

Nella solidarietà, il futuro del turismo

Le risposte all'emergenza? La contrattazione
Investire su lavoro, formazione e sicurezza

Contratti, il virus non ferma i rinnovi:
Ccnl Ortofrutta e agenti immobiliari, Cia Marriott
Lavoro E Società

Food delivery,
perché la subordinazione è l'unica via
Lavoro E Digitale

Sentenze e pronunce
in tempo di pandemia
Lavoro E Legge

INSERTO

**Violenza di genere, piaga globale:
riflessioni, analisi, approfondimenti**

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

INTERNAZIONALE

Congresso Uni Europa, Covid-19:
così il commercio tenta la ripresa



CULTURA

Capire il lavoro digitale si può
Un libro (cartaceo) tenta l'impresa

Anno XXIV n. 2 maggio - giugno - luglio - agosto 2021 euro 1 - Autorizzazione Tribunale di Roma - n. 524 del 22-9-1997
Poste Italiane S.p.A. - Spediziona in abbonamento postale (D.L. n. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma)

SOMMARIO

Direttore responsabile

Paolo Andreani

Direttore editoriale

Mauro Munari

Redazione

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numero

Samanta Arrigo, Carmine Capasso, Cristina D'Ambrosio, Annalisa Dordoni, Emilio Fagnoli, Angela Galli, Barbara Mancinelli, Serena Menoncello, Gennaro Strazzullo, Giulia Valle, Antonio Vargiu, Sara Vasta, Roberto Vegnuti, Ivana Veronese.

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

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore
Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

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

L'editoriale 3

Lavoro e Società

Turismo, la risposta è il capitale umano	6
Ccnl Ortofrutta, rinnovo in tempo di Covid-19	16
Agenti immobiliari, siglato il contratto nazionale	19
Marriott, un integrativo nel segno del welfare	21
Obi, le prossime sfide del Coordinamento nazionale	22
Infortuni sul lavoro, la fotografia si tinge di rosa	24

Lavoro e Legge

Legittimo non servire il cliente senza mascherina: le sentenze	28
--	----

Lavoro e Digitale

Food delivery, chi c'è oltre i big Ecco le novità del settore	30
--	----

Lavoro e Cultura

"Il tuo capo è un algoritmo" Libro-guida per capire il digitale	32
--	----

Internazionale

Contrattazione: la risposta dell'Europa per superare la crisi	35
--	----

Inserito

Donne, violenza di genere:
analisi, riflessioni e soluzioni del male del Millennio

Il numero è stato chiuso il 19 luglio 2021; ogni contenuto presente è aggiornato a questa data.

Ora serve un onesto compromesso

di Paolo Andreani

Recentemente, il consiglio dell'Ue, discutendo sul Piano d'Azione del Pilastro europeo dei diritti sociali, ha condiviso che l'Europa ha bisogno di un grande investimento nella creazione di posti di lavoro di qualità, di politiche attive del mercato del lavoro che puntino alla riqualificazione e all'aggiornamento delle competenze; di sistemi di protezione sociale universali e adeguati, per gestire il cambiamento verde e digitale. Economia, lavoro e politica si incontrano condividendo un piano strategico "Creazione di ricchezza, coesione sociale e libertà politica". Ecco che torna prepotente il tentativo di "Quadrare il cerchio". Anche l'Italia in Europa con il Pnrr si prepara a praticare tale strada. Ripresa e rinascita, sono parole di speranza per il paese, vanno sostanziate con un piano strategico per il turismo. Ripresa, rinascita e ricostruzione. Il Turismo si colloca a pieno titolo in questo contesto. Noto il peso del settore in termini di Pil, occupazione e valore aggiunto si pone il tema di come diamo dunque valore al lavoro. Un lavoro che ha caratteristiche che responsabilizza il gruppo dirigente del paese. Guardando alla forza lavoro dipendente del settore la stessa è in maggioranza formato da giovani 60%, donne 53%, con un rapporto di lavoro in prevalenza part-time con una percentuale alta di rapporti a termine 42%. È l'altra faccia della medaglia di un settore considerato residuale che nei fatti si è affermato senza regia mentre il Paese discuteva invano del rilancio del sistema industriale. Stiamo parlando di oltre un milione di posti di lavoro, fragili per salario medio percepito e futuro previdenziale problematico. Serve una svolta. Il valore del lavoro è ben riconosciuto fra gli altri negli articoli 1, 36 e 37 della Costituzione. Serve un compromesso. Fu tale e nobile quello per la ricostruzione. Pochi giorni fa lo ha ricordato il presidente della Repubblica, in occasione dei 75 anni dallo storico voto. Bisogna, allora, approfittare di questa occasione per ripensare un progetto che sappia "andare oltre" alla sola ripartenza e provi a delineare una strategia per il "nuovo" sistema turistico italiano. Serve un compromesso tra pubblico e privato per qualificare l'offerta e per scongiurare una pericolosa spaccatura - una nuova questione meridionale. In media, il rischio di default tra le Pmi del settore alberghiero è triplicato tra prima e dopo il Covid-19, arrivando al 33,8% in Italia, spingendosi fino al 46% al Sud.

L'Italia è primo Paese in Europa per numero di strutture ricettive e per posti letto tra le principali economie tuttavia ci penalizzano la frammentazione e il peso dell'extralber-

ghiero. Occorre ristrutturare e qualificare per migliorare il rapporto medio tra Qualità/Prezzo del sistema offerta. Serve una politica basata su investimenti per potenziare le infrastrutture, assicurare innovazione, accessibilità e servizi. Il buon impiego delle risorse del Pnrr, in un rapporto più coordinato tra Ministero del Turismo, Enit e Regioni sarà decisivo.

Serve un compromesso tra Pubblico e privato per dare significato alle politiche attive del lavoro ed alla formazione permanente. Excelsior di Unioncamere ci annuncia la ripresa, 1,2 milioni di contratti di lavoro nel 2021. Servizi e Turismo saranno protagonisti, (tuttavia non quanto l'industria per il grado di innovazione e digitalizzazione conseguito). Ci sono decine di migliaia di posti di lavoro non ricoperti per mancanza di lavoratori qualificati. Il turismo non è estraneo al fenomeno. Se guardiamo il tasso di partecipazione degli occupati nei Paesi europei ad attività di formazione la media europea si attesta al 35,8% (Italia: 33,3% Olanda: 53,8% Germania: 42,7% Francia: 39,2%). Sul monte salari alla formazione in Italia è destinato lo 0,30%, in Spagna lo 0,70%, in Francia si arriva all'1%. Solo il 12% delle imprese del turismo aderiscono ai fondi interprofessionali e la maggioranza delle imprese sono dormienti. Il valore del lavoro passa attraverso l'acquisizione continua di nuove competenze. Fondi interprofessionali e Bilateralità contrattuale devono definire politiche complementari nell'utilizzo delle risorse e nella progettualità e il fondo nuove competenze rappresenta svolta sostanziale. Nel rapporto tra Stato e Regioni e tra pubblico e privato serve un patto con un ruolo di protagonismo delle parti sociali. La formazione permanente da fatto autoreferenziale e residuale deve diventare fattore strategico e certificabile.

Serve un Compromesso tra Pubblico e Privato anche in tema di protezione sociale.

Gli ammortizzatori sociali oggi disponibili per limiti di utilizzo in ragione della dimensione media d'impresa e quantità dell'assegno non sono sufficienti. Una riforma attenta e su misura può incontrare il contributo della bilateralità contrattuale. In un Paese che rischia di rompersi in due Nord e Centro Sud, il Turismo può essere fattore trainante dell'unità del Paese.

Serve un compromesso quale bilanciamento degli interessi e promessa comune in ragione di obiettivi alti e condivisi. Così come Saragat sostenne nei lavori della Costituente. Un compromesso onesto.



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

Turismo, per la vera ripresa partire dal capitale umano

*Ospiti illustri al Convegno organizzato dalla Uiltucs
Servono anni per far tornare il settore ai livelli precedenti*

Il turismo si risveglia e tenta di riemergere dopo la batosta, segnante, e di complessa gestione, dell'emergenza pandemica. Ferito e mutato, il turismo, che ha un impatto in Italia pari al 5,5% del Pil e al 6,5% dell'occupazione, nei lunghi mesi del lockdown e delle restrizioni ha registrato un crollo con ben 219 milioni di presenze in meno nelle strutture ricettive.

Il dato, riguarda i primi 11 mesi del 2020, rispetto allo stesso periodo del 2019, e vede Venezia, Firenze, Roma, Napoli e Milano le città più penalizzate dall'assenza di clienti stranieri. Ma quel che è peggio, ad oggi, è la previsione: per tornare ai numeri pre pandemia ci vorranno almeno 2 o 3 anni.

Questa è la previsione resa nota du-

rante l'evento "Ripresa e rinascita del turismo in Italia. L'orizzonte strategico del turismo: la realtà di oggi, un progetto possibile" a Palazzo Merulana a Roma.

La conferenza, organizzata dalla Uiltucs in collaborazione con la Fondazione Kuliscioff ha visto, tra gli altri, la partecipazione del ministro del Turismo Massimo Garavaglia e del segretario generale Uil Pierpaolo Bombardieri.

Ad aprire i lavori della giornata, ricchissima di ospiti, è stato il segretario generale Uiltucs **Brunetto Boco**. "Abbiamo bisogno tutti di contatti umani e di poterci vedere e parlare in presenza: un sindacato ha bisogno di rapporti e di relazioni" ha esordito il segretario, specificando che il settore turismo è stato "deva-

stato dalla pandemia". Nonostante questo, ha sottolineato Boco, "abbiamo la grande novità della ricostituzione del ministero del Turismo, per altro costituito con portafoglio" ed evidenziato che "la frammentazione però penalizza un settore importante del Paese, quello della cultura. La cultura è fondamentale nella filiera del turismo. La cultura è il benessere dei cittadini, delle persone del Paese che attraverso la cultura trovano il proprio sviluppo, la propria serenità. Il mondo della cultura e dei beni culturali è essenziale per far ripartire il turismo. Pensiamo solo alle città d'arte: la cultura nell'immagine e nell'immaginario delle persone pesa moltissimo".





Stefano Franzoni, segretario generale aggiunto Uiltucs

L'apertura degli interventi è stata poi affidata a Stefano Franzoni, segretario generale aggiunto Uiltucs, che nel suo intervento introduttivo ha parlato di una riflessione, imposta dall'emergenza sanitaria, su un ulteriore cambio di passo.

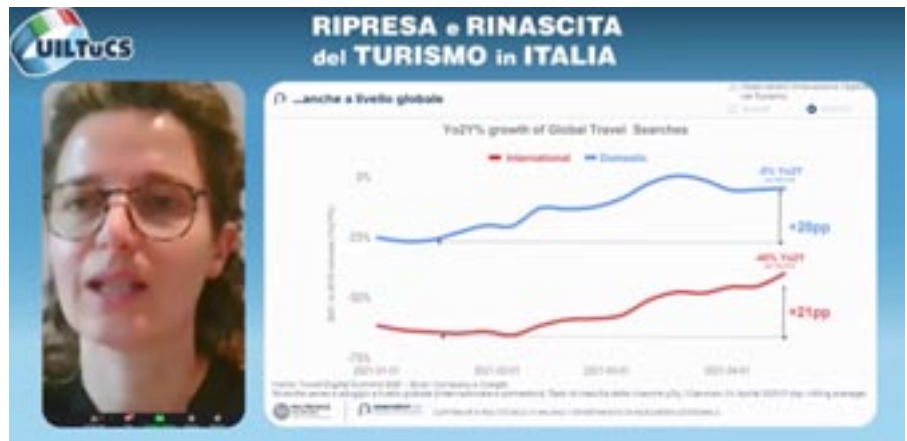
Franzoni ha sottolineato come il settore turismo in Italia veda prevalentemente strutture produttive di piccole dimensioni, con un numero di dipendenti medio di 6,5 unità, e coinvolga una forza lavoro giovane: il 60% ha meno di 40 anni.

Forte l'occupazione femminile, che rappresenta il 53% dipendenti (nelle agenzie di viaggi oltre il 70% è donna), dei quali 1 su 4 è di origine straniera. Numeri, questi, che rendono necessaria in primis la riqualificazione del capitale umano, oltre a politiche di visione, basate su innovazione, accessibilità, servizi.

Eleonora Lorenzini, direttrice dell'Osservatorio Innovazione digitale nel turismo - Politecnico Milano

Dopo il segretario generale aggiunto ha preso la parola la professoressa Eleonora Lorenzini, direttrice dell'Osservatorio Innovazione digitale nel turismo del Politecnico di Milano, che ha rassicurato sull'andamento del trend, almeno negli intenti dei turisti. Questo perché l'Italia, nonostante tutto, resta la seconda tra i Paesi più ricercati in Europa come destinazione turistica, e terza nel mondo.

Il 50% dei viaggiatori italiani, tede-



sch, francesi, spagnoli e inglesi, ha cambiato, comunque, le abitudini di viaggio, spesso prediligendo mete con minori probabilità di assembramenti. Il 20% dei viaggiatori ha scelto luoghi più vicini a casa.

Ci sono poi, a dire della Lorenzini, 10 fattori da tenere in considerazione per ripensare l'offerta del turismo.

Turismo, 10 fattori necessari

1. "Neverending tourism": il turista è sempre più portato a ragionare in una logica che comprende sia l'esperienza fisica che on line, per una esperienza a 360 gradi, per esempio con la fruizione di contenuti digitali che, durante il lockdown, è aumentata esponenzialmente. Sappiamo che il 40% degli internet user ha aumentato il tempo di fruizione di contenuti digitali. Poi c'è l'acquisto dei prodotti, che è un modo importante di continuare con gli utenti la relazione nel tempo. Anche questo è utile per proporre agli utenti un'offerta che vada oltre la semplice esperienza in loco.

2. Destagionalizzazione e holiday working: trend a prenotare in ogni periodo dell'anno.

3. Escursionismo e scoperta dei territori: riscoperta di destinazioni diverse.

4. Sostenibilità

5. Journey più digitale e contactless, con servizi digitalizzati dove è emerso che l'on line ticketing, che fino allo scorso anno era offerto nel 23% dei musei, con il sistema di biglietteria on line, è cresciuto molto: quest'anno, passando al 39%. Un altro esempio della digitalizzazione è il check in on line e mobile, passato dall'8% del 2019 al 31%

6. Investimento sui canali diretti. Aumentata la prenotazione.

7. Analisi dei dati e sistemi previsionali real time.

8. Necessità di flessibilità, garanzie e sicurezza.

9. Consulenza e digitale per l'agenzia.

10. Aggregazione in gruppi e associazioni di categoria.



Francesco Schianchi, professore del Politecnico di Milano

Il convegno è proseguito con il professor Francesco Schianchi del Politecnico di Milano che ha chiamato la sua relazione, in modo significativo, "Futurismi, i turismi del futuro". "Siamo - ha detto - dentro a una trasformazione antropologica. Con le vecchie chiavi interpretative si resta fuori dalle porte della realtà". Innanzitutto è necessario cambiare prospettiva. "Si parla di ricostruzione, di partenza, di resilienza, dimenticando che non si tratta di riprendere ma di rinascere, rigenerare, parola che ha una valenza semantica fondamentale, che può avvenire attraverso il sapere e il conoscere di quello che io chiamo la rigenerazione. In questo quadro, cambiare prospettiva significa fare una cosa fondamentale che, purtroppo, non vedo nelle istituzioni: stiamo guardando al futuro partendo dal presente. Dobbiamo partire dal futuro che vogliamo costruire per costruire il presente".

Come fare? "Dotiamoci di visioni che diventino coinvolgenti e stimolanti per realizzare una convergenza delle intelligenze e sensibilità di questo Paese. Il fine del turismo è produrre la felicità e benessere della persona. I percorsi turistici, i servizi, le tecnologie sono tutti mezzi per raggiungere il fine; per questo



Francesco Verbaro, Esperto Pa, presidente Formatemp

Il professor Francesco Verbaro, presidente Formatemp, ha fatto il punto sul capitale umano e la necessità di non avere turismi burocratizzati, ricordando l'appello del presidente del Consiglio Draghi a venire in Italia. "Sarà un anno di riscoperta - ha detto - Bisogna evitare i fenomeni di over tourism e per que-

sto è importante far conoscere tutto il nostro Paese, e distribuire il turismo in Italia, oltre che allungare le stagioni turistiche. Serve, inoltre un forte coordinamento Stato-Regioni, che è stato uno dei deficit di cui abbiamo sempre sofferto". C'è forte necessità di dare certezza a un settore che vive, come tutti noi, eventi che producono incertezze. Un esempio? "Abbiamo alcune misure che hanno ancora bisogno dell'autorizzazione della Commissione europea, come gli sgravi contributivi, e arrivano troppo tardi rispetto all'emergenza: in emergenza un intervento deve essere tempestivo". **Il buon turismo ha bisogno di buon lavoro.** "Bisogna - ha aggiunto - cambiare l'immagine del lavoro. Basta lavoratori con bassa remunerazione e quindi con basse competenze. Questa è una sfida delle parti sociali: dobbiamo cercare di intervenire sugli ammortizzatori e sulle politiche attive che in questo Paese mancano. Dobbiamo preoccuparci della formazione per avere il buon lavoro per il buon turismo. Noi non possiamo al nuovo turismo senza a un nuovo capitale umano e senza nuove competenze: serve aggiornamento, qualificazione. La sfida del sindacato è questa: il fattore uomo va curato non solo in termini retributivi.



Enrico Pazzali, presidente dell'Ente Fiera di Milano

Enrico Pazzali, presidente dell'Ente Fiera di Milano, interviene sulle perdite dell'indotto del settore facendo una fotografia del passato e del recente presente. "Abbiamo avuto l'opportunità di avere un ministro del Turismo, interfaccia preziosa per la ripartenza del sistema fieristico. - ha detto - abbiamo bisogno di mesi per la pianificazione, proprio per la natura del settore. Avremo un grande palinsesto perché il turismo sarà la prima azione che le persone vedranno come segno della ripartenza del Paese intero.

Massimo Garavaglia, ministro del Turismo

Poi è stata la volta del ministro del Turismo Massimo Garavaglia che ha parlato del "primo anno assoluto in cui ci sarà la nota di aggiornamento che rivede in positivo la previsione di crescita del 4,1%" commentando

positivamente la notizia di stamani sulla quarantena al rientro negli Stati Uniti non più prevista, cosa che darà una ulteriore spinta alla ripresa del turismo.

"Andiamo a chiudere la fase dei Sostegni, gli ultimi interventi, e guardiamo alla fase di crescita - ha sottolineato -. Per la fase di crescita abbiamo messo in piedi alcune misure. Le più importanti riguardano due filoni, innanzitutto il filone della decontribuzione con un abbattimento importante dei costi. Abbiamo circa 800 milioni di decontribuzione di chi rientra dalla cassa integrazione; cosa che vale per i tempi indeterminati. La decontribuzione dal punto di vista del bilancio dello Stato costa meno della cassa integrazione". A questo proposito, il ministro ha annunciato l'intenzione di "fare una riflessione anche più a medio termine della misura di decontribuzione, perché potrebbe essere un modo per far rientrare di più delle perdite pregresse". Infine, il nodo degli stagio-

nali. "Il reddito di cittadinanza, in un periodo come questo, - ha precisato - può diventare un ostacolo perché si fa fatica a reperire personale stagionale: anche qui andrebbe estesa la decontribuzione. La crescita va accompagnata, in questo modo, affinché diventi più stabile possibile".

Giorgio Palmucci, presidente Enit

Il presidente Enit Giorgio Palmucci ha parlato della situazione attuale, che "ancora a livello di dati su partenze e arrivi aeroportuali internazionali siamo indietro rispetto ad Paesi europei, soprattutto sul mese di giugno. Siamo indietro rispetto a Spagna e Grecia, e siamo allo stesso livello della Francia. Ma le prenotazioni per agosto cambiano: sono più elevate in Italia rispetto ad altri Paesi europei. Il risveglio di queste ultime settimane porta sicuramente a valutazioni più ottimistiche del settore. Altro aspetto interessante, è l'analisi che abbiamo fatto sulle ricerche fatte su Google per i viaggi in Italia: notiamo che dagli inizi di maggio c'è stata una crescita progressiva, ma importante, di richieste di alloggi, voli e pacchetti in Italia, da parte di turisti da Germania e Francia e Stati Uniti. Su questi dati bisogna lavorare". Infine un dato incoraggiante, da un sondaggio su 4000 viaggiatori: l'85% ha ritenuto che gli investimenti fatti dagli operatori garantiscono una vacanza più sicura.



Bernabò Bocca, presidente Federalberghi

Molto cauto Bernabò Bocca, presidente Federalberghi. "Ci vuole ottimismo ma anche realismo" precisa. "Nel mese di giugno, in cui gli hotel facevano dal 75 all'80% di occupazione non supererà il 20%. Manca il turismo internazionale, intercontinentale in particolare. Il turismo balneare si svuota nella settimana; il turismo c'è solo il finesettimana. Non stanno venendo americani, russi e turchi".

"Grecia, Spagna e Croazia - aggiunge Bocca - non hanno atteso le regole dell'Unione europea e hanno detto: noi dai 15 maggio se vaccinati, guariti o con tampone negativo, potete venire a trascorrere le vacanze da noi. Cosa ha significato questo? Che hanno prenotato già a marzo e aprile per giugno. Ora le isole greche sono piene di americani e noi dovremo aspettare invece agosto settembre per vedere i primi americani. Non è possibile che in Europa ognuno giochi la sua partita!. La Germania non è un metro di confronto da avere perché la Germania non è un Paese turistico, i tedeschi hanno interesse che i turisti restino in Germania".

Poi Bocca annuncia: "Dai nostri colloqui giornalieri con i grandi tour operator americani, devo dire, c'è una gran voglia di Italia ma tutti prenotano per il 2022. Il tema allora sarà come faremo a gestire il 2021, iniziato in modo drammatico, per re-

cuperare in questi ultimi mesi". Molto interessante "il tema della decontribuzione", afferma Bocca. "Dall'altra parte stiamo combattendo la battaglia sull'abbattimento dei costi fissi che devi subire, in Italia, sia che tu sia chiuso che aperto. Come ad esempio l'Imu. E il secondo tema sono i canoni di affitto". Ultimo tema, la dimensione delle strutture italiane: "Perché - incalza - nell'ultimo decreto sostegni chi fattura più di 10 milioni di euro non deve prendere sostegni? Perché escludere le aziende che fatturano più di 10 milioni?".

