

Vento d'Europa

**Raffaele Vanni con noi
per una società migliore**

**Terziario e sindacato:
il Piano d'Azione internazionale**

Lavoro E Società

**Precari, fragilità
tutta italiana**

Lavoro E Società

Le donne e il lavoro

Lavoro E Società



Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

L'ALLEGATO

Raffaele, ricordi e racconti della vita di un riformista vero



SOMMARIO

Direttore responsabile

Paolo Andreani

Direttore editoriale

Mauro Munari

Redazione

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numeroPaolo Andreani, Emilio Fagnoli, Massimo Forti,
Serena Menoncello, Pierluigi Richini, Sara Vasta.Partecipazione - Periodico di informazione e dibattito
Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL
Autorizzazione Tribunale di Roma n° 524 del 22/9/1997**Amministrazione**Via Nizza 128
00198 Roma**Editrice**A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
info@agsg.it
www.agsg.it
Tel. 0684242247**Stampa**Tipolitografia C.s.r.
Via di Salone, 131/c
00131 Roma**Pubblicità**

info@agsg.it

Commerciale

Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore
Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parolaTutti i prezzi si intendono Iva esclusa
Informazione ai sensi del Regolamento Ue n° 679/2016.

L'editoriale 3-4

Lavoro e Società

Terziario, il Piano d'Azione firmato Uni	
Il testo approvato da 20 nazioni	5-7
Precari e piattaforme in Europa:	
l'intervista al professor De Stefano	8-10
Le donne, il lavoro e la leadership	12-14
Gender gap, Italia nel quadro europeo	16-17
L'occupazione femminile e i servizi	18-19

Lavoro e Welfare

Le tutele per gli iscritti ai Fondi	
Approfondimento su pensione e tfr	21-26
Secondo livello: contrattazione in cifre	30

Lavoro e Servizi

Servizi e scadenze: la rubrica Caf Ila	28-29
--	-------

Lavoro e Formazione

La formazione lancia il turismo	33-34
---------------------------------	-------

Giustizia e libertà Diritti e doveri: Raffaele Vanni è tra di noi

di Paolo Andreani

Nell'immediato dopoguerra fu costituita a Parigi la Federazione sindacale mondiale (Fsm), che raccoglieva ogni forma di associazione sindacale dei lavoratori. In Italia, l'unità sindacale, praticata a seguito del patto di Roma del 1944, realizzava nella Cgil unitaria il pluralismo delle diverse correnti politiche e tradizioni culturali a difesa del mondo del lavoro.

Nella Londra del dicembre del 1949, convocata dai sindacati inglesi ed americani, prese vita la Confederazione Internazionale Sindacati Liberi (Cisl Internazionale), a seguito dei contrasti sorti sul piano Marshall e della scissione dalla Federazione sindacale mondiale (Fsm). Alla riunione parteciparono tutte le formazioni sindacali italiane, che ne ricevettero invito. Ed in particolare il movimento cattolico di Pastore, Parri, Comini, Viglianesi, Bulleri e Dalla Chiesa.

La riunione di Londra, per certi versi rappresentò "sul piano sociale" l'inizio della contrapposizione tra Stati Uniti e Russia, tanto che prese corpo la "solidarietà" mondiale per il finanziamento delle nuove organizzazioni che si costituivano nei vari Paesi Europei.

A seguito di tali eventi, in seno alla Fil, nata nel giugno del '49 per iniziativa dei repubblicani e dei socialisti usciti dalla Cgil, si aprì un aspro dibattito sulla collocazione di campo della stessa federazione. Parri chiese a Raffaele Vanni di aderire alla Fil, avendo partecipato al referendum che i lavoratori repubblicani indirono per uscire dalla Cgil unitaria escludendo ogni accordo con il movimento cattolico.

Il 5 marzo 1950 in 253 si ritrovarono nella Casa dell'Aviatore a Roma per dare vita alla Uil. La proposta del nome, avanzata da Arturo Chiari del Psu, prese forza nella dichiarazione programmatica che conteneva i cinque "pilastri fondanti" del terzo sindacato italiano: indipendenza dai partiti, dai governi e dalle confessioni religiose; valorizzazione dell'autonomia delle federazioni di categoria; adozione del metodo democratico con partecipazione attiva dei lavoratori; unità d'azione con le altre due organizzazioni confederali Cgil e Cisl e intervento su tutti i problemi di politica sociale ed economica ogni volta che siano in gioco le sorti della classe lavoratrice. Tra i protagonisti di quel giorno, un particolare ricordo Raffaele, oltre ai già citati autonomisti, lo riservava a Amedeo Sommovigo del Pri, al partigiano ed ex presidente del Consiglio Ferruccio Parri e al senatore Luigi Carmagnola.



Nel gennaio del 1952, a seguito della legittimazione contrattuale ottenuta con Confindustria e della poderosa crescita organizzativa ostacolata tanto dalla Cgil che dalla Cisl, la Uil entra a far parte della Cisl internazionale.

Liberi di operare nell'ambito europeo e internazionale fu importante l'appoggio dei sindacati laburisti, che aprì alla Uil ampia operatività nelle organizzazioni internazionali del lavoro.

Relativamente al rapporto tra partiti e sindacato, il 1969 fu un anno decisivo. Il congresso delle Acli decise di porre fine al collateralismo con la Democrazia Cristiana, e la stagione nella quale per le associazioni laiche si poneva il problema della scelta di collocazione culturale e politica a seguito dei mutamenti avvenuti in seno alla chiesa, coinvolse l'intero mondo del lavoro ridefinendo il rapporto tra sindacati e partiti.

Il tema divenne centrale anche nel dibattito interno alla Uil, tanto che si affermarono un "rapporto costruttivo" tra Vanni e Livio Labor, che abbandonata la presidenza delle Acli proseguì la sua esperienza politica nel Psi e "vedute diverse" con Italo Viglianesi.

Le ultime giornate nella calda estate 2019 non hanno consentito a Raffaele di finire il lavoro che la Uil gli aveva chiesto per ricordare gli anni della federazione unitaria in vista della celebrazione del Settantesimo anniversario della sua nascita.

sario della sua nascita.

Vanni, negli anni della sua segreteria generale della Uil tra 1971 e il 1976, riuscì a portare a sintesi il forte pluralismo che animava le componenti storiche della confederazione e a fine anni 90 da segretario generale della UILTuCS, affermò la politica delle strutture quale modalità di gestione organizzativa e di indirizzo politico in grado di andare oltre rispetto al tradizionale ruolo storico esercitato dal positivo dialogo tra componenti. Raffaele ha saputo coniugare diritti e doveri con giustizia e libertà e fino all'ultimo si è battuto per una società migliore.

"Non c'è dubbio" ... faremo la politica del galleggiamento... Ecco il mare aperto, i valori a cui aggrapparsi e tanta forza che non puoi contenere quando allontani il rigurgito dell'interesse personale sposando quello collettivo e poi di porto in porto, fino a capire che viaggio e meta coincidono. Le cose si possono cambiare.

"La verità vera" di Raffaele è ad un tempo una "politica" e una "risposta" che dobbiamo continuare a praticare e pretendere verso e dai nostri figli e verso e da tutti coloro che con noi intraprendono questo meraviglioso viaggio nel sociale, nel sindacato, nella Uil, tra i lavoratori.

Terziario, il Piano d'Azione Si guarda anche al web

Emilio Fagnoli

5

*Alla Conferenza del Commercio Uni Europa a Bucarest
Il testo approvato da ben 31 sindacati di 20 nazioni*

Si è tenuta a Bucarest la Conferenza del Commercio di Uni Europa che ha visto la partecipazione di 142 delegati provenienti da 31 sindacati di 20 Nazioni. La UILTuCS era rappresentata da me, Michele Tamburrelli, Cristina D'Ambrosio, Domenico Raschellà.

La conferenza ha approvato all'unanimità un nuovo piano d'azione per affrontare i cambiamenti nel settore e per accrescere il potere sindacale in tutti i segmenti, compreso il commercio elettronico.

Il piano si concentra sull'organizzazione delle operazioni online dei rivenditori tradizionali e delle società di e-commerce. Vi è anche un forte impegno a rafforzare la contrattazione collettiva a tutti i livelli con particolare attenzione alla contrattazione settoriale, alla promozione della parità di genere e alla protezione del pianeta sono stati tra gli altri punti chiave della prima sezione del piano d'azione.

Il dibattito della Conferenza ha messo in risalto che solo con una forte coesione dei sindacati a livello europeo saremo in grado di affrontare le sfide del mondo del lavoro nel commercio. Lavorare insieme è ciò che fa la differenza nel raggiungere l'obiettivo comune: migliorare le condizioni di lavoro in Europa per i lavoratori del commercio e di combattere il lavoro precario. Lo riportiamo integralmente

Il commercio è il maggiore datore di lavoro nel settore privato. Il settore è stato identificato come un settore che può subire gravi perdite di posti di lavoro nel nuovo mondo del lavoro. Ciò è dovuto alla crescente digitalizzazione, alle nuove tecnologie e alla ristrutturazione del settore a causa dell'aumento del commercio elettronico. Tuttavia, gli studi suggeriscono che i posti di lavoro non



Tra i punti chiave del programma promozione della parità di genere e protezione del pianeta

andranno persi, ma che il tipo di posti di lavoro nel commercio al dettaglio cambierà.

Questo significa che dobbiamo concentrarci su due aspetti.

Dovremmo dedicare risorse per comprendere il processo di digitalizzazione nel commercio, e come le nuove tecnologie cambieranno la struttura del lavoro, le condizioni di

lavoro e la necessità di formazione e sviluppo delle competenze.

In secondo luogo, dovremmo identificare i nuovi posti di lavoro creati dall'aumento del commercio elettronico e iniziare ad organizzare i lavoratori.

In quanto tale, Uni Europa Commerce, congiuntamente con le sue affiliate, decidono di farlo.



Il commercio elettronico è commercio! Organizzare le operazioni di commercio elettronico dei dettaglianti tradizionali e delle società di commercio elettronico tenendo conto della frammentazione della forza lavoro e, in particolare, della crescente presenza di lavoratori migranti e della diversità dei rapporti di lavoro; considerando l'elevato tasso di occupazione femminile nel settore del commercio e la questione irrisolta del divario di genere. Poi, un'attenzione particolare sarà dedicata all'eliminazione del divario di genere e al raggiungimento della parità di genere nel settore. Raccogliere, analizzare e condividere le ricerche degli affiliati e degli istituti di ricerca nazionali sulla digitalizzazione nel settore del commercio e raccogliere i risultati, al fine di ottenere nuove conoscenze e utilizzarle come base per influenzare i decisori politici; sviluppare una rete di economisti o altri esperti per sostenere le attività dell'Uni rivolte ai decisori politici. E ancora. Organizzare incontri in cui gli affiliati possono condividere e discutere le migliori pratiche sulle condizioni di lavoro e di impiego.

In particolare le nuove forme di lavoro nel commercio elettronico e il modo in cui ciò influisce sulla formazione, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e le altre condizioni di lavoro; aiutare a condividere e raccogliere le migliori pratiche di organizzazione e contrattazione collettiva con le aziende che operano nel commercio elettronico.

Lo sviluppo del commercio elettronico ha anche effetti sull'ambiente, soprattutto a causa delle consegne e della logistica che ne derivano.

L'ambiente sarà una priorità nelle opere di Uni Europe Commerce -soprattutto nella contrattazione collettiva- al fine di garantire che la sostenibilità sia al centro dell'attenzione. Promuovere l'occupazione diretta e a lungo termine e lottare contro l'uso improprio di contratti di lavoro instabili e di subappalto, in particolare l'abuso del lavoro interinale e del lavoro a tempo parziale involontario.

Identificare e considerare nelle aziende il maggior rischio di perdita del lavoro che la digitalizzazione comporta per le donne nel commercio e sviluppare strategie per garantire l'accesso delle donne alla formazione permanente e all'aggiornamento delle competenze in modo che le donne abbiano pari opportunità in termini di conseguimento delle qualifiche richieste. Promuovere la cooperazione con altri settori coinvolti nella catena del valore del commercio elettronico.

Uni Europa Commercio e Ue

La partecipazione dei lavoratori rafforza la democrazia europea. Il dialogo sociale europeo e i comitati aziendali europei sono strumenti importanti per la partecipazione dei lavoratori all'economia e alla società civile.

Uni Europa e gli affiliati devono riaffermare il loro impegno nei con-

fronti di queste istituzioni esistenti per proteggere i diritti dei lavoratori del commercio in Europa.

Inoltre, è essenziale una stretta collaborazione con altri attori sulla scena europea. Tra questi figurano le federazioni sindacali europee, Euro Commerce e i responsabili delle decisioni dell'Ue lavoro di Uni Europa Commerce and affiliates è fondamentale per proteggere e promuovere i diritti dei lavoratori nell'Europa sociale. Pertanto, Uni Europa e le sue affiliate lo faranno.

