

## Il prezzo dell'equità

### Commercio ferito dall'ingiustizia sociale

**Gdo, la sfida alla francese  
non vince neanche qui**

**Lavoro E Società**

**Libro Bianco: proposte per governare  
un'epoca fragile e complessa**

**Zoom**

**Fondo Est, il Ccnl  
ha valore normativo**

**Lavoro E Legge**

**Gig Economy, i nuovi fantasmi  
del mondo del lavoro**

**Lavoro E Digitale**

**INSERTO**

**Documento finale  
XI Congresso nazionale**

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

**LAVORO E SOCIETÀ**

**Crescita delle competenze  
investire nella conoscenza**



**ANALISI E TREND**

**Italia al rallenty, rischio stop:  
le tre chiavi dell'incertezza**



## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Antonella Battaglia, Gabriele Fiorino, Stefano  
 Franzoni, Marco Marroni, Pierluigi Richini, Camillo  
 Valastro, Marco Valentini, Giulia Valle, Antonio  
 Vargiu, Sara Vasta.

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

**Amministrazione**

Via Nizza 128  
 00198 Roma

**Editrice**

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

**Stampa**

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

**Pubblicità**

info@agsg.it

**Commerciale**

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

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

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

L'editoriale	3
<b>Lavoro e Società</b>	
Gap nel Terziario, record contratti pirata	4-5
Vigilanza, contratto: la sicurezza che manca	6-7
Integrativo Lidl tra bonus e welfare	8-9
Auchan e Gdo, il problema è il formato	10-12
Settore Elettronica, 10mila posti a rischio	13
Priorità innovazione: il trend, la ricerca	15-17
<b>Zoom</b>	
Libro Bianco del Terziario, analisi e proposte	19-21
Inserito: documento conclusivo XI Congresso UILTuCS	I-IV
<b>Lavoro e Economia</b>	
Commercio al rallentatore, Italia in coda	22-23
<b>Lavoro e Legge</b>	
Fondo Est, l'assistenza integrativa è d'obbligo	24-25
<b>Lavoro e Formazione</b>	
Dai banchi di scuola al lavoro: la nuova formazione	32-33
<b>Lavoro e Welfare</b>	
Rendita integrativa per anticipare la pensione	34
<b>Lavoro e Digitale</b>	
Nuovi profili europei per le competenze	35
I fantasmi della Gig Economy, chi sono davvero?	37-38
<b>Internazionale</b>	
Il sindacato mondiale elegge Christy Hoffman	39

## L'EDITORIALE

**Dobbiamo ricostruire  
una forte identità,  
unificante e inclusiva**

**di Paolo Andreani**

**I**n Europa l'egoismo nutre il nazionalismo e la fragilità politica delle istituzioni non argina l'estremizzazione delle emergenze sociali. Il sovranismo genera conflitti in grado di sovvertire valori etici e costituzionali come quello della solidarietà.

Nel nostro Paese l'economia sommersa pesa per 550 miliardi di euro l'anno e nel rapporto con il Pil, doppia le altre maggiori economie europee.

Continuano a crescere i contratti a termine e a diminuire quelli stabili. I giovani tra i 15 e i 24 anni che non studiano né lavorano in molte aree del paese superano il 60%.

La competizione spinge all'innovazione, i salari restano bassi e l'automazione trasforma e cancella il lavoro che conosciamo. Il cambiamento in atto è radicale, la società che conoscevamo non c'è più.

L'ipotesi della crescita costante dell'economia è entrata in crisi. Il treno della disuguaglianza continua a correre e l'assenza di mobilità sociale alimenta la sfiducia.

I mutamenti demografici attesi, dal calo della natalità al declino della popolazione in età lavorativa, mettono a rischio sostenibilità ed efficacia dei sistemi di protezione sociale.

Siamo in corsa verso una democrazia assembleare, talmente "diretta" da spazzare via la società di mezzo.

Per poter affrontare problemi rilevanti in una società complessa occorre avere la forza di indicare "l'orizzonte" e dunque "il modello di società" che vogliamo. In attesa di verificare come "la nuova politica" intenda ridurre le disuguaglianze (ricchezza, reddito disponibile, opportunità), accorciare le distanze tra Nord e Sud (Pil, povertà, occupazione) e dare continuità alla ripresa del sistema Paese, l'impresa e il lavoro, devono concorrere a ricostruire una forte identità culturale dell'Italia, unificante ed inclusiva. Serve una risposta etica per battere la corruzione, promuovere la meritocrazia e diffondere le opportunità. Serve ridare valore al lavoro in quanto carta d'identità della persona. La svolta non può essere rappresentata da un reddito per tutti, ma da un lavoro per tutti. Senza lavoro non ci sono né dignità né ripresa.



# Terziario, alti gap salariali Così cambia l'occupazione

*Gli impieghi condizionati dalle innovazioni*

*Ancora incerte le politiche attive, privato in crescita*

**C**ome sta cambiando il Terziario? L'anno scorso l'occupazione nel terziario ha raggiunto i livelli della Germania (74% circa), ma permangono ampie differenze nella composizione settoriale.

In Italia continuano a diminuire i servizi pubblici alla persona mentre crescono quelli privati. Si conferma la crescita del turismo, e dei servizi innovativi. Stazionari il commercio e i servizi tradizionali alle imprese. Nello specifico i settori del terziario italiano che crescono più velocemente sono quelli connessi alla ripresa: selezione del personale, trasporto e noleggio, alloggio, agenzie di viaggio e attività ricreative e sportive. Nel 2017 gli occupati hanno raggiunto quasi i livelli pre-crisi, ma dietro la media vi è un aumento dei dipendenti e un calo dei lavoratori autonomi rispetto al 2008. Tra i lavoratori dipendenti, mentre nel 2015 crescevano nella stessa misura quelli a tempo determinato e indeterminato (circa 100 mila unità), nel 2016 erano questi ultimi a dominare la scena (281 mila contro 42 mila). Nel 2017 le parti si sono invertite: su un aumento medio di 370 mila dipendenti, 300 mila erano a tempo determinato.

Nel 2017 è stato il doppio l'aumento dei lavoratori dipendenti appartenenti ai settori di UILTuCS rispetto al resto del terziario (210 mila contro 100 mila), mentre l'industria con escluse le costruzioni si è fermata a 45 mila. Sono tornati a crescere nettamente il commercio e i servizi privati alla persona (che assieme contano i tre quarti di tutto l'aumento, il restante è costituito dal turismo).

In aggregato la composizione dei diversi settori che formano UILTuCS non è molto diversa dal resto dei servizi, ma una volta che si va oltre



## Contratti nazionali aumentati del 60%, oltre il 70% "pirata" Il record è del Ccnl Commercio

la media e si passa all'interno di ciascun comparto si svelano le notevoli differenze. I settori numericamente più consistenti sono il commercio, turismo e studi professionali.

Durante il periodo di ripresa (2013-2016) in termini assoluti crescono maggiormente il turismo e gli studi professionali, mentre cala il commercio. Per dare un'idea dell'ampia variabilità che contraddistingue i settori rappresentanti da UILTuCS basta dire che il settore delle collaboratrici familiari e il turismo si caratterizzano per una quota nettamente superiore agli altri settori di donne, part-time e stranieri, mentre all'opposto nell'ICT e vigilanza la maggior parte dei lavoratori sono maschi, full-time e italiani. Ancora, mentre nella vigilanza, nell'ICT e tra

le collaboratrici familiari la maggior parte dei lavoratori sono dipendenti a tempo indeterminato, nel commercio e negli studi professionali la quota degli stessi lavoratori è decisamente inferiore alla media dei servizi.

Sale nel turismo la percentuale di dipendenti a tempo determinato. Le differenze diventano più marcate se si osservano la qualifica e il titolo di studio: alte qualifiche e laureati nell'ICT e negli studi professionali; diplomati con qualifiche intermedie nel turismo e nel commercio; basse qualifiche con titoli di studio inferiori al diploma tra le collaboratrici familiari. Nel 2017 le professioni più ricercate riguardavano il turismo e il commercio: camerieri, cuochi e baristi nel primo caso, e commessi e tecnici alle ven-



dite nel secondo. Oltre due terzi di queste ricerche richiedevano una pregressa esperienza. Nonostante la ripresa tra il 2013 ed il 2016, è proseguita la caduta delle professioni legate all'edilizia: operai nelle costruzioni e addetti al trattamento del legno, affiancati dagli esercenti alle vendite e al personale non qualificato addetto ai servizi domestici e alla custodia di edifici e beni.

Le noti dolenti si evidenziano sul versante delle politiche attive. Rispetto al Pil è bassa la spesa pubblica per il mercato del lavoro (1,8%); in particolare risulta inferiore agli altri grandi paesi europei la spesa per le politiche attive (0,5% del Pil), indirizzata principalmente verso gli incentivi all'assunzione e formazione.

Molto bassa la spesa per i servizi

pubblici per l'impiego (0,05% del Pil) e in parte questo spiega la non elevata quota di lavoratori intermediati. Per questa ragione e per motivi più culturali il canale d'ingresso privilegiato al mercato del lavoro per imprese e addetti rimane quello informale: amici, parenti e conoscenti (33,1% delle assunzioni).

Le condizioni di lavoro peggiorano. Tra il 2012 e il 2017 i Ccnl sono aumentati di quasi il 60%: la maggior parte (oltre il 70%) sono contratti non sottoscritti dalle principali organizzazioni sindacali (Cgil, Cisl e Uil). Molti i comparti che vedono raddoppiare il numero di contratti tra il 2010 ed il 2017, ma è il commercio che vede crescere maggiormente il numero di Ccnl (da 91 a 213).

Sebbene gli andamenti dell'occupa-

zione in Italia sembrano slegati dai cambiamenti tecnologici, è abbastanza assodato che questi avranno degli effetti. Non è chiaro quando e in che misura. Infatti, gli studi effettuati finora danno risultati contrastanti.

Pare ragionevole attendersi che inizialmente la robotizzazione toccherà i lavori più routinari (a prescindere dall'alto o basso profilo) e saranno meno coinvolte le professioni a carattere personale non standard. Si stima che in Italia ci siano circa il 15% di lavoratori del primo tipo e il 35% del secondo.

Anche le evidenze empiriche sul passato non sono univoche: alcuni studi trovano un impatto nullo sull'occupazione, altri negativo e altri ancora positivo. Una cosa però è abbastanza chiara: nel lungo periodo la tecnologia crea più posti di lavoro di quelli che distrugge.

La transizione può essere più meno rapida e fluida, ma è certo che il calo di occupati in alcuni settori (agricoltura prima e industria dopo) è stato compensato dalla crescita in altri (principalmente nel terziario).

I motori della futura crescita saranno dati dall'aumento del reddito, dall'invecchiamento della popolazione, dalla tecnologia, dagli investimenti infrastrutturali e dalla green economy.

Il cambio di paradigma richiederà di sviluppare nuove modalità di gestione delle risorse umane che tengano conto delle modificate modalità e condizioni di lavoro.

Di conseguenza sarà necessaria una certa flessibilità, possibile attraverso la capacità di acquisire nuove abilità e competenze garantita da una effettiva formazione continua, oggi ancora sotto la media europea (rispettivamente 9,3% e 14,6%).

La UILTuCS è impegnata a dare forza al lavoro nel rapporto con l'impresa e la politica e saprà interpretare i cambiamenti e prospettare politiche per migliorare le condizioni di lavoro delle donne e degli uomini che navigano nel mare in tempesta del terziario.

## Nel lungo periodo la tecnologia crea più posti di lavoro di quelli che distrugge



Stefano Franzoni

## Sciopero della Vigilanza Tutti in piazza per i diritti

*Sciopero nazionale: Santissimi Apostoli si è tinta di blu  
A Roma per dire: "Senza il contratto non c'è sicurezza!"*

**U**na grande manifestazione nazionale a Roma, con alcune migliaia di guardie particolari giurate e addetti alla sicurezza, fra tante bandiere azzurre della UILTuCS: così si è presentata piazza Santissimi Apostoli venerdì 4 maggio, dove a gran voce è stato chiesto di incalzare le associazioni datoriali per definire quanto prima il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. E le Istituzioni, Ministeri dell'Interno e del Lavoro, per pretendere il rispetto delle regole in tema di appalti e rapporti di lavoro. Una grande risposta anche nell'adesione allo sciopero, perché la pazienza è finita e il disagio che quotidianamente si vive in questo settore ha raggiunto livelli insopportabili. Le aziende, dopo aver sottovalutato la mobilitazione, nei giorni precedenti allo sciopero hanno messo in atto ogni azione per cercare di boicottare la protesta: richieste di precettazioni alle Prefetture, ordini di servizio consegnati a casa alla vigilia della partenza per Roma, pressioni varie... Tutto inutile, i lavoratori

questa volta hanno deciso di dire basta! Un confronto che si trascina da quasi due anni, una trattativa condotta esclusivamente dalle organizzazioni sindacali con proposte anche scritte, un approccio datoriale inconcludente e dilatorio, fino all'ultima provocazione con la "lista" delle pretese datoriali.

Questo lo stato in cui ci troviamo, mentre grandi aziende vivono situazioni di crisi, i cambi di appalto avvengono senza alcuna garanzia per l'occupazione e per i diritti maturati, gli appalti vengono assegnati a prezzi inferiori al costo salariale. Da ultimo, ma non meno grave, la diffusione di "contratti pirata" che, grazie alla compiacenza di sindacati e associazioni datoriali farlocche e prive della minima rappresentatività, tentano di legittimare condizioni economiche e normative peggiori.

Ora il confronto probabilmente riprenderà, ma occorre essere consapevoli che sarà ancora molto in salita: si gioca una partita estremamente importante per le sorti del settore e, senza una reale

riforma dei contenuti della contrattazione collettiva, i rischi sarebbero solo rimandati.

Non siamo più di fronte alla "vigilanza privata" di qualche anno fa, in cui alcune aziende controllavano il mercato, macinavano utili, l'occupazione era in crescita e il salario, grazie ad un massiccio ricorso al lavoro straordinario, riusciva a raggiungere livelli sufficienti.

Oggi, quelle imprese hanno dilapidato la ricchezza, accumulato debiti finanziari e tributari; così sono finite in procedure concorsuali e i posti di lavoro sono stati salvaguardati solo grazie agli ammortizzatori sociali.

Eppure la domanda del mercato continua a crescere: l'insistenza diffusa sul rafforzamento delle misure per garantire la sicurezza dei cittadini e dei beni, da un lato; i nuovi servizi, anche ad elevato tasso tecnologico, e lo sviluppo della sussidiarietà con le Forze dell'ordine, dall'altro, sono tutti fattori che portano a ritenere possibile l'uscita dalla crisi.

Occorre, però, una scelta radicale in





## Pretendiamo il rispetto delle norme negli appalti

7

favore dello sviluppo di un'attività di sicurezza basata su investimenti, valorizzazione della professionalità, efficienza organizzativa, salari adeguati, rispetto delle regole. Questa è la sfida che abbiamo proposto con la piattaforma presentata per il Ccnl.

Un nuovo Ccnl che si rivolga a tutte le figure professionali che lavorano nella Sicurezza: le guardie particolari giurate, gli addetti alla sicurezza, stewards e buttafuori, tutti disciplinati secondo un impianto di diritti omogeneo, con parti speciali dedicate a cogliere le specificità delle varie professioni.

