative, fu finalmente raggiunto un accordo per il varo dello Statuto ed il conseguente avvio delle procedure per la costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Salus Agidae Socio Sanitario. L'accordo del novembre 2018 fu sottoscritto da Agidae, Fisascat e UILTuCS, mentre la Fp Cgil, nonostante i tentativi messi in atto e le disponibilità manifestate, non ha ritenuto di aderire per motivazioni di carattere politico. Nel corso degli scorsi mesi il lavoro

compiuto da Agidae, Fisascat e UILTuCS, ha condotto alla definizione del regolamento del nuovo fondo e, con Unisalute, delle condizioni di polizza e quindi del nomenclatore con l'elenco delle prestazioni previste.

La polizza è entrata in vigore ai fini dell'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative per i dipendenti dalle ore 24 del 31 maggio 2019. Le condizioni di base per l'adesione all'assistenza sanitaria integrativa prevedono che la quota di adesione

annua di 65 euro è a carico del datore di lavoro; oltre ai dipendenti possono rientrare nella copertura, su esplicita richiesta del lavoratore a titolo gratuito i figli fiscalmente a carico fino a 21 anni di età; inoltre, possono essere inseriti in copertura, seppur a titolo oneroso, a carico del singolo dipendente, il coniuge fiscalmente o non fiscalmente a carico, con il versamento annuale di 65 euro e ogni figlio fiscalmente o non fiscalmente a carico di età uguale o superiore a 21 anni, pur-

Compresi accertamenti diagnostici, protesi odontoiatriche, interventi e, oltre al resto, pacchetti oncologici



ché risultanti dallo stato di famiglia, con il versamento annuale di 50 euro. È stato definito nell'ambito della polizza stipulata con Unisalute un consistente pacchetto di prestazioni che sono suddivise in: ricovero in istituto di cura con intervento chirurgico o per grave evento morboso (compreso il day hospital); accertamenti diagnostici; visite specialistiche; trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio o post ricovero con intervento.

Non solo: cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi odontoiatriche, ortodonzia e prestazioni diagnostiche di tipo odontoiatrico o ortodontico; interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero; servizi di consulenza e assistenza; prestazioni diagnostiche particolari quali un pacchetto cardiovascolare e oncologico (per il solo titolare (esami del sangue, urine, pap test, ecodop-

pler, visite ginecologiche eccetera), pacchetto per il controllo della crescita per i figli minori di un anno, visita auxologica e ecografia per il controllo delle anche, pacchetto odontoiatrico per figli di età tra 1 e 10 anni compiuti, visita otorino – diagnostica otorino, pacchetto ortopedico per figli con età compresa tra 11 e 20 anni compiuti, visita ortopedica per la valutazione posturale del paziente. E ancora: conservazione cellule staminali; diagnosi comparativa (il piano sanitario prevede la possibilità di avere un secondo e qualificato parere sulla precedente diagnosi fatta dal proprio medico con le indicazioni più utili per trattare la patologia in atto); prestazioni a tariffe agevolate nel caso di prestazioni del piano sanitario non attivabili per esaurimento della somma annua a disposizione o perché il costo della prestazione è

inferiore alla somma a carico dell'Iscritto, e rimanga a suo totale carico; in tal caso l'iscritto ha la possibilità di effettuare le prestazioni usufruendo delle tariffe scontate UniSalute; in casi di stati di non autosufficienza permanente, il piano sanitario prevede, per un massimo di 3 anni dall'attivazione della copertura e comunque non oltre la scadenza del contratto, l'erogazione di prestazioni sanitarie e/o prestazioni socio-sanitarie presso la rete di strutture sanitarie convenzionate da UniSalute. Naturalmente per gli approfondimenti necessari è utile consultare il materiale informativo e il piano sanitario disponibili sul sito del fondo all'indirizzo agidaesalusociosanitario.life.

Allo stesso indirizzo sono illustrate le modalità per l'attivazione delle procedure per l'accesso alle prestazioni sanitarie previste.

**La soluzione è riservata
anche ai figli dei lavoratori
a carico, e fino a 21 anni**



Lavoro, quando inizia Come calcolare il turno

*Dall'accesso in azienda, compreso il tempo tuta
L'ordinanza: retribuire anche la temporanea inattività*

Il lavoro è molto più dello svolgimento della mansione alla quale siamo addetti. Lavoro è dal momento in cui viene varcata la soglia dell'azienda, a quello in cui si esce dalla porta a fine turno, con tutti quello che c'è nel mezzo: indossare la divisa, rassettare e pulire la postazione. E visto che è lavoro, come tale va retribuito.