Lino Stoppani, presidente Fipe-Confcommercio

Lino Stoppani, presidente Fipe-Confcommercio integra il titolo del convegno, aggiungendo il termine "salvataggio". "Prima di parlare di ripresa - dice - c'è bisogno di affrontare il problema di tenuta economica". "Le imprese sono tutte essenziali quando producono ricchezza, servizi. Ma dietro questi settori ci sono anche e soprattutto famiglie e valori anche sociali. Pensiamo al ruolo della coesione sociale. Valori che vanno oltre l'aspetto economico. Anche la ristorazione trasferisce modelli di consumi ma anche stili di vita". Non si può limitare a analizzare il lavoro come incrocio tra domanda e offerta, precisa. "Ci sono problemi anche di infiltrazioni mafiose nei nostri settori, con rischi di dequalifica-



zioni molto importanti. C'è il tema della dispersione delle competenze e le cause sono profonde e lontane". Stoppani ha parlato poi di ammortizzatori sociali, tema che "riguarda la tenuta e la coesione sociali". Il turismo avrebbe bisogno anche delle cosiddette politiche attive. Se ci sono risorse "miglioriamo le competenze attraverso anche la formazione favorendo la connessione tra domanda e offerta e avvicinando la scuola al mondo del lavoro. Bisogna poi riuscire ad andare oltre all'emergenza e avere visioni che riescano a consolidare anche la carriera". "Poi c'è un problema di reputazione: molti mestieri del settore turistico vengono considerati lavoretti ma non lo sono, sono lavori importanti e che hanno insegnato tantissimo. Insegnano a conoscere l'umanità, a dare valore al tempo, a prepararti alla vita".

Pierpaolo Bombardieri, segretario generale Uil

Pierpaolo Bombardieri, segretario generale Uil, pone subito un importante quesito, con una premessa: "Se diciamo che il settore possa diventare trainante,". "In questo Paese, ad esempio, serve una compagnia di bandiera o no? Sul trasporto aereo va fatta una riflessione più approfondita. Questo Paese, dice poi Bombardieri, ha necessità di avere un collegamento tra le piattaforme ricettive?



"Se pensiamo che il settore del turismo sia un settore strategico, bisogna fare atti concreti e devono esserci comportamenti conseguenti". Apre così il suo intervento Pierpaolo Bombardieri, segretario generale Uil. "Questo Paese non ha un livello omogeneo di sviluppo del turismo. C'è un tema di disuguaglianze. Anche i dati Istat illustrano oggi bene questo problema". Poi c'è un altro tema: le disuguaglianze geografiche. E incalza: questo Paese non ha bisogno di voucher ma di contratti e ha bisogno di alzare il livello contrattuale. La scelta, se tutti insieme siamo d'accordo che dobbiamo ricostruire un Paese diverso, è una sola: affrontare il tema del lavoro. Potremmo in tante occasioni fare di più, combattere l'appalto al massimo ribasso. Affrontiamo il tema con determinazione. Non sacrifichiamo ancora di più il lavoro nel nome della ripresa, non è la via. La proposta della Uil sugli ammortizzatori sociali, poi, è stato il tema toccato dal segretario Bombardieri. "La riforma degli ammortizzatori sociali deve basarsi su due capisaldi: il primo è un principio solidaristico. "Abbiamo scoperto durante la pandemia che in tante situazioni non c'erano ammortizzatori per alcuni lavoratori. Vanno coperti tutti, anche loro, utilizzando anche un principio assicurativo. In altre parole, sia chiaro: gli ammortizzatori si pagano e li pagano le aziende. Poi ci sono

delle proposte, magari chi paga, paga di meno se li usa di meno. Un sistema tipo bonus malus. Siamo pronti a discuterne".

"In questo Paese è necessario che ci sia un sistema duale, da una parte il sistema privato ma dall'altro il settore pubblico che sia in grado di intervenire sull'orientamento e sull'incrocio domanda e offerta. Poi dobbiamo affrontare con più coraggio il tema della formazione professionale. Parto dall'assunto che oggi chi sta in cassa integrazione deve avere la possibilità di trovare una nuova occupazione e deve, non dico può, ma deve, essere avviato alla formazione professionale".

Vogliamo lo slittamento del blocco dei licenziamenti. Proposta. Ci si può misurare e si può discutere di avere anche una extra tassa sugli extra-profitti. Dopo la guerra ci fu un tema di ricostruzione e ora che siamo in tema di ricostruzione? Si può discutere, possiamo parlarne.

Noi accettiamo passivamente che la nuova cartina geopolitica e del mondo sia determinata dall'uso dei vaccini e chi oggi produce vaccini determina le alleanze a livello mondiale? Riflettiamo anche su questo, perché l'Europa deve cambiare le scelte economiche e strategiche.

Paolo Andreani, segretario generale aggiunto Uiltucs

In una Italia che rischia di rompersi in due, Nord e Centro Sud, il Turismo

può essere fattore trainante dell'unità del Paese. Attorno a queste parole ruotano le conclusioni dell'evento del turismo affidate a **Paolo Andreani**, segretario generale aggiunto Uiltucs. Andreani ha esordito parlando di economia, lavoro e politica che si incontrano condividendo un piano strategico. "Ripresa e rinascita, sono parole di speranza per il Paese, che vanno sostanziate anche con un piano strategico per il turismo. Questo è quanto abbiamo inteso affermare con l'iniziativa odierna" ha affermato poi spiegando che la forza lavoro dipendente del settore è in maggioranza formata da giovani (60%), donne (53%), con un rapporto in prevalenza part-time, con una percentuale alta di rapporti a termine del 42%. Stiamo parlando di oltre un milione di posti di lavoro, fragili per salario medio percepito e futuro previdenziale problematico. "Ora serve – ha concluso – un compromesso. Fu tale e nobile quello per la ricostruzione. Pochi giorni fa lo ha ricordato il Presidente della Repubblica, in occasione dei 75 anni dallo storico voto. Bisogna, allora, approfittare di questa occasione per ripensare un progetto che sappia "andare oltre" alla sola ripartenza e provi a delineare una strategia per il "nuovo" sistema turistico italiano. Serve un compromesso tra pubblico e privato per qualificare il "sistema l'offerta".

Roberto Vegnuti
Ricercatore

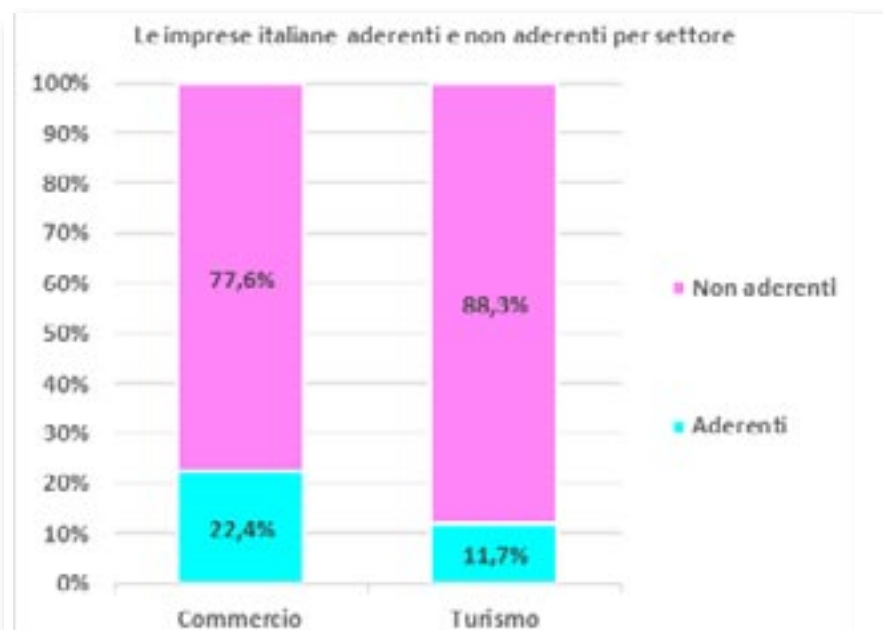
Qualificare le professionalità per far ripartire il turismo

*Il valore dei Fondi Interprofessionali di Formazione Continua
Da implementare in termini di risorse, approccio, metodologia*

Il tema di un maggior riconoscimento della qualificazione di chi lavora nel turismo è oggi sempre più centrale, alla luce anche di quanto sta accadendo in Italia con la ripresa delle attività turistiche in progressiva e definitiva uscita dalla pandemia da Covid-19. Le imprese, infatti, quest'anno sembrano aver avuto maggiori difficoltà rispetto al passato a reclutare personale disponibile e qualificato.

Le ragioni sono molte, ed andrebbero analizzate senza pregiudizi. Certamente è un fatto che deve far riflettere, proprio se si pensa come il turismo - oltre ad essere una delle più importanti risorse del nostro Paese - sia un servizio alla persona, in cui le competenze degli addetti sono asset fondamentali per le imprese, determinandone, al netto di altri fattori, la loro competitività sul mercato. Ed invece sembra che i processi di acquisizione di conoscenze da parte dei lavoratori del turismo, siano legate alla tipologia di servizio. Magari, queste acquisizioni, declinate anche rispetto alla destinazione, non siano ancora considerate strategiche ed adeguatamente perseguite e valorizzate dall'intero sistema. Soprattutto per i lavoratori stagionali (ma non solo) vi è la necessità di porre in atto adeguati, continui e riconosciuti processi formativi, collegandoli sistematicamente ad una progressiva stabilizzazione della loro occupabilità, che oggi, purtroppo, risulta ancora precaria e non riconosciuta in termini di professionalità. Su questo la contrattazione collettiva e la bilateralità possono e devono fare di più.

Si pensi all'azione dei Fondi Interprofessionali di Formazione Continua, strumenti formidabili ed efficaci, sicuramente da implementare in termini di risorse (in altri Paesi eu-



Fonte: elaborazione da dati Anpal

C'è l'esigenza di investire sulla crescita degli stagionali: la bilateralità può fare di più





Molti i temi da affrontare, tra tutti anche riconoscimento e valorizzazione delle varie competenze acquisite

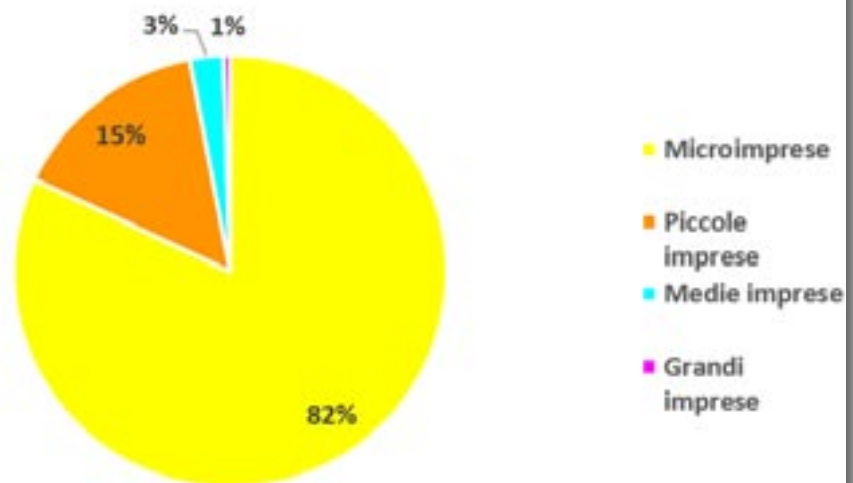
ropei il tasso di contribuzione a questo tipo di formazione è molto più elevato del nostro 0,30), ma anche da modificare in termini di approccio e di metodologia.

Non è più adeguato che solo il 12% delle imprese turistiche italiane (nel commercio va un po' meglio) aderiscano ad un Fondo e non è più accettabile che la maggior parte di queste siano cosiddette "dormienti", cioè versino lo 0,30, ma non abbiano mai partecipato ad alcun piano formativo. Bisogna lavorare di più nell'animazione formativa per far conoscere alle imprese ed ai lavoratori queste possibilità, fino ad arrivare a degli strumenti di sistema, forse non ancora obbligatori, ma sicuramente da subito incentivanti.

Poi, rimane aperto il problema dell'accesso alle opportunità date dal sistema bilaterale di formazione continua rappresentato dai Fondi stessi ed in particolare di come ai lavoratori delle microimprese (che sono circa l'82% delle imprese aderenti ai Fondi in Italia) possano essere garantite le stesse condizioni dei loro colleghi delle medie e delle grandi imprese.

Forse dovremmo pensare anche ad una "soglia base annuale" di formazione specifica (non quella obbligatoria di legge) per ogni lavoratore

La dimensione delle imprese aderenti ai Fondi Interprofessionali di Formazione Continua in Italia



dipendente del turismo di ogni impresa turistica aderente ai fondi, in grado di accrescere quel minimo di nuove competenze indispensabili per aver riconosciuta una dignità ed una spendibilità professionale.

Ed invece abbiamo, da una parte lavoratori formati ripetutamente dalle imprese che partecipano agli avvisi di finanziamento e dall'altra altri che non vengono formati mai, per la cui formazione ci si basa sulle pregresse esperienze o su studi regolari, e su quanto, in modo autonomo, imparano durante l'attività lavorativa (ma certo non è questo il

training on the job di cui si dovrebbe parlare).

Altro tema da affrontare, per concludere, quello del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze acquisite.

Sono tanti i dipendenti che lavorano nel turismo e che hanno acquisito "di fatto" quella qualifica professionale. Qualifica che però non risulta in nessuna certificazione ufficiale che sia spendibile sul mercato del lavoro e che diventi elemento fondante del rapporto contrattuale.

Serena Menoncello

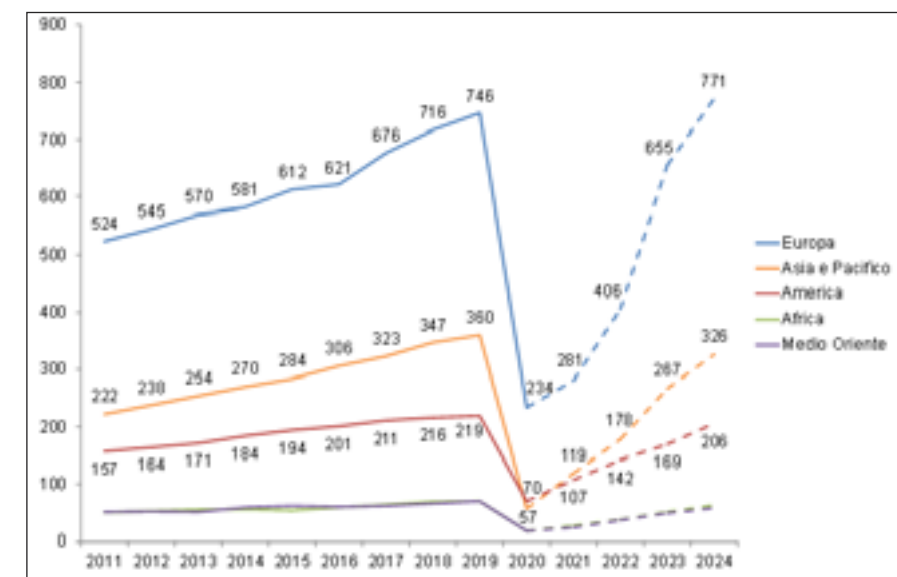
Direttrice di Ricerca
InNova Studi e Ricerche

Covid-19 e turismo in crisi: se diventasse un'opportunità?

*L'analisi: in Italia e in Ue si prevede una ripresa più rapida
Fondamentali i 2,4 miliardi messi a disposizione dal Pnrr*

Gli effetti negativi che il Covid-19 ha avuto sull'economia mondiale, europea e italiana sono risaputi e i dati ci mostrano come la crisi provocata dall'epidemia iniziata lo scorso anno sia la peggiore degli ultimi decenni, con ripercussioni ancora maggiori rispetto alla crisi del 2008-2009. Il calo del Pil mondiale nel 2020 è stato del 3,3% e quello dell'Area Euro ha raggiunto il -6,6%, con l'Italia che ha fatto registrare una diminuzione dell'8,9%, il dato peggiore tra le maggiori economie dell'eurozona.

Ma gli effetti della crisi sono stati diversi a seconda dei settori interessati. Uno dei comparti più colpiti, a causa dei diversi lockdown e delle pesanti limitazioni alla libertà di spostamento, è stato senza dubbio quello turistico. Nel 2020 gli arrivi a livello mondiale hanno fatto registrare un -73% rispetto all'anno precedente e quelli europei hanno sfiorato il -69%. Da una costante crescita, che aveva portato gli arrivi turistici in Europa a quota 746 milioni, il 2020 ha segnato un crollo che ha fatto arrestare gli arrivi di turisti a 234 milioni (Graf. 1). L'Italia è tra le economie a maggiore vocazione turistica in Europa e, ovviamente, la pandemia ha colpito pesantemente anche il settore turistico. Mentre le crisi degli ultimi anni avevano in qualche modo risparmiato questo comparto, facendo segnare cali limitati o addirittura inesistenti, il dato degli arrivi e delle presenze nel 2020 si è più che dimezzato e, in particolare, gli stranieri hanno fatto registrare cali superiori al 70%. La diminuzione è più evidente soprattutto tra i viaggiatori provenienti dai paesi più lontani (Oceania, Asia e America), ma anche gli europei in entrata in Italia sono più che dimezzati nell'ultimo anno.



Graf. 1: Arrivi turistici (in milioni) nelle principali aree mondiali. Anni 2011-2020 e previsioni 2021-2024

Occorre concentrare l'attenzione sui mercati da raggiungere, essere attrattivi e creare sinergie

zati nell'ultimo anno.

Per ovvie ragioni, la diminuzione delle entrate da flussi turistici ha colpito maggiormente le vacanze per motivi personali rispetto a quelle per motivi di lavoro. Tra le vacanze nel tempo libero, quelle che hanno subito i maggiori cali in termini di entrate sono state quelle per ragioni culturali. Un dato importante per il nostro paese, considerando che la voglia di visitare le nostre città d'arte e di ammirare il nostro patrimonio artistico e culturale rappresenta una spinta notevole per i viaggiatori stranieri. Emblematiche, ad esempio, sono

state le immagini dei delfini liberi di nuotare in laguna di Venezia e delle sue calli silenziose o delle piazze deserte a Milano, Roma e nelle altre grandi città.

L'effetto della crisi sul settore turistico è stato evidente anche nel suo contributo all'economia italiana. Se, infatti, il settore turistico in senso stretto (alberghi e ristoranti) rappresentava nel 2019 quasi il 4% del valore aggiunto dell'economia italiana, nel 2020 questo dato si è ridotto al 2,5% e la quota del turismo sul valore aggiunto dei servizi è passata dal 5,2% al 3,4%.

Tab. 1: Occupati in valori assoluti (in migliaia) e in variazione percentuale per macrosettore. Anni 2009-2020 e primo trimestre 2021

Settore	Valori assoluti								Variazioni %				
	2009	2010	2012	2013	2014	2019	2020	1 trim 2020*	1 trim 2021*	2010-2009	2013-2012	2020-2019	2021-2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	838	849	833	799	812	909	912	944	962	1,4	-4,1	8,9	0,4
Industria e costruzioni	6.637	6.445	6.224	6.002	5.993	6.042	6.040	5.805	5.860	-2,9	-3,6	-9,0	0,0
Servizi	15.224	15.233	15.508	15.390	15.474	16.409	15.951	18.604	17.898	0,1	-0,8	4,8	-2,8
di cui commercio	3.364	3.305	3.331	3.288	3.227	3.287	3.187			-1,7	-1,3	-5,3	-3,0
di cui alberghi e ristoranti	1.147	1.166	1.247	1.228	1.269	1.480	1.303			1,7	-1,6	13,6	-12,0
Totale attività economiche	22.699	22.527	22.566	22.191	22.279	23.360	22.904	25.352	24.720	-0,8	-1,7	0,9	-2,5
% alberghi e ristoranti sul totale servizi	7,5	7,7	8,0	8,0	8,2	9,0	8,2						
% alberghi e ristoranti sul totale economia	5,1	5,2	5,5	5,5	5,7	6,3	5,7						

Fonte: elaborazioni su dati Istat. Nota: *I dati annuali derivano dalla rilevazione delle forze lavoro; i dati trimestrali dai conti nazionali e sono quindi riferiti a ULA.

Purtroppo, la crisi del settore non ha risparmiato i lavoratori: il calo degli occupati nel settore turistico in senso stretto è stato del 12% rispetto all'anno precedente (Tab. 1) e le ore autorizzate di Cig hanno superato i 168 milioni, contro i 12 milioni della precedente crisi nel 2012. Un dato davvero senza eguali. Il contributo del settore turistico all'occupazione si è notevolmente ridotto: se la quota di occupati in alberghi e ristoranti era sempre salita, arrivando al 6,3% sul totale economia e al 9% sul totale dei servizi, nel 2020 questo dato si è ridotto, passando rispettivamente al 5,7% e all'8,2% e tornando ai livelli del 2014. Ma questi dati, pur mostrando delle forti difficoltà, non devono farci dimenticare che il nostro Paese ha degli assi da giocare e che ci sono le premesse perché il settore turistico italiano possa addirittura migliorare le sue performance.

Innanzitutto, va considerato che i primi segnali di recupero sono già presenti. Le previsioni relative agli attivi turistici mostrano come occorreranno degli anni per tornare ai livelli del 2019, ma la ripresa dovrebbe essere più rapida in Europa e quindi nel nostro Paese. Alcuni dati fanno già ben sperare: il valore aggiunto del settore dei servizi, che era diminuito complessivamente dell'8% nell'ultimo anno, cala di meno del 3% nel primo trimestre 2021 rispetto allo stesso periodo del 2020, segno che la risalita sta iniziando. Inoltre, i dati relativi alle prenotazioni per questa estate in molte località italiane mostrano



come già il 2021 possa rappresentare un anno di recupero.

Ci sono inoltre i 2,4 miliardi di euro messi a disposizione del settore turistico nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: se verranno utilizzati in maniera efficace ed efficiente potranno contribuire a migliorare il sistema e a permettere una ripartenza più rapida e, perché no, anche una maggiore crescita futura.

Ma ci sono dei fattori che vanno necessariamente considerati se l'Italia vuole migliorare e raggiungere i risultati che merita, vista l'ampia offerta in termini sia paesaggistici (con i nostri laghi e mari, le montagne e le zone termali) sia culturali (con le nostre città d'arte uniche al mondo). Innanzitutto occorre trovare una strada per creare sinergie e riformare un sistema fatto di piccole e piccolissime strutture alberghiere ed extra-alberghiere che faticano a reggere la concorrenza delle ampie strutture dei nostri vicini europei. Basti pensare che pur avendo l'Italia oltre un terzo delle strutture presenti nell'Ue ha meno di un quinto dei posti letto e che le sue strutture extra-alberghiere hanno una media di 10 posti letto ciascuna.

Occorre poi concentrare l'attenzione

sui mercati da raggiungere e, conseguentemente, sulle politiche da attuare: abbiamo un enorme mercato potenziale, costituito dai viaggiatori europei, che rappresentano oltre il 50% degli arrivi mondiali e più del 90% degli arrivi in Europa. Ma, nonostante le nostre indubbie potenzialità, non siamo capaci di attrarre efficacemente i nostri vicini europei, pur essendo il nostro paese leader in Europa in termini di viaggiatori più "lontani", come russi, statunitensi e cinesi. Si apre, quindi, il problema delle infrastrutture e dei sistemi di collegamento: con le difficoltà nelle linee di trasporto, con l'impossibilità di avere collegamenti aerei e terrestri efficienti ed economicamente vantaggiosi, il nostro Paese sarà sempre costretto a subire la concorrenza di altri stati che, pur non vantando le stesse risorse e opportunità, riescono a fare meglio di noi. Occorre, perciò, approfittare di questo momento di crisi per ricostruire un sistema più forte e più performante, che sia in grado di garantire davvero un'esperienza turistica all'altezza delle aspettative e, soprattutto, delle risorse e delle opportunità che solo il nostro Paese può offrire.