Un nuovo approccio all'orario di lavoro e all'organizzazione del lavoro, che preveda la definizione di norme di indirizzo nazionale e si affianchi a soluzioni a carattere aziendale da concordare con le organizzazioni sindacali e le Rsa sulla base delle peculiarità locali. Il rilancio della contrattazione integrativa (a livello regionale) per riattivare sistemi di salario variabile in funzione dei risultati economici aziendali, ma anche cogliendo le opportunità riferite al welfare offerte dalla legge.

La profonda rivisitazione della bilateralità, che consenta di fornire servizi ed erogare prestazioni in favore dei lavoratori sulla base delle positive esperienze realizzate

in altri settori. La formazione permanente che consenta di elevare il livello professionale e di aiutare la ricollocazione dei lavoratori vittime della crisi e rimanere nel settore. La definizione di regole chiare e trasparenti per la gestione di un'attività posta sistematicamente in appalto, in cui il subentro di un imprenditore ad un altro non si consumi sulla speculazione nel costo del lavoro.

Un'impostazione salariale coerente con tutto ciò, per affermare la dignità di un "mestiere" importante per il Paese e per i cittadini. Siamo consapevoli che un simile percorso non si improvvisa e non si realizza in poco tempo: ma se non si comincia, se non si opera un salto di qualità, le sorti saranno segnate e negative. Crediamo che questo ragionamento non riguardi solo i lavoratori, le stesse imprese rischiano di "avvitarsi" su sé stesse in assenza di una inversione di rotta.

I fatti lo dimostrano: la concorrenza sleale e sfrenata, la violazione delle regole o le fughe verso soluzioni elusive, l'insistenza nel ricorso ad un metodo di gestione sbagliato e arretrato, lo sfruttamento della forza lavoro con turni e orari inefficienti e disagiati, sono tutti elementi che stanno alla base della odierna situazione.

Le richieste presentate nell'ultimo

incontro insistono in questa direzione: riduzione dei diritti, ulteriore contenimento del costo del lavoro, maggior potere alle Direzioni aziendali nella gestione dell'orario di lavoro e delle flessibilità. Così non si va da nessuna parte!

Purtroppo le differenze in seno alle associazioni datoriali rendono difficile individuare persino una linea omogenea con cui confrontarsi, ma dovranno prendere atto che anche la loro rappresentatività può precipitare se persistono in questo indirizzo. E invece la definizione di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto da tutte le associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, potrebbe far rivivere il settore nel confronto con le Istituzioni. È indispensabile incidere nelle scelte e nell'azione del Ministero dell'Interno, delle Prefetture, del Ministero del Lavoro, dell'Anac per pretendere da parte loro un'azione decisa per il rispetto delle norme di legge e negli appalti, soprattutto pubblici. Con questo spirito riprenderemo il confronto, forti del consenso ricevuto nelle assemblee e nella manifestazione, pronti a continuare con la mobilitazione per sostenere una battaglia giusta.

## Formazione permanente per la crescita professionale



# Cia Lidl: a tutto welfare È il primo discount italiano

*"Ferie solidali", + 135% sulle ore della domenica  
Buono spesa e Bonus figli: un contratto innovativo*

**N**on è stato un risultato semplice né scontato, il nuovo contratto integrativo aziendale Lidl, il primo di secondo livello, nel settore discount, mai sottoscritto in Italia. Abbiamo ottenuto alcuni risultati importanti in fatto di welfare, ed altri li abbiamo messi nero su bianco, cosa che chi si occupa di trattative sa bene quanto sia importante. Non si è trattato infatti di ratificare l'esistente ma di poggiare le basi per una importante partenza dalla quale, ora, è più difficile tornare indietro.

Nell'ottica di un crescente miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti Lidl, infatti, sono arrivate conferme e novità tra cui la maggiorazione del 135% sulle ore della domenica, il buono spesa per lavoratrici e lavoratori e il Bonus per i figli nati o adottati.

Ci sono davvero molte buone ragioni per aver sottoscritto il Cia, come hanno confermato anche i risultati delle consultazioni nei negozi di tutta Italia.

Noi, come Uiltucs, eravamo disposti anche a fare un referendum, tanto siamo sicuri che sono (molto) più pesanti i risultati positivi dei difetti. Certo, tutto è migliorabile, ma la base di partenza è eccellente. La sottoscrizione è avvenuta da parte di Fisascat e Uiltucs, e come prevedibile ha portato l'organizzazione sindacale che non ha firmato l'accordo a criticare il nostro operato. Ma è più una presa di posizione dovuta, che di sostanza, visto che lo sciopero indetto in alcune regioni è stato ritirato pochi giorni prima dalla stessa organizzazione che lo aveva proclamato.

Il rinnovo del Contratto Lidl, dopo oltre 5 anni dalla sua scadenza, ha portato ai lavoratori esclusivamente



benefici e istituti, peraltro, chiesti unitariamente in piattaforma. Innanzitutto, sul sistema delle relazioni sindacali abbiamo raggiunto l'intesa su tutto quanto è stato richiesto in piattaforma ampliando le materie di confronto a livello nazionale e inserendo un nuovo livello di confronto (Direzione Regionale).

Lo stesso sul tema salute e sicurezza, sul quale l'accordo ha recepito tutte le nostre richieste di piattaforma stabilendo norme ulteriori a vantaggio dell'agibilità dei Rls, costituendo peraltro una Commissione permanente per affrontare il delicato tema in continuità. Abbiamo inoltre stabilito, anche questo richiesto in piattaforma, di concordare un secondo accordo quadro nazionale in riferimento alla videosorveglianza dei 600 punti ven-

dita e a tutela dei lavoratori. Riguardo l'organizzazione del lavoro e gli orari di lavoro il nuovo Contratto prevede la programmazione di norma bisettimanale dell'orario, così come richiesto in piattaforma, nonché la conferma del pagamento a minuti dello straordinario e, quale condizione di miglior favore per il lavoratore, il pagamento dell'orario settimanale pieno, anche se non raggiunto nella misura massima di 15 minuti settimanali. Vengono chiarite e concordate le modalità per l'effettuazione delle visite mediche come chiesto in piattaforma.

Anche sulle trasferte e missioni abbiamo chiesto in piattaforma di risolvere l'annosa questione. E il nuovo Cia la risolve! Limitando gli spostamenti per missione a 40 km e pagando il lavoratore 0.35 € a chilo-



## Garantire prestazioni ulteriori e distinte da quelle già previste da Fondo Est



9



**Le buone ragioni  
di un buon contratto**

**Il nuovo Integrativo Lidl**

*Un'immagine  
della campagna  
di comunicazione  
della Uiltucs  
"8 alle 8"*

metro. Non ultimi il lavoro domenicale, basato sulla volontarietà e sulla rotazione, con la maggiorazione, ora stabilita contrattualmente, del 135% su tutte le ore lavorate di domenica e, se effettuate almeno quattro in straordinario, una ulteriore quota giornaliera della retribuzione. Nessun Contratto Integrativo Aziendale ha norme vantaggiose come queste! Infine, il part time sperimentale: una sperimentazione volontaria peraltro siglata unitariamente in altre aziende della cooperazione e del terziario; si prevede che il lavoratore o la lavoratrice possano ritirare in ogni momento la propria adesione volontaria alla sperimentazione tornando all'orario originariamente stabilito. Il punto chiave del Cia, però, resta il welfare.

Abbiamo raggiunto un accordo pionieristico su questo argomento, rispondendo a quasi tutte le richieste della piattaforma. Sono state definite contrattualmente le tutele per le unioni civili con permessi per congedo matrimoniale, assistenza e figli, l'aspettativa fino all'anno del bambino, il congedo parentale a ore cumulabile con altri permessi, l'aspettativa, e quindi l'annullamento del comporto, fino a guarigione per malattie gravi e/o dovute ad infortunio, è stato definito l'istituto della donazione delle ferie dove anche l'azienda incrementa il fondo e stabilisce la commissione pari opportunità e sulle politiche antidiscriminazione.

In tema di welfare, inoltre, abbiamo concordato di garantire prestazioni ulteriori e distinte da quelle già pre-

viste da Fondo Est applicato in azienda due punti prestazioni di alta specializzazione, ricovero ospedaliero, accertamenti diagnostici, rimborso ticket, cure oncologiche, trattamenti fisioterapici riabilitativi e servizi odontoiatrici, oltre a consulenze gratuite anche con pareri medici.

Abbiamo, per concludere, rimarcato un fondamentale aspetto per i diritti di tutti i lavoratori: il fatto che l'azienda, a differenza della gran parte delle altre esistenti del genere, applica il contratto nazionale da noi sottoscritto con Confcommercio nel 2015, l'unico del settore, e l'unico che tutela realmente i lavoratori. Con il clima che viviamo, in tempi in cui proliferano i contratti pirata, è un aspetto da non sottovalutare.

# Auchan, è crisi aziendale o questione di formato?

*Colpite le realtà che hanno la formula alla francese  
Iper Napoli e Catania: stangata per 250 dipendenti*

**L**a notizia l'hanno ricevuta il martedì dopo Pasqua: dal primo giugno il vostro ipermercato chiude. Per quasi 250 dipendenti Auchan degli ipermercati di Catania La Rena e Napoli Argine non è stato di certo un bel giorno, anche se l'annuncio non era del tutto inaspettato. Nei successivi confronti, anche in sede pubblica, presso il Ministero per lo Sviluppo Economico, i termini della crisi che gli ipermercati Auchan stanno attraversando non da oggi, da ormai 10 anni, faticano altresì ad essere evidenziati nella loro complessità. Una complessità che deriva dal fatto che questa crisi non è una crisi aziendale come le altre, ma il frutto di una crisi del formato "ipermercato alla francese" che ha colpito tutte le aziende che hanno sposato questa formula commerciale a partire dagli anni '80, quindi non solo Auchan, ma anche Carrefour e alcune aziende della distribuzione cooperativa.

Non è una crisi della grande distribuzione. Moltissime aziende della distribuzione moderna e organizzata grandi e meno grandi continuano a risultare profittevoli, non solo Esselunga o la Lidl. Il punto è che le stesse ragioni economiche e strutturali che per quasi 30 anni avevano determinato il successo di questa formula commerciale sono venute meno e alcune aziende - Auchan più delle altre - continuano a faticare a trovare soluzioni perché non riescono, forse non possono, ripensare radicalmente le modalità di approccio al mercato, ad un mercato che è cambiato radicalmente.

## 1. L'inflazione

Quando il format "hypermarché à la française" si è diffuso in Italia il nostro paese era caratterizzato da un'elevata inflazione, anche a due cifre



nei primi anni. Questa situazione determinava nei consumatori una spinta ad "anticipare" gli acquisti. Compravo di più e conservo (faccio scorta) perché tra un mese, o anche solo tra una o due settimane, il prezzo dei prodotti sarà più alto di oggi. Da anni - invece - l'Italia conosce una situazione inversa: i prezzi dei prodotti - alimentari e non solo - tendono a restare fermi o addirittura a diminuire, si chiama deflazione. Ciò spinge i consumatori a ritardare gli acquisti e a comprare "just in time", lo stretto necessario, perché ciò determina un risparmio: "fare scorta" non conviene più, anzi, è l'esatto contrario.

## 2. Diminuzione del reddito disponibile

Moltissime famiglie italiane, soprattutto quelle a medio reddito (ossia i clienti principali degli ipermercati), hanno registrato dal 2008 una diminuzione del proprio reddito disponibile. Ciò ha determinato il diffondersi di modalità di acquisto più legate alle esigenze immediate di consumo, meno "consumistiche", soprattutto per i prodotti definiti "non problematici", ossia quelli a cui i consumatori non riconnettono

aspettative particolari in termini di "status", come gli alimentari. Un tempo gli acquisti negli ipermercati vedevano associati gli acquisti promozionali (a prezzi talvolta artificialmente ribassati, fino al sottocosto, veri "specchietti per le allodole") con acquisti cosiddetti "d'impulso", ossia volti a soddisfare esigenze non immediate e bisogni non essenziali, di prodotti a margine elevato. Con la diminuzione del reddito disponibile gli acquisti "d'impulso" sono crollati, e senza di essi l'acquisto dei prodotti in promozione (che sono continuati perché l'azienda non può farne a meno senza mettere nel conto la perdita dei clienti "assuefatti" alla droga promozionale) ha determinato un peggioramento dei margini medi complessivi, penalizzando la redditività dell'impresa.

## 3. Aumento del prezzo dei carburanti

Gli ultimi 10 anni hanno visto un aumento consistente del prezzo dei carburanti da autotrazione, circa del 30%.

Questo fattore, unito alla diminuzione del reddito disponibile, ha determinato una minore propensione a compiere trasferte talvolta di de-



cine di chilometri per raggiungere i centri commerciali situati al di fuori dei centri urbani, di cui gli ipermercati costituivano un tempo il punto di attrazione principale. In breve: non conviene più spendere poco meno per l'acquisto dei generi alimentari se al costo della spesa si aggiunge il costo del carburante (e il tempo) indispensabile per raggiungere il punto vendita.

#### 4. Cambiate le norme sul pagamento dei fornitori

Un tempo era prassi normale che i fornitori venissero pagati dalle imprese commerciali a 90 giorni. Non era inconsueto che alcune imprese (soprattutto le più grandi, quelle con un maggiore "potere contrattuale" nei confronti dei fornitori) li pagassero dopo 4 o addirittura 6 mesi. In pratica: pagavano i prodotti dopo che essi erano già stati venduti e ciò massimizzava i proventi dalla gestione finanziaria derivanti dal cosiddetto "flusso di cassa" (cash flow). Con tassi d'interesse al 15% o 12% annuo, ogni mese di distanza tra la vendita del prodotto e il pagamento del fornitore costituiva un "margine aggiuntivo" dell'1% o più netto al mese, per un'azienda come

Auchan da ciò derivavano proventi finanziari di centinaia di milioni di euro all'anno. Da quando c'è l'euro, però, i tassi d'interesse sono crollati e nel 2013 è entrata in vigore una legge che impone il pagamento dei fornitori a 30 giorni per i prodotti alimentari e deperibili e a 60 giorni per tutti gli altri. Questo ha determinato l'azzeramento dei proventi finanziari e un peggioramento ulteriore della redditività aziendale.

#### 5. Perdita di valore degli immobili

Negli anni in cui si sono sviluppati gli ipermercati i valori degli immobili a destinazione commerciale erano in crescita costante. Le aziende avevano politiche di sviluppo forzate perché comunque l'apertura di un nuovo ipermercato (spesso sostenuta inizialmente da politiche di prezzo promozionali finanziate dai fornitori) aumentava la capitalizzazione dell'impresa sul versante dello stato patrimoniale. Questo spiega politiche di sviluppo apparentemente cervelotiche volte a presidiare alcune aree territoriali, come avvenuto nel caso di Auchan proprio a Catania (3 ipermercati nel raggio di 5 chilometri) o nell'area napoletana (6 ipermercati Auchan, oggi

scesi a 4 con la chiusura di Argine e dopo la chiusura di Volla). Per effetto della crisi e del rallentamento dell'economia i valori degli immobili - soprattutto di quelli a destinazione commerciale - hanno registrato una notevole diminuzione. Ciò ha impattato sul "valore della capitalizzazione" delle imprese. Mentre laddove l'azienda opera in affitto, i costi di locazione si sono adeguati solo in ritardo al diminuito valore degli immobili, aggravando la crisi di redditività.