È molto chiaro l'orientamento della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e lo è altrettanto quello della Corte di Cassazione, che attraverso la recente ordinanza 24828/18 specifica come rientri nell'orario di lavoro, e vada dunque retribuito, tutto il tempo in cui "le energie del lavoratore restano a disposizione del datore, benché vi possano essere momenti di temporanea inattività". Vero è che l'orario non può essere superiore alle 40 ore settimanali, e questo è un aspetto di cui tenere conto, per cui se il totale dovesse essere superiore l'eccedenza va calcolata come straordinario e pagata a parte sulla base di quanto stabilito dal Ccnl.

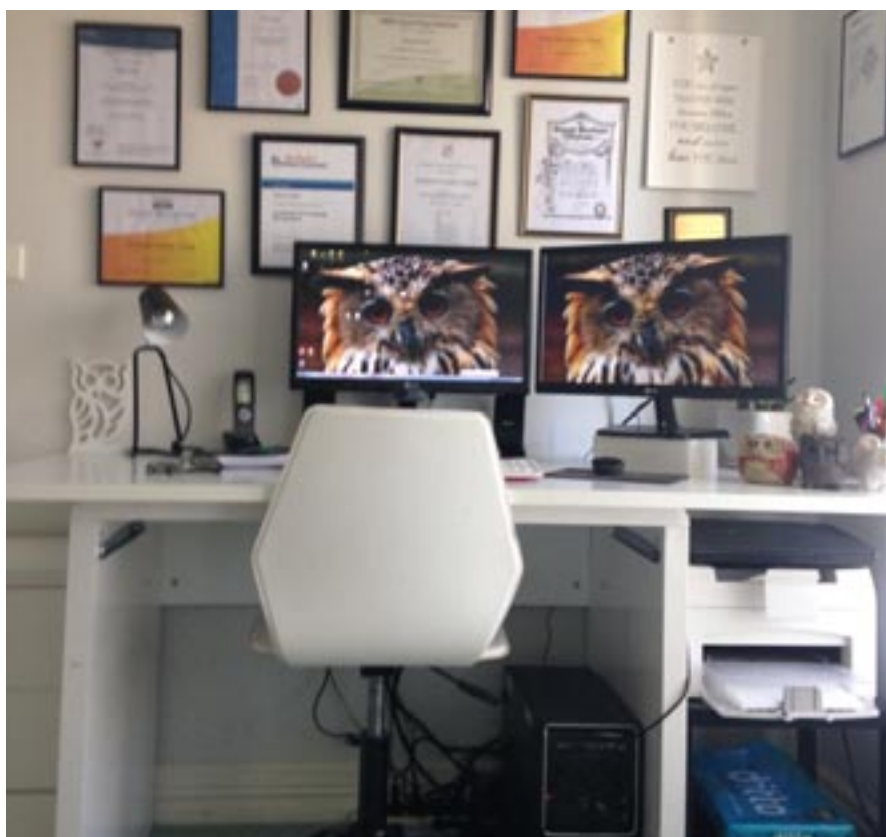
Di grande importanza, ed in linea con le ultime pronunce della giurisprudenza, quanto stabilito dagli Ermellini, che conferma come rientri nell'orario di lavoro anche il cosiddetto tempo tuta, ossia i minuti necessari a indossare la divisa voluta dal datore di lavoro.

Questo, se gli abiti "ad hoc" sono imposti dalla policy aziendale, e se devono essere indossati all'interno del luogo di lavoro e non possono essere potati all'esterno. Se invece è consentito al dipendente portare la "tuta" a casa e indossarla prima, il discorso potrebbe cambiare. Infine, in alcuni casi, il datore, deve retribuire anche il tempo necessario per raggiungere le sedi di lavoro.

LA SENTENZA

Controlli al pc del dipendente? Leciti se per il bene aziendale

Legittimo il licenziamento di un lavoratore pizzicato a usare il pc aziendale a scopo privato e con fini ludici, anche se la scoperta avviene dopo un po' di tempo. A sottolinearlo è la sentenza della Cassazione 13266/2018 che affronta nuovamente il tema del controllo del dipendente sul posto di lavoro. Secondo la Corte, è legittimo il controllo posto in essere dal datore di lavoro, per il tramite di una indagine retrospettiva a contenuto tecnico-informatico sull'utilizzo del pc aziendale in uso al dipendente. La violazione della privacy del dipendente, in questo caso, non è contemplata perché, secondo la Cassazione, dal controllo era stato appurato l'uso del bene aziendale per finalità non di lavoro ma personali: è quindi, da parte aziendale, un accertamento legittimo e non costituisce violazione della normativa relativa ai controlli a distanza del dipendente poiché persegue un obiettivo lecito: la tutela del patrimonio aziendale.



