

## Vaccini e contratti Così l'Italia sicura

La prima spinta per la ripresa del Terziario  
Senso civico, tutele e responsabilità collettiva

Lavoro e Società

Rapporto Censis e Dossier Cnel  
Tutti i dati sul lavoro nel 2021

Lavoro E Società

Sicurezza, quello che serve  
Le lacune e le prospettive

Lavoro E Società

Smart Working e telelavoro  
Ecco gli accordi a confronto

Inserto

Enti bilaterali, Covid-19  
c'è ancora molto da fare

Lavoro E Società

Come le tecnologie  
cambiano il mercato

Lavoro E Digitale

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

INTERNAZIONALE

Come fanno la spesa in Europa?  
La risposta del commercio alla crisi



IL RAPPORTO OXFAM

Disuguaglianza, numeri da brividi  
Donne e giovani ancora più fragili

## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Samanta Arrigo, Emilio Fagnoli, Marianna Flauto,  
Stefano Franzoni, Maria Luisa Salerno, Gennaro  
Strazzullo, Giulia Valle, Antonio Vargiu, Sara Vasta.

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

**Amministrazione**

Via Nizza 128  
00198 Roma

**Editrice**

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

**Stampa**

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

**Pubblicità**

info@agsg.it

**Commerciale**

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

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

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

L'editoriale	3
<b>Lavoro e Società</b>	
Il Rapporto Censis racconta l'Italia	4-6
Emergenza, Cnel: va gestita con etica	8-11
Pandemia, male delle disuguaglianze	12-15
Salute e sicurezza sul lavoro: le priorità	16-17
Vaccini, un dovere civico	18-21
Bilateralità alla prova dei fatti	22-23
Gioco legale, c'è bisogno di certezze	34-35
Donne, il sostegno che manca	38-39
Addio La Torre, sindacalista riformista	41-42
Lavoro domestico, nuovi minimi	44-45
<b>Inserto</b>	
Smart working, accordi: analisi e confronti	25-32
<b>Lavoro e Digitale</b>	
Digitale e contrattazione: quali risposte	48-49
<b>Internazionale</b>	
Commercio in Ue ai tempi del Covid19	51-53
E-commerce, realtà da gestire	54

Il numero è stato chiuso il 15 marzo 2021; ogni  
contenuto presente è aggiornato a questa data.





## Ciao, Angela

*Ci ha lasciati la nostra Angela, una donna meravigliosa, altruista, appassionata.*

*Angela Petrucci è stata una compagna leale, una grande persona che per quasi cinquant'anni ha contribuito con il proprio lavoro alla crescita della UILTuCS.*

*Per noi tutti è una notizia molto triste, difficilissima.*

*Chi ha avuto il privilegio di conoscere Angela sa che persona splendida e che collega insostituibile abbiamo perso. Angela, se esiste un'altra vita speriamo tu possa trovare la serenità che meriti.*

*Ci manchi e ci mancherai.*

*Tutti noi della UILTuCS*

## L'EDITORIALE

# Voltare pagina. La vaccinazione è un dovere

di Paolo Andreani

**D**alla "ricostruzione all'euro irreversibile" il Governo Draghi è pronto per la sfida che l'Italia deve affrontare. "Lasciare alle nuove generazioni un paese un grado di offrire loro una prospettiva, dove l'ascensore sociale possa riprendere a muoversi spinto dalla meritocrazia e dal lavoro". Un lavoro dignitoso e produttivo per un sistema Europa che guarda alla transizione economica verso l'economia verde puntando su ricerca e innovazione, istruzione e formazione permanente.

Un lavoro utile al Paese dove le disuguaglianze siano recuperate, gli strappi ricuciti e i valori di giustizia e libertà riscoperti anche praticando politiche economiche e sociali in grado di utilizzare al meglio le risorse disponibili. Le grandi opere infrastrutturali e il capitale umano sono fattori di crescita destinati a riprendere forza al pari di un rigenerato sistema industriale sostenuto da un innovativo terziario avanzato di servizio alle imprese e al Paese.

I prossimi cento giorni saranno decisivi per invertire la rotta. Se giustizia e burocrazia avranno bisogno di tempo per essere riformate, di certo non può aspettare il lavoro né una riforma fiscale che basandosi sulla progressività dia respiro al potere d'acquisto delle famiglie per far ripartire appena possibile i consumi interni. Consumi interni utili per il sistema manifatturiero ma soprattutto per il terziario di mercato.

Dal commercio al turismo, dai servizi alle imprese ai servizi alle persone. Il potere d'acquisto delle famiglie nel 2020 rispetto al 2019 ha perso 3 punti percentuali, al pari del reddito disponibile lordo. I consumi si sono ridimensionati del 10% e al riguardo il peso dei redditi da lavoro dipendente ha inciso molto riducendosi del 5,6%. Le prospettive macroeconomiche sono tutte da portare a verifica, tuttavia il vuoto creato potrà essere colmato solo nel biennio 2023/2024.

La propensione al risparmio raddoppiata nel periodo 2019/2020 ha necessità di fiducia nel futuro per ridimensionarsi e colmare i 60 miliardi di divario dei consumi nel biennio di riferimento. La fiducia nel futuro oggi coincide con una rapida ed efficace campagna vaccinale, il primo grande tema che deve affrontare il nuovo governo, visto che ogni mese di ritardo costa al paese migliaia di vite umane e cinque miliardi di mancato recupero dei consumi. "Vaccinarsi è un dovere per il bene della collettività; è infatti nella campagna di vaccinazione che salute e lavoro trovano 'la luce' attesa per uscire dalla nebbia della pandemia". Nella seconda fase della pandemia a pagare il prezzo più alto è stato il terziario anche se in modo non omogeneo, tuttavia un comun denominatore con la prima certifica il crollo generalizzato dei settori del turismo e della ristorazione. In questo scenario la UILTuCS unitamente a Filcams e Fisascat crede necessario procedere al rinnovo dei Ccnl di settore che coinvolgono nel loro complesso oltre 4 milioni di lavoratori, molti dei quali impegnati nei servizi essenziali.

Ciò nella consapevolezza che le perdite di fatturato significative nel commercio all'ingrosso e nel commercio al dettaglio con particolare riferimento sono temperate dalla crescita delle vendite alimentari, prevalentemente concentrate nelle formule commerciali del vicinato e discount.