Dialogo sociale europeo

- *Sviluppare una strategia per il dialogo sociale europeo che sia rilevante per il dialogo sociale nazionale e la contrattazione collettiva.*
- *Nominare un coordinatore del dialogo sociale europeo per facilitare il coordinamento e la comunicazione tra Uni Europa e gli affiliati, per garantire la partecipazione attiva e i contributi informati di tutte le parti.*
- *Rafforzare la cooperazione con EuroCommerce per raggiungere risultati reciproci a vantaggio del settore.*
- *Sostenere e aumentare in particolare la partecipazione dei paesi dell'Europa centrale e orientale attraverso progetti comuni di sviluppo delle capacità. Individuare progetti e opportunità di finanziamento per facilitare l'attuazione degli obiettivi strategici del dialogo sociale europeo, che terranno conto anche della sostenibilità e dell'ecologia, al fine di introdurre tali questioni nel dialogo sociale e nei meccanismi di contrattazione collettiva.*
- *Fare pressione sulle istituzioni dell'Ue al fine di influenzare la legislazione comunitaria in materia di lavoro e rafforzare il pilastro sociale dell'Ue.*
- *Incontri regolari con i funzionari della Commissione europea responsabili delle politiche sociali e dell'occupazione e con i deputati amici del Parlamento europeo.*
- *Monitorare e reagire alle relazioni sulla governance economica europea.*



Comitati aziendali europei

- *Garantire una legittima rappresentanza dei lavoratori nei Cae per proteggere e promuovere gli interessi dei sindacati e dei loro membri.*
 - *Istituire e rafforzare i Cae nelle principali multinazionali.*
 - *Offrire formazione e sostegno ai coordinatori dei Cae, al fine di trasformare i Cae in potenti strumenti di partecipazione dei lavoratori.*
 - *Esplorare nuovi modi per far progredire il coordinamento nei Cae e consentire il trasferimento di conoscenze tra i settori Uni Europa e le federazioni sindacali europee.*
- Infine, è stato deciso di stabilire una forte strategia di lobbying per promuovere i diritti di partecipazione dei lavoratori nell'ambito del diritto comunitario.*

Potere e influenza sindacale in crescita in Europa

Con molti membri possiamo essere una voce più forte nell'Ue! Proprio come una catena, non è più forte dell'anello più debole, Uni Europa Commerce dipende dalla forza delle sue affiliate. L'impatto del nostro lavoro a livello regionale dipende dalla forza dei sindacati nazionali - nei negoziati con le imprese multinazionali e nel processo decisionale dell'Ue. L'alta densità sindacale e la forza dei contratti collettivi sono ciò che permetterà a Uni Europa Commerce di plasmare il futuro dei lavoratori del commercio in un mondo del lavoro in evoluzione e di spingere per un settore sostenibile in cui le persone sono al primo posto. Quindi, Uni Europa Commerce e le sue affiliate decidono di farlo.

Ecco i punti approvati:

- *Continuare a sostenere lo sviluppo di alleanze globali per le multinazionali europee per rafforzare le nostre possibilità di scambiare strategie sindacali e affrontare sfide comuni in ogni segmento del mercato al dettaglio e all'ingrosso.*
 - *Sostenere e impegnarsi nei lavori per la conclusione di accordi più globali con i Ptm europei.*
 - *Rafforzamento e applicazione degli accordi globali esistenti.*
 - *Facilitare lo scambio di metodi e strategie per costruire il potere sindacale.*
- Dobbiamo scambiare strategie in materia di organizzazione, sviluppo di capacità e negoziati. I nostri sindacati devono affrontare sfide comuni all'interno del mercato del lavoro europeo e affrontare le principali multinazionali. Lo scambio di metodi sindacali e lo sviluppo di strategie sindacali comuni è un modo importante per utilizzare la nostra forza come movimento sindacale unito Uni Europa.
- *Sostenere l'organizzazione di campagne e, insieme ai sindacati nazionali, sostenere lo sviluppo di rapporti di lavoro costruttivi all'interno delle principali multinazionali europee del nostro settore.*
 - *Sfruttare la nostra forza collettiva per innalzare gli standard in tutta l'Europa centrale e orientale al fine di garantire che tutti i lavoratori del commercio in Europa godano di condizioni di lavoro di alto livello.*
 - *Lotta per la protezione, il miglioramento e la promozione della contrattazione collettiva a tutti i livelli, in particolare la contrattazione settoriale.*



Mario Grasso

Precari, fragilità italiana

"Diritti ai più vulnerabili"

*Chi c'è dietro le piattaforme digitali. I pericoli delle leggi
Intervista a De Stefano, professore di diritto del lavoro*



Siamo davanti a nuovo capitolo del dibattito sul lavoro tramite piattaforme digitali in Italia. Mentre a livello nazionale è stata approvata una nuova legge (la 128 del 2 novembre) che, tra l'altro, coinvolge pure i fattorini on demand delle consegne a domicilio tramite app, in Europa è stata già pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Ue dell'11 luglio la Direttiva 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in Ue, che dovrà essere recepita dall'Italia entro il 1° agosto 2022.

Intanto, all'orizzonte del panorama legislativo si affaccia un nuovo progetto di legge per regolamentare tutto il lavoro sulle piattaforme, andando quindi oltre la sola disciplina sui rider.

Per capirne di più abbiamo sentito Valerio De Stefano, professore di diritto del lavoro all'Università belga di Lovanio ed esperto di gig economy sin dalla sua esperienza come funzionario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Con l'entrata in vigore della Direttiva nel 2022, quali saranno gli effetti reali in termini di diritti?

La Direttiva sicuramente rafforza alcuni diritti: da quelli d'informazione sulla paga all'orario di lavoro, dal luogo di lavoro alla modulazione dell'orario.

È una novità importante perché il lavoro è sempre più frammentato. Da questo punto di vista la Direttiva fa un passo avanti e include delle tutele interessanti anche per i lavoratori a chiamata: si fissano alcuni diritti minimi come quello di preavviso e a essere pagati anche se il turno viene cancellato.

Diciamo, però, che la Direttiva non ha rispettato le promesse iniziali. Doveva proteggere i più precari, inclusi i lavoratori su piattaforma digitale: l'idea della Commissione e del Parlamento andava verso una forte espansione dell'ambito di applicazione, mentre gli Stati membri si sono opposti e hanno imposto l'adozione dell'ambito più tradizionale del lavoro subordinato.

Sarà molto importante che si faccia pressione affinché il legislatore italiano tenga conto, come previsto nella Direttiva, della giurisprudenza europea per la quale i lavoratori sono dipendenti quando lavorano per un salario e non svolgono attività sem-

plicemente marginale. La nozione di subordinazione secondo la Corte di Giustizia è molto più ampia rispetto alla subordinazione prevista negli ordinamenti nazionali. Bisognerà quindi allargare i tradizionali criteri di subordinazione.

Se non si fa questo, la Direttiva per i platform workers e i lavoratori più vulnerabili servirà a ben poco e avremo il paradosso che verrà applicata solo ai lavoratori più tradizionali.

C'è anche un altro punto da aggiungere: la Direttiva riguarda pure i lavoratori domestici. In questo caso, autorizza gli Stati membri ad escludere i lavoratori domestici da alcune tutele previste per gli altri. Questo però è lecito solo quando sono assunti direttamente dalle famiglie, mentre non ha effetto se assunti da qualcuno che fa da intermediario come una piattaforma o un'agenzia. Bisogna investire sull'idea che questi lavoratori invece hanno diritto alla piena protezione assicurata dalla Direttiva.

Va inoltre tenuto conto che l'Italia ha ratificato la Convenzione OIL n. 189 sul lavoro domestico, che impone di parificare i diritti dei lavoratori domestici a quelli degli altri lavoratori

in alcuni dei punti chiave toccati dalla Direttiva, come l'orario di lavoro: non si può, quando si attua la Direttiva, violare la Convenzione Oit!

Leggendo la Direttiva, sembra sia dato un ruolo importante alle parti sociali. È proprio così?

Sicuramente può essere per le parti sociali un'occasione per ridiscutere il campo di applicazione delle tutele. Ripeto, la Direttiva fa riferimento alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea che allarga la nozione di lavoratore. Secondo me, le parti sociali dovrebbero fare in modo che i legislatori recepiscano la Direttiva in maniera da dargli piena effettività

L'applicazione della Direttiva farà da sprone per le parti sociali così da dare il loro contributo nel verificare come la legislazione debba essere applicata e quali lavoratori comprenda.

Il Dl sulle crisi aziendali, convertito in legge, contiene alcune norme dedicate ai rider. Come le giudica?

Credo che l'Italia si stia sostanzialmente candidando a essere l'ultima della classe nella questione della tutela dei rider. Perché in molti paesi la giurisprudenza ha iniziato a riqualificare i lavoratori su piattaforma come subordinati, a differenza che da noi. In paesi come gli Stati Uniti, nello Stato della California, c'è anche stata un'iniziativa legislativa importante volta a ricomprendere i lavoratori che lavorano nel core business di un'impresa come lavoratori subordinati.

In Italia si fa ancora fatica. Il fatto che si vogliano applicare discipline puramente settoriali, fra l'altro, non rivolte a tutti i lavoratori su piattaforma ma solo a quelli che fanno le consegne, ci fa riflettere sul fatto che il legislatore italiano non ha ben compreso come il problema non è solamente quello delle piattaforme di food delivery ma è più ampio, di precarietà e di lavoratori estromessi dalle tutele.

Di buono c'è la valorizzazione dell'articolo 2 del Jobs Act che riconduce il lavoro etero-organizzato alle tutele della subordinazione ed è positivo che si specifichi che anche nell'ambito delle piattaforme questo può accadere. In realtà, però, manca una ri-



flessione complessiva su come il lavoro in Italia sia etichettato come autonomo con troppa facilità rispetto ad altri Paesi simili a noi.

L'articolo 2 è un passo avanti per affrontare sostanzialmente il problema, però bisogna che il legislatore si ponga al di fuori della nozione settoriale e non vada semplicemente a definire micro categorie bisognose di protezione ma si ponga in un'ottica più generale.

Rispetto alla Direttiva europea, come si inserisce questo decreto per i rider?

Non credo ci sia molto della Direttiva che si rincontra nella nuova disciplina del decreto sui rider.

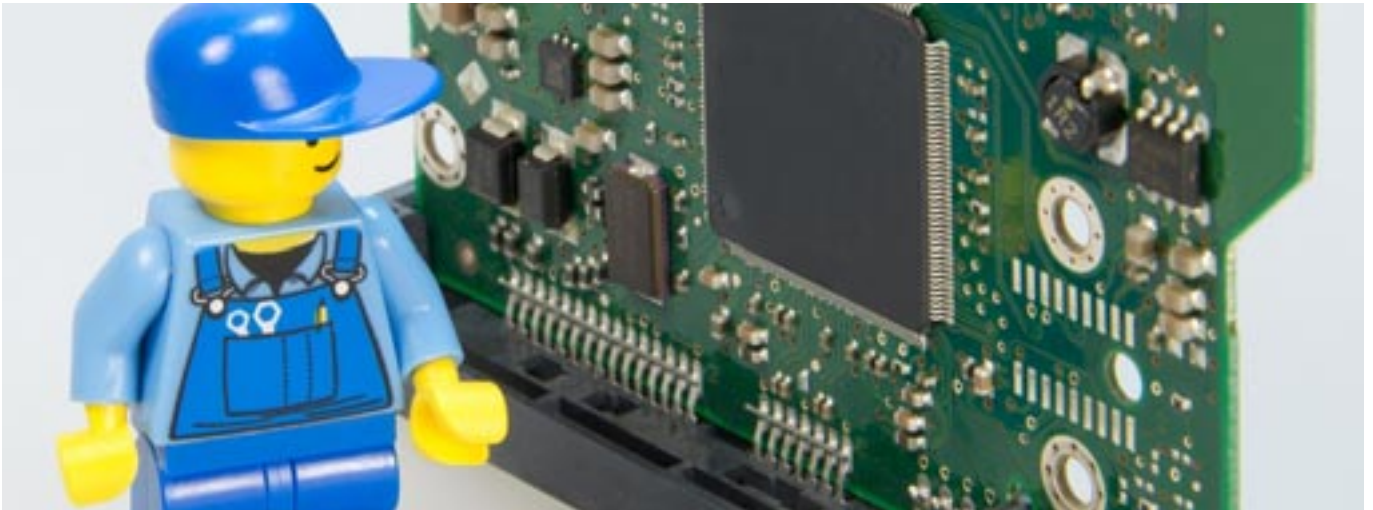
Per il resto, assistiamo a una parcelizzazione e separazione artificiale dei rider rispetto ad altre categorie di autonomi che in realtà dovrebbero essere riqualificati come subordinati.

Non possiamo dire che il decreto faccia molto per prepararsi ad attuare la Direttiva, a parte quanto detto sopra sull'art. 2 del Jobs Act.

Sulla questione della regolarità dell'orario di lavoro, punto di forza della Direttiva per i lavoratori on demand, le nuove norme non dicono più di tanto.

Ci sono pure tre progetti di legge italiani per il lavoro tramite piattaforme. Può essere un tentativo di anticipare la direttiva europea?

Per i progetti, bisogna distinguere la parte che dovrebbe essere generale di tutela di tutti i lavoratori autonomi vulnerabili, cioè di quei lavoratori che non sono davvero autonomi sul mercato. Su questo bisognerebbe fare delle riflessioni di sistema per offrire questi lavoratori a tutele dignitose non faccia venir meno le tutele.



Ancora una volta, questo lo si potrebbe fare valorizzando l'articolo 2 del Jobs Act che è una buona norma in quel senso. Poi si può pensare di capire se c'è bisogno di norme speciali per le piattaforme.

Si dovrebbe intervenire, per esempio, sulla trasparenza dei dati e degli algoritmi, sul rendere noto gli elementi essenziali degli algoritmi ai lavoratori e che ci possa essere un controllo sindacale sulla definizione degli standard che questi algoritmi utilizzano per valutare i lavoratori e offrirgli lavoro in futuro o per non offrirgliene più.