Licenziamento ritorsivo I motivi per contestarlo

Sara Frangini

*La Corte d'Appello di Bologna ne ha tracciato i confini
Quali invece gli aspetti che lo rendono discriminatorio?*

Importantissimo il recente chiarimenti della Corte d'Appello di Bologna che, con la sentenza 406 del 30 aprile 2019, ha specificato la natura dei licenziamenti discriminatori e ritorsivi tentando di definirne maggiormente i contorni. Si tratta di una pronuncia destinata a fare giurisprudenza, già ripresa in molte cause di lavoro poiché affronta una questione dai confini poco chiari. Eccetto per un aspetto, legato al licenziamento ritorsivo, del quale si parla da tempo con chiarezza sotto uno specifico aspetto, ossia tutte le volte in cui il dipendente rifiuta di svolgere attività da lui contrattualmente non dovute (qualora fossero dovute infatti il licenziamento sarebbe legittimo). Adesso c'è di più. Per la Corte d'Appello il licenziamento si considera discriminatorio quando è determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa; dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali; per motivi diretti alla discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. Ma anche per la maternità o in concomitanza con le nozze.

È invece ritorsivo quando - qui ha ben chiarito la Cassazione con la sentenza 24347/10 - si considera effettuato "per rappresaglia" a seguito di comportamenti del lavoratore sgraditi al datore di lavoro, come ad esempio nell'ipotesi di iniziative giudiziarie intraprese dal dipendente contro il proprio datore di lavoro che, per l'azienda, potrebbe essere il pretesto per cacciare il dipendente.

Quota Tfr accantonata dall'azienda Per la Cassazione si può pignorare



Non solo la cessione del quinto dello stipendio: secondo la Cassazione, anche le quote accantonate del trattamento di fine rapporto sono pignorabili e vanno incluse. Anche se di fatto i soldi accantonati dall'azienda non sono nella diretta disponibilità del dipendente, che li riceverà una volta date le dimissioni per la pensione o se sceglie il licenziamento, si tratta comunque di soldi di cui il dipendente è già titolare. Per questa ragione, se un creditore non ha soddisfatto le sue aspettative con il quinto dello stipendio, può pignorare i crediti che il lavoratore vanta nei confronti del datore di lavoro. E quest'ultimo non può limitarsi a bloccare solo lo stipendio erogato al dipendente, ma anche la quota di Tfr mensilmente accantonata viene riversata al creditore del dipendente finché non è stato estinto il debito.

Legge 104, il trasferimento è illegittimo anche se vicino

*Sentenza per chi fa assistenza a un disabile convivente
Impugnare il provvedimento: non si può essere spostati*

Nuova sentenza della Corte di Cassazione sui trasferimenti di chi beneficia della ex legge 104.

Infatti è stato definito illegittimo il trasferimento del dipendente che beneficia dei permessi ex legge 104/92, appunto, anche se il nuovo ufficio si trova nella stessa città e, a conti fatti, non si trova particolarmente lontano. E non è valido, il trasferimento, neppure se non risulta penalizzata l'assistenza al familiare disabile convivente.

Il divieto, infatti, scatta ogni volta che cambia il luogo geografico in cui è erogata la prestazione: chi ha un disabile convivente, in altre parole, non può subire nessuno spostamento di sede.

La legge, infatti, fa riferimento specificamente alla modifica del luogo di esecuzione della prestazione di lavoro, ossia alla "sede" in senso lato, ovvero all'unità produttiva.

Quindi, anche se l'unità produttiva di destinazione resta la stessa, il trasferimento del dipendente con la 104 è vietato senza il suo consenso. Si tratta di una pronuncia importantissima per i lavoratori e le lavoratrici che possono dormire sonni tranquilli e non rischiano di essere spostati anche se la distanza è minima, come conferma la sentenza 21670 del 23 agosto 2019.

Se il trasferimento viene comunque fatto? La soluzione, è importante saperlo, non è quella di rifiutarsi di prendere servizio nella nuova sede e, quindi, stare a casa.

Questa scelta è punibile e potrebbe essere oggetto di contestazione: è necessario invece impugnare il provvedimento del datore di lavoro davanti al giudice, con l'assistenza della UILTuCS, e attendere che sia il tribunale ad annullare il trasferimento.

A chi spetta il congedo straordinario?

Corte Costituzionale, una sentenza chiave è la numero 232 del 18. Si parla di "Leggi Congedo straordinario" per rispondere, attraverso i giudici, a una annosa domanda: bisogna essere conviventi col disabile?

No, non necessariamente.

La Corte ha infatti detto che il congedo straordinario per assistere una persona in disabilità grave "deve essere concesso anche al figlio non convivente dell'interessato", se mancano gli altri familiari legittimati dalla legge a beneficiare del periodo di astensione dal lavoro. In questo caso, però, il figlio dopo aver ottenuto il congedo deve convivere con il genitore per tutta la durata dello stesso.



