

In principio fu l'etica

La responsabilità indica la direzione dell'Italia

**Contratti nazionali, i rinnovi vanno in porto:
Federdistribuzione, Cooperazione e Coop Sociali**

Lavoro E Società

**Welfare appeal, così le aziende
piacciono di più ai lavoratori**

Zoom

**Imporre un trasferimento per licenziare
Difendersi dalle punizioni mascherate**

Lavoro E Legge

**Donne e Ict, c'è strada da fare
Così i due mondi si incontrano**

Lavoro E Digitale

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

WELFARE

**Previdenza, scelta di opportunità
Le risorse del risparmio**



ANALISI E TREND

**Il miraggio della ripresa
Cresce solo il lavoro precario**

SOMMARIO

Direttore responsabile

Paolo Andreani

Direttore editoriale

Mauro Munari

Redazione

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numero

Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Stefano Franzoni,
Marco Marroni, Federico Pitti, Francesco Spiniello,
Marco Valentini, Antonio Vargiu, Sara Vasta.

Partecipazione - Periodico di informazione e dibattito
Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL
Autorizzazione Tribunale di Roma n° 524 del 22/9/1997

Amministrazione

Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice

A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
info@agsg.it
www.agsg.it
Tel. 0684242247

Stampa

Tipolitografia C.s.r.
Via di Salone, 131/c
00131 Roma

Pubblicità

info@agsg.it

Commerciale

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

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

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa
Informazione ai sensi della legge 675/96

L'editoriale	3
Lavoro e Società	
Federdistribuzione, il primo Ccnl	4-5
Distribuzione Cooperativa, i vantaggi del nuovo contratto	8-9
Vigilanza privata, l'evoluzione passa dalla professionalità	10-12
FonTe, l'importanza del risparmio	13
Obiettivi e ruoli: nascita e futuro di Previdenza Cooperativa	15
Contratto Coop Sociali, finita l'attesa!	16-17
Primo Maggio, lotta e memoria	19
Zoom	
Il welfare funziona, l'azienda piace	20-21
Lavoro e Economia	
Crescita, un miraggio: ripresa lontana	23-25
Lavoro e Legge	
Trasferimenti, licenziamenti camuffati	26-28
Internazionale	
Reddito minimo per l'uguaglianza	29
Focus Cae, effetto Brexit (2° parte)	30-31
Lavoro e Digitale	
La tecnologia è donna?	34-35
Job Ciak, l'altro sguardo sul lavoro	37



L'etica della responsabilità

di **Paolo Andreani**

La nascita dei "movimenti populistici" ha contribuito al boom globale "della politica della paura, del rancore e della chiusura, che apre la strada all'autoritarismo. Mi limito a constatare i fatti". Queste parole risalgono al 2018 e sono di Barack Obama.

Tuttavia dobbiamo constatare che, i crescenti risentimenti contro l'incapacità delle élite politiche dei Governi occidentali di affrontare cruciali problemi sociali, dalla caduta del reddito disponibile alla scomparsa dei posti di lavoro, dalla concentrazione della ricchezza e delle opportunità in poche mani alla diffusione della corruzione, alimentano la radicalizzazione del conflitto sociale.

Una radicalizzazione che si esprime anche con la nascita di movimenti populistici e sovranisti. La mancanza di un'identità forte, di un credibile progetto di benessere e sicurezza nel tempo delle migrazioni e dell'automazione hanno rotto le reti di dialogo costruttivo e partecipato tra cittadini, partiti e istituzioni nel continente.

La politica nostrana, da molti anni, tra frasi in libertà e ricerca del consenso sorretto dalla bussola dei sondaggi, sta svuotando culturalmente l'identità del paese.

Ciò nell'indifferenza di buona parte società civile e "dei produttori", come li definiva il sociologo Giuseppe De Rita, e in presenza di una inascoltata interlocuzione propositiva di parte dei corpi intermedi.

Pensioni, reddito cittadinanza, legittima difesa, opere pubbliche e salario minimo, sono i temi centrali dell'odierno dibattito nel sociale. Niente fare "sull'istruzione" ma tanto dire "sul prima gli italiani", tasse abbassate subito ai i liberi professionisti e forse domani ai lavoratori dipendenti sono effetti pratici di una conosciuta politica "dei due tempi" che intercetta sentimenti radicali ed esigenze reali offrendo soluzioni parziali.

Muri alzati e porti chiusi ai deboli, strade aperte e dialogo fitto con i forti dell'economia post-comunista del libero mercato, alla ricerca di nuove alleanze sono scelte con ricadute culturali e materiali. Malgrado le politiche economiche e sociali messe in campo dal nostro Governo sono rappresentate in quanto espansive e in grado di generare crescita, il Pil è fermo, tanto che a breve si dovrà sciogliere il nodo delle risorse disponibili.

Nella speranza di un risveglio positivo dalla lunga stagione del reddito di cittadinanza all'italiana ed di attesa di verificare il relativo riscontro su consumi e occupazione sarebbe auspicabile riscoprire la pratica del buon padre di famiglia, la centralità dell'istruzione e del lavoro e portare a termine anche qualche grande opera infrastrutturale. In attesa di una nuova primavera politica, che appare lontana per la latitanza di convincenti proposte alternative a noi sindacalisti pragmatici, portatori di una cultura laica e riformista spetta dedicarci al rinnovo dei contratti collettivi, vero strumento di distribuzione diffusa della ricchezza, nella chiara finalità di ridurre le disuguaglianze.

Tuttavia dobbiamo concederci una domanda. Siamo sicuri che ciò sia sufficiente? Vale la pena di riflettere sul fatto che programmi, analisi e sondaggi si possono comprare e vendere mentre l'etica della responsabilità in una società complessa, esiste o non esiste e che solo con la coraggiosa riscoperta del respiro intimo di quest'ultima si potrà, parafrasando Dahrendorf, "quadrare il cerchio" dell'Europa sociale e politica e della nostra locale comunità.

Marco Marroni

Dmo, il primo contratto per Federdistribuzione

Almeno 40 i grandi Gruppi che applicheranno il Ccnl Realtà nata da una costola di Confcommercio

Livello	Parametro	Paga base	Altre voci	Contingenza	TOTALE
Quadri	250	1.896,63	260,76	540,37	2.697,76
Primo	225,2	1.708,49		537,52	2.246,01
Secondo	194,8	1.477,86		532,54	2.010,40
Terzo	166,5	1.263,16		527,90	1.791,06
Quarto	144	1.092,46		524,22	1.616,68
Quinto	130,1	987,01		521,94	1.508,95
Sesto	116,8	886,11		519,76	1.405,87
Settimo	100	758,65	5,16	517,51	1.281,32

Al lato le retribuzioni lorde mensili dei dipendenti delle aziende aderenti a Federdistribuzione per gennaio 2019

Con la sottoscrizione, a metà dicembre, del primo Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende della distribuzione moderna e organizzata aderenti a Federdistribuzione, si è conclusa una vicenda complessa, e per certi versi dolorosa. L'origine era stata l'uscita dell'associazione da Confcommercio realizzatasi nel 2013, che aveva determinato la non applicazione del Ccnl del Terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto nel marzo del 2015 con Confcommercio per circa il 10% dei lavoratori dipendenti del settore commercio, concentrati in una quarantina di gruppi e su circa 300 insegne commerciali. Questa situazione, aveva determinato nel corso degli anni l'accumularsi di un consistente danno economico in capo ai dipendenti delle aziende aderenti a Federdistribuzione rispetto ai colleghi operanti nelle aziende in cui veniva applicato il Ccnl Confcommercio, nonostante le erogazioni unilaterali disposte da Federdistribuzione (Anticipi per Futuri Aumenti Contrattuali - Afac). Il nuovo contratto ha cercato di porre rimedio a questa situazione penalizzante con il riconoscimento di una tantum complessiva di 889 euro lordi in due tranches in pagamento a febbraio 2019 (500 euro) e marzo 2020 (389 euro). Per altro, a

Una tantum di 889 euro da marzo in 2 tranches e un incremento di 85 euro lordi al quarto livello

decorrere dal mese di dicembre 2018 la retribuzione lorda prevista dal contratto è stata integralmente equiparata a quella riconosciuta dal Ccnl Confcommercio, realizzando un incremento di 85 euro lordi al IV livello e riparametrati rispetto ai minimi contrattuali previsti dal Ccnl siglato nel 2011.

Per quanto concerne la parte normativa, il Ccnl di Federdistribuzione non si differenzia praticamente in nulla dal Ccnl di Confcommercio sottoscritto nel marzo del 2015.

In altre parole abbiamo respinto al mittente le richieste inaccettabili presentate a suo tempo da Federdistribuzione sul tavolo di negoziato, e che intendevano mettere mano, tra l'altro, agli inquadramenti (con l'obiettivo di realizzare un complessivo demansionamento dei propri dipendenti) e ai regimi di orario e turnazione (attraverso l'introduzione di forme estese di flessibilizzazione della prestazione lavorativa,

riconosciute per di più in automatico dalla contrattazione nazionale e senza rinvio al secondo livello di contrattazione).

Più rilevanti sono le previsioni contenute nel nuovo contratto sul versante della bilateralità e degli istituti di welfare (previdenza e, soprattutto, assistenza integrativa). Con l'uscita da Confcommercio, infatti, le aziende aderenti a Federdistribuzione erano uscite immediatamente dai fondi di assistenza integrativa (Est e Quas) e successivamente anche dalla rete degli Enti Bilaterali, privando in tal modo i propri dipendenti dei servizi e delle prestazioni da tali Enti erogati.

Se per quanto riguarda gli Enti bilaterali ciò aveva determinato una perdita secca in capo alle lavoratrici e ai lavoratori, sul versante dell'assistenza integrativa Federdistribuzione aveva provveduto ad attivare un sistema alternativo attraverso una convenzione con una società ester-



na la cui efficienza è risultata non inappuntabile, e sicuramente inferiore a quella dei fondi contrattuali preesistenti.

Respinto il tentativo di Federdistribuzione di imporre alle organizzazioni sindacali l'adesione forzata alla convenzione unilateralmente da lei sottoscritta, il nuovo contratto prevede la costituzione di un nuovo fondo di assistenza integrativa a partire dal 2020.

Allo stesso tempo, già in questi mesi sono in corso gli incontri per giungere alla costituzione di un

nuovo specifico Ente bilaterale nazionale, colmando questa ulteriore lacuna venutasi a determinare negli anni passati.

Per quanto attiene la previdenza integrativa e la formazione continua, le aziende aderenti a Federdistribuzione continueranno a fare capo ai fondi contrattuali preesistenti definiti nell'ambito del Ccnl Confcommercio (FonTe e ForTe) alla luce della nostra indisponibilità a prevederne di nuovi, giacché ciò avrebbe determinato un danno diretto per i dipendenti ad essi ade-

renti per il venir meno delle dimensioni di scala della raccolta contributiva e dei maggiori rendimenti che da essi derivano, in particolare sul versante della previdenza integrativa.

Tra le conseguenze positive - ancorché indirette - scaturite dalla sottoscrizione del Ccnl per le aziende associate in Federdistribuzione va ricordato anche il fatto che tale evento ha contribuito a permettere nei mesi successivi la sottoscrizione del rinnovo del Ccnl della distribuzione cooperativa, che era pure rimasto al palo da oltre 5 anni.

In tal modo, ad oggi, tutti i circa 2 milioni di dipendenti delle aziende del commercio sono finalmente di nuovo coperti da un contratto collettivo nazionale di lavoro, come non avveniva dal dicembre del 2013.

L'intesa prevede dal 2020 la costituzione di un nuovo fondo di assistenza integrativa



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.fondouest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



for.te.

Fondo For.Te

Investiamo insieme nella tua squadra

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

Paolo Andreani

Distribuzione Cooperativa, L'intesa: più retribuzione

*Dopo ben 5 anni trovato l'accordo per adeguare i salari
Vengono migliorate le prestazioni della sanità integrativa*

Il 19 febbraio scorso è stata sottoscritta l'ipotesi d'accordo per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale per i dipendenti della Distribuzione Cooperativa.

L'accordo, che prevede aumenti a regime di 65 euro al mese e una tantum di 1000 euro, ha il merito di adeguare i salari degli oltre 60.000 dipendenti del settore e segue di pochi mesi l'intesa raggiunta per i dipendenti della Moderna Distribuzione Organizzata.

Il contratto, che ha decorrenza da febbraio, avrà durata fino al 31 dicembre 2019; lascia inalterata la parte normativa in essere che avrà valore di ultrattività e arriva a cinque anni dalla scadenza, a seguito di molti scioperi e in presenza di significative ristrutturazioni aziendali.

Le ristrutturazioni in corso di grandi imprese cooperative, quali quelle di Coop Alleanza e Unicoop Tirreno, e una diversa opinione delle parti su come allineare il costo del lavoro nel settore distributivo commerciale hanno reso difficile il negoziato, che nel 2016 aveva prodotto un primo timido risultato a seguito del riconoscimento di una somma di 200 euro a titolo di anticipo dei futuri aumenti contrattuali.

L'intesa prevede che nel 2019 le retribuzioni degli addetti aumenteranno a regime di 65 euro, con riferimento al lavoratore inquadrato al IV livello parametro 144 e che lo stesso aumento sarà erogato in due tranches.

