

#FuturoTerziario La sfida dell'innovazione

**Publici Esercizi, Ristorazione
e Terme: 2 contratti in 15 giorni**

Lavoro E Società

**Federdistribuzione, storia
di irresponsabilità e ricatti**

Lavoro E Società

**Distribuzione Cooperativa,
lavoratori senza Ccnl**

Zoom

INSERTO

Documento XI Congresso

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

WELFARE

**Aspettative e nuovi bisogni
per l'interesse collettivo**



ANALISI E TREND

**Le chance per la ripresa
arrivano da servizi e Ict**

Direttore responsabile

Paolo Andreani

Direttore editoriale

Mauro Munari

Redazione

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numero

Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Gabriele Fiorino,
Stefano Franzoni, Marco Marroni, Federico Pitti,
Barbara Tarallo, Marco Valentini, Giulia Valle, Sara
Vasta, Antonio Vargiu, Ivana Veronese.

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

Amministrazione

Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice

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

Stampa

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

Pubblicità

info@agsg.it

Commerciale

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

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore

Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

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

L'editoriale 3

Lavoro e Società

Far West di Federdistribuzione	4-5
Ristorazione, Pubblici Esercizi e Terme: rinnovati i contratti	7-9
Gestire la crisi oggi	10-11

Lavoro e Economia

Welfare, nuovi bisogni	12-13
Terziario, i trend del mercato e i settori per risalire	14-15

Zoom

Cooperazione, le criticità e i numeri di Coop Alleanza	16-17
---	-------

Lavoro e Legge

Part time, come funziona	19
Svantaggiati, le agevolazioni	21

Lavoro e Formazione	23-24
Lavoro e Bilateralità	25-26

Lavoro e Digitale

Amazon è all'avanguardia? Non sui diritti dei lavoratori	28-29
---	-------

Internazionale 30

Terziario, sfida sull'innovazione

*Governare la complessità
per un nuovo modello di sviluppo*
di **Bruno Boco**

Nell'Italia del terziario l'innovazione è forte motore di cambiamento e volano occupazionale, la tecnologia e il digitale trasformano il lavoro e fanno crescere produttività e valore aggiunto. Tuttavia l'automazione riduce il numero degli occupati e la crescita di produttività non si trasforma in ore lavorate.

Il 73% degli occupati lavora nel Terziario e in esso trainano servizi innovativi all'impresa, servizi privati alla persona e turismo. In quei settori si trova una parte consistente del polmone occupazionale del domani. Dobbiamo spingere la politica a svolgere un ruolo equilibrato di definizione del modello di sviluppo economico e sociale per assicurare una nuova forte identità a industria e terziario per cucire lo strappo tra nord e sud e generazioni.

La produttività nei servizi (valore aggiunto/addetti) nel rapporto con le altre maggiori economie europee è competitiva e il contenimento dei salari non può più essere considerato strumento per competere, si impoveriscono le famiglie e si deprimono i consumi.

Ciò che penalizza il sistema paese e il terziario in particolare sono le carenze infrastrutturali, la burocrazia, il nanismo delle imprese e la mancanza di capitale umano. In questa realtà, le parti sociali devono essere capaci di orientare l'orizzonte della politica per colmare le distanze e diffondere le opportunità. La ripresa in atto è incerta e per assicurare risultati apprezzabili nel medio e lungo termine saranno decisivi gli investimenti pubblici e privati. In questo contesto il reddito disponibile delle famiglie e la qualità del lavoro sono indicatori chiari dello stato di salute della società. La crescita del Paese passa per l'aumento della produttività delle imprese e l'innovazione tecnologica, allo stesso tempo formazione e riqualificazione professionale ed efficaci politiche attive sono strumenti essenziali per favorire l'occupazione.

Serve un aumento della competitività accompagnato dalla crescita dei salari. I processi di trasformazione richiedono relazioni industriali partecipative fondate su di un quadro di riferimento condiviso in grado di valorizzare la contrattazione collettiva ed in particolare i Ccnl, il welfare contrattuale e la bilateralità. Dal valore degli accordi interconfederali in tema di relazioni industriali ed in particolare dalla loro efficacia dipenderà la possibilità di incidere positivamente sui cambiamenti che attengono al lavoro.

Le parti sociali devono praticare politiche in grado di favorire la distribuzione della ricchezza anche al fine di ridurre le disuguaglianze e solo attori protagonisti rappresentativi possono svolgere tale ruolo.

Marco Marroni

Federdistribuzione, questo è il Far West

Un interlocutore arrogante e inaffidabile che ha sfruttato la colpevole latitanza delle istituzioni

La vicenda di Federdistribuzione è indicativa e istruttiva del modo in cui alcuni padroni in Italia credono di poter fare e disfare a proprio piacimento le norme che regolano il lavoro e la vita dei propri dipendenti, sfruttando anche la colpevole latitanza delle sedi istituzionali che dovrebbero garantire l'applicazione delle norme di legge e costituzionali. Ricostruiamo la vicenda.

Il **24 gennaio 2012** il presidente di Federdistribuzione comunicò ai Segretari Generali di Filcams, Fisascat e UILTuCS che più di un mese prima, il 22 dicembre 2011, l'Assemblea Generale dell'Associazione aveva deliberato all'unanimità l'uscita dalla Confcommercio. In quella lettera Federdistribuzione dichiarava, con la magniloquenza che la distingue, di rappresentare l'intero settore della Distribuzione Moderna e Organizzata italiana, operante "attraverso l'attività di 44.650 punti vendita e dando occupazione a 325.900 addetti", e chiudeva chiedendo un incontro.

Nei mesi successivi si ebbero una serie di incontri che si conclusero con la sottoscrizione di un unico verbale di accordo il **2 aprile 2013** per la costituzione di una commissione paritetica di conciliazione. Ma nel frattempo il **25 gennaio 2013** il presidente di Federdistribuzione comunicava ai Segretari Generali di Filcams, Fisascat e UILTuCS che le aziende associate avrebbero cessato di dare applicazione al Ccnl siglato nel 2011 da Confcommercio (in scadenza al **31 dicembre 2013**) nonché a tutta la contrattazione collettiva di secondo livello e alle prassi poggianti su di esso.

Non bastava: "Per mera cautela - aggiungeva Federdistribuzione - Vi informiamo altresì che la presente comunicazione vale, ove occorrer



possa, anche quale disdetta e comunque manifestazione di volontà di recesso da tutta la suddetta contrattazione e da tutte le clausole ivi contenute (...) rendendo così inequivocabile l'inapplicabilità di tale contrattazione, in ogni sua parte successivamente al 31 dicembre 2013, alle Aziende nostre associate." In realtà poi ci ripenseranno.

Il **30 dicembre 2013** Federdistribuzione scrisse in

tazione collettiva nazionale di riferimento. Queste non sono relazioni sindacali "moderne", è il Far West! Nel frattempo, il **27 settembre 2013** Federdistribuzione aveva dichiarato unilateralmente l'uscita dai due Fondi di assistenza sanitaria a cui erano iscritti i suoi dipendenti (Fondo Est e QuAS) invocando una clausola del Ccnl del 2011 e stipulando privatamente una convenzione con un operatore finanziario di

“ Il differenziale arrivato già a 1000 euro a persona ”

fatti che avrebbe continuato a dare applicazione "temporaneamente e fino a nuova determinazione" al Ccnl del Terziario del 2011. Ci avevano ripensato? Perché? Semplice! Volevano intavolare la trattativa da una posizione di forza, con la pistola carica del recesso messa sul tavolo, e senza esporsi al rischio che avendo dichiarato il recesso dal Ccnl del 2011 qualcuno potesse loro imputare di essere privi di una contrat-

sua scelta per cercare (con scarso successo) di garantire alle lavoratrici e lavoratori prestazioni equivalenti.

Va detto che per effetto di tale uscita gli iscritti al Fondo Est sono diminuiti di meno di 200.000 unità, mettendo in evidenza che Federdistribuzione, in base ai numeri da essa stessa dichiarati nel 2012, non può attribuirsi in alcun modo la rappresentanza esclusiva della distri-



buzione moderna e organizzata. Federdistribuzione riunisce infatti circa 300 ragioni sociali facenti capo in realtà a poche decine di gruppi distributivi, prevalentemente filiali italiane di multinazionali straniere.

In quelle stesse settimane del **settembre 2013** Filcams, Fisascat e UILTuCS trasmisero anche a Federdistribuzione la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Ccnl in scadenza il 31 dicembre, confidando di avere a che fare con una controparte un minimo affidabile, malgrado i toni imperativi e la propensione ad agire unilateralmente e senza alcun confronto preventivo. Non impiegammo molto ad accorgerci che non era così. Fin dai primi incontri emerse palese che Federdistribuzione non avesse neppure lontanamente in programma di realizzare un vero contratto collettivo nazionale di lavoro, quanto invece solo di demolire il contratto esistente, cercando di imporre la propria volontà alle organizzazioni sindacali, e realizzando una posizione di vantaggio competitivo rispetto alle altre aziende distributive.

Ciò divenne assolutamente chiaro allorché il **31 marzo 2015** (un giorno dopo la sigla dell'accordo di rinnovo del Ccnl del Terziario con Confcommercio) il Presidente di Federdistribuzione comunicò a Filcams, Fisascat e UILTuCS che "la nostra Federazione e le Aziende ad essa associate, come già anticipato (...) continueranno ad applicare, temporaneamente e fino a nuova determinazione" il Ccnl del 2011. Peccato che il contratto del 2011 non ci fosse più.

Infatti, le Parti stipulanti il Ccnl Confcommercio del 30 marzo 2015 avevano espressamente precisato che "alla luce del principio di ultravigen-

za condiviso nei precedenti rinnovi (...) il precedente contratto cessa la sua vigenza al **31 marzo 2015**".

Nei mesi successivi i colloqui con Federdistribuzione proseguirono senza esito, per poi cessare del tutto nel 2016. Trattativa cessata, non solo rotta.

La totale inaffidabilità di Federdistribuzione si è palesata a tal punto da imporre questa scelta.

Ma la sua arroganza - nel corso dei mesi seguenti alla firma del Ccnl con Confcommercio - è arrivata al punto di far operare alle aziende associate delle erogazioni unilaterali "a titolo di anticipazioni sui futuri aumenti", l'ultima delle quali con decorrenza **gennaio 2018** annunciata contemporaneamente alla proclamazione dello sciopero con cui il

ciato l'antisindacalità alle competenti sedi istituzionali.

E qui entra in gioco, o meglio, non entra affatto in gioco il signor Poletti, che anche per questo aspira legittimamente ad essere ricordato come il peggior ministro del lavoro della storia dell'Italia repubblicana. Davanti a un gruppo di aziende che realizza un notevole vantaggio competitivo nei confronti delle aziende concorrenti penalizzando le retribuzioni dei propri dipendenti (il differenziale di costo è oramai giunto a circa 1.000 euro per ogni lavoratore al quarto livello in meno di 3 anni), cui si aggiunge un mancato versamento contributivo di oltre 300 euro a testa; invece di agire per fare in modo che venga rispettato il dettato costituzionale, imponendo alle aziende aderenti a Federdistribuzione

“ Poletti è il peggior ministro della nostra storia ”

sindacato intendeva spingere per l'applicazione dell'unico contratto collettivo nazionale di lavoro del Terziario, della distribuzione e dei servizi vigente, quello del **30 marzo 2015**.

Un atto di cui la UILTuCS ha denun-

zione di riconoscere ai propri dipendenti quella retribuzione "equa e sufficiente" sancita dall'Art. 36 della Costituzione, il Ministro non fa nulla, confidando forse che prima o poi il Sindacato chinerà la testa.

Il calcolo è sbagliato. Noi la testa non la chineremo mai. E ci faremo valere in tutte le sedi.

L'unica possibile soluzione per noi è che le aziende aderenti a Federdistribuzione diano applicazione completa al Ccnl del 30 marzo 2015. A seguito di ciò, siccome siamo un sindacato responsabile, potremo poi discutere delle modalità e dei tempi con cui verrà colmato il differenziale di costo, ma se non c'è la premessa noi con i signori di Federdistribuzione non abbiamo più nulla da dirci.





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

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

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

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

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

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

Termali, c'è il contratto per 15mila lavoratori

*È arrivata la firma a oltre 6 anni dalla scadenza
Tra i risultati, è stata ridefinita la carenza di malattia*

Ivana Veronese

7

Destinato agli oltre 15mila addetti del comparto termale, il contratto collettivo nazionale che abbiamo sottoscritto a conclusione di un lungo e difficile iter negoziale sul quale, dopo un'articolata trattativa, abbiamo scritto la parola fine.

Almeno per quanto riguarda il contratto in questione, sottoscritto con l'associazione datoriale Federterme, che vogliamo ricordare è arrivata a oltre 6 anni dalla scadenza del precedente Ccnl.

Le considerazioni, che hanno portato a una positiva conclusione della trattativa, sono state più di una.

A partire dai rilevanti miglioramenti ottenuti sul piano salariale, che hanno consentito di incrementare la retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori, ormai ferma da troppi anni, passando per gli avanzamenti sul tema della carenza di malattia. Senza dimenticare, tra gli aspetti che hanno pesato nella valutazione della UILTuCS portandola a sottoscrivere il contratto, il rischio concreto di non avere più un contratto nazionale del settore.

Queste, in sintesi, le questioni chiave che sono state valutate dalla UILTuCS, arrivata di conseguenza alla firma, in modo responsabile, per il rinnovo del Ccnl, unitamente alla Fisascat Cisl.

Al tavolo della trattativa si è molto discusso del tema relativo alla carenza di malattia.

Fino al rinnovo del contratto nazionale, infatti, il trattamento economico della carenza di malattia era estremamente diversificato e la questione rappresentava uno dei nodi più complessi da sciogliere. Le ragioni?

Prima vi erano aziende che pagavano la carenza al 100% (con una norma comunque penalizzante per ma-

TRANCHE DI AUMENTO	
IMPORTI	A PARTIRE DAL
40 euro	dicembre 2017
15 euro	aprile 2018
15 euro	settembre 2018
10 euro	aprile 2019
10 euro	settembre 2019

Gli importi sono riferiti al IV livello del Ccnl

lattie superiori ai 10 giorni) e molte altre che non la retribuivano affatto. Nessuna vertenza, però, è stata avviata sulla questione, tanto era il rischio interpretativo dell'art. 44 del Contratto.

Al termine della trattativa si è quindi giunti a un accordo specifico.

Ed ecco, nel dettaglio, che cosa prevede:

a) decorrenza 1° luglio 2017 e durata fino al 30 giugno 2020;

b) incremento salariale a regime di 90 euro al IV livello di cui 40 euro a partire da dicembre 2017;

c) una tantum di 100 euro al IV livello;

d) incremento a regime del rimborso per corsi ECM per un totale di 105 euro;

e) carenza di malattia retribuita al 100% per i primi due eventi, al 66% per il terzo evento, al 50% per il

quarto evento e, dal quinto evento in poi, verrà retribuito il terzo giorno al 50%;

f) carenza di malattia per i contratti a tempo determinato fino a 4 mesi, 100% per i primi 2 eventi e, dal terzo evento in poi, verrà retribuito il terzo giorno al 50%.

Da ultimo, l'intesa sottoscritta, rilancia anche il sistema della bilateralità di settore. Non solo.

Aspetto importante, è anche la ricezione del Testo Unico sulla Rappresentanza, oltre alla rivisitazione della disciplina sull'apprendistato professionalizzante.

Non ultimi, infine, il sistema di classificazione del personale, l'introduzione del congedo parentale ad ore per maternità e il riconoscimento, anche questo un traguardo non da poco, dei permessi per eventi e cause particolari, decessi e gravi infermità.

Stefano Franzoni

Contratto Ristorazione, Pubblici Esercizi: ci siamo

Tentato ridimensionamento di tutele e diritti

Risultato dopo 4 anni. Significativo incremento salariale

La notizia della firma di un contratto nazionale è, di questi tempi, già un fatto positivo. Peraltro, sono note le vicende travagliate che hanno caratterizzato la trattativa per il nuovo contratto Pubblici Esercizi, Ristorazione (collettiva e commerciale) e altri settori del Turismo.