#### 6. Nuovi concorrenti

Quando in Italia si svilupparono i centri commerciali e gli ipermercati la concorrenza era costituita quasi esclusivamente dalla rete dei piccoli negozi al dettaglio, che infatti vennero falciati dalla crescita della grande distribuzione. Nel corso degli ultimi 20 anni si sono invece affermati esercizi commerciali di medie/grandi dimensioni specializzati in alcuni settori specifici, ad esempio la detergenza e i casalinghi, con politiche di prezzo straordinariamente aggressive (cosiddetti category killers) che hanno falciato le vendite degli ipermercati, soprattutto dei prodotti non alimentari (che erano prodotti a margine mediamente più elevato). Poi, negli ultimi anni, l'affermazione dell'e-commerce (commercio elettronico) ha inferto un colpo durissimo non solo ad alcuni settori commerciali specifici (elettronica di consumo, librerie, piccoli elettrodomestici, ecc.) che sono entrati in una crisi probabilmente irreversibile in mancanza di specifici interventi normativi a livello europeo, ma anche agli ipermercati, oltre che al settore del commercio all'ingrosso. Con l'e-commerce un numero sempre maggiore di produttori si rapporta





direttamente col consumatore finale, scavalcando totalmente la filiera distributiva, ovvero un numero sempre crescente di consumatori opera acquisti a prezzi straordinariamente competitivi on line, ad esempio su Amazon.

### 7. Invecchiamento della popolazione

(e diffusione delle famiglie unipersonali)

Anche questo fattore determina una minore propensione agli acquisti presso gli ipermercati. Gli anziani tendono a spostarsi meno dei giovani per fare acquisti, soprattutto se si tratta di generi alimentari, e le famiglie con un numero di componenti basso privilegia ulteriormente acquisti "just in time" ed evita l'accumulo di scorte, soprattutto in presenza di situazioni di reddito limitato e "aleatorio", come quello derivante dall'accresciuta precarietà dei rapporti lavorativi.

La circostanza che le principali aziende specializzate in questa formula (Carrefour e Auchan) abbiano negli ultimi anni agito prioritariamente riducendo la rete di vendita nel Mezzogiorno va ricondotta al fatto che tra tali fattori nelle regioni meridionali alcuni (soprattutto quello della diminuzione del reddito disponibile per di più associato ad una maggiore concentrazione di grandi superfici di vendita in aree limitate) sono risultati particolarmente rilevanti negli ultimi 10 anni. Ma questo non significa che il problema sia limitato al Mezzogiorno. Anzi, alcuni fattori emersi negli ultimi anni che agiranno ancor più po-

tentemente in un prossimo futuro (si pensi all'e-commerce) impatteranno maggiormente al nord e al centro. Chiudere due ipermercati al sud è solo mettere una toppa, non risolve il problema. Lo stesso discorso vale per le politiche di compressione degli organici operate su scala nazionale, sia attraverso il ricorso a nuove tecnologie (casce automatiche) che attraverso la crescente terziarizzazione di attività e servizi.

### Houston, abbiamo un problema!

Davanti alla complessa articolazione di fattori che hanno determinato la crisi del "formato" ipermercato sopra descritta (alcuni dei quali, per di più, ancora non hanno esercitato in pieno la propria azione) è evidente che occorrerebbe un complessivo ripensamento della formula commerciale e una profonda azione di riconversione/ristrutturazione

dell'intera rete degli ipermercati esistenti, e della stessa rete commerciale.

Servirebbero delle politiche d'indirizzo dello sviluppo della rete commerciale, politiche abbandonate da anni in nome di una liberalizzazione insensata oltre che selvaggia.

Servirebbe un'azione complessiva a livello politico anche sovranazionale per ridurre forme di concorrenza sleale, come quella operata dai grandi operatori del commercio elettronico.

Servirebbe anche che aziende arrivate in Italia alcuni decenni fa con una mentalità da colonizzatori e fermamente convinte di possedere un "Verbo" universale e indiscutibile diventino disponibili a rimettere in discussione i loro assiomi, che evidentemente non sono più al passo coi tempi.



# Gdo Elettronica, crisi e rischi Oltre 10mila posti in bilico

*Calo delle vendite: megastore (-3%) e tradizionali (-5%)*

*Trend negativi: 110 milioni di euro di fatturato persi*

Paolo Proietti

13



**D**iecimila posti di lavoro del settore a rischio: -3% di vendite nei megastore e -5% in quelli tradizionali; 110 milioni di euro di fatturato persi.

Basterebbero questi pochi numeri del 2017 a darci un'idea della fase delicatissima che vive il commercio "fisico" dell'elettronica in questi ultimi anni, e di come questa sia, senza alcun dubbio, una svolta epocale nel rapporto con l'e-commerce. Le notizie di questi ultimi mesi, sulle difficoltà e le crisi di molte catene di elettronica di consumo, hanno portato alla ribalta un fenomeno per certi versi inevitabile: il cambio delle pratiche di acquisto dei consumatori determinato da politiche commerciali estremamente aggressive, e con marginalità sempre minori.

Nel 2017, tutti i settori merceologici hanno visto un considerevole incremento delle vendite su Internet, sempre a doppia cifra: informatica e elettronica +28%; abbigliamento +28%; editoria +22%; giocattoli +24%. Il commercio online ha complessivamente superato nel 2017 i 23 miliardi di euro (+17%).

Le cause della crisi dei grandi marchi dell'elettronica di consumo, in parte, sono state accennate. Si va dalle marginalità estremamente ridotte alle incapacità di molto del management di comprendere, in tempi sufficientemente rapidi, quale cambiamento si stava realizzando. Fino alla conseguente polarizzazione del mercato su pochi, pochissimi player. Ma anche la sfida impossibile sul terreno della politica dei prezzi con i competitor dell'e-commerce, che si concretizza nelle

continue e per certi aspetti poco proficue campagne promozionali.

A questi motivi se ne sommano anche altri, poi, come il cambiamento intrinseco nei prodotti, che ha di fatto ridotto ai minimi termini le fette di mercato di alcuni dispositivi, come macchine fotografiche, personal computer e accessori per l'informatica; cresce sempre la telefonia mobile che spesso offre prodotti che "contengono" molte delle funzionalità di altri prodotti.

Inoltre, c'è il problema specifico delle grandi superfici: le difficoltà non sono solo nella distribuzione di prodotti di elettronica, come ampiamente diffuso in questi mesi dai media: è la crisi di un modello che prima di altri ha difficoltà ad adattarsi al cambiamento. Non è casuale che, chi sta reggendo meglio in questo settore, ha già da tempo scelto un format di superfici di molto inferiori, collocato non in un centro commerciale ma, dove possibile, in zone limitrofe ai centri abitati o all'interno di essi, proprio per avvicinarsi alle richieste del cliente.

Probabilmente, si tratta solo di una prima fase di una metamorfosi che non si compirà in tempi brevi. Forse vedremo una sempre più stretta integrazione tra negozio "fisico", che potrà trasformarsi in una sorta di showroom dove il cliente potrà vedere il prodotto desiderato, e piattaforma online, che potrebbe gestirne acquisto e consegna.

Ci sono già alcuni tentativi da parte di player che consentono l'acquisto online, e il ritiro nel punto vendita più vicino o in quello preferito. Non sappiamo con esattezza come evolverà il commercio del settore, ma la tendenza è chiara: le nostre preoccupazioni per i livelli occupazionali del settore sono destinate a restare forti, anche in futuro, e non ci sono per il momento segnali rassicuranti che vanno in una direzione diversa.



## PIANO SANITARIO



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

## PACCHETTO FAMIGLIA



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

## DENTISTA per la FAMIGLIA



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

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.

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

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

Per maggiori informazioni  
[www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)

# SALUTE

# FAMIGLIA

# LAVORO



# Cultura dell'innovazione: la priorità su cui investire

*Indicazioni dalla ricerca Quadrifor sui middle manager  
Tra i punti chiave, competenze per la digital economy*

Pierluigi Richini  
Responsabile Studi e Formazione-  
Quadrifor

15



Il middle manager si presenta oggi con un profilo più marcato, ampio e coerente con le nuove istanze indotte dalle trasformazioni sociali, economiche e tecnologiche. Dalla recente ricerca condotta dall'Istituto bilaterale Quadrifor, sei quadri su dieci dispongono di un budget da gestire, la metà definisce i propri obiettivi in un processo di condivisione (con il proprio responsabile, 36,4%, o con un gruppo di lavoro più ampio, 14%) e il 73% gestisce collaboratori, sempre più frequentemente in remoto in ragione della diffusione di modelli di lavoro flessibili tra cui lo Smart working.

Le aziende del terziario ne colgono pienamente la rilevanza: sono ritenuti determinanti per il raggiungimento degli obiettivi di performance (57,1% delle citazioni delle imprese intervistate) e necessari al buon funzionamento dell'organizzazione (58,8%).

Ma, soprattutto, sono ritenuti importanti per la definizione delle strategie dell'impresa (31,2%), evidenziando un ampliamento delle funzioni e, soprattutto, del ruolo. Ma è dall'analisi dei dati relativi alle competenze ritenute più importanti

da acquisire che emerge la portata del cambiamento dei profili manageriali in questo settore. Rispetto alla ricerca precedentemente condotta nel 2014 viene

meno la sfida delle risorse economiche e finanziarie e l'evidenza delle competenze tecnico-specialistiche, mentre risultano prioritarie le competenze per l'innovazione e per la digital economy.

Il tema dell'innovazione rappresenta una netta priorità di apprendimento, sia da parte delle imprese che dei quadri, e le specifiche competenze citate sono: *competenze per innovare* con il 32,4% delle citazioni dei quadri e il 31,8% delle imprese; *saper analizzare e valutare gli scenari* (rispettivamente 24,5% e 23,9%); *sviluppare un orientamento alla business collaboration* (15% circa per entrambi i campioni).

La fase qualitativa dell'indagine ha permesso di cogliere l'aspettativa  
*continua a pagina 17*



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

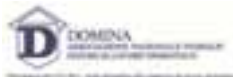
Per saperne di più: [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it), email [info@cassacolf.it](mailto:info@cassacolf.it).

**Numero Verde 800 10 00 26.**



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

FIDALDO



[www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)

[www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)



*segue da pagina 15*

che il middle manager presenti un'apertura all'innovazione: ci si attende che il quadro faccia propria una cultura aziendale nuova, più aperta al cambiamento e flessibile. In particolare, l'azione manageriale si esprime nel favorire un clima orientato all'innovazione anche tra i collaboratori, stimolandoli alla creatività e ponendoli nella condizione di sentirsi liberi di sperimentare e mettere costruttivamente in discussione il modo col quale abitualmente lavorano.

Non mancano, infine, i casi in cui il quadro è considerato pieno protagonista del tema dell'innovazione, attraverso la possibilità di dialogare con l'interno e con l'esterno dell'azienda.

Questo apporto del quadro tende ad essere favorito anche con modelli organizzativi più partecipativi e con la relazione con figure provenienti da altre aziende o centri di ricerca, visti come possibili agenti di cambiamento.

La capacità di innovare presuppone, quale importante prerequisito, che il middle manager sappia leggere la realtà aziendale in modo più ampio, al di là del proprio ambito specifico di lavoro. In termini di competenze, ciò si traduce nel saper affrontare e comprendere la complessità organizzativa e nello sviluppo dell'esercizio di un pensiero critico, indispensabili per poter prendere decisioni in condizioni di incertezza.

Relativamente alla sfida della digital economy, aziende e quadri attribuiscono una particolare priorità al *saper utilizzare strumenti di analisi dei dati per prendere decisioni* (cruscotti per l'analisi di big data, eccetera) e al *conoscere, implementare e/o gestire le innovazioni e le tendenze della digital transformation* (Intelligenza Artificiale, IoT, Big Data, Tecnologie 4.0, eccetera). Mentre le imprese manifestano ancora scarsa chiarezza sui vantaggi ottenibili dalla digitalizzazione, per i quadri è più evidente l'interesse a comprendere quale apporto essa

può fornire nel facilitare nuovi modi di osservare i fenomeni e nuovi modi di pensare il business, il lavoro, l'organizzazione.

È possibile prefigurare che lo sviluppo della digitalizzazione e dei modelli di organizzazione del lavoro da essa determinati, la sempre maggiore richiesta di flessibilità orientata ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e la propensione crescente ad operare per progetti, convergeranno sempre più determinando nuove modalità di gestione e nuove richieste per i middle manager.




---

## Necessario affrontare e capire la complessità organizzativa per sviluppare un pensiero critico

---



# Fon.Te.



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

è  
*la nostra*  
previdenza integrativa.



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

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



[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

Numero Verde

**800-586.580**

# Dare forza al lavoro Governare i problemi

*Contrastare le divisioni nel terziario  
Le parti sociali hanno un ruolo fondamentale*

Paolo Andreani  
Stefano Franzoni

19

L'Italia del Terziario continua a crescere tanto da assumere un ruolo decisivo. In essa, convivono ed esplodono una molteplicità di contraddizioni: l'innovazione, forte motore di cambiamento, è anello di congiunzione con il sistema manifatturiero, fattore competitivo e potenziale volano occupazionale; la tecnologia e il digitale sono in grado, ad un tempo, tramite le piattaforme online, di modificare radicalmente i canali di vendita di commercio e turismo, trasformare il lavoro, incidere sulla qualità dei prodotti e dei servizi, far crescere produttività e valore aggiunto e condizionare negativamente i livelli occupazionali.

Il Terziario italiano è un "mare in tempesta", dove i facchini 2.0 di Foodora, che hanno come capo una app, si mescolano ai networkers, i lavoratori della rete; dove stage e lavoro a

chiamata nella grande impresa commerciale e nella piccola impresa turistica convivono con il lavoro somministrato, il part-time involontario, il tempo determinato e il contratto a tutele crescenti.

Nel nostro Paese ben il 74% degli occupati lavora nel Terziario, dove, a trainare il settore sono innanzitutto i servizi innovativi all'impresa, i servizi privati alla persona e il turismo. Nei prossimi anni il fabbisogno occupazionale si concentrerà nei comparti dei servizi alla persona (sanità, assistenza e istruzione), dei servizi avanzati alle imprese, nel commercio e nel turismo.

Accanto all'export, al made in Italy, all'agroalimentare e agli altri comparti trainanti del manifatturiero, vi è un nuovo protagonista del nostro sviluppo, che è rappresentato dal complesso mondo del Terziario.

In questo scenario è determinante il

ruolo delle parti sociali, chiamate a ad agire per realizzare politiche in grado di cucire lo strappo tra Nord e Sud, contrastare le divisioni di genere e tra generazioni, promuovere un assetto sociale coeso e solidale. Governare problemi complessi in momenti decisivi significa anche assumere posizioni nette.

La riduzione dei salari non può più essere considerata leva competitiva perché si impoveriscono le famiglie e si deprimono i consumi.

La contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale) va difesa, esercitata e rilanciata, in quanto strumento di distribuzione della ricchezza e di rafforzamento della rappresentanza.