La prima tranche di 50 euro avrà decorrenza febbraio 2019, la seconda di ulteriori 15 euro avrà decorrenza da luglio dello stesso anno. Ai lavoratori del settore, in ragione del lungo periodo di attesa per il rinnovo del contratto sarà altresì corrisposta una somma a titolo di una



tantum di 1000 euro suddivisa in due parti.

La prima di 500 verrà corrisposta nel mese di marzo 2019, la seconda di altre 500 euro nel mese di marzo 2020 e tali importi saranno riproporzionati per i lavoratori a part-time. Da mettere in evidenza che in materia di assistenza sanitaria integrativa le parti hanno definito inoltre che il contributo a carico delle imprese per il personale assunto a part-time passi da 7 a 10 euro mensili a partire da febbraio 2019. Da dicembre 2020 la quota mensile a carico dell'impresa per ogni lavoratore passerà a 11 euro. Tali risorse saranno utili per migliorare e incrementare le prestazioni del fondo a favore dei lavoratori. La prevenzione e l'odon-

toatria potrebbero essere le aree sulle quale migliorare le prestazioni di Coopersalute, il fondo di riferimento.

La Uiltucs, con la sottoscrizione dell'intesa, ha contribuito a superare una delle stagioni più complesse degli ultimi anni nell'ambito delle relazioni industriali nel comparto della distribuzione commerciale e considera il compromesso raggiunto "eccezione e transitorio" in termini di tutele contrattuali e di incrementi salariali.

L'esito della vertenza, frutto dell'unico compromesso possibile, impegna la Uiltucs a perseverare nell'obiettivo costante di migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Ecco i dettagli del contratto C'è una tantum di 1000 euro

*Sono previsti aumenti a regime di 65 euro al mese
Resta invece inalterata la parte normativa*

Paolo Andreani

9

A 63 mesi dalla scadenza del Ccnl della Distribuzione Cooperativa è stata adeguata la retribuzione dei 60mila dipendenti del settore. Il contratto ha decorrenza febbraio 2019 e avrà durata fino al 31 dicembre 2019. Inalterata la parte normativa in regime di ultrattività.

Salario

Nell'anno 2019 le retribuzioni degli addetti aumenteranno a regime di 65 euro con riferimento al lavoratore inquadrato al IV livello parametro 144. L'aumento sarà erogato in due tranches, la prima di 50 euro avrà decorrenza febbraio 2019, la seconda di ulteriori 15 euro avrà de-

correnza da luglio 2019. sulla base della riparametrazione gli incrementi da riconoscere saranno i seguenti (vedi tabella incrementi).

Una tantum

Sarà riconosciuto un importo una tantum di 1000 euro per un IV livello (Par. 144) full time da riparametrare e riproporzionare che sarà erogato in due tranches, la prima con la retribuzione di febbraio 2019 e la seconda con quella di marzo 2020.

Assistenza sanitaria integrativa

In materia di assistenza sanitaria integrativa l'accordo prevede che il contributo a carico delle imprese per il personale assunto a part-time passa da 7 a 10 euro mensili con la retribuzione di febbraio 2019. Da dicembre 2020 la quota mensile a carico dell'impresa per ogni lavoratore passerà a 11 euro.

La UILTuCS

La UILTuCS esprime soddisfazione per il risultato conseguito, le lavoratrici e i lavoratori del settore miglioreranno le condizioni salariali e potranno contare su migliori prestazioni in campo di assistenza sanitaria integrativa.

CONTRIBUTO COOPERSALUTE	TIPOLOGIA CONTRIBUENTE	DECORRENZA
10 €	lavoratore part-time	1° marzo 2019
11 €	part time e full time	1° dicembre 2020

SCALA PAR.	LIV.	INCREMENTO RETRIBUTIVO DECORRENTE DA FEBBRAIO 2019	INCREMENTO RETRIBUTIVO DECORRENTE DA LUGLIO 2019
255	Q	88,54 €	26,56 €
232	I	80,56 €	24,17 €
202	II	70,14 €	21,04 €
180	III S	62,50 €	18,75 €
167	III	57,99 €	17,40 €
155	IV S	53,82 €	16,15 €
144	IV	50,00 €	15,00 €
130	V	45,14 €	13,54 €
100	VI	34,72 €	10,42 €

SCALA PARAMETRALE	LIVELLO	UNA TANTUM IN EROGAZIONE A FEBBRAIO 2019	UNA TANTUM IN EROGAZIONE A MARZO 2020
255	Q	885,42 €	885,42 €
232	I	805,56 €	805,56 €
202	II	701,39 €	701,39 €
180	III S	625,00 €	625,00 €
167	III	579,86 €	579,86 €
155	IV S	538,19 €	538,19 €
144	IV	500,00 €	500,00 €
130	V	451,39 €	451,39 €
100	VI	347,22 €	347,22 €

Stefano Franzoni

Vigilanza privata e formazione: il decreto è in arrivo

*Il Ministero sta varando il testo sui requisiti minimi
In via di principio il progetto è condivisibile*

Il Ministero dell'Interno si accinge a varare il decreto in materia di requisiti minimi professionali e di formazione delle Guardie Particolari Giurate.

Nella riunione dell'apposita Commissione, il sottosegretario Molteni ha espresso la volontà di svolgere un confronto sulla materia che, dopo questa audizione e l'esame delle osservazioni che ciascun componente farà pervenire, dovrà portare all'esame della seconda bozza, prima dell'approvazione definitiva. Abbiamo espresso condivisione in via di principio per il progetto perché esso potrebbe completare il percorso riformatore e qualificante che discende dal Dm 269/10. Tuttavia, occorre rilevare che la certificazione delle imprese è finora avvenuta mediante auto-dichiarazioni e, ciò nonostante, residua una quota pari al 20% verso la quale vanno adottati provvedimenti, senza ulteriori rinvii; il data base per la registrazione degli addetti deve essere finalizzato all'occupazione, pena il rischio di ridursi ad un mero elenco digitale senza altro scopo.

In questo ambito, la definizione di pre-requisiti professionali e formativi va opportunamente raccordata con il rapporto di lavoro: c'è, infatti, la necessità di comprendere se questa formazione è alternativa o complementare, ad esempio, rispetto al percorso previsto nel contratto di apprendistato; va verificato inoltre come si coniuga, nei tempi, con il contratto a tempo determinato, la cui attivazione non è sempre programmabile e la cui durata potrebbe non essere proporzionata. Questi elementi riconducono anche al problema del costo, che le associazioni datoriali hanno fortemente lamentato. Fuori da qualunque strumentalità, è necessario comprendere se il



Ministero del Lavoro sarà favorevole ad ammettere il ricorso ai fondi interprofessionali, attualmente rivolti ai lavoratori in forza.

La bozza di decreto cita la possibilità di svolgere parte della formazione attraverso stage in azienda e, al contempo, prevede che dopo l'inserimento lavorativo si svolga una settimana di affiancamento nell'esecuzione dei servizi. Occorre precisare meglio e prevedere periodi precisi in relazione alle principali tipologie di servizio, consapevoli che il ricorso al tirocinio si è palesato fioriero di irregolarità in molte circostanze e che l'attività di sicurezza ha le sue peculiarità. Infine, riteniamo che la bilateralità – se opportunamente riformata – possa essere la sede preferibile cui assegnare questo compito, anche in funzione di incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro.

Il decreto come spartiacque

L'emanazione del decreto segnerà comunque uno "spartiacque" tra le Guardie Particolari Giurate già in forza, cui si è applicato il percorso formativo di cui al Dm 269/2010, e coloro che saranno assunti da quel

momento, per i quali il rapporto di lavoro inizierà solo dopo questa formazione.

Si va verso una maggiore professionalizzazione?

Come spesso accade, la risposta sarà possibile solo dopo aver verificato la reale applicazione della norma e il grado di controllo da parte delle Istituzioni. Se questo fosse l'obiettivo, come eludere la seconda domanda: la maggiore professionalità deve trovare una adeguata compensazione sotto il profilo della condizione lavorativa?

Qui la risposta è quasi ovvia. Peccato che il settore continui invece a soffrire di malessere cronico, a partire dalla pesante situazione di crisi di alcune imprese e dalla mancata soluzione al contratto nazionale di lavoro. Dopo tre anni di sterile negoziato, ancora non si intravede una possibilità di accordo! Anche per questo, recepiamo positivamente la dichiarazione dell'onorevole Molteni che ha espresso l'intenzione di proseguire il dialogo con le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali su alcuni temi ritenuti di maggiore rilevanza: le problematiche afferenti il trasporto valori, alla luce della recrudescenza degli atti criminali; l'attività di "portierato", per una verifica del ricorso eccessivo e improprio a questa tipologia; l'impostazione dei bandi di gara negli appalti pubblici, rispetto alle condizioni economiche. Servirebbe anche l'assunzione di una funzione di coordinamento da parte del Ministero dell'Interno verso il Ministero del Lavoro e l'Anac, per evitare i fenomeni contraddittori cui ripetutamente assistiamo nei pronunciamenti su temi che impattano direttamente sulle condizioni di lavoro (clausole sociali, contratti pirata, eccetera).



I segnali premonitori non erano positivi e, purtroppo, le Linee Guida emanate da Anac il 13 febbraio 2019, sotto l'egida del magistrato Raffaele Cantone, confermano l'orientamento che indebolisce il valore delle clausole sociali, il cui fine dovrebbe essere "promuovere la stabilità occupazionale del personale" (articolo 50 Codice degli appalti pubblici).

Il provvedimento afferma che "l'applicazione della clausola sociale non comporta un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento del personale utilizzato dall'impresa uscente, dovendo tale obbligo essere armonizzato con l'organizzazione aziendale prescelta dal nuovo affidatario. (...) Tale principio è applicabile a prescindere dalla fonte che regola l'obbligo di inserimento della clausola sociale".

Un orientamento già sostenuto in precedenza da alcune sentenze di Consiglio di Stato e Anac, fondato sulla teoria che i principi "della libera iniziativa economica e della concorrenza verrebbero gioco-forza compressi laddove le clausole di riassorbimento fossero intesi in modo rigido".

Ora Anac aggiunge anche la considerazione che "l'applicazione rigida della clausola, anche ove apposta nel Ccnl, è suscettibile di generare effetti distorsivi nell'ambito del pro-

cedimento selettivo, in quanto (...) i Ccnl applicati dall'operatore uscente ed entrante potrebbero essere diversi".

La scelta di Anac rischia di vanificare il passo in avanti compiuto con il Codice degli appalti pubblici, anche in favore del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa in luogo del massimo ribasso. Se, infatti, si consente di ridurre l'occupazione negli appalti ad alta intensità di manodopera (seppure motivata da fattori organizzativi), inevitabilmente la competizione tra le imprese si sposterà sul costo del lavoro.

Quanto, poi, al Ccnl applicato dagli operatori, occorre sottolineare che anche su questo problema Anac si esprime in modo contraddittorio: premette la facoltà per il datore di lavoro di adottare liberamente quale Ccnl applicare (art. 39 Cost.), ma sostiene che l'azienda deve garantire in ogni caso "l'applicazione del contratto leader, quale standard

minimo di tutela da garantire al lavoratore".

Anac trascura che il Codice degli appalti pubblici stabilisce che "Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente". (art. 30 comma 4).

Quindi, il Codice degli appalti pubblici ritiene il Ccnl "leader" riferimento generale – non solo per la clausola sociale – nella disciplina dei rapporti di lavoro.



Le Linee Guida Anac sulle clausole sociali sono una Canton-ata?

Le Linee Guida prevalgono sulla fonte legislativa? Secondo noi, la risposta è no

La nostra analisi sulla situazione e sulle prospettive

Un altro elemento negativo del provvedimento, è l'affermazione secondo cui "la clausola sociale, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, non si applica al personale utilizzato, nel contratto cessato, da parte delle imprese subappaltatrici", motivata dalla considerazione che "in tale istituto difetta un legame giuridico diretto fra subappaltatore e stazione appaltante".

Sebbene non sia particolarmente diffuso nei nostri settori e al di là del rilievo giuridico, certamente non si comprende perché venga preclusa una garanzia occupazionale nei confronti di questi lavoratori.

Infine, le Linee Guida si pronunciano anche sulle conseguenze del mancato rispetto della clausola sociale: ove si tratti di rifiuto espresso in sede di offerta, l'azienda ne sarà esclusa; qualora non sia applicata in sede di esecuzione dell'appalto, la stazione appaltante potrà adottare i provvedimenti sanzionatori previsti dal capitolato. Resta fermo il principio che non si configura inadempimento ove l'applicazione della clausola sociale non garantisca il totale reimpiego del personale per ragioni organizzative.

A questo punto, sorge spontaneo un interrogativo: le Linee Guida (peraltro, definite da Anac stessa "non vincolanti") possono prevalere rispetto ad una fonte legislativa? A nostro parere, la risposta è no.

Il Codice degli appalti pubblici, seppure perfezionabile, ha rafforzato le garanzie occupazionali e contrattuali collettive: seppure interpretabile, la norma (art. 50 in particolare) appare chiara.

Inoltre, la contrattazione collettiva in molti settori ha stabilito norme precise che vanno difese e, preferi-



bilmente, introdotte nei Ccnl dei settori dei committenti. Non va, infine, trascurata la portata dell'art. 29 riformato del D.Lgs. n. 276/2003 che amplia la configurazione del cambio di appalto quale trasferimento di ramo di azienda.