Non si può, però, intervenire solo sul lavoro tramite piattaforme.

Bisogna invece intervenire complessivamente sul lavoro autonomo vulnerabile, che in Italia va molto al di là del lavoro su piattaforme e c'è da decenni.

Quali potrebbero essere i diritti minimi da cui partire per i lavoratori delle piattaforme in Italia?

Bisogna vedere quali dei diritti che spettano ai subordinati possano essere estesi ai lavoratori autonomi vulnerabili: credo sia necessaria una riflessione sul perché determinati diritti dovrebbero essere riservati solo ai subordinati.

Molti dei diritti che i lavoratori subordinati possono essere estesi anche ai lavoratori autonomi e dovrebbero essere estesi per omogeneità di ratio nel momento in cui i lavoratori autonomi diventano sempre di più uno degli elementi che l'impresa usa per fare andare avanti il proprio business

rispetto invece al lavoratore autonomo tradizionale che era più un consulente esterno.

In questo senso, sicuramente andrebbero previsti diritti sindacali, di non discriminazione, a un compenso proporzionato e sufficiente alla quantità di lavoro prestato, l'applicazione dei contratti collettivi, sull'orario di lavoro, le ferie.

Bisognerà riconsiderare tutto sulla base del fatto che i lavoratori autonomi, specialmente in Italia, molto spesso non sono autonomi sul mercato, cosa che li rende vulnerabili e dipendenti rispetto a un'impresa.

Che poi sia una dipendenza che si presenta in maniera diversa dal lavoro subordinato tradizionale sicuramente si può: le tutele possono essere predisposte in maniera specifica per determinate forme di lavoro autonomo, ferma una disciplina di tutela generale valida per tutti.

Le parti sociali, in tal senso, sono le più qualificate per capire quali sono le effettive esigenze di tutele.

Dopodiché, però, non si può partire dal presupposto che il lavoro autonomo di oggi sia lo stesso di quello svolto 40-50 anni fa che invece era molto più indipendente rispetto ai propri committenti.

Qual è la situazione negli altri Paesi europei?

Vediamo che in moltissimi Paesi europei ormai si fa contenzioso per ricondurre molti dei platform workers come i rider delle consegne a domicilio o i tassisti di Uber a lavoratori subordinati.

Nella maggioranza dei casi, questi lavoratori sono riqualificati dai giudici come subordinati, una cosa che non avviene in Italia, perché nel nostro Paese si ha ancora una visione del lavoro subordinato come legato al posto di lavoro, con un orario predefinito. Devo dire che in altri Paesi dove pure tradizionalmente c'era questa visione legata all'orario di lavoro questo sta venendo meno.

Vediamo, per esempio, pronunce della Cassazione francese e pronunce dei tribunali spagnoli in cui l'elemento della flessibilità dell'orario diventa solo uno degli elementi che si considera per verificare chi è subordinato. Non vuol dire che questi Paesi siano impazziti d'improvviso, ma evidentemente i giudici valutano come elementi di subordinazione aspetti che per i nostri giudici non sono dirimenti per garantire le tutele.

Sicuramente la Direttiva è un'occasione di riflessione per il legislatore: il lavoratore subordinato che ha diritto alle piene tutele non è solo quello che ha un orario stabile; la subordinazione va al di là dell'orario di lavoro.

Siccome si va sempre di più verso forme di lavoro in cui l'orario è modulare e flessibile e il lavoratore non è necessariamente tenuto ad accettare il lavoro offerto dal committente ma allo stesso tempo, quando lo accetta, non è autonomo nell'esecuzione del lavoro; bene, sempre di più si dovrebbe fare in modo che la flessibilità oraria non faccia venir meno le tutele.



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

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

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

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

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

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

Pierluigi Richini

Responsabile Studi
e Formazione Quadrifor

Specificità di genere nel lavoro Se esiste, come valorizzarla?

*Gender diversity e leadership ai tempi della digitalizzazione
Nuovi gap identificati nella recente ricerca Quadrifor*

Pochi mesi fa si è concluso un progetto europeo promosso dalla Uil, il progetto *Get Up!*, finalizzato a individuare quali competenze deve avere chi opera nell'istruzione, nella formazione e tra le parti sociali per garantire equità di genere. Un passo fondamentale, in quanto trasversale agli ambiti, prevede che nel formulare policy e progettare iniziative per le pari opportunità ci si basi il più possibile su una analisi di dati pertinenti e significativi.

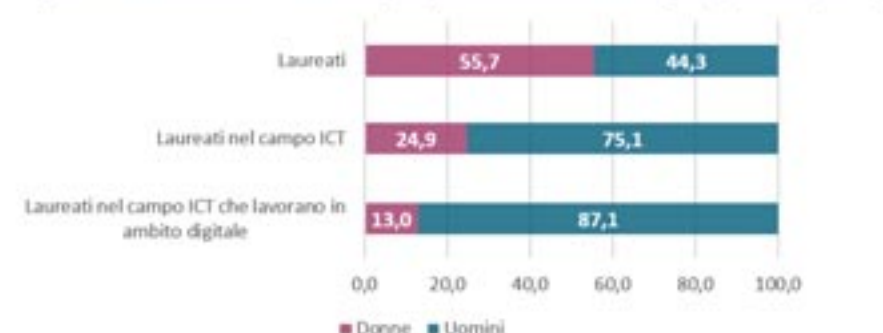
In un'epoca di fake news, che rendono complicato distinguere ciò che è vero da ciò che non lo è, analizzare fenomeni sociali attraverso i dati è necessario per evitare di percorrere strade vecchie su problemi nuovi e, ancora più, le possibili minimizzazioni dei problemi.

Sul tema della gender diversity l'Istituto bilaterale Quadrifor ha inteso proporre un approfondimento di ricerca che, pur trattando della particolare popolazione delle donne manager del terziario, consentisse di verificare da un lato i nuovi gap, in particolare quelli legati all'adozione di nuove tecnologie e, dall'altro, le specificità delle donne nell'interpretare il proprio ruolo lavorativo.

L'indagine, condotta nel periodo marzo-ottobre 2019 ha preso a riferimento una significativa mole di dati, relativi allo stesso Istituto (sui 67.000 quadri iscritti all'Istituto, sulle oltre 12.000 richieste di iscrizione ad attività formative a catalogo registrate nel 2018, sui risultati di indagini campionarie recentemente condotte dall'Istituto con la collaborazione scientifica di Doxa).

I dati sono stati considerati anche in relazione ad altre fonti istituzionali: Eurostat, Istat, Inapp, World Economic Forum, World Bank ed altri ancora. Un primo significativo risultato

Grafico 1 - Quota di uomini e donne lungo il percorso della carriera digitale (dati 2015, val.%)



Fonte: European Commission, 2018

riguarda il rapporto delle donne con le cosiddette materie *Stem* (scienza, tecnologia, economia, matematica) e con il nuovo indicatore del *Digital Gap*. In particolare, il *Digital Gender Gap* (o Gender Digital Divide) indica il gap tecnologico esistente nel rapporto fra donne e nuove tecnologie rispetto agli uomini, anche a parità di livello di istruzione, di età e di condizione sociale. Il dato è rilevante in quanto la provenienza da studi nelle discipline *Stem* e la familiarità con gli strumenti digital sono considerati condizioni per accedere a nuovi mestieri e professioni e favorire la partecipazione attiva alla digital transformation.

Il documento Ue *Women in the Digital Age* (2018) evidenzia come, a fronte di una "iniziale" prevalenza del numero di donne laureate (55,7%), alla sotto-rappresentazione delle laureate *Stem* in ambiti Ict e affini (24,9%) consegue un ancora

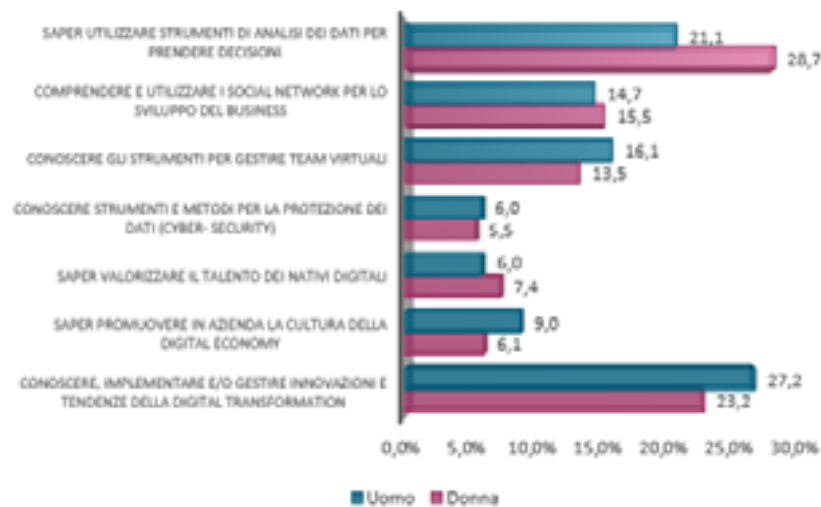
più limitato inserimento occupazionale in digital jobs (13,0%).

La prevalenza di laureati tra le donne in tutti i Paesi dell'Unione europea, compreso il nostro Paese e con l'eccezione di Germania e Grecia, non riguarda solo questo segmento: il monitoraggio della partecipazione alle attività di istruzione e formazione da parte degli italiani condotto dall'Istat nell'ambito della Rilevazione continua forze di lavoro rileva un tasso di partecipazione più alto da parte delle donne in tutte le fasce d'età e in tutte le aree territoriali, con differenze più marcate tra gli occupati.

Si tratta del fenomeno del "doppio spreco": le donne sono mediamente più istruite e preparate degli uomini, con un impegno più significativo anche economico nelle famiglie, a fronte di una ridotta possibilità di accesso al mondo del lavoro e nei percorsi di carriera.

Indagine su ben 67mila iscritti L'identikit delle donne manager: più giovani dei colleghi uomini

Grafico 2 - Distribuzione delle competenze da acquisire o rafforzare in ambito digitale (val. %) nelle imprese del terziario di ogni dimensione



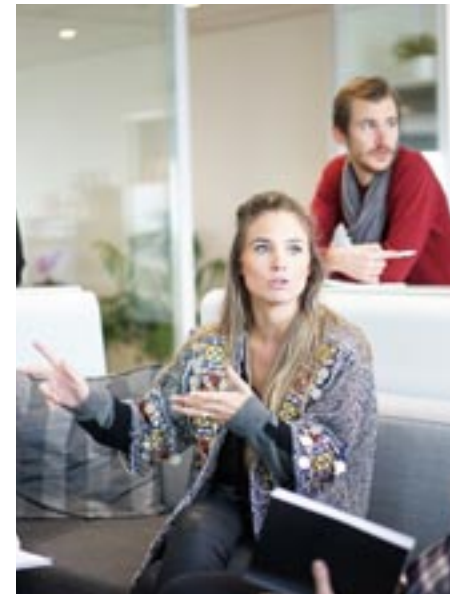
Identikit delle donne manager

Le donne manager iscritte a QuadriFor sono il 31%, dato sostanzialmente in linea con quello nazionale del settore privato.

Un primo set di informazioni ricavato dalla ricerca riguarda l'identikit delle donne manager del Terziario: più giovani dei loro colleghi (+6,1% nella fascia under 45) nonostante la generale tendenza all'invecchiamento della popolazione dei middle manager, sono più istruite e preparate: il 67,6% del campione femminile ha un titolo di studio universitario o post-universitario, mentre gli uomini si attestano al 58,9%. Tendono ad una leggera prevalenza nelle imprese della Lombardia e del Centro Italia, mentre si registra una tendenziale minore presenza nel Nord Est e, soprattutto, nel Sud e Isole. Relativamente ai settori specifici del Terziario compresi dall'Istituto, le donne manager sono più presenti nelle attività di servizi e consulenza alle imprese (26,4% vs. 19,9% dei quadri uomini), mentre è netta la presenza maschile nell'informatica e attività connesse (17,4% dei quadri vs. 9,1% delle colleghe). Analogamente ai colleghi uomini, le donne rivestono in 7 casi su 10 il ruolo di people manager, con un proprio team da gestire.