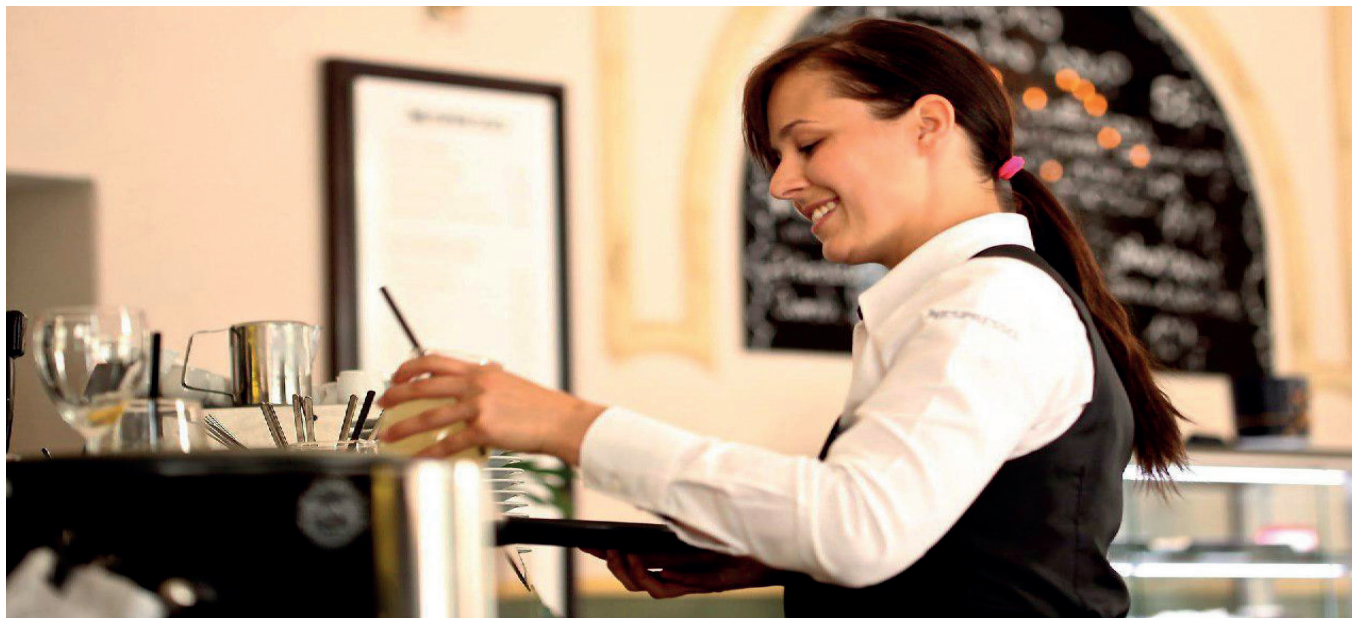
Un contratto scaduto da oltre 4 anni e una trattativa che ha visto fasi di negoziato con controparti in formazione diversa, a "geometria variabile" verrebbe da dire; con questi presupposti, e con una valutazione di merito, alla quale rimandiamo più avanti, si è giunti alla definizione del Ccnl sottoscritto con Fipe-Confcommercio, Angem e Associazioni Cooperative.

Lo consideriamo, quindi, un risultato importante perché ricostituisce un quadro normativo omogeneo nel contratto nazionale che riguarda centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici di questi settori, attraverso un significativo incremento salariale (100 euro mensili al IV livello a regime, più 2 euro mensili in favore

dell'assistenza sanitaria integrativa) e un insieme di istituti migliorati sotto diversi aspetti, tra cui le clausole sociali nel cambio di gestione delle attività di ristorazione.

È del tutto evidente che la valutazione circa questo accordo non possa prescindere dalla dinamica che ha caratterizzato il confronto: un lungo negoziato, in cui abbiamo assistito alla scomposizione della controparte, con il tentativo delle imprese della Ristorazione di dotarsi di un proprio contratto nazionale (fallito dopo oltre tre anni di trattativa a fronte di pretese inaccettabili) e all'aspro confronto con Fipe-Confcommercio, che aveva subordinato il rinnovo del contratto nazionale ad una serie di richieste di "restituzione" da parte dei lavoratori di permessi retribuiti e scatti di anzianità, a fronte di un'ipotesi di aumento salariale irrisoria. Tutto ciò dimostrava, come le associazioni imprenditoriali avevano approcciato la trattativa con una logica di ridimensionamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori. La risposta

dei lavoratori era stata chiara: una lunga serie di iniziative di mobilitazione, con manifestazioni e scioperi nazionali, promosse dalle organizzazioni sindacali. Una situazione che, protraendosi per così tanto tempo, rischiava di ingenerare sfiducia e un clima di rassegnazione. Tutto ciò ha avuto termine, con un nuovo Contratto Nazionale che consegna una mediazione sicuramente più equilibrata per i lavoratori e le lavoratrici di questi settori. Un nuovo punto di partenza, perché sicuramente meritano di più! Occorre ripartire: con un'azione più incisiva affinché il contratto nazionale sia fedelmente applicato nelle piccole imprese e nell'intero territorio nazionale; con la riconquista di spazi negoziali nelle aziende a dimensione maggiore e "a catena", dove il tema dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità negli orari (anche per il part time) va rimesso al centro del confronto per realizzare intese. Un lavoro sicuramente non facile ma ineludibile, per rilanciare con forza il diritto a condizioni di lavoro dignitose e migliori.

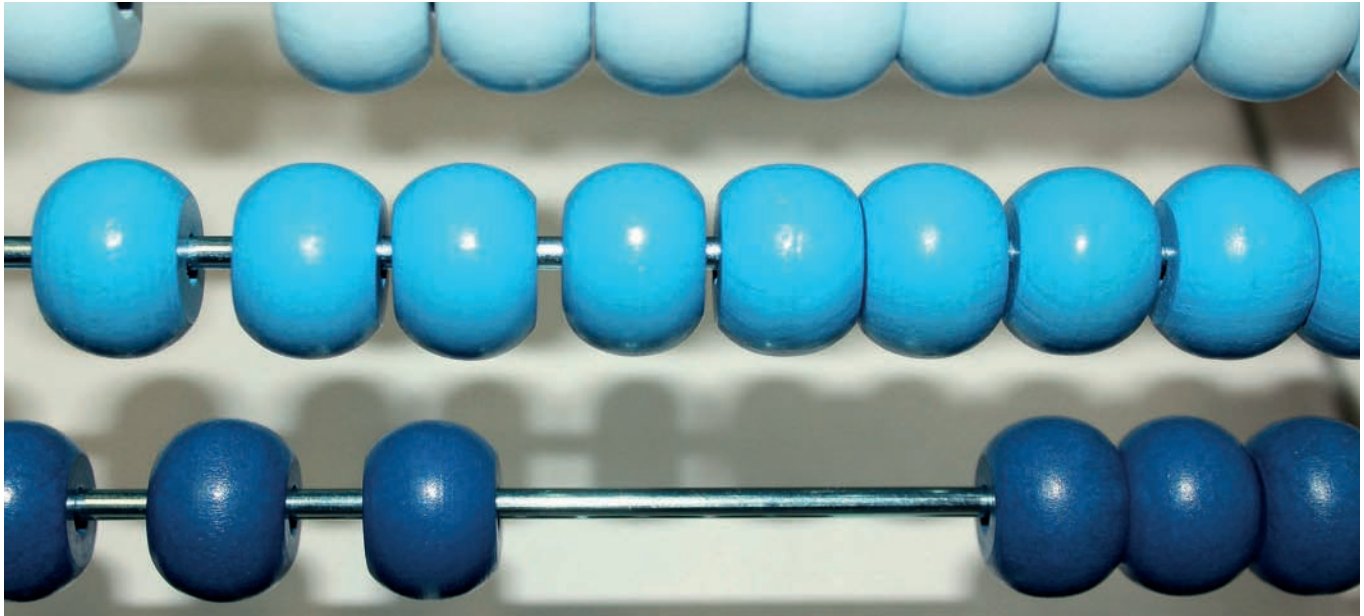


Ccnl, tutte le novità Dettagli, dati e cifre

*Dall'aumento di 100 euro al IV livello, fino ai permessi
Ma anche scatti di anzianità, incidenze sul Tfr e vitto*

Stefano Franzoni

9



Abbiamo detto della validità della conclusione del Ccnl Pubblici Esercizi, Ristorazione (collettiva e commerciale) e altri settori del Turismo. Vediamo ora nel dettaglio, le principali novità del nuovo contratto nazionale.

- 1.** L'aumento salariale di 100 euro (al IV livello) sarà erogato come segue: 25 euro dal 1 gennaio 2018; 20 euro dal 1 gennaio 2019; 20 euro dal 1 febbraio 2020; 15 euro dal 1 marzo 2021; 20 euro dal 1 dicembre 2021.
- 2.** Il contributo a favore dell'assistenza sanitaria integrativa è incrementato complessivamente di 2 euro.
- 3.** È confermato il secondo livello di contrattazione; in mancanza di accordo entro il 31 ottobre 2020, sarà erogato l'elemento di garanzia di 140 euro a novembre 2021, anche sotto forma di welfare, secondo la nuova normativa fiscale.
- 4.** I permessi retribuiti sono invariati. Per i nuovi assunti, la maturazione sarà graduale: le prime 32 ore annue saranno riconosciute all'assunzione; ulteriori 36 ore annue saranno rico-

nosciute dal 24° mese dall'assunzione; le ultime 36 ore annue decorreranno dal 48° mese dall'assunzione.

5. La programmazione per motivi organizzativi da parte dell'azienda non potrà eccedere 72 ore annue, salvaguardando la piena disponibilità del lavoratore per le rimanenti 32 ore. L'utilizzo potrà avvenire entro il 30 settembre dell'anno successivo e l'eventuale residuo dovrà essere retribuito a tale data.

6. Per la flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, l'azienda potrà avvalersi per il personale full time, previo esame congiunto con le rappresentanze sindacali, di forme programmate fino ad un massimo di 48 ore per 20 settimane all'anno, compensate poi da altrettante settimane ad orario ridotto.

7. La normativa relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale viene confermata.

È stata prevista la facoltà di rinunciare da parte del lavoratore alla clausola elastica in presenza di motivazioni riconducibili allo stato di salute e all'assistenza al figlio.

8. In tema di mercato del lavoro, si

è contenuto il ricorso al contratto a tempo determinato nella misura del 20% e al contratto di somministrazione (10% riferito all'unità produttiva).

9. Le clausole sociali relative al cambio di gestione sono maggiormente garantite attraverso una nuova procedura in capo alle imprese interessate; quanto al subentro nelle attività di concessione autostradale, è riconosciuto come cessione di ramo di azienda e, pertanto, con le tutele dell'art. 2112 codice civile.

Nei centri commerciali, negli aeroporti, nelle stazioni ferroviarie la garanzia occupazionale si realizza attraverso le norme del cambio di gestione oppure secondo l'art. 2112 codice civile, in base alle specifiche situazioni.

10. Lo scatto di anzianità sarà maturato ogni quattro anni. Fino al 2021, l'incidenza degli scatti di anzianità sul Tfr è congelata. Gli scatti di anzianità non sono utili ai fini della 14ª mensilità.

11. Il prezzo del vitto viene aumentato di 0,20 euro per ciascuno degli anni di vigenza contrattuale.

Gabriele Fiorino

Ammortizzatori sociali, come gestire le novità

Il sindacato deve adattare la propria azione ai cambiamenti degli strumenti per affrontare le crisi

Nel corso degli ultimi tempi abbiamo dovuto adattare la nostra azione sindacale al cambiamento degli strumenti a disposizione per la gestione delle crisi e delle ristrutturazioni aziendali, i cosiddetti ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Anche questi ultimi sono infatti stati inseriti nel disegno complessivo (Jobs Act) che ha riformato le norme in materia di lavoro, dalle sanzioni in caso di licenziamento illegittimo alle tipologie contrattuali e al sostegno al reddito in caso di perdita dell'occupazione.

L'aspetto sicuramente più discutibile della riforma è stato quello di mettere mano agli ammortizzatori quando il Paese non era ancora uscito dagli effetti della grave crisi economica che lo ha colpito a partire dal 2008. Il legislatore, perseguendo il generale e discutibile obiettivo di ricalibrare le tutele dal posto di lavoro al mercato del lavoro ("flexsecurity") ha di fatto ridotto per molti gli strumenti prima a disposizione per cercare di tutelare l'occupazione e di mantenere il capitale umano impiegato nelle imprese.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015, infatti, si è esaurita definitivamente (salvo pochissimi contingentati casi) l'esperienza degli ammortizzatori in deroga, coi quali abbiamo gestito, soprattutto nella nostra categoria, un gran numero di situazioni di difficoltà: dalle aziende che non rientravano nel campo di applicazione della cassa integrazione (aziende commerciali fino a 50 dipendenti, aziende del terziario, della ristorazione collettiva, del turismo e pubblici esercizi tra le più importanti) a quelle che, pur rientrandoci, avevano "terminato" gli strumenti ordina-



A questo si deve aggiungere l'abolizione della cosiddetta mobilità, indennità di mobilità, con la quale si riusciva ad attenuare l'impatto sociale di una situazione di difficoltà, ad esempio con l'accompagnamento alla pensione o con il criterio della non opposizione al licenziamento, laddove l'indennità di mobilità serviva a sostenere il reddito per un più lungo periodo e ad accompagnare il lavoratore nella fase della ricerca di una ricollocazione.

Altra grave "menomazione" è l'impossibilità, ora, di accedere alle integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o addirittura di un ramo di essa (filiale, unità produttiva, eccetera); per i nostri settori, caratterizzati dal gran numero di aziende multilocalizzate, si è trattato davvero di una perdita importante.

Tutto questo, unito alla limitazione nel tempo dei diversi tipi di intervento, pari a 24 mesi nel quinquennio

Con il decreto 148/2015 esaurita l'esperienza della Cassa in deroga



mobile, salvo una maggiore computabilità dei contratti di solidarietà, ci consegna una "cassetta degli attrezzi" in molti casi impoverita. Logica e sensibilità sociale avrebbero voluto invece che, in una situazione di crisi non superata, si fornissero più ampi strumenti di aiuto per le persone. L'impatto negativo del nuovo sistema si è fatto sentire ovunque, ma sentitamente nel Sud del Paese.

Un altro filo conduttore, non condizionale, della riforma, è stato quello del contenimento della spesa. Rientrano in quest'ottica innanzitutto il superamento degli ammortizzatori in deroga, che erano a carico del bilancio pubblico e venivano di anno in anno rifinanziati. Ma anche la previsione di un contributo aggiuntivo crescente a carico dei datori di lavoro che utilizzino uno degli strumenti previsti. Tale novità, se può fungere da deterrente rispetto ad un ricorso improprio all'ammortizzatore, rischia di disincentivarne l'uso anche in caso di effettivo e genuino bisogno.

L'estensione delle tutele a quasi tutti i lavoratori rispetta la stessa logica perché avviene in realtà con un sistema basato su due pilastri diversi: un sistema "pubblicistico" per le imprese che accedono a Cigo e Cigs, e un regime invece "privatistico" per le imprese (compresi i non im-

prenditori) più piccole o comunque escluse da Cigo e Cigs: in questo ambito le prestazioni non solo sono interamente finanziate da contributi dei datori e dei lavoratori, ma la legge impone un pareggio di bilancio ai relativi Fondi di solidarietà (compreso il Fondo di integrazione salariale); per cui, in assenza, si dovranno ridurre le prestazioni e/o aumentare i contributi, ma non si potrà in ogni caso contare su finanziamenti pubblici. In altri termini, l'avvenuta estensione del perimetro di applicazione degli ammortizzatori è stata realizzata senza oneri a carico dello Stato.

L'estensione delle integrazioni salariali - ed è questo il lato positivo della riforma - anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs significa comunque per il sindacato poter intervenire presso realtà in difficoltà che occupano più di 5 dipendenti, compresi studi professionali e associazioni (ma vi rientrano anche aziende di grandi dimensioni del terziario, della ristorazione collettiva e del turismo).

Va però prestata molta attenzione nella gestione della crisi, in quanto i limiti di utilizzo delle prestazioni (assegno di solidarietà e assegno ordinario) sono più "stretti" rispetto al resto della platea e sottoposti al cosiddetto "tetto aziendale".

Per effetto della mutata disciplina dei contratti di solidarietà, guardiamo con cresciuto interesse a questo strumento, visto il criterio di privilegio ad esso riservato dal legislatore: per i primi 24 mesi, la solidarietà si conteggia per la metà rispetto al limite massimo dei 24 mesi, consentendo quindi di "aumentare" la durata massima complessiva dell'integrazione al reddito. Tra l'altro il contratto di solidarietà è l'ammortizzatore che oggi più valorizza il ruolo del sindacato nella misura in cui non si può prescindere dall'accordo sindacale (invece non indispensabile per la Cigs).

Alla luce di questo quadro, in particolare per i nostri settori, va valutata e rafforzata la possibile funzione integrativa di sostegno al reddito da parte degli enti bilaterali e degli accordi di settore.

Soprattutto nel Sud, negativo l'impatto del nuovo sistema

Paolo Proietti

Welfare da 21 miliardi Non un premio per pochi

Secondo un'indagine Censis, il 60% favorevole

D'accordo soprattutto chi ha redditi medio alti

Il valore di servizi e prestazioni del welfare aziendale per i lavoratori del settore privato è stimato in 21 miliardi di euro, ed è interesse della collettività che assuma un ruolo importante per tutti i lavoratori e lavoratrici e, al contrario, non si trasformi in un premio per pochi.

Nel rapporto Censis presentato lo scorso 24 gennaio, è significativo il punto di vista dei lavoratori.

Il 60% degli intervistati, infatti, si dichiara favorevole, ma non lo sono tutti allo stesso modo. Scendendo nel dettaglio, sono decisamente favorevoli coloro che hanno redditi medio alti, come nel caso dei dirigenti e i quadri, e favorevoli coloro che hanno figli e anziani in famiglia. Meno disponibili, ed anche meno informati, risultano essere invece i lavoratori a basso reddito o chi svolge attività manuali. Inoltre, hanno meno disponibilità i lavoratori a minor contenuto professionale, siano essi lavoratori dell'industria o dei servizi.

Il motivo, per quest'ultimo caso, si può ricercare nella inconsistenza del salario disponibile. Non solo. La ragione può essere individuata anche nella percezione di insicurezza che una parte significativa della nostra società ha maturato negli anni difficili della crisi.