Da ultimo, occorrerà seguire sul punto l'evoluzione giurisprudenziale.

Tutte queste strade vanno percorse al fine di recuperare le tutele indispensabili per i lavoratori degli appalti.

FonTe, il ruolo del risparmio

Perché scegliere il fondo

Federico Pitti

13

*Intervista alla direttrice Anna Maria Selvaggio
Importanza strategica della previdenza complementare*

La stima degli occupati dei settori del terziario privato è di oltre 6 milioni e mezzo di addetti.

Anche in considerazione degli effetti della recente riforma delle pensioni, i fondi di previdenza complementare assumono oggi un'importanza strategica per l'erogazione delle future pensioni. Del loro ruolo e di quanto siano determinanti le parti sociali nello sviluppo economico parliamo con Anna Maria Selvaggio, direttrice del Fondo Fon.Te.

Direttrice, quanto è importante secondo lei la diffusione della cultura previdenziale? Nel terziario come sarà possibile realizzare una maggiore adesione al fondo Fon.Te che dirige e, in questo senso, qual è il ruolo delle parti sociali?

Senz'altro sul piano delle potenzialità, Fon.Te. è la realtà più promet-

tente nel panorama della previdenza complementare italiana. I settori rappresentati sono i più dinamici dell'economia e caratterizzati dalla presenza di imprese eterogenee per dimensione, collocazione territoriale ed attività svolta. In tale contesto, il ruolo delle parti sociali è determinante: puntiamo, infatti, ad un incremento delle adesioni attraverso la mobilitazione di tutti i soggetti, sindacali e datoriali, delle categorie interessate.

Tuttavia, le iniziative messe in atto, per quanto lodevoli ed indispensabili, possono risultare realmente efficaci solo se supportate da una campagna istituzionale chiara ed attendibile in grado di coniugare l'imparzialità dell'informazione con la tutela dei lavoratori.

Ma perché è necessaria, secondo lei, la previdenza complementare?

Aderire alla previdenza complementare significa accantonare regolarmente una parte dei propri risparmi durante la vita lavorativa per ottenere una pensione che si aggiunge a quella corrisposta dalla previdenza obbligatoria. Rispetto a quest'ultima, quella complementare presenta alcune differenze fondamentali: la prima funziona con il meccanismo a ripartizione; in pratica, i contributi dei lavoratori in attività finanziano le pensioni di chi ha già smesso di lavorare. La previdenza complementare, invece, ha carattere volontario e adotta lo schema a capitalizzazione, in cui i contributi versati da ogni iscritto vengono accantonati su un conto previdenziale individuale e rivalutati nel tempo, grazie alla gestione finanziaria, formando un montante individuale che alla scadenza andrà ad alimentare la pensione integrativa. Quest'ultima, in pratica, dipende dai contributi versati e dai rendimenti ottenuti dalla gestione stessa.

Infine una domanda sul fondo che dirige: quali sono i vantaggi per il lavoratore che decide di aderire a Fon.Te?

Se il lavoratore sceglie di aderire a Fon.Te. e, oltre al Tfr, decide di versare anche un contributo a proprio carico, il datore di lavoro ha, a sua volta, l'obbligo di versargli il contributo contrattualmente previsto. Questo, consentirà all'iscritto, durante tutta la carriera lavorativa, di alimentare la propria posizione individuale. Un secondo importante vantaggio che vale la pena citare è la deducibilità dal reddito fino al valore di 5.164,57 euro dei contributi versati (dall'azienda e dall'iscritto). Nel calcolo del limite non va considerato il flusso di Tfr. Per l'aderente il risparmio fiscale è immediato in quanto viene riconosciuto direttamente in busta paga.



CHI SI FORMA NON SI FERMA.



Via Vittorio E. Orlando, 83
00185 - Roma (RM)
06 4204691
06 4746256 (Fax)



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la
Formazione Continua del Terziario

WWW.FONTER.IT

Con Previdenza Cooperativa il Fondo si veste di efficienza

*Nato dalla fusione di Cooperlavoro, Previcoper e Filcoop
Potenzialità e obiettivi: parla il direttore dell'ente*

Francesco Spiniello

Direttore
Previdenza Cooperativa

15

È stato sottoscritto un accordo per avviare la fusione dei tre fondi pensione del movimento cooperativo, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di migliori condizioni in termini di tutela e redditività dei patrimoni degli iscritti, realizzando economie di scala, maggiore efficienza e ottimizzazione dei costi, capacità di servizio agli iscritti e migliori prestazioni, in un quadro di rafforzamento dei legami solidaristici e di miglioramento delle relazioni industriali.

Il 1° luglio 2018, infatti, è nato Previdenza Cooperativa, il fondo pensione unico della cooperazione, risultante dalla fusione tra Cooperlavoro, Previcoper e Filcoop: un fondo ancora più solido, efficiente e vantaggioso per tutti i lavoratori delle cooperative italiane.

Previdenza Cooperativa e, ancor prima Cooperlavoro, Filcoop e Previcoper, hanno in questi anni di attività garantito la valorizzazione delle risorse che gli sono state affidate, seppure in periodi di volatilità finanziaria, e lo hanno fatto mantenendo un profilo di rischio basso e ponendo a carico degli iscritti un costo minimo. Un bilancio positivo, che premia anche il lavoro della contrattazione collettiva ed evidenzia le potenzialità di un sistema ormai "maturo" ad assurgere a pilastro della sostenibilità del sistema pensionistico pubblico. Ciò nondimeno, il tasso di adesione raggiunto da Previdenza Cooperativa in rapporto alla platea potenziale presenta margini suscettibili di ampio miglioramento.

La prolungata situazione di difficoltà dell'economia reale e i profondi mutamenti intervenuti nell'assetto del mercato del lavoro non hanno fin qui rappresentato le migliori condizioni per un ampio svi-

luppo della previdenza complementare. Accanto ai fattori di contesto, rimane centrale l'esigenza di colmare le "voragini informative": campagne informative istituzionali sulle riforme che hanno ridisegnato il sistema previdenziale italiano e strumenti in grado di promuovere l'educazione previdenziale rimangono fattori cruciali per favorire una più ampia diffusione della previdenza complementare.

In questo senso, salutiamo con favore il progetto "Rafforzare la previdenza complementare". Promuovere le adesioni ai fondi negoziali" promosso da *Assofondipensione*, che prevede una serie di iniziative da sviluppare nel rapporto con le Istitu-

zioni, in sede contrattuale e attraverso l'azione del sistema *Assofondipensione* (Associazione, Parti sociali, singoli Fondi) per realizzare informazione previdenziale e finanziaria volta a favorire un'adesione consapevole.

Pianificare il proprio futuro per disporre di risorse adeguate per fronteggiare l'ultima fase del ciclo di vita, che per le generazioni future sarà sempre più lunga ma anche caratterizzata sempre più intensamente da fasi prolungate di morbidità, rappresenta una questione centrale di cittadinanza economica, che solo scelte consapevoli e informate possono rendere pienamente effettiva.



Paolo Proietti

Cooperative sociali, eccoci! La conquista del contratto

*Risposta importante per gli oltre 350mila addetti
Attesa lunga 6 anni per il Ccnl Uiltucs e Uil Fpl*

Altre sei anni dalla scadenza è stata finalmente sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Cooperative Sociali.

Si tratta di un risultato atteso, sudato e voluto da oltre 350mila lavoratrici e lavoratori del settore. È il capitolo finale di una lunga e difficile trattativa che ha avuto anche momenti di difficoltà, e che si è sviluppata attraverso numerosi incontri a delegazioni ristrette, nonché tavoli tecnici dedicati a singole materie.

Si tratta del primo contratto delle Cooperative Sociali, sottoscritto dalla UILTuCS in conseguenza del Protocollo d'intesa sottoscritto nel gennaio 2018 con la Uil Fpl, che in precedenza era l'unica federazione di categoria della Uil presente al tavolo. Ma vediamo nel dettaglio cosa prevede.

Dal punto di vista economico l'intesa prevede un aumento a regime pari a 80 euro sul tabellare per la categoria C1 e una quota una tantum di 300 euro che sarà erogata nel corso del 2019. Sotto l'aspetto normativo le principali novità che caratterizzano principalmente il rinnovo triennale 2017/2019 sono:

- il rafforzamento delle relazioni sindacali con la previsione del confronto aziendale in luogo della mera informazione su importanti materie quali organizzazione del lavoro, gestione dell'orario di lavoro;
- il chiarimento circa la piena applicazione non solo della parte economica ma anche di quella normativa del Ccnl anche ai soci lavoratori spesso penalizzati da disposizioni statutarie e regolamentari;
- il consolidamento della contrattazione decentrata sulle modalità di fruizione dei tempi di vestizione, la definizione della banca delle ore (in



Aumenti a regime e una tantum Fondamentale il rafforzamento delle relazioni sindacali

alternativa al discutibile art. 52) andando nella direzione della gestione delle forme flessibili dell'orario di lavoro tenendo conto della conciliazione professionale e personale e favorendo la mensilizzazione della retribuzione;

- l'esclusione dal periodo di computo delle assenze per terapie salvavita e ricoveri ospedalieri per le lavoratrici e i lavoratori affetti da gravi patologie, lo spostamento a livello aziendale della definizione delle figure e del numero di episodi



relativamente alle cosiddette notti passive al fine di evitarne abusi e non di secondaria importanza la perimetrazione delle deroghe alle 11 ore di riposo (possibile solo per i turnisti h24) che non potranno più essere programmate ma seguire esclusivamente le fattispecie previste nel contratto;

- la riduzione del limite percentuale del lavoro supplementare da 50% a 40%, confermando la percentuale di maggiorazione al 27%;
- l'innalzamento della percentuale a carico delle cooperative destinata alla previdenza complementare (da 1% a 1,5%);

Ulteriori innovazioni riguardano le norme in materia di tempo determinato, l'aggiornamento delle aree e delle figure professionali e introdotte linee guida per garantire l'omogeneità dell'offerta sanitaria attraverso la definizione delle prestazioni minime da erogare.

Un rinnovo, quindi, positivo, vista anche la lunga vacanza contrattuale sofferta dalle lavoratrici e dai lavoratori delle cooperative sociali; un difficile punto di equilibrio raggiunto nonostante le diverse sensibilità che le parti hanno rappresentato al tavolo, per una trattativa che negli ultimi mesi ha avuto, grazie a determinazione e senso di responsabilità delle parti, un'accelerazione e di conseguenza un ottimo risultato.



Stabilita dal 50 al 40%
la riduzione del limite percentuale
del lavoro supplementare

COLF • BABY SITTER • BADANTE

**VUOI AGGIUNGERE
VALORE AL TUO
LAVORO ?**

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



**Contatta la segreteria
didattica di A.G.S.G.:
tel. 06 84242247 e.mail info@agsg.it**

Sara Frangini

Lotte, scontri e memoria

Le radici del Primo Maggio

*Il diritto a fare orari più giusti, contro lo sfruttamento
Le rivendicazioni della primavera del 1886 a Chicago*

19

Le rivendicazioni dei lavoratori hanno radici lontanissime, e molto forti. Più di quanto sembrano oggi, indebolite da un clima di forte disillusione e limitante individualismo. A far cadere la scelta sul giorno del primo maggio furono i fatti di Chicago. Per l'esattezza, il primo maggio 1886, giorno in cui venne proclamato uno sciopero generale. La mobilitazione partì da lì e coinvolse tutti gli Stati Uniti, attenti a questa nuova rivendicazione: gli operai chiedevano migliori e più umane condizioni di lavoro. E avevano più di una ragione per farlo, visto lo sfruttamento sfrenato di metà Ottocento, con turni anche di 16 ore al giorno e frequentissimi casi di morte sul lavoro.

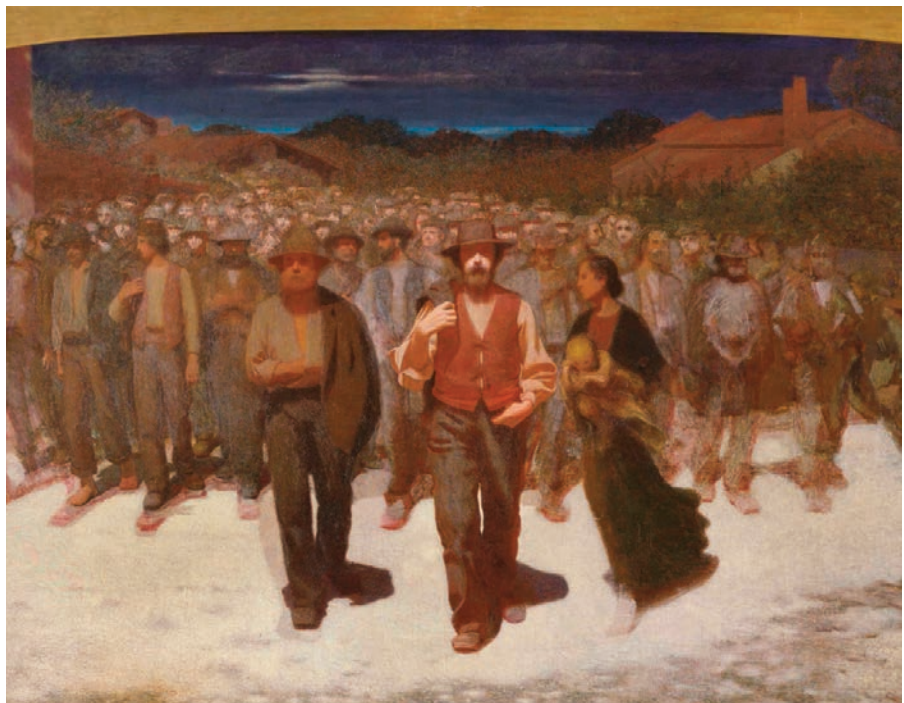
Furono 3 i giorni di protesta, sempre più aspri. Il 3 maggio si registrano i primi scontri che culminarono, il 4 maggio, con una violenta carneficina e lo scoppio di una bomba tra i lavoratori e la polizia in cui vennero uccise oltre dieci persone e 6 agenti. Il massacro di Haymarket, venne chiamata la mattanza di poliziotti e manifestanti, con i lavoratori che, con determinazione e senso di collettività, riuscirono a puntare i fari sulla questione della dignità per la prima volta in assoluto.