Rispetto ai motivi di soddisfazione legati all'esercizio del ruolo, le donne sono relativamente posizionate su motivazioni di natura intrinseca, quali la possibilità di utilizzare nel loro lavoro conoscenze e competenze di natura interdisciplinare o

trasversale (+9,9% rispetto ai colleghi), la varietà dei compiti e delle responsabilità (+6,9%); ed è elevata ma di poco superiore alla quota dei colleghi uomini l'opportunità dell'apprendimento continuo e la possibilità di contribuire al miglioramento dell'organizzazione aziendale. L'insoddisfazione è altresì legata a motivi "noti", quali: l'assenza/scarsità di riconoscimenti positivi legati al raggiungimento di obiettivi di lavoro (+6,4%) e, secondariamente, le insufficienti possibilità di carriera (+2,3%), il riconoscimento retributivo (+2,7%), l'orario di lavoro ritenuto eccessivo (1,4%). Più dei manager uomini, le donne ritengono che per migliorare la propria condizione è necessario cambiare azienda (34,6% delle citazioni). Maggiormente attive dei manager uomini in termini di partecipazione ad attività formative (ne fanno richiesta il 26,3% delle donne iscritte all'Istituto a fronte del 17,7% dei colleghi uomini), dalla comparazione tra gli anni 2014 e 2018 si evidenzia un'evoluzione in positivo dell'interesse femminile verso la formazione durante tutte le fasi del percorso lavorativo, con un'uniforme propensione in tutte le fasce di età (dato che non è non presente in precedenti rilevazioni). Ciò può essere considerato sia in termini di una diffusione del life long learning, sia in relazione alla dilatazione dei tempi e delle modalità di accesso al mondo del lavoro e di raggiungimento degli obiettivi di carriera. Rispetto all'articolazione



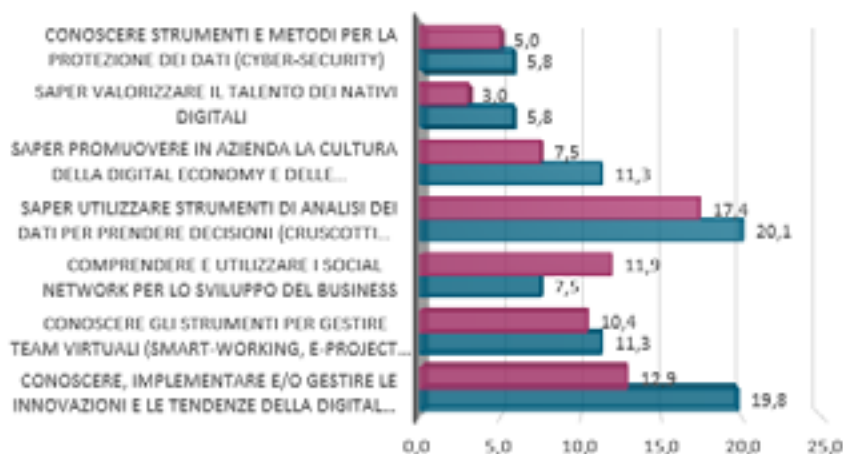
del Catalogo di formazione d'aula QuadriFor, le donne manager tendono a scegliere iniziative volte al self-empowerment e all'acquisizione di competenze digitali.

Per quanto concerne queste ultime, gli interessi e le aspettative di genere differiscono: in una ricerca campionaria realizzata nel secondo semestre del 2017, le donne manager iscritte risultano più interessate ad acquisire conoscenze e competenze nel merito dell'utilizzo di strumenti di analisi dei dati per prendere decisioni (28,7% vs. 21,1%), mentre i colleghi uomini prediligono iniziative finalizzate a implementare e/o gestire innovazioni e tendenze della digital economy con il 27,2% a fronte del 23,2% manifestato dalle colleghe (Grafico 2).

Va rilevato che, in una ricerca campionaria attualmente in corso, condotta dall'Istituto presso imprese di minore dimensione (da 1 a 5 quadri), si assiste ad un ripiegamento su temi meno centrali della digital transformation: le donne manager, in questo caso, risultano essere più interessate dei loro colleghi ad iniziative che consentano di acquisire competenze nella gestione dei social media (11,9% vs. 7,5%).

Sembra quindi di poter assistere ad una concomitanza tra dimensione dell'impresa e interessi all'apprendimento, che confina le speranze delle donne manager e delle stesse imprese in cui sono inserite in un contesto meno ambizioso (cfr. Grafico 3).

Grafico 3 - Distribuzione delle competenze da acquisire o rafforzare in ambito digitale imprese del terziario di piccola dimensione (max 5 quadri, val. %)



Esiste una specificità femminile nella leadership? Alla domanda se esiste una specificità delle donne manager è possibile, in base ai dati contenuti nel report e qui molto sintetizzati, affermare che vi sia una modalità di leadership che potremmo definire trasformativa, rifacendoci ad un classico della letteratura di management.

Più rispondente alle esigenze di comunicazione interna ai team di lavoro, alla costruzione di rapporti di fiducia, a modelli innovativi di organizzazione del lavoro e di open collaboration.

Le donne al lavoro tendono a chiedere feedback – propensione necessaria all'auto-miglioramento – più degli uomini, modificando i propri comportamenti lavorativi e gestionali. Si tratta di un atteggiamento oggi più che mai necessario, data la rapidità dei cambiamenti e l'impossibilità oggettiva di prevedere quali direzioni essi stiano prendendo. Le uniche risposte risiedono nel modellare organizzazioni sempre più adattive e capaci di apprendimento ed è naturale che i principali artefici della gestione di tali processi debbano essere individuati nei manager, sia ai livelli apicali che intermedi.

È soprattutto a questi ultimi che oggi, nel terziario, si richiede la collaborazione nella messa a punto delle strategie di change management, la capacità di individuare opportunità di innovazione dei modelli di business, di migliorare i processi

Necessario intervenire per ridurre i rischi che possono nascere dal “digital gender divide”

organizzativi e di creare engagement tra i collaboratori loro affidati. È insita nella definizione della leadership trasformativa la capacità di infondere nei membri del team la capacità di autogestirsi, di promuovere l'apprendimento continuo, di saper trasferire e promuovere nuove idee, di favorire lo sviluppo di uno spirito imprenditivo.

Dimensioni che richiamano la capacità di saper generare e sostenere la fiducia. Se il comportamento del leader è fondamentale, è altrettanto importante che il leader assecondi comportamenti comunicativi aperti tra i membri del gruppo, facilitando una “orizzontalità” comunicativa.

Un campanello di allarme riguarda le competenze digitali. Esiste un diffuso pregiudizio secondo il quale le donne tendono a tenersi lontane dalla tecnologia e dalle innovazioni, ma i dati ci dicono altro. Il problema, semmai, è garantire parità di accesso alle stesse tecnologie e alle opportunità formative per saperle utilizzare efficacemente.

Il superamento del divario digitale tra uomini e donne è stato riconosciuto come una sfida per raggiun-

gere l'uguaglianza di genere per le donne, in particolare perché la rivoluzione industriale continua ad aumentare il ritmo dei cambiamenti delle Tic. Entro il 2022, il 60% del Pil globale sarà digitalizzato e la stessa Unione europea ha stimato un aumento crescente della domanda di talenti con capacità di e-leadership. La portata di questo impatto sui nostri bisogni educativi, sulle nostre strutture sociali, sulle strategie economiche, è ancora sconosciuto, ma è necessaria un'azione urgente per garantire che i benefici di queste trasformazioni siano equamente distribuiti. Se al contrario il divario di genere digitale non è affrontato nello specifico, le tecnologie possono esacerbare le disuguaglianze di genere piuttosto che contribuire a ridurle.

Uno spazio di grande responsabilità è legato al ruolo che in queste dinamiche potrà essere giocato dalle parti sociali e dalle relative emanazioni bilaterali, sia in termini di servizi di supporto che di sostegno a policy che incentivino l'innovazione dei modelli gestionali e di ruolo.

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

Serena Menoncello

Direttore di Ricerca
InNova Studi e Ricerche

Gender gap, limite europeo E l'Italia è tra i peggiori

*Al Nord occupazione femminile al 60%, al Sud solo 33%
Pesano il costo del part-time e i differenziali retributivi*

Nel 2018 il tasso di occupazione italiano è stato 10 punti al di sotto di quello europeo: 58,5% contro 68,6%.

Ma dietro questo valore medio si nascondono notevoli differenze per età, genere e area geografica, che lasciano intendere come le politiche del mercato del lavoro debbano essere sempre più mirate.

Se al Nord Italia gli uomini tra i 35 e i 54 anni mostrano tassi di occupazione di oltre il 90% (più alti della media europea e ai livelli della Germania), i giovani (15-24 anni) e il mezzogiorno hanno percentuali di occupazione che sono ben distanti dagli standard dell'Ue, e se si aggiunge anche la condizione di donna si raggiungono situazioni drammatiche: nel mezzogiorno lavorano meno di 9 donne su 100 tra i 15 e i 24 anni (nell'Ue nella stessa classe di età è occupata una donna ogni tre).

Entrando più nello specifico, nel 2018 nell'Ue il 63,3% delle donne in età lavorativa (15-64 anni) è occupata; l'Italia con il 49,5% si colloca tra gli ultimi paesi. Ma le donne risaltano essere un gruppo ancora



sottorappresentato nel mercato del lavoro dei paesi europei: lo scarto tra il tasso di occupazione maschile e femminile è di circa 10 punti percentuali nella media dell'Ue a 28 paesi, differenza che sale a 18 punti per l'Italia e a quasi 25 nel sud del Paese. Per quanto riguarda l'andamento nel tempo, negli ultimi 10 anni si è comunque verificato un aumento della percentuale di donne tra i 15 e i 64 anni occupate in Ue, che è passata dal 58,7% nel 2008 al 63,3% nel 2018.

L'Italia è tra i Paesi cresciuti meno in questo senso: dal 47,2% al 49,5%. Osservando il tasso di occupazione

a livello regionale emergono ancora le grandi discrepanze tra nord e sud Italia. Le regioni dell'Italia settentrionale presentano tassi di occupazione femminile di circa il 60%, mentre quelle del sud hanno percentuali quasi dimezzate rispetto alle prime (circa il 33%).

La pessima performance dell'Italia non è addebitabile solo a tradizioni socio-culturali che vedono la donna come principale responsabile della cura della famiglia e della casa, ma anche da elevati differenziali retributivi rispetto agli uomini, uniti ad aliquote fiscali marginali che rendono meno conveniente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Pesa poi il maggior costo del lavoro part-time rispetto al tempo pieno ed il basso livello di servizi all'infanzia e alla vecchiaia che rendono più difficile conciliare il tempo di vita e di lavoro. Accettare con rassegnazione che una parte consistente della forza lavoro e in particolare quella con livelli di scolarità più elevati non possa partecipare attivamente alla vita lavorativa, oltre a mancare gli obiettivi europei di inclusione, mina seriamente le prospettive di crescita innovativa e competitiva dell'Italia.

Tasso di occupazione per sesso, età e area geografica. Anno 2018

Area	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale	Maschi	Femmine
							15-64	
UE (28)	35,3	77,5	82,5	81,1	58,7	68,6	73,8	63,3
UEM (19)	33,2	75,6	81,0	79,8	58,7	67,3	72,4	62,1
Germania	47,2	81,5	85,8	86,8	71,1	75,9	79,7	72,1
Spagna	21,7	71,4	78,5	73,2	52,2	62,4	67,9	56,9
Franca	29,7	77,0	82,0	82,0	52,1	65,2	68,8	61,8
Regno Unito	50,6	83,6	85,1	84,2	65,3	74,7	79,1	70,3
Italia	17,7	61,7	73,4	72,3	53,7	58,5	67,6	49,5
Nord-Ovest	21,9	74,7	83,0	81,4	56,5	66,8	74,5	59,0
Nord-Est	23,8	75,8	84,1	82,7	58,4	68,1	75,6	60,7
Centro	17,9	65,9	78,7	76,6	59,2	63,2	70,7	55,9
Sud	12,1	45,3	56,9	56,0	46,3	44,9	57,3	32,7
Isole	11,2	41,9	56,2	55,2	44,4	43,7	54,4	33,0

Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

2020, ripresa o contrazione?

Si ipotizza una stagnazione

*Evidente ribasso della crescita attesa per il prossimo anno
Le crisi internazionali e le escalation militari incidono molto*

Serena Menoncello

Direttore di Ricerca
InNova Studi e Ricerche

17

L'aggiornamento del Documento di Economia e Finanza di settembre prevede per quest'anno una crescita del Pil dello 0,1% e per il 2020 dello 0,4%.

Rispetto a quanto descritto dal precedente Documento di Economia e Finanza di aprile (quando si prospettava un aumento dello 0,6%, che a sua volta quasi dimezzava le previsioni del governo fatte a fine dello scorso anno) è evidente il ribasso della crescita attesa per il prossimo anno. Il quadro che prospetta il Governo per il 2020 è quindi di flebile crescita, spinta principalmente dalla componente interna, che dovrebbe aumentare dello 0,5%, mentre quella estera si fermerebbe ad uno 0,1%. Tra le componenti interne i consumi si caratterizzano per una dinamica fiacca ed il profilo espansivo degli investimenti dovrebbe rallentare progressivamente quest'anno ed il prossimo. Anche i principali centri di previsioni internazionali descrivono un futuro piuttosto debole. Infatti, con il dispiegarsi di nuove informazioni congiunturali, si osserva

la tendenza a posticipare l'avvio di una possibile ripresa, rivedendo al ribasso la dinamica dei mesi futuri. A settembre l'Ocse ha abbassato le proprie stime di crescita del Pil mondiale: per il 2019 le ha portate dal 3,2% al 2,9% e per il 2020 sono state tagliate dal 3,4% al 3%, in marcata flessione rispetto al 3,6% del 2018. Il cambiamento di prospettiva è dettato da fattori sia congiunturali sia prospettici. Sul primo punto, nella prima metà del 2019 l'attività economica globale ha continuato a indebolirsi.