È in questo mare in tempesta che hanno preso avvio i negoziati per il rinnovo dei contratti che quanto prima è auspicabile producano soluzioni positive in tema di classificazione e lavoro a distanza, sicurezza di lavoro e welfare contrattuale, per poi affrontare il tema del salario. Una politica all'altezza della sfida e relazioni sindacali qualificate in tempi di emergenza faranno la differenza che guiderà il paese verso la ripresa e un lavoro dignitoso.

Sara Frangini

# L'Italia delle disuguaglianze tra vulnerabilità e cinismo

*Lo rivela il 54° rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese  
Paura tra gli occupati: il 53,7% teme di perdere il lavoro*

**È** un'Italia ferita, dolente, che arranca tra acredine e speranza, quella che appare nella fotografia per il 54° Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese. È l'Italia degli esclusi. Esclusi dalla socialità, dalla scuola, e dal lavoro, dove il vero divario che si è aperto è tra i garantiti e i precari; per l'85% degli italiani, infatti, la crisi sanitaria ha confermato come la vera divisione sociale sia tra chi ha la sicurezza del posto di lavoro e del reddito e chi non ce l'ha. Questo emerge nel capitolo del Report dedicato a "La società italiana nel 2020". Il Censis rivela come i più vulnerabili, fragili come mai lo sono stati prima, aggrappati ad aziende dal destino incerto, siano i dipendenti del settore privato a tempo determinato e le partite Iva. Il 53,7% degli occupati nelle piccole imprese,

per i quali la discesa agli inferi della disoccupazione non è un evento remoto, vivono con estrema incertezza il proprio posto di lavoro, contro un più contenuto 28,6% degli addetti delle grandi aziende.

Poi ci sono loro: i fragili tra i fragili. Donne e giovani. Sono loro più di tutti a pagare il conto. Rispetto all'anno scorso, nel terzo trimestre sono già 457.000 i posti di lavoro persi da giovani e donne, il 76% del totale dell'occupazione andata in fumo (605.000 posti di lavoro). E sono 654.000 i lavoratori indipendenti o con contratto a tempo determinato senza più un impiego. Nel secondo trimestre dell'anno i giovani di 15-34 anni risultavano particolarmente colpiti in alcuni settori: alberghi e ristorazione (sono più della metà dei 246.000 occupati in meno nel settore rispetto allo

stesso periodo dell'anno precedente), industria in senso stretto (-80.000), attività immobiliari, professionali e servizi alle imprese (-80.000), commercio (-56.000). Il rapporto ben spiega come, al secondo trimestre, il tasso di occupazione - che per gli uomini raggiungeva il 66,6% - presentava un divario di oltre 18 punti a sfavore delle donne. Nella classe di età 15-34 anni solo 32 donne su 100 risultano occupate o in cerca di una occupazione. Per le donne di 25-49 anni il tasso di occupazione è del 71,9% tra quelle senza figli, solo del 53,4% tra quelle con figli in età pre-scolare.

A questi volti drammatici della crisi, quelli di madri e figli, si aggiunge chi non ha un volto.

Sono gli invisibili, quelli che il Censis definisce gli "scomparsi": circa 5 milioni di persone, lavoratori a nero, che hanno finito per inabissarsi e far perdere le loro tracce. Infine ci sono i vulnerabili inattesi: i commercianti, gli artigiani, i professionisti rimasti senza incassi e fatturati.

Nel magmatico mondo del lavoro autonomo, solo il 23% ha continuato a percepire gli stessi redditi familiari di prima del Covid-19. Non a caso quasi il 40% degli italiani oggi afferma che, dopo l'epidemia, avviare un'impresa, aprire un negozio o uno studio professionale è un azzardo. Con le conseguenze per l'occupazione che tutti possiamo immaginare.

Il Rapporto Censis, quindi, è ben più di un dossier ricco di dati e cifre.

È uno spaccato di quest'Italia contagiata dal virus, terrorizzata e piena di divisioni che ha tentato di superare un anno disastroso. È un dossier sulla situazione attuale, ma anche sulla percezione della situazione attuale.

Basta pensare che il 90,2% della po-





**Tab. 7 - La vera disparità sociale in Italia è tra chi ha la sicurezza del posto di lavoro e del reddito e chi no: le opinioni degli italiani, per classi di età (val. %)**

	Classi di età			Totale
	18-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	
D'accordo	81,2	87,7	85,0	85,8
Non d'accordo	18,8	12,3	14,1	14,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 8 - La certezza del proprio posto di lavoro percepita dagli occupati del settore privato, per classi dimensionali dell'azienda (val. %)**

	Classi dimensionali dell'azienda				Totale
	Piccola azienda (fino a 9 dipendenti)	Media azienda (10-49 dipendenti)	Medio-grande azienda (50-249 dipendenti)	Grande azienda (250 dipendenti e oltre)	
Sì	46,3	65,5	57,7	71,4	62,3
No	53,7	34,5	42,3	28,6	37,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine Censis, 2020

polazione è convinto che l'emergenza e il lockdown abbiano danneggiato maggiormente le persone più vulnerabili e ampliato le disuguaglianze sociali.

Sono appena 40.949 gli italiani che dichiarano un reddito che supera i 300.000 euro l'anno, con una media di 606.210 euro pro capite. Corrispondono allo 0,1% del totale dei dichiaranti.

Mentre sono 1.496.000 le persone con una ricchezza che supera il mi-

lione di dollari (circa 840.000 euro): sono pari al 3% degli italiani adulti, ma possiedono il 34% della ricchezza del Paese.

Altro dato fondamentale, i sussidi. Stando al Rapporto, a ottobre 2020 l'Inps ha erogato sostegni che hanno coinvolto una platea di oltre 14 milioni di beneficiari, per una spesa superiore a 26 miliardi di euro. "È come se a un quarto della popolazione italiana fossero stati trasferiti in media quasi 2.000 euro a testa" secondo il Censis che, a questo dato, aggiunge quello della valutazione positiva dei bonus, molto alta tra i giovani (83,9%), più che tra gli anziani (65,7%).

Dal punto di vista delle aziende, di contro, solo il 17,6% dei titolari di impresa ritiene che le misure di sostegno saranno sufficienti a contrastare le conseguenze economiche dell'emergenza.

Da un lato quindi l'estrema precarietà, dall'altro un paracadute che non sembra dare sufficiente sicurezza di un atterraggio senza conse-

guenze, a creare un Sistema Italia che non avanza. O meglio, per il Centro Studi, avanza a fatica come farebbe "una ruota quadrata che non gira".