Questi fatti cruenti ma di fondamentale importanza storica ispirarono, tre anni dopo a Parigi, durante il primo congresso della Seconda Internazionale, organizzazione creata dai partiti socialisti e laburisti europei, la richiesta di una grande manifestazione. Una protesta che nasceva anche in questo caso per rivendicare, nei confronti delle autorità, il diritto a orari dignitosi, non massacranti come erano allora, per una riduzione della giornata lavorativa a 8 ore.

In Italia diventa Festa nazionale dal '47 Curiosità: in Usa è spostata a settembre

Mentre curiosamente negli Stati Uniti negli anni, però, la festa del lavoro venne decisa a settembre, in Italia si scelse il primo maggio. Infatti, in Europa le lotte dei lavoratori si diffusero a macchia d'olio oltre ogni confine, e da quell'anno le manifestazioni iniziarono a prendere forma.

La prima in assoluto, del primo maggio, fu nel 1980 in Francia e registrò un'altissima adesione. Dal 1947 la Festa del lavoro e dei lavoratori divenne ufficialmente festa nazionale italiana.



A fare da ispirazione furono, appunto, i fatti di Chicago, e proprio in quell'occasione si stabilì che il primo maggio si celebrasse la Festa del lavoro. Oggi in Italia, ogni anno, il Primo Maggio si celebra la festa del lavoro e dei lavoratori con una manifestazione nazionale che richiama i principi fondamentali del lavoro e

della lotta per i diritti sul lavoro. Quest'anno, però, è stato fatto di più: il Primo Maggio ha portato a Bologna, oltre a tantissime persone, le parole chiave che hanno caratterizzato l'edizione 2019. Parole che oggi più che mai sono necessarie, lavoro, diritti, stato sociale: la nostra Europa.

Paolo Proietti

Il fascino delle tutele Così l'azienda piace di più

*Lo rivela il Rapporto Censis: il Welfare è la chiave
Fa da leva redistributiva e strumento di sicurezza sociale*

Se c'è un buon welfare, il rapporto con l'azienda migliora, nonostante ci siano ancora più di 5 milioni di persone con sintomi da stress legati al lavoro e oltre 4,5 milioni di donne e uomini che dichiarano di non avere più tempo per loro stessi.

Anche questi dati sono contenuti nel Rapporto Censis-Eudaimon, interessante indagine sul tema del welfare aziendale che sta diventando un appuntamento fisso nel dibattito economico e sociale. Un approfondimento, questo, che punta ad analizzare l'interconnessione esistente tra le aziende e i lavoratori, individuando al tempo stesso le iniziative capaci di promuovere una migliore qualità della vita all'interno delle organizzazioni complesse.

Durante la presentazione del rapporto, l'amministratore delegato di Eudaimon, Alberto Perfumo, ha spiegato come la ricerca condotta dal Censis con Eudaimon evidenzia, "un po' a sorpresa rispetto al pessimismo dilagante, che ci sono le condizioni migliori per fare del welfare aziendale, per la leva con cui coinvolgere i collaboratori, far convergere i loro interessi con quelli dell'impresa e creare una comunità al lavoro".

Tutti aspetti che possono contribuire a costruire una visione di azienda come luogo di condivisione e comunità, al di là dei risparmi fiscali, e puntare dritti a più produttività e più benessere.

La fotografia che si rivela dal rapporto, è confermata anche dall'analisi quantitativa della ricerca: sono i lavoratori a percepire il welfare aziendale come un elemento positivo sul coinvolgimento e sull'investimento nelle risorse umane, che si esplicita in un clima di benessere e di miglioramento della qualità della vita.

Infatti, ben il 57% degli intervistati, tutti beneficiari di piani di welfare, parla in modo positivo dell'azienda presso cui lavora, sia dentro che fuori dall'organizzazione stessa; il 51% dichiara invece di avere una propensione minore a cambiare azienda; e il 45% assicura di avere un

sentimento di appartenenza con l'azienda sempre maggiore.

Complessivamente, infine, il 76% dei lavoratori intervistati giudica positivo l'impatto del welfare sulla vita aziendale. Questo è tanto più importante quanto più si avverte la crisi retributiva del mondo del lavoro, so-



Si teme più la robotizzazione rispetto alla presenza di manodopera straniera

5,5 milioni hanno sintomi da stress legati al lavoro

prattutto se si fa riferimento alle mansioni esecutive, con evidenti disparità anche sotto l'aspetto dei costi sociali.

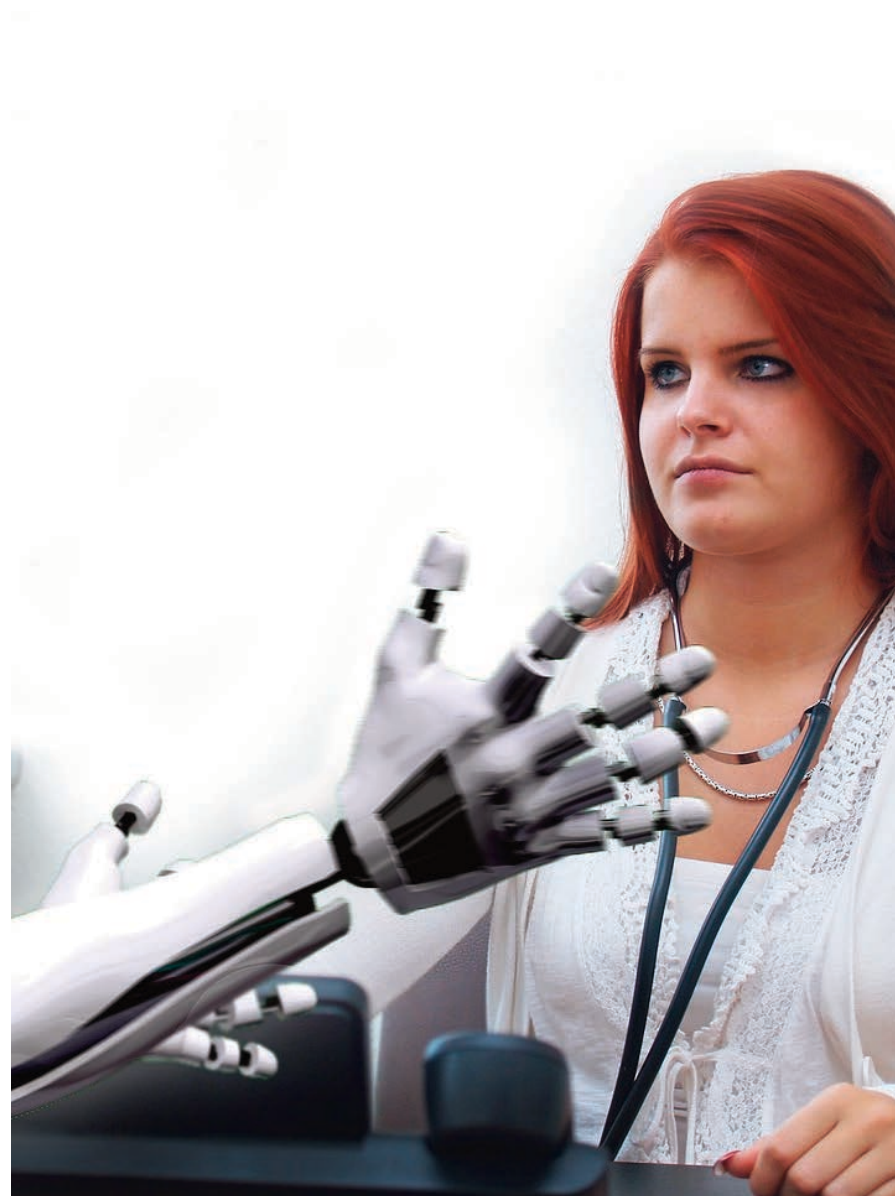
Sono milioni, infatti, secondo il rapporto Censis- Eudaimon, i lavoratori che soffrono effetti negativi dall'attività lavorativa, in particolare sulla propria salute e sulla propria qualità della vita, anche familiare.

Nel dettaglio, sempre secondo il rapporto, 5,3 milioni di persone presentano sintomi da stress legati al lavoro, mentre ben 4,5 milioni di persone dichiarano di non avere tempo per sé stessi. Non solo. Ci sono 3,6 milioni di persone che hanno difficoltà a conciliare le esigenze familiari con il lavoro, e 2,4 milioni vivono in un clima di conflitti e contrasti in famiglia la cui causa è il troppo tempo passato al lavoro.

L'impatto positivo del welfare all'interno delle aziende non ha però influito sulla capacità di creare occupazione: nel decennio 2007/2017 il numero di occupati in Italia è diminuito del -0,3%, in controtendenza rispetto al dato tedesco (+8,2%).

Anche all'interno del Paese i dati non sono omogenei: la percentuale di tasso di occupazione è più bassa nel Mezzogiorno (34,3%), mentre si alza al Nord-Ovest (49,7%) con il culmine al Nord Est (51,1%).

Dato che forse sorprenderà, poi, riguarda il problema occupazionale: questo è vissuto dai lavoratori in termini di preoccupazione più per la minaccia della robotizzazione e digitalizzazione che per i lavoratori stranieri. Tutti questi elementi, per concludere, ci inducono ad affermare che negli ultimi vent'anni è avvenuta una rilevante redistribuzione interna del reddito individuale, con una riduzione di quello degli operai e impiegati e un sostanziale au-



mento di quello delle posizioni più elevate.

Percezione positiva del sistema di welfare aziendale, crisi retributiva, incertezza, infine, sono gli elementi che devono indurre a sostenere con decisione il welfare come leva redistributiva e strumento di sicurezza sociale.

Di più: questo sistema, che trae ori-

gine dal welfare contrattuale (assistenza sanitaria, previdenza complementare, eccetera), ha già cambiato il mondo del lavoro nei nostri settori caratterizzandosi come sostegno alla vita lavorativa e familiare di ogni persona e, se crediamo nel benessere, dovrà rafforzarsi anche nel futuro.

Fon.Te.



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

è

la nostra
previdenza integrativa.



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

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



www.fondofonte.it

Numero Verde

800-586.580

Crescita in Italia nel 2019? Qui somiglia a un miraggio

*L'unico Paese Eurozona tra stagnazione e recessione
La disoccupazione lieviterà di un punto percentuale*

Marco Valentini

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

23

Come da copione, l'Europa starnutisce e l'Italia prende il raffreddore. La crescita del Pil ha il segno negativo da due trimestri consecutivi (e quindi tecnicamente siamo in recessione, unico Paese dell'Eurozona) e per lo scorso anno ha registrato un +0,9% contro l'1,5 auspicato dal Governo in aprile. Un calo legato a fattori esterni (la discesa del commercio mondiale, il rallentamento in alcuni mercati emergenti, la minor fiducia legata all'incertezza sull'uscita del Regno Unito) e al ridimensionamento del contributo della domanda interna e dunque dei consumi (cresciuti nel 2018 dello 0,7%, a fronte di una variazione media annua dell'1,1% nel 2017) e degli investimenti (aumentati del 3,9% nel 2018 rispetto al 4,3% del 2017).

L'eredità statistica lasciata per l'anno in corso come Pil acquisito è negativa (-0,1%) e per quest'anno si profila un aggravamento del quadro macroeconomico. Molti centri di previsione stimano che per il 2019 la crescita si assesterà attorno allo

zero, ma con la possibilità di arrivare anche a valori negativi (Tab. 1).

Lo segnalano già alcuni indicatori come l'indice del clima di fiducia dei consumatori e delle imprese, il calo dei mercati, gli ordini, la produzione industriale.

Nel determinare il risultato ultimo avranno un ruolo importante: l'orientamento della politica monetaria; i prezzi dell'energia e delle materie prime; il commercio mondiale legato ai difficili negoziati con gli Stati Uniti; le elezioni europee; la programmazione della finanza pubblica italiana all'interno dei trattati europei. Il quadro globale si sta orientando all'insegna del rallentamento.