L'Italia degli esclusi – che conta 9 milioni di persone – ha necessità di una riforma strutturale del welfare e la lotta alla povertà necessita di interventi strutturali.





Un momento della presentazione del Libro Bianco durante il congresso nazionale UILTuCS a Venezia

## Il Libro Bianco contiene alcune importanti proposte per assicurare nuove tutele

Con il Libro Bianco sul Lavoro nella Società del Terziario la UILTuCS, anche avvalendosi del contributo di esperti giuristi e politologi dall'analisi passa alle proposte per "assicurare nuove tutele" alle lavoratrici e ai lavoratori del settore con riferimento particolare ai nodi critici che caratterizzano il welfare e il mercato del lavoro nell'economia terzariata.

Le politiche attive sono la grande incompiuta del sistema di welfare. Gli aspetti sui quali investire attengono al potenziamento del pilastro informativo pubblico, quello dell'Inps, per renderlo accessibile a tutti gli operatori; all'aumento del numero degli operatori ed alla qualità ed efficacia dei servizi. In questo quadro occorre valorizzare il ruolo della bi-

lateralità, quale primaria sede in cui le parti sociali dispongono – meglio di altri – dei dati conoscitivi circa i fabbisogni professionali ed occupazionali del settore e possono mettere in atto azioni sinergiche tra formazione e inserimento mirato dei lavoratori, tanto in funzione di collocazione di persone di primo impiego quanto di ricollocazione di lavoratori espulsi per crisi da imprese del medesimo settore e/o affine. Appare, peraltro, anacronistico che il Sindacato Confederale si limiti ad intervenire nelle situazioni di crisi e per la gestione degli ammortizzatori sociali, fino al licenziamento collettivo, precludendosi l'esercizio di un ruolo positivo nell'inserimento lavorativo.

In assenza di efficaci politiche attive,

il superamento della reintegra per licenziamento per giustificato motivo oggettivo/ soggettivo o giusta causa e la previsione del solo risarcimento per i rapporti di lavoro instaurati dopo il marzo 2015, ha reso più debole il lavoratore nel rapporto con l'impresa. La UILTuCS ritiene doveroso un riequilibrio del rapporto in essere. In generale pensiamo sia necessario innalzare le indennità di risarcimento a vario titolo riconoscibili. In particolare, è ragionevole rivedere la norma inerente il cambio d'appalto prevista dall'art. 7 del d.lgs. 23/2015. Nel caso, non siamo in presenza di nuove assunzioni ma di una novazione del vecchio rapporto di lavoro e quindi è sbagliato riconoscere il contratto a tutele crescenti ai lavoratori coinvolti. Sul fronte delle tutele previdenziali, necessita rendere obbligatoria la previdenza complementare per assicurare una sinergia "effettiva" tra previdenza pubblica e privata per tutelare al meglio i diritti previdenziali delle giovani generazioni, ponendoli per quanto possibile, al riparo dagli effetti devastanti determinati dalle profonde trasformazioni demografiche, economiche,





## Documento conclusivo dei lavori dell'XI Congresso della UILTuCS Venezia 18/21 aprile 2018

L'XI congresso della UILTuCS Nazionale, celebrato a Venezia tra il 18 e il 21 aprile 2018, alla presenza del Segretario Generale della UIL Carmelo Barbagallo, a seguito di approfondito dibattito inerente la condizione socio-economica del Paese, tenuto conto delle dinamiche in essere nel contesto internazionale, condivide e considera parte integrante del documento i contenuti della relazione introduttiva e della sintesi al dibattito raccolta nelle conclusioni del Segretario Generale uscente della UILTuCS Brunetto Boco.

Nell'Europa "a due velocità", scossa da emergenze sociali e dagli effetti della lunga crisi economica, dobbiamo lottare per affermare la sua dimensione sociale.

Il congresso esprime profonda preoccupazione per la crescita delle disuguaglianze, la ingiustificata ed eccessiva concentrazione della ricchezza e le conseguenti difficoltà in cui versano le famiglie, i lavoratori ed in particolare i giovani e le donne in cerca occupazione.

Il nostro ruolo ci impone di indicare soluzioni a problemi complessi. Dobbiamo spingere la politica a svolgere un ruolo equilibrato di definizione del modello di sviluppo economico e sociale.

Le crescenti disuguaglianze di ricchezza, reddito e opportunità sono strutturalmente favorite da fattori che, combinandosi tra di loro, determinano colpevoli rendite di posizioni e grandi ingiustizie sociali. In particolare, assume rilevanza lo squilibrio di potere tra capitale e lavoro con il primo che favorito da politiche di stampo liberista svalorza il secondo, nella sua distribuzione, qualità e remunerazione della prestazione.

La forza del capitalismo finanziario e la rincorsa al profitto delle multinazionali condiziona pesantemente le scelte della politica in materia di economia, fisco, welfare e determinano la costante crescita dei divari tra generazioni e territori.

Per poter invertire la rotta necessita operare contestualmente su più fronti nell'ambito di assetti istituzionali di diverso livello. Certamente l'Europa ed in particolare i paesi più europeisti, quali l'Italia, hanno la responsabilità di indicare e praticare politiche adeguate allo scopo. Una concreta politica di contrasto e repressione dell'evasione fiscale ed una più efficace progressività della tassazione dei redditi è la medicina migliore per ridurre le disuguaglianze, malgrado le tendenze contrarie in atto e "la tentazione" di semplificare il sistema fiscale con l'aliquota unica. La riduzione della tassazione dei redditi più alti, ove praticata, non ha sostenuto investimenti, né influito positivamente sulla riduzione delle disuguaglianze. Occorre, invece, modificare la curva delle aliquote, dando "fiato" ai redditi medio e bassi prelevando risorse dalle rendite finanziarie ed immobiliari.

Politiche nazionali che vanno, poi, affiancate da interventi a carattere internazionale per ricondurre a regolarità l'azione elusiva operata da imprese multinazionali (soprattutto del digitale) che collocano le sedi legali e fiscali in Paesi che consentono livelli di tassazione eccessivamente convenienti e sproporzionati rispetto ai margini di profitto realizzati.

La nostra economia è in ripresa ma ciò non si traduce in occupazione e l'aumento della produttività del lavoro non determina in maniera proporzionale l'aumento dei salari.

Le ore lavorate nel 2017 sono inferiori a quelle del 2007; cresce il lavoro a tempo determinato; la modesta crescita dei redditi da lavoro e dei consumi interni tra il 2014 e il 2017 dà ragione al Sindacato: senza adeguati aumenti dei salari, i consumi non ripartono.

In questo contesto, l'Italia del Terziario continua a crescere tanto da assumere un ruolo decisivo. Il Paese prenda consapevolezza del fatto che accanto all'export, al made in Italy, all'agroalimentare e a ciò che traina del manifatturiero, il Terziario è protagonista.

In esso tuttavia, convivono ed esplodono contraddizioni: l'innovazione, forte motore di cambiamento, è anello di congiunzione con il sistema manifatturiero, fattore competitivo e potenziale volano occupazionale; la tecnologia e il digitale sono in grado, ad un tempo, di modificare radicalmente i canali di vendita di commercio e turismo (da Booking.com a Amazon.it) e trasformare il lavoro, incidere sulla qualità dei prodotti e dei servizi, far crescere produttività e condizionare negativamente i livelli occupazionali.

Il Terziario Italiano è un "mare in tempesta", dove i facchini 2.0 di Foodora, si mescolano ai lavoratori della rete; dove stage e lavoro a chiamata nella grande impresa commerciale e nella piccola impresa turistica convivono con il somministrato, il part time involontario, il tempo determinato e il contratto a tutele crescenti. Nel settore trainano servizi innovativi all'impresa, servizi privati alla persona e turismo. In quei settori si trova una parte consistente del "polmone" occupazionale del domani.

La produttività nei servizi (valore aggiunto/addetti) nel rapporto con le altre maggiori economie è competitiva. Ciò che penalizza il sistema Paese e il Terziario in particolare sono le carenze infrastrutturali, la burocrazia, la corruzione, un capitalismo familiare, il nanismo delle imprese.

È lì che dobbiamo agire. La distribuzione organizzata e la rete di vendita tradizionale vivono una crisi di identità oltre che di

consumi. La multicanalità, la specializzazione e il rapporto con il territorio raccontano tanti successi quante drammatiche ristrutturazioni in atto. Nella Distribuzione Commerciale le liberalizzazioni degli orari commerciali va messa in discussione con iniziative forti in grado di condizionare il legislatore e di ridurre il numero delle aperture festive e domenicali.

Il Turismo, per fare il salto di qualità, ha necessità di una governance nazionale che valorizzi, in un quadro unitario, il patrimonio naturalistico, artistico e storico.

Per contrastare le disuguaglianze di reddito determinate anche dalla crescente frammentazione dei contratti di lavoro, dalla discontinuità delle prestazioni e dai bassi salari, occorre valorizzare il rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Allo stesso tempo occorre riportare il contratto part-time al suo carattere complementare nell'organizzazione del lavoro, nonché alla finalità di agevolare la prestazione lavorativa con le esigenze personali e familiari e la ulteriore flessibilità, ove oggettivamente necessaria, deve essere ricompensata in modo più adeguato.

Il contenimento dei salari non può più essere considerata leva competitiva, si impoveriscono le famiglie e si deprimono i consumi. La contrattazione collettiva (nazionale territoriale/aziendale) deve essere esercitata e rilanciata, in quanto strumento di distribuzione della ricchezza e di rafforzamento della rappresentanza.

Per la UILTuCS è importante riaffermare la centralità del contratto nazionale di lavoro in quanto strumento fondamentale per assicurare le necessarie tutele normative e salariali alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore. La struttura produttiva del nostro Paese, caratterizzata dalla presenza prevalente di piccole e medie imprese e la rilevanza che il terziario ha assunto anche dal punto di vista occupazionale, rendono fondamentale il contratto nazionale nella sua funzione di centro regolatore delle relazioni sindacali, di primaria fonte normativa e di determinatore delle dinamiche salariali. Spetta al contratto nazionale il compito di definire il trattamento economico complessivo dovuto ai lavoratori e a ciascun contratto di settore decidere come incentivare la contrattazione di secondo livello e come regolare il trattamento economico dei lavoratori con il salario e con il welfare.

A seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionale di settore il congresso impegna la categoria a compiere gli sforzi necessari per addivenire alla risoluzione delle vertenze ancora irrisolte, con particolare riferimento al caso "Federdistribuzione", e ai CCNL della Distribuzione Cooperativa e della Vigilanza privata.

Anche i lavoratori delle basi Usa meritano attenzione in un momento di messa in discussione delle certezze salariali e normative che li riguardano. Gli accordi internazionali in essere non garantiscono la stabilità occupazionale né la dovuta copertura degli ammortizzatori sociali.

Il CNEL certifica che i due terzi di 868 CCNL sottoscritti sono "contratti pirata", stipulati da organizzazioni sindacali privi di effettiva rappresentanza. Gli stessi, prevedono condizioni normative e retributive inferiori anche del 30% a quelli dei CCNL "standard" dai quali si prende a riferimento la retribuzione imponibile ai fini contributivi. Il fenomeno dei "contratti pirata", in quanto strumento di riduzione dei salari e fattore generatore di lavoro povero, va circoscritto e superato.

Per ciò che concerne il tema del salario minimo di legge, occorre ribadire che l'art. 36 della Costituzione e il diritto a una retribuzione sufficiente a assicurare un'esistenza libera e dignitosa alla persona ed alla sua famiglia, viene garantito dai contratti collettivi settoriali. Il tentativo di regolare la retribuzione per legge di coloro che sono

esclusi dal raggio di applicazione dei CCNL più o meno legittimamente – gli indipendenti o gli impiegati per i "lavoretti" delle piattaforme – potrebbe essere vanificato dal fatto che generalmente il salario minimo si applica al lavoro subordinato e non al lavoro autonomo (lo strumento nel caso è "l'equo compenso"). Il fatto che il 12% dei dipendenti italiani percepisce meno del salario base di contratti collettivi è dovuto al problema della non corretta applicazione dei contratti fino ad arrivare al lavoro nero. Piuttosto occorrerebbe agire sulla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione e quindi sull'efficacia "erga omnes" dei contratti collettivi nazionali. La misurazione e certificazione della reale rappresentatività a sottoscrivere i contratti collettivi è dunque il vero problema da risolvere e il tema riguarda anche le Associazioni Datoriali. Se la spinta a circoscrivere e superare i "contratti pirata" non produrrà effetti significativi, la via del recepimento per legge dei contenuti degli accordi interconfederali potrebbe essere necessaria.

L'Italia degli esclusi - che conta 9 milioni di persone ha necessità di una riforma strutturale del welfare. La lotta alla povertà ha necessità di interventi strutturali. Reddito di inclusione sociale o reddito di cittadinanza? Noi possiamo sostenere progetti per le politiche attive e rivolti a disoccupati, gestiti e monitorati centralmente, che, attraverso la diffusione delle conoscenze e la qualificazione professionale, consentano l'inserimento e il re-inserimento della persona nel lavoro per conseguire la giusta retribuzione e contribuzione, vero presupposto per la dignità della persona.

Il ruolo del Welfare contrattuale, in quanto sussidiario e complementare a quello pubblico, va valorizzato quale esperienza in grado di erogare prestazioni e servizi, a partire dalla previdenza integrativa (che va resa obbligatoria) e dall'assistenza sanitaria integrativa, per arrivare alla formazione continua e favorire così la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. La bilateralità nazionale, con la relativa rete territoriale, può assumere un ruolo importante anche per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori occupati nelle piccole imprese, per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per il sostegno al reddito.

Sono necessari altresì due livelli contrattuali, con compiti e funzioni ben precise. Occorre quindi riattivare, qualitativamente e quantitativamente, la contrattazione decentrata, aziendale e/o territoriale, in quanto esercitata oggi solo nel 30% delle imprese. È nell'ambito della contrattazione aziendale che gli aumenti di produttività devono tradursi in aumento dei salari e/o in welfare aziendale, in ragione della disponibilità del singolo lavoratore a convertire il salario di produttività in welfare, beni o servizi. Il welfare aziendale sorretto da una fiscalità vantaggiosa, nei fatti, deve affermarsi in quanto leva per la diffusione della contrattazione e del benessere lavorativo e non in quanto strumento per la riduzione del costo del lavoro. La partecipazione all'organizzazione del lavoro appare in presenza di spinte ristrutturazioni aziendali e avanzati processi di innovazione tecnologica, quanto mai strada necessaria per assicurare dignitose condizioni di lavoro.

Le caratteristiche dei settori rappresentati dalla UILTuCS impongono che sul tema degli appalti e delle terziarizzazioni si continui l'azione, anche a livello confederale, al fine di ottenere dalle Istituzioni la puntuale e corretta applicazione delle norme contemplate dal Codice degli appalti e per rafforzare le clausole sociali nella contrattazione collettiva.