Antonio Vargiu

Ortofrutta, un buon contratto E un patrimonio su cui puntare

*Rinnovato Ccnl Fruitimprese. Alcune scelte sono innovative
Il settore, che conta 100mila addetti, ora tenta la ripresa*

Il rinnovo del Ccnl e il rilancio del settore: è un'accoppiata che ci sta tutta. Stiamo parlando di un contratto nazionale, quello di Fruitimprese, applicato ad una platea non estremamente ampia (circa 100mila addetti), ma che comunque rappresenta un settore che, sia pure colpito anch'esso dalla pandemia, non ha cessato di dare un contributo attivo all'economia del Paese, sia distribuendo i propri prodotti in maniera efficiente, sia contribuendo alle sue esportazioni.

Ci sono molte preoccupazioni già espresse nelle opportune sedi parlamentari. Certamente la prima è costituita dal superamento in tempi rapidi della fase di emergenza costituita dalla pandemia.

Ma, accanto, permangono nodi tradizionali e sono costituiti, ad esempio, dalla necessità di impiegare maggiori risorse per sostenere l'apertura di nuovi mercati ai prodotti italiani (la Spagna, nostra primaria concorrente, ci è di gran lunga superiore), da una più precisa applicazione della Direttiva europea in materia di pratiche commerciali sleali nei rapporti tra imprese nella filiera agricola ed alimentare, dalla necessità di una continua modernizzazione degli impianti eccetera.

Nonostante tutto, il contratto nazionale è stato rinnovato

Il covid-19 ha certamente posto ostacoli allo sviluppo normale delle trattative, ma l'associazione imprenditoriale Fruitimprese e le Federazioni sindacali nazionali di Flai Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs hanno trovato il modo di trovare le giuste mediazioni, per cui le trattative - rigorosamente per videoconferenza - sono



giunte alla conclusione e alla firma il 20 novembre dello scorso anno.

I risultati, a partire da quelli salariali, sono stati operativi fin dal 1° dicembre dello scorso anno, ma la stesura definitiva si è avuta alla fine dello scorso maggio.

Le soluzioni innovative

Lotta alla violenza di genere

Innanzitutto è stato arricchito il capitolo dedicato alla "tutela della persona" e in particolare l'art.17,

che prevedeva una serie di iniziative e di misure volte a prevenire e a colpire gli autori di molestie sessuali e di mobbing con una nuova previsione, quella relativa alla "lotta alla violenza di genere" (purtroppo sempre d'attualità, come si evince anche da questo numero di Partecipazione), operando sia con appositi congedi dal lavoro per favorire percorsi di protezione sia, ovviamente, appoggiando questi congedi sulla continuità del rapporto di lavoro.

Previsti per i lavoratori anche alcuni aumenti retributivi: tutti i dettagli per ogni livello

**Tabella retributiva in vigore
dal primo dicembre 2020**

	Livello Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.152,35	154,94	2.307,29
1	2.053,81		2.053,81
2	1.814,77		1.814,77
3	1.735,33		1.735,33
4	1.571,68		1.571,68
5	1.503,99		1.503,99
6 S	1.471,89		1.471,89
6	1.436,53		1.436,53
7	1.381,52		1.381,52



Da lotta alla violenza di genere alle ferie solidali, dalla non autosufficienza, al "diritto al refettorio"



Ferie solidali e non autosufficienza

Sul primo tema è stato aggiunto un nuovo articolo, che prevede la possibilità di dar vita, a livello aziendale, ad un nuovo istituto, quello delle ferie solidali, sia per chi ne ha necessità per assistere propri figli minori o il proprio coniuge o convivente sia per se stessi in caso di grave malattia oncologica. Per quanto riguarda la non autosufficienza è stata inserita la convertibilità, su richiesta del lavoratore, di permessi e premi in ore di assistenza per famigliari.

Orario di lavoro e formazione

E' stata trovata una soluzione per rendere più flessibile, se necessario, l'orario di lavoro. E' il secondo livello di contrattazione quello individuato come il più idoneo a trovare soluzioni relative ad una nuova distribuzione degli orari, che possono coinvolgere anche la giornata del sa-

bato, ma conciliando tempi di vita e di lavoro. Anche per la formazione le parti hanno ritenuto necessario un avvicinamento della materia a livello aziendale in modo da definire e concordare i relativi piani in piena aderenza alle esigenze concretamente riscontrate. Questo con un ruolo più attivo delle Rsa/Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali.

Classificazione e diritto al "refettorio"

Continua, rinnovo dopo rinnovo, la spinta per favorire il passaggio delle lavoratrici e dei lavoratori addetti alle linee di "cernita, pulitura, selezione... di frutta eccetera" e di "confezionamento, impacco e imballaggio eccetera" (6° livello) al 6° livello super premiando l'esperienza che può essere acquisita con 40 mesi di lavoro in un quinquennio. Né va trascurato, ai fini di una mag-

giore dignità e migliori condizioni di lavoro, il riconoscimento del diritto al "refettorio", cioè a un luogo adatto dove siano garantite tutte le condizioni per poter usufruire del proprio pasto, sia d'estate che d'inverno.

Gli aumenti retributivi

La premessa è che il rinnovo si è avuto in un periodo di bassa (o quasi nulla) inflazione. Nonostante questo l'incremento salariale, calcolato in eguale percentuale su tutti i livelli, è stato del 4,77%.

La "scaletta" degli aumenti relativi al 6° livello (il più "affollato")

01/12/20	10 euro
01/12/21	20 euro
01/12/22	20 euro
01/12/23	18 euro

CASSA PORTIERI

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

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

Per maggiori informazioni

Telefono: 06/44251191

E-mail: caspo@cassaportieri.it



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

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

Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

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

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

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

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

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

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



Agenti immobiliari, ci siamo Sottoscritto il nuovo Ccnl

Gennaro Strazzullo

19

Trattative complesse in un periodo delicato. L'orientamento: accompagnare la categoria verso il concetto di subordinazione

TABELLA PAGA BASE – aumenti

Livelli	Una tantum	Una tantum	Aumenti dal	Tabelle dal	Aumenti dal	Tabelle dal	Aumenti dal	Tabelle dal	Aumenti dal	Tabelle dal
	01/07/2021	01/09/2021	01/10/2021	01/10/2021	01/10/2022	01/10/2022	01/02/2023	01/02/2023	01/11/2023	01/11/2023
Q	149,47	149,47	€ 22,42	€ 2.403,04	€ 22,42	€ 2.425,46	€ 29,89	€ 2.455,36	€ 44,84	€ 2.500,20
1	137,96	137,96	€ 20,69	€ 2.217,91	€ 20,69	€ 2.238,61	€ 27,59	€ 2.266,20	€ 41,39	€ 2.307,59
2	123,75	123,75	€ 18,56	€ 1.989,43	€ 18,56	€ 2.007,99	€ 24,75	€ 2.032,74	€ 37,12	€ 2.069,87
3	110,52	110,52	€ 16,58	€ 1.776,76	€ 16,58	€ 1.793,34	€ 22,10	€ 1.815,44	€ 33,16	€ 1.848,59
4	100,00	100,00	€ 15,00	€ 1.607,68	€ 15,00	€ 1.622,68	€ 20,00	€ 1.642,68	€ 30,00	€ 1.672,68
5	93,50	93,50	€ 14,03	€ 1.503,20	€ 14,03	€ 1.517,22	€ 18,70	€ 1.535,92	€ 28,05	€ 1.563,97
6	87,28	87,28	€ 13,09	€ 1.403,24	€ 13,09	€ 1.416,34	€ 17,46	€ 1.433,79	€ 26,19	€ 1.459,98



Buone notizie per i dipendenti delle agenzie immobiliari e creditizie: il loro contratto collettivo nazionale è stato rinnovato e ci sono molte novità. Il Ccnl, che viene applicato fin dal 1991, ora avrà nuova scadenza: 31 dicembre 2023.

Dopo un complesso lavoro di adeguamento delle normative, Fiaip, Uiltucs, Filcams e Fisascat sono entrate nel merito delle operatività del settore adeguando i mansionari e hanno costruito nuove intese sulla figura di agente immobiliare.

Le parti sociali, oltre a sostanziali innovazioni del contratto si sono dati alcune specifiche scadenze all'interno dello stesso per dare a lavoratori e parti datoriali sempre maggiori strumenti di assistenza integrativa. "Sono stati introdotti concetti - hanno spiegato le parti - che vanno a qualificare il rapporto tra parti datoriali e lavoratori affinché il futuro della categoria vada ad essere orientata con regolarizzazioni del

settore sempre più nel rispetto del concetto di subordinazione".

Le Parti, infatti, si sono impegnate per approfondire lo status in cui il settore si sta attestando, soprattutto laddove si manifestano rapporti di collaborazione non contrattuali, inadeguati rispetto alle normative sul lavoro e alle direttive di riferimento.

Con la firma di questo contratto si è data una svolta al rapporto tra agenzia immobiliare e agenti immobiliari dipendenti, oltre a dare risposte alle specifiche richieste delle parti nel poter gestire, per esempio, l'assunzione degli agenti immobiliari con stipendio fisso più provvigioni e la possibilità di erogare la 14ª mensilità spalmandola in tutto l'arco dell'anno anziché concentrarla con la busta paga di giugno.

Lo stipendio fisso più provvigioni è una modalità che permetterà a molte partite Iva in collaborazione di operare in subordinazione e far valere economicamente le loro capa-

cià professionali con una remunerazione proporzionale al proprio apporto.

Nell'ambito delle classificazioni è stato abrogato il 7° livello ed è stato rivisto concretamente il mansionario adeguandolo alle reali attività svolte nelle agenzie immobiliari.

Fra le varie attività di aggiornamento del Ccnl le Parti Sociali hanno inteso qualificare molti altri aspetti per dare opportunità di migliorare la qualificazione del settore e sono state, quindi, studiate, come detto, anche altre forme di erogazione delle retribuzioni cercando di andare incontro a quelle che sono le organizzazioni interne delle imprese di mediazione.

Per quanto riguarda il rapporto con l'Ebnaip ed i servizi contrattuali, è stato rivisto sostanzialmente l'art. 10 del Ccnl e per quanto riguarda la parte economica è stata convenuta una quota una tantum per recuperare il periodo di vacatio contrattuale.



FONDO PROFESSIONI

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

Avviso 02/21

Piani formativi individuali a catalogo

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

Avviso 03/21

Sportelli piani formativi per singoli Studi professionali/Aziende

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

2° Sportello: da lunedì 06/09/2021 a venerdì 01/10/2021 (ore 17).

Avviso 04/21

Piani formativi pluriaziendali "Skills required"

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dagli Enti Attuatori. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

2° Sportello: da lunedì 04/10/2021 a venerdì 29/10/2021 (ore 17).

Avviso 06/21

Piani formativi "Nuove Competenze"

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

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

Avviso 05/20

Bonus benvenuto Studi neoaderenti

L'Avviso prevede l'assegnazione delle risorse per la formazione attraverso una modalità a sportello, ovvero fino a esaurimento della disponibilità stanziata dal Fondo.

Possono presentare la domanda di finanziamento sul presente Avviso unicamente le strutture neo-aderenti al Fondo, già iscritte a Cadiprof ed Ebipro, che applicano il CCNL Studi Professionali.

Avviso 09/20

Piani formativi individuali a catalogo per lo sviluppo dello smart working

L'Avviso prevede l'assegnazione delle risorse per la formazione attraverso una modalità a sportello, ovvero fino a esaurimento della disponibilità stanziata dal Fondo.

Possono presentare la domanda di finanziamento sul presente Avviso unicamente gli Studi professionali e le Aziende che abbiano richiesto e ottenuto da Ebipro il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto delle strumentazioni necessarie per lo smart working.

Attraverso l'Avviso 09/20 Fondoprofessioni rimborsa agli Studi professionali/Aziende coinvolti la quota sostenuta per la partecipazione dei propri dipendenti a specifici corsi accreditati a catalogo, finalizzati all'ottimizzazione dello smart working.

L'assegnazione delle risorse a valere sul presente Avviso segue una modalità a sportello, ovvero fino ad esaurimento della disponibilità stanziata.

Per ulteriori approfondimenti

Visita il sito web fondoprofessioni.it.

Perché noi?

Ferite.

Abusate.

Uccise.



**La violenza sulle donne
Il male del Millennio**

Dati, analisi, valutazioni: l'inserto

Ivana Veronese
Segretaria Confederale Uil
con delega al Lavoro
e alle Pari Opportunità

Donne, violenza e sindacato Perché dobbiamo occuparcene

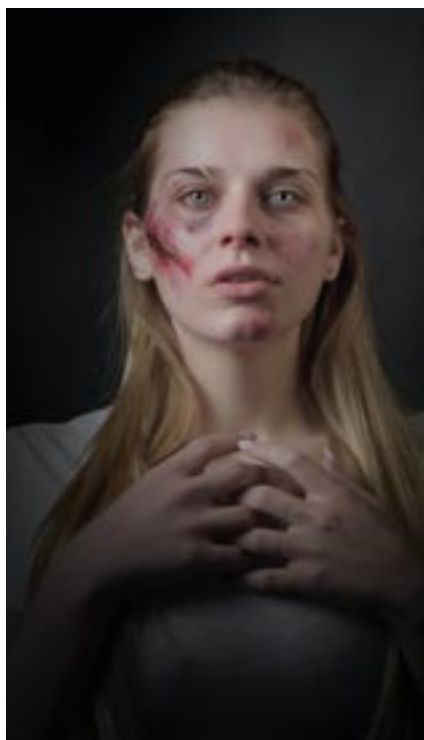
*Serve un cambiamento culturale: è responsabilità collettiva
Tolleranza zero verso alcuni comportamenti sul posto di lavoro*

Le ragioni per le quali il sindacato si deve occupare di violenza contro le donne sono più d'una, anche se non tutte di immediata evidenza.

La prima, la più chiara, è che purtroppo i luoghi di lavoro non sono immuni a manifestazioni e azioni violente da parte degli uomini nei confronti delle donne. Anzi, non di rado comportamenti violenti, abusanti o molesti sono incentivati dall'asimmetria della distribuzione del potere: i capi sono molto spesso uomini, le donne – per contro – altrettanto spesso, oltre a ricoprire posizioni di subalternità, sono assunte con forme contrattuali precarie e, dunque, soggette a ricatti più o meno espliciti.

L'indagine Istat sulla sicurezza dei cittadini, pubblicata nel 2018, riporta dei dati impressionanti: la violenza sul lavoro colpisce circa 1,4 milioni di donne sul posto di lavoro, durante la loro vita lavorativa. I momenti in cui si registrano un maggior numero di episodi di violenza sono nel contesto del colloquio di lavoro o in fase di assunzione. Il dato che più dà il polso del fenomeno e della necessità di misure di contrasto specifiche è riferito alla denuncia: quasi l'81 per cento delle vittime intervistate non ne ha parlato con nessuno sul posto di lavoro e meno dell'1 per cento di loro ha sporto denuncia alle forze dell'ordine.

In questo quadro, è un'ottima notizia la recente ratifica, da parte del Parlamento italiano, della Convenzione Ilo n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. È corretto sottolineare che in Italia vi è già un buon livello di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti, ma questa Convenzione permette una copertura più ampia, omogenea e anche



aggiornata alle moderne modalità lavorative. La Convenzione n. 190 e la relativa Raccomandazione n. 206 sono i primi strumenti internazionali sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e uno degli aspetti più importanti è l'estensione della loro portata: si parla di violenza e molestie verso uomini e donne, verso qualunque tipologia di lavoratore (non solo subordinato), apprendisti, tirocinanti, volontari e persino coloro che hanno perso il lavoro o ne cercano uno. Viene esteso anche il concetto di contesto di lavoro, arrivando a comprendere il tragitto casa-lavoro, il viaggio per motivi di lavoro, i luoghi in cui si seguono corsi di formazione se diversi da quelli in cui viene svolta l'attività lavorativa. Adeguandosi alla contemporaneità e agli strumenti tecnologici e digitali che questa mette a disposizione, il testo si

applica anche "alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro (...) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Sulla scia di questo importante passo in avanti, riteniamo che il sindacato possa e debba fare la sua parte e, per questo motivo, in occasione dello scorso 8 marzo, Uil, Cgil e Cisl hanno convenuto unitariamente di chiedere, anche attraverso la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, presso il Ministero del Lavoro, che questo tema sia inserito obbligatoriamente nella valutazione del rischio delle aziende, così come a suo tempo avvenne per la valutazione dello stress da lavoro correlato.

È certo pericoloso lavorare in imprese dove ci sono carichi sospesi, prese elettriche non a norma o dove si utilizzano prodotti chimici particolari, ma non è meno pericoloso per la sicurezza e la dignità della persona lavorare in ambienti dove il capo allunga le mani o qualche collega si permette un linguaggio sessista, umiliante o violento. Dobbiamo diffondere una cultura di tolleranza zero verso questi comportamenti e il sindacato può avere un ruolo importante per contribuire a questo processo. "La seconda ragione per la quale le nostre organizzazioni devono occuparsi di violenza contro le donne, anche quando non avviene nei luoghi di lavoro, è che è proprio il lavoro che può rappresentare, per le donne, la via di uscita da situazioni di violenza.



Come testimoniano i dati, la maggior parte degli episodi di violenza denunciati dalle donne sono perpetrati da un membro della famiglia, in larga misura il partner o un ex partner. In Italia una donna su tre non ha un conto corrente personale o gestito in autonomia, il 37 per cento (46 per cento al Sud) non ha un reddito personale, meno di una donna su due risulta occupata (una su tre al Sud): senza indipendenza economica, uscire dalla violenza è infinitamente più difficile. Denunciare è infinitamente più difficile. Diventa evidente, dunque, come il lavoro sia assolutamente importante, come acquisizione di sicurezza, di autonomia economica, di promozione e valorizzazione della persona.

Ecco perché il sindacato si interessa di questo tema, ecco perché il sindacato continua a chiedere a gran voce più opportunità per le donne, più donne occupate, più parità di diritti in ogni luogo di lavoro.

C'è, infine, una terza ragione. Il sindacato, per sua natura e anche per senso di responsabilità, deve avere l'ambizione di essere un soggetto costruttore della cultura della nostra società. La violenza contro le donne è il frutto di un albero che affonda le proprie radici nella irrisolta e profonda disuguaglianza che le donne scontano, ogni giorno e su

ogni fronte, nel nostro Paese.

È il risultato di una concezione culturale e di un'impostazione sociale che vede la relazione tra un uomo e una donna incentrata sul possesso, la superiorità fisica o muscolare come un modo per far prevalere la propria volontà. Che concepisce, sempre e comunque, anche se in maniera implicita, la donna come inferiore rispetto all'uomo. Che vorrebbe relegare la donna nello spazio privato della cura della casa, mentre

l'uomo si appropria dello spazio pubblico del lavoro, della carriera, del riconoscimento. Che ripropone costantemente l'oggettificazione del corpo femminile su tutti i media. Accanto alle leggi, accanto ai contratti, accanto a tutte le azioni di sanzione e prevenzione, dunque, deve muoversi, con costanza e forza, un cambiamento culturale. Noi vogliamo esserne la testa, il cuore e le gambe.

RICATTI PER IL CONTRATTO

Molestie nel settore commercio

Nell'arco degli ultimi tre anni presi in analisi dall'Istat, nel report 2018, è risultato più frequente per una donna subire un ricatto sessuale, per essere assunta o per mantenere il suo posto di lavoro, se è un'impiegata (rispettivamente 37,6% e 39,4%) o una lavoratrice qualificata nel settore del commercio e dei servizi (30,4% e 34,9%). È più alta, inoltre, la quota di donne che subisce ricatti per l'assunzione in professioni non qualificate (sono il 10,1% nei tre anni rispetto al 5,9% nel corso della vita). Nei tre anni analizzati la quota maggiore delle vittime lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (il 20%) e in quello del lavoro domestico presso famiglie o convivenze (il 18,2%). Seguono i settori della sanità e dell'assistenza sociale (10,2%), del commercio all'ingrosso e al dettaglio (9,9%) e delle attività manifatturiere (8,6%).

Sara Frangini

Femminicidi, strage infinita Ogni 72 ore uccisa una donna

*Cresce l'allarmante fenomeno, che ha origini lontane
Assassinate da mariti, parenti o vicini nell'88% dei casi*

Anna non aveva ancora compiuto 30 anni. Anna, 30 anni, non li avrà mai. Il marito l'ha massacrata di botte nella loro casa di campagna. Non passano neanche 72 ore, che a 300 chilometri da lì, Maria viene ammazzata a coltellate dal fidanzato. E tre giorni dopo Paola, giovane mamma, abusata, picchiata, assassinata brutalmente. In Italia si registra un femminicidio ogni tre giorni. Gli autori, nella maggior parte dei casi, sono persone vicine, mariti, ex fidanzati, parenti; uomini che le vittime conoscevano, con cui avevano un rapporto di fiducia. Emerge chiaramente dall'esame dei dati Istat 2019 sulla relazione tra

gli attori dell'omicidio. Delle donne assassinate, l'88,3% è stata uccisa da una persona conosciuta. In particolare il 49,5% dei casi dal partner attuale, corrispondente a 55 donne, l'11,7%, dal partner precedente, pari a 13 donne, nel 22,5% dei casi (25 donne) da un familiare (inclusi i figli e i genitori) e nel 4,5% dei casi da un'altra persona che conosceva (amici, colleghi, eccetera) (5 donne). Per oltre la metà dei casi le donne sono state uccise dal partner attuale o dal precedente e in misura maggiore rispetto agli anni precedenti: il 61,3% delle donne uccise nel 2019, il 54,9% nel 2018 e il 54,7% nel 2014. Si rileva, nel 2020, una forte crescita degli assassini da parte di coniugi e

conviventi (+13,5%), mentre c'è una flessione delle donne uccise da partner o amanti (-20%) e da ex fidanzati (-33,3%).

In tutto, le donne vittime di omicidio volontario sono state, nel 2019, ben 111. I primi 6 mesi del 2020 fanno registrare un calo negli omicidi solo per gli uomini, ma un aumento delle vittime di sesso femminile che passano da 56 a 59, frutto soprattutto dell'impennata registrata a inizio 2020.

Il VII rapporto Eures contiene numeri inquietanti che, uniti ai dati Istat, fotografano un'Italia inimmaginabile e ancora troppo poco raccontata.