Se tra i lavoratori il 18% degli intervistati conosce bene il tema, tra i cittadini la consapevolezza diminuisce al 10%. Tuttavia, il 50% del campione intervistato e preso a campione dal Censis, ha dichiarato di sapere a grandi linee di che cosa si tratta e, indipendentemente dal reddito o dalla qualifica professionale, risulta interessato e attento chi deve "gestire" i figli o assicurare "assistenza" agli anziani.

Luci e ombre si alternano, tanto che il welfare aziendale è considerato



allo stesso tempo strumento per migliorare il clima e la produttività in azienda, e atteggiamento paternalistico del datore di lavoro, tanto che spesso si preferisce un premio di produttività in salario ai beni o servizi a vario titolo disponibili in alternativa, che pure non concorrono alla formazione del reddito imponibile del lavoratore.

La conversione volontaria del premio, incentivata in via definitiva con la legge di bilancio del 2016, è utiliz-

zata dal 25% dei lavoratori e per il 73% del premio conseguito.

I servizi più apprezzati si collocano nell'ambito dell'assistenza e della previdenza integrativa, nei servizi educativi e del tempo libero per i figli, e nei servizi assistenziali dedicati agli anziani.

Il rapporto, infine, mette in evidenza un pratico e responsabile utilizzo delle prestazioni e, a spingere in quella direzione, è anche la contrattazione collettiva.

Nuovi bisogni alle porte per l'interesse collettivo

Orientarsi verso un orizzonte socialmente necessario

In crescita il peso di stranieri e donne

Paolo Proietti

13

Per poter guidare, nell'interesse della collettività, le politiche a sostegno del pilastro privato del welfare, il Censis consegna al dibattito pubblico il profilo di imprese e lavoratori che saranno maggiormente coinvolti in futuro.

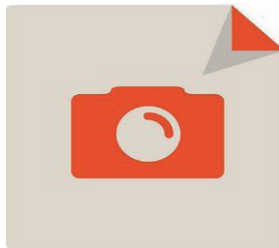
Cresce il Terziario e in esso le piccole e medie imprese: tra il 60 il 70% dei lavoratori sarà occupato nelle piccole imprese e tra di loro crescerà il peso degli stranieri e delle donne, dei single e dei lavoratori anziani. Dunque nuovi bisogni sono alle porte.

Nell'ambito di un equilibrato e complementare rapporto tra welfare pubblico e privato, la legittimazione utile del welfare aziendale deve avvenire entro un orizzonte socialmente necessario. Il welfare aziendale non può essere motore di riduzione dei costi aziendali e strumento di riduzione o contenimento del costo del lavoro e dei salari, ma piuttosto deve crescere come "camera di compensazione" dell'erosione dei servizi sociali in atto, e in quanto "motore di riduzione" delle crescenti disuguaglianze, fungendo anche da leva redistributiva in assenza di politiche fiscali adeguatamente orientate.

Le politiche retributive e salariali devono essere sostenute e occorre puntare ad un welfare per tutti che valorizzi previdenza e assistenza sanitaria integrativa per il domani, e a servizi per figli ed anziani. La moltiplicazione dei benefit e una promozione spinta del "consumo immediato" premiano i pochi e indebolisce sul nascere l'affermazione di "un orizzonte" socialmente necessario. La politica, per il tramite della fiscalità e le parti sociali con la contrattazione collettiva devono saper orientare una grande opportunità.

LE EROGAZIONI

Welfare, nuove formulazioni

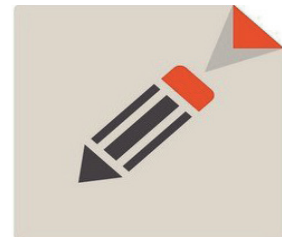


TIPO 1

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto

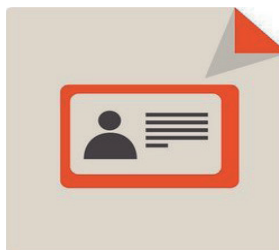
TIPO 2

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio



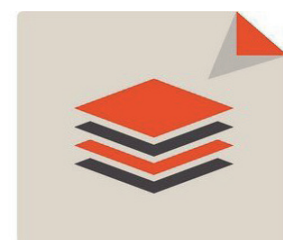
TIPO 3

Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti



TIPO 4

Contributi e premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana o il rischio di gravi patologie



Marco Valentini

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

Ict e servizi, il mercato riparte da qui

Contratti in calo per molte categorie

Commercio, aumentano solo i precari

A dieci anni dal fallimento di Lehman Brothers è possibile tirare le somme sugli andamenti che la crisi ha impresso al mercato del lavoro e osservare se la ripresa (seppur incentivata da stimoli monetari e fiscali), ha permesso di correggere la rotta e ricostruire la situazione presente nel 2008.

La fotografia scattata attraverso la tabella 1 mette in chiaro che nel 2017 il numero di lavoratori dipendenti ha superato i livelli del 2008, in particolare i servizi (+8,6%) ed il comparto del commercio, alberghi e ristoranti (+9,8%).

A fronte di questa notizia positiva è lecito chiedersi se i rapporti di lavoro instaurati sono a grandi linee simili a quelli persi nel frattempo. In estrema sintesi la risposta è no e per molte ragioni.

Tra il 2008 ed il 2013 se diminuiscono i lavoratori dipendenti in aggregato questi crescono nei servizi, mentre il commercio, alberghi e ristoranti risultano pressoché stabili. Ciò significa che già nel periodo di crisi è avvenuta una ricomposizione settoriale dall'industria (soprattutto le costruzioni) ai servizi.

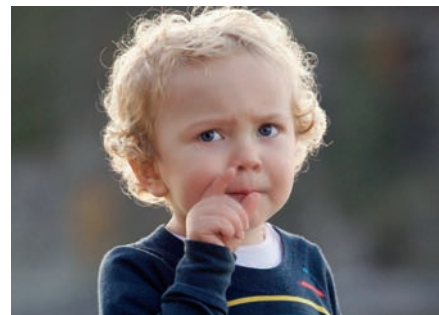
Per quanto riguarda il tipo di contratto l'andamento è meno lineare. Mentre nella "media" italiana i contratti a tempo determinato scendono (-3,8%) un po' più velocemente dei contratti a tempo indeterminato (-3%), nei servizi si osserva un aumento dei lavoratori a tempo indeterminato (1,8%) e una diminuzione di quelli determinati (-3,2%), e nel commercio, alberghi e ristoranti la dinamica è addirittura invertita: calo degli indeterminati (-2%) e aumento notevole dei determinati (+9,1%). Al contrario osservando il tempo di lavoro l'evoluzione è abbastanza simile tra i comparti: diminuzione del

full time (in Italia scesi di ben oltre 1 milione) e aumento del part-time, soprattutto involontario (più che raddoppiati tra il 2008 ed il 2013 nel commercio, alberghi e ristoranti).

Nel periodo di ripresa (2013-2017), tralasciando gli effetti degli incentivi sulle assunzioni del 2015-16 e osservando solo i risultati netti, si può osservare che i segni sono tutti positivi, ma non dello stesso ordine di grandezza. Prosegue la ricomposizione verso i servizi, dove spiccano commercio, alberghi e ristoranti, che crescono più velocemente del totale economia (+7,3% i servizi e +6% la media italiana).

È omogeneo tra i settori e molto chiaro lo scatto netto del tempo determinato (+23%, con un picco nel commercio, alberghi e ristoranti del 32%), mentre prosegue la crescita del part time (+13%) accompagnato dal tempo parziale involontario.

Se quindi la ripresa ha permesso di colmare il vuoto (almeno in termini di numero di lavoratori dipendenti)



creato dalla lunga recessione, si può affermare che il mercato del lavoro è oggi diverso; più contratti a tempo determinato (sono oltre il 22,5% nel commercio, alberghi e ristoranti erano il 17,1% nel 2008), più tempo parziale (sono un quarto dei lavoratori nei servizi e un terzo nel commercio, alberghi e ristoranti) e raddoppio della quota del part-time involontario: ormai circa i due terzi dei part-time, quando erano ben meno della metà nel 2008.

Da notare che il numero di lavoratori full time non ancora ha raggiunto il dato del 2008, fanno eccezione i servizi praticamente in pareggio.

Lavoratori dipendenti per tempo e tipo di contratto. Valori assoluti, quote % e var. %.									
Contratto				Quota %			Var. %		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008-13	2013-17	
Totale									
Tempo indeterminato	14.928	14.484	14.958	86,7	86,8	84,6	-3,0	3,3	
Tempo determinato	2.285	2.198	2.723	13,3	13,2	15,4	-3,8	23,9	
Tempo pieno	14.667	13.534	14.120	85,2	81,1	79,9	-7,7	4,3	
Tempo parziale	2.546	3.149	3.561	14,8	18,9	20,1	23,7	13,1	
di cui: part time involontario	1.086	2.023	2.261	6,3	12,1	12,8	86,3	11,7	
Totale	17.213	16.682	17.681	100	100	100	-3,1	6,0	
Totale servizi									
Tempo indeterminato	9.805	9.986	10.477	86,5	87,1	85,2	1,8	4,9	
Tempo determinato	1.529	1.480	1.826	13,5	12,9	14,8	-3,2	23,4	
Tempo pieno	9.175	8.722	9.196	81,0	76,1	74,7	-4,9	5,4	
Tempo parziale	2.159	2.743	3.107	19,0	23,9	25,3	27,1	13,3	
di cui: part time involontario	962	1.799	2.001	8,5	15,7	16,3	87,0	11,3	
Totale	11.334	11.466	12.303	100	100	100	1,2	7,3	
Commercio, alberghi e ristoranti									
Tempo indeterminato	2.335	2.288	2.398	82,9	81,3	77,5	-2,0	4,8	
Tempo determinato	482	526	695	17,1	18,7	22,5	9,1	32,2	
Tempo pieno	2.118	1.908	2.065	75,2	67,8	66,8	-9,9	8,2	
Tempo parziale	700	906	1.028	24,8	32,2	33,2	29,5	13,4	
di cui: part time involontario	299	610	687	10,6	21,7	22,2	103,7	12,7	
Totale	2.817	2.814	3.093	100	100	100	-0,1	9,9	

Note: valori assoluti in migliaia. Occupati con 15 o più anni di età

Ottimisti per il 2018? Sì, ma con moderazione

Ripartita la domanda interna, restano incertezze

Dubbi sulla gestione della Brexit e sugli Usa

Marco Valentini

15

stat ha confermato che il 2017 si è chiuso con una crescita del Pil del 1,5% e per quest'anno si profila un quadro moderatamente ottimista. Bisogna ammettere che i pericoli per l'economia sono diminuiti, ma permane qualche incertezza: la gestione di Brexit, la crisi nord-coreana e i pericoli derivanti da un isolazionismo degli Stati Uniti. Sul piano finanziario c'è il rischio di turbolenza nei mercati derivante dai percorsi di normalizzazione della Fed e della Bce, per ora ben scongiurata dai banchieri centrali.

La crescita che si è realizzata nell'anno appena concluso ha tratto origine dalla ripartenza della domanda interna: dai consumi e dagli investimenti privati.

La grande crisi finanziaria del 2008 ha prodotto solo un piccolo scalino nel 2009 nei consumi privati (-3,7%), in paragone alla caduta del Pil (-7,9%) o degli investimenti (-14,7%). La successiva "falsa ripartenza" del 2010-11 aveva permesso di far ritornare i consumi quasi ai livelli pre crisi. Ma a metà del 2011 è iniziata la seconda crisi (dei debiti sovrani) che ha portato nel 2013 il Pil a quasi -10 punti rispetto al primo trimestre 2008 e i consumi delle famiglie a circa -8 punti. In questa fase hanno giocato un ruolo deter-



minate, la caduta dell'occupazione, la bassa fiducia ed il razionamento del credito.

Le vendite al dettaglio hanno cercato di far fronte a questa emergenza utilizzando ampiamente le promozioni (non si può scordare come l'inflazione avesse cominciato a rallentare nel 2013 e 2014 per poi passare a una sostanziale deflazione nel 2015 e 2016).

Dal 2014 è iniziata la ripresa, inizialmente impercettibile (per questo è stata etichettata "zero virgola") e solo nell'anno passato si è fatta più consistente riportando il Pil ai valori del 2010 (o del 2004 se ci riferisce al periodo precedente la crisi) e i consumi privati a -2,6 punti rispetto al 2008. È evidente la stretta correlazione tra l'andamento dei consumi e

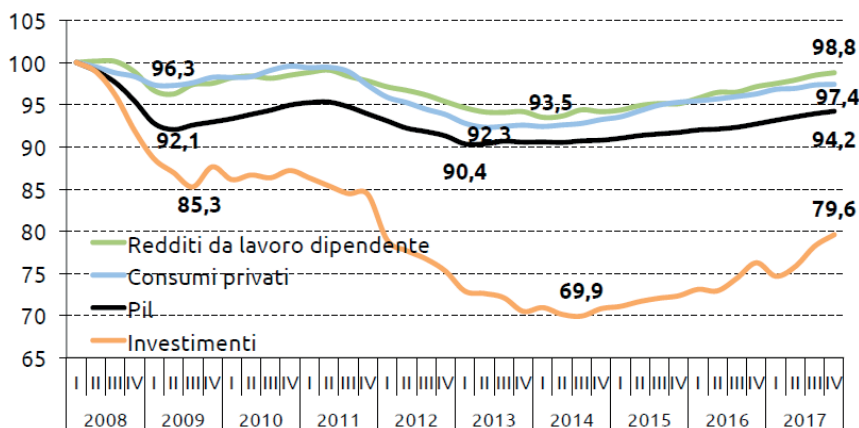
dei redditi da lavoro dipendente, un po' a segnalare che una possibile via per il rilancio dei consumi passa per l'occupazione e la retribuzioni dei lavoratori: con poca fiducia e bassa capacità di spesa i consumi possono solo languire.

Nel frattempo sono cambiati i prodotti, i produttori e le abitudini di spesa.

Alla base di questi mutamenti vi è una combinazione di fattori: demografici, con l'invecchiamento della popolazione e le minori certezze delle giovani generazioni; l'innovazione tecnologica, lo sviluppo del digitale nell'offerta di prodotti e servizi e nel modo di acquistare: l'e-commerce acquista sempre più spazio rispetto ai negozi fisici unito al successo travolgente dei discount, unica formula della grande distribuzione che è in costante crescita.

L'altra principale componente interna è costituita dagli investimenti (è bene ricordare sono il motore della produttività), che hanno praticamente continuato a diminuire quasi senza sosta fino a metà 2014, toccando un valore più basso di oltre il 30% rispetto al primo trimestre 2008. Dal 2015 questa componente è tornata a crescere, in particolare nell'ultimo biennio spinta dagli incentivi fiscali, che ha permesso di recuperare ben 10 punti percentuali rispetto al 2008. Nel secondo trimestre del 2017 il processo di accumulazione di capitale è tornato ad assumere un'intonazione positiva dopo la temporanea flessione dei primi tre mesi dell'anno.

La ripresa degli investimenti è stata sostenuta dalla spesa in macchine, attrezzature e altri prodotti, mezzi di trasporto e abitazioni; in leggera ripresa anche per i fabbricati residenziali.



Paolo Andreani

Distribuzione cooperativa Siamo alla prova dei fatti

Verso una nuova identità tra pesanti ristrutturazioni e la riscoperta di una distintività da rilanciare

Le grandi cooperative della distribuzione commerciale sono impegnate in radicali processi di ristrutturazione e concentrazione per rispondere alla concorrenza e assicurare al consumatore alti livelli di servizio, prezzi bassi e prodotti qualitativamente sicuri e "certificati nella filiera", dalla produzione alla vendita.

Lo sviluppo è assicurato anche tramite la raccolta del prestito sociale a sua volta garantito dal patrimonio delle cooperative stesse. La Cooperativa più grande, Alleanza 3.0, nata dalla fusione tra Coop Adriatica, Coop Estense e Coop Consumatori Nord Est, è una "corazzata" in veloce ristrutturazione che si sviluppa dal Friuli Venezia Giulia alla Sicilia ed è impegnata in un piano industriale pluriennale che ha l'obiettivo di riportare quanto prima in utile la gestione caratteristica. Il risultato della gestione caratteristica e il rapporto tra patrimonio netto e raccolta del prestito sociale sono il grande problema di Unicoop Tirreno, alle prese con una crisi aziendale, per una grande cooperativa, senza precedenti. La stessa è sostenuta nel piano industriale di salvataggio da Unicoop Firenze e Coop Alleanza con un "prestito" di oltre 180 milioni di euro.

Il recente accordo con il sindacato di categoria per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, e la riduzione temporanea del costo del lavoro, dovrebbe consentire alla Cooperativa di concentrare le risorse disponibili per ridare fiato alla gestione caratteristica, ora in profondo rosso. Tuttavia, le mancate cessioni di una parte dei punti vendita per assicurare nuove entrate e la incerta riduzione dei costi di gestione rischiano di rallentare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati e vitali. In Umbria



Tra piani di investimento, fusioni e le novità sui progetti

Coop Centro Italia è alle prese con un contenzioso avviato con il Monte dei Paschi di Siena finalizzato a tutelare il patrimonio della cooperativa e con un piano straordinario di ristrutturazione della rete di vendita e della logistica, che in parte rimane a gestione diretta.