## Segreteria Nazionale

Segretario Generale: Bruno Boco  
Segretario Nazionale: Paolo Andreani  
Segretario Nazionale: Emilio Fagnoli  
Segretario Nazionale: Gabriele Fiorino  
Segretario Nazionale: Stefano Franzoni  
Segretario Nazionale: Marco Marroni  
Segretaria Nazionale: Ivana Veronese  
Tesoriere: Mauro Munari

## Esecutivo Nazionale

ANDREANI Paolo  
ARDAU Cristiano  
BALDINI Giuliana  
BOCO Brunetto  
BONTÀ Fabrizio  
BOSCARO Luigino  
CONFICCONI Marco  
DELLA LUNA Rocco  
DIECIDUE Sergio  
FARGNOLI Emilio  
FIORINO Gabriele  
FLAUTO Marianna  
FRANZONI Stefano  
FULCINITI Caterina  
GAZZO Giovanni  
GIAMMELLA Aldo  
GRIMALDI Giada  
GUARRACINO Pasquale  
IOZZIA Bartolo  
LARGHER Walter  
MARRONI Marco  
MICCOLI Mario  
MUNARI Mauro  
PEZZETTA Giannantonio  
PROIETTI Paolo  
SELVAGGIO Anna Maria  
SERRI Riccardo  
SILVESTRO Giuseppe  
STRAZZULLO Gennaro  
TAMBURRELLI Michele  
VARGIU Antonio  
VERONESE Ivana  
ZIMMARI Giuseppe  
ZORN Matteo

## Collegio dei revisori dei conti

Armando Frustaglia  
Fulvia Manzini  
Renato Foggetti

## Collegio dei probiviri

Antonio Napoletano  
Fabrizio Bonfanti  
Giuseppina Belletti  
Sergio Romano  
Carmen Scavo

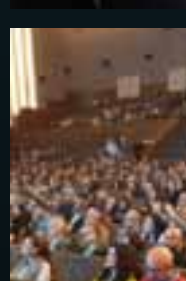
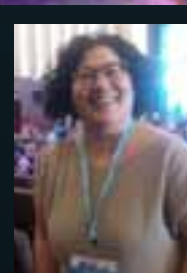
## Consiglio Nazionale

AGRICOLA Mauro  
ANDREANI Paolo  
ANDRISANO Antonio  
ARDAU Cristiano  
ARIODANTE Sergio  
ASCENZI Angelo  
AVENI BANCO Massimo  
BALDESSARI Mauro  
BALDINI Giuliana  
BALDUCCI Bernardo  
BARDI Sabina  
BARTOLOMEI Piero  
BASSI Riccardo  
BASSIOS Vassilios  
BERNALDA Fernando  
BIGHIRETTI Angela  
BOCO Brunetto  
BONAMICI Enza  
BONTÀ Fabrizio  
BORGIO Piercarlo  
BOSCARO Luigino  
BOVE Salvatore  
BOVE Fabio  
BUONINCONTRO Alfredo  
CALLEGARI Marco  
CAMPITIELLO Elvira  
CANALI Luigi  
CANNONE Elena  
CARFAGNA Biagio  
CARTISANO Gianfranco  
CASA Giovanbattista  
CECE Luana  
CESARI Irene  
CICCARELLI Roberto  
CONFICCONI Marco  
CONTUCCI Alessandro  
D'AMBROSIO Cristina  
D'ANGELO Mario  
DE STEFANO Sabrina  
DEL ZOTTO Sergio  
DELL'ANNA Marco  
DELL'ANNO Patrizia  
DELLA LUNA Rocco  
DELLO RUSSO Mario  
DESSÌ Silvia  
DI FEDERICO Bruno  
DI IORIO Lucia  
DI MAIO Antonio  
DI MARTINO Francesco  
DI SARNO Maria  
DIECIDUE Sergio  
DOTA Elio  
FALLARA Roberto  
FAMÀ Giovanna  
FARGNOLI Emilio  
FATIGANTI Elvira  
FELICIANGELI Pietro  
FERRANDINO Barbara  
FERRANTE Massimiliano  
FESTA Nadia

FIORINO Gabriele  
FLAUTO Marianna  
FLORIDIA Anna  
FORTI Massimo  
FRANZONI Stefano  
FRIZZO Roberto  
FUGNANESI Fabio  
FULCINITI Caterina  
GAZZO Giovanni  
GIAMMELLA Cataldo  
GIARDINA M.rita  
GIUNTA Stefania  
GRASSO Mario  
GREGORIO Marcello  
GRILLO Emanuela  
GRIMALDI Giada  
GUARNACCIA Carlo  
GUARRACINO Pasquale  
GUIDA Ciro  
GULIZIA Angelo  
GULLONE Luciano  
IOZZIA Bartolo  
KAYA CENOLLI Anila  
LAI Andrea  
LARGHER Walter  
LAVIA Giuseppe  
LAVOLTA Cosimo  
LAZZAZZERA Donato  
LENOCI Maria  
LORETO Diego  
LUCHETTI Maria Ermelinda  
LUGARESI Claudia  
MAESTRELLI Roberto  
MARCHETTI Massimo  
MARCHINI Barbara  
MARCHIORI Fabio  
MARINI Maurizio  
MARINO Luca  
MARRONI Marco  
MAZZOLA Michelangelo  
MERLO Samantha  
MICCOLI Mario  
MILANDRI Maurizio  
MONTEMURRO Emanuele  
MUNARI Mauro  
MUSCARÀ Rachele  
NANNI Claudio  
NATALE Enrico  
NGO TONYE Felicité  
ORSAN Mauro  
PACE Leonardo  
PALERMO Antonio  
PANTERA Annalisa  
PATRUNO Sabino  
PENNATI Roberto  
PERRONE Antonella  
PEZZETTA Giannantonio  
PIANI Antonia  
PIGA Samuele  
PROIETTI Paolo  
RABÀ Gioia  
RASCHELLÀ Domenico

REGAZZONI Maurizio  
RIZZO Annalisa  
RODILOSSO Gianni  
ROMAGNA Annarita  
RUSSO Cosimo  
SAJA Maria Ida  
SAMA Carlo  
SAVARESE Valeria  
SCAGLIOLA Gianni  
SCLAFANI Chiara  
SELVAGGIO Anna Maria  
SERRI Riccardo  
SETTIMO Maura  
SILVESTRO Giuseppe  
STATTI Raffaele  
STRAZZULLO Gennaro  
STROPPA Parmenio  
TAMBURELLI Michele  
TOLLARI Lorenzo  
TRUPIA Rosario  
TURCHETTI Giancarlo  
VALENTI Roberta  
VANNI Raffaele  
VARGIU Antonio  
VERONESE Ivana  
VISENTIN Alessandro  
ZATTONI Giorgio  
ZIMMARI Giuseppe  
ZORN Matteo  
ZUMBO Cosimo









## Governare problemi complessi in momenti decisivi vuol dire anche assumere posizioni nette

occupazionali e sociali in corso e attese. Riguardo al tema della discontinuità occupazionale, si pone l'esigenza di ridimensionare la convenienza nel ricorso al contratto a termine, sia circoscrivendone le fattispecie di utilizzo, sia introducendo una "assicurazione per protezione" in favore del lavoratore. Secondo l'idea di welfare qui declinata – fatto di politiche attive in grado di accompagnare il lavoratore nelle fasi di transizione occupazionale – occorre "responsabilizzare" chi utilizza il lavoro a termine, prevedendo, ad esempio, il pagamento di un voucher per l'acquisto di servizi di outplacement e di ricollocazione. Il modello di riferimento potrebbe essere quello della somministrazione, che ha a disposizione un fondo bila-

terale obbligatorio ex lege che prevede una serie di tutele in termini di formazione e servizi di placement, che sono oggi le forme più efficaci di protezione del lavoratore. Altrimenti è possibile immaginare il pagamento di un'indennità di flessibilità da parte del datore di lavoro in proporzione alle mensilità di utilizzo, agevolata con un credito fiscale da parte dello Stato. Fin qui le proposte che attengono la sfera delle politiche e delle riforme. In ultima sul piano della strumentazione sindacale, risulta prioritario recuperare un rapporto virtuoso tra legge e contrattazione collettiva. Sotto questo profilo si deve tenere presente che ogni possibile intervento di promozione della contrattazione collettiva, anche di semplice rinvio

ad essa, deve muovere dal presupposto che anche in materia di struttura contrattuale le caratteristiche e le esigenze delle categorie sono ampiamente diversificate. Le specifiche caratteristiche del settore (in particolare, la ridotta dimensione delle imprese e la accentuata frammentazione e discontinuità dei rapporti di lavoro) rendono essenziale ed insostituibile la funzione di garanzia del livello nazionale, sia per contrastare i fenomeni di dumping sia per assicurare l'effettiva efficacia delle tutele previste, le quali possono essere pensate ed applicate soltanto in una dimensione di settore. La proliferazione dei contratti collettivi (per ora prevalentemente di livello nazionale) interferisce però in modo rilevante e alimenta la deregolamentazione.

Occorre, quindi, recuperare rapidamente l'efficacia della previsione di "comparativamente più rappresentative" quale definizione vincolante per l'individuazione delle Parti Sociali abilitate alla contrattazione, anche sulla base dei parametri individuati nei recenti accordi interconfederali ed un conseguente intervento legislativo.

Marco Valentini

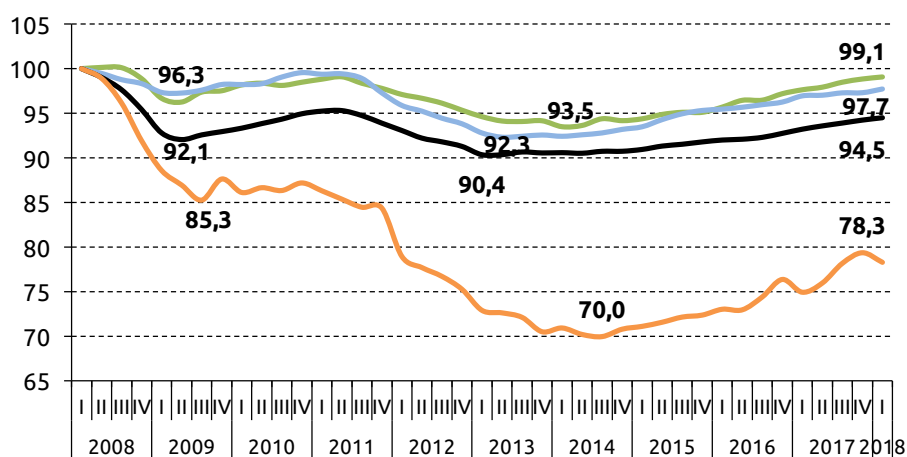
Docente a contratto Politica Economica  
Università Ca' Foscari Venezia,  
dir. Economia e Imprese  
InNova Studi e Ricerche

# L'economia rallenta o inizia la vera frenata?

*A incidere sull'incertezza sono tre variabili: politica, commerci e sistema petrolifero*

**N**el primo trimestre di quest'anno l'economia italiana è progredita ad un ritmo inferiore rispetto all'ultimo trimestre del 2017, ma dovrebbe comunque continuare ad espandersi raggiungendo una crescita annuale del Pil dell'1,4%. Subsistono però alcune incertezze: politica, che si sta riflettendo sull'aumento dei rendimenti dei titoli di Stato; commerciale, per le scelte degli Usa che hanno moderato l'evoluzione degli scambi internazionali; petrolifera, connessa al rialzo del prezzo del petrolio.

Rispetto al precedente, nel primo trimestre di quest'anno il prodotto interno lordo è incrementato dello 0,3%, mentre rispetto allo stesso periodo del 2017 è cresciuto dell'1,4%, entrambi in leggero rallentamento. Sul piano congiunturale la variazione positiva del Pil è stata determinata da un aumento delle scorte. Infatti se questo non si fosse realizzato, il Pil sarebbe rimasto invariato. Anche i consumi hanno dato un contributo positivo (+0,3%): in particolare i beni semidurevoli sono aumentati del 2,9%, mentre il progresso dei beni durevoli è stato debolmente positivo (+0,1%) e costante per i prodotti non durevoli e i servizi. Positiva, ma leggermente inferiore all'incremento dei consumi, è risultata la crescita reale dei redditi dal lavoro dipendente (+0,2%). Per quanto riguarda le altre componenti del Pil, la spesa delle amministrazioni pubbliche è rimasta stazionaria, mentre sono diminuite sia la componente estera (legata ad un calo delle esportazioni più forte, -2,1%, di quello delle importazioni, -0,9%) sia gli investimenti (-1,4%). La riduzione di questi ultimi è attribuibile alla flessione degli impianti, macchinari e armamenti scesi del



— Redditi da lavoro dipendente  
— Consumi privati  
— PIL  
— Investimenti lordi

*Pil, consumi privati, investimenti lordi e redditi da lavoro dipendente (primo trimestre 2008=100)*

*Note: valori destagionalizzati e concatenati con anno di riferimento 2010. Fonte: elaborazioni su dati Istat.*

2,9% (al loro interno la componente di mezzi di trasporto ha però segnato valori positivi per il 3,7%). Anche i prodotti della proprietà intellettuale sono diminuiti (-1,3%) mentre la spesa per abitazioni e gli investimenti in fabbricati residenziali sono rimasti quasi stazionari. In termini settoriali, la variazione congiunturale del valore aggiunto è stata leggermente negativa per l'industria in senso stretto (-0,1%) e nulla per le costruzioni, positiva invece per il settore primario (+4,6%) e per il terziario (+0,3%). Entrando più nel dettaglio di quest'ultimo comparto, a indebolire il suo andamento è stato il risultato negativo delle attività finanziarie e assicurative (-2,2%) e dell'informazione e comunicazioni (-0,6%). Gli altri settori hanno tutti registrato un aumento, a cominciare dal commercio, trasporto, alloggio e ristorazione e attività professionali, ricerca e servizi di supporto (+0,7%), cui seguono le attività artistiche, di intrattenimento e altri servizi (+0,5%) e le at-

tività immobiliari (+0,4%). Prendendo a riferimento il primo trimestre 2008 (Fig. 1), si può osservare come prosegua il lento recupero verso i valori pre-crisi: i redditi da lavoro dipendente sono giunti al 99,1% ed i consumi privati al 97,7%. La distanza del Pil invece è più marcata e pari 5,5 punti percentuali; gli investimenti sono gli unici tra quelli considerati che nel primo trimestre hanno peggiorato. Per questi ultimi non resta che attendere e osservare se quest'anno replicherà l'andamento del precedente, quando la diminuzione avvenuta nel primo trimestre 2017 è stata seguita da una forte crescita, considerato che ci sono in azione due forze contrastanti: da un lato la struttura degli incentivi pubblici all'innovazione è stata mantenuta, ma dall'altro la fiducia delle imprese sta scendendo (soprattutto nel commercio e nei servizi di informazione e comunicazione, sebbene anche la manifattura mostri segni di debolezza, a cominciare dai beni intermedi).