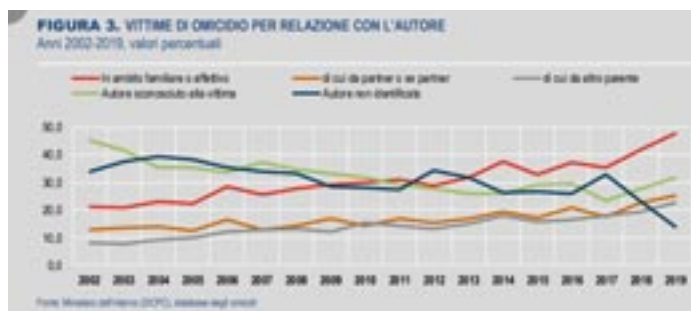
Vittime di omicidio secondo la relazione con l'omicida per genere. Anni 2004, 2009, 2014, 2019 (a) (composizioni percentuali)

■ 2004 ■ 2009 ■ 2014 ■ 2019

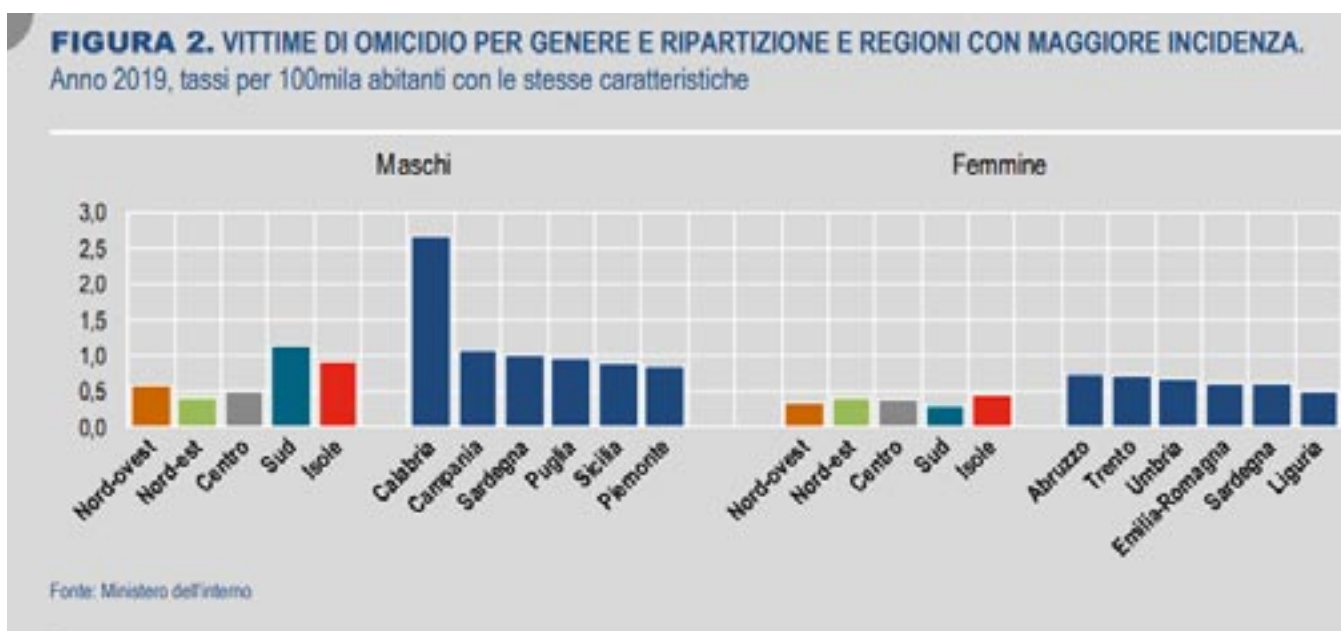


(a) I dati relativi alla relazione vittima di omicidio e autore sono estratti dal database degli omicidi del Ministero dell'Interno (DCPC). Trattandosi di un dato utilizzato a fini operativi, esso è suscettibile di modifiche che possono emergere in estrazioni successive.

Fonte: Ministero dell'Interno (DCPC), database degli omicidi • Embed • Creato con Datawrapper



V



Sono state 3.344 le donne uccise in Italia tra il 2000 e 31 ottobre 2020 secondo il report Eures, basato sui dati del Servizio analisi criminale della Direzione centrale della polizia, cosa che evidenzia come non si tratta di un fenomeno di oggi ma abbia "accompagnato le trasformazioni della famiglia italiana degli ultimi decenni, come a voler arrestare il percorso di autodeterminazione delle donne".

Non si tratta, dunque, di un fenomeno nato negli ultimi anni ma di certo, dal 2000 in avanti, è andato sempre crescendo e soprattutto, gli autori sono sempre più da ricercare nelle persone maggiormente vicine alle loro vittime.

Inquietante è anche il dato, stavolta della Polizia di Stato, relativo alle violenze e agli abusi; aggressioni di estrema gravità, che non si concludono con l'uccisione della donna, ma lasciano segni indelebili.

Si parla infatti di una vittima di violenza, in Italia, ogni 15 minuti. Il 36% subisce maltrattamenti, il 27% stal-

king, il 9% violenza sessuale e il 16% percosse. Tutte violenze, queste, che non hanno portato alla morte le donne che li hanno subiti solo per fortuna o per i tempestivi interventi delle forze di polizia, o per l'interessamento di volontari, soccorritori, centri anti violenza e non solo. Questo, per sottolineare, come non esista violenza che non porti con sé rischi ancor più gravi.

La direzione generale Anticrimine della polizia di Stato ha fatto il punto sul fenomeno nel Report "Questo Non è Amore" osservando come nel triennio 2017-2019 siano calate del 16,7% le violenze sessuali (nel 2017 erano in aumento del 14%), del 2,9% i maltrattamenti in famiglia e del 12,2% gli atti persecutori. Tutto questo, però, fino al 2020, anno della pandemia, che ha riportato questi terribili numeri in crescita, con violenze e femminicidi ancora una volta in aumento.

**Violenze e abusi:
ogni 15 minuti
un nuovo episodio**



LE CASE RIFUGIO

VI

Quei luoghi sicuri per ripartire

Le Case Rifugio per le donne maltrattate attive nel 2018 in Italia, come si evince dal report Istat 2020, sono 272, pari a 0,04 Case per 10mila abitanti, in aumento rispetto alle 232 del 2017.

L'offerta è maggiore al Nord, in particolare in Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, e, al Centro, in Toscana.

In media, i posti letto messi a disposizione sono 8,9 per Casa Rifugio, livello più elevato dei 7,4 autorizzati (pari 0,3 per 10mila abitanti). La differenza fra posti letto autorizzati e quelli effettivamente utilizzati è particolarmente marcata in alcune regioni come la Valle D'Aosta, la provincia autonoma di Bolzano, le Marche e la Campania.

Le Case Rifugio hanno ospitato nel 2018 in totale 1.940 donne (il 62,1% è composto da straniere); tra queste 1.565 sono state accolte nel corso del 2018. Il numero di giorni di permanenza presso le Case Rifugio è molto variabile e oscilla da pochissimi giorni a due anni, mediamente è pari a 259 giorni.

Oltre all'ospitalità, le Case offrono anche ad altri della rete territoriale i servizi di orientamento e accompagnamento (96,4%), il piano di sicurezza individuale sulla base della valutazione del rischio (93,7%), il supporto e la consulenza psicologica alla donna (90,1%), l'indirizzo all'autonomia abitativa (90,1%) e lavorativa (87,8%), il supporto e la consulenza legale (89,2%), il sostegno alla genitorialità (80,6%). Solo il 5,9% delle Case dichiara di non aver previsto alcun sistema di sicurezza per garantire la protezione delle donne ospitate dagli autori di violenza: l'86,9% delle Case, infatti, è a indirizzo segreto, ma sono presenti, anche se meno diffuse, altre misure come la presenza di una linea telefonica diretta con le forze di polizia, il servizio di portineria, il servizio di sorveglianza notturna o il servizio di allarme. Il 90,1% delle Case Rifugio prevede la reperibilità telefonica h24 dedicata alle donne ospitate.



rebbe un tasso di ben 1,24 omicidi per 100mila residenti stranieri (1,49 per gli uomini e 1,00 per le donne), in base al quale l'esposizione al rischio risulterebbe superiore di 2,3 volte rispetto a quella degli italiani (più che doppia per gli uomini e quasi tripla per le donne). Tuttavia è possibile supporre che il tasso sia sovrastimato vista l'oggettiva difficoltà nel determinare con esattezza la popolazione straniera effettivamente presente nel Paese (per la componente entrata irregolarmente o per quella che ha regolare visto o permesso di soggiorno, ma il cui titolo di permanenza non è più valido, a cui si aggiungono i cittadini di Paesi comunitari o equiparati per i quali, in caso di presenza non prolungata, non è richiesto alcun visto o permesso)".

Nel quinquennio 2015-2019, sempre l'ultimo preso in esame dall'Istituto di statistica, le vittime di omicidio straniero sono per la maggior parte europee (48,6%) e per una parte inferiore, invece, africane (pari al 32,1%).

Il Paese più rappresentato è la Romania, con il 20,6% del totale delle vittime di abusi e sevizie, seguito dalle donne del Marocco (il 14,4%) e dalle donne originarie dell'Albania (9,9%).

Guardando i dati complessivi dell'Istat si scopre che il 31,5% delle 16-70enni (ben 6 milioni 788mila donne) ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale. L'Istituto di statistica spiega che "il 20,2% (4 milioni 353mila) ha subito violenza fisica, il 21% (4 milioni 520mila) violenza sessuale, il 5,4% (1 milione 157mila) forme ancor più gravi di violenza sessuale come stupro (652mila) e il tentato stupro (746mila)".

I tipi di aggressione più frequenti

Le donne hanno subito in prevalenza minacce (12,3%), sono state stratonate e spintonate (11,5%), oggetto

di pugni, schiaffi, calci e morsi (7,3%). Altre volte sono state colpite con oggetti pericolosi (6,1%) e in altri casi, sebbene meno numerosi ma presenti, ci sono stati il tentato strangolamento, l'ustione, il soffocamento e la minaccia o l'uso di armi.

Circa una vittima su 5 è straniera

L'Istat rende noto come nel 2019, anno con l'ultimo aggiornamento disponibile, gli stranieri vittime di omicidio sono 62 (19,7%; 17,6% delle vittime tra gli uomini e 23,4% tra le donne). Quanto ai tassi per abitante, però, l'Istat spiega che in questo caso "occorre cautela nella loro interpretazione. Infatti, dal calcolo sulla popolazione residente si otter-



Accessi pronto soccorso: Sono decine di migliaia le diagnosi di violenza

Sono state 16.140 le donne che, nel triennio 2017-2019, hanno avuto almeno un accesso in Pronto Soccorso con l'indicazione di diagnosi di violenza per un numero totale, con vittime andate, quindi, anche più di una volta, pari a 19.166 (ossia 1,2 accessi pro capite). C'è da dire, poi, che le stesse donne nell'arco del triennio hanno effettuato anche altri accessi in Pronto Soccorso con diagnosi diverse da quelle riferibili a violenza; in alcuni casi sono stati definiti dalle vittime come incidenti domestici, che in realtà, celavano ben altro.

Ad ogni età, delle vittime, corrisponde una diversa richiesta di aiuto. Il numero pro-capite di accessi per le donne, nella classe di età 18-44 anni è superiore a 6. Questo significa che una donna che ha subito violenza nell'arco del triennio, torna in media 5/6 volte in Pronto Soccorso. Analizzando i dati per fascia di età, si scopre sono il 57% gli accessi delle donne che hanno tra 18 e 44 anni, mentre solo il 24,4% hanno tra 45 e 64 anni. Invece, le minorenni costituiscono il 14,3% del

totale, e le donne con più di 64 anni sono il 4,3%. La fascia maggiormente colpita è tra i 35 e i 44 anni, e si reca al pronto soccorso per propria volontà, a seguito di segnalazioni, o per estrema gravità delle ferite che costringono alle cure. Il ricorso al pronto soccorso su decisione propria, infatti, riguarda il 67-68% degli accessi di donne adulte di 35-64 anni, mentre le persone più anziane sono quelle che si rivolgono più frequentemente al 118 chiamando i soccorritori nel luogo della violenza; questo vale, in particolare, per le ultrasettantacinquenni (48,7%).

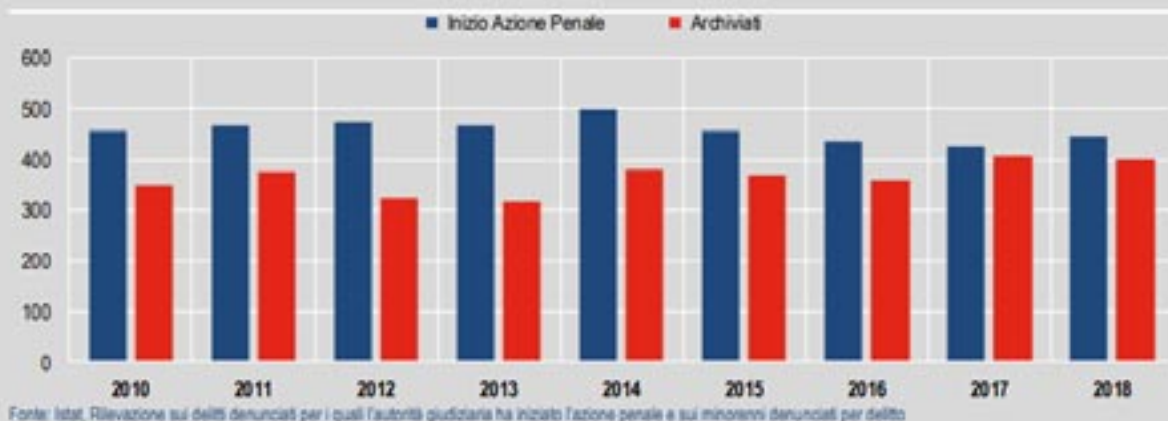
Cosa emerge in Pronto Soccorso? Nel 44% (8.448 persone) dei casi si deve intervenire per trauma, cosa che è più frequente nelle donne over 25. Al 17% circa degli accessi è riscontrata la violenza e la quota aumenta a quasi il 20% nelle giovani donne di 18-24 anni.

Il 90% circa degli accessi di donne con diagnosi di violenza finisce per tornare a curarsi a domicilio, talvolta anche con il parere contrario del medico. Nel 2,9% dei casi (563 accessi) la donna rifiuta il ricovero e la percentuale sale al 4,5% nella classe 35-44 anni. Il ricovero ospedaliero riguarda invece oltre il 13% degli accessi delle donne minorenni e delle over 75.

Orientamento e supporto: linee guida per i soccorritori

Per garantire un adeguato intervento di supporto, alle vittime di violenza sessuale, di abusi e maltrattamenti, dal 24 novembre 2017 negli ospedali è stato adottato un protocollo. Si tratta di una serie di linee guida a livello nazionale che le aziende sanitarie ed ospedaliere hanno fatto proprie, e che servono a garantire un intervento adeguato e integrato nel trattamento delle conseguenze fisiche e psicologiche che la violenza maschile produce sulla salute della donna. Viene così delineato un percorso preciso, per le donne che subiscono violenza, a partire dal triage ospedaliero fino al loro accompagnamento fuori, con un orientamento specifico per guidarle, se ovviamente consenzienti, ai servizi pubblici e privati dedicati. Sono stati, a questo proposito, coinvolti molti operatori nella formazione, rappresentati per il 51,8% da personale dell'area infermieristica-ostetrica e per il 13,7% da medici, mentre per il 4,5% da psicologi e per il 4% da professionisti non sanitari ma essenziali per dare supporto alle vittime di violenza.

FIGURA 7. PROCEDIMENTI PER OMICIDIO VOLONTARIO CONSUMATO PER TIPO DI RICHIESTA DEL PUBBLICO MINISTERO. Anni 2010-2018, valori assoluti



Ma viene fatta davvero giustizia?

Gli imputati sono soprattutto maschi italiani. E alcuni di loro, il dato è in lieve aumento, finiscono in aula per omicidio ma escono rapidamente perché i procedimenti per omicidi a loro carico vengono archiviati. Viene preso in esame l'anno 2018, in cui si registrano 847 procedimenti presenti e definiti presso il Registro generale delle Procure. Procedimenti questi in cui è presente almeno un reato di omicidio volontario consumato. Scendendo nel dettaglio e osservando come sono andate le cose negli anni si scopre che per 401 di questi è stata predisposta l'archiviazione, mentre per i restanti 446 è stata intrapresa l'azione penale.

Negli ultimi 4 anni si registra un lieve incremento dei procedimenti per i quali viene disposta l'archiviazione: il tempo di analisi è dilatato poiché i tempi della giustizia non sono dei più rapidi.

L'Istat rende noto che la maggior parte dei procedimenti ha un solo autore iscritto nel procedimento stesso. "Nel 2018, nel caso dei procedimenti per i quali è iniziata l'azione penale, il 71,1% ha un unico imputato, mentre per il 13,2% ne risultano due. Al contrario, per i procedimenti archiviati il 52,3% dei procedimenti ha un solo indagato iscritto mentre il 18,7% ne ha due". Gli imputati per omicidio in generale, e per femminicidio, sono in prevalenza uomini italiani.

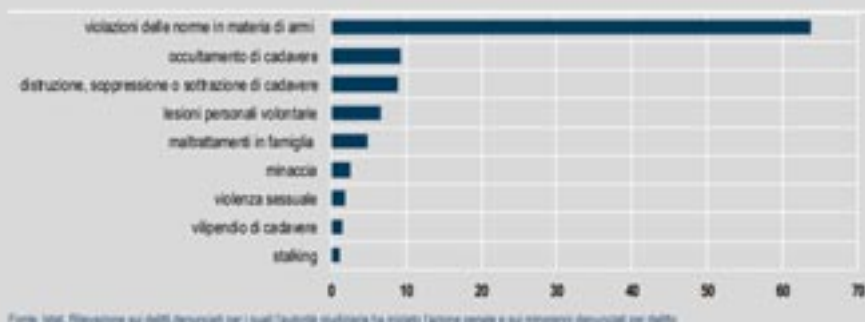
"Nel 2018 le persone rinviate a giudizio per almeno un delitto di omicidio volontario presso le procure

"Adulti" sono state 676. Negli ultimi quattro anni - si legge nel Report Istat 'Vittime di omicidio 2019 - si registra una sostanziale diminuzione del numero degli imputati; si passa da 826 nel 2014 a 676 nel 2018. Gli imputati sono soprattutto uomini: nel 2018 il 93,3% è composto da uomini contro il 6,7% delle donne. Il 78,6% è nato in Italia contro il 21,3% nato all'estero. La distribuzione per età evidenzia un addensamento nelle prime classi e in particolare la classe modale risulta essere quella 25-29 anni".

Gli accusati non hanno tutti lo stesso capo di imputazione e soprattutto

to spesso non sono soltanto accusati soltanto di omicidio. O meglio, il 34,6% degli imputati lo è solo per omicidio volontario mentre il 65,4% è imputato anche per altri reati. Tra questi, i più frequentemente contestati sono la "violazione delle norme in materia di armi ed esplosivi" (il 40,2% degli imputati per almeno un reato di omicidio lo è anche per aver commesso violazioni delle norme in materia di armi ed esplosivi), rapina (9,9%), ricettazione (7,2%), lesioni volontarie (6,8%) e distruzione e soppressione di cadavere (4,9%).

FIGURA 8. IMPUTATI PER AVERE EFFETTUATO ALMENO UN OMICIDIO IN "CONTESTI VIOLENTI" CHE HANNO COMMESSO PIÙ TIPOLOGIE DI REATO PER TIPO DI REATO ASSOCIATO. Anno 2018, valori percentuali



**Ma viene fatta davvero giustizia?
Cresce il numero di procedimenti
per i quali è chiesta l'archiviazione**

Stupro e abuso di adolescenti, l'autore è quasi sempre italiano

Giulia Valle

IX

*La metà delle bambine che subiscono violenza sono under 13
La maggior parte degli aggressori ha tra i 25 e i 44 anni*



Sono solo bambine, ragazzine che in tantissimi casi hanno meno di 13 anni. Eppure ai loro occhi perversi, occhi di pedofili, di criminali disgustosi, sono tutt'altro. Sono trofei, prede inconsapevoli che diventano vittime

di stupri, sevizie, abusi. Gli occhi sono quelli degli autori dei reati di violenza sessuale e di tutto il marcio che gira attorno ai reati sui minori a sfondo sessuale. Sono quelli di giovani italiani, ragazzi inospettabili, di età tra i 25 e i 44 anni.

Questo, l'identikit degli autori della maggior parte dei reati, secondo il Servizio di Analisi Criminale della Polizia di Stato che ha reso noto l'andamento del quadriennio 2016-2019 e il confronto tra il periodo di riferimento, primo gennaio 2019 - 31 maggio 2019, con primo gennaio 2020 - 31 maggio 2020.

I reati più comuni sono l'adescamento di minorenni, gli atti sessuali con minorenne e la pornografia minorile, mentre il più alto numero di vittime si registra per i reati di adescamento di minorenni, atti sessuali con minorenne e violenza sessuale femminile.

Le vittime sono soprattutto nella fascia d'età tra i 14 e i 17 anni, ed è lampante la predominanza di autori italiani rispetto agli stranieri. Stranieri che però si "aggiudicano" il triste primato per lo sfruttamento della prostituzione, doppiando i criminali nostrani.

Per quanto riguarda l'adescamento minorile, dal quale spesso hanno origine anche altri reati, si registra un aumento guardando al quadriennio in esame, passando da 666 eventi del 2016 a 792 del 2019, mentre si nota un decremento nel periodo 2020 rispetto al periodo 2019 (da 338 a 268). Lo stesso trend si registra per gli atti sessuali con minorenne, che da 457 delitti del 2016 arrivano ai 512 nel 2019. Si registra invece una diminuzione nei primi cinque mesi del 2020, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (da 207 a 132).

Presenta un andamento simile anche la pornografia minorile (da 291 nel 2016 a 498 nel 2019), con un decremento nel periodo del 2020 (da 236 del 2019 a 169 del 2020).

Convenzione di Istanbul: il trattato compie 10 anni

*Primo strumento internazionale giuridicamente vincolante
L'intento: creare un quadro normativo a tutela delle donne*

Per la prima volta viene dichiarato all'interno di un trattato che la violenza di genere è strutturale, ha radici storiche fondate sull'ineguaglianza. E per la prima si ha uno strumento concreto, di carattere internazionale, che è giuridicamente vincolante, per poter creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

La Convenzione di Istanbul, di questo si parla, è quello strumento che nel 2021 compie i suoi primi 10 anni. Un trattato fondamentale, con il riconoscimento della violenza contro le donne come una violazione dei diritti umani, oltre che come forma di discriminazione contro le donne (art. 3 della Convenzione).

La Convenzione di Istanbul, per l'esattezza "Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica" è stata adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, ed è entrata in vigore il 1° agosto 2014, a seguito del raggiungimento del prescritto numero di dieci ratifiche. L'Italia ha svolto un ruolo importante in questo percorso: è stata tra i primi paesi europei a fare propria la Convenzione, ratificandola con la legge 27 giugno 2013, n. 77. Ad oggi la Convenzione, siglata da 44 Stati parte del Consiglio d'Europa e dall'Unione Europea (che l'ha firmata il 13 giugno 2017), è stata ratificata da 27 Stati, ossia Albania, Andorra, Austria, Belgio, Bosnia e Erzegovina, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia,

Francia, Georgia, Germania, Italia, Malta, Monaco, Montenegro, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, San Marino, Serbia, Slovenia, Spagna, Svezia, Turchia e Norvegia. Al contrario di questi Paesi l'Ungheria, che l'aveva sottoscritta nel 2014, poi non l'ha ratificata.