La vitalità della Cooperativa si manifesta nell'apertura di nuovi ipermercati e supermercati e ha avuto di recente sostanza nella acquisizione di una catena concorrente come quella di Conti Supermercati e nella costituzione di una nuova Società con Unicoop Firenze nella quale confluiranno molti punti vendita.

Nel Nord-Ovest la possibile fusione tra Coop Liguria, Coop Lombardia e

Novacoop dopo un promettente avvio e rimasto al palo, ma l'esperienza di Alleanza se porterà i frutti sperati potrebbe rilanciare il progetto. Nel frattempo, Unicoop Firenze, forte della storica presenza in Toscana, regione nella quale risulta essere tra le più grandi imprese, tra privato e pubblico, sviluppa su superfici di medio formato, ristrutturando l'esistente.

Siamo di fronte ad un contesto imprenditoriale caratterizzato da distintività, che sta ridefinendo le modalità complessive di leggere il futuro e interpretare il protagonismo cooperativo.

I fatti saranno decisivi per definire una nuova identità.



Documento per la discussione congressuale 2018

IL TERZIARIO IN ITALIA

Al pari delle altre nazioni più sviluppate del mondo, anche in Italia il Terziario e i Servizi, pubblici e privati, rappresentano già da molto tempo il settore di attività economica prevalente sia in termini di occupati (oltre il 70%) che di contributo alla formazione del prodotto interno lordo e del valore aggiunto, pur conservando il nostro paese una vocazione manifatturiera di assoluto valore. Permangono altresì limiti rilevanti per un'ulteriore crescita dell'economia del nostro paese, riconducibili soprattutto all'arretratezza del Mezzogiorno; al persistente sottodimensionamento delle imprese in tutti i settori, aggravato dalla crescente internazionalizzazione dell'economia; a un sistema del credito che conserva caratteri speculativi.

In tale contesto permane il ritardo nella definizione di una politica complessiva d'indirizzo dello sviluppo delle attività economiche dei servizi che, insieme alla riconosciuta mancanza di una vera politica industriale, costituisce un elemento di ritardo e freno allo sviluppo economico italiano. Ciò continua a determinare il permanere di ritardi strutturali combinati a modalità di crescita caotiche nei comparti maggiormente speculativi, nel quadro di una fragilità dell'apparato economico nazionale che appare particolarmente esposto alle ricadute delle crisi internazionali e agli effetti negativi delle tensioni interne, come dimostrato dagli eventi dell'ultimo decennio.

La UILTuCS ritiene che lo sviluppo economico italiano non possa continuare a considerare il Terziario e i Servizi alla stregua di un settore residuale e autosufficiente, quasi si trattasse di un'appendice rispetto all'apparato produttivo nazionale e non dell'autentico fattore determinante della posizione del nostro paese nel quadro della competizione internazionale. È necessario invece definire politiche adeguate a sostegno dell'ulteriore modernizzazione del settore e che ne indirizzino l'evoluzione futura, favorendo anche la razionalizzazione dei suoi diversi comparti e la crescita di realtà imprenditoriali sane e al passo dei tempi, anche dal punto di vista del rispetto delle condizioni di lavoro e di vita degli addetti.

Questi aspetti vengono spesso ancora ritenuti non essenziali e ciò contribuisce alla dequalificazione professionale e alla negativa percezione sociale di tali attività lavorative, dove non a caso continua a crescere la presenza di lavoratrici e lavoratori immigrati. Ciò impone tra l'altro al nostro sindacato di rafforzare la

propria azione al fine di facilitare il pieno inserimento di questi lavoratori nella vita sociale ed economica, combattendo le molte forme di discriminazione, sfruttamento e xenofobia che continuano ad essere presenti.

IL CONTESTO ECONOMICO

Oggi sembra possibile affermare che il nostro paese è uscito dalla crisi iniziata nel 2008. La crescita del PIL si sta stabilizzando, gli indici dei prezzi segnalano una maggiore vitalità dell'economia e l'inflazione (per altro ancora debole) non risulta essere dovuta all'incremento dei prezzi dei prodotti energetici importati. Crescono sia le importazioni che le esportazioni, e risulta in crescita anche la domanda interna, ossia i consumi. Proprio grazie alla componente consumi, in particolare privati, il prodotto interno lordo italiano è tornato nel 2017 ad essere pari a quello del 2001, ossia circa 8 punti percentuali in meno rispetto al 2008 e 4 punti percentuali in meno del 2011, prima che la seconda ondata di crisi economica internazionale si abbattesse sull'Italia.

Superata la crisi, la ripresa stenta evidentemente a prendere tono e volume. La situazione dell'universo "famiglie" (l'universo che noi rappresentiamo, lavoratrici, lavoratori, pensionati) è migliorata negli ultimi mesi, ma non mancano segnali distonici. L'aumento del numero degli occupati registrato negli ultimi anni, oltre a risultare dovuto prevalentemente all'occupazione a tempo determinato o precaria, ha comportato una diminuzione limitata dei disoccupati. Il tasso di disoccupazione è rimasto al di sopra del 10% e occorrerà tempo perché scenda al di sotto di tale soglia. Persistono poi le note differenziazioni territoriali. Se al nord la disoccupazione è mediamente al di sotto dell'8% e nelle Regioni del Centro al 10%, nel Mezzogiorno i disoccupati sono il 20% della forza lavoro. E su scala nazionale il tasso di disoccupazione giovanile è ancora oltre il 35%.

Per i prossimi anni viene prevista una crescita del PIL superiore all'1% (ma inferiore al 2%). Consumi finali e consumi delle famiglie in lieve incremento. Crescita ulteriore delle esportazioni, superiore alla crescita delle importazioni, con un ulteriore miglioramento della bilancia commerciale (e dell'andamento dei settori "esportatori", sia manifatturieri che dei servizi, come il turismo). Disoccupazione in lieve ulteriore calo, forse appena sotto l'11%. Un'inflazione stazionaria, forse in ulteriore aumento verso il 2%, e di conseguenza un lievissimo incremento del reddito disponibile delle famiglie.

Di tutte le famiglie, ricche e povere. Più esattamente, il reddito disponibile delle famiglie già ricche dovrebbe aumentare in misura sensibile, anche grazie alla diminuzione delle imposte e soprattutto alla inferiore progressività del prelievo fiscale totale, la cui componente progressiva, l'imposta sui redditi, è sempre meno rilevante rispetto all'incremento del peso delle componenti non collegate al reddito (IVA, accise, tributi e contributi, addizionali, ecc.). Anche per questo l'Italia è uno dei paesi che presenta una distribuzione della ricchezza più squilibrata. I ricchi sono sempre più ricchi, soprattutto se operano nei settori maggiormente finanziarizzati dell'economia. I poveri sono restati poveri, soprattutto nel Mezzogiorno. Il ceto medio si è impoverito. La quota delle retribuzioni da lavoro dipendente sul PIL è ulteriormente scesa in Italia negli anni della crisi.

La prospettiva per cui noi intendiamo batterci è quindi quella di creare le condizioni per una crescita economica stabile che determini altresì una distribuzione della ricchezza più equa, valorizzando il contributo delle persone e le loro retribuzioni. Una crescita nell'ambito della quale i processi di innovazione sostengano il recupero dei ritardi delle aree più deboli dal punto di vista territoriale e sociale.

RAPPRESENTANZA E MODELLO CONTRATTUALE

In occasione del Congresso di Torino la UILTuCS aveva rimarcato che la positiva evoluzione avviatasi in quel periodo sul piano degli accordi sulla rappresentanza sindacale scontava il limite riconducibile all'assenza di un'intesa su un nuovo modello contrattuale. Avevamo rimarcato come il nuovo modello contrattuale non dovesse più avere come unico perno il recupero dell'inflazione a livello nazionale e che la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni andava messa in relazione con il tema della produttività, integrandosi quindi con l'azione del secondo livello di contrattazione, superando i limiti dei modelli contrattuali definiti a partire dal 1993.

Dopo la sottoscrizione nel marzo 2015 dell'accordo di rinnovo del CCNL del Terziario con Confcommercio (che nonostante il peso esercitato da una congiuntura economica fortemente negativa è stato soddisfacente dal punto di vista del risultato economico, nonché rilevante sul piano dei principi e normativo) abbiamo registrato con soddisfazione che le Confederazioni hanno stipulato con la nostra principale controparte un accordo sul modello contrattuale innovativo e al passo coi tempi. Grazie a ciò in un secondo momento è stato possibile sottoscrivere un'analoga intesa anche con la Confesercenti.

In tal modo abbiamo contribuito a impedire che si realizzasse il modello antitetico e alternativo, perorato da più parti, che si fonda sulla definizione di un salario minimo di legge, che avrebbe comportato inevitabilmente il declino della contrattazione collettiva e il venir meno del ruolo di autorità sindacale da parte del sindacato. Abbiamo così ribadito il ruolo essenziale che il CCNL svolge - soprattutto in settori contraddistinti da un'elevata frammentazione imprenditoriale come quelli da noi seguiti - nell'impedire il deterioramento delle condizioni normative e salariali a danno delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abbiamo così potuto limitare i danni arrecati dai fenomeni di dumping contrattuale derivanti anche e ancora oggi dal processo

di frammentazione delle rappresentanze datoriali. A tale riguardo riteniamo quindi urgente che venga affrontata e risolta, con il coinvolgimento delle sedi istituzionali preposte, la questione della certificazione della rappresentanza reale delle associazioni datoriali, oggi ancora incomprensibilmente fondata sull'autocertificazione. La nostra azione su questo specifico problema dovrà per altro rafforzarsi ulteriormente nei prossimi mesi e anni, sia sul versante del coinvolgimento delle istituzioni, che risultano spesso ancora colpevolmente latitanti, sia attraverso il ricorso a tutte le forme opportune di tutela giuridica e legale.

IL SETTORE COMMERCIALE

L'uscita tardiva e per certi versi parziale dell'Italia dalla crisi esplosa a fine 2011, che ha esercitato un effetto negativo sui consumi nettamente maggiore e più persistente della prima ondata di crisi del 2008, non ha determinato ad oggi una crescita dell'occupazione complessiva del settore commerciale in grado di recuperare le perdite registrate tra il 2008 e il 2014, allorché la diminuzione del reddito disponibile delle famiglie e la conseguente caduta dei consumi hanno causato la chiusura di migliaia di piccoli esercizi commerciali e l'aggravamento delle condizioni di redditività di molte imprese di grande dimensione, evidenziando in particolare la crisi delle grandi superfici di vendita situate al di fuori dei grandi centri urbani che avevano invece caratterizzato lo sviluppo dell'apparato distributivo nei 25 anni precedenti. Questo fenomeno del resto non è solo italiano, ma accomuna il nostro paese a tutte le principali nazioni economicamente sviluppate.

Sul versante normativo le misure di ulteriore e scriteriata liberalizzazione adottate nel 2012 in materia di autorizzazioni al commercio e orari commerciali sono risultate evidentemente dannose e non solo per quanto attiene le condizioni di vita e di lavoro degli addetti al settore. Tali norme di legge hanno incentivato la nascita di imprese marginali che si sorreggono solo su regimi di orari e contenimento dei costi insostenibili per chi applichi qualsiasi regolamentazione collettiva, e conseguentemente fondate sulla microimprenditorialità autonoma, nella maggior parte dei casi ad opera di immigrati extracomunitari. Il tentativo da parte di alcune aziende di grandi dimensioni di allargare al periodo notturno il nastro di apertura dei negozi ha avuto risultati parziali. In più casi l'incremento di fatturato non è risultato in grado di coprire l'incremento dei costi anche a fronte del ricorso intensivo a manodopera a basso costo unitario ed alta flessibilità.

Come già affermato in occasione del Congresso di Torino, la UILTuCS è impegnata per modificare il quadro normativo del commercio attraverso un impianto regolativo più organico e centralizzato, in grado di garantire un quadro di norme omogeneo per gli operatori del settore ed efficiente, nel rispetto delle diverse esigenze territoriali da condividersi tra i soggetti direttamente coinvolti (Enti locali, associazioni delle imprese e dei lavoratori) colmando i limiti evidenti già presenti nell'implementazione delle norme di legge precedenti da parte delle Regioni e dei Comuni.

Ma gli anni della crisi hanno messo in risalto l'emergere di alcuni fattori nuovi connessi anche all'innovazione tecnologica, che hanno influenzato e sono destinati a influenzare in misura massiccia l'evoluzione del settore commerciale in Italia, analo-

gamente a quanto sta già avvenendo nelle altre nazioni europee:

- la crescita dell'e-commerce ha già esercitato in Italia un impatto consistente su alcuni comparti della distribuzione commerciale al dettaglio (soprattutto abbigliamento, in particolare sportivo, elettronica di consumo, piccoli elettrodomestici, librerie, giocattoli, complementi di arredo) sebbene la percentuale di persone che hanno operato acquisti via internet non sia ancora arrivata al 30%, mentre è dell'80% in Inghilterra, del 75% in Germania, del 66% in Francia e perfino in Spagna sia giunta al 45%. Il colosso dell'e-commerce Amazon ha aperto nel 2017 il suo terzo centro distributivo italiano nei pressi di Roma dopo quelli di Vercelli e Piacenza. Il tentativo delle aziende tradizionali, anche di grande dimensione, di reagire dotandosi di proprie strutture dedicate all'e-commerce ha registrato un successo solo parziale. Non solo non è facile fare concorrenza ai giganti internazionali operanti in questo campo sul versante dei prezzi, ma quasi impossibile è far loro concorrenza sul versante degli assortimenti;
- anche nel settore del commercio all'ingrosso l'e-commerce ha esercitato un impatto, permettendo in sostanza alle imprese manifatturiere di saltare uno o più passaggi di intermediazione, incrementando il margine anche a fronte di politiche di prezzo competitive. Per reazione a ciò le imprese tradizionali dell'ingrosso, e in particolare di Cash & Carry, hanno cercato di sviluppare servizi ulteriori rispetto a quelli tradizionali, in particolare la consegna diretta (delivery) presso la sede dell'azienda utilizzatrice finale, realizzata attraverso strutture e personale interni ai magazzini che hanno determinato l'emergere di problematiche organizzative, oppure attraverso depositi esterni espressamente dedicati e terziarizzati;
- la differenziazione dei servizi attraverso la consegna a domicilio (delivery) ha caratterizzato negli ultimi anni anche il comparto del commercio alimentare al dettaglio diventando – insieme ai regimi di orario e apertura – un elemento di concorrenza tra le imprese, in particolare della grande distribuzione. Le dinamiche demografiche, d'altra parte, con il progressivo invecchiamento della popolazione, sembrano indicare anche per gli anni futuri una crescente domanda di tali servizi (oggi svolti pressoché esclusivamente attraverso piccole imprese di logistica, quasi sempre a carattere individuale);
- l'esigenza di contenimento dei costi negli anni di maggiore contrazione dei consumi, e più in particolare la crisi della formato ipermercati, ha inoltre spinto le aziende di grandi dimensioni a accrescere il grado di sostituzione della manodopera tradizionale con il ricorso a nuove tecnologie. Si sono ad esempio diffuse le casse automatiche, che permettono una riduzione del personale dedicato scaricando una parte dei costi e delle inefficienze organizzative direttamente sulla clientela. Il ricorso alle nuove tecnologie, non solo informatiche, nella gestione, controllo e supervisione dell'attività lavorativa si è ulteriormente esteso.

Dall'insieme di tali fenomeni e dalle spinte verso una maggiore, talvolta indiscriminata, flessibilizzazione nell'utilizzo della manodopera messa in campo dalle imprese a suo tempo e a loro dire per contrastare la crisi, ma che vengono confermate e anzi accentuate anche oggi – a crisi finita – come indispensabili fatto-

ri di competitività tra le imprese, scaturisce la necessità per il nostro sindacato di operare per una ricomposizione degli interessi e della rappresentanza nei luoghi di lavoro, nelle aziende e tra le aziende, senza cedere a illusioni neocorporative. Una centralità nuova acquisiscono i temi dell'organizzazione del lavoro connessi alla formulazione di nuovi diritti positivi – anche individuali – da implementare attraverso l'azione dell'associazione sindacale, a partire dal diritto alla partecipazione effettiva e non subalterna alle decisioni e scelte dell'impresa a ogni livello.

Tappa indispensabile in questo percorso è altresì il ristabilimento della rete di contratti collettivi nazionali di lavoro destinata a coprire l'intero settore della distribuzione commerciale di cui hanno determinato la rottura l'irresponsabile comportamento speculativo della parte di grande distribuzione aderente a Federdistribuzione e l'atteggiamento opportunistico della Cooperazione. Per le aziende aderenti a Federdistribuzione, in particolare, oggi non esistono più alibi: esse non possono più esimersi dal dare applicazione integrale al contratto siglato nel 2015 con Confcommercio, che è l'unico contratto collettivo nazionale della distribuzione commerciale esistente, vigente e legittimo, nel rispetto delle norme di legge e costituzionali.

IL SETTORE TURISTICO

Anche negli anni della crisi il turismo italiano si è confermato uno dei principali fattori di tenuta dell'Italia. Prima di altri settori, esso ha anche contribuito all'uscita del paese dalla crisi, confermandosi tra l'altro molto rilevante nell'attivo della bilancia commerciale con l'estero. D'altro canto, non possiamo non continuare a lamentare quanto le potenzialità di ulteriore sviluppo del settore siano negativamente condizionate dal permanere di un quadro normativo e amministrativo inadeguato. Le risorse e le capacità promozionali sono sempre più limitate e le competenze legislative scontano la frammentazione dell'eccesso di federalismo e della conseguente latitanza delle sedi politiche nazionali.