Il rallentamento è principalmente ascrivibile al settore manifatturiero, che ha risentito dell'acuirsi delle tensioni commerciali tra Stati Uniti e Cina: ne è derivato un aumento dei dazi per un insieme di beni che rappresenta un controvalore di 200 miliardi di dollari di importazioni statunitensi dalla Cina e conseguenti misure di ritorsione. Le ricadute sul commercio internazionale sono state evidenti a livello globale: a fine luglio la variazione rispetto al 2018 degli scambi in volume è stata negativa (-0,2% contro +3,6% del

2018). Per questa ragione l'Organizzazione Mondiale del Commercio (Omc) ha abbassato le previsioni di crescita del commercio mondiale: 1,2% nel 2019, rispetto al 2,6% stimato ad aprile. Nel 2020 il volume degli scambi crescerà del 2,7% anziché del 3%. Ha pesato poi il calo della produzione industriale tedesca (l'indice manifatturiero a settembre ha toccato il minimo degli ultimi 10 anni), che ha avuto a sua volta ricadute importanti sulla produzione degli altri paesi europei, stanti le forti interconnessioni socio-economiche. Per il secondo punto (i fattori prospettici) continuano a pesare le guerre commerciali, a cui si aggiungono le tensioni geopolitiche, giunte su livelli record con focolai in diversi paesi (Brexit, crisi politica in Venezuela e Argentina, tensioni con l'Iran, l'escalation militare turca), e la sentenza Omc che ha dato semaforo verde a dazi Usa su importazioni dall'Ue per 7,5 miliardi di dollari.

Le recenti decisioni delle Banche Centrali tentano proprio di arginare l'incertezza sul futuro.

La Federal Reserve, per la prima volta in dieci anni, a luglio ha tagliato il tasso sui federal funds, a settembre ha approvato un'ulteriore diminuzione di 0,25% e ha ricominciato a pompare liquidità nel mercato.

La Banca Centrale Europea ha deciso di riattivare tutte le leve della politica monetaria espansiva finché le prospettive di inflazione non saranno vicine al 2%.

Bisogna dire che ormai la loro trasmissione all'economia reale è attenuata: proprio come una macchina impantanata nel fango, premere l'acceleratore monetario non basta per uscire dalla stagnazione; serve anche il traino delle politiche strutturali, a cominciare dagli investimenti pubblici al palo da troppi anni.

Variazione percentuale tendenziale del Pil secondo i Documenti di Economia e Finanza



Fonte: elaborazioni su dati Documento Programmatico di Bilancio 2018, Documento di Economia e Finanza 2019, Nota al Doc di Economia e Finanza 2019

L'occupazione femminile cresce con asili nido e scuole materne

*Più donne al lavoro se possono contare su servizi adeguati
La fotografia dell'Italia: madri ancora troppo penalizzate*

Donne, mamme, lavoratrici, impegnate a correre in lungo e in largo, a rispettare scadenze e impegni, spesso a ritmi molto, fin troppo, elevati. Donne ancora troppo poco supportate, con servizi, come gli asili e le strutture per il sostegno alla maternità, scadenti, assenti o insufficienti. E pensare che sono proprio questi servizi alla base della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Lo rivela anche una recente, interessante, rielaborazione Openpolis, dal titolo "Con i bambini", basata su dati Eurostat (aggiornati a febbraio 2019) che regala una fotografia dell'occupazione femminile, in Italia, in rapporto agli altri Paesi europei, collegandola alla presenza di servizi. Asili nido e occupazione, quindi, sono temi strettamente legati, come esplicitato anche all'interno degli obiettivi di Barcellona, stabiliti dall'Ue per ampliare l'offerta di servizi prima infanzia.

"Gli Stati membri – dichiarava la Ue in questa direzione - dovrebbero rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro e sforzarsi (...) per fornire, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni".

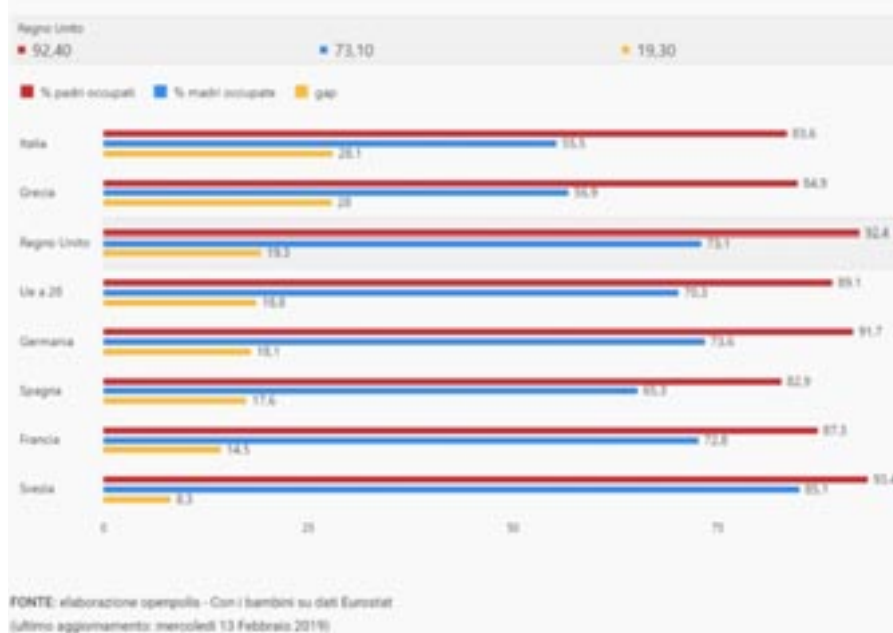
Questo venne stabilito nel lontano, ma sempre attualissimo, Consiglio europeo di Barcellona del 2002.

Ma cosa è cambiato da allora? Adesso il ruolo degli asili nido nel mercato del lavoro femminile, prima importantissimo, è divenuto più ampio. Perfino essenziale.

Perché i servizi per la prima infanzia, svolgendo la duplice funzione sociale ed educativa (come approfon-

In Italia quasi 30 punti di divario occupazionale tra padri e madri

Divario occupazionale nella fascia di età 20-49 anni tra gli uomini e le donne con almeno un figlio (2017)



In altri Paesi Ue, chi ha 2 bambini partecipa al mercato del lavoro perfino più delle italiane senza figli

dito nel report "Scuole e asili per ricucire il Paese"), aiutano anche il minore a sottrarsi alla povertà educativa e rappresentano un concreto incentivo all'occupazione femminile, quindi alla parità di genere nonché a una migliore condizione economica dell'intero nucleo familiare. Nonostante i servizi, presenti in alcuni territori italiani, la nostra nazione resta ad oggi uno dei Paesi europei con i livelli più bassi di occupazione femminile.

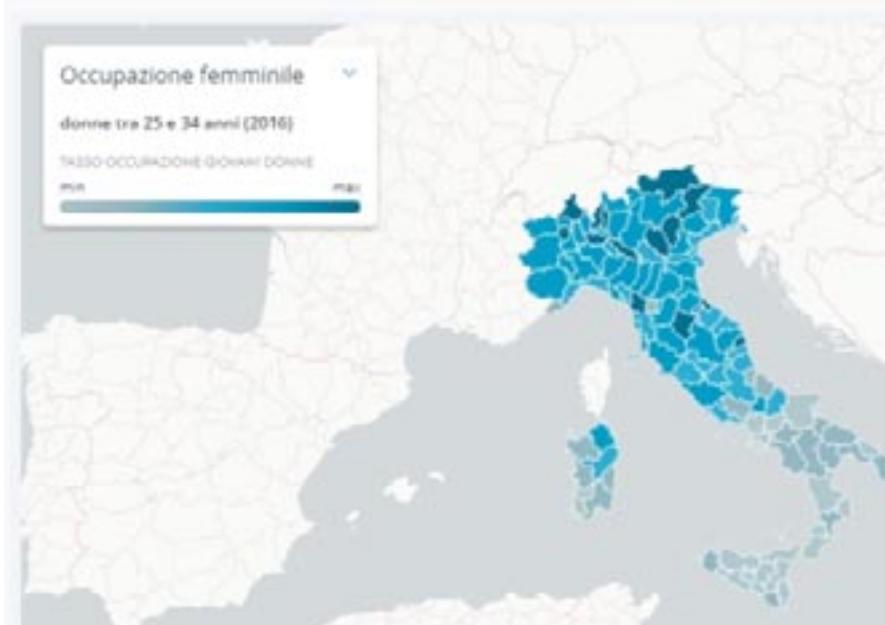
Rispetto a una media Ue di 66,5 occupate ogni 100 donne tra 20 e 64 anni, infatti, l'Italia si trova al penultimo posto con il 52,5%, appena sopra la Grecia (48%).

Nel nostro paese le donne tra 20 e 49 anni senza figli lavorano nel 62,4% dei casi, contro una media europea del 77,2%.

Tra le donne con un figlio, le italiane lavorano nel 57,8% dei casi, contro l'80,2% nel Regno Unito, il 78,3% in Germania, il 74,6% in Francia.

Nelle province del centro-nord più giovani donne occupate

Tasso di occupazione delle donne tra 25 e 34 anni nelle province (2016)



Equilibrio di genere

Secondo il Fondo monetario internazionale, e secondo Harvard Business Review, una riduzione del Gender gap tra uomini e donne in azienda aumenterebbe produttività e fatturato, riducendo infortuni e assenteismo e migliorando le condizioni psico-fisiche dei lavoratori.

La tanto agognata parità di genere potrebbe essere la chiave che permetterebbe di raggiungere 28 mila miliardi di dollari di Pil mondiale entro il 2025. Sempre per il Fondo monetario internazionale, secondo uno studio, integrando le donne in posizioni aziendali strategiche aumenterebbe l'economia globale di ben il 35%.

In Italia le donne con figli sono meno occupate

Tasso di occupazione delle donne tra 20 e 49 anni per numero di figli



L'Italia è inoltre detentrica di un primato molto discutibile: è il secondo paese con il più ampio divario occupazionale uomo-donna: 19,8 punti differenza rispetto a una media Ue di 11,5.

Come spiega bene il sito Openpolis, contenitore di dati e rielaboratore di ricerche, nei Paesi scandinavi e del nord Europa le differenze sono molto più contenute: 1 punto in Lituania, 3,5 in Finlandia, 4 in Svezia. Il gap occupazionale aumenta se si

confrontano i soli uomini e donne con figli. Rispetto a una media europea di 18,8 punti percentuali di distanza tra padri e madri occupate, l'Italia si trova in una condizione critica: al di sopra di quasi 10 punti (28,1)". Un dato in linea con quello della Grecia, e molto distante dagli 8,3 punti di differenza della Svezia. Non solo. Le donne con figli hanno la vita - lavorativa, s'intende - ancor più complicata. Il divario si allarga, lo squilibrio è ancora più significativo

se si confrontano le occupate rispetto al numero di figli.

La cosa interessante da notare è che nei maggiori Paesi Ue le donne con due figli partecipano al mercato del lavoro in misura maggiore delle italiane senza figli.

"Come esista una relazione tra partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed estensione dei servizi per la prima infanzia - spiegano i dati Openpolis - lo possiamo vedere attraverso i dati territoriali.

Nelle 4 regioni dove la presenza di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia supera il 33%, il tasso di occupazione femminile supera il 60%". Una strada ancora lunga quella della parità di genere che passa anche necessariamente dal lavoro e vede la necessità di pari opportunità e maggiori servizi. In questo processo di responsabilizzazione dello Stato, e delle Amministrazioni locali, che evidenzia la necessità di avere risposte e servizi adeguati, strutturati, accompagnati da una visione a medio e lungo termine, e da una progettualità importante, anche il sindacato può fare la sua parte. E non è mai una parte marginale.

Pensione, tutte le tutele per gli iscritti ai Fondi

*Si basano su un meccanismo di capitalizzazione individuale
Allargate le possibilità per la devoluzione del Tfr*

Con l'entrata in vigore del d.lgs 252/2005 si è allargato lo spettro di possibilità per quanto riguarda le scelte di devoluzione del Tfr

Infatti, i lavoratori possono attualmente decidere di destinare il proprio Tfr anche alle forme pensionistiche individuali, possibilità che in precedenza era limitata ai soli casi in cui non esistesse un fondo pensione negoziale di riferimento. La contendibilità del Tfr e la conseguente maggiore concorrenzialità tra le diverse forme pensionistiche è stata resa possibile grazie ad una imprescindibile omogeneizzazione delle tutele previste, a prescindere dal tipo di forma pensionistica.

Separatezza patrimoniale ed impignorabilità

Tra i presidi a tutela degli iscritti alla previdenza complementare il legislatore ha previsto che i fondi pensione siano istituiti sia come soggetto dotato di personalità giuridica distinto dal soggetto che lo istituisce, sia attraverso la formazione di un patrimonio di destinazione, separato ed autonomo, con gli effetti di cui all'art. 2117 cc., in base al quale *I fondi speciali per la previdenza e l'assistenza che l'imprenditore abbia costituiti, anche senza contribuzione dei prestatori di lavoro, non possono essere distratti dal fine al quale sono destinati e non possono formare oggetto di esecuzione da parte dei creditori dell'imprenditore o del prestatore di lavoro.* Ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali durante la fase di accumulo, le prestazioni complementari sono sottoposte ai limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità nel limite di 1/5 analogamente alle prestazioni previdenziali erogate da istituti di previdenza obbligatoria.



Gestione delle risorse e limiti d'investimento

I fondi pensione, a differenza del sistema pubblico di pagamento delle pensioni, si basano su un meccanismo di capitalizzazione individuale. In base a tale sistema tecnico-finanziario, sul conto individuale di ciascun iscritto viene accumulato un montante (ottenuto dalla somma dei contributi versati e dei rendimenti netti ottenuti attraverso l'investimento degli stessi) e costituisce la base per il pagamento delle prestazioni pensionistiche future. La gestione di tali risorse viene affidata ad intermediari specializzati (banche, imprese d'investimento, Sgr o imprese di assicurazione), che hanno il compito di investire le risorse del fondo pensione nei mercati finanziari secondo quanto stabilito nella "convenzione di gestione" stipulata con il fondo pensione stesso. I fondi pensione possono investire direttamente le risorse soltanto in minima parte tramite l'acquisizione di azioni o quote di società immobiliari o di fondi comuni d'investimento mobiliare chiusi (entro il limite del 20% del proprio patrimonio e del 25% del capitale del fondo chiuso).