Il sistema-Italia "avanza con un disumano sforzo per ogni quarto di giro compiuto, tra pesanti tonfi e tentennamenti. Mai - si legge nella presentazione al Rapporto - lo si era visto così bene come durante quest'anno eccezionale, sotto i colpi dell'epidemia.

Privi di un Churchill a fare da guida nell'ora più buia, capace di essere il collante delle comunità, il nostro modello individualista è stato il migliore alleato del virus, unitamente ai problemi sociali di antica data, alla rissosità della politica e ai conflitti interistituzionali. Uno degli effetti provocati dall'epidemia è di aver coperto sotto la coltre della paura e dietro le reazioni suscitate dallo stato d'allarme le nostre annose vulnerabilità e i nostri difetti strutturali, del tutto evidenti oggi nelle debolezze del sistema".

**654mila lavoratori  
indipendenti  
o con contratto  
a termine hanno  
perso l'impiego**



C'è anche uno zoom dedicato allo Stato, che per gli italiani rappresenta il vero e solido salvagente a cui aggrapparsi nel momento del massimo pericolo. Il 57,8% dei cittadini – spiega il Censis – è disposto a rinunciare alle libertà personali in nome della tutela della salute collettiva, lasciando al Governo le decisioni su quando e come uscire di casa, su cosa è autorizzato e cosa non lo è, sulle persone che si possono incontrare, sulle limitazioni alla mobilità personale.

Il 38,5% - passaggio non poco allarmante - è pronto "a rinunciare ai propri diritti civili per un maggiore benessere economico, accettando limiti al diritto di sciopero, alla libertà di opinione e di iscriversi a sindacati e associazioni". E ancora: il 77,1% chiede pene severe per chi non indossa le mascherine di protezione, non rispetta il distanziamento sociale o i divieti di assembramento. Il 76,9% è convinto che chi ha sbagliato nell'emergenza, politici, dirigenti della sanità o altri, deve pagare per gli errori commessi. Il 56,6% chiede addirittura il carcere per i contagiati che non rispettano le regole della quarantena. Il 31,2% non vuole che vengano curati (o vuole che vengano curati solo dopo, in coda agli altri). Ma c'è di più, e di peggio: torna a riaffacciarsi nella sfera del praticabile, a sorpresa, il tema "pena di morte" con il 43,7% favorevole alla sua introduzione nel nostro ordinamento (dato che sale al 44,7% tra i giovani).

L'Italia rancorosa e sotto stress che emerge dal Rapporto, privata di rapporti umani e sociali, è sempre più del contesto e di quello che la pandemia, crisi economia e sociale, porta con sé. Ed è stanca perfino di

## Il 38,5% dei cittadini è addirittura disposto a rinunciare ai diritti civili per un maggior benessere economico

Tab. 2 - Italiani disposti a cedere la propria sovranità personale, per classi di età (val. %)

	Classi di età			Totale
	18-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	
Disposti a rinunciare alle libertà personali e ai diritti civili:				
In nome della tutela della salute collettiva, lasciando che il Governo decida quando e come uscire di casa, cosa si può fare o non fare, chi si può vedere, dove e con quali modalità	64,7	58,1	52,1	57,8
In nome di un maggiore benessere economico, accettando limiti al diritto di sciopero, alla libertà di opinione, di organizzarsi, di iscriversi a sindacati e associazioni	44,6	40,3	30,1	38,5

Fonte: indagine Censis, 2020

## Bar, ristorazione, strutture ricettive contano 246.000 occupati in meno rispetto al 2019

alcune "soluzioni" adottate, all'inizio accolte con positività, come gli strumenti digitali per mantenere i rapporti interpersonali. La stima è di 43 milioni di persone maggiorenni (tra le quali almeno 3 milioni di novizi) rimaste in contatto con amici e parenti grazie ai sistemi di videochiamata e Internet in genere, i primi tempi con un certo entusiasmo. Ma almeno un quarto della popolazione, a un certo punto, è andata in sofferenza. Anche un terzo dei più giovani, dopo un iniziale sprint, si è detto stanco della comunicazione digitale.

C'è infine un passaggio del rapporto che porta sotto i riflettori l'Europa e la fiducia che gli italiani hanno nelle istituzioni comunitarie. Ben



poca, a vedere i numeri: solo il 28% crede nella Ue, a fronte di una media europea del 43% che ci porta ad essere gli ultimi in assoluto nella graduatoria europea.

In più, il 58% degli italiani si dice insoddisfatto delle misure adottate a livello comunitario per contrastare la crisi del Covid-19 (una percentuale superiore alla media Ue, in questo caso, che è pari al 44%).

Senza una prospettiva reale e nuova, una progettualità coraggiosa, un atteggiamento inclusivo e costruttivo, l'Europa resta quindi ingolfata, con i lavoratori carichi di sfiducia e timori, davanti all'incognita di un futuro non definito; un futuro al cui continuo mutamento gli Stati non sembrano sapersi rapportare.



## 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



# Emergenza, gestirla con etica L'indifferenza è colpevolezza

*Un anno complesso, da governare, per redistribuire equità  
Analisi del XXII Rapporto Cnel su mercato e contrattazione*

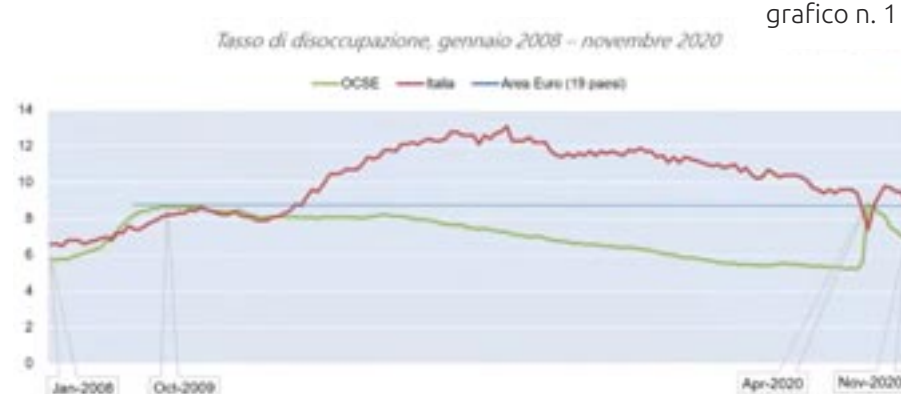
**C**on l'interruzione della cassa integrazione e la fine del blocco dei licenziamenti, in Italia, la situazione è destinata a diventare esplosiva.