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. 06 84242247 e.mail info@agsg.it**

Marco Valentini

Docente a contratto Politica Economica
Università Ca' Foscari Venezia,
Direttore Economia Imprese
InNova Studi e Ricerche

Occupazione in crescita Ma il futuro è incerto

*Sono soprattutto trasformazioni di contratti a termine
Timore per la reazione dell'Europa alla prossima manovra*

Tab. 1: indicatori di finanza pubblica a legislazione vigente (tendenziale) e con gli effetti delle riforme (programmatico) (dati in %)

Indicatore	Quadro tendenziale			Quadro programmatico		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Pil (var. %)	0,9	0,1	0,6	0,9	0,2	0,8
Deficit/Pil	-2,1	-2,4	-2,0	-2,1	-2,4	-2,1
Deficit strutturale/Pil	-1,5	-1,6	-1,2	-1,4	-1,5	-1,4
Saldo primario/Pil	1,6	1,2	1,6	1,6	1,2	1,5
Pressione fiscale/Pil	42,1	42,0	42,7	42,1	42,0	42,7
Interessi/Pil	3,7	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6
Debito pubblico/Pil	132,2	132,8	131,7	132,2	132,6	131,3

Fonte: elaborazioni su dati del Documento di Economia e Finanza 2019

Il Documento di Economia e Finanza di aprile ha stabilito che, sia il deficit, sia il debito in rapporto al Pil, aumenteranno quest'anno e cominceranno il percorso del rientro dal 2020.

Questo può apparire come un buon viatico, ma il diavolo si nasconde nei dettagli, o peggio ancora i fatti smentiscono i buoni propositi.

La legge 243/2012 incorpora nell'ordinamento giuridico italiano il noto Fiscal compact e stabilisce che l'equilibrio di bilancio dello stato si considera conseguito quando il saldo strutturale (quello calcolato al netto del ciclo economico e delle misure una tantum) risulta almeno pari all'obiettivo di medio termine ovvero assicura il rispetto del percorso di avvicinamento all'obiettivo di medio termine.

All'Italia era stato richiesto un miglioramento del saldo strutturale di almeno 0,5 punti in termini di Pil. Dalla tabella qui sopra risulta chiaro che questo obiettivo non è rispettato né nel 2019 né nel 2020.

A questa situazione bisogna aggiungere che, nonostante il Def incorpori come nuove entrate l'aumento dell'Iva (c.d. clausole di sal-

vaguardia), il Governo ha più volte affermato che la pressione fiscale non aumenterà, ma emerge, invece, la necessità che questa aumenti proprio per contenere il deficit, che altrimenti schizzerebbe immediatamente ben oltre il 3% del Pil.

A fronte di questa situazione la Commissione europea a giugno aveva avanzato delle richieste chiare: ridurre il deficit strutturale di uno-due decimali di Pil nel 2019 (invertendo così le previsioni di Bruxelles, le quali lo stimano in peggioramento di due decimali). Quindi tra il mancato obiettivo del 2018 e la deviazione di quest'anno emerge una correzione di bilancio compresa tra i 5 e i 7 miliardi sul 2019.

Dall'esecutivo Ue insistono poi per avere risparmi strutturali e impegni seri sulla prossima manovra, in particolare su come si intende coprire i 23 miliardi di minori entrate legate alla disattivazione delle clausole di salvaguardia dell'Iva.

È necessario poi progettare la riduzione del disavanzo del 2020 di almeno 3-4 decimali di Pil.

Per tentare di rispettare le richieste della Commissione europea, il Tesoro utilizzerà il più possibile i divi-