Continuiamo ad essere convinti che sarebbe infatti necessaria un'azione coordinata su tutto il territorio nazionale, sostenendo la riqualificazione delle strutture ricettive, impostando politiche ambientali e infrastrutturali adeguate, promuovendo un innalzamento della qualificazione professionale degli addetti e favorendo il potenziamento dell'accessibilità a livello internazionale tramite gli scali aeroportuali e portuali per sostenere i relativi flussi. Inoltre, lo sviluppo straordinario registrato in questi anni dell'intermediazione diretta via internet dei viaggi e delle stesse modalità di soggiorno pone un problema evidente all'intero settore, non solo al comparto delle agenzie di viaggio.

Ribadiamo che anche la cultura della legalità è indispensabile per il sistema del turismo, la qualità dell'offerta e del lavoro. Basti citare a titolo esemplificativo il caso delle aziende dei pubblici esercizi operanti in aree in concessione (autostrade e strade statali), dove la lievitazione delle royalties ha spinto alcune aziende a disapplicare il CCNL del Turismo, sostituito da contratti pirata. Prosegue il nostro sforzo affinché i titolari delle aree in concessione fissino come presupposto per la partecipazione ai bandi di gara la garanzia dell'applicazione del contratto collettivo nazionale da parte delle aziende partecipanti e che venga sanzionata la sua successiva disapplicazione con la revoca della concessione. Su questo specifico aspetto non possiamo non stigmatizzare la

latitanza delle sedi pubbliche istituzionali, nonostante i reiterati tentativi da noi operati. Il punto rimane aperto, così come resta urgente l'adozione di un provvedimento legislativo in materia di gare di appalto nella ristorazione collettiva per superare il criterio del massimo ribasso e sostituirlo con quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa. Su entrambi tali temi proseguiremo nell'azione sindacale e politica a tutti i livelli, nazionali e locali, anche attraverso la mobilitazione dei lavoratori.

IL SETTORE DELLA SICUREZZA

Il settore della "Sicurezza Privata" è attraversato da problemi antichi (ulteriormente acuiti) e nuovi. Permangono innanzitutto le difficoltà di carattere normativo, perché le lodevoli intenzioni del legislatore all'atto dell'emanazione del DM 269/2010 si sono arenate per l'irresponsabile latitanza delle Istituzioni (Prefettura, Questura) nell'esercizio dei compiti loro attribuiti. La crisi economica generale si è violentemente ripercossa sul sistema delle attività in appalto, con riduzioni dei servizi, contrazione dei corrispettivi, elusioni normative. Le aziende hanno imboccato la strada della concorrenza più sfrenata, pur di difendere la quota di mercato. Per questo hanno frenato gli investimenti ed hanno scaricato sulle condizioni dei lavoratori ulteriori sacrifici. Molte imprese versano in difficoltà finanziarie ed il loro futuro appare incerto; altri istituti, già marginali, rischiano di scomparire se non interverranno politiche di aggregazione societaria.

La contrattazione collettiva è stata investita da una "tempesta", nella quale si stanno perdendo i riferimenti tradizionali. La proliferazione di contratti ed accordi derogatori, sottoscritti da associazioni prive della minima rappresentatività, rischia di costituire il nuovo strumento cui le aziende (pur di continuare nella spirale del "cannibalismo di mercato") ricorreranno. Questo processo va fermato. Esso costituisce una tendenza sbagliata, il cui esito può essere fallimentare per la sicurezza dei beni e delle persone, per le aziende e per i loro dipendenti.

In un momento in cui la sicurezza è nuovamente al centro dell'interesse dei cittadini e delle Istituzioni per le vicende legate ai problemi internazionali e per il persistere di un elevato livello di criminalità comune, l'investimento in mezzi e uomini per la difesa del bene pubblico e privato deve fondarsi su risorse e professionalità adeguate. Ma ciò che serve, prima di tutto, è una nuova visione imprenditoriale: il processo di selezione tra imprese deve avvenire sulla base di livelli adeguati di patrimonializzazione, investimenti in tecnologie, dotazioni e qualità del servizio anziché in una competizione "ribassista" che "droga" il mercato e dequalifica l'attività.

In quest'ottica, pur rivolgendosi ad una attività globalmente intesa come "Sicurezza", non può ignorarsi la netta distinzione tra sicurezza "attiva" e "passiva". È una differenza qualitativa e nel rischio, riconosciuta dalla normativa, che viene omessa per pure ragioni di risparmio da parte di committenti (soprattutto pubblici) ed imprese. Questo fenomeno va decisamente contrastato, anche sulla base delle indicazioni provenienti da ANAC per i bandi di gara ed i capitolati di appalto.

L'impostazione contrattuale è una conseguenza di questa analisi: da un lato, la sfera di applicazione andrà riferita al comparto "Sicurezza", senza allargamenti in direzioni diverse; dall'altro,

occorrerà evitare qualunque tentativo di assimilazione tra le due attività. Anche il settore della "Sicurezza passiva" merita un giusto riconoscimento della propria funzione: la protezione che deriva dal controllo degli accessi non è meno importante, si svolge con presupposti e modalità diverse; la fatica ed il logorio per gli addetti non possono essere sottovalutati al punto di imporre condizioni normative e salariali al limite della decenza.

STUDI PROFESSIONALI E TERZIARIO DI SERVIZI ALLE IMPRESE

Il settore degli studi professionali si è confermato in questi anni una porzione dei servizi caratterizzata da trasformazione e capacità di innovazione nel rispondere alle esigenze del mercato.

Il condiviso rafforzamento delle relazioni sindacali ha fatto del contratto nazionale uno strumento efficace di governo del settore, dando un quadro di accresciute tutele ai lavoratori degli studi, spesso giovani, donne e con alti livelli di formazione. L'accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà di settore, finalizzato ad ampliare gli strumenti di sostegno al reddito previsti dalla legge, congiuntamente all'intervento integrativo della bilateralità costituiscono un frutto apprezzabile della volontà di valorizzare il ruolo delle parti sociali.

Intendiamo proseguire in questa direzione, dando spazio alla contrattazione di secondo livello che può sviluppare i temi del welfare contrattuale, aggiuntivo agli strumenti previsti dal CCNL, della salute e sicurezza ed infine delle politiche attive del lavoro. L'impostazione finora perseguita di costruire in modo integrato e coordinato le diverse funzioni della bilateralità consentirà di consolidarne ulteriormente le prestazioni e il livello di apprezzamento tra il personale del settore.

Nella sfera di applicazione del CCNL del Terziario rientra un'ampia schiera di imprese di servizi, del terziario tradizionale e avanzato, le cui esigenze e specificità hanno a lungo stentato a farsi largo all'interno del contratto, che per certi versi continua ad essere centrato prevalentemente sulla distribuzione commerciale in senso stretto. Nel corso degli ultimi anni queste realtà hanno visto crescere la propria importanza sia in termini economici che occupazionali, ed anche per il numero adesioni al sindacato, nonché per quanto attiene la stessa contrattazione di secondo livello, che si è venuta diffondendo e rafforzando.

In occasione degli ultimi rinnovi del CCNL del Terziario (anche giovandosi delle esperienze compiute attraverso la rete Networkers) la UILTuCS ha contribuito a realizzare una maggiore integrazione di tali comparti nell'ambito del dispositivo contrattuale, ad esempio attraverso la prima compiuta e condivisa definizione di un articolato contrattuale che recepisce le specificità di questo settore (e in particolare della ICT) dal punto di vista degli inquadramenti contrattuali, realizzata nel 2015. È nostra intenzione proseguire in questa opera sia sul piano contrattuale, sia rispondendo sempre meglio alle particolari esigenze messe in risalto dagli addetti di questo comparto. Riteniamo tra l'altro che anche rispetto a questi lavoratori sia particolarmente importante il ruolo che può essere svolto dalle diverse sedi della bilateralità.

SETTORE SOCIO SANITARIO ASSISTENZIALE

Il settore non risente in termini occupazionali della crisi generalizzata che ha impattato pesantemente negli altri, ma vive anni complicati sul versante degli accreditamenti e del valore delle prestazioni che eroga in base a convenzioni con le Regioni. Tra l'altro persiste il problema costituito dalla molteplicità dei percorsi formativi, che si presentano ancora molto diversi tra le Regioni.

Dopo la chiusura positiva del C.C.N.L. Agidae nei primi mesi del 2017, le trattative per i rinnovi dei contratti nazionali nel settore proseguono con Uneba e Agespi. Anaste, che aveva già mancato il precedente rinnovo contrattuale, ha sottoscritto un nuovo contratto con sindacati non rappresentativi, in contrapposizione con l'accordo sulla rappresentanza sottoscritto dalle Confederazioni con Confcommercio, di cui loro sono aderenti.

Nei prossimi mesi saremo impegnati per la stipula dei contratti ancora aperti e per le iniziative nei confronti di Anaste, che ha ridotto diritti economici e normativi alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore.

AGENTI E RAPPRESENTANTI

Per quanto riguarda la categoria degli agenti e rappresentanti di commercio occorre fare un discorso a parte considerato che si tratta di lavoratori autonomi e pertanto muniti di tutele inferiori rispetto ai lavoratori subordinati. Se da un lato il contesto normativo ha introdotto il cosiddetto Job Act per i lavoratori autonomi, tali misure ancora non hanno trovato nessuna attuazione né da parte della Cassa di appartenenza né negli Accordi Economici Collettivi attualmente vigenti.

Pertanto, gli Accordi Economici Collettivi che si andranno a rinnovare non potranno non tener conto non solo della evoluzione normativa, ma anche di altre variabili quali i continui processi di innovazione tecnologica e la concorrenza europea ed internazionale accelerata da internet e dalla mobilità del capitale umano che incidono inevitabilmente anche sulla attività svolta dagli agenti e rappresentanti di commercio. Per essere al passo con l'evoluzione del mercato occorrerà puntare in primo luogo sulla formazione prevedendo anche negli Accordi Economici Collettivi appositi percorsi sostenuti con il contributo tanto delle associazioni datoriali tanto delle organizzazioni sindacali rappresentative della categoria. Solo una professionalità adeguata potrà rendere competitiva l'attività svolta dagli agenti di commercio. A ciò si aggiunga la necessità di adottare misure volte a garantire un più facile ingresso dei giovani agenti al fine di evitare quel fenomeno di turn over molto diffuso nell'esercizio di tale attività causato dai gravosi oneri fiscali e contributivi sostenuti dalla categoria.

Tali misure devono essere previste tanto negli Accordi Economici Collettivi tanto in veri e propri protocolli di intesa con la cassa di riferimento al fine di avere una convergenza di intenti tra il welfare contrattuale e quello sostenuto con l'assistenza della Fondazione Enasarco. Una particolare attenzione va prestata alle donne che operano in questo settore al fine di conciliare famiglia e lavoro. Sempre nei rinnovi contrattuali dovranno essere riconosciute le tutele in favore degli agenti monomandatari, i

cui redditi devono essere adeguati rispetto al vincolo di esclusiva che essi assumono nei confronti delle mandanti. Anche con riferimento ai promotori finanziari, qualificati come gli agenti di commercio ai sensi della normativa vigente, la UILTuCS auspica un contratto collettivo nazionale di riferimento.

La UILTuCS si propone infine di dare attuazione alla norma contenuta negli accordi economici collettivi che prevede la costituzione di un ente bilaterale del settore che possa svolgere quelle funzioni tipiche di sostegno al reddito e non solo anche per i lavoratori autonomi, quali sono gli agenti e rappresentanti di commercio.

SERVIZI ALLA PERSONA - LAVORO DOMESTICO

L'area dei servizi forniti alla persona e alla casa, il lavoro domestico, la collaborazione familiare, continua a registrare una crescita occupazionale dovuta al progressivo invecchiamento della popolazione, alla modificazione degli stili di vita e della struttura famigliare e alla riduzione dei servizi offerti dal pubblico per effetto delle politiche di bilancio restrittive.

Negli anni della crisi, per altro, si sono evidenziati alcuni fattori di novità. Dal punto di vista delle condizioni di lavoro e delle modalità di prestazione dell'attività lavorativa, il settore è stato coinvolto nelle questioni riguardanti i voucher, la cui diffusione al suo interno non risultava altresì particolarmente ampia (i dati del 2015 vedevano coinvolti meno di 36.000 lavoratori per circa 1,8 milioni di voucher). Più interessante è che, se il settore nel suo complesso continua a essere caratterizzato da una prevalenza di addetti (in stragrande maggioranza donne) stranieri e da una diffusione molto ampia del lavoro irregolare (che si stima coinvolgere circa il 50% degli occupati), negli ultimi anni si è registrato un incremento dei cittadini italiani (ancora una volta prevalentemente donne) che si sono inseriti nel lavoro domestico al fine di sopperire a una condizione di persistente disoccupazione, soprattutto nelle Regioni settentrionali e centrali.

In questi anni la UILTuCS, oltre a continuare a garantire tutela agli addetti sul piano vertenziale derivante dal contenzioso dovuto all'estensione del lavoro irregolare, si è battuta per il miglioramento dei servizi e delle tutele in loro favore, sia in collaborazione con le strutture di patronato della UIL, sia soprattutto attraverso l'ulteriore sviluppo del sistema bilaterale di fonte contrattuale. Su tale versante Cassa Colf ha ampliato il piano sanitario a disposizione per le persone che operano nel settore e con Ebincolf vengono organizzati corsi di formazione per operatore polifunzionale generico, baby sitter e badante seguendo dei moduli formativi sui quali è stata richiesta la certificazione UNI 17024.

SERVIZI ALLA PROPRIETÀ IMMOBILIARE

Il comparto dei servizi alla proprietà immobiliare (che comprende i dipendenti dai condomini, delle Agenzie Immobiliari e gli Amministratori di Condominio) ha visto un'ulteriore estensione della propria area di attività in termini di attività di sorveglianza e servizi dati agli utenti degli immobili. Permane d'altro canto aperta la questione centrale della definizione di un tessuto omogeneo di norme contrattuali, dovuto all'atteggiamento delle associazioni dei datori di lavoro, malgrado gli impegni da esse

assunti in tal senso in passato.

La UILTuCS continua a ritenere indispensabile l'estensione dei servizi e delle tutele a vantaggio dei lavoratori di questo comparto da realizzarsi soprattutto attraverso l'ampliamento e il rafforzamento degli strumenti bilaterali di emanazione contrattuale, superando le problematiche emerse nel funzionamento di alcuni enti e garantendo ad essi condizioni operative, da realizzarsi con l'unificazione degli Enti Bilaterali di categoria. UILTuCS ritiene inoltre opportuno proseguire sulla via della omogeneizzazione delle norme contrattuali migliorandone gli effetti a favore dei lavoratori ed estendendoli anche ad altri settori riconducibili ai servizi della proprietà immobiliare.

BILATERALITÀ

Il consolidato sistema della bilateralità presente nei settori della UILTuCS trova la sua ragion d'essere nello sviluppo del welfare contrattuale, nella messa a disposizione di una piattaforma di servizi per lavoratori e aziende, nonché nella verifica e gestione delle norme contrattuali ad essa facenti riferimento o demandate.

I fondi di assistenza sanitaria integrativa hanno visto ampliarsi prestazioni e servizi a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori che integrano l'offerta del settore pubblico, il che non può essere che apprezzato in considerazione della persistente deriva ispirata del contenimento della spesa, e conseguente riduzione dei servizi, da parte della sanità pubblica. Tale prospettiva di ulteriore evoluzione dei fondi di assistenza, anche attraverso l'estensione dell'area delle prestazioni da essi fornite direttamente, è assolutamente condivisa dalla UILTuCS.

Per quanto concerne i fondi di previdenza complementare occorre proseguire nell'opera di estensione e diffusione di queste sedi bilaterali in considerazione della intervenuta generalizzazione del metodo contributivo ai fini del calcolo del trattamento pensionistico, che continua a non essere ancora sufficientemente compresa. È quindi importante estendere la platea di aderenti alla previdenza complementare per garantire pensioni dignitose soprattutto a chi ha carriere discontinue e impieghi a part-time, vale a dire la grande maggioranza degli addetti nei settori contrattuali da noi seguiti. Ciò anche al fine di contrastare le tesi di chi sostiene il superamento dei sistemi previdenziali universali e collettivi a vantaggio di un'irresponsabile privatizzazione della previdenza.

Un ulteriore salto di qualità del sistema della bilateralità dovrebbe passare per l'irrobustimento delle prestazioni di sostegno al reddito, anche alla luce dell'evoluzione non positiva in atto sul versante degli ammortizzatori sociali da alcuni anni a questa parte. Riteniamo in particolare necessario operare affinché le risorse della bilateralità possano essere utilizzate per misure di sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dal lavoro, con particolare riguardo per le imprese di piccole dimensioni, integrative rispetto a quelle operanti per legge.