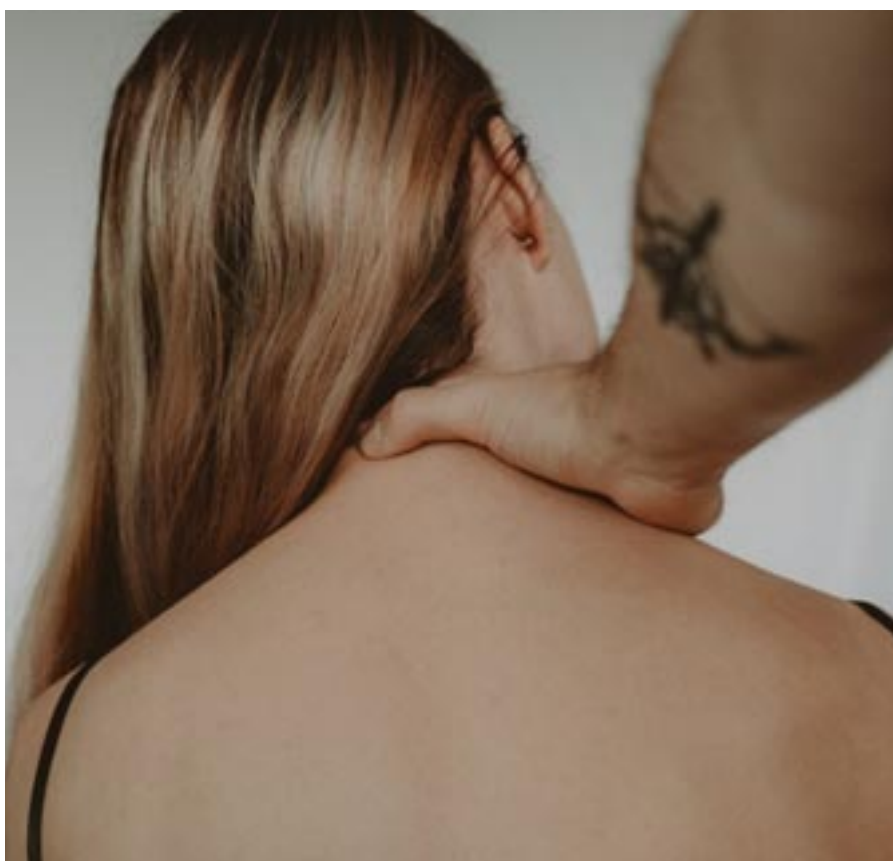
IL CASO

L'abbandono della Turchia

È del 20 marzo 2021 il decreto governativo che sancirebbe il ritiro della Turchia dalla Convenzione di Istanbul.

La decisione è stata presa dal presidente Recep Tayyip Erdoğan, lo stesso che nel suo Paese proprio 10 anni fa l'ha sottoscritta per primo, e che ora denuncia la convenzione come "il tentativo di un gruppo di persone di normalizzare l'omosessualità, cosa incompatibile con i valori sociali e familiari della Turchia". Il ritiro dal trattato è quindi un doppio passo indietro per quanto riguarda la tutela dei diritti delle donne e quelli della comunità lgbtq+ che con la Convenzione di Istanbul aveva una seppur minima sponda di supporto.

Secondo quanto riporta dall'Oms, oltre il 38% delle donne in Turchia è stata vittima di violenza e i femminicidi sono in forte aumento.



Le leggi, le riforme e il diritto

L'aspetto legale e le novità

*Cosa è cambiato con le modifiche al Codice penale?
Le pene per femminicidi, violenza domestica e di genere*

Carmine Capasso
Avvocato del Foro di Napoli

XI



La stretta connessione tra sociologia e diritto penale (inteso quest'ultimo, come strumento preventivo o repressivo di condotte aventi un disvalore sociale e penale) ha inaugurato nel nostro ordinamento la figura giuridica della violenza "di genere".

Introdotta per la prima volta nel 2013, la violenza di genere concerne qualsiasi forma di violenza (fisica, morale, psicologica) consumata nei confronti di determinati soggetti "deboli".

Con tale figura giuridica veniva dato esplicito valore al termine "femminicidio", che nel linguaggio corrente si indica quale fenomeno patologico di violenza nei confronti della donna in quanto tale. Questo fenomeno assume quasi sempre connotati di violenza fisica, psicologica o morale, caratterizzata dalla crescita esponenziale della sua gravità fino a giungere all'estremo dell'omicidio della vittima. Pertanto, si parla di violenza di genere proprio per indicare la tipicità della condotta perpetrata nei confronti di vittime di genere femminile, in quanto tali.

Il femminicidio – nella sua accezione

strettamente normativa - rappresenta un neologismo che si identifica in un omicidio doloso o preterintenzionale consumato da parte di una persona di sesso maschile nei confronti di una donna (viene definito come omicidio delle donne o come soggetto in quanto donna).

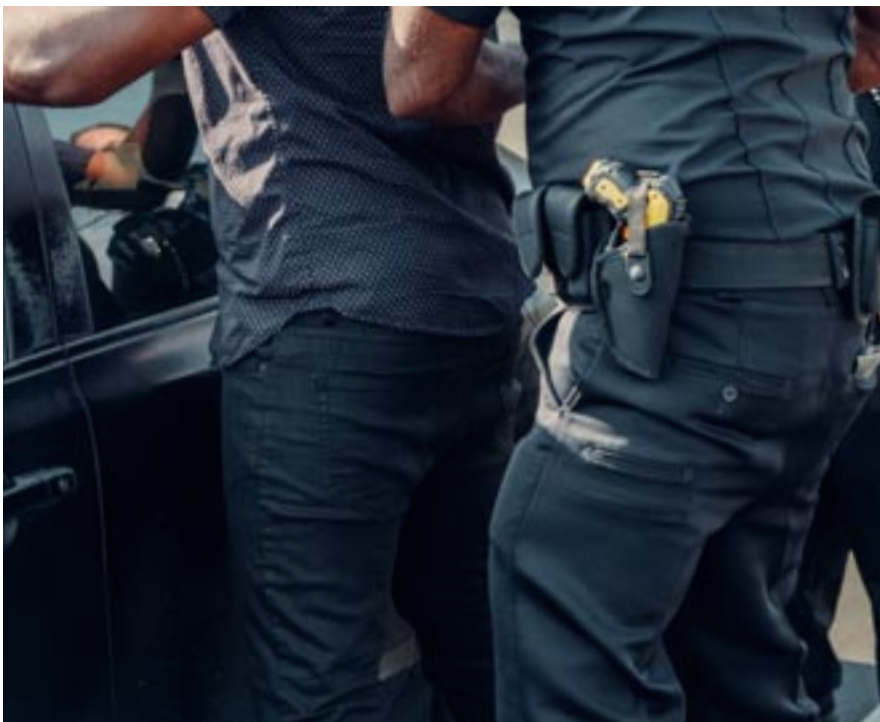
In epoca post-moderna, purtroppo, i casi di femminicidio e di violenza di genere registrano un aumento considerevole. In particolar modo nel periodo di pandemia da Covid-19 i dati pubblicati di violenza di genere e di omicidio nei confronti delle donne sono incrementati in maniera esponenziale, se si considera che lo stato di restrizione imposto da normative locali, regionali e nazionali ha agevolato atteggiamenti di aggressione avvenute tra le mura domestiche.

La campagna di sensibilizzazione sociale contro i fenomeni di violenza di genere e le sollecitazioni provenienti dai social network hanno spinto il legislatore, nel biennio 2018-2019, a introdurre correttivi a norme preesistenti, garantendo una risposta maggiormente efficace e rapida alle vittime di reato.

Le riforme di legge, in una prospet-

tiva processual-penalistica, investono i principali istituti del diritto penale e processuale.

La recente l. 69/2019 "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere", entrata in vigore dal 9 agosto 2019, introduce un percorso procedimentale preferenziale per alcuni reati i delitti previsti dagli artt. 572, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 612-bis e 612-ter cod. pen. ovvero dagli artt. 582 e 583-quinquies cod. pen. nelle ipotesi aggravate ai sensi degli artt. 576, comma primo, numeri 2, 5 e 5.1, e 577, comma primo, numero 1, e comma secondo, del medesimo cod. pen., in quanto reati reputati al rango di "spia" della degenerazione delle relazioni familiari e di quelle, più genericamente, definite "strette" introducendo, quindi, nuove figure di reato con particolare riguardo ai delitti a sfondo sessuale quale il revenge porn art. 612 ter c.p. rubricata "Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti", che sanziona, con la pena della reclusione da uno a sei anni i colpevoli, o prevedendo un novello reato per condotte particolarmente abiette e, sfortunatamente, notevolmente in aumento quale quello di cui all'art. 583-quinquies c.p., ovvero il delitto di "Deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso, e l'introduzione di una nuova circostanza aggravante di reato (per lo stalking, maltrattamenti e femminicidio) costituita dalla relazione affettiva, inasprendo il trattamento sanzionatorio e prevedendo un sistema cautelare "rafforzato".



Estesa la misura del sequestro conservativo dei beni dell'omicida

lare dell'allontanamento di urgenza dalla casa familiare, nonché l'applicazione delle misure di prevenzione anche al delitto di maltrattamenti in famiglia; la novella, poi, ha introdotto uno specifico articolo al Codice Penale, l'art. 387 bis, intitolato "Violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa", al fine di rendere più pregnante l'attività punitiva e tentare di scoraggiare le ulteriori iniziative delittuose dopo la notifica del provvedimento cautelare, aggiungendo altresì un quid pluris di importantissima incisività, ovvero l'art. 384-bis cod. proc. pen. che conferisce agli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria la facoltà di disporre, previa autorizzazione del pubblico ministero, l'allontanamento urgente dalla casa familiare con il divieto di avvicinarsi ai luoghi abitualmente frequentati dalla persona offesa, nei confronti di chi è colto in flagranza dei delitti di cui all'art. 282-bis, comma 6, cod. proc. pen. ove sussistano fondati motivi per ritenere che le condotte criminose possano essere reiterate ponendo in grave ed attuale pericolo la vita o l'integrità fisica o psichica della persona offesa, per tacere di tutti gli altri interventi prescritti nella legge in parola riguardanti la tutela psicologica delle vittime e la tutela in sede civile.

Per le violenze di genere consumate ai danni della donna, allo scopo di garantire la priorità alla trattazione delle indagini in tema di violenza domestica e di genere e l'immediata instaurazione del procedimento penale per pervenire alla rapida adozione dei provvedimenti eventualmente necessari a protezione della vittima, è stata inserita la regola del cosiddetto "Codice Rosso" che prevede una pronta definizione delle indagini preliminari volta a tutelare le donne che (finalmente!) si rivolgono all'autorità giudiziaria e trovano la forza di farlo, poiché, purtroppo, troppo spesso assistiamo ad una palese ritrosia da parte della donna oggetto delle condotte violente a rivolgersi e denunciare tali condotte.

La polizia giudiziaria, infatti, con l'introduzione di tale norma, può riferire al Pm della notizia di reato anche verbalmente e con sollecitudine alla quale deve seguire "senza

ritardo" quella scritta, e nell'arco di tre giorni, l'organo inquirente deve procedere all'assunzione di sommarie informazioni dalla vittima o da persone che abbiano avuto percezione diretta dei fatti denunciati proprio al fine di riuscire a prevenire, quanto prima possibile, una possibile escalation di condotte criminose che spesso posso portare anche alle più tragiche conseguenze. La modifica legislativa, per essere più incisiva e per tentare una maggiore protezione della vittima di tali reati, ha interessato anche il sistema cautelare e pre-cautelare prevedendo in maniera più frequente l'applicabilità dei divieti di avvicinamento alla persona offesa con l'insediamento di un ulteriore presidio di controllo da parte del giudice della cautela (il braccialetto elettronico) o l'obbligo di allontanamento, l'arresto obbligatorio in caso di flagranza per i reati di maltrattamenti in famiglia e stalking, e la misura pre-caute-

Orientamento verso una maggiore protezione preventiva: inseriti anche ulteriori presidi di controllo



Con la legge 11 gennaio 2018 n.4, poi, è stato introdotto un nuovo e fondamentale usbergo in favore delle parti offese nei delitti di "femminicidio", ovvero, è stata estesa la misura cautelare del sequestro conservativo ai beni dell'omicida come salvaguardia del risarcimento del danno cagionato agli orfani da femminicidio in uno alla assegnazione agli stessi di una provvisionale non inferiore al 50% del danno cagionato, alla possibilità di accesso de piano al Patrocinio a spese dello Stato per i figli delle vittime, alla indegnità a succedere del coniuge che si è macchiato del delitto in parola ed all'affidamento dei minori vittime inconsapevoli di tali delitti con procedura di urgenza da parte del Tribunale ai parenti fino al III grado per mantenere la continuità delle relazioni affettive, oltre ad aver previsto una procedura semplificata per il cambio di cognome da parte del minore e/o maggiorenne figlio di vittima del femminicidio ove questi ne facesse richiesta.

Altro aspetto cruciale ha riguardato l'esclusione del rito abbreviato (procedimento alternativo al giudizio abbreviato, che presuppone una decisione allo stato degli atti, id est fascicolo delle indagini, con conseguente sconto di pena) per i delitti punibili con l'ergastolo ed esteso anche al reato di femminici-

dio. Si tratta di un'abrogazione che incide sul diritto di difesa, privando l'imputato della facoltà di optare per una strategia processuale "premierale" in termini di pena.

Al soggetto agente è dunque preclusa la possibilità di ottenere una riduzione di pena, rinunciando alle garanzie del contraddittorio (tipico del giudizio ordinario) e la previsione di una deroga al sistema di bilanciamento agli ordinari criteri tra le circostanze aggravanti ed attenuanti concedibili al reo.

La brevissima e parziale analisi delle

modifiche alla normativa dimostra come l'attuale legislazione, sulla spinta degli innumerevoli episodi delittuosi, stia assumendo sempre più carattere general-preventivo, con l'obiettivo di scongiurare la diffusione di comportamenti intollerabili nei confronti di quei soggetti che rivestono, universalmente, una posizione di "debolezza" fisica e psichica, tentando di tutelarne preventivamente il bene della vita e, comunque, dell'incolumità fisica e psicologica.



Annalisa Dordoni
Sociologa
Università degli Studi
di Milano-Bicocca

Lavorare tra prevaricazioni e "segregazione di genere"

*Le occupate sono discriminate: poche in posizioni apicali
Spesso sono meno retribuite, talvolta vittime di molestie*

Il numero di donne impiegate nel mercato del lavoro è aumentato in modo significativo dalla metà del '900 in poi. Parallelamente alla crescita di questa presenza femminile nell'economia formale, non si è verificato un cambiamento sociale nei ruoli di genere altrettanto rapido e incisivo, in particolare in alcuni contesti. Basti pensare al fatto che, ancora oggi, è di senso comune aspettarsi che in una coppia sia la donna a occuparsi del lavoro di cura (figli, genitori anziani, etc.) e del lavoro domestico (pulizie, preparazione pasti, ma anche organizzazione oltre che gestione delle attività), solitamente da svolgersi in casa e non retribuiti. Questo ha generato una «contraddizione» tra la spinta economica di un aumento delle donne nel mondo del lavoro retribuito, nella sfera pubblica, e persistenza di modelli socio culturali tradizionali che re spingono invece le donne in casa, nella sfera privata. Tali modelli sono più radicati in alcuni Paesi e si fondano su una rappresentazione sociale di uomini e donne come essenzialmente diversi, non solo dal punto di vista biologico e riproduttivo ma anche culturale.

Diritti delle donne e questione di genere

Il dibattito sulle questioni relative alla divisione pubblico/privato e lavoro/vita personale familiare, si è sviluppato negli anni '70 parallelamente ai movimenti femministi e alla nascita degli studi di genere. I movimenti femministi hanno iniziato a denunciare pubblicamente le disparità di genere nei carichi domestici e di cura, la subordinazione delle donne nel lavoro retribuito, la



violenza contro le donne.

Le donne hanno iniziato così a mettere in discussione la divisione di genere tra sfera pubblica e privata, intesa come «pubblico/lavoro = ambito maschile» e «privato/casa famiglia = ambito femminile». La critica a questo sistema è proprio ciò che è alla base delle prime riflessioni sulla conciliazione vita lavoro.

Ancora oggi, le donne lavoratrici vivono una condizione chiamata di se-

cano in media il 22% del proprio tempo al lavoro familiare, mentre gli uomini il 9%.

Nel 2017 circa il 70% delle dimissioni volontarie sono state rassegnate da lavoratrici madri per difficoltà di conciliazione, per dedicarsi interamente al lavoro di cura e domestico non retribuito.

A proposito di segregazione verticale, circa il 75% degli incarichi dirigenziali in Italia sono ricoperti da



gregazione, orizzontale e verticale. Orizzontale perché lavorano spesso in settori meno qualificati e retribuiti. Verticale perché sono poche le donne in posizioni apicali. La segregazione di genere è strettamente connessa alle problematiche di conciliazione: è maggiore nei contesti con modelli più tradizionali nella divisione dei ruoli, nei Paesi in cui il lavoro di cura è considerato prerogativa delle donne.

Nelle coppie con figli in cui entrambi i genitori lavorano, le donne dedi-

uomini. Inoltre, il nostro sistema sociale risente anche del cosiddetto «gender pay gap», cioè del fatto che le donne guadagnano mediamente meno degli uomini a parità di mansioni. Oltre a questo, le donne sono poco presenti nelle istituzioni e nei Parlamenti, soprattutto con ruoli apicali (vi sono poche Ministre, e in particolare nessuna Prima Ministra e nessun Presidente della Repubblica donna, in tutta la storia italiana).

È da sottolineare che le violenze e



Conciliazioni, strumento a cui si ricorre maggiormente



Ora più diffuse le pratiche per l'inclusione delle diversità

XV

le molestie sono connesse al modello dicotomico tradizionale pubblico/ privato, per cui le donne dovrebbero restare in casa, nella sfera privata, avere ruoli precisi ed essere subordinate all'uomo. In Italia il 31,5% delle donne di 16 70 anni è stato vittima di violenza (dati Istat 2014).

Lenti cambiamenti sociali, maschilità e paternità

Ancora oggi l'Italia è penultima in Europa per occupazione femminile, dopo di noi vi è solo la Grecia. Si intravedono però dei cambiamenti positivi e si inizia ad analizzare in alcune ricerche scientifiche più recenti la conciliazione vita lavoro dei padri, sia in coppia che soli.

Diversità, minoranze e approccio "intersezionale"

Oggi viene riconosciuta l'importanza di una prospettiva intersezionale nel campo dell'equilibrio vita lavoro, che significa includere nelle analisi tante e diverse categorie allo stesso tempo, come etnia, classe,

genere, disabilità, cittadinanza, origine etnica, e tutte le altre possibili diversità o caratteristiche. Tali categorie sono da considerare anche per le persone di cui il lavoratore o la lavoratrice si prende cura (es. figli disabili).

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione alla conciliazione e al diversity management, cioè a processi e pratiche organizzative volti all'inclusione delle diversità e alla conciliazione, sia in aziende private che pubbliche. Si è iniziato anche a riflettere sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata e l'orientamento sessuale, per il benessere lavorativo di lavoratori e lavoratrici Lgbtqi+ (gay, lesbiche e altre minoranze).

Crisi pandemica e conseguenze sociali

Vi è stato negli ultimi anni un aumento del lavoro part time involontario, cioè non desiderato ma deciso unilateralmente dal datore di lavoro, e del lavoro su turni in diversi contesti geografici, in particolare

nel settore dei servizi, e per attività lavorative poco qualificate e spesso poco retribuite. Spesso si tratta di forza lavoro femminile (es. nella vendita al cliente, in supermercati, centri commerciali e negozi).

A causa della pandemia Covid 19, le problematiche di conciliazione sono aumentate nell'ultimo periodo, in particolare in alcuni Paesi, come l'Italia. Durante i periodi di lockdown, a causa della chiusura delle scuole, le madri lavoratrici hanno dovuto gestire il lavoro domestico e di cura dei figli, oltre al lavoro retribuito. In generale, nelle coppie, le donne hanno dedicato più tempo alla cura della casa.

Ciò sembra stia portando ad una diminuzione della presenza delle donne, e in particolare di madri lavoratrici, nel mondo del lavoro retribuito. Da recenti ricerche emerge che le donne hanno lasciato o lasceranno il lavoro per dedicare più tempo alla cura della famiglia, della casa e dei figli. È aumentata la disoccupazione femminile e al contempo sono aumentate anche le violenze contro le donne.

* infografiche della Commissione Europea - "Verso un'Europa garante della parità di genere" (5.3.2020)



Per le donne aumentato il ricorso al part time "involontario", ossia desiderato dai loro "capi" uomini



Angela Galli

Il volto oscuro dell'Europa Più casi durante la pandemia

243 milioni di donne maltrattate nel mondo in 12 mesi

Abusi e aggressioni: in Europa più 30% tra i 15 e i 49 anni

E' ancor più difficile prevenire le violenze contro le donne e le ragazze in un contesto di grave crisi sanitaria, con aspre difficoltà economiche, privazioni e limitazioni, con conseguenti disuguaglianze, che si acquiscono nei differenti mondi rappresentati dalla società.

Ci ha provato con un dossier Un Women, l'Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne, che lavora per favorire il processo di crescita e sviluppo della condizione delle donne e della loro partecipazione pubblica.

Uno strumento, quello redatto nella

primavera del 2021, destinato ai Governi e alle organizzazioni internazionali e locali, alla società civile e alle realtà che si occupano di violenza di genere.

Attraverso esperienze, dati raccolti e realtà fotografate da un ventaglio di esperti, tra tentativi di soluzioni e azioni di supporto, si tenta di tracciare la strada per la fine della violenza sulle donne, proseguendo un percorso prezioso per la ripresa e il miglioramento dell'intera società civile.

Quasi il 18% di donne e ragazze tra i 15 e i 49 anni, che hanno una relazione, hanno avuto esperienze di violenze psichiche o fisiche messe in atto da una persona con cui avevano una relazione nei 12 mesi precedenti. Il numero, a livello globale, è allarmante: sono circa 243 milioni di persone. Il dato sale al 30% se si considera la violenza avvenuta nel corso dell'intera vita e non solo limitata ad un anno fa. Più di un terzo delle donne uccise, è vittima del proprio partner.

In Francia, soltanto, la violenza domestica è aumentata del 30% dal lockdown del marzo 2020, così come a Cipro e a Singapore, dove si sono registrati incrementi fino al 33%. Significativi anche gli aumenti dei contatti ai numeri di emergenza anti violenza, soprattutto in Germania e Spagna, ma anche Oltreoceano con un notevole incremento delle richieste di soccorso e delle violenze in tutti gli Stati Uniti.

In Italia, le reti anti violenza riferiscono di aver ricevuto il 55% delle chiamate di supporto in meno, a causa della presenza costante in casa del carnefice dovuta alle restrizioni per il lockdown.