La Commissione europea a febbraio ha diminuito per il 2019 a 1,3% le stime di crescita per la zona euro rispetto all'1,9% delle previsioni di novembre scorso: 0,6 punti di crescita in meno in tre mesi. Un altro segnale di un rapido deterioramento sta nel fatto che la Bce ha rivisto la sua "exit strategy" dalla politica monetaria ultra espansiva estendendo i finanziamenti alle banche mirati ai

crediti alle imprese (Tltro). L'Ufficio parlamentare di bilancio stima che il Pil italiano quest'anno crescerà dello 0,4%. Tali previsioni sono intermedie rispetto a quelle formulate da Banca d'Italia e Ocse e molto vicine a quelle della Commissione europea. Nel primo trimestre la crescita dovrebbe rimanere stagnante, mentre nella seconda parte dell'anno dovrebbe realizzarsi un miglioramento spinto dalla domanda interna, stimolata dai provvedimenti della manovra di bilancio. La dinamica degli investimenti resterebbe tuttavia moderata, soprattutto a causa del peggioramento delle attese delle imprese.

La domanda interna al netto delle scorte dovrebbe così aumentare dello 0,7%. A questa bisogna sottrarre la diminuzione delle scorte (-0,1%) e delle esportazioni nette (-0,2%), portando dunque ad una crescita complessiva dello 0,4%. Le prospettive di crescita del Pil molto inferiori a quelle descritte nella Legge di Bilancio (1%) fanno diventare quasi certa l'applicazione delle clausole di salvaguardia Iva e la necessità di un intervento correttivo sui saldi di bilancio. L'occupazione, in termini di unità di lavoro a tempo pieno, aumenterà dello 0,3% (meno dello 0,5% realizzato nel 2018). Anche la disoccupazione lieviterà di 1 punto percentuale, nonostante gli altri centri di previsione la diano in discesa. La ragione risiede nel reddito di cittadinanza, che quest'anno può portare ad un aumento della partecipazione al mercato del lavoro, senza però garantire immediata collocazione ai cittadini.

Fonte	Aggiornamento	2018	2019
DEF	(Apr '18)	1,5	1,4
Commissione europea	(Lug '18)	1,3	1,1
Banca d'Italia	(Lug '18)	1,3	1,0
OCSE	(Set '18)	1,2	1,1
Commissione europea	(Nov '18)	1,1	1,2
OCSE	(Nov '18)	1,0	0,9
Banca d'Italia	(Dic '18)	0,9	1,0
MEF	(Dic '18)	1,0	1,0
Banca d'Italia	(Gen '19)	0,9	0,6
Commissione europea	(Feb '19)	1,0	0,2
OCSE	(Mar '19)	0,8	-0,2

Marco Valentini

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

Occupazione nel Terziario In bilico, con il freno tirato

*Lavoro, focus su trend e opportunità di impiego
Crescono i contratti a termine (+2,4%). Ma solo quelli*

Nel 2018 l'economia italiana ha registrato una chiara fase di rallentamento: in estate l'attività economica si è ridotta, inducendo una diminuzione del Pil negli ultimi due trimestri dell'anno. Questo andamento si è inevitabil-

mente riflesso sull'occupazione. Dopo un secondo trimestre che ha registrato il picco occupazionale con 23 milioni e 476mila addetti, nel trimestre estivo la domanda di lavoro è risultata nuovamente in flessione (-0,6% rispetto al secondo trimestre); dal lato dei settori produttivi,

la riduzione nei servizi (-0,9%) e nell'industria (-0,3%) è stata solo parzialmente compensata dal recupero nelle costruzioni (+3,2%). Con riferimento alle forme contrattuali, la componente dei dipendenti a tempo indeterminato è diminuita del -1,1%, mentre è proseguita l'ascesa dell'occupazione a termine (+2,4%).

Pressoché stabile il lavoro a tempo pieno (+0,3%), mentre il tempo parziale è calato del 3,7%. Nel trimestre finale dell'anno è proseguita la discesa degli occupati (-0,7% rispetto al terzo trimestre). Sono calati sia gli indipendenti (-0,6%) sia i dipendenti (-0,7%). Tra questi ultimi il calo è legato al tempo determinato, sceso del 4,9%, crescono invece i lavoratori permanenti (0,2%).

È tornato ad aumentare il tempo parziale (2,4% la variazione rispetto al terzo trimestre), mentre arretra dell'1,5% il tempo pieno.



Occupati	2017	2018	Var. Assoluta		Var. %	
			2017-2016	2018-2017	2017-2016	2018-2017
Totale	23.023	23.215	265	192	1,2	0,8
Indipendenti	5.342	5.319	-105	-23	-1,9	-0,4
Dipendenti, di cui:	17.681	17.896	371	215	2,1	1,2
Tempo determinato	2.723	3.045	298	323	12,3	11,9
Tempo indeterminato	14.958	14.850	73	-108	0,5	-0,7
Tempo pieno	14.120	14.326	284	206	2,1	1,5
Tempo parziale	3.561	3.569	87	9	2,5	0,2
Agricoltura, silvicoltura e pesca	457	470	-1	13	-0,2	2,9
Industria escluse costruzioni	4.066	4.163	45	96	1,1	2,4
Costruzioni	854	860	14	6	1,7	0,7
Totale servizi, di cui:	12.303	12.403	313	100	2,6	0,8
Comm. ingrosso dettaglio, riparaz. auto e moto	2.050	2.083	86	33	4,4	1,6
Trasporto e magazzinaggio	981	1.012	24	31	2,5	3,2
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.043	1.046	53	3	5,3	0,3
Servizi di informazione e comunicazione	451	484	11	32	2,5	7,2
Attività finanziarie e assicurative	520	519	-8	-1	-1,5	-0,1
Servizi alle imprese	1.487	1.530	0	43	0,0	2,9
Ammin. pubb. e difesa, assicur. sociale obblg.	1.251	1.238	-5	-13	-0,4	-1,0
Istruzione e sanità	3.105	3.090	95	-15	3,1	-0,5
Altri servizi collettivi e personali	1.415	1.399	58	-16	4,3	-1,1



Continua l'incremento del settore primario (2%) e delle costruzioni (2,8%), l'industria prosegue la frenata del precedente trimestre (-0,3%), mentre peggiorano i servizi (-1,2%) in tutti i comparti con esclusione di trasporti e magazzinaggio e istruzione (legato alla ripartenza del ciclo scolastico).

Tenuto conto dei segnali di rallentamento nella seconda parte dell'anno, in media nel 2018 è proseguita la fase positiva del mercato del lavoro: il tasso di disoccupazione si attesta al 10,6% (-0,6 punti in un anno e +3,9 punti rispetto al 2008); il tasso di occupazione raggiunge il 58,5%, sfiorando i livelli pre-crisi (58,6%); gli occupati sono cresciuti dello 0,8% (contro l'1,2% del 2017), spinti dalla componente alle dipendenze, che raggiunge il massimo storico sfiorando i 18 milioni, mentre gli indipendenti toccano il minimo con 5,3 milioni di occupati. Continua l'ascesa del tempo determinato che passa da 2 milioni e 723mila del 2017 a oltre 3

Drastico calo degli assunti a tempo determinato (- 4,9%) Aumenta invece il tempo parziale

milioni nel 2018 (+11,9%). Scende l'occupazione permanente a 14 milioni e 850mila unità: erano quasi 15 milioni in media del 2017, marcando una variazione del -0,7%. Aumentano sia il tempo pieno (1,5%) sia il tempo parziale (0,2%, in particolare la componente involontari, +106 mila pari al 4,7%). Ma merita ricordare come nell'ultimo trimestre abbia influito la congiuntura negativa, facendo scendere il primo e incrementare il secondo. Sul piano settoriale cresce l'occupazione in tutti i macro-raggruppamenti. In termini relativi è il primario che mostra la variazione maggiore (2,9%), seguito dal secondario. In termini as-

soluti il terziario ha creato in media del 2018 100mila occupati, 96mila l'industria (che diventano 102 aggiungendo le costruzioni).

Nel dettaglio dei servizi, tutti i settori hanno realizzato performance positive, con esclusione delle attività finanziarie e assicurative, amministrazione pubblica, difesa e assicurazione sociale obbligatoria, istruzione e sanità e altri servizi collettivi e personali. I comparti che hanno creato maggior occupazione sono i servizi alle imprese (43mila), commercio al dettaglio e all'ingrosso (33mila), servizi di informazione e comunicazione (32mila) e trasporto e magazzinaggio (31mila).

Se trasferire è come licenziare Le condanne per le aziende

*Piovono sentenze contro abusi ritenuti falsi spostamenti
Si tracciano confini ancor più netti alle decisioni datoriali*

Il tema che affrontiamo riguarda una "cattiva abitudine" di alcune aziende: liberarsi di lavoratori considerati "scomodi" trasferendoli a grande distanza.

Questo, il più delle volte, equivale a costringere il lavoratore a dare le proprie dimissioni o a subire - come provvedimento disciplinare - il licenziamento per essersi rifiutato di trasferirsi nella nuova sede.

Chiarito che parliamo di trasferimenti individuali (anche se a volte viene disposto contemporaneamente più di un trasferimento), entriamo nel merito del problema, che vive una prima fase sindacale ma che, in caso di non soluzione, diventa rapidamente una vertenza giudiziaria.

confini del potere dispositivo delle aziende, desumendoli sia dalle norme di legge e di contratto che da alcune recenti decisioni dei giudici. Intanto definiamo esattamente quello di cui stiamo parlando: il "trasferimento" di un lavoratore è la modifica definitiva della sua sede di lavoro originaria (quella per intenderci indicata nella lettera di assunzione) o successivamente modificata.

Da distinguere, quindi, dalla semplice trasferta, con cui si dispone un'operatività del lavoratore "fuori sede", ma temporaneamente e per brevi periodi.

Certamente il trasferimento costituisce una delle forme con cui si manifestano i poteri organizzativi e

dei lavoratori: ad esempio disabilità fisiche, anzianità anagrafica, svolgimento di particolari mansioni o di incarichi politici e sindacali.

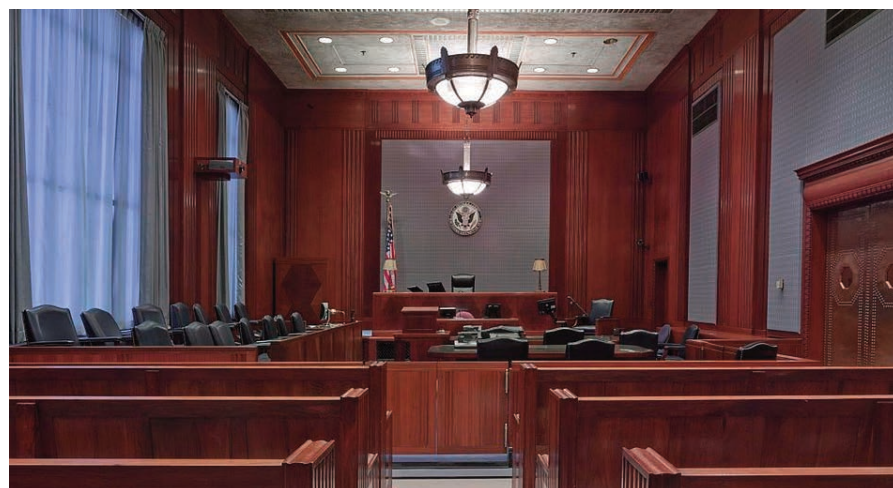
In particolare ricordiamo che non possono essere trasferiti senza previo consenso: i lavoratori gravemente handicappati (1); il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste o è affidatario di persona con handicap in situazione di gravità; i rappresentanti sindacali aziendali (2), rispetto ai quali è necessario il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

Quando il trasferimento non è giustificato

La sentenza della Suprema Corte di Cassazione è abbastanza recente (3) e riconferma i criteri principali che devono essere alla base della decisione aziendale di operare un trasferimento.

Cosa si deve intendere per "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"?

Si indica generalmente l'impossibilità oggettiva per un lavoratore di continuare a prestare l'attività lavorativa nella sede originaria, l'indispensabilità dello stesso nella sede di trasferimento in ragione delle competenze specifiche, le esigenze oggettive della produzione.