Questo l'allarme lanciato dal presidente del Cnel Tiziano Treu, che ha introdotto il corposo e articolato XXII Rapporto del Cnel su "Mercato del lavoro e contrattazione collettiva". La presentazione, avvenuta in diretta Youtube e in streaming sul sito del Cnel, ha visto gli interventi di Nunzia Catalfo, ministra del Lavoro e delle Politiche sociali, e Stefano Scarpetta, director for Employment, Labour and Social Affairs, Oecd, ai quali è seguito un approfondito dibattito con i consiglieri rappresentanti delle forze sociali e alcuni esperti del Cnel.

Nel Rapporto, che per il primo anno in assoluto assume una dimensione più internazionale con uno spazio significativo dedicato all'analisi sul lavoro degli immigrati, emerge un'occupazione sempre più indebolita, instabile e ricca di incognite, in particolare per alcuni segmenti già estremamente fragili: giovani e donne.

Ai 2 milioni di Neet in crisi si uniscono i dati drammatici relativi alle lavoratrici: una donna su due è inoccupata e il dato è destinato ad aumentare. Forte anche la preoccupazione il mancato rinnovo dei contratti per oltre 10 milioni di lavoratori (77,5% del totale) davanti ad un'inadeguatezza del sistema formativo nella formazione delle competenze, con l'aumento della povertà e delle disuguaglianze.

Altro aspetto inedito del rapporto, come ha sottolineato Treu, è la sua costruzione avvenuta rincorrendo eventi che "non pensavamo di do-



ver mai fronteggiare. Il rapporto risente di questo anche per l'ampiezza di temi che tiene insieme al lavoro la salute e l'ambiente". E che la salute sia così strettamente correlata all'occupazione, anche per il Cnel, è la prima volta. Ma scendiamo nel dettaglio.

## 2020. La crisi travolge tutti, anche fuori dai confini

È Stefano Scarpetta a svelare il quadro internazionale, dove l'evoluzione del tasso di disoccupazione è stata drammatica: nei mesi di marzo ed aprile 2020, infatti, si è perso, a livello europeo, tutto quello che si era guadagnato nei mesi precedenti. (vedi grafico 1).

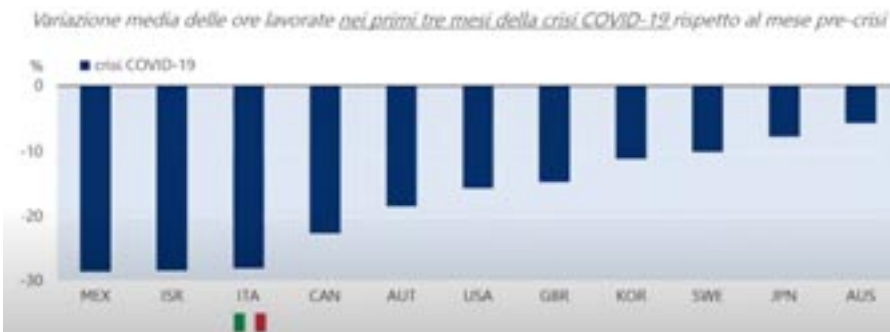
Basta un raffronto con il periodo

pre-Covid19 per capire come sono andate le cose. In Europa solo il 5% al massimo dei lavoratori è stato coinvolto in passato dagli ammortizzatori sociali: ora invece le misure di salvaguardia dei posti di lavoro hanno riguardato, in questa emergenza pandemica, il 30% delle persone. Una cifra mai vista, che colloca questo 2020 nell'anno della più gravosa delle crisi degli ultimi anni. (vedi grafico 2)

Ma usciamo dai confini nazionali per comprender meglio un altro dato: - 28%. È questa la cifra che spiega la massiccia riduzione delle ore lavorate nel nostro territorio. Con una differenza sostanziale, però: in Italia ha significato una riduzione delle ore di lavoro di chi comunque ha



grafico n. 3



## Necessario investire sull'autonomia e i sostegni

9



mantenuto il suo posto. In altri Paesi, come Messico e Canada, la riduzione delle ore ha invece rappresentato lavoratori che hanno cessato il loro lavoro. (vedi grafico 3). Lo spiega Scarpetta, director for Employment, Labour and Social Affairs, Oecd, che sottolinea come le misure messe in campo per sostenere le famiglie abbiano visto notevoli differenze tra l'Italia e altri Paesi, anche se in tutta Europa hanno ridotto l'impatto del calo del reddito procapite. "In alcuni Paesi come Francia, Austria e Germania – spiega Scarpetta – i sostegni sono stati integrati con incentivi e richieste ai datori di lavoro per usare le ore che non si usano nella formazione dei lavoratori. Possono essere pensati poi sgravi contributivi per giovani e donne, le persone maggiormente colpite dalla crisi, e vanno messe in campo misure più strutturali". Ed è proprio a proposito delle misure di sostegno che si inserisce la riflessione fatta dal presidente Treu, utile alla comprensione di un Rapporto così inedito. "La pandemia – ha spiegato – ha accelerato delle tendenze innovative ma le ha accelerate in

modo tale che hanno creato veri e propri momenti di discontinuità, costringendoci a ripensare a molte categorie: ad esempio tutti i dati di disoccupazione, inattività e ore lavorate perdono di significato se letti in un'ottica tradizionale, perché la crisi e i provvedimenti di ristoro li hanno alterati.

Per cui i provvedimenti di sostegno, alla luce anche dell'accelerazione delle disuguaglianze ("diventata sempre più grave e preoccupante"), vanno ripensati in modo nuovo.

Così come in modo nuovo, e in prospettiva, va affrontato il nodo della contrattazione collettiva, attorno al quale le parti sociali hanno contribuito a gestire le situazioni di rischio in stretta connessione con le politiche attive. Ecco da quali basi riparte un nuovo mercato che si sviluppa in un crescendo di richiesta di protezione (della salute, del lavoro, dagli imprevisti del futuro in genere) e di bisogno di assicurazione, che si traduce in sostegno alle condizioni economiche. Un mercato del lavoro che sia preparato a choc del genere e investa sui giovani, con una grande opera di investimento

sulla loro autonomia. Un mercato che sostenga le donne capendo che solo attraverso la cura dell'occupazione femminile si può sviluppare il Paese.