# Politiche attive del lavoro

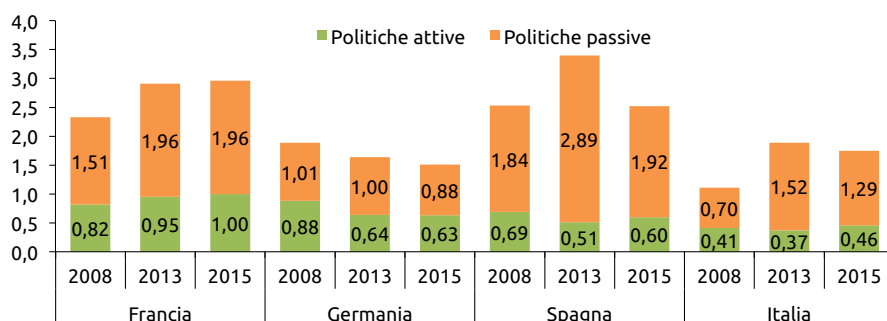
## Italia fanalino di coda in Ue

*Primo trimestre '18: giù le performance occupazionali  
In Francia e Spagna più incentivi per la formazione*

Marco Valentini

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

23



*Incidenza % della spesa per politiche attive e passive del lavoro sul Pil.*

*Anni 2008, 2013 e 2015*

*Fonte: elaborazioni su dati Eurostat*

Nel primo trimestre di quest'anno l'Italia risulta essere uno dei peggiori tra i Paesi dell'Unione europea in termini di tasso di occupazione (58,2% destagionalizzato, davanti solo alla Grecia) e disoccupazione (11,1% destagionalizzato, seguono solo Grecia e Spagna).

Cominciare a fare il punto sullo stato delle politiche attive in Italia è utile per almeno due ordini di ragioni: la prima, perché le politiche che promuovono l'occupazione e l'inserimento lavorativo possono dare un sensibile contributo nell'assorbimento della manodopera che giace ai margini del mercato del lavoro, migliorando così la situazione italiana sul versante della disoccupazione e dell'occupazione; la seconda guarda a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, quando comincerà a realizzarsi l'impatto sfavorevole dell'invecchiamento della popolazione e si rischierà l'acutizzarsi della carenza di manodopera e della mancanza di competenze specifiche nelle mansioni emergenti. Recentemente, il Decreto legislativo 150/2015 ha introdotto alcune novità sostanziali nell'ambito delle politiche attive, ridefinendo l'organizzazione della rete dei servizi per il lavoro e individuando le at-

tività che possono essere considerate come servizio essenziale.

Senza entrare nel merito della norma e del suo stato di attuazione, possiamo rilevare che, soprattutto nel confronto internazionale, le politiche attive risultano meno sviluppate: si è fatto ampio ricorso alle politiche passive (Cassa integrazione guadagni in deroga, mobilità, sussidi di disoccupazione...) per far fronte all'emergenza della grande crisi economica. Infatti, in rapporto al Pil, il loro valore è raddoppiato passando dallo 0,70% del 2008 all'1,52% del 2013; al contrario gli investimenti nelle politiche attive hanno avuto un andamento decrescente (dallo 0,41% del Pil allo 0,37%), allontanando ulteriormente l'Italia dai valori degli altri grandi paesi europei: nel 2013 erano pari allo 0,95% del Pil per la Francia, 0,63% per la Germania e 0,51% per la Spagna.

Nel 2015 si registra un aumento della spesa per le politiche attive legato agli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato introdotti con la legge 190/2014 (Legge di stabilità 2015). In Italia le azioni inerenti alle politiche attive si concentrano negli incentivi all'occupazione (55,1% delle politiche attive) e nella formazione (40,3%).

Al contrario paesi come Francia e Spagna destinano la quota maggiore delle risorse alla formazione, ma supportata dalla creazione diretta di lavoro e da incentivi all'autoimprenditorialità. Tenuto conto della temporaneità degli incentivi alle assunzioni, ne emerge quindi che la spesa per la formazione è in linea a Germania e Francia.

Quello che sarebbe auspicabile è il rafforzamento del monitoraggio della qualità degli interventi posti in essere, così che questi siano in grado di preparare alle nuove competenze ed essere veramente un collettore dei fabbisogni occupazionali.

Se si considerano le risorse destinate ai servizi per il lavoro, in Italia erano lo 0,05% del Prodotto interno lordo nel 2015, inferiori a Spagna (0,14%), Francia (0,25%) e Germania (0,36%, ossia più di metà della spesa complessiva per le politiche attive è riservata ai servizi per l'impiego).

In parte il divario rispetto alla Germania è riconducibile a pochi numeri: in Italia ci sono circa 8mila operatori nei Centri per l'impiego, in Germania sono oltre 110mila, ciò significa che nel nostro Paese per ogni disoccupato si spende attorno ai 90 euro, mentre in Germania più di 2.600 euro.

Questi valori forse danno l'idea della situazione dell'Italia sul piano delle politiche attive e dell'ammontare degli investimenti necessari per far funzionare un sistema di flex-security, a cui però bisogna sommare il costo per l'adeguamento del capitale materiale, immateriale e umano sui cui poi poggiare tutto il sistema.

Antonella Battaglia  
Responsabile settore contributi  
Fondo Est

## Turismo, non paga Fondo Est Condannato il titolare

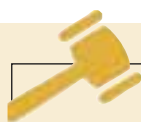
*Sentenza verso azienda della Ristorazione collettiva  
Datore di lavoro sosterrà costi assistenza integrativa*

**A**ncora una volta, un'azienda della ristorazione collettiva si è presentata di fronte al giudice sostenendo che, pur applicando il contratto del turismo, non aderiva all'organizzazione sindacale datoriale firmataria del contratto stesso. Per questo motivo non si era mai iscritta a Fondo Est. Di più, sostenendo che, secondo la giurisprudenza, le norme contrattuali che istituiscono i fondi di assistenza sanitaria integrativa devono essere ricondotte nella parte obbligatoria del contratto e creano obblighi ai soli soggetti contraenti. In altre parole, solo le aziende iscritte al sindacato datoriale firmatario. Tesi, quelle dell'azienda, smontate una dopo l'altra: il datore di lavoro, infatti, è stato costretto a sostenere i costi dell'assistenza integrativa del suo dipendente. Ma andiamo con ordine.

L'azienda, a sostegno delle sue motivazioni, ha richiamato un interpello del lontano 2007, che però non ha valore giurisprudenziale, mentre il contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore normativo.

Pertanto, il giudice, non ha potuto fare a meno di constatare che, sia la quota di iscrizione al Fondo (la cosiddetta una tantum), che i contributi pagati a Fondo Est, sono parte integrante del trattamento economico. E lo sono, a ben vedere, perché sono sostitutivi di un aumento salariale contrattuale, avendo anche valenza normativa per tutti coloro che applicano il contratto nazionale del Turismo.

Una condanna pesante, perché l'azienda dovrà risarcire il danno, ossia i contributi non versati al Fondo, che dovranno essere pagati ai lavoratori, con decorrenza dalla data di inizio del rapporto di lavoro.



### Le sentenze

#### 3 giugno 2015 a Torino

Il giudice di Torino, sezione Lavoro, ha riconosciuto che l'azienda è vincolata all'applicazione integrale del contratto collettivo nazionale del Turismo. Infatti, ha condannato il datore di lavoro al pagamento di accertamenti diagnostici e ticket che sarebbero stati rimborsati da Fondo Est, poiché rientranti nel proprio Piano sanitario.

#### 14 aprile 2018 a Verona

Il giudice di Verona, sezione Lavoro, ha riconosciuto che l'obbligo di provvedere alla contribuzione del finanziamento del Fondo grava a carico di tutti i datori di lavoro che applichino di fatto la parte normativo-retributiva del Contratto nazionale del Turismo. Pertanto ha condannato l'azienda al risarcimento del danno, con decorrenza dalla data di inizio rapporto di lavoro.





## *Circolare Sacconi, è la n. 43 Obbligo dal 15 dicembre 2010*

Laddove i contratti prevedono l'obbligatorietà del riconoscimento al lavoratore di forme di tutela, come l'assistenza sanitaria integrativa, l'importo del contributo rientra nella parte economico-normativa del contratto stesso.

L'azienda può monetizzare la prestazione (elemento distinto della retribuzione) oppure erogarla direttamente dato che l'azienda è vincolata all'applicazione integrale del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Turismo e ha condannato il datore di lavoro al pagamento di accertamenti diagnostici e ticket che sarebbero stati rimborsati da Fondo Est poiché rientranti nel proprio Piano sanitario.

Ciò che troviamo sconcertante, è che aziende di grandi dimensioni, con migliaia di lavoratori la maggior parte dei quali sindacalizzati, si presentino in giudizio appellandosi a una giurisprudenza inesistente, con sentenze che hanno sempre dato ragione ai lavoratori stessi.

Il nuovo contratto dei Pubblici Esercizi e della Ristorazione Collettiva dell'8 febbraio scorso, inoltre, ha introdotto a fianco dell'obbligatorietà al pagamento di Fondo Est la possibilità, per il datore di lavoro, di erogare un elemento distinto della retribuzione pari a 16 euro per 14 mensilità.

Ma, d'altro canto, il contratto nazionale sostiene che questa indennità sostitutiva non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie, poiché resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito.

In altre parole, al datore di lavoro potrebbe non bastare, per mettersi al riparo da contestazioni, mettere 16 euro in busta paga.

In caso di ticket o pacchetti maternità, poi, potrebbe pagare anche di tasca propria la prestazione che avrebbe rimborsato Fondo Est.

## Riconosciuto anche il pregresso Fatto il calcolo complessivo dal momento dell'assunzione

### LE NORME

## Codice Civile: quali articoli hanno violato

25



Quali sono gli articoli del codice civile che viola l'azienda che non paga al lavoratore, come invece abbiamo visto dovrebbe, i giusti contributi al suo fondo sanitario, ovvero a Fondo Est? È bene conoscerli, se si vuole valutare la strada della vertenza per avere quanto dovuto. Sono due.

### Art. 2041

*(illecito arricchimento)*

Chiunque, senza che ci sia una giusta causa, si è arricchito a danno di un'altra persona è tenuto, nei limiti dell'arricchimento, a indennizzare quest'ultima della correlativa diminuzione patrimoniale.

### Art. 2043

*(ingiusto danno)*

Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.



**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](mailto:info@agsg.it)**

# Rimborsi diretti e novità Con Aster è più facile!

27

*Per le spese sostenute in gravidanza  
Importo pari a 1000 euro ad evento*



Si chiama Aster, ed è l'Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del commercio, del turismo e dei servizi, che nel 2018 farà ancora di più per i suoi iscritti.

Rimborserà, infatti, direttamente tutti i ticket sanitari anche del pronto soccorso fino a 600 euro e rivolgerà un'attenzione in più per tutte le future mamme garantendo un rimborso delle prestazioni sanitarie effettuate durante la gravidanza fino ad un importo pari a 1.000 euro per ogni evento.

Richiedere il rimborso delle prestazioni è facile. Basterà rivolgersi alla struttura sanitaria prescelta e poi richiedere il rimborso di quanto speso.

Il rimborso è diretto! È possibile inoltrare la richiesta di rim-

borso tramite le seguenti modalità:

- **Posta ordinaria** inviando il modulo di rimborso scaricabile dal sito [www.enteaster.it](http://www.enteaster.it) che deve essere compilato in carattere leggibile e corredato di tutta la documentazione medica e di spesa al seguente indirizzo: Ente Aster, via Nazionale, 60 – cap 00184 Roma.
- **Online** accedendo all'area riservata del sito dell'ente con delle credenziali di accesso che si otterranno dopo una semplice registrazione, sarà possibile allegare copia di tutta la documentazione medica e di spesa scannerizzandola oppure facendo una foto ed effettuando un upload del file, che deve essere comunque leggibile in ogni sua parte.

---

**Da quest'anno ticket sanitari  
anche del pronto soccorso  
per prestazioni fino a 600 euro**

---



# Ebincolf, i corsi sono certificati

*Le occasioni formative sono state organizzate in collaborazione con Agsg su tutto il territorio nazionale*

28

Regione	Tipologia corso (inserire: Colf Generico Polifunzionale / Badante / Babysitter)	n° domande iscrizione	n° attestati rilasciati
CALABRIA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	246	192
EMILIA ROMAGNA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	50	36
FRIULI VENEZIA GIULIA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	92	16
LAZIO	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BABY SITTER/BADANTE	284	141
LIGURIA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	273	183
LOMBARDIA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	186	112
PIEMONTE	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BABY SITTER/BADANTE	145	53
PUGLIA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	70	36
SARDEGNA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	56	26
UMBRIA	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BADANTE	88	72
VENETO	COLF GENERICO POLIFUNZIONALE/BABY SITTER/BADANTE	94	28
		1584	895

ha la durata di 3 anni superati i quali è necessario effettuare una domanda di mantenimento.

Per accedere all'esame, oltre all'attestato di frequenza, i candidati, cittadini italiani e stranieri con regolare permesso di soggiorno, devono aver maturato un'esperienza lavorativa, con regolare contratto di assunzione di almeno 12 mesi (anche non continuativi) negli ultimi 3 anni, nel campo dell'assistenza familiare e relativamente al profilo per cui si richiede la certificazione.

I dati forniti da Ebincolf sono incoraggianti, come dimostra la tabella qui sotto relativa alla

Ogni anno Ebincolf finanzia centinaia di corsi di formazione per l'assistenza familiare di base, corso generico polifunzionale colf e corsi specialistici per badante e babysitter.

Tutte le iniziative formative sono rivolte sia a coloro che intendono avvicinarsi alla professione di assistente familiare, sia a chi ha già lavorato nel settore e vogliono migliorare le proprie competenze o acquisirne di nuove.

I corsi, organizzati su tutto il territorio nazionale in collaborazione con Agsg, Agenzia Generale Studi Gestioni srl, hanno registrato un cospicuo numero di iscrizioni, un segnale importante che indica quanto sia determinante qualificare queste figure professionali.

Dal 2016 ad oggi oltre 1500 persone sono state interessate a partecipare ai corsi, in totale sono stati consegnati oltre 890 attestati di frequenza relativi sia al modulo colf generico polifunzionale che ai moduli di specializzazione: baby-sitter e badante.

I numeri (sopra) parlano chiaro.

L'attestato di frequenza rilasciato al termine del corso permette, a coloro che lo desiderassero, di accedere all'esame di certificazione.

Ebincolf, infatti, dal 2017 certifica le competenze delle figure professionali rientranti nella categoria degli Assistenti Familiari.

La certificazione

sessione di esami del mese di marzo. È importante ricordare che la frequenza ai corsi è totalmente gratuita e offre ai partecipanti la possibilità di attestare le proprie capacità e, di conseguenza, di proporsi come persone qualificate a svolgere determinate mansioni lavorative.

La certificazione ha valenza su tutto il territorio nazionale e per coloro che la conseguono costituisce una marcia in più in un settore, come quello domestico, in cui determinati lavori vengono ancora svolti in modo improvvisato e senza alcun tipo di qualifica certificata.

Per maggiori informazioni per il conseguimento della certificazione potete visitare il sito [www.ebincolf.it](http://www.ebincolf.it)

	Ammessi	Presenti	Assenti	cert richieste			cert rilasciate			respinti		
				CG	BS	BD	CG	BS	BD	CG	BS	BD
		77%	23%	100%	6%	73%	77%*	100%*	76%*			
Candidati iscritti all'esame (tot):	70	54	16	70	4	51	54	4	39	/	/	/
180300 - MI	21	15	6	21	4	7	15	4	3	/	/	/
180301 - PI	21	15	6	21		17	15		13	/	/	/
180302 - SP	9	8	1	9		9	8		8	/	/	/
180303 - CA	8	6	2	8		8	6		6	/	/	/
180304 - GE	11	10	1	11		10	10		9	/	/	/
* % su tot cert	70	54	16	70	4	51	54	4	39	/	/	/





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

**Noi di Fondo Est sappiamo bene quanto può fare un sorriso.** Ecco perché dal 2005 ci prendiamo cura dei sorrisi dei nostri iscritti, con i migliori trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Ma i motivi per sorridere non finiscono qui, dal 2016 abbiamo deciso di **aumentare del 50%** i Massimali Annui per le prestazioni offerte.