A questi interventi si devono affiancare, nell'ambito degli enti bi-

lateralità, i servizi che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in raccordo con le politiche e i percorsi di formazione e riqualificazione del personale, anche in una prospettiva di collaborazione e di messa in rete con gli altri operatori pubblici e privati. Si deve inoltre valorizzare maggiormente il ruolo bilateralità in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, supportando l'attività dei rappresentanti territoriali per la sicurezza e costituendo gli organismi paritetici provinciali dato che soprattutto nella piccola impresa il tema della salute e della sicurezza stenta a trasformarsi in pratica e cultura diffusa anche a causa dei limiti derivanti dalla dimensione imprenditoriale.

In linea generale, per la UILTuCS la bilateralità è uno strumento con cui le parti sociali possono concorrere al rinnovamento del welfare in un'ottica di sussidiarietà. Condizione indispensabile per cogliere tale prospettiva è però la selezione e qualificazione delle sedi della bilateralità rispetto alla massa critica delle risorse, che non possono essere disperse e che vanno chiaramente concentrate sugli obiettivi strategici. Il cambio di marcia complessivo della bilateralità si completa con l'evoluzione delle dinamiche di governo e di gestione degli Enti, che devono essere ben distinte ed improntate a sempre maggior efficacia ed efficienza. I primi passi in tale direzione compiuti, ad esempio, dopo la sottoscrizione degli accordi sulla governance delle sedi bilaterali sono da noi valutati positivamente e ci vedono protagonisti attivi a tutti i livelli.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La crisi economica, con i processi di ristrutturazione e riorganizzazione da essa determinati, ha accentuato la necessità di sviluppo continuo delle competenze e di adattamento alle richieste di professionalità nuove provenienti dalle aziende. Da anni inoltre i processi di innovazione tecnologica hanno esercitato una funzione rilevante nel ridisegno degli skills professionali, delle mansioni e delle attività lavorative. Tale dinamica si è estesa dal settore manifatturiero all'insieme delle attività economiche, investendo potentemente anche il settore terziario.

Se il nostro sistema economico ha bisogno di puntare sulla creatività e sulla preparazione delle persone per offrire occasioni di lavoro, lo sviluppo delle competenze e l'innalzamento delle professionalità è possibile solo nell'ambito di un sistema efficace di formazione continua. Le parti sociali hanno quindi il compito di rivendicare un ruolo attivo e partecipativo nel sostenere e propugnare un sistema di welfare che sia in grado di attivare la riqualificazione professionale del lavoratore. Tale ruolo può essere esercitato anche attraverso i fondi interprofessionali, nati proprio dalla consapevolezza dell'importanza della formazione continua come fattore di occupabilità dei lavoratori e come fattore di competitività delle imprese, oltre che dall'intero sistema della bilateralità.

L'esperienza compiuta dalla UILTuCS negli anni passati nell'ambito dei fondi interprofessionali è stata senz'altro positiva, ma ha anche messo in luce quanto possa essere migliorata la loro azione, sia al fine di consentire al più vasto numero di lavoratori di essere coinvolti in processi e programmi di formazione e riqualificazione, sia per collegare a tali attività modalità partecipative fondate sul coinvolgimento diretto delle persone, delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che delle organizzazioni sindacali.

L'unico elemento di continuità che caratterizza l'approccio della politica italiana alle questioni del mercato del lavoro consiste nel fatto che queste vengono affrontate sulla scorta di impostazioni ideologiche, prevalentemente neoliberiste ancorché fondate su linee guida definite a livello di Unione Europea, che hanno condotto ad un'ulteriore espansione dell'area del lavoro precario. La UILTuCS continua a ritenere che l'esproprio operato in questo campo a danno della contrattazione collettiva ad opera di normative con carattere evidentemente prescrittivo sia un fatto negativo che continueremo a contrastare, con l'obiettivo di riassegnare alla contrattazione collettiva il ruolo centrale nella definizione delle condizioni lavorative che le spetta e che tra l'altro nei nostri settori ha sempre dimostrato di saper realizzare in modo efficiente e innovativo.

L'esperienza di questi ultimi anni dimostra che gli interventi legislativi su questa materia, che hanno flessibilizzato ulteriormente il mercato del lavoro sia in entrata che soprattutto in uscita, con l'abrogazione dell'art. 18 e l'introduzione del contratto di lavoro a tutele crescenti, non determinano i livelli occupazionali, legati prevalentemente all'andamento del ciclo economico, mentre sono determinanti per la composizione interna e l'articolazione dell'occupazione. Al venir meno degli incentivi per le imprese a fronte delle assunzioni a tempo indeterminato previsti nel cosiddetto Jobs Act, le assunzioni a tempo indeterminato, sebbene precarizzate esse stesse, sono nuovamente precipitate a vantaggio dei contratti a termine e alle altre forme di lavoro precario.

È quindi sulla base di queste concrete esperienze che continuiamo a ritenere preferibili norme di indirizzo che valorizzino l'autonomia delle parti sociali attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, che è in grado di individuare strumenti adeguati ai settori, alle fasi economiche e alle diverse tipologie di aziende, nonché di coniugare flessibilità e stabilità dell'occupazione. Riteniamo che dovrebbe essere fatto di più per fare sì che l'apprendistato, regolato nella contrattazione collettiva, divenga il canale privilegiato per l'accesso dei giovani nel lavoro, anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro, di cui non condividiamo una demonizzazione preconcepita e ideologica ma sulla cui concreta realizzazione e svolgimento deve essere esercitata un'attenta opera di controllo al fine di evitare abusi e irregolarità.

Gli interventi, ora dichiarati strutturali, per incentivare le nuove assunzioni a tempo indeterminato con la decontribuzione non sono sufficienti anche – ma non solo – per quel che attiene il volume delle risorse impiegate. Siamo ancora convinti che per rendere davvero efficace la lotta alla disoccupazione giovanile (che insieme alla questione meridionale e sovrapponendosi con essa continua a costituire il vero perno del problema in Italia) vanno realizzati interventi rilevanti nel potenziamento del servizio all'impiego e nelle politiche attive del mercato del lavoro, su cui il nostro paese sconta gravi ritardi strutturali. È necessario raccordare i percorsi di formazione con le esigenze del mondo produttivo e delle imprese e facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche tramite il coinvolgimento delle sedi della bilateralità.

Anche sul versante degli ammortizzatori sociali abbiamo registrato nel corso della Legislatura che si sta concludendo una serie

di interventi normativi che hanno ridotto il grado di copertura dei rischi derivanti dalla disoccupazione, a fronte di una limitata estensione dell'area coperta dalle misure di sostegno al reddito. Anche in ragione di ciò pensiamo che sarebbe opportuno esercitare un ruolo nella definizione e gestione di misure di sostegno al reddito attraverso la bilateralità, in particolare per il personale delle aziende con meno di 16 dipendenti, una prospettiva rispetto alla quale registriamo altresì persistenti incertezze e dubbi, non solo tra i rappresentanti delle associazioni datoriali.

POLITICHE DI GENERE

L'attenzione per le politiche di genere, quale evoluzione dei temi in precedenza riuniti nelle cosiddette pari opportunità e nella spinta per l'emancipazione femminile nella società e nel mondo del lavoro, non rappresenta evidentemente una novità per un sindacato come la UILTuCS, che opera in settori che vedono, quasi tutti, una netta prevalenza delle donne sul totale dell'occupazione. Nel corso degli anni, anche grazie alla nostra azione, la situazione è migliorata, anche se resta ancora molta strada da compiere.

Già i dati generali del mercato del lavoro evidenziano il persistere di gravi problemi strutturali. La disoccupazione femminile al 12,5% è superiore del 25% alla disoccupazione maschile (10%); il tasso di inattività delle donne (44%) è quasi il doppio rispetto a quello degli uomini (25%) e il tasso di occupazione delle donne (49%) è conseguentemente molto inferiore a quello maschile (68%). Inoltre, anche tra gli occupati persistono delle evidenti discriminazioni di genere, particolarmente evidenti nei settori e comparti del terziario. Gli uomini prevalgono nettamente negli impieghi a tempo pieno e indeterminato, mentre sono donne la stragrande maggioranza dei lavoratori part-time, prevalentemente non volontario, e la maggioranza delle tipologie d'impiego meno strutturate e più precarie. Dall'insieme di tali fattori – oltre che dalla minore presenza delle donne nei livelli d'inquadramento superiori – deriva la persistenza del differenziale salariale a danno della manodopera femminile, che mediamente percepisce una retribuzione inferiore di circa il 30% rispetto a quella maschile.

Sul versante delle misure politiche, al moltiplicarsi degli interventi miranti a contrastare gli elementi di discriminazione formale e a ridurre gli atti di violenza nei confronti delle donne, nel mondo del lavoro e nel tessuto sociale complessivamente inteso, abbiamo visto associata altresì negli ultimi anni una diminuzione delle risorse strutturali destinate a quei servizi pubblici idonei a favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, emancipandole da almeno una parte dei ruoli di cura e assistenza che il modello culturale predominante continua ad assegnare loro in via prevalente e prioritaria. Tale riduzione, particolarmente evidente ad opera di alcune Regioni e di molti Enti Locali, riconducibile ai limiti di spesa cui essi sono assoggettati per effetto del cosiddetto patto di stabilità, è stata solo in minima parte compensata dalle misure di sostegno per le famiglie adottate dallo Stato, il più delle volte episodiche e talvolta puramente simboliche.

In questi anni il nostro impegno contrattuale ha cercato – anche con qualche successo, soprattutto nell'ambito della contrattazione di secondo livello – di trovare soluzioni che permettano

alle donne con contratto a part-time di incrementare strutturalmente il proprio orario di lavoro settimanale, e quindi la retribuzione, anche attraverso soluzioni organizzative flessibili e innovative. Abbiamo anche agito nei contratti integrativi aziendali, per inserire un welfare che aiuti a conciliare vita-lavoro tramite voucher legati all'assistenza familiare o baby sitter, ma solo in una Azienda, siamo riusciti a concordare orari di lavoro con flessibilità positiva, in caso di necessità di assistenza a familiare, al rientro dalla maternità o durante l'inserimento del figlio al nido/scuola materna. Ci siamo inoltre contrapposti ai molteplici tentativi da parte delle associazioni imprenditoriali e delle aziende volti a ridurre o abolire tutele contrattuali importanti, quali il part-time post-maternità, o le possibilità di ricorso ai permessi e alle aspettative previsti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

La UILTuCS nel corso degli ultimi anni ha inoltre continuato a mettere al centro delle proprie iniziative i temi delle politiche di genere, come ad esempio – da ultimo – in occasione della Conferenza d'Organizzazione di categoria, al fine di accrescere la sensibilità e la competenza dei propri dirigenti sindacali, quadri e delegati nell'affrontare i casi di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, come il mancato riconoscimento del part-time post-maternità, il demansionamento, la marginalizzazione al rientro dalla maternità, le molestie sessuali. Dobbiamo per altro prestare maggiore attenzione in futuro anche al supporto e alla tutela nei casi di discriminazione sul lavoro legati al diverso orientamento sessuale e alla riassegnazione dell'identità di genere.

ATTIVITÀ INTERNAZIONALE

La UILTuCS ha proseguito in questi anni la propria attività nelle sedi sindacali internazionali (UNI) e soprattutto europee (CES, UNI-Europa, EFFAT) svolgendo un ruolo attivo nell'elaborazione politica in tali ambiti, nella convinzione che ciò è indispensabile per un sindacato che intende affrontare le sfide fondamentali poste dalla globalizzazione economica e finanziaria, dal futuro del lavoro in tale contesto, dai fenomeni migratori e dall'accrescersi delle disuguaglianze sociali.

Siamo convinti che la crisi che le istituzioni europee stanno attraversando potrà essere superata solo se l'Unione sarà in grado di trovare e fornire risposte e soluzioni concrete ai problemi dei cittadini, assicurando loro protezione sociale, benessere e sicurezza. Per fare ciò le istituzioni europee necessitano altresì di una profonda riforma che abbia una forte dimensione sociale oltre che una solida base economica come propri fondamenti. Di conseguenza partecipiamo attivamente al dibattito sulla dimensione sociale dell'Europa e sosteniamo l'azione della CES perché si adotti e venga incluso come parte integrante dei Trattati europei il Protocollo sociale, da essa perorato.

Siamo inoltre convinti che la via da privilegiare per ridare centralità e nuovo vigore al "Modello sociale europeo" sia quella del rafforzamento del Dialogo sociale. Questo, in quanto espressione del principio di sussidiarietà, deve poter esercitare un maggior peso nelle decisioni dell'Unione Europea, consentendo una maggiore e concreta partecipazione delle Parti Sociali all'elaborazione delle politiche europee, che non possono essere regolate e modellate esclusivamente dalle sedi legislative e nella

compensazione dei molteplici e spesso divergenti interessi nazionali di cui i Governi si fanno portavoce.

LA UILTuCS

Negli anni trascorsi dal Congresso di Torino la nostra organizzazione ha proseguito sulla strada della crescita quantitativa e qualitativa attraverso l'attenta rappresentazione degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori in cui operiamo, contraddistinti da un'elevata frammentazione, nonché da peculiarità e specificità quanto alle caratteristiche del rapporto di lavoro e al livello di libertà sindacale. Nella Conferenza d'Organizzazione di categoria abbiamo ribadito che di tali fattori deve tenere conto anche il livello confederale, giacché nei settori seguiti dalla UILTuCS la tutela di gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori si realizza mediante un rapporto diretto nelle sedi sindacali, in cui l'assistenza – anche ma non solo di natura vertenziale – costituisce il presupposto di fiducia per un'adesione continuativa all'organizzazione sindacale. Coerentemente con ciò ribadiamo la necessità che la UIL confederale riconosca alla nostra categoria le aree contrattuali e di rappresentanza in capo alla Filcams-CGIL e Fisascat-CISL necessarie ad una coerente politica contrattuale di settore, come nel caso del CCNL Multiservizi.

Nei mesi successivi alla conclusione della Conferenza d'Organizzazione, sulla scorta del mandato da essa conferito, la UILTuCS ha realizzato rilevanti interventi sul proprio Statuto, in linea con quanto indicato dalla Conferenza di Organizzazione Confederale, anche per quel che concerne l'articolazione della propria presenza territoriale e i livelli congressuali, tenendo altresì presenti le caratteristiche dei diversi territori, la loro dimensione, il rapporto costi/benefici attesi, in relazione al tessuto produttivo del terziario esistente e al suo grado di concentrazione/diffusione. In particolare abbiamo focalizzato nel livello regionale il baricentro politico e gestionale dell'Organizzazione, competente per l'impostazione e gli indirizzi nell'azione sindacale nonché incaricato di assicurare efficienza nella gestione delle risorse umane ed economiche, che costituisce il presupposto della razionalizzazione organizzativa.

Come affermato nel documento conclusivo della Conferenza d'Organizzazione di Bari, è nostra intenzione stabilire un nuovo patto politico con la UIL, sia ai fini delle attribuzioni delle titolarità contrattuali, sia ai fini del diritto di rappresentanza negli organi esecutivi e di gestione confederali. Riteniamo infatti maturo il tempo che esponenti della UILTuCS possano ricoprire incarichi confederali sia nel livello politico che nelle strutture collaterali dei servizi, affinché alla nostra categoria venga riconosciuto un effettivo diritto di rappresentanza nella UIL, tenuto anche conto della sua forza rappresentativa e per consentirle un necessario rapporto organico con il livello confederale.

Roma, 16 novembre 2017

I limiti di Coop Alleanza Relazioni sindacali in crisi

*Colosso da 4,5 miliardi e oltre 22mila dipendenti,
è la più grande realtà italiana del settore*

Paolo Andreani

17



Coop Alleanza 3.0

La Cooperativa più grande, Alleanza 3.0, nata dalla fusione tra Coop Adriatica, Coop Estense e Coop Consumatori Nord-est, dispone di un patrimonio di 2,5 miliardi di euro, con un rapporto di uno a uno e mezzo tra patrimonio netto e prestito sociale.

Alleanza è una macchina in evoluzione costante e rapida che si estende dalle regioni del Friuli Venezia Giulia alla Sicilia.

Gli oltre 22.000 dipendenti e i 4,5 miliardi di fatturato annui caratterizzano la realtà italiana più grande, con Esselunga, nel panorama della grande distribuzione organizzata. Coop Alleanza è impegnata nella ridefinizione della contrattazione aziendale e nella ristrutturazione della rete di vendita, tanto profonda da produrre la ridefinizione dei ruoli di oltre 600 capi, quadri e direttivi attraverso percorsi formativi biennali e nuovi inquadramenti professionali. Quelle citate sono alcune parti qualificanti di piano industriale pluriennale che ha l'obiettivo di riportare quanto prima in utile la gestione caratteristica.

Il Progetto Rete

Nel settembre del 2017, nell'ambito del nuovo piano industriale di Coop Alleanza, finalizzato a assicurare sviluppo e razionalizzazione all'avvenuta fusione, la cooperativa ha dato avvio al Progetto Rete.

La cooperativa, con questo progetto, si propone di superare 28 diverse articolazioni organizzative sistematizzate in 14 modelli organizzativi, 70 organigrammi e 24 ruoli in ragione delle singole esperienze consolidate.

Questo, per approdare a 7 modelli organizzativi applicabili in ragione della dimensione e complessità dei 420 punti vendita.

Inoltre, sono stati individuati 4 ruoli, quello del direttore, del vicedirettore, del caporeparto e dell'assistente di reparto, sui quali incardinare gli assetti organizzativi della più grande cooperativa di consumo presente in Italia.