Tra le idee attorno alle quali si è sviluppato il confronto, anche la creazione di un database nazionale di chi cerca lavoro e di chi lo offre per un reale e ben più completo incrocio domanda-offerta, oltre a un rapporto periodico da parte delle aziende sull'occupazione femminile che può essere, come lo ha definito il presidente del Cnel Treu, uno "strumento d'attenzione".

E cosa aspettarci infine per il 2021? Un altro anno complesso, ma governabile, che va gestito affrontando con serietà anche la questione dei vaccini, le nuove fragilità e il welfare per lavoratori dipendenti, semi-dipendenti e autonomi.

È urgente e necessario, secondo gli interlocutori del Cnel che hanno presentato e commentato il Rapporto, integrare le regole della salute nei piani e nelle politiche del lavoro, costruendo azioni di stimolo economico e di sostegno sociale che vadano di pari passo.

Adesso le ferite sul corpo sociale e sulla vita dei lavoratori sono più difficili da rimarginare delle ferite puramente economiche. In altre parole, in futuro gli investimenti sono fondamentali, certo, ma maggiormente lo sono gli strumenti di coesione sociale e le infrastrutture sociali, altrimenti lo squilibrio che si è creato in questo difficile 2020 non si corregge. In altre parole ora più che mai occorre rafforzare questa consapevolezza e schierarci, senza esitazioni, con un concetto ben presente, sempre: l'indifferenza è la più grande colpevolezza.

# Donne under 35: incubo 2020 Vulnerabili, ancora più fragili

*Focus nell'ultimo Rapporto Cnel. I dati sono allarmanti  
Crollo del tasso di occupazione dei giovani: perso il 5,7%*

**N**el Rapporto Cnel ci sono due approfondimenti specifici dedicati a chi ha subito le maggiori ripercussioni della crisi: i giovani e le donne. A livello anagrafico, la prima ondata di Covid-19 ha rallentato

nello specifico la categoria degli under 35, eliminando gran parte della crescita accumulata nei sei anni precedenti e accentuando la frattura con gli over 50.

La crisi ha colpito soprattutto i giovani: i dati più recenti resi noti dal

Cnel indicano che hanno finora subito una perdita di 5.7 punti percentuali. Il tasso di occupazione tra i più giovani si è ridotto in pochi mesi di 2 punti percentuali passando dal 41.5 al 39.4 per cento, mentre tra le persone sopra i 50 anni è leggermente salito da 32.6 al 32.9%; il risultato è che il divario tra le due generazioni è diventato ancora più ampio. Stessa cosa per le donne, per le quali il tasso di occupazione ha registrato un calo superiore a quello degli uomini. Rispetto al periodo pre-crisi l'occupazione femminile si è ridotta di quasi 2 punti percentuali, mentre il calo per gli uomini è stato inferiore (1 punto percentuale).

Nel Mezzogiorno, poi, l'occupazione è calata del 5.3% tra il secondo trimestre 2020 a confronto rispetto allo stesso periodo del 2019, mentre al Centro-Nord il calo è stato inferiore, pari a circa il 3%.

Se non si inverte questa tendenza, oltre a pregiudicare le già fragili e non rosee prospettive economiche del Paese, si rischia di alterare il patto fra le generazioni che è uno degli elementi fondanti dell'assetto sociale.

Già in Italia la situazione non è delle migliori. Guardiamo l'occupazione femminile: la condizione della donna lavoratrice è penalizzata soprattutto dalla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Una difficoltà che porta la quota di occupazione femminile (meno del 50%) al di sotto delle medie europee.

Un dato che rivela le generali debolezze del mercato del lavoro italiano, che secondo il Cnel si possono contrastare orientandoci in modo specifico e coerente nel promuovere la crescita della occupazione nelle sue varie forme, e una occupazione di qualità (decent work secondo gli obiettivi dell'Oil).




---

## Tendenza da invertire rapidamente: pregiudica la stabilità economica e le prospettive dell'intero Paese

---

# Il prezzo più alto della crisi? Pagato dai lavoratori precari

Giulia Valle

11

*La diminuzione dell'occupazione colpisce i contratti a termine  
Registrati ben 362.000 in meno, pari al -18% in un solo anno*

**C**hi ha pagato per primo il prezzo più alto? Il lavoratore precario, a termine, soprattutto se contrattualizzato per brevi durate. Analizzando i dati del Rapporto Cnel, si evince che la diminuzione dell'occupazione si è quasi totalmente concentrata sui dipendenti a termine (-362.000, pari a -11.8% in un anno), e in parte ha continuato a coinvolgere gli indipendenti, proseguendo in questo caso una tendenza in atto ormai da più di un decennio (-142.000, -2.7%), a fronte di un lieve aumento dei dipendenti permanenti, protetti dalle misure eccezionali assunte dal Governo italiano.

## Tra dicembre 2019 e febbraio 2020 variazione leggermente positiva per gli assunti a tempo indeterminato

"Se – spiega il Cnel – si pone pari a 100 il livello di occupazione mediamente raggiunto nel periodo immediatamente precedente al diffondersi della crisi da Covid-19, ovvero quello osservato tra dicembre 2019 e febbraio 2020, i dati evi-

denziano una variazione leggermente positiva per i dipendenti a tempo indeterminato, e una contrazione molto ampia per i dipendenti a termine, oltre a una flessione per gli indipendenti".



### I settori maggiormente penalizzati: in Italia turismo, commercio e servizi

**D**a una prospettiva settoriale, il costo della crisi, spiega il Rapporto Cnel, si è riversato quasi completamente sul settore dei servizi, il più esposto alle misure di lockdown.

I dati relativi al secondo trimestre dell'anno indicano che "a fronte di settori come quello dell'agricoltura, della manifattura, dei servizi professionali, informatici, oltre a tutto il settore pubblico, che risultano solo moderatamente colpiti, le perdite più significative si sono concentrate nel settore alberghiero e della ristorazione, nel settore del commercio, e in quello dei servizi alle famiglie". Nei settori, in altri termini, di Commercio, Turismo e

Servizi, che hanno per loro natura un contenuto di occupazione elevato, "e – precisa il Cnel – dove frequentemente si ricorre a rapporti di lavoro caratterizzati da una scarsa stabilità; pertanto, sono anche meno protetti dal sistema degli ammortizzatori sociali".