*Vieni a scoprire le novità sul sito:*  
**[www.fondoeest.it](http://www.fondoeest.it)**

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

# Per Quas lo studio conta

## Al via i premi di laurea 2018

*Ne verranno assegnati 15 in tutto: 1.500 euro ciascuno  
Le domande vanno presentate entro il 9 novembre*



Da anni Quas riconosce l'importanza dello studio per i suoi iscritti e per i figli degli iscritti.

Così, anche quest'anno, nell'ambito delle proprie attività istituzionali, assegnerà 15 premi di Laurea dell'importo lordo di 1.500 euro ciascuno.

Requisito fondamentale per ricevere il premio è aver conseguito il diploma di laurea tra il 2 novembre 2017 e il 31 ottobre 2018.

Le domande di presentazione dovranno pervenire entro il 9 novembre di quest'anno.

È bene precisare che la domanda di partecipazione dovrà essere inviata, pena la non validità di presentazione, in una busta non indicante alcun dato relativo al partecipante e deve contenere due plichi.

Il primo deve a sua volta contenere la copia della tesi di laurea in forma anonima.

Nel secondo plico, invece, deve essere inserita la seguente documentazione: la domanda di partecipazione corredata della dichiarazione di consenso in materia di protezione dei dati personali; l'attestazione dell'Università riportante la votazione conseguita alla laurea (no autocertificazione); la dichiarazione del reddito complessivo del Quadro iscritto (autocertificazione

o 730 o Unico); la dichiarazione sostitutiva (autocertificazione) corredata da documento di identità del dichiarante, attestante la data di nascita.

I due plichi, necessariamente anonimi, dovranno essere spediti in un'unica busta chiusa indirizzata alla "Presidenza Quas - Commissione Premi di Laurea", Lungotevere Raffaello Sanzio 15, 00153 Roma, e dovranno pervenire entro e non oltre il 9.11.2018 tramite raccomandata A/R.

Per la data di ricezione farà fede la registrazione del codice di raccomandata del sistema informatico Quas.

Le domande pervenute oltre il termine non saranno ritenute valide. Per maggiori informazioni sul regolamento e la modulistica del bando potete visitare il sito [www.quas.it](http://www.quas.it).







# Fasiv, le novità del Fondo Cosa cambia, le procedure

*Gli accertamenti compresi, le prestazioni coperte:  
Nel 2018 aumentati anche alcuni massimali*

31

Molte le novità che il Fondo Fasiv ha riservato ai propri iscritti nel 2018 attraverso il nuovo piano sanitario caratterizzato dalla duplice modalità di rimborso, diretta, ovvero direttamente gestita dal Fondo, e indiretta, ovvero tramite convenzione.

Dal 1° gennaio 2018, infatti, il nuovo piano sanitario prevede il passaggio in autogestione al Fasiv dei rimborsi di tutti i ticket sostenuti nell'ambito del sistema sanitario nazionale. Rimangono in carico al Fasiv il rimborso delle spese sostenute per la

ha previsto un nuovo sistema di rimborsi on line delle prestazioni dirette, attraverso il servizio di rimborsi on line, accessibile dall'home page del sito Internet del Fondo.

Ecco le prestazioni erogate in forma diretta dal Fondo.

**1. Ticket sanitari a carico dell'iscritto effettuati nel servizio sanitario nazionale.** Ticket analisi di laboratorio/Ticket pronto soccorso (€ 700 annui); Ticket prestazioni di diagnostica (€ 1.000 annui); Ticket visite specialistiche (€ 1.000 annui).

**Documenti necessari per ottenere il rimborso:** Copia della fattura; Copia della richiesta del medico curante contenente la patologia presunta o accertata.

**2. Accertamenti prenatali. Rientrano in copertura le prestazioni:** Visite prenatali; Accertamenti di diagnostica prenatali; Analisi di laboratorio. (La disponibilità per la presente copertura è di € 1.500 per evento dal 1° gennaio 2018, per ogni iscritto o genitore interessato alla maternità).

**Documentazione necessaria per richiedere il rimborso:** Certificato di nascita; Stato di famiglia o certificato equipollente; Fatture quietanzate inerenti le visite mediche prenatali sostenute.

**3. Prestazione per gravi interventi, nei primi 5 anni di vita, figli di lavoratori iscritti al Fasiv.** In considerazione del grave disagio che le famiglie devono sopportare nel caso in cui i figli debbano essere sottoposti a gravi interventi nei primi 5 anni di vita, il Fasiv, in aggiunta a quanto previsto dalla convenzione sottoscritta con il gestore esterno, rimborsa direttamente alcune spese che i genitori sono costretti a sostenere per stare vicino ai propri figli.

**Documentazione necessaria per richiedere il rimborso:** Certificato di nascita; Stato di famiglia o certificato equipollente; Residenza; Spese albergo o logistica quietanze, sostenute per stare vicino al figlio. **Spese riconosciute:** Spese per vitto e alloggio in corrispondenza del periodo di degenza, in favore della madre o del padre del bambino. (Il tetto massimo previsto per tale rimborso, per singolo figlio una sola volta nei 5 anni, è pari a € 1.500).

**Come richiedere un rimborso.** Attraverso l'area riservata iscritti - rimborsi on line presente su sito del fondo all'indirizzo [www.fasiv.it](http://www.fasiv.it) (vedi manuale d'uso rimborsi online "passo per passo" scaricabile dall'home page del sito Fasiv- quadrante iscritti); Attraverso la spedizione della documentazione per via postale all'indirizzo: Ufficio Rimborsi - Fasiv- Via Piemonte, 32 - 00187 Roma.

Tutti i moduli sono reperibili sul sito del fondo all'indirizzo [www.fasiv.it](http://www.fasiv.it), quadrante Iscritti. Per qualsiasi informazione riguardante i rimborsi in forma diretta da parte del Fasiv è possibile contattare i seguenti recapiti: Fasiv - Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza, via Piemonte, 32 - 00187 Roma. Tel. 06 42016755 - 06 42016819, mail: [rimborsi@fasiv.it](mailto:rimborsi@fasiv.it)



maternità (per gli accertamenti prenatali per i nati dal 1° gennaio 2018 il massimale di rimborso è stato aumentato da € 1.000 a € 1.500), e le spese di vitto e alloggio sostenute in caso di gravi interventi nei primi 5 anni di vita di figli di lavoratori iscritti al Fondo. Sono stati, inoltre, aumentati i massimali di copertura di alcune prestazioni.

Rispetto alla modalità di rimborso indiretto, il piano sanitario è stato arricchito ed aggiornato con il riconoscimento di tutte le tecniche operatorie/chirurgiche, compreso il day surgery e la chirurgia ambulatoriale.

Grande novità quest'ultima, visto che nel vecchio piano di assistenza erano previsti solo i grandi interventi. Sono state aggiunte poi importanti prestazioni di alta specializzazione e diagnostica per immagini, oltre all'aggiornamento delle prestazioni di endoscopia.

Tra le altre novità introdotte, si segnala l'eliminazione del tetto del costo di ablazione e visita annuale odontoiatrica, oltre all'aggiunta di prestazioni nell'area neurochirurgica, oculistica, otorinolaringoiatrica, urologica e ortopedica.

Un'attenzione particolare è stata riservata ai pacchetti di prevenzione cardiologica e oncologica, sia maschile che femminile, previsti ogni anno e non più ogni due con l'aggiunta di esami particolari come i marcatori tumorali.

Ma le novità non finiscono qui! Dal mese di febbraio, il Fasiv



Antonio Vargiu

# Alternanza scuola-lavoro far parlare i due “mondi”

*Dalla cattedra al posto di lavoro*

*Differenti prospettive nel segno della formazione*

L'occasione è stata il recente congresso territoriale della Uiltucs di Latina. La sorpresa: una forte presenza degli studenti dell'istituto di istruzione superiore "San Benedetto", che opera e forma competenze nei settori agrario, alberghiero e chimico. Questa presenza ha avuto il pregio di sfatare, ancora una volta, i pregiudizi di molti "dotti opinionisti" circa la presunta "incapacità" delle organizzazioni sindacali confederali -e della Uil e della Uiltucs in particolare- di essere "accoglienti" e capaci di dialogare con le nuove generazioni. Il perché di questa presenza è spiegata dalla famosa "alternanza scuola/lavoro", che ha permesso agli studenti di fare una prima esperienza sul campo, in particolare nel settore turistico, coinvolti in mansioni e competenze che dovranno espletare in prima persona una volta compiuti gli studi.

Intanto potete vedere nel box una sintesi delle normative che disciplinano la materia.

Alcuni dati di sintesi sull'andamento di questa nuova sperimentazione ci vengono forniti da Andrea Gavosto (1), della Fondazione Giovanni Agnelli ed esperto di problematiche relative alla scuola e alla sua didattica (1) (Andrea Gavosto, La voce.info, Superare la buona scuola, ma come?, 5 giugno 2018):

"...A tre anni dall'inizio, l'applicazione è stata a macchia di leopardo: solo nel 36 per cento dei casi ha portato a reali percorsi in azienda e nell'8 per cento in un'organizzazione non profit, mentre nel 12 per cento si è svolta nella scuola stessa (spesso come "impresa simulata"). Intendiamoci: l'alternanza non è una forma di apprendistato alla tedesca o di orientamento per il lavoro, ma può servire, se consente agli studenti di acquisire nuove competenze di natura so-

ciale..."

L'autore ci dice che quasi la metà delle scuole non ha utilizzato questo strumento messo a disposizione della legge. Noi, però vogliamo vedere "il bicchiere mezzo pieno" e non siamo assolutamente d'accordo nel pensare all'alternanza solo come strumento per "acquisire nuove competenze di natura sociale", perché, come Latina dimostra, possono essere acquisite anche specifiche competenze professionali.

L'importante sarà non buttare il bambino insieme all'acqua sporca!

## Le norme

Le scuole nel pianificare, organizzano e attivano, per i ragazzi delle classi terze, quarte e quinte, tirocini formativi in azienda, assistono e supportano l'inserimento degli studenti in stage/tirocinio; formano studenti, tutor scolastici e aziendali coinvolti nell'alternanza.

La nuova alternanza scuola-lavoro è disciplinata dai commi 33 ai commi 43 della legge 107/2015 (la cosiddetta "buona scuola").

Qui di seguito citiamo due tra i più significativi commi della legge:

**33.** Al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio...I percorsi di alternanza sono inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa.

**37.** ...è adottato un regolamento, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con cui è definita la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro... con particolare riguardo alla possibilità per lo studente di esprimere una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza dei percorsi stessi con il proprio indirizzo di studio.



## La docente Mancini: "Licenziare le aziende che sfruttano i ragazzi"



33

# Due punti di vista, un'unica convergenza

## LA SCUOLA

### Parla Mancini, professoressa S. Benedetto

Professoressa Giovanna Mancini, lei che è appassionata curatrice per l'Istituto San Benedetto di tutta "l'operazione alternanza", ci può dire in sintesi quali sono gli obiettivi del compito affidatole?

*"Gli obiettivi, innanzitutto, sono quelli di fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie a inserirsi nel mercato del lavoro, superando il gap formativo tra mondo del lavoro e mondo accademico".*

Come si realizza la formazione a scuola?

*"Le scuole organizzano e attivano, per i ragazzi delle terze, quarte e quinte, tirocini formativi in azienda, assistono e supportano l'inserimento degli studenti in stage; formano studenti, tutor scolastici e aziendali coinvolti nell'alternanza attraverso metodologie formative adeguate; esaminano costantemente l'esperienza degli allievi in ambiente lavorativo e valutano, per ogni singolo alunno, i percorsi realizzati certificandone le competenze acquisite".*

Quali competenze si acquisiscono negli stage?

*"Innanzitutto contiamo su un arricchimento della formazione acquisita nei percorsi scolastici e formativi con l'acquisizione di competenze spendibili anche nel mercato del lavoro. Vogliamo inoltre favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali; spingere lo studente all'autovalutazione, a sviluppare la capacità al lavoro di gruppo ed alla comunicazione interpersonale; sviluppare la mentalità del problem solving; realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro; correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio".*

Giovanna, nel tuo intervento al congresso UILTUCS abbiamo apprezzato la dichiarazione sul "licenziamento" di quelle aziende che hanno voglia di sfruttare i ragazzi.

*"Sì! Sono i cattivi esempi che rischiano di rovinare rapporti che devono essere positivi per tutti! Dobbiamo avere un approccio pragmatico, con lo sguardo "oltre" la lezione in cattedra e con l'atteggiamento di "ipoteca" sul futuro, vanno investiti tempo ed energie per questa sfida.*

*La scuola non può sottrarsi alla costruzione dei futuri cittadini, tecnici, uomini. Ovvero alternanza: modalità altra per raggiungere lo scopo!"*

## IL SINDACATO

### Parla Cartisano, segretario UILTuCS Latina

La presenza al Congresso degli studenti dell'Istituto San Benedetto è stata sicuramente una novità interessante e ha contribuito ad arricchire il dibattito. Quali i motivi di questa scelta?

*"È stata una decisione molto naturale, visti i rapporti che da tempo intratteniamo con l'Istituto di Latina e con i suoi studenti e professori. L'indirizzo alberghiero è una parte importante delle specializzazioni dell'istituto".*

Andando ai contenuti, sai che anche al nostro interno c'è una qualche diffidenza verso l'"alternanza", dovuta ad alcune esperienze negative nell'utilizzo di questo strumento.

*"Ma, come mi insegni, la nostra impostazione di sindacato riformista è sempre quella di entrare dentro le situazioni concrete senza pregiudizi e valutarle per quelle che sono. Noi l'abbiamo fatto e ci è piaciuto quello che abbiamo visto. Come hai potuto notare, tra i ragazzi, oltre all'impegno, c'è anche tanta soddisfazione per l'esperienza fatta".*

Naturalmente per un sindacato come il nostro, che ha il turismo tra le sue competenze più importanti, è vitale mantenere stretti rapporti con il settore alberghiero degli istituti superiori.

*"Sono assolutamente d'accordo con te. Se teniamo presente la crescente disarticolazione che ha investito da tempo il settore (terziarizzazioni, stagionalità, frammentazione ecc.), sarebbe da sciocchi non farsi conoscere da chi si sta formando per entrare nel mondo del lavoro turistico. In questa maniera ci presentiamo in maniera positiva: noi ci curiamo di loro cooperando per farli crescere nelle competenze che saranno poi concretamente utili. Creando questo rapporto di fiducia, siamo sicuri che faranno riferimento a noi anche per eventuali problemi che dovessero avere nel loro futuro rapporto di lavoro".*



# Rita, l'alternativa all'Ape per anticipare la pensione

*Le novità della Rendita Integrativa Temporanea Anticipata Inserita nella Legge di Bilancio 2018. Quali le caratteristiche?*

**S**i chiama Rita, acronimo di Rendita integrativa temporanea anticipata, ed è uno strumento che potrebbe rivelarsi utile a molti. O meglio, a tutti quelli che intendono arrivare alla pensione con un po' d'anticipo, come alternativa all'Ape.