Le relazioni sindacali

Lo stato delle relazioni sindacali è problematico. In presenza di uno stallo consolidato della trattativa per il rinnovo del Ccnl e con una conclamata difficile gestione degli accordi aziendali in essere, si pone l'esigenza di realizzare un nuovo accordo collettivo aziendale, che consegna ai lavoratori livelli di confronto e partecipazione sull'organizzazione del lavoro nei luoghi di lavoro, e consenta di affrontare il tema della produttività aziendale e/o di individuare indicatori e obiettivi condivisi al fine della definizione di un premio di salario variabile. In assenza di incrementi salariali da Ccnl ormai scaduto da 36 mesi, appare necessario rivendicare tale salario, a titolo di anticipazione sui futuri aumenti da rinnovo, su base aziendale. Potranno altresì essere valorizzati temi quali la sicurezza sul lavoro e la formazione continua.

Ancora in stallo la trattativa per il rinnovo del Ccnl



DOLCE ATTESA



"Rimborso fino a
1.000 euro per le spese
di gravidanza"

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
totale per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



"Sostegno alle spese
per l'assistenza pediatrica
e per l'asilo dei 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
E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

Part time verticale e anzianità: la sentenza

Cassazione: periodi non lavorati inclusi nei calcoli

La Corte di Giustizia Ue nella stessa direzione

Federico Pitti

Nel caso in esame, la Corte d'Appello aveva confermato il diritto di un lavoratore di vedersi riconosciuta l'anzianità contributiva per 52 settimane per tutti gli anni durante i quali aveva svolto la prestazione in regime di part time verticale. In tal modo i giudici si erano pronunciati in assoluta coerenza con quanto stabilito il 10 giugno 2010, quando la Corte di Giustizia dell'UE ha riconosciuto ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale il diritto alla parità di trattamento nel computo dell'anzianità contributiva necessaria per la maturazione del diritto alla pensione.

La questione sottoposta al vaglio dei giudici della Cassazione ricadeva nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa. La pronuncia si uniforma al costante orientamento della giurisprudenza secondo cui il calcolo dei contributi settimanali da accreditare al lavoratore a tempo parziale non è questione diversa rispetto al computo della durata dell'anzianità

previdenziale. Con ripetute sentenze è stato chiarito che la questione deve essere risolta alla luce dei principi del nostro ordinamento in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale, secondo i quali durante i periodi non lavorati il rapporto rimane perfettamente vigente, tanto che altre decisioni hanno chiarito che nei periodi di sosta non è dovuta né l'indennità di disoccupazione, né l'indennità di malattia. È ragionevole allora pensare che quantomeno il calcolo dell'anzianità contributiva debba essere riproporzionato sull'intero anno in cui la prestazione è svolta. Nello stesso senso sono orientati gli interventi della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Occorre considerare infine che un criterio diverso di computo dell'anzianità contributiva condurrebbe all'effetto di calcolare per intero le settimane lavorative dei dipendenti a tempo parziale orizzontale, malgrado questi ultimi possano svolgere nell'arco dell'anno una prestazione di durata pari o inferiore rispetto a quella dei lavoratori a tempo parziale verticale.



Nei confronti dei lavoratori con rapporto a tempo parziale verticale ciclico non possono essere esclusi, dal calcolo dell'anzianità contributiva, i periodi non lavorati

(Cassazione, sez. lav., 6 luglio 2017, n. 16677)

In pillole

Legge 104, i giorni non intaccano le ferie

I permessi per assistere familiari e parenti invalidi intaccano le ferie? E' recentissima una nuova pronuncia della Cassazione che, con l'ordinanza n. 2466/2018 del 31.01.2018, sottolinea che decurtare i permessi dal monte ferie maturato dal lavoratore equivarrebbe a infrangere il principio di "parità di trattamento" per tutti i dipendenti.

Problemi di salute? L'azienda deve controllare

Non solo il datore di lavoro ha l'obbligo di verificare che i dipendenti siano in grado di svolgere un compito, ma ha l'obbligo di controllare che osservino le prescrizioni impartite. È quanto afferma una recentissima pronuncia della Cassazione, la pronuncia 3978/18 del 19.02.2018, a stabilire che non basta, all'azienda, un ordine di servizio con limitazioni per il lavoratore, se non è in salute. L'azienda deve verificare che sia rispettato.

Risarcimento, spetta anche se non c'è mobbing

Chi ha subito mobbing può chiedere un risarcimento al datore di lavoro. Ma chi non lo ha subito, e magari ha subito il trasferimento ritorsivo, ovvero un atto illecito? Non è mobbing ma, se il datore di lavoro sbaglia, secondo una recente pronuncia di Cassazione, la 38761 del 16 febbraio 2018, i risultati sono gli stessi: il datore di lavoro deve risarcire il dipendente.

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**

Lavoratori svantaggiati, così cambiano i requisiti

Ampliato il ventaglio: le caratteristiche richieste

Lo ha stabilito il nuovo Dm 2389/2018

Giulia Valle

21

Nel 2018, per rientrare nei gruppi dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, i lavoratori devono avere nuovi requisiti. Lo ha stabilito il recentissimo decreto ministeriale 2389 che abroga e prende il posto del Dm del 20 marzo 2013. In quest'ultimo, infatti, erano solo 3 le categorie individuate. Ecco quelli definiti nel recente decreto che possono beneficiare delle agevolazioni previste per legge.

Lavoratori svantaggiati

Disoccupati che non hanno svolto, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato durato almeno 6 mesi;

Giovani tra 15 e 24 anni e over 50;

Persone che hanno svolto lavoro autonomo o parasubordinato dal quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del Tuir;

Persone non diplomate che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

Adulti con persone a carico: chi, compiuti 25 anni, sostiene da solo/a il nucleo familiare;

Essere occupati in lavori o settori con un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici;

Devono essere lavoratrici o lavoratori che appartengono a una minoranza etnica di uno Stato membro dell'Unione europea e avere la necessità di migliorare la propria formazione per accrescere le potenzialità e possibilità professionali e prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

Lavoratori molto svantaggiati

Persone prive, da almeno 24 mesi, di impiego regolarmente retribuito;

Persone prive, da almeno 12 mesi, di impiego regolarmente retribuito e al tempo stesso appartiene a una

delle categorie dei lavoratori svantaggiati;

Persone prive, da almeno 12 mesi, di impiego regolarmente retribuito e al tempo stesso appartiene a una delle categorie dei lavoratori svantaggiati.



La circolare

*Videosorveglianza, solo se il sindacato dice sì
L'inquadramento prolungato secondo l'Inl*



Se la telecamera punta dritta sull'ingresso, e c'è anche il lavoratore, magari al desk, all'accettazione, o come portiere, è tutto legittimo? La videosorveglianza può inquadrarlo in modo stabile e prolungato? La risposta l'ha data l'Inl, Ispettorato Nazionale del Lavoro, che con la circolare 5/2018 del 19.02.2018 ha chiarito alcuni aspetti per l'installazione e l'uso delle telecamere sul lavoro. Secondo l'Inl l'installazione può avvenire solo previa intesa con il sindacato o, in mancanza di accordo, con l'autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.



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



Formazione professionale, i finanziamenti ForTe

23

Seminari, corsi e laboratori: le possibilità per i lavoratori delle imprese associate

Anche quest'anno il Fondo ForTe propone una serie di canali di finanziamento per la formazione professionale a favore dei lavoratori e delle imprese associate.

Infatti il Consiglio di amministrazione di ForTe, nella seduta del primo febbraio, ha deliberato la pubblicazione dell'Invito 1/18 rivolto ai soggetti erogatori per la predisposizione del catalogo delle iniziative formative di ForTe e dell'avviso 1/18 – Voucher.



Per voucher si intende il valore economico di ogni iniziativa formativa contenuta nel catalogo nazionale di ForTe, disponibile sul sito web del Fondo. Ogni voucher è individuale, e quindi finalizzato alla formazione del singolo lavoratore dipendente delle imprese aderenti al Fondo. Sono inclusi tra i destinatari dell'attività formativa anche i lavoratori stagionali che, nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione della richiesta di voucher, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo.

ForTe riconoscerà per 1 ora di formazione per lavoratore (costo ora/allievo), fino ad un massimo di 50 euro (Iva inclusa) per la modalità "corsi e laboratori".

Per la sola modalità "seminari", ForTe riconoscerà un costo ora/allievo fino ad un massimo di 24 euro (Iva inclusa). In ogni caso, nessun seminario potrà superare il valore massimo di 500 euro/ora (Iva inclusa), indipendentemente dal numero di partecipanti beneficiari di voucher.

Nel caso di utilizzo della formazione a distanza, che comunque non potrà superare il tetto massimo del 50% sulle ore previste complessivamente dall'iniziativa formativa, ForTe riconoscerà un costo massimo di 24 euro ora/allievo (Iva inclusa).

Le proposte dovranno essere presentate on-line sul sito del Fondo entro il 27 aprile 2018. Oltre questa data, la piattaforma online non consentirà l'inserimento dei dati e le richieste, anche parzialmente inserite, non potranno essere accolte.

Con l'Invito, ForTe intende implementare un Catalogo Nazionale di Formazione Continua composto di iniziative finanziabili attraverso voucher aziendali. Il Catalogo è alimentato da iniziative proposte da enti e/o organismi aventi specifiche caratteristiche: Università, Fondazioni e Consorzi Universitari riconosciuti dal Miur, organismi di formazione accreditati, enti di formazione in possesso della certificazione Uni en Iso 9001:2000 settore Ea 37; nel caso di corsi di lingua, i soggetti erogatori dei corsi possono essere anche quelli accreditati presso strutture in possesso della certificazione Uni en Iso 9001:2000 settore Ea 37 oppure accreditati presso università, pubbliche o private.

Gli obiettivi del catalogo sono: far conoscere alle aziende aderenti al Fondo le offerte di formazione presenti sul territorio, rivolte ai lavoratori; articolare l'offerta formativa per tipologie di iniziative formative; facilitare e incrementare la partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione continua.

Coloro che fossero interessati a ulteriori dettagli possono consultare il sito www.fondoforte.it

Per ulteriori informazioni: tel. 06.84242247 o info@agsg.it



Fondimpresa offre ancora di più

3 nuovi avvisi, oltre 100 milioni da cogliere al volo
Grande occasione. Si punta anche sul tecnologico



I canali di finanziamento di Fondimpresa si ampliano anche per il 2018, affiancando alle proposte già presenti tre nuovi avvisi. Vediamoli in dettaglio.

L'Avviso 4/2017 - Competitività. È previsto, in questo caso, uno stanziamento complessivo di 72 milioni di euro suddivisi su due scadenze. Destinatari di questo canale di finanziamento, sono i lavoratori appartenenti ad imprese di tutti i settori, compresi i soggetti in mobilità, con esclusione della formazione sulle tematiche dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla tematica dell'innovazione tecnologica di prodotto e di processo, nel limite della classe di importo e dell'ambito territoriale di iscrizione che deve comprendere tutte le regioni a cui appartengono le aziende beneficiarie del piano. Ciascun piano formativo può interessare solo uno degli ambiti territoriale, settoriale o aziendale. L'avviso prevede il finanziamento di piani per la formazione dei lavoratori sui temi chiave per la competitività: qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, internazionalizzazione.

In relazione alle due scadenze dell'avviso, le domande di finanziamento devono pervenire, a pena di inammissibilità, entro i seguenti termini, tutti nel 2018:

Ambito I - Territoriale: a decorrere dalle 9 dell'11 giugno fino alle 13 del 1 luglio;

Ambito II - Settoriale, di rete e di filiere produttive, su base multi regionale: a decorrere dalle 9 del 7 maggio fino alle 13 del 4 giugno;

Ambito III - Ad iniziativa aziendale, anche su base multi regionale: a decorrere dalle 9 del 15 marzo fino alle 13 del 6 aprile.

L'Avviso 5/2017 - Innovazione. Con questo avviso vengono stanziati complessivamente 10 milioni di euro suddivisi tra le macro-aree Nord, Centro e Sud. Fondimpresa finanzia piani per la formazione dei lavoratori

delle aziende che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione tecnologica di prodotto o di processo. Le domande di finanziamento dovranno essere presentate entro il prossimo 16 giugno. Possono presentare la domanda di finanziamento e realizzare i piani formativi le imprese beneficiarie dell'attività di formazione oggetto del Piano e gli enti già iscritti, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, nell'elenco dei soggetti qualificati da Fondimpresa. Il piano deve in ogni caso prevedere, a pena di esclusione, la partecipazione di università pubbliche e private riconosciute, enti di ricerca soggetti alla vigilanza del Miur, laboratori pubblici e privati inclusi nell'apposito albo del Miur o altri organismi di ricerca in possesso dei requisiti indicati nell'avviso numero 5/2017.

L'Avviso n. 1/2018. Si stanziavano, per questo, 15 milioni di euro. I fondi sono destinati al finanziamento di piani per la formazione dei lavoratori delle aziende operanti nei campi della prevenzione del rischio sismico e idrogeologico, per lo sviluppo delle competenze connesse all'efficienza energetica e all'uso di fonti integrative e rinnovabili e ai materiali e alle soluzioni per la sostenibilità ambientale. Le domande di finanziamento dovranno pervenire entro l'11 giugno. Possono presentare la domanda di finanziamento e realizzare i piani formativi le imprese beneficiarie dell'attività di formazione oggetto del Piano e gli enti già iscritti, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, nell'elenco dei soggetti qualificati da Fondimpresa. Per conoscere le modalità, i termini di presentazione delle domande di finanziamento ed avere maggiori dettagli è possibile consultare il sito www.fondimpresa.it

Per ulteriori informazioni: tel. 06.84242247 o info@agsg.it

Sono molti e tutti nuovi, gli interventi inseriti, nel 2018, nell'elenco delle prestazioni di Cadiprof, la cassa di assistenza sanitaria integrativa destinata a lavoratori e lavoratrici degli studi professionali.

Si tratta di alcuni tipi di trapianti e prestazioni di chirurgia che sono accessibili ai dipendenti iscritti alla Cassa, in applicazione del contratto nazionale Studi Professionali. Le opportunità di Cadiprof, anche al di fuori di quanto garantito dal servizio sanitario nazionale, sono davvero numerose; le prestazioni si possono ottenere sia in modo diretto - e in questo caso sono del tutto gratuite - sia attraverso un rimborso.



È una realtà molto articolata, quella di Cadiprof, perché fornisce un ventaglio di servizi e possibilità davvero ottimi, ma al tempo stesso di facile fruizione. Cadiprof è estremamente semplice per gli utenti che fruiscono dei suoi servizi.

Per quanto riguarda la gestione dei rimborsi, poi, la scelta è caduta su alcune società molto note nel campo dell'assistenza sanitaria integrativa, in grado di fornire strumenti adeguati ed efficaci per sbrigare pratiche in modo celere. E, in particolare, attraverso modalità immediate, pensate per gli iscritti. Le strutture convenzionate, inoltre, sono moltissime e si trovano in ogni angolo d'Italia. Si parla di ben 2.310 tra laboratori di analisi, ambulatori, case di cura, medici specialisti e centri diagnostici: realtà che contribuiscono a mantenere il costo delle prestazioni sanitarie a carico della Cassa senza gravare sull'utente.



Cadiprof, Cassa all'avanguardia

Pacchetto famiglia e progetto dentista: tante interessanti prestazioni

Ma vediamo nel dettaglio quali sono le prestazioni alle quali è possibile attingere.

A partire dal "Pacchetto famiglia" pensato a sostegno della maternità e di specifiche categorie di familiari (figli in età pediatrica, non autosufficienti, per la procreazione assistita e per gravi eventi), per proseguire con il "Progetto dentista per la famiglia" in vigore fino al 31 dicembre 2018. Progetto che prevede il rimborso di prestazioni di riabilitazione protesica tramite impianto osteointegrato, protesi fisse su denti naturali o radici per gli iscritti e trattamenti ortodontici per i figli tra i 6 e i 14 anni di età. I rimborsi del "Pacchetto famiglia" e del "Progetto dentista" vengono effettuati direttamente dalla Cassa.

Queste sono solo alcune delle prestazioni offerte che consigliamo, comunque, di verificare sul sito www.cadiprof.it per i termini dei rimborsi e i dettagli specifici.



Cassa Portieri, più prestazioni

26

Fisioterapia e odontoiatria: i settori potenziati
Importi erogabili e come fare per i rimborsi

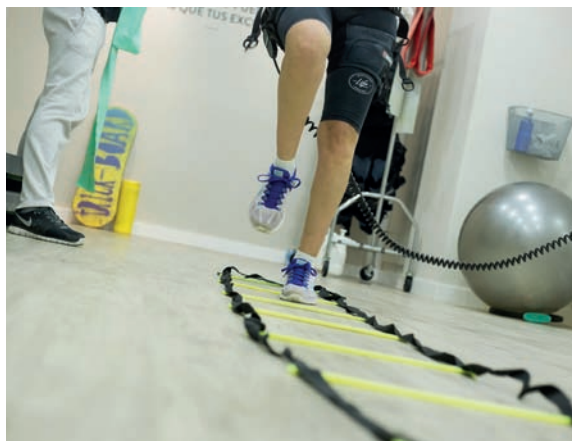
È una crescita continua, quella di Cassa Portieri che potenzia l'impegno per il miglioramento della tutela sanitaria contrattuale dei dipendenti da proprietari di fabbricati. Il nuovo piano sanitario in vigore dal dicembre 2017, infatti, ha previsto di far accrescere, a favore degli iscritti, alcune prestazioni. In particolare, la Cassa è intervenuta in due settori di cura, quello fisioterapico e quello odontoiatrico, particolarmente onerosi per il lavoratore. Ma vediamo i settori nel dettaglio. Oltre al caso già pre-



visto di trattamento fisioterapico a seguito di infortunio, Cassa Portieri mette mano al rimborso dei trattamenti fisioterapici conseguenti a determinate gravi malattie. Viene raddoppiato il massimale annuo erogabile che passa da 350 a 700 euro per iscritto. Una prestazione, questa, che gli iscritti possono avere gratuitamente in forma diretta, fino al massimale previsto, solo nelle strutture convenzionate. Strutture che sono da contattare attraverso il numero verde.