Osserviamo gli anni a confronto: rispetto al IV trimestre 2019 le figure professionali poco qualificate hanno registrato un calo del 7.8 per cento, che si confronta con una caduta pari al -2.8 per cento per il totale degli occupati, mentre gli occupati con un basso livello di istruzione sono diminuiti del 3.5 per cento, a fronte di una variazione solo leggermente negativa tra i laureati.



# Il virus della disuguaglianza

## La cura: piano redistributivo

*Dossier Oxfam: si ampliano le distanze socio-economiche  
Il 40% resiste con i risparmi 3 mesi prima di finire in povertà*

Il confronto è spaventoso: da un lato c'è il 40% degli italiani che resiste, con i propri miseri risparmi, 3 mesi al massimo prima di cadere in povertà; dall'altro c'è una piccolissima parte della popolazione, i super ricchi, che accrescono il loro patrimonio, e i dati granulari (Lista Forbes) parlano chiaro con un aumento - nei primi 9 mesi della pandemia - di 45,7 miliardi di euro del valore patrimoniale. E si parla di sole 36 persone in Italia, 36 facoltosi che con la crisi si sono arricchiti.

Il divario, coadiuvato da cifre e considerazioni disarmanti, viene rivelato dall'ultimo recentissimo rapporto Oxfam sulle distanze socio economiche in Italia dal significativo titolo "Disuguitalia. Il virus della disuguaglianza". Questo è solo uno degli aspetti che emergono sfogliando il corposo dossier, incentrato sull'analisi della situazione sociale ed economica pre e durante la pandemia, con la conseguente recessione, la più grave dai tempi della Grande Depressione.

Gli impatti, è inutile dirlo, sono stati devastanti ed hanno interessato le fasce più fragili della popolazione,

acuendo vulnerabilità e divari preesistenti e facendone, soprattutto, affiorare di nuovi. Fragilità che devono essere comprese e lette, per l'aspetto meramente statistico, al netto degli aiuti e dei supporti ricevuti dai lavoratori, "ristori" a termine, che non garantiscono una sussistenza nel medio e lungo periodo ma solo un cuscinetto in emergenza.

La crisi è esplosa sì, nel 2020 con la diffusione del Covid-19, ma le sue radici sono ben più profonde.

A fine giugno 2019, la distribuzione della ricchezza nazionale netta vedeva il 20% più ricco degli italiani detenere quasi il 70% della ricchezza nazionale, lasciando al 60% più povero dei nostri concittadini appena il 13,3% della ricchezza nazionale. Il top-10% (in termini patrimoniali) della popolazione italiana possedeva oltre 6 volte la ricchezza della metà più povera della popolazione. (grafico 1)

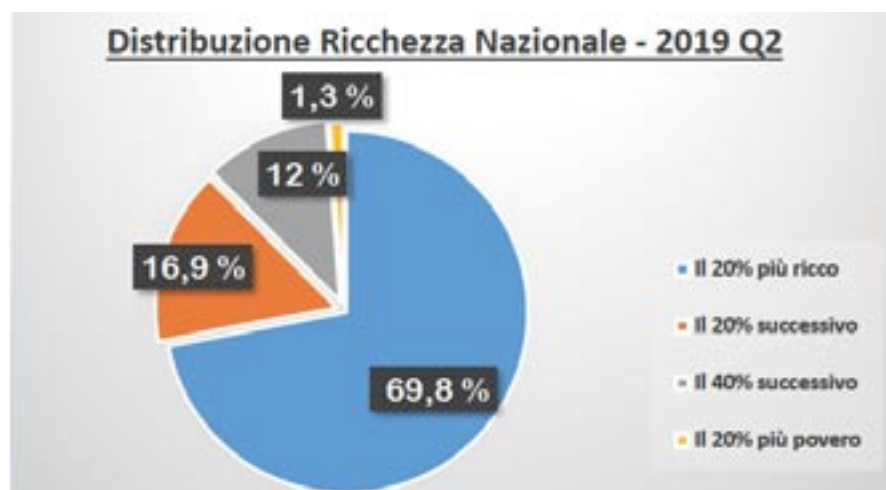
La disuguaglianza, quindi, viene da lontano. E resta, acuendo le distanze in questa situazione straordinaria che ha costretto le famiglie, a febbraio 2020 a dover attingere a

tutti i risparmi e le risorse a disposizione per far fronte alla caduta di reddito. Secondo le stime della Banca d'Italia, poco più del 40% della popolazione italiana versava, pre pandemia, in condizioni di povertà finanziaria: faceva parte di un nucleo familiare che non disponeva di risparmi accumulati sufficienti per vivere sopra la soglia di povertà relativa per oltre 3 mesi.

All'inizio della pandemia, poi, ha confermato di non riuscire a fare affidamento alle proprie riserve finanziarie per oltre 3 mesi per far fronte ai consumi essenziali o per il pagamento delle rate dei debiti, portando la Banca d'Italia ad aggiornare al 55% (dal 40% circa pre-pandemico, appunto) la stima della percentuale della popolazione residente in condizioni di povertà finanziaria.

Questo è il risvolto maggiormente drammatico dell'aspetto sociale-economico della crisi, con una grande fetta della popolazione che detiene risparmi, con un valore medio di 1.000 euro appena.