Donne, quindi, che hanno difficoltà





maggiori a lasciare le abitazioni in cui subiscono abusi, che sono guardate a vista dai loro aguzzini, che non riescono a chiedere aiuto come prima.

Anche in Francia, dove la violenza via web è stata registrata in fortissima ascesa. Fenomeno, questo, che ha riguardato tutta l'Europa.

Prima dell'esplosione del Covid19, una donna europea su 10 ha avuto esperienze di violenze in rete, incluse offese sessuali, esternazioni esplicite non richieste, mail e messaggi.

Durante la pandemia, l'impennata registrata di atti di cyber violenza è stata accompagnata da un aumento di diffusione di materiale pedopornografico, così come riporta il Dossier sottolineando come si è reso

necessario l'intervento dell'Europol per arginare i massicci invii di foto e video in chat e tra gruppi virtuali.

La tecnologia in alcuni casi, però, è anche d'aiuto, come si legge nel dossier di Un Women, che riporta esempi di soluzioni di supporto innovative.

Come i messaggi istantanei con la geolocalizzazione della vittima, con messaggi in codice (ad esempio, in Spagna, usando la parola "Mask19" per segnalare una violenza) o l'attivazione di app e chat room virtuali con la presenza in tempo reale di personale di supporto.

Il web è strumento di supporto, in alcuni Paesi, anche per i processi, le testimonianze e per rilasciare dichiarazioni all'autorità giudiziaria, per tutelare così al meglio la vittima di

violenza senza esporla ulteriormente. Infine le raccomandazioni, i consigli destinati a organizzazioni, amministrazioni e associazioni, che vanno dall'invito alla sensibilizzazione, anche dell'opinione pubblica, oltre alla società, all'educazione e al supporto dei più piccoli, passando dalla strutturazione di servizi e di personale qualificato di supporto, avvocati compresi. Inoltre, l'appello alla creazione di reti di sostegno per diversi momenti, con differenti misure, (anche coinvolgendo magari strutture sostitutive dell'abitazione della vittima, per ospitarla, ad esempio gli hotel vuoti per le restrizioni causate dal Covid19) in base al periodo pandemico, al territorio, e ai gruppi di donne da sostenere.



Dossier redatto da Un Women, l'entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza

Sara Frangini

Rete violenta, abusi via web Donne prime vittime assolute

*Secondo la "Mappa dell'intolleranza" è la categoria più colpita
L'odio on line diretto a lavoratrici, ebrei, musulmani e disabili*

Vessate e abusate sul web, colpite da violenze e aggressioni verbali, body shaming, prevaricazioni: le donne sono intrappolate nella fitta rete della violenza insieme ai migranti, agli ebrei e ai gay, ai musulmani e alle minoranze. Bersaglio degli hater, in particolare, sono diventate loro, le lavoratrici, figure femminili verso le quali l'odio on line in tempo di pandemia si è acuito in maniera esponenziale.

A rivelarlo è la quinta edizione della Mappa voluta da Vox – Osservatorio Italiano sui Diritti, che fotografa l'odio via social. I risultati sono inquietanti. L'odio si radicalizza e le donne scalano il triste podio, diventano la categoria più colpita.

La Mappa dell'Intolleranza, così si chiama il progetto di Vox, nasce in collaborazione con l'Università Statale di Milano, l'Università di Bari Aldo Moro, Sapienza, Università di Roma e It's Time dell'Università Cattolica di Milano e consente l'estrazione e la geolocalizzazione dei tweet che contengono parole considerate sensibili, indentificando le zone e le città in cui l'intolleranza è maggiormente diffusa.

I gruppi più colpiti sono 6: donne, persone omosessuali, migranti, persone con disabilità, ebrei e musulmani. Verso queste categorie si sviluppa il fenomeno del cyberbullismo, via social media in particolare; un terreno fertile, questo, per incitare all'odio.

Secondo Vox una correlazione sempre più significativa si può notare tra il ricorso a un certo tipo di linguaggio e la presenza di episodi di violenza. Fattore determinante nell'analisi, che ha riguardato il periodo marzo – settembre 2020, è



stato lo scatenarsi del Covid-19 che, secondo quanto riporta Vox, ha sommato "ansie, paure, difficoltà, che si sono affastellate nel vissuto quotidiano delle persone, contribuendo a creare un tessuto endemico di tensione e polarizzazione dei conflitti".

Che gli scenari siano mutati, con l'avvento della pandemia, è indiscutibile. Come lo è il maggior ricorso alla rete, ai social, in mesi di lockdown, di limitazioni alla libertà, di

rabbia e frustrazione, con la ricerca di nuove dinamiche personali sul piano virtuale. La singolarità che emerge in questa Mappa dell'Intolleranza in cui le donne ottengono il triste primato delle più odiate in rete, è la diminuzione, rispetto al 2019, dello hate speech. Vediamo i dati. Nel corso delle due rilevazioni del 2019 (periodo marzo – maggio e novembre – dicembre), erano stati raccolti un totale di 215.377 tweet nel primo caso, dei quali 151.783

Analisi Vox, osservatorio sui diritti Oltre 1 milione e 300mila tweet raccolti: il 43% circa sono negativi



Hate speech misogino: offese professionalità delle lavoratrici

XIX

edizioni, nelle grandi città.

Ecco come sono diffuse le maggiori concentrazioni di discorsi d'odio, per argomento. Antisemitismo: Piemonte, Lombardia, Roma e Napoli; islamofobia: Veneto, Piemonte, Lombardia. Meno diffusi in Lazio e Campania; misoginia: quasi tutto il Nord Italia, Lazio, Campania e Puglia; omofobia: diffusione a livello nazionale, ma con concentrazioni in Puglia e Sicilia; Xenofobia: Nord Italia in modo diffuso, Campania, Lazio e Puglia; Disabilità: Nord Italia. Lazio e Campania.

Ancora fortissimo dunque, come emerge da questa distinzione territoriale, l'aspetto della misoginia, aspetto preponderante dei forti, continuati e concentrati attacchi contro le donne. Attacchi che si, sono caratterizzati da body shaming, ma anche da violenze, novità assoluta, che hanno come contenuto la competenza e la professionalità delle donne stesse. "È il lavoro delle donne, dunque, a emergere quest'anno quale co-fattore scatenante lo hate speech misogino: un elemento, mai apparso con questa evidenza nelle precedenti rilevazioni, che pare ricondurre alla riflessione più ampia circa le possibilità lavorative delle donne legate al nuovo modo di lavorare durante la pandemia, con un focus di attenzione alla modalità smart working". Questa una delle più forti conclusioni dell'indagine che vede comunque le donne il cluster più colpito (con 49,91% di attacchi) seguite da ebrei (18,45%), migranti (14,40%), islamici (12,01%), omosessuali (3,28%) e disabili (1,95%).

Presi di mira anche i musulmani Migranti aggrediti maggiormente sui social in tempo di pandemia

negativi, mentre nel secondo caso 268.433 tweet, dei quali 179.168 negativi (il 70% circa vs. 30% positivi nella prima rilevazione; il 67% circa vs. 33% positivi nella seconda rilevazione). Nella rilevazione del 2020 invece (periodo marzo – settembre), sono stati raccolti un totale di 1.304.537 tweet dei quali 565.526 negativi (il 43% circa vs. 57% positivi). Quello che emerge è una decrescita significativa dei tweet negativi rispetto al totale dei tweet raccolti.

Cosa indica questa diminuzione? Un modo diverso di usare i social, con un accanimento particolare in determinati periodi ristretti, in ambienti circoscritti; in altre parole si odia ancora, fortemente, ma in modo diverso. E mentre, così, quantitativamente il fenomeno è diminuito, l'odio è più radicale, con una incisività di intolleranza impressio-

nante verso, in particolare, le categorie sociali più esposte ai cambiamenti e agli adattamenti necessari per superare l'attuale crisi pandemica: le donne e i migranti.

Mentre vengono odiati in modo "stabile" gli ebrei, "perché storicamente in ogni periodo di crisi, oggetto di intolleranza – spiega il Report - preoccupa il panorama dell'odio più radicato poiché è fattore di attivazione di forme diverse e più organizzate di estremismo".

Scendiamo nel dettaglio del lavoro di Vox. Per creare la mappa sono stati estratti e analizzati 1.304.537 tweet, rilevati tra marzo e settembre 2020. Tra questi, 565.526 sono stati tweet negativi.

I tweet sono stati geolocalizzati e rispetto agli anni passati i linguaggi d'odio sono più diffusi su tutto il territorio nazionale, superando la concentrazione, tipica delle passate

Sara Frangini

Gender gap, il divario si allarga Si potrà colmare in 135 anni

*La pandemia allunga i tempi per arrivare alla parità
L'Italia però migliora: 63esimo posto su 156 Paesi al mondo*

Un'intera generazione ci separa dalla parità di genere, più di una se si guarda anche la parità salariale. Lo rivela il Global Gender Gap report del World Economic Forum, che traduce in anni il divario tra i due sessi. Chi vuole segnarlo sul calendario, prenda nota: per chiudere il gap della disparità di trattamento economico tra uomini e donne serviranno almeno 267,6 anni, mentre per la parità di genere ne baste-

ranno "soltanto" 135,6.

Il divario si allarga, rispetto agli anni precedenti, a causa della pandemia che ha fortemente ritardato un processo che viaggia già di per sé con il freno tirato. Le conseguenze economiche dell'esplosione del Covid e le conseguenti limitazioni dovute al lockdown hanno quindi ampliato le disparità fra i sessi, in particolare in ambito occupazionale ed economico. Pre pandemia, gli anni ipotizzati nel precedente report erano

stimati in 99,5. L'evoluzione nel complesso per la parità di genere è più rapida, comunque, perché si tiene conto, nel report, di 4 ambiti di analisi: l'aspetto della politica, dell'economia, dell'educazione e della salute. Nonostante ciò, c'è una buona notizia per l'Italia che in netta controtendenza, nonostante la pandemia, risale la classifica scalando ben 13 posizioni e salendo dal 76° al 63° posto su un panel di 156 Paesi al mondo in totale. A dare una forte spinta è stata la voce della politica (qui in classifica siamo il 41esimo Paese), dove è avvenuto un netto miglioramento della presenza femminile, soprattutto negli anni del Governo Conte II che aveva raggiunto un record storico per la nostra nazione: il 34% di ministre, viceministre e sottosegretarie. Un numero alto, rispetto al passato, ma non ancora sufficiente per fare la differenza. Chi invece segna, con un altro passo, un punto a favore facendosi davvero notare, sono i Paesi del Nord Europa: Islanda, Finlandia, Norvegia. Sono, questi, tre Paesi guidati da premier donne: Katrín Jakobsdóttir (Islanda), Sanna Mirella Marin (Finlandia) ed Erna Solberg (Norvegia). Segue, al quarto posto, la Nuova Zelanda, guidata anch'essa da una premier donna, Jacinda Kate Laurell Ardern, tallonata al quinto posto dalla Svezia. Gli svantaggi italiani, si concentrano tutti sulle voci dell'economia e del lavoro, dove le donne sono ancora troppo discriminate. Basta pensare che la disoccupazione in Italia colpisce fortemente le donne, con soltanto una su due che lavora, e lavora spesso in modo precario: in Italia la percentuale di contratti part time è davvero alta.



**Classifica del World Economic Forum
Abbiamo guadagnato 13 posizioni
La spinta: numero di donne in politica**

SELECTED CONTEXTUAL DATA

General Indicators	female	male	value	Education and skills	female	male	value
GDP: US\$ billions	-	-	1.85k	STEMS, attainment %	15.72	33.93	0.46
GDP per capita, constant '17 int. \$ 1000	-	-	37.91	Agri., Forestry, Fisheries & Veterinary, attainment %	2.00	2.78	0.72
Total population, million people	31.09	29.46	60.55	Arts & Humanities, attainment %	19.48	11.13	1.75
Population growth rate, %	-0.19	-0.06	-0.13	Business, Admin. & Law, attainment %	17.21	22.32	0.77
Population sex ratio (female/male), female/male ratio	51.34	48.66	1.06	Education, attainment %	5.26	0.53	9.93
				Engineering, Manuf. & Construction, attainment %	8.09	24.36	0.33
Work participation and leadership	female	male	value	Health & Welfare, attainment %	14.81	12.48	1.17
Labour force, million people	10.89	14.37	0.43	Information & Comm. Technologies, attainment %	0.28	2.05	0.14
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	11.28	9.31	1.21	Natural Sci., Mathematics & Statistics, attainment %	7.35	7.52	0.98
Workers employed part-time, % of employed people	49.86	21.40	2.33	Services, attainment %	0.05	0.28	0.18
Gender pay gap (OECD only), %	-	-	5.56	Social Sci., Journalism & Information, attainment %	15.16	8.55	1.77
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	-	-	2.82	Vocational training, attainment %	16.97	26.28	0.65
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	-	-	3.51	PhD graduates, attainment %	n/a	n/a	n/a
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	-	-	3.71				
Boards of listed companies, % board members	36.10	63.90	0.56	Health	female	male	value
Firms with female majority ownership, % firms	n/a	n/a	n/a	Maternal mortality, deaths per 100,000 live births	-	-	2
Firms with female top managers, % firms	n/a	n/a	n/a	Prevalence of gender violence in lifetime, % women	-	-	19.0
Share of workers in informal sector, % workers	n/a	n/a	n/a	Law permits abortion to preserve a woman's health, 0-1 (worst)	-	-	0.00
				Births attended by skilled personnel, % live births	-	-	99.90
Access to finance	female	male	value	Antenatal care, at least four visits, % women 15-49	-	-	68.10
Right to hold a bank account & get credit, 0-1 (worst)	-	-	0.25				
Inheritance rights for daughters, 0-1 (worst)	-	-	0.00				
Women's access to land use, control & ownership, 0-1 (worst)	-	-	0.00				
Women's access to non-land assets use, control & ownership, 0-1 (worst)	-	-	0.00				

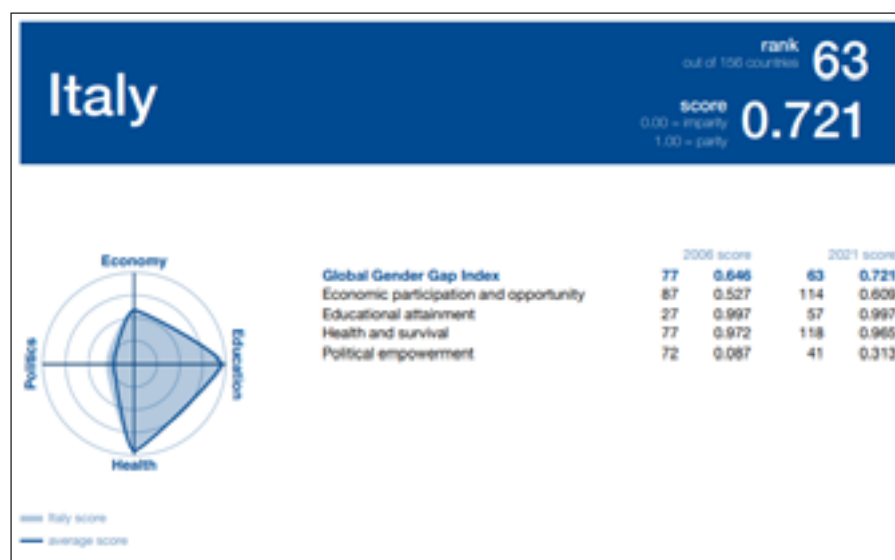
Si parla del 49,8%, con una elevatissima differenza salariale, stimata nel 5,6% dal Wef. In tutto ciò, incide anche la scarsa possibilità di fare carriera per le donne, visto che solo il 28% dei manager, in Italia, sono al femminile contro il 34% - secondo i dati Eurostat - in Ue nel terzo trimestre del 2020.

Guardando al lavoro, poi, secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro, circa il 5% delle donne a livello globale, nell'anno della pandemia, ha perso il lavoro; dato che fa riflettere anche perché è superiore di 1,1 punti percentuali rispetto ai colleghi uomini. In parte, l'essere state maggiormente colpite, è dovuto al ruolo che ancora oggi troppe donne svolgono all'interno dell'abitazione, avendo l'intero carico dei lavori domestici e della gestione della famiglia. Cosa che le porta a perdere maggiormente il lavoro. La pandemia, poi, ha calato l'asso.

Anche l'indagine "Share" (Survey on Health Ageing and Retirement in

Europe) condotta sulla vita degli ultracinquantenni in Europa, su un campione di circa 143mila persone, mostra come le donne siano più colpite e maggiormente penalizzate in tempo di pandemia, anche perché rivestono tipicamente il ruolo di caregiver all'interno della famiglia. E per questo il peso raddoppia, o tri-

plica, con le donne costrette a ricoprire spesso il ruolo di madri, assistenti ai genitori anziani, nonne e guide della famiglia, che portano carichi eccessivi riuscendo comunque a destreggiarsi davanti a tutte le incognite lavorative e famigliari che si trovano inevitabilmente davanti.



DiRe, così le donne fanno rete a sostegno delle più fragili

*L'associazione riunisce 82 realtà in Italia. Ci sono 100 Centri
In un anno supportate più di 21mila vittime di violenza*

Ben 82 organizzazioni su tutto il territorio nazionale, che contano su oltre 100 centri antiviolenza, hanno dato ascolto ogni anno a circa 21mila donne difficoltà, vittime di violenza, abusi, maltrattamenti e vessazioni. Questi i numeri di D.i.Re – Donne in Rete contro la violenza, un'organizzazione che racchiude le realtà di sostegno nazionali, in cui 2.408 attiviste collaborano quotidianamente al sostegno delle vittime di violenza, e che conta anche su 52 case rifugio. La Rete contro la violenza si è costituita formalmente il 29 settembre 2008, dopo 30 anni di attività informale sul territorio nazionale tra i centri antiviolenza non istituzionali e gestiti da donne.

“Già nel 2006 - spiegano presentando l'attività - 57 organizzazioni locali hanno redatto la Carta della Rete Nazionale dei Centri antiviolenza e delle Case delle donne, documento politico che ha preceduto l'elaborazione dello statuto e che sta alla base della costituzione formale della Rete. L'Associazione nazionale basa il suo operato sull'esperienza delle realtà locali e ha lo scopo di costruire un'azione politica nazionale che sappia promuovere il cambiamento culturale fondamentale per il contrasto e il superamento della violenza maschile sulle donne”. D.i.Re, con la sua presenza, rafforza l'azione sul territorio dei Centri coordinando ogni realtà e dando maggior visibilità - quindi sensibilizzando l'opzione pubblica - al fenomeno della violenza maschile sulle donne. L'intento è dare il vero peso a questo gravissimo fenomeno: è una piaga che la società deve percepire correttamente, per collocarla tra i crimini contro l'umanità. Molte le iniziative

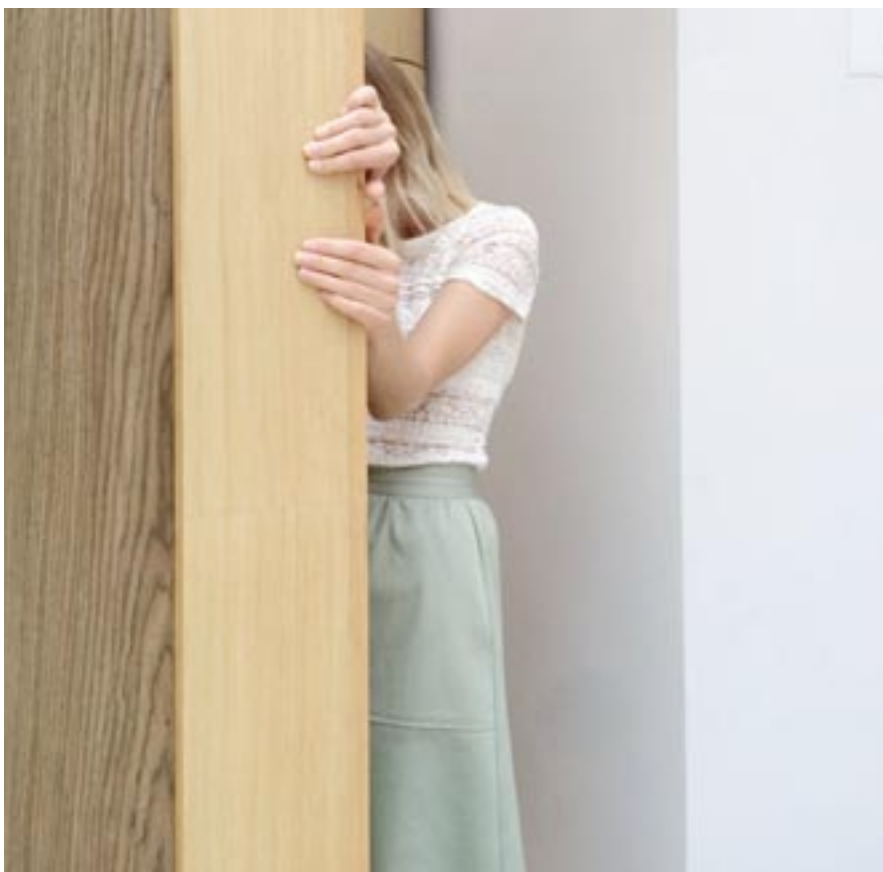


messe in atto per diffondere la conoscenza del fenomeno della violenza, anche attraverso progetti di ricerca, attività che partono dai Centri e per il territorio. La sua attività è regolata da uno Sta-

tuto, atto che è stato siglato dalle 45 socie fondatrici, ossia tutte le presidenti delle associazioni contro la violenza sulle donne.

Tra le attività della Rete, una fetta importante è dedicata alla ricerca.

Si contano oltre 2.400 attiviste Fondamentali le 52 case rifugio per la protezione e il recupero



Nell'80% delle strutture assistenza alle immigrate

di cifre "minori": mediamente 15.317 euro all'anno.

Le donne supportate dai centri antiviolenza D.i.Re

Nell'anno di riferimento sono state accolte complessivamente 20.432 donne con un incremento, rispetto al 2018 (19.715), di 717 contatti; di questi 14.431 sono donne "nuove" (anno 2018: 15.456).

Le caratteristiche della donna sono consolidate negli anni: nella stragrande maggioranza dei casi sono donne italiane (solo il 26,5% straniere), quasi la metà (48,5%) ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni, una donna su tre è a reddito zero (33,8%) e poco più di una su tre può contare su un reddito sicuro (36%). Da segnalare che soltanto il 27,8% delle donne accolte decide di avviare un percorso giudiziario.

Gli autori della violenza: ancora una volta italiani

L'autore della violenza esercitata sulle donne che si rivolgono ai centri DiRe è prevalentemente italiano (soltanto il 21% ha provenienza straniera): questo dato è consolidato negli anni (con scostamenti non significativi) che mette in discussione lo stereotipo diffuso che vede il fenomeno della violenza maschile contro le donne ridotto a retaggio di universi culturali situati nell'"altrove" dei paesi extraeuropei.

La sua età è compresa prevalentemente (oltre il 46%) nella fascia tra 30 e 59 anni e nel 40% dei casi ha un lavoro stabile.