I limiti del trasferimento

Il nutrito contenzioso mette in evidenza come sia diffusa la convinzione che il potere manageriale non abbia limiti e possa quindi disporre dei mezzi produttivi, tra cui il "lavoro", in modo del tutto unilaterale. Tutto questo, ovviamente, non ha fondamento e ce lo ricordano diverse sentenze, anche del grado di giudizio più alto, cioè di Cassazione. Brevemente vogliamo tracciare i

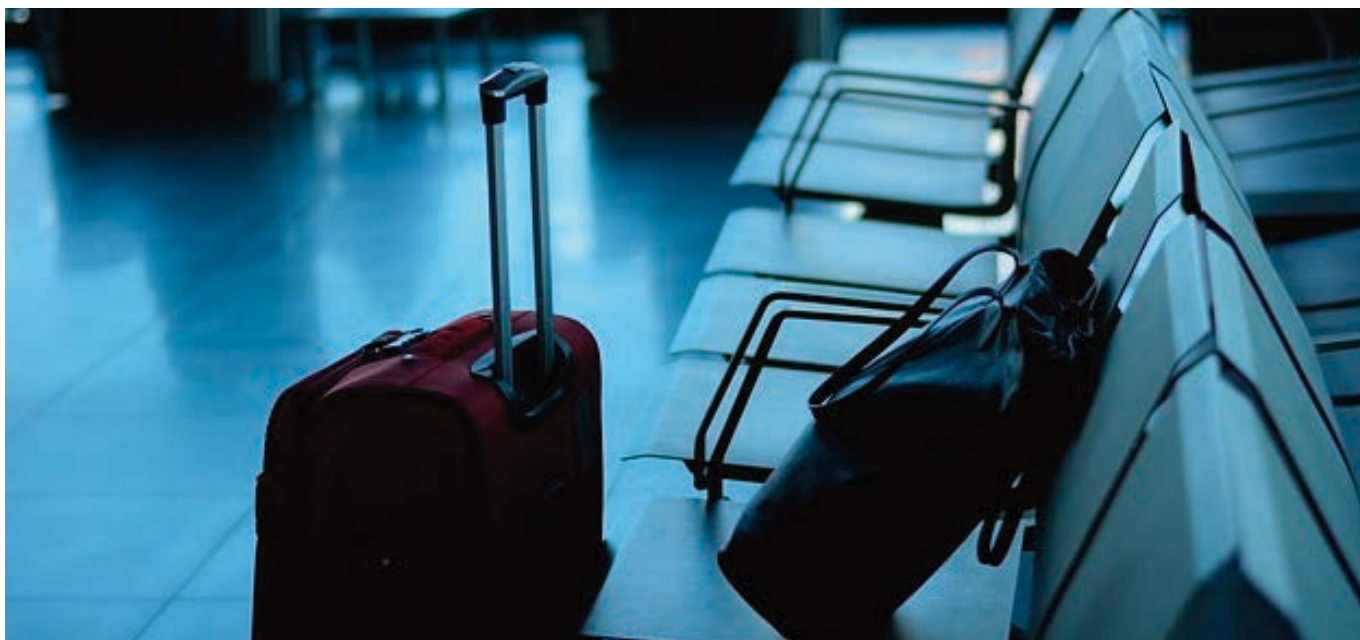
direttivi del datore di lavoro, ma non senza limiti. Quello principale è indicato dall'art. 2103, 1° comma del codice civile: Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive...ogni patto contrario è nullo".

Ulteriori limiti sono disposti sia da norme di legge che contrattuali con riferimento a condizioni particolari

I fatti oggetto della sentenza

Si tratta di una vertenza al terzo grado di giudizio, due di merito e uno di legittimità, e per questo dobbiamo andare lontano nel tempo: l'episodio contestato risale, infatti, all'ottobre del 2003.

L'azienda L.R. srl licenzia un dipendente, di cui era stato disposto il trasferimento da Pomezia a Milano sulla base di due presupposti: una diversa organizzazione aziendale



nell'unità produttiva, che avrebbe reso il lavoratore in esubero (giustificato motivo oggettivo); il rifiuto del lavoratore di trasferirsi.

Nei primi due gradi di giudizio l'azienda soccombe e viene condannata alla reintegra del dipendente. Arriviamo, quindi, in Cassazione.

La decisione della Cassazione

Ragionando sulla legittimità della condotta del lavoratore, la Suprema Corte ricorda come *il mutamento della sede lavorativa deve essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, in mancanza delle quali è configurabile una condotta datoriale illecita, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore...*

Nella circostanza in esame, invece, l'azienda non ha provato la presenza di fondate ragioni a giustificazione della propria decisione, portando solo motivazioni generiche.

Ovviamente la condotta del lavoratore deve essere *proporzionata all'inadempimento dell'azienda*.

In effetti – sottolinea la Corte – è quello che si è verificato, perché il lavoratore, pur non essendosi trasferito a Milano, ha accompagnato questo rifiuto con la sua disponibilità concreta a prestare servizio presso la sede originaria.

Per questo il ricorso dell'azienda è stato respinto e il licenziamento dichiarato illegittimo.

Giurisprudenza, le ultime novità

E' del 2019 una sentenza importante e riguardante il settore del commercio: è del Tribunale di Cuneo, registrata il 1° marzo di quest'anno (4).

I fatti

Una responsabile di punto vendita di una catena presente capillarmente sul nostro territorio, che era stata trasferita da Mondovì a Bolzano, assistita dalla nostra organizzazione, si rivolge al Tribunale affinché, in via d'urgenza, dichiarasse illegittimo il trasferimento. Il Tribunale inizia a dipanare il "filo" di questa matassa. Innanzitutto sono evidenti i motivi dell'urgenza: non solo l'evidente disagio provocato alla lavoratrice, ma soprattutto l'evidenziarsi – nello svolgimento dei fatti denunciati – di un "fumus bonis iuris" ("parvenza di un buon diritto") a favore delle rimozioni della lavoratrice e della sua denuncia di un comportamento non equilibrato da parte del datore di lavoro. Nel merito il Tribunale riconosce il diritto dell'imprenditore ad esercitare il suo potere di iniziativa e di scelta, fermo restando che alla base del suo operare debbano esserci "le ragioni tecniche, organizzative e produttive", che devono comunque tenere conto anche di un bilanciamento di un interesse delle parti. Come mai, allora, operare un trasferimento a così grande distanza? Il giudice nota subito una contraddizione: da una parte il tra-

sferimento a Bolzano viene giustificato dalla *necessità di supportare ...il punto vendita...della funzione di coordinamento esercitata dalla figura di uno store manager*; dall'altra però la lavoratrice viene messa in discussione riguardo alla propria "competenza e professionalità" come store manager di Mondovì. Altra complicazione: non sa il tedesco e viene mandata nella bilingue Bolzano. Inoltre una store manager continua ad essere necessaria nel negozio piemontese, tanto che questa funzione viene immediatamente assegnata ad un'altra lavoratrice. Altro importante elemento che condanna l'azienda: c'erano negozi molto più vicini, per i quali è in corso una ricerca di personale qualificato a svolgere le funzioni di coordinamento, ma non se ne è tenuto nessun conto. Tirando le somme, le ragioni addotte dall'azienda per operare il trasferimento appaiono al giudice inconsistenti e scarsamente meditate e sono tale "da rendere il trasferimento illegittimo per palese violazione dei doveri di buona fede e correttezza ed inadeguatezza delle ragioni tecniche ed organizzative". Il Tribunale ne desume che in pratica si è di fronte ad un licenziamento "non assistito dalle garanzie che comunque spettano, prima fra tutte l'obbligo di motivazione specifica in ordine alle ragioni ed ai criteri di scelta del lavoratore".

Contrattazione nazionale: i limiti e le possibilità

Da manifestare la propria opposizione nei tempi giusti a chiedere i motivi dello spostamento: cosa si deve fare

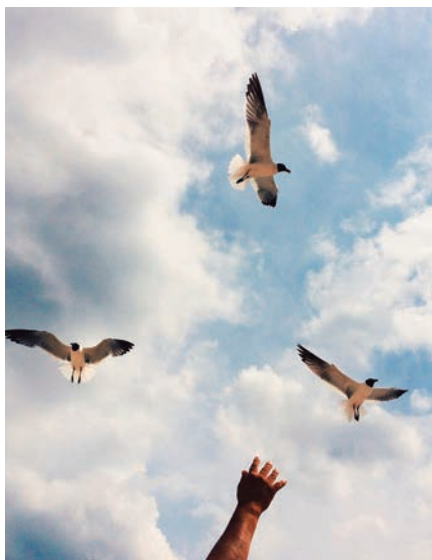
In aggiunta si prospetta una situazione di "periculum in mora", cioè di "pericolo/danno causato dal ritardo", che giustifica ampiamente il ricorso in via d'urgenza della lavoratrice ed impone una rapida decisione.

In effetti le sue condizioni familiari (la cura di un figlio con gravi problemi di salute) ed economiche difficilmente avrebbero potuto far fronte ad un trasferimento a così grande distanza, con gravi conseguenze "non integralmente reintegrabili a posteriori".

Per tutti questi motivi la sentenza si chiude con l'ordine del Tribunale di reintegrare la lavoratrice nel suo posto di lavoro entro 30 giorni. Ovviamente le spese del giudizio sono tutte a carico dell'azienda soccombente!

Cosa deve fare il lavoratore per contestare il trasferimento

In via preliminare vogliamo sottolineare come la legge prescrive un "periodo congruo" di preavviso da parte dell'azienda. La contrattazione nazionale dei vari settori in molti casi ne ha stabilito i giorni. Il Ccnl Tds (Confcommercio), ad esempio, dispone che per "i quadri" il preavviso sia pari a 60 giorni, aumentati a 80 giorni per chi ha familiari a carico; per i "lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva", invece, il preavviso sarà, rispettivamente, di



45 e 70 giorni.

Detto questo, che deve fare un lavoratore che ritenga di non dover essere trasferito? Innanzitutto il lavoratore deve chiedere all'azienda le motivazioni che sono alla base del trasferimento (l'azienda è obbligata a dichiararle in maniera dettagliata solo su richiesta). In secondo luogo deve manifestare la sua opposizione dentro i tempi che, per la giurisprudenza, sono gli stessi di quelli previsti per opporsi al licenziamento, cioè 60 giorni. Nel caso in cui il contenzioso non si risolva in sede sindacale è necessario predisporre rapidamente il ricorso al tribunale territorialmente competente, in modo da ridurre il più possibile i tempi per una decisione di merito.

Note

(1) Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33 - Agevolazioni,

«5. Il lavoratore di cui al comma 3 (cioè dipendente, pubblico o privato, che assiste o è affidatario di persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni o siano anche essi affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti - ndr) ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. 6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso».

(2) Legge 20 maggio 1970 n. 300, art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali: «1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri».

(3) Cassazione, sezione lavoro, sentenza n.29054, 5 dicembre 2017.

(4) Tribunale ordinario di Cuneo, sentenza n.355/219, 1/03/2019.

Non si può essere trasferiti se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive

Cese, il reddito minimo contro la disuguaglianza

*La Ue vada verso una direttiva quadro su misura
Proposta del Comitato per rispondere ai suoi cittadini*

Emilio Fargnoli

29

Dopo un lungo dibattito, il Cese, Comitato Economico e Sociale Europeo, ha adottato un parere per l'istituzione di regimi di reddito minimo in tutta Europa.

Questa decisione è un passo importante verso l'attuazione dei principi del pilastro europeo dei diritti sociali, ed è un chiaro segnale per le istituzioni europee, in particolare per il nuovo Parlamento europeo, in arrivo, su come la società civile in Europa preveda la protezione sociale. L'Unione europea deve ora fornire ai suoi cittadini risposte ai problemi della disuguaglianza economica e sociale, ed una direttiva quadro sul reddito minimo proposta dal Cese sarebbe un passo concreto in tale direzione.

La proposta del Cese si basa sulla

sbilanciata situazione economica e sociale in Europa, e la proposta di una protezione sociale adeguata e inclusiva sotto forma di un regime di reddito minimo consentirebbe a tutti gli europei di vivere una vita dignitosa.

Dall'inizio della crisi economica che è seguita alla crisi finanziaria del 2008, e nonostante la ripresa economica osservata negli ultimi anni, il tasso di povertà ha continuato ad aumentare.

Secondo gli ultimi dati Eurostat, 112,9 milioni di persone, ossia il 22,5% della popolazione dell'Unione europea (Ue), sono a rischio di povertà o di esclusione sociale.

Purtroppo la disoccupazione di lunga durata è passata dal 2,9 % nel 2009 (anno di riferimento che coincide con l'adozione della strategia

Europa 2020) al 3,4 % nel 2017, mentre il numero di lavoratori poveri nella zona euro è passato dal 7,6% nel 2006 al 9,5% nel 2016 (dall'8,3% nel 2010, il primo anno per cui sono disponibili dati, al 9,6% nell'UE-28).

Il tasso di disoccupazione giovanile, pur essendo diminuito da oltre il 23% nel 2013 a meno del 19% nel 2016, rimane molto elevato nell'Unione europea (e in diversi paesi tocca percentuali superiori al 40%). L'introduzione di un quadro europeo vincolante per un reddito minimo dignitoso in Europa, con l'obiettivo di generalizzare, sostenere ed adeguare i sistemi di reddito minimo negli Stati membri, sarebbe, quindi, una prima risposta europea, parziale ma importante, al grave e persistente problema della povertà in Europa.

La suddetta risposta potrebbe assumere la forma di una direttiva che instauri un quadro di riferimento per la definizione di un reddito minimo adeguato.

Un reddito adattato al livello e allo stile di vita di ogni paese, che terrebbe conto dei fattori di redistribuzione sociale, della fiscalità e del tenore di vita in base ad un bilancio di riferimento, la cui metodologia sarebbe definita a livello europeo.

La scelta di adottare strumenti giuridici per l'introduzione di un reddito minimo dignitoso in Europa, secondo il Cese, è giustificata dalla necessità di garantire l'accesso a questo sussidio a tutti coloro che ne hanno necessità e l'adeguamento del sussidio stesso ai loro bisogni reali. Un reddito minimo dignitoso rappresenta anche uno strumento al servizio dell'integrazione o reintegrazione lavorativa delle persone escluse e di lotta contro il fenomeno della povertà lavorativa.



L'affaire Brexit e i Cae

Le proposte targate Etuf

*La nostra analisi: seconda parte dell'approfondimento
Vanno affrontate e gestite le trasformazioni del lavoro*

L'impatto della Brexit nei Cae: le proposte Etuf: parte seconda.