**Il 20% più ricco degli italiani detiene ben il 70% della ricchezza nazionale**



### Attese e valutazioni sulle condizioni economiche (valori percentuali)

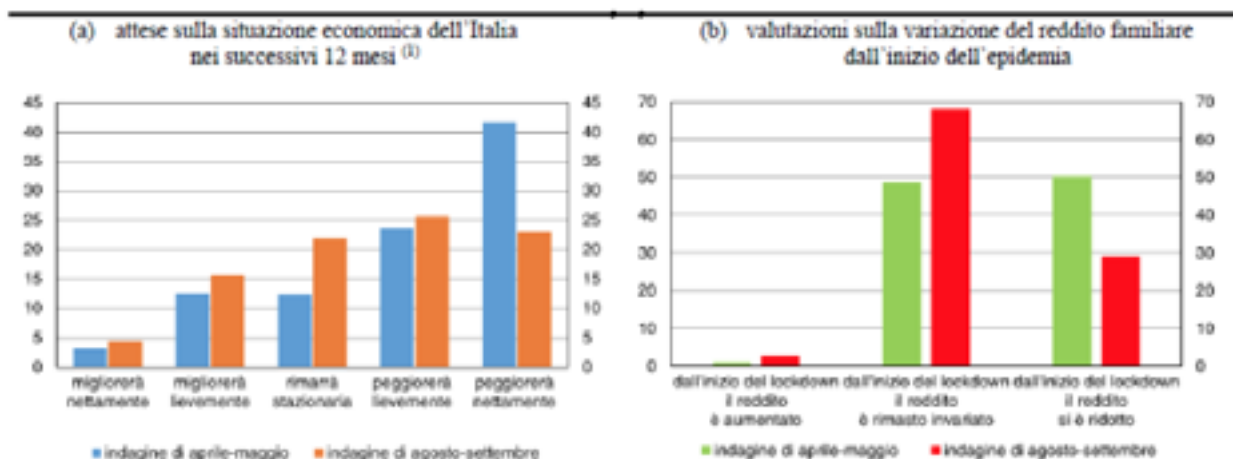


Figura 5. Fonte: Banca d'Italia, elaborazione su dati delle ISF 2020 (1ª e 2ª edizione) a cura di C. Rondinelli e F. Zanichelli

La contrazione del reddito in pieno lockdown (il primo, primaverile) è stata significativa anche a fronte degli strumenti di sostegno ricevuti. Per il 15% degli intervistati il reddito si era più che dimezzato. L'impatto più negativo ha riguardato i lavoratori autonomi: solo il 20% tra loro non ha visto il proprio reddito calare nel periodo del lockdown, mentre per oltre un terzo degli indipendenti la contrazione ha superato il 50%.

Certo è che gli effetti della pandemia hanno subito un'attenuazione grazie alle misure di sostegno come Cig, assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale e Fondi di solidarietà, le indennità di disoccupazione, il reddito di cittadinanza, il reddito di emergenza, le misure di sostegno agli autonomi e ai professionisti. Infatti è circa un terzo, il numero delle famiglie che ha beneficiato di almeno una forma di supporto tra marzo e agosto (60% tra i disoccupati e 40% tra i lavoratori autonomi).

Anche le condizioni reddituali hanno segnalato una ripresa rispetto alla rilevazione primaverile pur risultando ancora ben al di sotto dei livelli pre-pandemici. (grafico 2)

#### Lo studio Gallo-Raitano sul 2020: serve cautela

Uno studio da analizzare con attenzione ed estrema cautela, è quello di recente pubblicazione, a cura



degli economisti Giovanni Gallo e Michele Raitano, che ha preso in esame l'intero 2020 con quella che viene definita da Oxfam, nel suo Dossier, una "microsimulazione statica".

Gli economisti tengono conto di diversi scenari di evoluzione della pandemia e del periodo di erogazione dei trasferimenti pubblici emergenziali, valutando gli impatti pandemici sui redditi da lavoro degli individui (attivi a febbraio 2020) e sui redditi disponibili delle famiglie residenti.

"Sul fronte dei trasferimenti emer-

genziali – si legge nel testo del dossier – sono inclusi nello studio misure nuove o potenziate nel corso dell'anno come la Cassa integrazione in deroga, il blocco dei licenziamenti individuali e plurimi per giustificato motivo oggettivo e di diverse fattispecie di procedure di licenziamento, l'estensione della durata dei sussidi di disoccupazione, il bonus per gli autonomi (cosiddetto bonus 600 euro), il reddito di emergenza, l'incremento degli importi dei sussidi di disoccupazione e del reddito di cittadinanza".



Il mancato acuirsi delle disuguaglianze nell'anno pandemico (elevate e crescenti nel mercato del lavoro italiano pre-Covid19), rilevato dalla microsimulazione, "può – continua il Rapporto Oxfam prendendo lo studio in analisi - in prima battuta indurre a un certo ottimismo. Ottimismo che appare però poco giustificato se si pensa che la riduzione delle disparità reddituali si sia accompagnata con un calo dei redditi per una quota ampia della popolazione meno abbiente. La riduzione delle disuguaglianze è inoltre ascrivibile esclusivamente al temporaneo intervento compensativo di carattere perequativo messo in campo da parte del governo sin dalle prime fasi della pandemia".

Scendiamo nel dettaglio. Nello scenario meno favorevole affrontato dallo studio e più simile a quello che si è verificato in Italia nel corso del 2020, sono emerse le seguenti conclusioni quantitative. Le riportiamo a seguire.

1. Per quanto riguarda i lavoratori, le retribuzioni annue lorde hanno mostrato un calo medio del 21,5% rispetto al mondo pre-pandemico (-18,1% per chi lavora alle dipendenze e, più marcatamente, - 35,2% per gli indipendenti).

La caduta del reddito medio è stata però attenuata dal blocco dei licenziamenti e dai trasferimenti: tenendone conto la riduzione effettiva del

reddito lordo medio è "solo" dell'11,8% (-8,8% per i lavoratori dipendenti e -24,1% per i lavoratori autonomi).

2. L'effetto compensativo delle misure emergenziali ha avuto un carattere progressivo in virtù dei massimali nelle formule di calcolo della CIG e dell'implementazione di un trasferimento per gli autonomi e i parasubordinati. Slegato dal reddito dei beneficiari che ha avuto un forte effetto perequativo a vantaggio degli autonomi collocati nei primi decili della distribuzione dei redditi da lavoro.

3. Senza trasferimenti emergenziali, la quota dei working poor italiani sarebbe cresciuta di oltre il 16%; grazie agli interventi a tutela dell'occupazione e ai trasferimenti emergenziali, l'aumento è risultato solo dell'1,7%. La disuguaglianza retributiva si è ridotta di 1,7 punti percentuali, mentre senza le misure di emergenza sarebbe cresciuta di 5,6 punti percentuali.

4. Per quanto riguarda le famiglie, il reddito equivalente disponibile medio si è ridotto del 6,1% rispetto al periodo pre-pandemico. In assenza di trasferimenti il calo sarebbe risultato più marcato (-19,3%). In media i trasferimenti ricevuti dalle famiglie hanno compensato il 42% della caduta dei redditi di mercato con un effetto perequativo non dissimile da quello registrato per le re-

tribuzioni dei lavoratori.