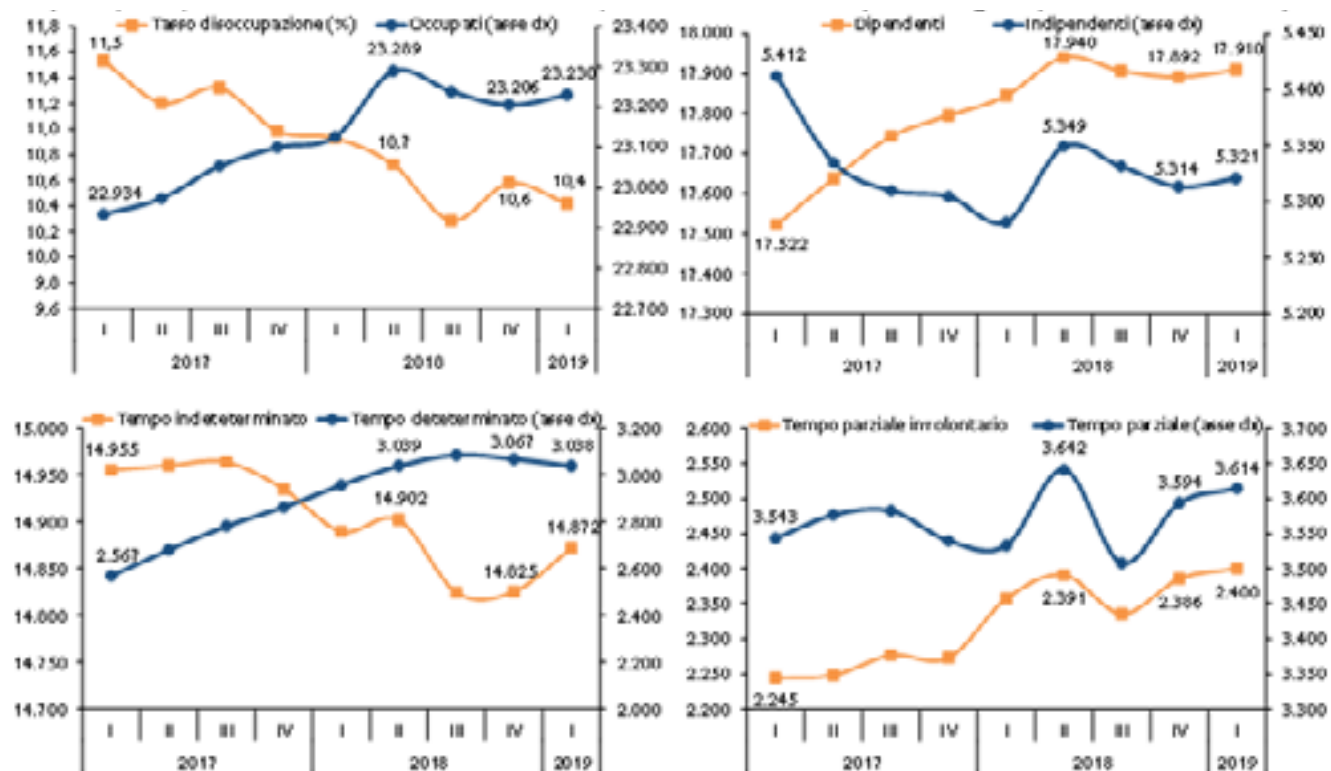
dendi delle proprie partecipazioni (preleverà un dividendo straordinario di circa un miliardo dalla Cassa depositi e prestiti).

Poi ci dovrebbero essere risparmi fino a 3 miliardi per quest'anno (1,3 i miliardi nei primi sei mesi) per le minori spese legate a Reddito di cittadinanza e Quota 100 (*al momento di andare in stampa mancano ancora dati ufficiali, ndr*).

Infine le entrate fiscali stanno andando bene grazie alla fatturazione elettronica e alle nuove partite Iva indotte dal regime forfettario (aliquota fissa al 15% con un fatturato inferiore a 65mila euro); ciò potrebbe portare a entrate aggiuntive non ancora contabilizzate per 2 miliardi. Sempre tornando all'Europa, è stato giudicato "non credibile" l'obiettivo da 24 miliardi di privatizzazioni in due anni, sostenendo che al massimo l'Italia potrà raccogliere meno di due miliardi.

Ma al di là del 2019, la vera partita si giocherà con la prossima legge di bilancio: sarà un vero rompicapo centrare gli obiettivi europei ed evitare l'aumento dell'Iva da 23 miliardi, senza neanche tenere in considerazione altre misure in disavanzo.

Graf. 1: i principali dati del mercato del lavoro nel primo trimestre 2019 (val. in migliaia, tasso di disocc. in %)



Note: dati destagionalizzati con esclusione del tempo parziale. Fonte: elaborazioni su dati Istat

come l'estensione della flat-tax. Adesso serve davvero che non si complichino tutto con una nuova serie di promesse che spaventerebbero i mercati aumentando così i tassi di interesse richiesti e peggiorando ulteriormente lo stato delle finanze pubbliche.

Al contrario, è necessario che la politica si assuma la responsabilità di decidere, dando una visione sistemica e strategica a livello di Paese, con un impegno concreto e continuo alla riduzione del debito, tagliando le spese superflue (se ne esistono ancora), combattendo l'evasione fiscale e con gli eventuali spazi concessi iniziando un piano di investimenti realizzabile.

Il mercato del lavoro in cifre Una fotografia tra luci e ombre

Per quest'anno si prevede una modesta crescita del Pil che dovrebbe assestarsi tra lo 0,2% e lo 0,3%. Di conseguenza non ci si può attendere un deciso aumento dei posti di lavoro, così da recuperare non solo il numero di occupati (cosa avvenuta nel secondo trimestre del 2018),

ma anche il totale delle ore lavorate, che risultano ancora essere circa il 95% del picco pre-crisi.