È per agevolare proprio questo passaggio che è stata inserita, nella Legge di Bilancio 2018, questa nuovissima forma di previdenza complementare. Ma come funziona? Come vi si accede? E quali sono le maggiori novità rispetto all'Ape?

Rita, che in sintesi consiste nell'erogazione frazionata di un capitale, il cui importo è a totale discrezione dell'aderente al fondo pensione, è una sorta di salvadanaio pronto all'uso per arrivare, un po' prima, in pensione.

Un 'contenitore' virtuale dal quale si può attingere a una parte di quanto

accumulato o alla totalità, da ricevere in un'unica soluzione.

È una prestazione che, a differenza di Ape volontaria e Ape sociale, non è collegata alla previdenza obbligatoria, se non per la maturazione dei requisiti di accesso, e dà ampia libertà di scelta su come e in quante rate ricevere il capitale. Non solo. Può essere utilizzata, novità assoluta, da chi perde il lavoro nei 5 anni precedenti a percepire la pensione di vecchiaia, e da chi è disoccupato da almeno due anni (24 mesi). Ma, soprattutto, non ha più alcun requisito anagrafico, cosa che vincolava molto chi voleva arrivare prima all'agognata pensione.

Ecco come funziona.

In fatto di tassazione, alla Rendita Integrativa Temporanea Anticipata sono applicati, per i montanti accumulati prima del 2007, le tassazioni introdotte con il decreto ministeria-

le del 2005, numero 252. Possiamo accedere tutti alla Rendita Integrativa Temporanea Anticipata?

Non proprio, ma in molti sì. È vero, da un lato, che possono accedervi i lavoratori e le lavoratrici del terziario, ma devono aver aderito a piani individuali pensionistici o fondi pensione ed avere le carte in regola, ovvero possedere alcuni requisiti, in testa aver cessato l'attività lavorativa. E, anche, avere maturato i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia entro 5 anni al massimo, avere almeno 20 anni di contributi alle spalle e 5 di partecipazione a forme pensionistiche complementari. In alternativa è possibile essere disoccupati da oltre 24 mesi e avere la maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia in, massimo, 10 anni.



## Fondo For.Te Investiamo insieme nella tua squadra

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





## ENTI BILATERALI



## FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



## FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



## FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA





QUADRIFOR

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE  
COMPETENZE PROFESSIONALI DEI QUADRI



# GUARDIAMO ALLA FORMAZIONE DEI QUADRI *con un occhio di riguardo*

Da oltre vent'anni QuadriFor - l'Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi - promuove **iniziative di formazione in aula e a distanza** con un'offerta tra le più ricche sul mercato e un'attenzione costante al digitale con **oltre 200 corsi e percorsi in aula e 60 corsi e-learning, progetti aziendali e interaziendali, eventi tematici, ricerche e studi**. Guardando a un progetto che coinvolge oltre **61.000 Quadri e 13.000 Aziende**. I cui risultati, oggi, sono sotto gli occhi di tutti.



ISCRIVITI AI NOSTRI CORSI ANCHE DAI TUOI  
DISPOSITIVI MOBILI TRAMITE **QUADRIFOR APP**

[WWW.QUADRIFOR.IT](http://WWW.QUADRIFOR.IT)

Via Cristoro Colombo, 137 - 00147 Roma **T**+39 06 5744.304/305 **E** [info@quadrifor.it](mailto:info@quadrifor.it)

# Crowdworkers, chi sono i fantasmi della Gig Economy

Mario Grasso

37

*Magazzinieri, lavapiatti e parrucchieri: ecco alcuni esempi  
Fanno meno clamore dei rider ma sono in maggior numero*

**O**rmai in Italia sembrano essere tutti pazzi per la gig economy e i fattorini (non chiamateli rider!) delle app di consegna a domicilio di cibo (e non solo). La realtà è che il dibattito politico-mediatico che avviene spesso sulle condizioni visibili di alcune categorie di lavori, emoziona di più rispetto alle categorie "nascoste" di lavoratori. Si parla infatti, anche se con toni meno appassionanti e in maniera meno assillante, dei cosiddetti lavoratori invisibili della gig economy, dei "crowdworkers", letteralmente lavoratori della folla che davanti al monitor e alla tastiera di un computer svolgono lavori che per strada o nelle case della gente comune difficilmente si notano. Sono quelli che, per fare qualche esempio, scrivono o moderano i contenuti multimediali che postiamo sui social network, che correggono i problemi delle applicazioni mobile, traducono testi in una o più lingue, sviluppano software, creano grafica digitale, ricercano, valutano e creano testi specialistici. A questi, se avessimo qualche dubbio, possiamo aggiungere altri lavoratori che rientrano nelle nostre categorie di rappresentanza. Dai lavoratori domestici ai camerieri, dagli sviluppatori ai mystery shopper, dai cuochi ai magazzinieri, dai lavapiatti ai segretari di ufficio, dai parrucchieri ai lavoratori degli studi professionali. E la lista si potrebbe ancora allungare. Oggi come ieri il terziario italiano è sicuramente più soggetto alla continua trasformazione del lavoro e l'occasione che offre alle piattaforme online di lavoro è sicuramente ghiotta per le società di vecchia e nuova costituzione. La difficoltà principale sta nel capire l'entità di questo fenomeno, sia in Italia, sia all'estero. Sono in



Foto: Burnout di Jan-Joost Verhoef (CC BY-NC 2.0)

continua crescita le ricerche che provano a tracciare una mappa del lavoro on demand – si veda per esempio lo studio condotto pochi mesi fa da Uni Europa, Federazione Europea degli Studi Progressisti (Feps) e Università di Hertfordshire che ha tracciato, seppur con alcuni inevitabili limiti di natura metodologica, anche la mappa italiana della gig economy – ma sarà difficile avere una stima più o meno esatta fino a quando i proprietari delle piattaforme non saranno – diciamo così – invitati calorosamente a condividere, anche con dati anonimizzati, le informazioni principali sulla popolazione delle proprie piattaforme digitali. Secondo la stima proporzionale dei dati della ricerca, in Italia sono 5,3 milioni le persone che svolgono lavori tramite piattaforme almeno una volta a settimana. Poco più di due milioni invece quelli che guada-

gnano almeno il 50% del proprio reddito generale. Insomma, come recita un detto da alcuni intestato a Shimon Peres, i sondaggi sono come i profumi: vanno annusati, non bevuti. Al di là di battute e numeri, bisogna garantire tutele e diritti anche ai lavoratori delle piattaforme online. Ci sono già diverse strade da seguire: dalle proposte di policy di Uni Europa, frutto proprio del suddetto studio, al "Manifesto per salvare la gig economy" di Antonio Aloisi, Valerio De Stefano e Six Silberman, dalla "Carta di Francoforte" alla forse più semplice e rapida modifica dell'articolo 2 del decreto legislativo 81 del 2015, rimuovendo "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" e rendendo – nei limiti dell'azione sindacale – il secondo comma dello stesso articolo in questione più incisivo in termini di diritti e tutele per i lavoratori.

## In Italia 5,3 milioni di persone lavorano tramite piattaforme almeno una volta a settimana



Mario Grasso

# Rider chi? Tra moda e utopia Il nome non fa il contratto

*La Gig Economy è un fenomeno ben più esteso  
Il contesto in cui operano definisce il giusto inquadramento*

**S**arebbe opportuno mettere alcune cose in chiaro sul dibattito riguardante i fattorini delle consegne a domicilio tramite app, i famosi rider della gig economy.

La velocità della comunicazione sui media (social network in primis), le dichiarazioni politiche, le posizioni dei gruppi di lavoratori auto-organizzati spesso non aiutano a comprendere in profondità e in generale un fenomeno che ha diverse sfumature da cogliere appieno per evitare di inciampare su spiacevoli equivoci. Proviamo a fissare gli aspetti principali.

## Autonomi ma non troppo

Tra un'intervista e l'altra si legge o si sente che i vari gruppi autogestiti e auto-organizzati di fattorini di alcune città non si sentono rappresentati dai sindacati "tradizionali". Certo, bisogna anche dire che alcuni di questi gruppi sono vicini ai sindacati di base o questi ultimi provano ad avvicinarli. Altri invece hanno partecipato a iniziative confederali scambiando informazioni, contatti e proposte, o firmato "carte" istituzionali. Di conseguenza sarebbe opportuno dirla tutta e mostrare il vero volto di questa presunta auto-organizzazione.

## Rider chi?

I numeri dei fattorini rappresentano solo una minima parte del fenomeno più esteso della gig economy in Italia. Se a questo aggiungiamo che i gruppi di fattorini che stanno provando a organizzarsi da soli formano più o meno un totale di poche decine di lavoratori, credo siamo di fronte a un grosso vuoto di rappresentanza reale che va gestito nel rispetto delle volontà e dei bisogni delle – seppur poche ma altrettanto da difendere e tutelare – migliaia di

fattorini presenti in Italia.

## Com'è bello pedalare da Trieste in giù

Il fenomeno delle consegne a domicilio tramite app non esiste solo al Nord o a Roma. Chi svolge un vero ruolo di rappresentanza dei fattorini deve considerare la crescita delle app nazionali presenti al Sud che operano in un ambiente di quasi "monopolio" e che raccolgono investimenti tramite azioni di crowdfunding.

## Non pensare ai rider

Chi va dietro all'algoritmo e dimentica che è l'essere umano al centro della contrattazione, rischia di favorire proprio la narrazione delle aziende. Bisogna partire dal principio dettato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro "Il lavoro non è una commodity" per trovare il vero senso di una contrattazione che metta al centro quanto di buono già sia presente nelle leggi nazionali e nella contrattazione collettiva. Parafrasando il titolo di "Non pensare all'elefante" - il libro del linguista statunitense George Lakoff – bisogna "non pensare ai rider" ma impostare una comunicazione sindacale che ribalti la narrazione aziendale e rimetta al centro le persone che lavorano e i relativi diritti. I diritti

sono diritti, non regali.

## Fattorino delle mie brame, qual è il contratto più bello del reame?

Per la corretta applicazione di un contratto collettivo nazionale ai fattorini bisogna considerare la filiera in cui sono inseriti. Se è vero che lavorano per i pubblici esercizi della ristorazione, tabaccai, negozi di abbigliamento, supermercati, allora va da sé che il contratto collettivo di riferimento sia quello dei pubblici esercizi o del commercio. A questo si aggiunge che la figura del fattorino è già presente da diverso tempo nei suddetti Ccnl e che anche all'estero (in Germania, per esempio) il sindacato di riferimento è del turismo. Inoltre, si apre un'opportunità di rappresentare anche i fattorini con il cosiddetto "Corpo speciale di negoziazione" creato all'interno di Foodora, data la recente trasformazione in "Società Europea", dove già abbiamo una nostra rappresentanza dei lavoratori dipendenti cui è applicato il Ccnl Terziario. Non è quindi un'etichetta trendy di "rider" o una nuova tecnologia a definire l'inquadramento ma il contesto in cui si trova il lavoratore a operare. Poi, se le aziende vorranno applicare altri contratti collettivi nazionali, sarà un'altra storia.



# Uni Global, nuovo capitolo a guida Christy Hoffman

Camillo Valastro

39

*Eletta segretaria al congresso di fine giugno a Liverpool  
Un asso dell'organizzazione, è già pronta a nuove sfide*



L'elezione di Hoffman, leader sindacale degli Stati Uniti di America nominata durante il quinto congresso mondiale organizzato a Liverpool dal 17 al 20 giugno 2018, rappresenta un impegno rinnovato per l'organizzazione mondiale dei lavoratori, e una nuova sfida nei confronti di pessime aziende globali come Amazon. "In ogni Paese, i lavoratori devono scontrarsi con l'avidità aziendale, disuguaglianza, salari bassi, attacchi alla contrattazione collettiva e la crescita della gig economy, oltre alla xenofobia e agli estremismi di destra spacciati come buone misure", ha dichiarato durante il suo discorso di insediamento.

"E affrontiamoli. - ha proseguito Hoffman - Nessun singolo lavoratore, nessun singolo sindacato, nessuna singola nazione può invertire la tendenza mondiale delle multinazionali che provano a fissare le regole del gioco, in un modello economico per i pochi e non per i molti. Dobbiamo farlo insieme".

Come vicesegretario generale di Uni, Hoffman ha lavorato a stretto contatto con Uni Score, il dipartimento Uni per l'organizzazione delle campagne, che ha supportato quasi 150 campagne mondiali in ogni continente. Uni ha ottenuto 50 accordi globali che consentono ai lavoratori di organizzarsi senza paura

nelle grandi aziende come H&M, Orange, G4s e Société Générale.

La segretaria generale continuerà nel suo impegno col suo nuovo ruolo. Infatti Uni sta investendo in maniera crescente nell'organizzazione a livello regionale e nazionale in Colombia e nell'Europa Centrale. Sharan Burrow, la segretaria generale di Ituc (International Trade Union Confederation) ha commentato così sull'elezione di Hoffman, "Ituc fa i complimenti a Uni per l'elezione di Christy come nuova segretaria generale.

Christy ha l'organizzazione nel sangue. Una grande stratega e combattente nell'animo. Ce la farà. Christy è una compagna, un'amica e noi saremo al suo fianco al 100%". Frances O'Grady, segretario generale della Tuc (Trades Union Congress, confederazione dei sindacati britannici), ha ripreso il concetto commentando così: "Christy Hoffman è pronta a cambiare il volto del movimento sindacale. Credetemi, lei ha l'organizzazione nel sangue". Oltre alle classiche campagne sindacali, Hoffman è tra i creatori del Bangladesh Accord for Building and Fire Safety, firmato per la prima volta nel 2013 e rinnovato recentemente proprio nel 2018.

L'accordo ha reso il lavoro più sicuro per milioni di lavoratori del settore tessile in Bangladesh, mantenendo i

marchi responsabili rispetto alla loro produzione in outsourcing.

È ampiamente considerato come il modello principale per una giusta catena di fornitura. Hoffman ha negoziato quasi 3 milioni di dollari per finanziare alcune riparazioni nelle fabbriche delle imprese poco responsabili.

Negli ultimi anni, ha portato avanti la leadership di Uni nell'utilizzo di meccanismi internazionali per rendere responsabili le imprese, come le linee guida dell'Ocse, e come segretaria generale, continuerà l'impegno per la loro applicazione. "La contrattazione collettiva oggi è chiaramente riconosciuta come una soluzione alla crisi mondiale delle disuguaglianze di reddito e dell'abbassamento dei salari. Dobbiamo cogliere l'attimo e sostenere l'incarico di tradurre i ragionamenti in realtà, in soluzioni politiche e vittorie del mondo reale per i lavoratori" ha dichiarato Hoffman.

La neo segretaria generale prende il testimone da Philip Jennings, che ha guidato Uni Global Union per 18 anni. Jennings ha dichiarato: "Si chiude così un capitolo, ma seguiranno tanti altri capitoli. Sotto la conduzione di Christy l'organizzazione che abbiamo costruito negli ultimi 18 anni si rafforzerà maggiormente e continuerà sul percorso di crescita e organizzazione".



Cassa Assistenza  
Sanitaria Quadri

# Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA  
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970  
[www.quas.it](http://www.quas.it) | email: [info@quas.it](mailto:info@quas.it)