Da questo febbraio, inoltre, il lavoratore iscritto ha la possibilità di effettuare prestazioni di implantologia dentale gratuita fino ad un massimo di 1.800 euro per anno assicurativo. Il servizio è a disposizione in caso di tre o più impianti previsti dal piano di cura. Rientrano in copertura il posizionamento dell'impianto, l'eventuale avulsione, l'elemento definitivo, quello provvisorio nonché il perno/moncone relativi ai 3 o più impianti.

Viene previsto un sottomassimale annuo inoltre, di 1.100 euro, nel caso di due impianti previsti dal medesimo piano di cura. Rientrano in copertura il posizionamento dell'impianto, l'eventuale avulsione, l'elemento



definitivo, quello provvisorio nonché il perno/moncone relativi ai 2 impianti. Viene previsto un sottomassimale annuo, poi, 500 euro nel caso di un impianto previsto dal piano di cura. Rientrano in copertura il posizionamento dell'impianto, l'eventuale avulsione, l'elemento definitivo, quello provvisorio nonché il perno/moncone relativi all'impianto.

Analogamente alla fisioterapia, anche l'implantologia è gratis se in forma diretta (nei limiti del massimale previsto) nelle strutture convenzionate.

È bene precisare, però, che il meccanismo del massimale prevede il pagamento di una quota residua a carico dell'iscritto esclusivamente in caso di spesa eccedente il massimale stesso. Per le prestazioni sanitarie erogate in forma diretta contattare la centrale operativa Cassa Portieri al numero verde 800-009648. Per le prestazioni sanitarie erogate in forma rimborsuale occorre inviare apposita richiesta di rimborso a: Fondo Sanitario c/o Cassa Portieri, Corso Trieste 10, 00198 Roma. Unicamente nel caso di rimborso indennità di ricovero la richiesta deve essere inviata a: Unisalute Spa – Rimborso iscritti Cassa Portieri presso Cmp Bo, via Zanardi 30, 40131 Bologna. Per le prestazioni sociali e di Assistenza Integrativa inviare richiesta di rimborso (modulo Mai) a: Fondo Malattia e di Assistenza Integrativa c/o Cassa Portieri, Corso Trieste 10, 00198 Roma.





Via Nazionale, 89/a - 00184 Roma
Tel. 06.46.8451 Fax 06.23.32.82.81

Tieniti Forte

sta arrivando il Fondo Forte

formazione e crescita a costo zero per la tua azienda

Per tutte le aziende italiane che vogliono crescere e centrare i propri obiettivi attraverso la formazione dei propri collaboratori Fondo For.Te. organizzerà nel 2018 roadshow nelle principali città italiane.



Antonio Vargiu

Amazon, sui diritti nessun progresso

L'intervista: lavoratori costretti a lasciare

Dopo pochi anni disturbi muscolo scheletrici

Molti anni fa visitammo alcune società che vendevano per corrispondenza: al centro delle strutture produttive si notavano nastri che, scorrendo, trasportavano scatoloni.

Questi, man mano, venivano riempiti di prodotti da spedire. Erano catene che costringevano gli addetti a ritmi sostenuti e non avevano da invidiare alle fabbriche di allora, basate sull'organizzazione fordista del lavoro.

Ora è apparso un gigante che, via internet, vende un'infinità di prodotti. Sembra tutto un altro mondo, rispetto ad allora. Ma è bene guardarlo attentamente.

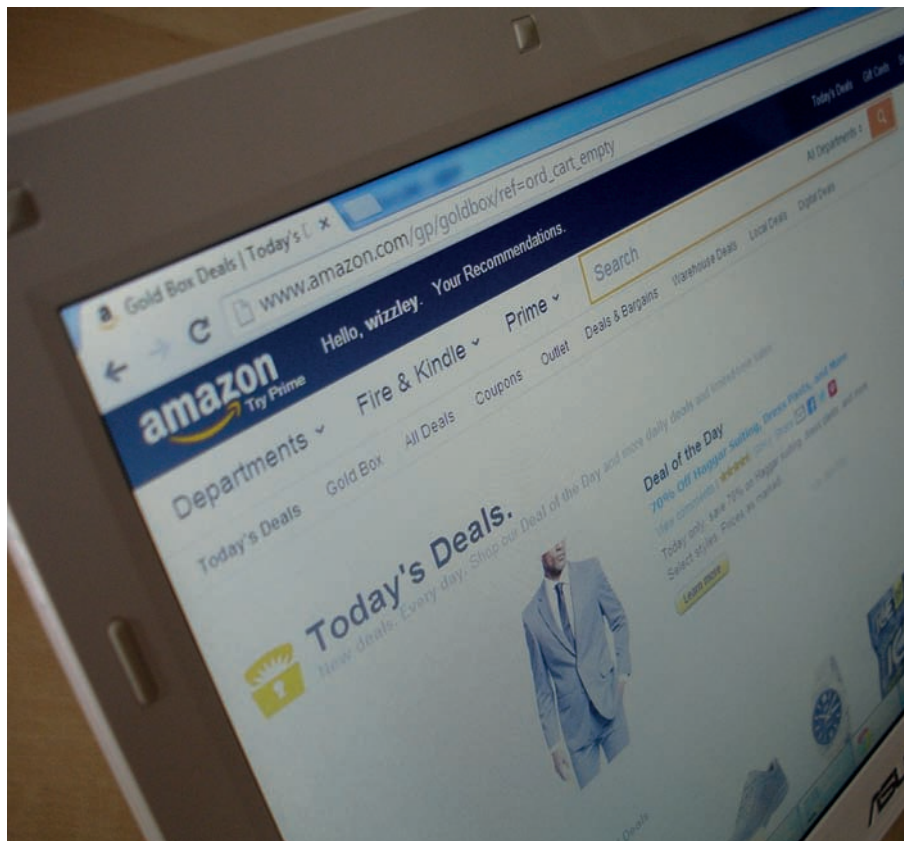
Fino a qualche anno fa Amazon era conosciuta soprattutto per la vendita di libri on line; poi la società si è evoluta fino ad occupare oggi tutta la gamma di prodotti che vende sul proprio negozio virtuale.

Naturalmente è necessaria anche una "parte fisica" perché i prodotti bisogna smistarli e farli arrivare a destinazione, proprio come si faceva una volta con i pacchi spediti per posta. Da qui la creazione di grandi magazzini sparsi su tutti i continenti, anche in Europa, in Italia.

Il primo "negoziato" italiano è nato a Castel San Giovanni, a circa 20 km da Piacenza: su 86mila metri quadri lavorano circa 1500 dipendenti "fissi" a cui si aggiungono altri 1000 interinali.

Nei periodi di più intensa attività, come il periodo natalizio, gli interinali diventano quasi 1800. La parte innovativa consiste nel software che deve catalogare e rendere facilmente disponibili i prodotti, nonché definire i turni e considerare le variabili (malattie, permessi, ferie).

L'innovazione tecnologica è in continuo movimento, alla ricerca di si-



stemi di "evasione ordini" sempre più efficienti. E la qualità del lavoro? Le cifre dell'occupazione di cui stiamo parlando sono di grande rilievo, oltretutto in una situazione in cui in Italia si sta uscendo da una crisi quasi decennale. Ma che la classe operaia non stia, poi, andando in paradiso se ne sono accorti tutti recentemente, quando le organizzazioni sindacali di Piacenza hanno proclamato uno sciopero per il black friday. Ne parliamo con Vincenzo Guerriero, segretario Uilucis Piacenza.

Innanzitutto, come funziona l'organizzazione del lavoro?

Il lavoro si svolge su tre fasi: stower (stivaggio), picker (raccolta), packer (impacchettamento). Si registra la merce in entrata, viene mobilitata sugli scaffali, e viene impacchettata e inviata ai nastri trasportatori, dai

quali cade direttamente nei contenitori per i corrieri.

A quale ritmo si svolge il lavoro?

I ritmi sono massacranti, non tanto per i pesi manovrati, ma per il numero di colli maneggiati, sempre sotto gli occhi del team leader di turno... Guai a fermarsi un attimo. Poi il fisico del "lavoratore Amazon" accusa i problemi causati da stress, postura... Dopo qualche anno vieni colpito da infiammazioni muscolo-scheletriche. Così ti chiamano in ufficio e ti offrono un incentivo per licenziarti.

Qual è la trafila per ottenere un contratto a tempo indeterminato?

La politica di Amazon è quella di chiamare le agenzie interinali. Dopo circa 6 mesi vieni assunto direttamente da Amazon a tempo determinato. Dopo altri 6 mesi a tempo indeterminato. Ovviamente i tempi



si allungano o accorciano a seconda della valutazione che viene data alla prestazione.

Torniamo all'incentivo all'uscita: quando scatta?

L'azienda individua i lavoratori più in difficoltà e paga loro corsi di formazione professionalizzanti. L'anomalia è che questi corsi non sono finalizzati a svolgere altre mansioni o acquisire livelli, ma per un posto di lavoro fuori dell'azienda! A questi corsi si aggiunge poi un incentivo, peraltro non molto elevato (si parla di 3mila euro). E così, dopo turni a ciclo continuo sabato e domenica, dopo aver cercato di trasformarti in un automa a stelle e strisce, ti ritrovi a piedi. Il turn over è continuo: un lavoratore resiste in media 4 o 5 anni.

Qual è il rapporto con le organizzazioni sindacali territoriali?

Idilliaco! (In senso ironico, ndr). Massima disponibilità al confronto, massimo rispetto delle regole sui rapporti con le parti sociali. Ma risposte nessuna.

Invece con gli enti locali?

Buono, nel senso che Amazon si adopera, nel Comune ove è impiantata l'azienda, a sviluppare progetti che, diversamente, sarebbero a carico della collettività. Fa donazioni a biblioteche, a scuole eccetera. Partecipa al decoro urbano del Comune e... mostra "vestito buono", e solo quello.

Infine, quali sono le prospettive di azione delle organizzazioni sindacali?

La quasi totalità dei lavoratori ti dice

che le condizioni sono estenuanti, e sempre più abbracciano il sindacato "bruttosporcocattivo". Le assemblee sindacali sono sempre più partecipate, all'ultimo sciopero hanno aderito più lavoratori rispetto al primo. Addirittura alcuni chiedono di essere nominati Rsa per essere protagonisti di un cambiamento che, dopo due anni di lotte, è ancora lontano. Ma nel resto del mondo sono fermi. Noi della Uiltucs continuiamo a ricordarlo all'azienda: in Italia hanno un'impresa, non un'ambasciata. E noi nelle aziende entriamo. Per sentire le voci di chi ci dà voce. Per spiegare, a chi non vuol capire, che prima della produzione smodata di ricchezza c'è la tutela di un'altra ricchezza fondamentale: quella umana.

Connessi al lavoro.

Visita www.uiltucs.it

Seguici sui nostri canali social



Emilio Fagnoli

Il modello sociale in Ue ritrovi la sua centralità

*L'Europa si impegni in un piano d'azione per i diritti
Proposte legislative concrete, rispetto delle differenze*

Adesso l'Europa sta visibilmente recuperando le forze. L'Unione europea è al quinto anno di ripresa economica, ripresa che riguarda ogni singolo Stato membro, con una crescita attualmente superiore al 2% per l'Ue nel suo complesso, e del 2,2% per la zona euro.

L'economia è cresciuta più velocemente in Europa che negli Stati Uniti, negli ultimi due anni. La disoccupazione è tornata ai livelli precedenti alla crisi, ma si tratta in buona parte di lavori a termine e part-time. Nel quarto trimestre 2017, gli occupati nella zona euro sono cresciuto dello 0,3% (e dello 0,2% nella Ue) rispetto al trimestre precedente. Per sfruttare al massimo il vento favorevole, la Commissione ha presentato il suo programma di lavoro per il 2018.

Il programma, che si basa sulla tabella di marcia per un'Unione più coesa, forte e democratica, presentato dal presidente Juncker contestualmente al discorso sullo stato dell'Unione il 13 settembre 2017, contribuirà a far restare l'Europa sulla buona strada. L'obiettivo del programma di lavoro per il 2018 è duplice. In primo luogo, stabilisce un numero limitato di azioni legislative per completare le azioni in settori strategici prioritari nei prossimi mesi. La Commissione, a questo proposito, presenterà tutte le proposte legislative entro maggio 2018 per consentire al Parlamento europeo e al Consiglio di avere il tempo necessario prima delle elezioni europee di giugno 2019. In secondo luogo, ci sono una serie di iniziative con una prospettiva più a lungo termine, perché la nuova Unione di 27 forgia il proprio futuro per il 2025. Le iniziative in questione si basano sul dibattito avviato dal Libro bianco della Commissione

sul futuro dell'Europa e sul discorso sullo stato dell'Unione, e possono essere realizzate tutte sfruttando pienamente il potenziale inespresso del Trattato di Lisbona.

La protezione e la promozione dei diritti dei lavoratori, la necessità del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, oltre all'importanza di creare una crescita sostenibile e posti di lavoro di qualità, sono di nuovo evidenti per la loro assenza nel programma di lavoro della Commissione. Il sindacato a livello europeo sta svolgendo un ruolo attivo per introdurre nei lavori della Commissione il pilastro europeo dei diritti sociali, che è stato proclamato politicamente nel vertice sociale di Göteborg del novembre 2017 e per trasformare il pilastro in iniziative legislative concrete. Come sindacato europeo, continuiamo a chiedere un chiaro cambiamento di rotta nel processo decisionale dell'Ue. Per questo è necessario adottare un protocollo sul progresso sociale come un forte impegno per un'Europa sociale, con i lavoratori e le parti sociali al centro,

punto di riferimento giuridicamente vincolante. E un piano d'azione del pilastro europeo per i diritti sociali: proposte legislative concrete che affrontino le numerose difficoltà che i lavoratori devono affrontare nell'Ue oggi, nel pieno rispetto sia delle differenze dei sistemi nazionali che dei diritti collettivi dei lavoratori.

Abbiamo bisogno di un'Unione Europea per le persone, non solo per il mercato, che orienta la politica economica verso la crescita, l'occupazione, gli investimenti e l'innovazione. La contrattazione collettiva sia la giusta modalità per la progettazione e l'attuazione delle politiche settoriali. E' indubbio che per garantire la salvaguardia di condizioni di lavoro e di vita dignitosa è più che mai necessaria una forte legislazione europea in materia di lavoro. Ecco perché l'importanza che riveste il coinvolgimento sistematico delle Parti Sociali settoriali nella discussione e costruzione della legislazione europea e delle politiche settoriali specifiche.



ENTI BILATERALI



FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



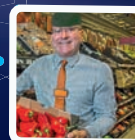
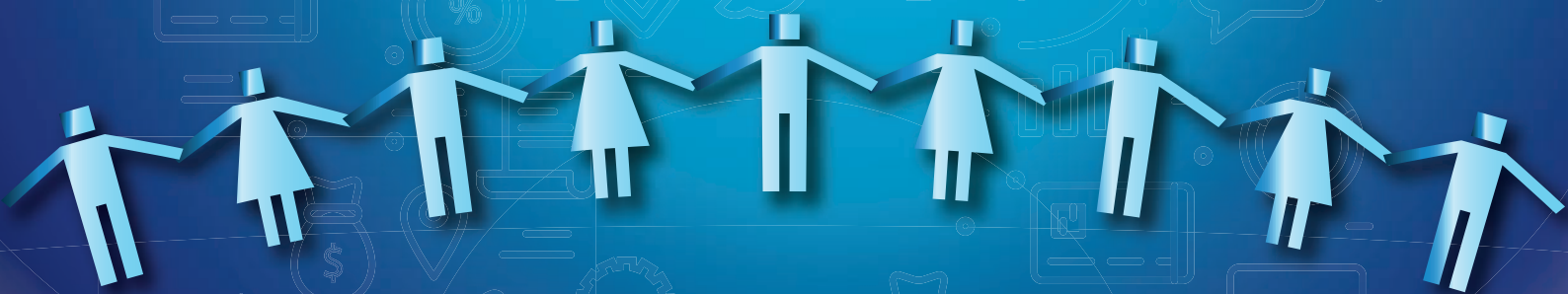
FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA



Non camminerai mai solo!



Con la UILTuCS,
per nuove tutele nel terziario che cambia



www.uiltucs.it

XI Congresso Nazionale

Palazzo del Cinema - Lido di Venezia - 18/21 aprile 2018

uiltucsofficial  

#FuturoTerziario

  @uiltucs