All'interno di questa cornice di stagnazione, come è andato il mercato del lavoro nel primo trimestre, dopo l'andamento decisamente negativo registrato nella seconda parte del 2018?

Si può dire che emerge un quadro di luci e ombre.

La buona notizia sta nel fatto che nel primo trimestre, rispetto al quarto del 2018, la disoccupazione è scesa: i disoccupati sono passati da 2 milioni e 745mila a 2 milioni 702mila, portando il relativo tasso al 10,4%, dal 10,6%.

L'occupazione è tornata a crescere di 25 mila unità rispetto al quarto trimestre del 2018, dopo un calo di 83mila posizioni realizzato nel secondo semestre del 2018.

Ma com'è composto questo aumento?

Principalmente da lavoratori dipendenti (+18mila), anche se tornano a crescere anche i lavoratori indipendenti (+7mila).

L'aumento di questi ultimi inverte una lunga tendenza di declino ed è molto probabile sia stato favorito

dall'introduzione del regime forfettario (flat tax al 15% per i lavoratori autonomi con reddito sotto i 65mila euro) e dal decreto dignità: la risposta ad una mancata conferma o proroga di un contratto a termine potrebbe essere stata l'apertura della partita Iva.

I "nuovi" 18mila dipendenti sono il risultato di -29mila addetti a termine e +47mila lavoratori a tempo indeterminato.

Secondo i dati Inps a crescere sono state in particolare le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine.

Questo fenomeno può essere ricollegato al DL87/2018 (c.d. Dignità), ma non è per nulla scontato che sia un effetto permanente, destinato a ripetersi. Infatti se da un lato le imprese, stante la variazione normativa e gli incentivi, avranno provveduto a confermare i lavoratori difficilmente sostituibili, dall'altro è verosimile che i lavoratori privi di professionalità specifiche saranno sostituiti con altri, aumentando il turnover e dunque la precarietà.

Primi mesi del 2019: analisi degli andamenti Più ore di Cig

Il part time involontario torna ad aumentare L'incidenza è al 66,4%



Fin qui quindi il quadro appare tutto sommato positivo: cresce l'occupazione in particolare stabile, seppure con le cautele anzidette.

Ma ci sono anche delle ombre ad appesantire l'orizzonte. Abbiamo già detto della stagnazione che difficilmente porterà a forti incrementi occupazionali.

Il part-time involontario sta tornando a crescere e la sua incidenza si è portata al 66,4% dei lavoratori dipendenti a tempo parziale. Dopo quasi sei anni di continua crescita e dopo aver raggiunto nel terzo trimestre 2018 la massima espansione, il numero dei lavoratori in som-

ministrazione nel primo trimestre 2019 subisce una significativa riduzione sia in termini congiunturali sia su base annua, registrando una variazione di -0,1% rispetto al trimestre precedente e di -0,9% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

Su questa diminuzione oltre l'incertezza economica è probabile pesino i vincoli introdotti dal decreto Dignità. Contemporaneamente le ore di cassa integrazione (Cig) aumentano: nel periodo gennaio-maggio 2019 sono state autorizzate 116 milioni di ore, oltre l'11% in più rispetto allo stesso periodo del 2018. In

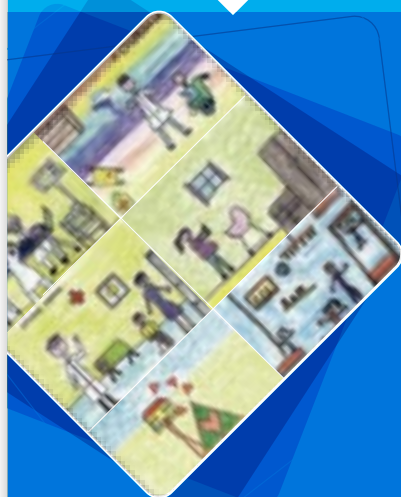
particolare sono le ore di cassa integrazione straordinaria ad aver spinto questo aumento, con una variazione di quasi un terzo (al contrario scende seppur di poco la cassa integrazione ordinaria, -5,7%).

Nel periodo gennaio-aprile salgono anche le richieste di Naspi e Dis-Coll, rispettivamente +5,1% e +4% a confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente.

Tutti segnali questi della debolezza della congiuntura economica e del mercato del lavoro, che lasciano intendere un piatto 2019.



PIANO SANITARIO



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

PACCHETTO FAMIGLIA



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

DENTISTA per la FAMIGLIA



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

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.