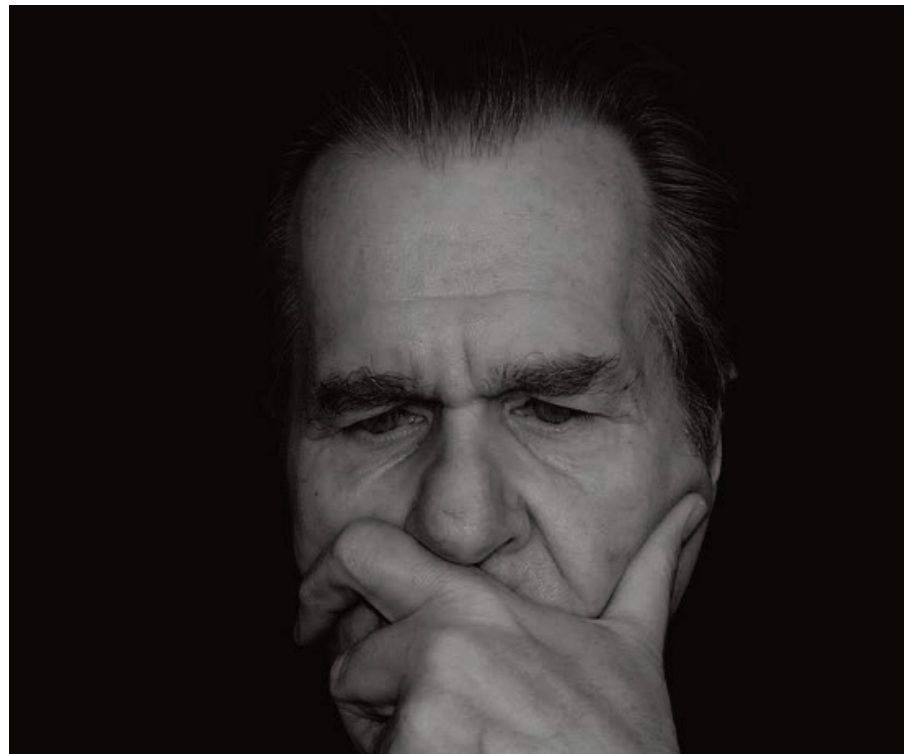
(Segue dal numero precedente)

Il 10 e l'11 ottobre 2018 si è svolta la annuale conferenza Ces per i coordinatori Cae. In occasione di questo incontro, diversi argomenti sono stati esaminati, ma tutti riconducibili al tema principale dell'evento: **More democracy at work!**

Durante il secondo giorno della conferenza, si è posto al centro della discussione il proposito di riaffermare la necessità del rilancio della richiesta alla Commissione Europea di una revisione della Direttiva dei Cae, soprattutto alla luce degli effetti prodotti da due tematiche fondamentali che investono il mondo del lavoro europeo, ed aventi ripercussioni sui dipendenti delle multinazionali: la prima riguarda la digitalizzazione delle imprese, compreso le sfide che oggi i Cae devono affrontare per gestire la trasformazione del lavoro; la seconda, prende in considerazione il ruolo dei Cae nell'affaire Brexit.

Proprio su quest'ultimo punto è bene soffermarsi, sia per le evidenti ricadute che si avranno nel prossimo futuro sul sistema delle relazioni industriali delle multinazionali dopo l'uscita del Regno Unito dal contesto Ue, sia per le inevitabili conseguenze prodotte sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori in Europa all'indomani della conclusione del processo di separazione.

La procedura di uscita del Regno Unito dall'Unione europea è ancora in discussione, ed al momento non è dato sapere quale sarà la conclusione del negoziato. Tale incerta prospettiva di divorzio istituzionale tra Regno Unito ed Ue, preoccupa le



European Trade Union Federation ha condiviso una linea comune

Federazioni sindacali europee di settore, sia nel caso che si giunga alla sottoscrizione di un accordo, sia che si chiuda con una mancata intesa tra le parti. In tale prospettiva, proprio per anticipare l'evento di chiusure dei rapporti, l'Etuf (European Trade Union Federation), ha condiviso una linea comune di comportamento attraverso una Raccomandazione dal titolo *Anticipating the Impact of Brexit on Multinational Companies*. Il documento è rivolto a tutti i coordinatori di Cae, Dsn e Se afferenti alle federazioni sindacali di settore IndustriAll, Uni Europe, Effat,

Efbww, Epsu, Etf.

Partendo dalla premessa che la Brexit sarà in ogni caso una perdita per tutti i lavoratori, il problema da affrontare in tutta fretta da parte delle Federazioni sindacali europee sarà quello di continuare a garantire ai lavoratori il godimento dei diritti di informazione e consultazione assicurati dall'esistenza di un Cae. La portata di questa prospettiva appare non trascurabile: guardando ai numeri, infatti, si capisce come la preoccupazione dell'Etuf e delle Federazioni ad essa associate sia più che legittima. Più di 700 multinazio-



nali che hanno costituito un Cae o una Se in Europa, sono presenti in Uk con le loro attività attraverso filiali e migliaia di dipendenti.

Queste lavoratrici e lavoratori, inoltre, sono rappresentati da oltre 2400 delegati nei rispettivi Cae/Se. A questi dati va aggiunto il fatto che ben 140 imprese multinazionali hanno costituito un Cae o Se con sede proprio nel Regno Unito, quindi applicanti la legge britannica di transizione della Direttiva Europea. Per tutte le lavoratrici e i lavoratori impiegati a vario titolo nelle 700 imprese multinazionali sopra citate, la sfida posta dalle Federazioni sindacali europee sarà quella di cercare di mantenergli un posto all'interno della rappresentanza dei Cae/Se, per non escluderli dal rapporto con la propria impresa, ma soprattutto per non recedere il legame con i colleghi di tutta Europa. Proprio per

questo, l'Etuf ha costruito delle linee guida da sottoporre a tutti i coordinatori-rappresentanti Cae e Se, per gestire al meglio questo momento di transizione epocale, e assicurare un intervento efficace per mantenere i diritti pregressi.

Tra le indicazioni principali offerte dal documento **Anticipating the impact of Brexit on multinational companies**, l'Etuf raccomanda di avere un approccio flessibile caso per caso, ed agire di conseguenza attraverso azioni diversificate. Nel caso ad esempio in cui gli accordi di costituzione dei Cae già prevedano la rappresentanza di paesi non proveniente dall'Aera Economica Europea (Eea), il problema di un adattamento o rielaborazione dell'accordo non sussiste. Nel caso in cui, invece, ciò non sia dato, è necessario adoperarsi per introdurre una clausola nell'accordo di inserimento

che recepisca la volontà di proseguire il rapporto alle stesse condizioni e prerogative precedenti, soprattutto per ciò che attiene alla partecipazione dei dipendenti britannici negli organismi Cae/Se. Evidentemente, i seguenti argomenti dovranno essere posti in discussione nella negoziazione (in caso di Delegazione speciale di negoziazione per la costituzione del Cae/Se), oppure nell'eventualità di rinegoziazione dell'accordo con il management dell'impresa multinazionale, anche in forma di semplice adattamento dell'accordo esistente.

Un'ulteriore strada è quella che può essere percorsa se i Cae o Se ricadono sotto la legislazione britannica in quanto aventi il loro headquarter in Uk. Molte multinazionali, prevedendo il possibile disagio, hanno già spostato la loro sede centrale in un paese Ue. Per le rimanenti imprese, l'Etuf raccomanda di negoziare un accordo o una clausola che preveda il mantenimento dei Cae/Se, evitando così che quelle multinazionali possano giovare dell'uscita dall'Ue per tagliare i diritti dei lavoratori.

Inoltre, in tutti i Cae/Se, l'Etuf invita i coordinatori a porre seriamente il tema della Brexit nell'agenda dei lavori, al fine di esaminare: 1) il possibile impatto dell'uscita sulla situazione finanziaria, economica e sociale per i lavoratori del perimetro europeo dell'impresa; 2) le conseguenze sullo sviluppo delle produzioni, salari, e sul rapporto delle catene di fornitura in tutti i paesi; 3) impatto sui prezzi dei materiali e dei servizi annessi alla produzione/distribuzione; 4) la situazione sull'occupazione in tutti i paesi Ue e in special modo in Uk, compreso le possibili variazioni; 5) Investimenti; 6) piano industriale, trasferimenti di produzioni, possibili tagli di occupazione, chiusure, licenziamenti collettivi, ecc., 7) possibile spostamento della sede centrale in un paese Ue. A seconda delle diverse attività intraprese dai coordinatori o membri Cae/Se, la Etuf si renderà disponibile a supportare qualsiasi iniziativa orientata a gestire l'intero processo di adeguamento alle diverse situazioni che si andranno prefigurando, in stretto contatto e sinergia con le federazioni nazionali di settore.

In Italia operano un milione e mezzo di Collaboratrici e Collaboratori domestici. CAS.SA.COLF offre l'aiuto che serve



C'è un piano di benessere CAS.SA.COLF in risposta alle esigenze di famiglie e lavoratori

L'azienda-famiglia in Italia muove un giro d'affari annuo miliardario, altrettanto miliardario, si stima sia il volume impegnato nel lavoro domestico irregolare, in nero.

Aiutare i datori di lavoro domestico a mettere in regola colf e badanti porterebbe ad un sostanziale ed importante beneficio in tema di welfare oltre a garantire nuove entrate per lo Stato. CAS.SA.COLF (Cassa Assistenza Sanitaria Colf) è uno strumento pensato per fornire prestazioni socio-sanitarie assistenziali ed assicurative (non erogate dal sistema pubblico), sia ai datori di lavoro che ai lavoratori domestici (colf, badanti, baby-sitter, etc.). Dare dignità ad un settore, il lavoro domestico, offrendo prestazioni di assistenza a favore del lavoratore (per quel che riguarda la sanità) e del datore di lavoro (sotto il profilo assicurativo) sono, nella sostanza, gli obiettivi di CAS.SA.COLF.

Gli studi del Censis rivelano che l'età media di chi assiste in casa un anziano è compresa tra i 40 e i 59 anni, che la badante più tipica è una donna straniera che spesso ha una famiglia da mantenere nel suo Paese d'origine. Rivelano anche che la maggior parte delle badanti non ha alcuna formazione specifica.

CAS.SA.COLF, gestisce trattamenti assistenziali, integrativi, aggiuntivi e/o sostitutivi delle tutele pubblico-statali. L'intenzione è quella di migliorare la tutela socio sanitaria, fornire prestazioni, anche d'eccellenza, ai propri iscritti, garantire così serenità, sia sul posto di lavoro che nella vita in famiglia.

I lavoratori domestici regolari assunti dalle famiglie italiane sono 866.747, stando agli ultimi dati Inps disponibili, riferiti al 2016. La quota però raddoppia e sfiora il milione e mezzo - cita il rapporto del Censis -

considerando anche i lavoratori del cosiddetto sommerso. Aumentano le badanti, il cui valore numerico è raddoppiato nel giro di dieci anni: se nel 2007 erano il 23,3% dei lavoratori domestici, oggi sono il 43,7%.

CAS.SA.COLF fornisce ai lavoratori un'indennità in caso di eventi come la malattia, il parto, il ricovero ospedaliero. I datori di lavoro invece possono beneficiare di un'assicurazione obbligatoria per gli infortuni dei loro dipendenti. Ispirata al principio della mutualità e senza scopo di lucro, CAS.SA.COLF è stata costituita dai firmatari del Contratto Collettivo Nazionale: DOMINA e Fidaldo in rappresentanza dei datori di lavoro e Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs e Federcolf in rappresentanza dei lavoratori domestici.

L'allungamento dell'aspettativa di vita, il marcato invecchiamento della popolazione, le previsioni di incremento delle disabilità e del numero delle persone non autosufficienti prefigurano bisogni crescenti di protezione sociale. CAS.SA.COLF, allo scopo di informare in merito, a partire dal mese di Marzo e per tutto il 2018, ha organizzato, oltre a varie iniziative di diffusione mediatica, una serie di convegni: ben 21 in tutta Italia. CAS.SA.COLF punta sulla valorizzazione di un welfare familiare più rispondente alle necessità odierne e alla sicurezza del lavoro in famiglia.

Per saperne di più: www.cassacolf.it, email info@cassacolf.it.

Numero Verde 800 10 00 26.



Un'immagine simbolo dell'assistenza, tratta dal film di successo "Quasi amici".

FIDALDO



www.cassacolf.it

www.cassacolf.it



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

Donne e digitale, flop Italia

Così invertiremo il trend

*Peggior di noi solo Grecia, Romania e Bulgaria
Le iniziative per far incontrare questi due mondi*

Italia ancora in fondo a una classifica. Questa volta per il rapporto tra donne e digitale. A certificarlo il "Women in Digital scoreboard", la classifica stilata per la prima volta dalla Commissione Europea lo scorso 10 dicembre 2018, in occasione del compleanno di Ada Lovelace, considerata la prima programmatrice informatica del mondo.

Il tabellone condanna l'Italia al quart'ultimo posto. Peggior di noi solo Grecia, Romania e Bulgaria. In testa troviamo invece Finlandia, Svezia, Lussemburgo e Danimarca.

Purtroppo il quadro generale a livello europeo non è dei migliori. Solo una donna su sei è una specialista Ict (Information and Communication Technology) e 1 su 3 è laureata in ambito Stem (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Dal punto di vista della retribuzione in ambito informatico, le donne guadagnano quasi il 20% in meno degli uomini.