I fondi pensione danno informativa ai propri iscritti circa le scelte di investimento che pongono in essere attraverso un apposito documento nel quale illustrano la politica di in-

vestimento, la gestione dei rischi ed il modo in cui sono tenuti in considerazione i fattori ambientali, sociali e di governo societario (cd. fattori Esg).

Nei fondi pensione aperti e nei Pip gli investimenti sono gestiti in genere direttamente dalla società istitutrice del fondo (tipicamente una banca, Sgr, impresa di investimento o impresa di assicurazione). Inoltre, sempre al fine di garantire la massima tutela possibile a tutti coloro che decidono di affidare una parte del proprio futuro pensionistico ai fondi pensione, il legislatore ha stabilito che le risorse finanziarie del fondo pensione debbano essere custodite presso la banca depositaria. Quest'ultima svolge un importante ruolo di garanzia e di verifica che le tutte le operazioni di investimento eseguite dai gestori avvengano nel rispetto della normativa (Decreto lgs. 252/2005 e Dm Economia 166/2014) oltre che dei criteri che il fondo pensione ha stabilito nella propria politica di investimento coerentemente con il proprio Statuto/Regolamento e con quanto esposto nel Documento sulla politica di investimento (Deliberazione Covip, Commissione di vigilanza sui fondi pensione, del 16.3.2012).

Il decreto ministeriale sugli investimenti, infatti, prevede che ci sia una *adeguata diversificazione del portafoglio finalizzata a contenere la concentrazione del rischio e la dipendenza del risultato della gestione da determinati emittenti, gruppi di imprese, settori di attività e aree geografiche.* Oltre alle attività in cui è possibile investire le risorse, il Dm detta anche una precisa disciplina per la gestione dei conflitti di interesse e le incompatibilità dei soggetti che amministrano i fondi pensione.

Quali i limiti previsti per gli investimenti e quali caratteristiche?

La gestione delle risorse affidata a intermediari specializzati in materia



La governance dei fondi pensione

I componenti degli organi di amministrazione e controllo, i direttori generali ed i responsabili dei fondi pensione, oltre che i responsabili delle funzioni fondamentali devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità funzionali a garantire una sana e prudente gestione dei fondi stessi.

La composizione degli organi di amministrazione e di controllo deve rispettare il criterio di partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. I componenti dei primi organi collegiali sono nominati in sede di atto costitutivo, per la successiva individuazione dei rappresentanti dei lavoratori è previsto il metodo elettivo. Nei fondi pensione negoziali l'assemblea, a cui spetta il compito di eleggere i componenti del Cda e dell'organo di controllo, è composta da delegati che rappresentano in forma paritetica i lavoratori e i datori di lavoro. Le modalità di individuazione dei delegati in assemblea sono contenute in appositi regolamenti elettorali all'interno dello statuto o delle fonti istitutive.

Con riferimento ai fondi pensione aperti, nel caso di adesioni collettive di almeno 500 lavoratori appartenenti ad una singola azienda o ad un medesimo gruppo dovrà essere istituito un organismo di rappresen-

tanza composto da un rappresentante dei lavoratori ed uno dei datori di lavoro per ciascuna collettività. Nei fondi pensione aperti e nei Pip è prevista, inoltre, la presenza del responsabile della forma pensionistica che opera in modo autonomo ed indipendente verificando che la stessa sia gestita nell'esclusivo interesse di aderenti e beneficiari. Il responsabile è tenuto a predisporre annualmente una relazione per la Covip nella quale dovrà dar conto delle procedure di controllo adottate, delle anomalie riscontrate e delle iniziative attuate per eliminarle.

La più recente evoluzione normativa dovuta al recepimento della direttiva lorp II (d.lgs. 13.12.2018, n.147) ha previsto un ulteriore rafforzamento degli aspetti di governance dei fondi pensione. Sono state introdotte, infatti, le funzioni fondamentali di gestione dei rischi, di revisione interna e, in determinati casi, attuariale. Il sistema di governo dovrà essere descritto in un apposito documento redatto su base annuale dall'organo di amministrazione e reso pubblico insieme al bilancio. Lo stesso organo di amministrazione dovrà adottare, riesaminandole almeno ogni tre anni, politiche scritte per ciascuna delle funzioni fondamentali previste. Con la medesima frequenza è stato previsto che venga fatta la valutazione interna di tutti i rischi rilevanti per il fondo pensione.

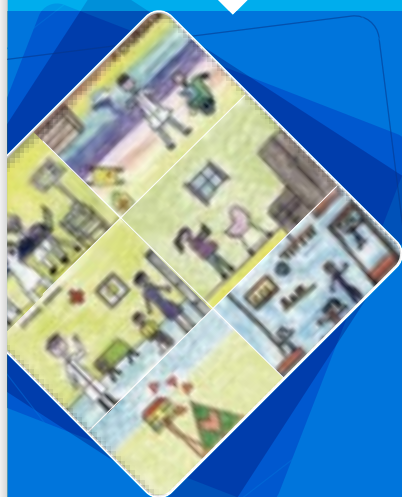
Autorità di settore dedicata e regime sanzionatorio

L'autorizzazione all'esercizio dell'attività è resa dalla Covip che cura la tenuta dell'albo dei fondi pensione e ne disciplina anche i casi di decadenza dall'autorizzazione. La Covip rappresenta un importante presidio

di tutela del sistema ed è a sua volta soggetta all'alta vigilanza del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Alla Covip è affidata la vigilanza prudenziale sulle forme pensionistiche complementari *perseguendo la trasparenza e la correttezza dei comportamenti, la sana e prudente gestione e la loro solidità* (art.18 co.2, d.lgs 252/2005). Qualora gli stessi iscritti ai fondi pensione dovessero riscontrare irregolarità, criticità o anomalie relative alla gestione dei fondi pensione, possono presentare un reclamo al fondo interessato. Se quest'ultimo non dovesse rispondere al reclamo o lo facesse in modo non soddisfacente, l'iscritto potrà procedere a sottoporre la questione direttamente all'attenzione della Covip attraverso la presentazione di un esposto (Guida pratica – La trasmissione degli esposti alla Covip, www.covip.it). A tutela del sistema e del suo corretto funzionamento, inoltre, è stato previsto un regime sanzionatorio specifico per i casi di violazione delle norme passibili di sanzioni penali ed amministrative. Sono, infatti, punibili con la reclusione l'esercizio abusivo di attività di forma pensionistica oltre che i componenti degli organi di amministrazione e controllo, i direttori generali e responsabili dei fondi e titolari delle funzioni fondamentali che forniscono alla Covip dati o documenti falsi. I componenti degli organi di amministrazione e controllo, i direttori generali, i titolari delle funzioni fondamentali possono essere sanzionati (e dichiarati decaduti dall'incarico nei casi più gravi) qualora non ottemperino alle richieste della Covip, non osservino la normativa di settore oltre che le disposizioni sui requisiti di onorabilità e professionalità, sulle cause di ineleggibilità e incompatibilità.



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

Nei Pip prevista la presenza del responsabile della forma pensionistica



Il fondo di garanzia Inps

Nei casi di insolvenza del datore di lavoro, ai lavoratori è garantita la possibilità di riscuotere il Tfr attraverso il 'Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto'. Quest'ultimo, infatti, si sostituisce al datore di lavoro insolvente nel pagamento del Tfr spettante ai lavoratori. Una tutela analoga è stata prevista anche per i lavoratori che decidono di destinare il proprio Tfr maturando ai fondi pensione. Infatti, nei casi di omessi o insufficienti versamenti da parte del datore di lavoro, il lavoratore potrà chiedere all'apposito fondo di garanzia presso l'Inps l'integrazione dei contributi omessi presso la gestione di previdenza complementare. Per i lavoratori iscritti a un fondo pensione sono garantiti, oltre al Tfr, anche la contribuzione del datore di lavoro o del lavoratore che sia stata trattenuta e non versata al fondo.

Previdenza complementare: vantaggi e il confronto con il Tfr

L'adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria (art. 1 co. 2, d.lgs 252/2005). Tutti i lavoratori, siano essi dipendenti sia pubblici che privati, lavoratori autonomi e liberi professionisti, soci e dipendenti delle cooperative, possono decidere di iscriversi ad un fondo pensione. È tuttavia necessario fare alcune distinzioni circa le diverse modalità con le quali per un lavoratore è possibile aderire alle forme pensionistiche complementari, ovvero in forma individuale o collettiva. I fondi pensione possono essere istituiti sulla base dell'iniziativa delle parti sociali che ne stabi-

scono anche le modalità di partecipazione. Tali fondi trovano la propria fonte istitutiva in contratti e accordi collettivi, regolamenti aziendali, accordi fra lavoratori autonomi e liberi professionisti e sono tipicamente destinati ai lavoratori appartenenti a imprese, enti o gruppi di imprese, settori o categorie, comparti o raggruppamenti per i quali trova applicazione l'accordo istitutivo.

Gli accordi collettivi, in mancanza di un fondo di categoria, possono individuare anche un fondo pensione aperto (istituito non dalle parti sociali ma da un operatore di mercato come Sim, Sgr, banche o assicurazioni) a cui far confluire i contributi del lavoratore e del datore di lavoro oltre al Tfr. Le adesioni individuali possono avvenire indipendentemente dall'attività lavorativa svolta e possono riguardare sia i fondi pensione aperti che i Pip. Questi ultimi sono contratti di assicurazione sulla vita ai quali è non possibile destinare il Tfr dei lavoratori pubblici o secondo modalità tacite nel caso dei lavoratori privati.

Contribuzione e conferimento Tfr

La devoluzione del Tfr maturando alla previdenza complementare comporta l'adesione del lavoratore alla stessa (art. 8 co. 7, d.lgs 252/2005). Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può avvenire attraverso il conferimento del maturando ed il versamento di contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Se l'adesione avviene su base collettiva le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro possono es-

sere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali. Il conferimento del Tfr è totale, salvo accordi che ne stabiliscano una misura minima diversa. Dal 1 gennaio 2007 è entrata in vigore la nuova disciplina per il conferimento del Tfr, in particolare il lavoratore entro 6 mesi dalla data di prima assunzione potrà decidere se: ▫ Conferire in modo esplicito il Tfr maturando ad una forma pensionistica complementare (compilando il modulo Tfr 2); ▫ Mantenere il Tfr maturando presso il proprio datore di lavoro (tale scelta può essere successivamente revocata). Qualora il datore di lavoro impieghi più di 50 addetti, il Tfr sarà conferito al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c." (c.d. fondo di tesoreria), gestito a ripartizione per conto dello Stato dall'Inps; ▫ Qualora entro il limite di tempo il lavoratore non esprima alcuna volontà il datore di lavoro dovrà trasferire il Tfr maturando alla forma pensionistica prevista dagli accordi o dai contratti collettivi. Se le forme di riferimento siano più di una, il Tfr maturando sarà trasferito a quella a cui abbia già aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda. In caso non sia applicabili le precedenti modalità, il Tfr maturando sarà trasferito alla forma residuale istituita presso l'Inps (la legge di Bilancio per il 2018 prevede la soppressione di FondInps, un decreto ministeriale dovrà individuare un fondo pensione negoziale tra quelli di maggiori dimensioni a cui far affluire le quote di Tfr finora trasferite al fondo residuale Inps).

Aderisci a FONDOPROFESSIONI 100% di rimborso da Ebipro

Per coloro che applicano il CCNL Studi Professionali dal **1° settembre 2019** (aderendo all'intera bilateralità di settore Cadiprof, Ebipro e FondoProfessioni), otterranno il 100% di rimborso da Ebinprof, per la partecipazione ai corsi in materia di **salute e sicurezza, privacy e antiriciclaggio**, presenti nei cataloghi formativi accreditati dal Fondo.

Accreditamento dei Titolari di Rete

Pubblicate le Linee guida e la modulistica per l'accreditamento dei **Titolari di Rete**. La richiesta di accreditamento deve essere presentata entro venerdì 22/11/2019, inviando una pec all'indirizzo **titolarirete@pecfondoprofessioni.it**.

Possono presentare la richiesta di accreditamento al Fondo le seguenti tipologie di soggetti:

- Società;
- Studi professionali;
- Consorzi;
- Fondazioni;
- Società capofila di contratto di Rete;
- Società capofila di ATS;
- Società capofila di Holding.

I soggetti interessati, attraverso la compilazione di un Formulario di accreditamento, dovranno dimostrare la propria capacità organizzativa ed esperienza, specificando le figure professionali coinvolte, oltre a descrivere le caratteristiche della Rete di riferimento.

I requisiti richiesti per l'accreditamento sono:

- Adeguata struttura organizzativa, per lo svolgimento del ruolo di Titolare di Rete;
- Presenza di dipendenti e/o collaboratori interni/esterni;
- Presenza di una o più figure professionali con almeno 3 anni di esperienza nell'ambito della rappresentanza e analisi dei fabbisogni formativi;
- Numero di dipendenti previsionale complessivo degli Studi professionali/Aziende che verranno aggregati nella "Rete" almeno pari a n. 200.