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

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

Per maggiori informazioni
www.cadiprof.it

SALUTE

FAMIGLIA

LAVORO

Massimo Forti

Effat, coordinatori Cae Verso un'Europa sociale

*Azioni concrete per rafforzare le tutele per i lavoratori
Fari puntati sugli impiegati delle multinazionali in Ue*



Azioni concrete per la tutela ed il rafforzamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori delle multinazionali oggi esistenti. Questo il tema che ogni anno porta i coordinatori Cae alla conferenza Effat, che si è tenuto di recente, nelle giornate dell'12 e 13 giugno, a Bruxelles. L'annuale appuntamento Effat è stato ancora una volta incentrato sul tentativo di definire azioni politiche di carattere sindacale a livello europeo, al fine di rafforzare la capacità di negoziazione dei Cae con le aziende multinazionali.

La finalità della conferenza rimaneva sempre la stessa degli ultimi anni, tuttavia, ciò che è cambiato, è la cornice politica offerta dalle ultime elezioni europee. Rimane infatti invariata la volontà da parte sindacale di costruire un'Europa sociale e solidale, ma i nuovi equilibri impongono riflessioni puntuali sulle cose da fare, in attesa che l'Europa si doti di una governance che rispecchi i nuovi orientamenti.

Tale prospettiva di attesa non può tuttavia vedere le azioni politiche sindacali europee rese inefficaci da preoccupanti segnali di disinteresse della politica tout court in relazione

Volontà dei sindacati: costruzione di un'unione europea solidale Necessaria una governance adatta

alla tutela degli interessi delle classi lavoratrici. Per questi motivi, pur guardando con preoccupazione alla progressiva decrescita del livello di iscrizioni al sindacato in molti paesi europei, Effat ritiene indispensabile indirizzare la propria azione politica attraverso due canali principali: da una parte intende continuare a dare il proprio sostegno ai rappresentanti Cae per l'edificazione di un'effettiva negoziazione con le imprese multinazionali, e dall'altra, intende puntare sul rafforzamento del dialogo sociale in stretto collegamento con il rilancio dei contratti collettivi. La strategia di Effat, dunque, si pone su due livelli tra loro complementari: da una parte incentivare la partecipazione ai momenti di interazione tra le parti sociali, e dall'altro agire direttamente nei

luoghi di lavoro attraverso il canale transnazionale assicurato dai rappresentanti dei Cae. I temi principali su cui occorre essere presenti e portare valore aggiunto sono: riportare i motivi sociali al centro dell'agenda di lavoro (sia a livello di istituzione europee che a livello di impresa); prendere iniziative sulle politiche di tutela nel rapporto tra vita e lavoro; ridurre al massimo politiche che portano al dumping sociale; estendere la previdenza sociale in quei paesi in cui non appare sufficientemente garantita. Su tutta questa partita, la raccomandazione principale di Effat rimane quella di attivare reti transnazionali di cooperazione tra federazioni sindacali di settore e/o intersettoriali di diversi paesi, per arginare il più possibile politiche ispirate al maggior ribasso



delle tutele, o al sistematico ridimensionamento di sistemi di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori di tutta Europa. In questo gioco, com'è noto, le imprese multinazionali hanno una particolare abilità nello sfruttare condizioni di miglior favore spostando il business da un paese all'altro: tale condotta, potrà avere un freno soltanto nel momento in cui la rete di alleanze sindacali sarà così forte da impedire che vi sia

dumping sociale all'interno dei Paesi dell'Unione. Momento particolarmente interessante della due giorni della Conferenza è stato il contributo dell'economista Stéphane Portet (Head of UK and Ireland at Syndex), che ha mostrato gli effetti della finanza mondiale sul mercato economico. Al di là delle suggestioni prodotte dal racconto sul funzionamento della finanza e sulla sua incidenza nelle questioni riguar-

danti l'economia dei prezzi al consumatore, il vero suggerimento arrivato è quello di cercare di coinvolgere il sistema della finanza nelle negoziazioni a livello transnazionale. Molto spesso si è ignari del fatto che le multinazionali rispondono a leggi di mercato prodotte da scatole societarie "vuote", nelle quali si concentra una altissima posizione di potere. Le stesse multinazionali, nel loro business, sono vittime di imposizioni date da forme di controllo di società finanziarie che influenzano realmente il prezzo base di prodotti e servizi. Proprio in questa direzione, auspicabilmente, secondo Portet, il sindacato dovrà tentare di forzare questo sistema di potere per cercare di arrivare a negoziare direttamente con chi prende nei fatti le decisioni.

Importante conoscere gli effetti della finanza mondiale sul mercato economico

Fon.Te.



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

è

la nostra
previdenza integrativa.



Attraverso vari CCNL, Fon.Te. permette ai dipendenti dei settori interessati di costruirsi una pensione integrativa a quella pubblica.