In un caso su tre la vittima è a reddito zero. Solo il 27% avvia un percorso giudiziario

Una delle ultime indagini è relativa proprio ai centri antiviolenza, che rivelano uno spaccato molto nitido della situazione.

Ma scendiamo nel dettaglio, riportando integralmente la sintesi di quanto emerge dalla rilevazione dei dati.

Centri antiviolenza: tutti i numeri Così vengono sostenute le vittime

Oltre la metà dei centri (56% dei casi) possono contare su almeno una struttura di ospitalità (nel 2018 erano 50). Quasi tutti i centri (circa il 91%), oltre a fare accoglienza e offrire la possibilità di consulenza legale garantite nel 100% dei casi, offrono consulenza psicologica e percorsi di orientamento al lavoro. In ogni caso, ben oltre la metà di essi

sostengono le donne con gruppi di auto-aiuto (65%) e con consulenza genitoriale (58%).

Da segnalare che oramai quasi l'80% dei centri sono in grado di offrire consulenza alle donne immigrate non in regola. La quasi totalità dei centri (98%) aderisce a una rete territoriale prevalentemente a livello provinciale (45% dei casi).

La maggior parte dei centri della rete (71 su 93) ha la possibilità di beneficiare di finanziamenti pubblici di fonte regionale, oltre la metà di essi (61%) di finanziamenti erogati dai Comuni e il 40% circa può contare su finanziamenti provenienti dal DPO per una media annuale rispettivamente di 38.855 euro, 39.831 euro e 15.742 euro.

I finanziamenti privati costituiscono una fonte per 62 centri ma si tratta



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 Annuì per le prestazioni offerte.

Vieni a scoprire le novità sul sito:
www.fondoest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

Marriott, rinnovato il Cia Sarà nel segno del welfare

*Raggiunta l'intesa sull'integrativo in un periodo delicato
Salvaguardato il Premio di risultato, sperimentazione al via*

Emilio Fagnoli

21

Dopo un'intensa fase negoziale ed approfondito confronto è stato rinnovato il contratto integrativo di Marriott.

Le parti hanno preso questa decisione dandosi reciprocamente atto del valore complessivo del contratto integrativo in essere, soprattutto nell'attuale situazione di instabilità di mercato dovuta alla crisi pandemica. Così il rinnovo del Cia ha rappresentato anche la soluzione più idonea alla salvaguardia dell'impianto di relazioni industriali e al rafforzamento dei livelli occupazionali.

La stipula del Contratto integrativo aziendale deve essere considerata come risultato comune raggiunto attraverso uno sforzo reciproco, finalizzato alla tutela dello stesso Cia, quale strumento di investimento per accrescere il capitale umano ed organizzativo dell'azienda. Questo, in un'ottica di ottimizzazione della flessibilità e della performance e di tutela delle professionalità e delle risorse aziendali.

Le parti, sindacati e azienda, hanno inoltre riconosciuto nell'avvenuto rinnovo del Cia un ulteriore e importante passo nel consolidamento del sistema delle Relazioni Industriali che caratterizzano l'insieme degli Hotels che ne fanno parte da più di 40 anni. Ciò rappresenta un unico patrimonio di innovazione e confronto, essenziale negli anni passati nella ricerca e attuazione di strumenti idonei al superamento delle numerose criticità di mercato così quale è quello odierno post pandemico.

In tale contesto di contrazione della domanda, infatti, le stesse Parti hanno convenuto di rivedere il Pre-



mio di Risultato nell'ottica di renderlo complessivamente sostenibile nel contesto attuale di crisi, anche al fine di salvaguardare il corrente patrimonio di relazioni e l'insieme delle pattuizioni poste negli anni in essere nonché a tutela dell'occupazione e del perimetro delle aziende facenti parte del Cia. Pur dandosi reciprocamente atto della difficile situazione in cui versa il settore turistico - alberghiero a fronte della congiuntura negativa del mercato connessa al perdurare dell'emergenza Covid-19 dunque, abbiamo inteso, da un lato salvaguardare il premio di risultato, quale strumento insostituibile e patrimonio storico delle Parti, allineandolo tuttavia alle mutate condizioni di mercato, e dall'altro

introdurre un sistema di welfare. Il sistema di welfare è stato introdotto per incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale, cogliendo le opportunità in materia fiscale e legislativa sul tema welfare.

Infatti, in linea con la normativa vigente e cogliendo le opportunità in materia fiscale e legislativa in materia di welfare, si è inteso introdurre in via sperimentale, per un periodo pari a quello di vigenza del Cia, un Piano di Welfare Aziendale, quale strumento di supporto e integrazione delle prestazioni sociali utili ai lavoratori beneficiari dello stesso Piano, che ne potranno usufruire direttamente o per tramite dei propri familiari, anche fiscalmente non a carico, ove previsto dalla normativa vigente. L'importo annuo di Credito Welfare, riconosciuto ai lavoratori beneficiari sarà pari a 400 euro.

Resta inteso che al termine del triennio di vigenza del Cia le Parti procederanno congiuntamente ad effettuare le valutazioni in merito alla sostenibilità del Premio di Risultato nonché all'implementazione del Piano di Welfare Aziendale.

Introdotta un "Piano welfare aziendale": riconosciuti 400 euro di credito all'anno per i lavoratori

Coordinamento delegati Obi: il punto sicuro dei lavoratori

*Luogo di ascolto, qui nascono le proposte per migliori tutele
La prossima sfida: il rinnovo del Contratto integrativo*

Il Coordinamento nazionale delle delegate e dei delegati della Uiltucs di Obi Italia srl, è nato dalla necessità di offrire ai lavoratori di questa azienda un luogo sicuro dove si può discutere e condividere le esperienze e le problematiche che si incontrano nei diversi punti vendita.

Si è resa evidente la necessità di costruire una rete di collegamento tra le diverse strutture per portare avanti i temi più sentiti che coinvolgono non solo il lavoro ma anche la vita quotidiana dei dipendenti. Inoltre, sono state discusse e raccolte le diverse problematiche sia attraverso il Contratto integrativo aziendale, di cui la Uiltucs e il Coordinamento dei delegati sono stati fautori ed attenti osservatori dell'evoluzione negli anni, sia attraverso un costante e continuativo confronto tra i diversi funzionari e i nostri delegati. Le abbiamo portate quotidianamente all'attenzione della direzione per trovare rapide ed efficaci soluzioni. Infine, durante il lungo periodo della pandemia, il Coordinamento ha fatto da collante tra i dipendenti dei punti vendita nel territorio nazionale, offrendo su base quotidiana risposte alle diverse nuove problematiche emerse, e ha costruito, insieme ai funzionari, accordi sulla sicurezza e sulla cassa integrazione. Intese, queste, che hanno aiutato a superare il difficile periodo nel miglior modo possibile.

La nuova sfida che il Coordinamento deve ora affrontare è il rinnovo del Contratto integrativo aziendale che scade a fine 2021. Per questo stiamo svolgendo, fin dall'inizio di quest'anno, riunioni mensili con tutti i livelli del sindacato. Lo scopo è quello di preparare una piattaforma rivendicativa che contenga le richieste dei punti vendita dove siamo pre-



senti ed attivi con le nostre delegazioni. L'intenzione è quella di promuovere e portare al tavolo delle trattative richieste che non riguardano solo il salario aggiuntivo, ma anche la distribuzione dell'orario di lavoro, un part-time più equo ed attento alle diverse esigenze di conciliazione vita-lavoro, la questione di genere ed il lavoro femminile come componente essenziale nei punti vendita, oltre alla formazione mirata e costante per la crescita professionale dei dipendenti, al welfare

aziendale e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Coordinamento è e rimarrà la sede preposta al costante e quotidiano confronto dei delegati e funzionari della Uiltucs.

Abbiamo, come Uiltucs nazionale e come strutture sul territorio, avuto la soddisfazione di vedere crescere il numero dei delegati e dei funzionari che contribuiscono al lavoro del Coordinamento; oggi la Uiltucs è diventata l'organizzazione sindacale di riferimento in Obi.

Si discute già sulla piattaforma: salute, sicurezza, welfare, orari e formazione costante e mirata

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

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



CassaColf, l'aiuto che ti serve

cassacolf.it

COLF • BABY SITTER • BADANTE

**VUOI AGGIUNGERE
VALORE AL TUO
LAVORO?**

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



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



Infortuni, più casi al femminile Malattie professionali in calo

*Dossier Donne Inail 2021. Aumentano gli incidenti domestici
Crescono in parallelo le denunce delle lavoratrici: tutti i dati*

Mentre i dati del 2019 fanno registrare un seppur lieve aumento degli infortuni sul lavoro (+0,3%), una prima, provvisoria, analisi del 2020 lascia ben sperare: emerge infatti un calo netto, pari al 13,6%. Scendendo nel dettaglio, rispetto al 2019, si passa da 641.638 a 554.340. Eppure, c'è poco stare tranquilli, analizzando con attenzione i numeri. Perché il calo riguarda solo gli uomini: le donne, infatti, fanno registrare ancora un aumento. I casi di infortuni al femminile, non accennano a diminuire.

A scattare una fotografia esaustiva e articolata su malattie professionali e incidenti sul lavoro è l'Inail, l'istituto nazionale che ogni anno, in occasione della "Giornata internazionale della donna", rende conta la situazione attraverso l'elaborazione del Dossier Donne. Vediamo di cosa si tratta.

Ad essere preso in esame è il periodo riferito al 2019 e al quinquennio 2015-2019, con dati rilevati al 31 ottobre 2020, relativi al fenomeno infortunistico in relazione alle varie caratteristiche che lo contraddistin-

guono (genere, età, modalità di accadimento, settore di attività, territorio, Paese di origine, eccetera).

Vengono vagliati e analizzati anche i dati mensili delle denunce relative al 2020, messe in relazione con il 2019, per un confronto che risulta molto omogeneo e completo.

L'incoraggiante flessione che viene mostrata, con il -13,6% su base annua, è quindi legata esclusivamente alla componente maschile, che registra un calo del 22,1% (da 411.773 a 320.609 denunce), mentre quella femminile presenta un +1,7% (da 229.865 a 233.731).

Per i lavoratori il calo si è registrato in tutti i mesi, mentre per le lavoratrici i primi incrementi si erano già registrati a marzo (+23,8%) e ad aprile (+2,4%), amplificandosi negli ultimi tre mesi dell'anno (+45,2%).

Le denunce di infortunio con esito mortale, invece, riporta il Dossier

Inail, sono state nel complesso 181 in più (+16,6%), dalle 1.089 del 2019 alle 1.270 del 2020.

L'elemento che ha maggiormente influenzato i dati è senza dubbio il Covid19, con una serie di decessi avvenuti e protocollati al 31 dicembre 2020 a causa dell'infezione, in ambito lavorativo, che rappresentano circa un terzo dei decessi denunciati all'Inail dall'inizio della pandemia. A proposito di Covid, l'Inail fa sapere che "l'incremento rilevato nel confronto tra il 2020 e il 2019 è legato soprattutto alla componente maschile, i cui casi mortali denunciati sono passati da 995 a 1.132 (+137 decessi), mentre quella femminile ha fatto registrare 44 casi in più, da 94 a 138".

In tutto questo quanto hanno pesato le denunce di infortunio? Non poco.

INFORTUNI AL FEMMINILE: I DATI DEL 2019 IN PILLOLE

- **Infortuni sul lavoro denunciati: 231.128**
(+0,3% rispetto al 2018)
- **Casi mortali denunciati: 97**
(117 nel 2018)
- **Infortuni in itinere denunciati: 54.299**
(+1,5% rispetto al 2018)
- **Casi mortali in itinere denunciati: 44**
(59 nel 2018)
- **Infortuni domestici denunciati: 760**
(480 nel 2018)
- **Malattie professionali denunciate: 16.640**
(+4,1% rispetto al 2018)

**Nel Nord Italia
si registrano
la maggior parte
dei casi mortali,
soprattutto
tra badanti e colf**



Le denunce di infortunio delle lavoratrici, osservando i dati più consolidati, Inail spiega come sono passate dalle 227.068 del 2015 alle 231.128 del 2019, "pari a un aumento percentuale dell'1,8%, maggiore rispetto a quello rilevato tra i lavoratori (+1,0%), per i quali l'Istat ha registrato un aumento dell'occupazione pari al +0,3%. Nello stesso quinquennio l'incidenza delle donne sul totale degli infortuni è stata pressoché costante e pari mediamente al 35,8%. Le denunce di infortunio con esito mortale tra le lavoratrici sono diminuite, dai 117 casi del 2015 ai 97 del 2019 pari a -17,1%, in maniera più marcata rispetto alla riduzione dell'8,9% rilevata nello stesso arco di tempo tra i lavoratori".

Colf e badanti sono la categoria di lavoratrici più colpite dagli infortuni, in particolare quelli domestici (89,9% sul totale delle denunce del settore), seguite dalle lavoratrici del comparto sanità e assistenza sociale. Il tutto avviene in diverse aree del territorio nazionale, La distribuzione territoriale, con una maggior elevata concentrazione, però, degli infortuni al femminile, nel Nord Italia.

Qui si contano oltre la metà dei casi (60,2%), mentre al centro il 20,6% dei casi e nel Mezzogiorno il 19,2%. Per quanto riguarda gli infortuni mortali delle donne è sempre il Nord a far registrare i numeri più allarmanti (49,5%) contro un centro

L'APPROFONDIMENTO

Covid-19, il bilancio di un anno

Le lavoratrici segnano anche un altro record non positivo: sono state le più colpite dai contagi di Covid19 in ambito professionale. Basta vedere i numeri delle denunce arrivate all'Inail, prendendo a riferimento la data ultima del 31 gennaio 2021. Si parla di ben 102.942 denunce di donne su un totale di 147.875.

Sono, in altri termini, 70 contagiate ogni 100 lavoratori colpiti dal Covid, mentre il dato dei decessi è in controtendenza con il 17,1% dei casi di donne (si parla di infortuni mortali sul lavoro), lasciando agli uomini questo triste primato. Le età sono variabili, parlando di contagi per Covid19 nelle donne lavoratrici: il 43,6% ha oltre 49 anni, il 38,1% ha tra i 35 e i 49 anni e il 18,3% è under 35. L'età media è di 46 anni ma con il trascorrere del tempo si sta nettamente abbassando. Questo, per i contagi, mentre per i decessi si parla di un'età media di 56 anni, mentre il 19,0% delle vittime ha tra i 35 e i 49 anni e l'81,0% ha dai 50 anni in su. In Italia, i casi, come sono distribuiti? In linea generale si concentrano soprattutto nelle regioni che hanno fatto registrare il maggior numero di casi in, in particolare nella Lombardia che lentamente nelle regioni che hanno registrato il maggior numero di contagi nella popolazione. In particolare, la Lombardia raccoglie il 28,3% delle denunce

femminili, seguita da Piemonte (15,4%), Veneto (11,1%) ed Emilia Romagna (8,5%).

A livello provinciale, il maggior numero di infortuni da Covid-19 si registrano a Milano (10,5% dei casi nazionali), Torino (7,9%), Roma (4,1%), Varese, Brescia e Verona (tutte con il 2,9%).

La Lombardia è anche la regione che registra il maggior numero di vittime femminili, ben il 39,2%, a seguire l'Emilia Romagna (15,2%) e il Piemonte (8,9%). Invece, tra le province, Milano (11,4%), Bergamo (10,1%) e Parma (7,6%).

In quali settori si registra il maggior numero di vittime? In particolare nei servizi, con una percentuale impressionante e di gran numero superiore agli altri comparti: industria e servizi da sole contano il 98,3%. Scendendo nel dettaglio, come immaginabile i settori più coinvolti sono quelli in prima linea nell'emergenza da Coronavirus, come la Sanità e l'assistenza sociale che con ospedali, case di cura e di riposo, istituti, cliniche, policlinici universitari e residenze per anziani e disabili, raccoglie il 71,7% di casi.

A seguire l'Amministrazione pubblica, che include anche gli organismi preposti alla Sanità come le Asl, con il 9,1% delle denunce. Pur considerando la numerosità contenuta di decessi femminili è sempre la Sanità e assistenza sociale il settore più colpito, con il 57,1% dei casi codificati.

al 20,6% e il Sud Italia al 29,9%.

"L'aumento delle denunce in complesso dello 0,3% registrato nel 2019 rispetto all'anno precedente - spiega infine Inail - è la sintesi degli incrementi, sempre limitati, di Centro e Mezzogiorno (rispettivamente +0,9% e +0,6%) e di una diminuzione dello 0,1% di casi al Nord".

Tornando ad analizzare i numeri c'è da sottolineare, però, come i casi

mortali risultino in forte diminuzione al Nord, dove è vero che sono la maggior parte, ma è altrettanto vero che sono in netta discesa: si è passati, infatti, dai 66 episodi del 2018 ai 48 del 2019 (-27,3%), mentre nelle regioni meridionali si è passati dai 31 casi del 2018 ai 29 del 2019 (-6,5%). Nel Centro, infine, le cose non sono cambiate: si sono riscontrati 20 casi per entrambi gli anni.



Approfondimento a parte meritano le malattie professionali, in netto calo secondo le ultime rilevazioni Inail rispetto agli anni precedenti nei quali c'era stata, guardando agli ultimi 10 anni, una ascesa costante (eccezion fatta per il 2021 e 2017). Le malattie professionali - riferendosi a quelle protocollate per uomini e donne da Inail - sono diminuite del 26,6%, passando dalle 61,3mila del 2019 a poco più di 45mila nel 2020. Questo il primo, positivo, dato in controtendenza rispetto ai tanti numeri resi noti dall'istituto; un dato che vede le denunce femminili scendere nel 2020 del 27,5% passando da 16.654 a 12.072. Per gli uomini il calo è stato invece di 11.705 casi (-26,2%) in totale, con le denunce che sono passate da 44.656 a 32.951.

C'è da fare attenzione, nella lettura dei dati Inail, al meccanismo delle denunce "plurime". Per il sistema di catalogazione tabellare adottato, infatti, "da un'unica segnalazione per un lavoratore possono essere protocollate anche più denunce, una per ogni specifica patologia, anche se relativa allo stesso rischio/sistema organo-funzionale.

Nel caso delle donne, in particolare, alle 16.640 denunce protocollate nel 2019 corrispondono 11.562 lavoratrici".

A livello territoriale le denunce di

malattie professionali femminili nel 2019 si sono concentrate "per il 37,7% al Centro, per il 36,8% al Nord e per il 25,5% nel Mezzogiorno, con una distribuzione sensibilmente diversa rispetto a quella delle denunce di infortunio sul lavoro, concentrate per oltre la metà nel Nord della penisola".

Quali sono le malattie denunciate più frequentemente? Il triste primato si conferma per le malattie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo e quelle del sistema nervoso, con il 78,3% di denunce. Dietro a questo dato si nasconde una forte differenza tra uomini e donne, perché prendendo soltanto i dati relativi alle lavoratrici la cifra cresce. Sono infatti presenti, come patologie, nel 74,5% delle denunce dei lavoratori, e nel 90,9% tra le lavoratrici (oltre 15mila delle 16.640 denunce complessive). In particolare, si segnalano le dorsopatie e i disturbi dei tessuti molli (circa il 92%) e la sindrome del tunnel carpale.

Le donne sono quindi maggiormente colpite da queste patologie, e fanno registrare anche la maggior incidenza nei disturbi correlati al mobbing, oltre alle malattie del sistema nervoso.

Mentre i disturbi psichici vengono denunciati quasi nella stessa misura da entrambi i sessi (264 casi per il ge-

nere maschile e 239 per quello femminile).

"Le patologie a carico dell'orecchio, - spiega l'Inail - con particolare riferimento all'ipoacusia, risultano invece contenute per le lavoratrici (139 nel 2019), mentre sono numericamente molto rilevanti tra i lavoratori (4.161).

Anche i tumori appaiono, sia in termini assoluti che di incidenza, più denunciati dagli uomini che dalle donne (le 2.396 denunce protocollate nel 2019 per i lavoratori rappresentano il 5,4% delle denunce maschili, contro le 240 per le lavoratrici, pari all'1,4% di tutte quelle femminili)".

Infine, un accenno alle denunce per infortuni in itinere, che rappresentano sempre e comunque infortuni sul lavoro: per le lavoratrici continuano a essere in numero superiore rispetto agli uomini con 54.299 casi contro 51.524.

In termini relativi, i casi in itinere rappresentano il 23,5% (praticamente una su quattro) delle denunce femminili (231.128) e il 12,5% (poco più di una su dieci) di quelle maschili (413.779). Lo stesso trend vale per i decessi dovuti a questo tipo di infortuni. Le denunce con esito mortale vedono nel 2019 quasi un decesso femminile su due, ossia 44 su 97, pari al 45,4% del totale.



Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

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



Meno tasse

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



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



I costi più bassi del settore

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



CONTACT CENTER

Assistenza Online

Compila il form disponibile su
www.previdenzacooperativa.it

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

UFFICI DEL FONDO

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

SITO

www.previdenzacooperativa.it

Si assenta per rischio contagio: se è lavoratrice fragile può farlo

*La donna, immunodepressa, è maggiormente esposta
E il giudice di Chieti ne ordina il reintegro immediato in Conad*

Se un lavoratore fragile non si reca al lavoro per il rischio del Covid-19 può essere licenziato?

No, secondo i giudici del Tribunale del Lavoro di Chieti che, con l'ordinanza n. 197/2021 del 31 maggio, hanno annullato il licenziamento di una lavoratrice fragile e condannato la società che gestisce l'Ipermercato Conad di Megalò di Chieti a reintegrarla immediatamente sul posto di lavoro. La lavoratrice, assistita dalla Uiltucs Abruzzo, è affetta da una grave patologia autoimmune. E a causa della normativa emanata dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19, durante il periodo dello scorso lockdown, è stata costretta ad assentarsi dal lavoro per la sua condizione di fragilità, essendo maggiormente esposta al rischio di contagio derivante dalla sua immunodepressione. Ma a novembre, sebbene fosse pronta a rientrare in servizio, ha ricevuto il benservito: la società le ha comunicato il licenziamento per superamento del periodo di comportamento. La difesa della lavoratrice ha fatto leva sul quadro normativo emergenziale emanato dal legislatore sin dalla dichiarazione dello stato di emergenza a tutela dei lavoratori e, in particolare, per quelle categorie con grave disabilità o in condizioni di fragilità, quindi maggiormente esposti al rischio di contagio. Per il caso della lavoratrice non è stata quindi applicata la normativa ordinaria, che avrebbe legittimato il provvedimento di licenziamento. Invece tutto ciò ha evidenziato, nei confronti della donna, una discriminazione poiché portatrice di handicap. Nessun superamento dunque del periodo di comportamento, I giudici sono stati chiari: reintegro immediato.



LA PRONUNCIA

Lecito mettere in ferie un dipendente di Rsa che non vuole vaccinarsi contro il Coronavirus

Legittimo mettere in ferie "forzate" un dipendente che rifiuta la vaccinazione contro il Coronavirus. Lo ha deciso in una recente ordinanza il tribunale di Belluno, n. 12/2021, del 19 marzo 2021.