Avviso 02/19 – Attività a catalogo

Pubblicato l'avviso 02/19 per le attività a catalogo che prevede l'assegnazione delle risorse per la formazione attraverso una modalità a sportello, fino ad esaurimento della disponibilità stanziata. Allo Studio/Azienda, viene rimborsato, la partecipazione individuale dei dipendenti ad attività riconosciute dal Fondo nell'ambito dei cataloghi accreditati.

Sul sito è possibile scaricare l'Avviso, il manuale e le guide. Inoltre è possibile consultare l'elenco degli Enti con catalogo formativo accreditato e l'elenco dei corsi a catalogo disponibili in piattaforma.

Avviso 03/19 - Sportelli piani formativi pluriaziendali promossi dalle Parti Sociali, Associazioni di Categoria/Organizzazioni di Rappresentanza

Secondo Sportello per la trasmissione dei piani formativi: da lunedì 04/11/2019 a mercoledì 04/12/2019 (ore 17). Stanziati, per questo secondo sportello, 1.200.000,00€ destinati alla realizzazione di piani formativi pluriaziendali, ovvero destinati a più Studi professionali/Aziende aderenti.

I piani formativi sono rivolti unicamente agli Studi professionali/Aziende in regola con l'iscrizione e il versamento a FondoProfessioni, che aderiscono alle iniziative promosse dagli Enti proponenti. Gli Studi professionali/Aziende devono essere iscritti al Fondo prima dell'avvio dell'attività formativa alla quale prendono parte.



Infine, se il contratto di lavoro prevede la cosiddetta adesione contrattuale, il lavoratore verrà iscritto automaticamente alla forma pensionistica di riferimento mediante il versamento da parte del datore di lavoro del contributo fissato dagli accordi collettivi per l'adesione contrattuale.

I fondi pensione rivolti ai lavoratori dipendenti devono prevedere la costituzione di un comparto garantito che possa accogliere il Tfr devoluto con modalità tacite. Infatti, la normativa richiede che l'investimento di tali somme avvenga nella linea a contenuto più prudente. La Covip, inoltre, ha specificato che la garanzia debba assicurare con certezza la restituzione del capitale versato oltre a realizzare rendimenti pari o superiori a quelli del Tfr su un arco di tempo pluriennale.

Le agevolazioni fiscali

Il regime tributario applicato alla previdenza complementare può essere schematizzato con la sigla Ett (Esenzione, Tassazione, Tassazione), per indicare l'esenzione prevista in fase di contribuzione e la tassazione per le conseguenti fasi di accumulo e di erogazione delle prestazioni.

A decorrere dal primo gennaio 2018 si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni le norme previste dal d.lgs 252/2005 riguardanti la deducibilità dei contributi versati ed il regime di tassazione delle prestazioni erogate dai fondi pensione.

I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro (con esclusione del Tfr) sono deducibili dal reddito complessivo del lavoratore per un

importo annuo massimo di 5.164,57 euro. Per la parte di contributi versati eccedenti tale limite o per i quali non è stato possibile beneficiare della deduzione dal reddito il contribuente può darne comunicazione al fondo pensione entro il 31 dicembre dell'anno seguente. La deducibilità entro il limite predetto riguarda anche i contributi versati per i soggetti fiscalmente a carico.

I rendimenti maturati dal fondo pensione godono di un'imposizione più favorevole rispetto al 26% che si applica alla maggior parte delle forme di risparmio finanziario. Infatti, i fondi pensione sono tassati con aliquote del 20% e del 12,5% per la quota del rendimento che deriva dal possesso di titoli di Stato. La tassazione dei rendimenti dei fondi pensione è piuttosto vantaggiosa anche se confrontata con l'imposta sostitutiva sulla rivalutazione del Tfr, attualmente pari al 17 per cento.

Le prestazioni pensionistiche erogate in forma rendita o di capitale, saranno tassate con una ritenuta a titolo d'imposta del 15%. Tale percentuale si riduce in funzione dell'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare, infatti, l'aliquota si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successiva al quindicesimo, fino ad un limite massimo di riduzione pari a 6 punti percentuali. Con 35 anni di partecipazione l'aliquota scende quindi al 9%.

Le stesse agevolazioni fiscali si hanno per i casi di anticipazione per spese sanitarie e per i riscatti nei casi di: inoccupazione non inferiore ai 12 mesi, mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordi-

naria, invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo e morte dell'aderente prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica. Il riscatto per cause diverse delle precedenti e le anticipazioni per acquisto e ristrutturazione della prima casa o per cause diverse comportano una tassazione di minor vantaggio, anche se comunque agevolata rispetto alle aliquote Irpef attualmente vigenti, pari al 23%.

Misure compensative per imprese

Le imprese possono dedurre dal reddito d'impresa un importo pari al 4% dell'ammontare del Tfr annualmente destinato alle forme di previdenza complementare o al Fondo di tesoreria istituito presso l'Inps, tale deduzione è elevata al 6% per le imprese con meno di 50 addetti. Le misure agevolative per le imprese sono state introdotte per compensare le imprese dell'incremento dei costi sostenuto per il finanziamento bancario conseguente alla perdita di una importante fonte di autofinanziamento rappresentata dal Tfr.

**Quali sono
le detrazioni
sul reddito
previste
per le imprese**

La rivalutazione del Tfr

Secondo la disciplina dell'art. 2120 c.c., la corresponsione del Tfr al lavoratore avviene al termine del rapporto di lavoro qualora egli avesse deciso di non devolverlo al finanziamento della previdenza complementare.

La liquidazione del Tfr accantonato è dovuta indipendentemente dalle cause della sua cessazione (esempio, pensionamento, licenziamento, dimissioni). L'ammontare accantonato per ciascun anno di servizio è data dall'importo della retribuzione lorda dovuta per l'anno diviso per 13,5.

Al 31 dicembre di ogni anno la quota di Tfr accantonata, ad eccezione di quella maturata nell'anno in corso, viene rivalutata al tasso dell'1,5 per cento, maggiorato del 75 per cento dell'aumento dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (indice Foi).

La retribuzione utile ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto (Tfr) comprende tutte le somme corrisposte a titolo non occasione in dipendenza del rapporto di lavoro (con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese).

Dal 01-03-2015 al 30-06-2018 è stato possibile richiedere, in via sperimentale, per i lavoratori dipendenti del settore privato, il pagamento mensile della quota maturanda di Tfr direttamente in busta paga (Quir).

Lo scarso interesse mostrato dai lavoratori è probabilmente imputabile anche alla previsione della tassazione ordinaria e non separata come normalmente previsto dal regime tributario previsto per il Tfr.

I rendimenti dei fondi pensione

Nonostante i timori diffusi verso i fondi pensione e verso gli investimenti finanziari, si può osservare nella maggioranza dei casi che l'investimento del Tfr nei Fondi pensione è stato costantemente più remunerativo rispetto a quello derivato dall'accantonamento in azienda.

Infatti, secondo l'ultima Relazione Annuale Covip, il Tfr si è rivalutato negli ultimi 10 anni (2008-2018) del



L'investimento del Tfr nei fondi è più remunerativo rispetto a quello accantonato in azienda

2 per cento al netto dell'imposta sostitutiva.

I fondi pensione hanno conseguito rendimenti differenti a seconda della tipologia di forma pensionistica e del comparto d'investimento scelto. I comparti garantiti come abbiamo visto sono destinati ad accogliere i flussi di Tfr tacito, questi ultimi hanno conseguito rendimenti comparabili a quelli del Tfr: il 2,7 per cento (le gestioni separate dei Pip), l'1,8 per cento (Fondi pensione aperti) e il 2,2 per cento (Fondi pensione negoziali).

I rendimenti più elevati nel periodo considerato sono stati conseguiti dai comparti a maggior contenuto azionario, nonostante il calo che si è osservato nei mercati nel corso del 2018.

Questo ci consente di osservare come sia sempre necessario compiere scelte oculate e coerenti con l'età e con gli anni di distanza dal pensionamento.

Se la scelta di un comparto garantito o obbligazionario è la più indicata negli ultimi anni prima del pensionamento al fine di proteggere il capi-

itale accumulato, potrebbe esserlo meno per un giovane appena entrato nel mondo del lavoro che al contrario "perderebbe" la possibilità di conseguire rendimenti superiori investendo in comparti potenzialmente più redditizi.

I comparti dei fondi pensione non sono tutti uguali anche sotto il profilo dei costi.

Anche la Covip sul proprio sito sottolinea che: "Per compiere scelte previdenziali consapevoli e adeguate è necessario conoscere le caratteristiche delle forme pensionistiche. In particolare, è importante valutare i costi applicati, in quanto possono avere un impatto significativo sulla pensione che verrà erogata. Occorre infatti tenere presente che, a parità di condizioni, all'aumentare dei costi sostenuti minore sarà la prestazione pensionistica ricevuta al momento del pensionamento".

Per altre informazioni visita il sito www.covip.it/jsc_dinamico

**Fine seconda parte
(Segue nel prossimo numero)**

BORSE DI STUDIO

2018 -2019



Bandi di concorso riservati ai figli dei dipendenti da proprietari di fabbricati ed estesi agli stessi lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati di cui all'articolo 2 del regolamento di bando.

Neodiplomati

Concorso per l'assegnazione di **38 borse di studio da 1.500€** ciascuna a studenti di istituti o scuole superiori (tre della quali saranno destinate esclusivamente a studenti diversamente abili) che abbiano superato l'esame di Stato a conclusione dell'anno scolastico 2018-2019.

Studenti universitari

Concorso per l'assegnazione di **46 borse di studio da 2.000€** ciascuna a studenti universitari che abbiano acquisito, nell'anno accademico 2018-2019, almeno il 70% dei crediti formativi (CFU) previsti dal piano di studio.

Neolaureati

Concorso per l'assegnazione di **33 borse di studio da 3.000€** ciascuna a studenti neolaureati che abbiano sostenuto l'esame di laurea nell'anno 2019.

Neolaureati

Concorso per l'assegnazione di **3 borse di studio da 4.000€** ciascuna a studenti neolaureati che abbiano discusso la tesi nell'anno 2019 in materia di diritto del lavoro o scienze sociali ed economiche.

SCADENZA INVIO DOMANDE: 31/03/2020

I regolamenti dei bandi di concorso, la modulistica necessaria alla presentazione delle domande ed ogni altra informazione inerente ai bandi, si possono trovare sul sito web dell'Ente **ebinprof.it**.



Le pillole del ILA

Informazioni e novità

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



28

Lavoro a termine e contributo aggiuntivo Naspi

Il decreto Dignità ha introdotto l'obbligo del contributo aggiuntivo Naspi (0,50%) a ogni rinnovo dei contratti a termine intervenuti dal 14.07.2018, anche in somministrazione. L'Inps ha poi fornito le indicazioni operative tramite la circolare 121/2019. Potrebbe, di conseguenza, essere necessario fare attenzione ai casi in cui il lavoratore è stato somministrato a un'azienda che, in passato, ha già occupato il soggetto con un contratto a tempo determinato e viceversa. Dovrà, quindi, essere presa in considerazione tutta la vita lavorativa per il calcolo di tale contributo.

Assegno al nucleo familiare e minori inabili

Con il messaggio 3604/2019, l'Inps ha precisato che, per la maggiorazione dell'assegno familiare, è necessario il parere del medico legale dell'Istituto per l'accertamento dell'inabilità dei soggetti minorenni nel nucleo familiare. Non è invece necessario subordinarla all'autorizzazione se il minore è stato già valutato e storicizzato presso l'Inps.

Compatibilità tra carica sociale e lavoro subordinato

Con il messaggio n. 3359/2019, l'Inps ha fornito chiarimenti sulla compatibilità tra la titolarità di una carica sociale e l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato. Superato il divieto della coesistenza, nel caso sussistano le seguenti condizioni: l'amministratore non detenga in pieno il potere deliberativo della società; sia provato il vincolo di subordinazione del lavoratore; sia svolta una mansione esclusa dalla delega di gestione in qualità di amministratore.

Il conto corrente cointestato non costituisce comproprietà

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 21963 del 3.09.2019, ha affermato che se l'intestatario di un conto corrente bancario (o di un dossier titoli) ne dispone la co-intestazione ad altri soggetti, costoro sono legittimati a effettuare operazioni da imputare su quel conto o su quel dossier, ma non divengono automaticamente proprietari del denaro contabilizzato nel conto corrente (o, meglio, non divengono contitolari del credito spettante al correntista verso la banca). La cointestazione, pertanto, è una semplice presunzione di comproprietà, vale a dire che, solo fino a prova contraria, le giacenze di un conto (o i titoli iscritti in un dossier) appartengono in quote eguali ai cointestatari.

Deposito telematico dei contratti aziendali o territoriali

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 2761 del 29.07.2019 ha disposto che dal 15.09.2019 tutti i contratti di secondo livello, siano essi aziendali o territoriali dovranno essere depositati esclusivamente per il tramite della procedura telematica entro 30 giorni sottoscrizione

Maxi sanzione per lavoro nero e reddito di cittadinanza

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota 7964/2019, ha chiarito i provvedimenti nel caso di lavoro nero dei beneficiari del reddito di cittadinanza. Il caso è trattato come aggravante della maxi sanzione per lavoro nero, con ricalcolo nella misura maggiorata del 20%, e si applica non solo nell'ipotesi in cui il lavoratore in nero sia l'effettivo richiedente del reddito, ma anche qualora lo stesso appartenga al nucleo familiare destinatario del beneficio.