L'indicatore europeo, voluto da Mariya Gabriel, la commissaria per l'Economia Digitale e la Società, è una delle azioni per valutare l'inclusione delle donne nei lavori, nelle professioni e nell'imprenditorialità digitali.

Il punteggio è stato calcolato sulla base dei risultati ottenuti da 13 indicatori relativi all'uso di Internet, delle competenze degli utenti di Internet, delle competenze specialistiche e sull'occupazione nei Paesi dell'Ue. Questi risultati sono rafforzati dai numeri del "Women in the digital age", un altro studio promosso dalla Commissione europea a marzo 2018, che confermano questo trend preoccupante con solo 24 donne su 1000 che riescono a laurearsi in ambito Ict. Di queste solo 6 lavorano in ambito digitale.

Sempre il suddetto studio ci rivela



come questi numeri siano in calo rispetto alle cifre del 2011.

Inoltre, se più donne riuscissero ad accedere al mercato del lavoro digitale, ci sarebbe un balzo del prodotto interno del lordo dell'economia europea di 16,2 miliardi di euro l'anno.

Cosa fare per migliorare il rapporto tra donne e digitale?

Secondo la commissaria europea Gabriel bisogna agire nei prossimi due anni su tre aree principali: combattere gli stereotipi; promuovere le competenze digitali e la formazione; sostenere l'imprenditorialità femminile.

Le iniziative

Alcuni progetti per far incontrare donne e digitale sono già in atto. Digital4Her è una conferenza che ha visto la sigla di 20 aziende IT cofir-

mare una dichiarazione di impegno verso una cultura del lavoro e un ambiente favorevoli alla parità di genere.

L'European Network for Women in Digital è un database online utile a fare rete tra donne e ragazze e per collaborare su idee ed esperienze nel settore digitale. Altra iniziativa interessante che rafforza il legame tra donne e digitale è No Women No Panel, che ha lo scopo di promuovere una maggior presenza nei panel di relatori dei convegni e negli eventi pubblici su digitale e tecnologia.

Anche il Digital Skills Awards viaggia in questa direzione, è prevede un premio speciale per un progetto che promuove le competenze digitali per le donne e le ragazze.

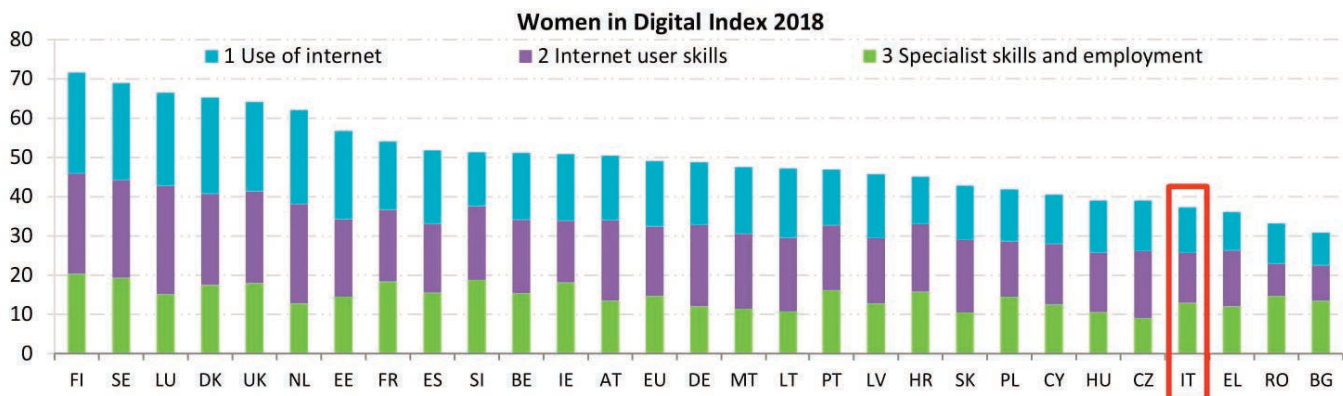
"Women in Digital scoreboard"
Siamo quart'ultimi nella classifica stilata dalla Commissione Europea

Women in Digital Scoreboard 2018

Italy

Rank: 25, Score 37.3 (EU: 49.1)

35



	Italy		EU	
	Women	Men	Women	Men
value	rank	value	value	value
1 Use of internet				
1.1 Regular internet use	66%	25	72%	79%
% individuals, 2017				82%
1.2 People who never used the internet	26%	24	19%	14%
% individuals, 2017				12%
1.3 Online banking	39%	23	48%	60%
% internet users, 2017				63%
1.4 Using professional social networks	11%	16	14%	13%
% internet users, 2017				18%
1.5 Doing an online course	7.5%	9	7.6%	8.1%
% internet users, 2017				9.5%
1.6 Online consultations or voting	8.4%	14	8.7%	9.9%
% internet users, 2017				10.6%
1.7 eGovernment users	30%	28	30%	57%
% internet users submitting forms, 2017				60%
1 Use of internet	35.0	25	50.2	
Score (0-100)				
2 Internet user skills				
2.1 At least basic digital skills*	40%	26	47%	55%
% individuals, 2017				60%
2.2 Above basic digital skills*	17%	26	22%	28%
% individuals, 2017				34%
2.3 At least basic software skills*	45%	26	52%	58%
% individuals, 2017				62%
2 Internet user skills	37.9	26	53.1	
Score (0-100)				
3 Specialist skills and employment				
3.1 STEM graduates**	11.2	19	16.4	13.1
Per 1000 individuals aged 20-29, 2016				24.9
3.2 ICT specialists	1.0%	20	3.8%	1.4%
% total employment, 2017				5.7%
3.3 Unadjusted gender pay gap	19%	17	19%	
% difference in pay, 2016				
3 Specialist skills and employment	38.9	18	43.9	
Score (0-100)				

Notes:

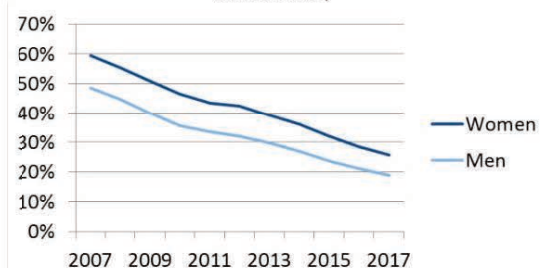
* Data for Italy refers to 2016.

** EU average refers to 2015.

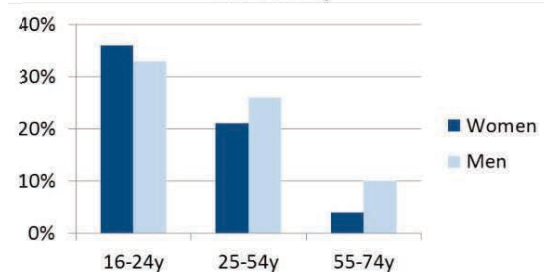
Source: All indicators come from Eurostat.

For the definitions and the methodology please consult the Methodological note.

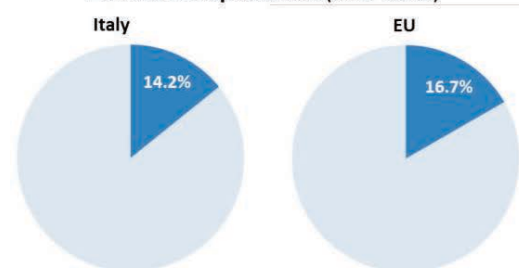
People who never used the internet (% of individuals)



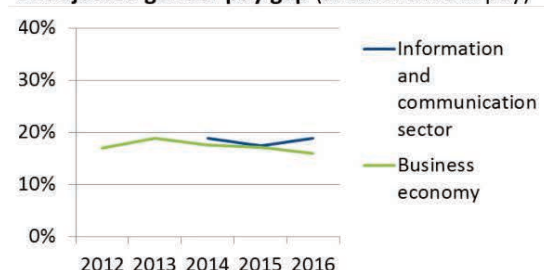
Above basic digital skills by age and gender (% of individuals)



Female ICT specialists (% of total)



Unadjusted gender pay gap (% difference in pay)





**Centro Assistenza Fiscale alle
Imprese e ai Lavoratori Autonomi**

www.cafila.it

Servizi



Contabili



Amministrativi del Lavoro



Dichiarativi



Telematici

CONTATTI

Via Nizza, 128 - 00198 Roma

Tel: +39 06.85357414 - Fax: +39 06.85354779

E-mail: info@cafila.it Pec: caf.ila@pec.it

Job Ciak, vince la sfida Storie di lavoro in 30 video

Articolo redazionale

37

*Primo premio al cortometraggio "Disorientati"
Successo per la II edizione del concorso Uil e Uil Tv*

Ben 30 i video in concorso quest'anno per la II edizione del videocontest della Uil e Uil Tv "Job Ciak – i giovani riprendono il lavoro", concorso dedicato ai giovani videomaker, professionisti e appassionati di cinema e comunicazione, realizzato con il sostegno del Fondo For.te.

Reduci da una prima edizione che ha raccolto consensi e grandi risultati, gli organizzatori hanno rilanciato questa scelta vincente che ha superato le adesioni dell'edizione 2017-2018 e che ha colto la sfida alla base del concept: dare ai giovani un'opportunità concreta per misurarsi e, soprattutto, raccontarsi. L'iniziativa ha ottenuto numerosi riconoscimenti tra cui il patrocinio del Sngci, il Sindacato Nazionale dei Giornalisti Cinematografici Italiani, del VII Municipio di Roma Capitale, del Master in Cinema e Televisione e dell'università Suor Orsola Benincasa di Napoli. Il complesso legame tra giovani e lavoro è tra i più dibattuti in Italia, complice una crisi economico – occupazionale che nonostante l'avvicinarsi dei Governi si conferma puntualmente e che vede i giovani italiani, sempre più in difficoltà, come fanalino di coda nelle statistiche sull'occupazione giovanile europea. Alla scarsità dei posti di lavoro di qualità dovuti alla crisi, si aggiunge un mercato reso più competitivo e complesso anche dagli stravolgimenti nelle dinamiche di produzione e di organizzazione del lavoro dovuti all'introduzione delle nuove tecnologie, allo scollamento tra i percorsi di studi e le figure professionali richieste, al passaggio generazionale. Trenta i video in sfida, con i quali sono stati affrontati gli argomenti più disparati sul lavoro che, per i più, è visto come un inizio e non un traguardo. Il premio per il



miglior cortometraggio è andato a "Disorientati" di Domenico Croce, Lisa Destro e Matteo Serman. Il riconoscimento è stato assegnato dalla giuria composta dall'attrice Veronica Pivetti, dal regista Gianfranco Pannone e dalla giornalista Laura Delli Colli (Presidente) nella prestigiosa Sala Fellini di Cinecittà Studios. Un piccolo film che è un invito a seguire le proprie passioni valorizzando la personalità e le capacità professionali. Un messaggio che il corto lancia raccontando con delicatezza e grande sincerità la storia di due ragazzi che intraprendono un lavoro non solo lontano dai propri sogni, ma anche dal loro talento. A "Disorientati" è stata assegnata anche la "menzione speciale For.Te" per la capacità di raccontare, in modo ironico, con un linguaggio diretto e efficace, l'importanza della formazione e dell'orientamento nei percorsi di crescita e nelle scelte individuali. Tra i premi previsti dal contest, anche il premio "GiovaniXiGiovani", conferito da 40 ragazzi, anch'essi under 35 provenienti da tutta Italia, attivisti delle unioni regionali Uil, a "Così si fa" di Lorenzo Daddi e Giulio Dal Pont e a "La viaggiatrice" di Davide Vigore. Il premio social è andato, invece, a Raimondo Franzoni

con "Il neolaureato", un corto che ha ottenuto 2.256 likes e che racconta le difficoltà di un giovane che, dopo la laurea, muove i suoi primi passi, nella difficile realtà socio economica del Sud. La Uil e la Uil Tv hanno scelto, infine, di conferire una menzione speciale a "Rights Alert" di Demetrio Cattabriga e Calogero Passarello e a "Tutti a casa" di Geraldine Ottier riconoscendo loro il merito di raccontare in modo efficace e delicato due temi caldi del mondo del lavoro: la condizione nelle nuove professionalità 4.0 che vivono nell'incertezza di garanzie, tutele e diritti ('Rights Alert') e il rischio di subire discriminazioni perdendo diritti legati alla libertà e alla dignità della persona ('Tutti a casa'). La Giuria ha segnalato anche "per la qualità e il taglio professionale decisamente più maturo nella capacità di costruire un racconto anche emotivamente coinvolgente" "AnnA" di Giuseppe Marco Albano e "La viaggiatrice" di Davide Vigore. In questi corti c'è uno spaccato vivo dei ragazzi del nostro Paese, quelli su cui contare per cambiare il presente e costruire futuri possibili fatti di opportunità e sogni realizzabili. I video sono visionabili su www.jobciak.it.



RITORNA IN
FORMAZIONE!



**FONDO
PROFESSIONI**

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

Viale Pasteur, 65 • 00144 Roma • Tel. 06.54210661 • mail: info@fondoprofessioni.it

WWW.FONDOPROFESSIONI.IT

ENTI BILATERALI



FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA





Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

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