I dipendenti che non volevano fare il vaccino hanno impugnato i provvedimenti dichiarandone l'illegittimità, ma il tribunale è stato netto: il giudice del lavoro ha respinto il ricorso, affermando non solo la legittimità, ma addirittura la doverosità del provvedimento delle Rsa di Belluno e Sedico. L'azienda è obbligata, infatti, a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, ma anche degli ospiti, spesso fragili, residenti nella struttura per anziani, che non possono essere messi a rischio dai dipendenti della struttura.

Il cliente non ha mascherina? Legittimo rifiutarsi di servirlo

Sara Frangini

29

Lavoratore licenziato. Ma la decisione aziendale non è valida: per il tribunale il diniego è giustificato per ragioni di sicurezza



L'immagine dell'impresa non è stata danneggiata. Anzi, il lavoratore licenziato perché si è rifiutato di servire un cliente che non indossava la mascherina, è stato un dipendente diligente che ha seguito gli obblighi di legge. Così, con la sentenza n. 9 del 13 gennaio 2021, il Tribunale di Arezzo ha segnato un precedente molto importante, in particolare in tempo di pandemia: è illegittimo il licenziamento di un lavoratore che si rifiuta di svolgere il proprio lavoro di cassiere davanti ad un cliente che, seppur richiamato, non vuole indossare la mascherina anti Covid.19.

Il motivo per cui il datore di lavoro aveva proceduto al licenziamento, è stato smontato. Il titolare aveva dichiarato infatti che il dipendente aveva disatteso le indicazioni aziendali e danneggiato gravemente l'immagine dell'impresa. Tutto il contrario. Il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento affermando che l'azione del dipendente non era altro che l'esercizio del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in sicurezza e che, di conseguenza, non è stato violato alcun obbligo di natura contrattuale.

LE ULTIME SENTENZE

Critica le misure anti Covid, cacciata dalla farmacia Giudice del lavoro: "Reintegrarla, diritto di opinione"

Critica le misure anti Covid della farmacia in cui lavora perché non si sente abbastanza protetta, ma questo le costa il posto di lavoro: viene licenziata. Peccato che la donna fa ricorso contro il provvedimento e il giudice di Arezzo, Giorgio Rispoli, le dà pienamente ragione accogliendolo. Quello della donna era solo un legittimo diritto di opinione. È quanto accaduto in aula al tribunale del lavoro del capoluogo di provincia toscano questo 27 aprile, con la pronuncia di una sentenza a favore della lavoratrice, impiegata da 15 anni in farmacia con un contratto a tempo indeterminato. La sentenza è arrivata dopo un anno e passa poiché i fatti risalgono al marzo 2020.

Svolge attività gratuita extra-lavoro in malattia La Cassazione: "Giusto rescindere il contratto"

È legittimo il licenziamento disciplinare che viene comminato a un lavoratore che, nei giorni di assenza dal lavoro per malattia, presta, anche se a titolo gratuito, la sua opera in una attività extra-lavorativa. Con la sentenza n. 9647 del 13 aprile 2021, la Corte di Cassazione ha ritenuto che lo svolgimento, durante il periodo di assenza malattia, costituisca un illecito disciplinare perché si presume che la malattia in realtà sia inesistente o non pregiudichi l'attività del lavoratore, e soprattutto – se presente realmente la malattia – svolgere altre attività prolunga i tempi di guarigione e di rientro in servizio del lavoratore sul posto di lavoro.



Food delivery, chi c'è oltre i big Settore in fermento: le novità

*La contrattazione collettiva resta sempre la via maestra
Le battaglie nei tribunali non si fermano: le sentenze*

Mentre continua la battaglia nei tribunali tra le aziende del food delivery tramite app e i lavoratori delle consegne a domicilio, facciamo il punto della situazione sulla "punta dell'iceberg" della gig economy in Italia che desta scalpore mediatico e politico ogni volta che viene emessa una sentenza.

L'ultima in ordine di tempo è del tribunale di Bologna. Il 30 giugno 2021 **Deliveroo** è stata condannata sia per l'applicazione illegittima ai rider bolognesi del contratto sottoscritto da Ugl e Assodelivery, sia per condotta antisindacale e discriminatoria relativa all'email inviata dall'azienda ai rider il 2 ottobre 2020 per il recesso dai rapporti di lavoro.

Un'altra condanna arriva invece per il marchio Glovo, della società **Foodinho**, controllata da GlovoApp23. La sanzione di 2,6 milioni di euro verso l'azienda spagnola è stata decisa dal Garante per la privacy il 10 giugno 2021.

La prima riguardante i rider, all'esito di un primo ciclo ispettivo sulle modalità di gestione dei lavoratori di alcune delle principali società di food delivery che operano in Italia.

Glovo dovrà modificare il trattamento dei dati dei propri rider, effettuato tramite l'utilizzo di una piattaforma digitale, e verificare che gli algoritmi di prenotazione e assegnazione degli ordini di cibo e prodotti non producano forme di discriminazione.

Se da un lato va avanti la battaglia giudiziaria, dall'altro il confronto politico-sindacale sembra arenato.

Assodelivery, l'associazione che rappresenta ormai solo Deliveroo, Glovo, **Uber Eats** e **Social Food**, sembra non avere intenzione di continuare il confronto con i sindacati confederali e la rete "Rider X i Di-



ritti" sull'applicazione di un protocollo nazionale su salute e sicurezza e sul capitolo "Diritti e tutele".

Mentre scriviamo, la recente richiesta d'incontro fatta da Cgil, Cisl e Uil all'associazione datoriale è rimasta lettera morta.

Anche **Just Eat Takeaway**, fuoriuscita da Assodelivery ormai da mesi, e firmataria di un accordo sindacale aziendale che prevede l'assunzione da subordinati dei propri fattorini, ha tra le mani la gestione complessa del passaggio da modello di lavoro autonomo a dipendente.

Il settore, tuttavia, mostra segni di fermento. Arrivano in Italia nuove esperienze organizzative di consegne a domicilio come il "quick commerce" di **Gorillas**, startup berlinese dell'home delivery: le consegne arrivano in 10 minuti grazie ai fattorini su bici elettriche di proprietà aziendale. I lavoratori sono assunti con contratti part time e a tempo pieno, e fanno riferimento al Ccnl Terziario. O come **Giusta**, il primo modello – secondo i fondatori – di food delivery sostenibile per i ristoratori, etico per i fattorini (con contratti di

lavoro subordinato) e garantito per il consumatore. Nata a Roma e pronta a sbarcare in altre città d'Italia, Giusta basa la tracciabilità in blockchain delle informazioni sull'ordine e sulla paga del fattorino. Anche **Alfonsino**, nel solco della legge sulle collaborazioni coordinate e continuative, propone dei contratti che prevedono le tutele dell'articolo 2 del Jobs Act.

Sembra comunque la Grande Distribuzione Organizzata il settore su cui, anche alcune "big" del delivery, stanno concentrando i loro sforzi.

Glovo, per esempio, sta puntando anche sulle micro-spese veloci grazie ai propri "dark store", supermercati posti in diversi punti delle principali città italiane prevedendo la consegna della spesa a casa del cliente in meno di 10 minuti. Anche in questo caso è prevista l'assunzione del personale addetto alla preparazione delle consegne a domicilio.

Allo stesso tempo, altre realtà della ristorazione si stanno attrezzando per le consegne a domicilio tramite i propri fattorini.



Deliveroo condannata a giugno per l'applicazione del contratto illegittimo Assodelivery-Ugl

Con la previsione di un'assunzione che fa riferimento all'applicazione del Ccnl ristorazione e pubblici esercizi, alcune aziende della ristorazione multietnica stanno rilanciando il proprio modello di business puntando sulla contrattualizzazione stabile di chi fa le consegne a casa o negli uffici.

Insomma, a voler riflettere sulla figura del fattorino alla luce dei diversi esempi succitati, possiamo concludere che il "rider", termine tanto caro alle aziende del food delivery, è una figura lavorativa già presente da tempo nella filiera della ristorazione classica. Non serve andare dietro alla narrazione delle piattaforme

digitali per garantire diritti e tutele già previsti nei contratti collettivi di riferimento.

Se proprio si vogliono ascoltare gli espedienti narrativi delle aziende, osserviamo l'oggetto sociale dell'impresa: è quello dei servizi informatici, che rientra a pieno titolo nel contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario. Tra l'altro, questo, è un Ccnl già applicato dalla stragrande maggioranza delle aziende del food delivery tramite app, così come confermato dalla sentenza del tribunale di Palermo del novembre 2020 che ha condannato Glovo all'assunzione di un fattorino con l'applicazione del Ccnl Terziario Distri-

buzione e Servizi inquadrandolo al VI livello.

C'è un principio sempre valido, al netto di sentenze e leggi: una sana e buona contrattazione collettiva resta sempre la via maestra per stare al passo con i tempi in un mercato del lavoro che cambia forma ma non la sostanza.

In conclusione, sulle vicende italiane potrebbe avere il suo peso pure la futura direttiva europea sui lavoratori delle piattaforme digitali che dovrebbe vedere la luce nei prossimi mesi, dopo le fasi di consultazione tra le parti sociali e la Commissione Europea.

Una norma che – dando un nuovo spirito alla rappresentanza collettiva a livello nazionale e internazionale – potrebbe dare finalmente una svolta alla regolamentazione dell'"iceberg della gig economy" – le consegne a domicilio tramite app – e a tutto il mondo sottostante del lavoro tramite piattaforme digitali. Contrattare per credere, si direbbe.

Comprendere il lavoro digitale Primo passo: non è tecnologia

Il saggio di Aloisi e De Stefano "Il tuo capo è un algoritmo" è un'utile guida per capire piattaforme e nuovi impieghi

Vuoi saperne di più sui nuovi scenari del mondo del lavoro? "Il tuo capo è un algoritmo – Contro il lavoro disumano" può essere il libro adatto per orientarsi sulle scelte necessarie per affrontare il futuro.

Il saggio scritto da Antonio Aloisi e Valerio De Stefano per Laterza è sicuramente uno di quei testi da leggere per districarsi al meglio tra algoritmi, intelligenza artificiale, piattaforme digitali, smart working e automazione.

I due giuslavoristi sono tra gli studiosi che più di altri, negli ultimi anni, hanno approfondito i pro e i contro della rivoluzione digitale e gli effetti sui lavoratori e sui modelli organizzativi delle aziende. Un testo dal taglio divulgativo che dà ancora più valore ai concetti spiegati. Ci si potrebbe aspettare, d'altronde, un libro accademico e pieno di tecnicismi, vista la competenza sui temi dei due autori.

Al contrario, Aloisi e De Stefano riescono molto bene a rendere semplici, e non semplicistiche, le nuove "parole d'ordine" delle aziende, e portarle al grande pubblico, anche con un pizzico di ironia che rende la lettura ancora più gradevole e scorrevole.

Molto interessante è, infatti, la parte dedicata a smontare la comunicazione delle piattaforme digitali: la narrazione del "lavoro autonomo a tutti i costi" delle aziende – tra i tranelli informativi e giuridici più controversi – che fa da cavallo di battaglia di un linguaggio teso a evitare qualsiasi riferimento ai diritti dei lavoratori.

Utile anche il ragionamento sviluppato sugli abbagli della sharing economy che ha portato di recente al techlash, di cui gli autori suggeriscono la traduzione con "contrac-

colpo dell'innovazione", cioè un sentimento di insofferenza che la stampa internazionale, insieme a un mutato atteggiamento del regolatore pubblico, porta a evitare svincolate ai padroni del silicio e agli ultrà della digitalizzazione.

Ci si potrebbe aspettare pure l'ennesimo libro che racconta le vicende dei fattorini delle consegne a domi-

cilio, invece "Il tuo capo è un algoritmo" prova ad andare oltre e affrontare anche i diversi aspetti della digitalizzazione presenti in altri settori lavorativi.

Con una ricca e curata bibliografia, sono molti i riferimenti a norme, studi e ricerche, articoli online sul fenomeno sia a livello nazionale, sia internazionale.





Interessante il passaggio dedicato agli abbagli della sharing economy e al “contraccolpo dell’innovazione”

L’obiettivo, in questo senso, è di evidenziare l’importanza del ruolo giocato dalle parti sociali e dalle forze politiche per mettere in atto protezioni efficaci.

Un esempio su tutti è la citazione dell’Ocse sul contributo che la contrattazione collettiva offre per ridurre le disuguaglianze, sostenere la diffusione di buone pratiche in materia di gestione del personale, formazione, salute e sicurezza sul

posto di lavoro, introduzione di processi tecnologici, assicurazioni, pacchetti di pensionamento, schemi incentivanti legati ai risultati. Come ha chiarito l’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, il dialogo sociale permette alle imprese di rispondere al cambiamento demografico e digitale, adattando l’organizzazione e i tempi di lavoro alle nuove esigenze in modo più flessibile e pragmatico rispetto a un’eventuale riforma del codice del lavoro.

Aloisi e De Stefano vanno comunque oltre la mera analisi dei fenomeni o lo snocciolamento di dati. Chiudono il loro sforzo editoriale con una proposta: il “Manifesto per salvare la gig economy”. Prima di tutto da sé stessa, come ci tengono a precisare gli autori. Un testo scritto nel 2017 con Michael “Six” Silberman, informatico e sindacalista del-

la Ig Metall, e aggiornato al 2020 per la stampa di questo volume. Un documento importante perché, secondo loro, l’economia delle piattaforme è la cartina al tornasole di sconvolgimenti più profondi che attraversano e riconfigurano i mercati del lavoro. Un’iniziativa che sicuramente non vuole essere esaustiva e risolutiva di tutti i problemi ma che vuol fare riflettere su un concetto semplice ma a volte di difficile attuazione e dare anche qualche spunto d’azione concreto: digitale, lavoro, automazione e diritti sono processi troppo umani e dipendono dalle regole che la collettività decide di darsi. In conclusione, se “il lavoro non è una merce”, come sancisce l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, per Aloisi e De Stefano si può provare ad aggiornare questo proclama. Il lavoro non è neanche una tecnologia.



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

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

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

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

Mission

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

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

Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare il sito www.ebipro.it



Strategie del sindacato in Ue

Contrattazione per ripartire

*Obiettivi e analisi: il punto alla V Conferenza Uni Europa
Intervista a Emilio Fagnoli sulle priorità per il terziario*

Cristina D'Ambrosio

35

A Bruxelles, dal 27 al 29 aprile scorsi, si è tenuta la Quinta Conferenza di Uni Europa.

L'evento virtuale ha coinvolto oltre 900 partecipanti tra gli affiliati di UNI Europa, appartenenti ai sindacati di tutti i Paesi europei.

Partecipazione ha intervistato Emilio Fagnoli, segretario nazionale Uiltucs, responsabile del Dipartimento Internazionale.

“Procedere attraverso la contrattazione collettiva” è il titolo della quinta Conferenza Uni Europa: quali sono le priorità per i prossimi anni?

“Le priorità per i prossimi quattro anni riguardano la necessità di rafforzare i contratti collettivi di lavoro. Lo scopo primario è difendere ed estendere il potere sindacale in tutta Europa, affinché ogni lavoratore nel settore del Terziario sia coperto da accordi collettivi. Questa è l'unica strada per organizzare collettivamente i lavoratori per consentire loro di avere un lavoro dignitoso. Inoltre, il contratto collettivo è grande espressione di democrazia, sia nei posti di lavoro che nella società più in generale. La Conferenza ha richiamato alla responsabilità tutti i portatori d'interesse: governi, parlamenti, istituzioni europee, imprese, perché tutti possano collaborare al fine di rafforzare i contratti collettivi.

Quali sono le azioni che il sindacato intraprenderà a livello europeo e nazionale per raggiungere questo obiettivo?

“Prima di tutto occorre promuovere, organizzare e costruire una forte base, tra i sindacati membri di Uni Europa, che si impegnino nelle attività sindacali e nel sottoscrivere con-



tratti collettivi. A livello europeo sono necessarie politiche, inclusi gli accordi sul commercio, per limitare l'azione dei grandi poteri economici, ed in favore dei lavoratori. L'Unione Europea deve stare dalla nostra parte, deve promuovere la crescita di forti parti sociali, la partecipazione dei lavoratori, la sigla di accordi collettivi, il dialogo sociale a livello europeo e nazionale. Ciò che dobbiamo assolutamente evitare è che i Lavoratori del Terziario in Europa vengano travolti dai repentini cambiamenti operati dalla digitalizzazione e dalle modifiche del clima a livello globale. Dobbiamo lavorare per migliorare la nostra presenza nei luoghi di lavoro e le condizioni di lavoro del settore; solo così saremo in grado di affrontare le nuove sfide sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale, sul lavoro da remoto, sull'uguaglianza di genere, sulla formazione continua. Questa battaglia verrà vinta, solo ed unicamente, mettendo in comune l'esperienza contrattuale e le buone prassi tra paesi e sindacati affiliati”.

Ci sono iniziative intraprese da Uni Europa, rivolte ad arginare il potere delle multinazionali?

“Con i suoi affiliati, Uni Europa si è posta l'obiettivo di sviluppare un coordinamento sindacale per ciascun gruppo multinazionale di settore; lo scopo è che queste aziende rispettino i diritti collettivi dei lavoratori, che non ostacolino l'azione del sindacato e che sviluppino la contrattazione collettiva, con il coinvolgimento delle associazioni nazionali dei datori di lavoro. La soluzione è costruire forti alleanze tra sindacati e Comitati aziendali europei, che possano trattare le tematiche d'interesse generale di ciascun grande gruppo a livello europeo. Se entriamo in un caso specifico, la nostra prima priorità riguardo alle multinazionali è spingere, ad esempio, Amazon e altri grandi gruppi dell'e-commerce ad intraprendere la strada della contrattazione collettiva, a rispettare i diritti dei Lavoratori ed accettare il modello sociale europeo nei posti di lavoro”.

SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

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

Avviso 1/21 Socio-Sanitario

Data 1° scadenza 25.11.2021

Addendum Avviso 2/19 - FNC

Data scadenza 11.01.2021 dalle ore 8 alle ore 23 - Scadenza prorogata fino ad esaurimento delle risorse stanziare

Avviso 5/19 - Altri settori economici

Data 2° scadenza 15.09.2021

Avviso 6/19 - Sviluppo sostenibile

Data scadenza 14.10.2021

Per ulteriori informazioni
Visita il sito web fondoforte.it





Quali sono le politiche per rafforzare la democrazia nei posti di lavoro, e dal punto di vista sociale più in generale per Uni Europa?

“Dobbiamo lavorare perché i sindacati possano lottare compatti contro ogni forma di autoritarismo ed estremismo, in particolare nei posti di lavoro, ma anche nella società civile, nell’aspirazione ad un mondo libero da razzismo, xenofobia, anti-femminismo, nel rispetto delle persone, al di là degli orientamenti e delle idee di ciascuno. Occorre lottare fermamente per un’equa rappresentanza, a partire dai posti di lavoro, al fine di assicurare l’eliminazione di tutti i tipi di discriminazione e l’affermazione del giusto principio delle pari opportunità e dell’equo trattamento tra individui”.

La pandemia sta minando i diritti dei Lavoratori di tutti i settori, in Europa e nel mondo: è evidente che nel settore del terziario la forza lavoro sia particolarmente in difficoltà. Quali sono le azioni che Uni Europa intende intraprendere per arginare la crisi?

“Il Covid 19 ha provocato una crisi globale sanitaria, economica, sociale ed umana. I lavoratori del Terziario e dei Servizi sono stati coinvolti in maniera diversa: alcuni non hanno potuto lavorare, vedi nel Turismo, gli impiegati nei vari comparti sono stati obbligati al lavoro “agile”, mentre chi opera nei servizi es-

senziali, compresi i lavoratori del commercio, delle farmacie, dei servizi alla persona, con forti rischi per la loro vita stessa, hanno continuato la loro attività con ritmi di lavoro frenetici ed estenuanti. Quando la pandemia sarà finita, secondo Uni Europa, occorre assicurare, in tutti i Paesi europei, che questi lavoratori possano finalmente percepire paghe dignitose ed ottenere condizioni di lavoro adeguate, senza pagare ancora una volta il prezzo della transizione. Gli effetti immediati di questa grande crisi sono digitalizzazione, oltre alle varie esternalizzazioni, ristrutturazioni aziendali, per non parlare del lavoro precario. Per non subire il cambiamento i lavoratori debbono essere molto più coinvolti nel processo. Uni Europa ritiene che i paesi e le aziende più resilienti nelle situazioni di crisi siano quelle con sindacati forti. Occorre agire tutti insieme, sindacati ed imprese, e promuovere contrattazione collettiva e dialogo sociale. Fondamentale è anche il sostegno pubblico con un adeguato utilizzo del Recovery Fund per i prossimi anni”.

A latere della Conferenza, il 26 aprile si è tenuta la Conferenza Uni Europa delle donne. Quali sono i risultati di quest’incontro così importante per i diritti delle donne in Europa?

“Le donne sono elemento fondamentale nel far progredire il sinda-

cato: le donne componenti dei nostri comitati da lungo tempo portano avanti le battaglie per il riconoscimento dell’uguaglianza di genere e le pari opportunità nei settori del terziario e dei servizi in Europa. Anche qui, per raggiungere buoni risultati su queste tematiche, occorre mettere al centro i contratti collettivi e promuovere azioni a sostegno delle donne nei luoghi di lavoro e in rapporto alle istituzioni. Le donne, ma anche i giovani, le minoranze etniche e altri gruppi discriminati sono coloro i quali hanno pagato il prezzo più pesante nella crisi Covid 19 per quanto riguarda le possibilità lavorative, la formazione continua, l’accesso ai servizi sociali, la risoluzione della violenza nei luoghi di lavoro e nella vita familiare. La Convenzione Ilo 190 (C190) e la Raccomandazione 206 (R206) stabiliscono strumenti chiave per gli sforzi a lungo termine dei sindacati al fine di eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. la UILTuCS farà di tutto per promuovere la C190. Per noi è chiaro che le questioni di genere, le pari opportunità, il mobbing e lo stalking nei luoghi di lavoro possono essere efficacemente affrontate a tutti i livelli, locale, nazionale e transnazionale, nello spirito della C190, come indicato nella mozione d’emergenza della Conferenza di Uni Europa per affrontare la crisi Covid 19”.

Fon.Te.



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

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte



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

www.fondofonte.it

ENTI BILATERALI



www.ebinter.it



www.ebnt.it



www.quadrifor.it



www.ebitnet.it



www.ebidim.it



www.ebincolf.it



www.ebinvip.it



www.ebinprof.it



www.ebipro.it



www.ebntur.it



www.ebnter.it



www.ebnaip.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



www.fondofast.it



www.fondoeast.it



www.quas.it



www.cassacolf.it



www.cadiprof.it



www.cassaportieri.it



www.coopersalute.it



www.fasiv.it



www.enteaster.it



www.fontur.it



www.fondoassi.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE



www.fondofonte.it



www.previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA



www.fondoforte.it



www.fonter.it



www.fondimpresa.it



www.foncoop.coop



www.fondoprofessionisti.it



www.fondartigianato.it



www.fonder.it



Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

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

Sappiamo come prenderci cura di Te!

www.quas.it