Decreto ambiente, il bonus per chi rottama

Nella bozza di decreto ambiente dovrebbe essere previsto un meccanismo a sostegno di un fondo del Ministero dell'Economia per la tutela dell'ambiente. Inoltre, dovrebbe essere previsto un bonus da 1.500 euro per i contribuenti che rottamano entro dicembre 2021 auto fino alla classe Euro 3.

Pensioni dei sindacalisti: adeguamenti sulla contribuzione

Recenti pronunciamenti della Magistratura contabile hanno reso necessario adeguare le disposizioni amministrative emanate dall'Istituto per la regolazione della contribuzione facoltativa, a favore dei lavoratori collocati in aspettativa o distacco, per ricoprire cariche sindacali. L'Inps, con la circolare 129 del 4.10.2019, ha provveduto a chiarire la relativa disciplina amministrativa applicata alle domande di autorizzazione al versamento della contribuzione aggiuntiva riferita all'anno 2019 e seguenti, per incarichi conferiti anche precedentemente alla pubblicazione della circolare.

Isee precompilato, credenziali e informazioni

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 4.10.2019 il Dm Lavoro 9.08.19 aggiunge un ulteriore tassello per il debutto dell'Isee precompilato. Il diretto interessato accederà alla dichiarazione sostitutiva unica (il documento di base dal quale è elaborato l'Isee) tramite credenziali Inps o dell'Agenzia delle Entrate o identità Spid almeno di secondo livello. In presenza di altri componenti del nucleo familiare si dovranno fornire ulteriori informazioni su reddito e patrimonio.

Detrazioni per abbonamenti di trasporto pubblico

Nella dichiarazione dei redditi 2019 è possibile inserire il costo degli abbonamenti al servizio di trasporto pubblico, così da beneficiare della detrazione Irpef pari al 19%.

Gli utilizzatori dell'abbonamento possono essere solamente lo stesso contribuente o i suoi familiari, se fiscalmente a carico.

L'importo dell'abbonamento non deve essere superiore a 250 euro, calcolato sia per il singolo, sia per i familiari a carico.

Redditi da lavoro autonomo, occasionale, cumulo con quota 100

L'Inps ha chiarito che sono cumulabili con la pensione "Quota 100", nei limiti di 5.000 euro lordi annuali, solamente i redditi da lavoro autonomo occasionale con l'assenza di qualsiasi vincolo di subordinazione.

In caso contrario, come ad esempio le prestazioni remunerate con il libretto famiglia o il contratto di prestazione occasionale, non è possibile rientrare nella deroga.

Il fascino del secondo livello Cresce l'appeal del welfare

*Record: oltre 50mila contratti depositati fino a ottobre
Moltissimi pacchetti salute e prestazioni nel Terziario*

I numeri parlano chiaro: è il welfare a farla da padrone nei contratti aziendali, accordi che a metà ottobre avevano superato la soglia record dei 50mila.

Numero in costante crescita, quello dei contratti sottoscritti e depositati che vanno a interessare oltre 2,6 milioni di lavoratori.

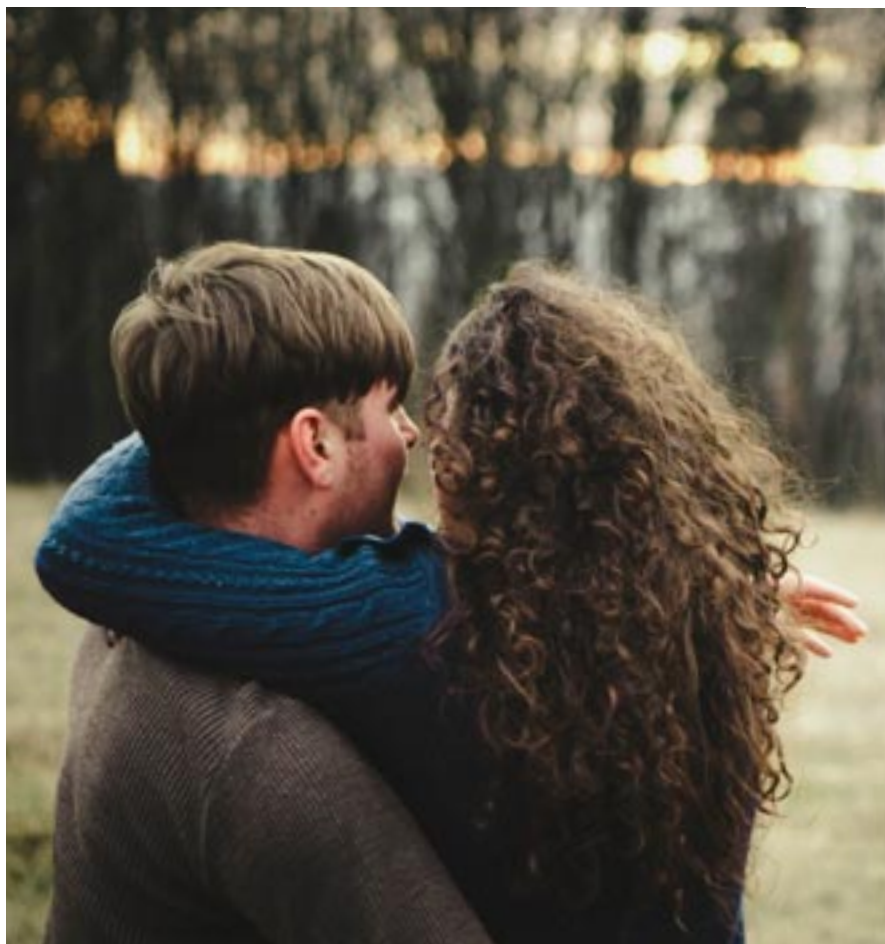
Coinvolta una fetta molto imponente del mondo del terziario, che fruisce di un ampio ventaglio di offerte. Dai "pacchetti salute", fino alle convenzioni con le strutture, passando per centri sanitari o polivalenti in cui check-up programmati, anche gratuiti, vengono estesi anche ai familiari.

Tra i casi più particolari segnaliamo la palestra "on the job", mentre stanno prendendo piede anche i servizi di "maggior-domo aziendale", per sbrigare le pratiche di tutti i giorni, dalle bollette alla lavanderia. Si confermano tra le più apprezzate le opportunità legate alla previdenza complementare e i "buoni scuola" per i figli.

Il welfare diviene, anno dopo anno, un tema sempre più affrontato nella contrattazione, e in sostituzione o accanto ai premi di risultato. Un aspetto che ha contribuito è senza dubbio la tassazione: i premi di risultato ad oggi hanno una cedolare secca del 10% fino a 3mila euro ed entro un tetto massimo di 80mila euro di reddito, mentre per il cash in misure di welfare è prevista la completa esenzione fiscale.

Anche le aziende hanno trovato giovamento nella scelta di avviare percorsi di contrattazione, con formule di decontribuzione di 20 punti.

Scendiamo nel dettaglio. Secondo i dati in possesso del Ministero del Lavoro, l'appeal della contrattazione di secondo livello è molto importante. Al 14 ottobre i contratti depositati hanno raggiunto i 50.847. I



Le imprese sottoscrittrici sono prevalentemente al Nord Italia: il 78%, contro il 16% nel Centro

contratti attivi sono 16.577, 12.813 aziendali e i restanti 3.764 territoriali.

Il 52% dei contratti attivi riguarda imprese sotto i 50 dipendenti, un 15% aziende tra i 50 e 99, il restante 33% sopra i 100. Il 58% di questi contratti è relativo al settore dei servizi.

Dei 16.577 contratti attivi, la mag-

gioranza (12.614) è legata ad obiettivi di produttività; 9.417 redditività, 7.584 qualità, 8.740 misure di welfare e 1.946 piani di partecipazione.

La contrattazione di secondo livello si concentra quasi prevalentemente nel Nord-Italia, con il 78% delle imprese contro il 16% al Centro, appena il 6% al Sud.

**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**





for.te.

Fondo For.Te

Investiamo insieme nella tua squadra

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

Turismo: se c'è formazione l'occupazione cresce di più

*Incidenza dello studio nell'ultima rilevazione Ocse sull'Italia
Il 50% dei posti può subire cambiamenti per l'automazione*

Emilio Fagnoli
Massimo Forti

33

L'ultima rilevazione dell'Ocse del 2019 relativa all'Italia, *Adult Learning in Italy: what role for Training Found*, sottolinea come i fabbisogni di competenza si evolvono sempre più rapidamente a causa del progresso tecnologico, della globalizzazione e dell'invecchiamento della popolazione.

L'incidenza di questi mutamenti epocali agisce profondamente sulle dinamiche sociali e sul lavoro, facendo emergere la necessità di una formazione continua e permanente che funga da catalizzatore per la

promozione di un adeguato sviluppo del sistema economico-produttivo che sia in linea con le esigenze sociali.

In prospettiva comparativa, l'Ocse ha quindi realizzato uno studio generale sullo stato dell'arte della formazione continua nei Paesi aderenti, in cui torna a sottolineare come proprio questa l'attività di formazione durante l'arco della vita risulti essere propedeutica ad uno sviluppo inclusivo sia per il singolo cittadino, che per l'economia della società che lo accoglie.

Per ciò che attiene l'Italia, il sopraci-

tato rapporto sottolinea che bisogna agire molto rapidamente sia sul versante del livello di partecipazione continua da parte dei lavoratori, nonché sulla qualità della stessa.

Partendo dalla considerazione fondamentale che il 50,7% dei posti di lavoro potrà subire dei mutamenti considerevoli per via dell'automazione, e che 3,5 persone su dieci, che sono ancora in età lavorativa, risultano essere over 65, il Rapporto associa questi dati ad un ulteriore valore che evidenzia l'inadeguatezza del livello di competenze del lavoratore italiano medio: il 38% degli occupati possiede scarsi livelli di competenze linguistiche e/o numeriche. Quest'ultimo dato è uno di più bassi registrati nei Paesi Ocse.

La formazione continua in Italia, dunque, non è vista come inclusiva, soprattutto perché nonostante i miglioramenti di questi ultimi anni, soltanto il 20,1% degli occupati partecipa ad attività di formazione. Questa percentuale si abbassa al 9,5% per gli adulti con competenze basse, e arriva a toccare la percentuale del 5,4 nel caso di disoccupati di lunga durata.

Un ulteriore problema che aggrava la situazione è che non viene considerato sufficiente, dall'Ocse, l'allineamento della formazione continua ai fabbisogni del mercato del lavoro.

Nonostante la maggior parte delle aziende con oltre 10 dipendenti affermino di valutare il fabbisogno di competenze dei propri lavoratori, il dato rimane comunque tra i più bassi dei Paesi Ocse.





In parte questo è giustificabile dal fatto che il tessuto delle imprese italiane è formato da piccole e piccolissime imprese, talvolta di carattere familiare, ma ciò comunque rafforza il fatto che il livello di competenze raggiunte risulta essere scarso.

Un'ulteriore analisi, evidenzia inoltre che il 30% delle ore di formazione sono svolte per obbligo di legge, cioè formazione obbligatoria, che maggiormente riguarda temi come salute e sicurezza.

In questo caso l'Italia si situa tra i paesi con più alto tasso di formazione su questo argomento tra gli altri Stati oggetto di studio.

In questa direzione incide indubbiamente il livello di finanziamento della formazione, che nel nostro Paese è molto bassa, soprattutto dopo il prelievo da parte del Governo di una parte delle risorse destinate ai Fondi Interprofessionali di formazione continua.

Com'è noto, i Fondi svolgono in Italia un ruolo di fondamentale importanza per qualificare, o riqualificare le lavoratrici ed i lavoratori, con finalità che abbracciano il livello soggettivo della formazione professionale, ma anche quello collettivo.

Va notato che il ruolo delle parti sociali risulta essere in questo caso

Il lavoratore italiano in media ha scarse competenze: il 38% conosce poco le lingue straniere

fondamentale in tutta la partita della formazione continua e della formazione professionale, offrendo garanzie di equilibrio sull'offerta didattica in relazione al collegamento della formazione al mondo del lavoro in un determinato settore o ambito territoriale.

Infatti, è proprio la prossimità delle parti sociali ai temi dello sviluppo del settore, attraverso la diretta conoscenza dei problemi da affrontare, a determinare – almeno in parte – l'efficacia delle azioni formative progettate su fabbisogni formativi concreti.

In particolare, nel settore del turismo, il Fondo che maggiormente si occupa dell'aspetto della formazione dei dipendenti del settore è Forte che impiega, attraverso i canali che gli sono propri, risorse e progetti finalizzati a favorire da un lato lo sviluppo delle competenze del personale collocato, mentre dall'altro, attraverso l'uso di queste,

incidere sulla competitività delle imprese che utilizzano tali servizi formativi. Poiché oggi il settore del turismo è considerato la maggiore industria del mondo, sia in termini di fatturato che in termini di potenzialità di sviluppo, risulta a dir poco necessario continuare ad investire in attività di formazione professionale, in quanto tale impegno formativo risulta essere propedeutico ad una maggiore implementazione dell'occupabilità del settore.

Il turismo ha per sua natura una propensione al mutamento strutturale della propria offerta commerciale, e proprio per questa sua caratteristica di evolvere continuamente, impone una costante revisione delle professionalità che trovano impiego al proprio interno.

Rafforzare le iniziative di qualificazione delle risorse significa, senza ombra di dubbio, creare le condizioni per una occupabilità sostenibile e duratura nel tempo.

ENTI BILATERALI



FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA





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