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione e le modalità di contribuzione



www.fondofonte.it

Numero Verde

800-586.580

Dati, meglio del petrolio L'oro delle informazioni

*Nel 2030 formeranno fino al 20% del Pil mondiale
Il decalogo di Uni Global per la tutela dei lavoratori*

Mario Grasso

37

Chi possiede i dati che forniamo online? Quali dati esistono "là fuori" che riguardano ognuno di noi? Sono due domande cui è difficile dare una risposta precisa. I dati assumono ormai un'impor-

tanza strategica anche nei luoghi di lavoro. Per questo Uni Global Union ha realizzato 10 principi chiave per la protezione dei dati e la privacy dei lavoratori.

Insieme all'altro documento per un'intelligenza artificiale etica (n°

3/2018 di Partecipazione), il sindacato internazionale dei servizi ha realizzato questo decalogo di indicazioni operative per i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali.

Se da un lato è vero che in Italia grazie allo Statuto dei lavoratori, nonostante le modifiche del Jobs Act, e alle norme nazionali sulla privacy, i lavoratori sono stati tutelati almeno sulla carta, dall'altro il mutato contesto normativo (leggasi Gdpr) e tecnologico (lavoro su piattaforme online, social network, sorveglianza digitale) rimette al centro la necessità di salvaguardare gli interessi dei lavoratori.

Secondo Uni Global è stato stimato che entro il 2030 il 15-20% del prodotto interno lordo complessivo mondiale sarà costituito dai flussi di dati.

I dati stanno anche alla base delle miriadi di nuove imprese e servizi che stanno costantemente individualizzando molti aspetti della nostra economia e società, cioè le piattaforme della cosiddetta gig economy.

Il Ceo di LinkedIn, il social del mercato del lavoro, ha dichiarato che la stragrande maggioranza dei dati mondiale è sostanzialmente nelle mani delle big della tecnologia: Google, Facebook, Amazon, Microsoft e Apple.

Il punto principale da cui si sviluppa il documento realizzato dal sindacato mondiale è il diritto per i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali di avere accesso, determinare, modificare e cancellare sia i dati di tipo personale raccolti, sia quelli ottenuti durante le attività di lavoro.

I primi due principi del decalogo sono dedicati all'accesso dei dati raccolti che riguardano i lavoratori, prevedendo il diritto di rettificarli,



La stragrande maggioranza
dei dati mondiali è nelle mani
delle big della tecnologia



bloccarli o cancellarli. Un occhio di riguardo va pure all'applicazione di misure di sicurezza sostenibili per l'elaborazione dei dati centrate sulla trasparenza, la partecipazione e l'informazione dei lavoratori coinvolti. Il terzo principio è dedicato alla minimizzazione dei dati, cioè i datori di lavoro possono raccogliere i dati solo per gli scopi necessari, usarli solo per le persone coinvolte e per il tempo necessario.

Il quarto e il quinto principio sono forse quelli più vicini all'attuale normativa sulla privacy nei luoghi di lavoro in Italia. Sia per quanto riguarda l'elaborazione delle informazioni relative ai dati personali gestiti dai datori di lavoro, sia per quanto riguarda il rispetto delle normative sulla privacy in azienda.

Il sesto punto prevede l'informazione dei lavoratori quando ven-

gono prese decisioni dal management usando dati recuperati da dentro e fuori l'azienda.

Per fare alcuni esempi, quando si tratta dei processi di assunzione, nei casi di discriminazione o dati relativi alla salute dei dipendenti.

Il settimo e l'ottavo punto si concentrano su alcune tecnologie, già note o meno, come i dati biometrici, da trattare con metodi riconosciuti scientificamente, le Personally Identifiable Information (Pii), cioè quei dati univoci che riconducono a un singolo utente/lavoratore, e i dispositivi che rilevano la posizione del lavoratore come i "braccialetti" elettronici o gli smartphone.

Gli ultimi due punti sono più politici: il nono principio propone di istituire un ente di governance dei dati interaziendale e multidisciplinare per gestire la formazione sui dati, l'ar-

chiviazione, il trattamento e i problemi di sicurezza.

Il decimo invece stimola le organizzazioni sindacali affinché inseriscano i principi di questo decalogo all'interno della contrattazione collettiva o aziendale.

Per Uni Global c'è una precisa urgenza di azione in questo preciso momento storico.

Se è vero che i dati sono stati definiti il nuovo oro, il nuovo petrolio, il decalogo realizzato dal sindacato testimonia che bisogna affrontare con nuovi e adeguati strumenti gli squilibri che possono provocare i dati usati dalle aziende e dalle relative decisioni imprenditoriali.

Ulteriori informazioni sul sito uil-tucs.it dove è possibile scaricare il documento integrale e in italiano.



Secondo Uni Global Union, i sindacati devono agire in questo preciso momento storico

ENTI BILATERALI



FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA





Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970
www.quas.it | email: info@quas.it