5. La pandemia ha determinato un aumento dell'incidenza della povertà di 2 punti percentuali, ma in assenza di trasferimenti emergenziali, l'aumento sarebbe stato oltre 4 volte superiore (+8,8 punti percentuali). Come per le retribuzioni, la combinazione di diffusi rischi occupazionali e i trasferimenti di importo progressivo hanno contribuito (nonostante la diminuzione dei redditi per una quota cospicua delle famiglie) a ridurre le disuguaglianze dei redditi. L'indice di Gini del reddito disponibile equivalente è sceso di 1,1 punti percentuali rispetto al periodo pre-pandemico. In assenza dei trasferimenti sarebbe cresciuto di 1,7 punti percentuali.

Resta dunque, secondo il Rapporto Oxfam, più che mai attuale la necessità di un piano di interventi redistributivi e redistributivi in grado di contrastare meccanismi iniqui di crescita della disuguaglianza di mercato preesistenti la pandemia e che si sono rafforzati, al netto dell'intervento pubblico emergenziale, nel corso della crisi che stiamo affrontando.

Le tante disuguaglianze emerse in quest'ultimo anno - da sociali ad economiche, di genere e non solo - non sono casuali.





Per Oxfam, “sono il risultato di precise scelte politiche che hanno portato negli ultimi decenni a un profondo mutamento nella distribuzione del potere economico tra lavoro e proprietà d’impresa, all’affiorare di nuovi e potenti monopoli, a un eccesso di finanziarizzazione dell’economia”.

Anche alla luce di questa considerazione è quantomai urgente ridare potere al lavoro, al netto delle misure compensative a carico del welfare state. Sono necessari interventi predistributivi che limitino la svalutazione del fattore lavoro e escludano il ricorso a forme contrattuali atipiche e poco remunerate anche attraverso l’innalzamento dei salari minimi.

“Sul fronte predistributivo – ben spiega il Rapporto – va inoltre rafforzata la partecipazione dei lavoratori alla gestione (e alla proprietà) delle imprese. - Sistemi fiscali equi e progressivi Va rafforzata la portata redistributiva del sistema nazionale di imposte e trasferimenti. Sul fronte delle politiche impositive, il carico fiscale va spostato dal lavoro e dai consumi su ricchezza e redditi da capitale. L’annunciata riforma della tassazione dei redditi delle persone fisiche deve prevedere un ampliamento della base imponibile e l’aumento del grado di progressività impositiva”. Il tutto coadiuvato da investimenti in un’istruzione pubblica

## L’APPROFONDIMENTO

### L’identikit dei più fragili

**L**’utenza dei Community Center in Italia, che vedono la collaborazione di Oxfam con partner locali e la Diaconia Valdese, mostra come sotto il profilo delle nazionalità ci sia una presenza di utenti italiani e stranieri di lungo e regolare soggiorno, ben radicati sul territorio nazionale, e di più recente arrivo. Tra gli stranieri, molti sono soli e non più inseriti nel circuito formale dell’accoglienza, ridotto all’osso e male organizzato. Sotto il profilo reddituale, i più fragili sono componenti di famiglie mono-reddito con redditi bassi ma anche medio-bassi, in prevalenza disoccupati, lavoratori precari, con contratti regolari ma a termine o con orari ridotti. Presenti in minor numero invece gli irregolari, e non mancano anche lavoratori autonomi e parasubordinati, tra i più fragili, che comunque sono sempre più rappresentati, è bene sottolinearlo, da disoccupati e occupati a tempo determinato.

Relativamente al livello di istruzione di chi beneficia dei servizi dei centri, e rappresenta quindi il soggetto colpito in modo più forte dalla crisi pandemica, è in prevalenza basso. In particolare, gli italiani hanno la licenza di scuola secondaria di primo grado.

Ci sono però gli stranieri, a risolvere il livello di istruzione. Non mancano infatti persone con elevato grado di istruzione nel Paese d’origine, ma con difficoltà di ottenere il riconoscimento del proprio titolo di studio in Italia. L’identikit dei più vulnerabili si completa con un aspetto purtroppo comune a diversi soggetti che si sono rivolti ai centri presi in esame: essere vittime di alcune forme di abuso da parte dei datori di lavoro. Si va dai demansionamenti cui era difficile opporsi, alle richieste immotivate di aspettativa o alle dimissioni, financo a richieste di lavorare per occupati in Cig. Sono stati segnalati inoltre potenziali abusi di cassaintegrazione assieme alla sostituzione di lavoratori intermittenti “congelati”, non retribuiti e “rimpiazzati” da precari in regime di tempo parziale con salario orario esiguo.

E a proposito della cassa integrazione quasi tutti i centri hanno diffusamente registrato il mancato anticipo della stessa da parte dei datori di lavoro a beneficio dei propri utenti. In alcuni casi, poi, l’erogazione è stata negata dall’Inps perché il datore di lavoro versava in condizioni di irregolarità contributiva, cosa che è gravata, alla fine, solo sui lavoratori.

15

### I sostegni riducono il crollo dei redditi Ma i provvedimenti non sono eterni

di qualità, dal contrasto alla povertà educativa e dalla essenziale e urgente valorizzazione del capitale umano e dell’accesso alla conoscenza, ampliando anche posizioni

lavorative qualificate e di prospettiva, con progressione di carriera, crescita e sviluppo del bene primo e più prezioso per ogni economia: il capitale umano.

## La cultura della sicurezza: com'è cambiata sul lavoro

*Dalla Rivoluzione industriale alla più moderna pandemia  
Il ruolo dei Comitati anti Covid19 e il confronto costante*

**D**i sicurezza sul lavoro si parla da molti anni. Dai tempi della Rivoluzione industriale, quando anche nelle fabbriche iniziarono a costituirsi le prime Commissioni di rappresentanti dei lavoratori, come era già avvenuto nell'agricoltura. Si avvertì l'esigenza di ulteriori tutele, rispetto alle tipiche rivendicazioni salariali, a fronte del numero sempre crescente di infortuni sul lavoro, spesso mortali.

I rappresentanti dei lavoratori costituiti in commissioni conquistarono, nel 1899, il primo Regolamento per la prevenzione degli infortuni. Solo nel 1927, il testo si ampliò e venne introdotta anche la disciplina di prevenzione ed igiene sul lavoro; una misura, però, rivolta solo alle realtà industriali, mentre gli altri settori

produttivi erano esclusi. Gli obiettivi della normativa, allora, erano di natura oggettiva e tecnologica, intervenendo solo sulle strumentazioni, sugli apparecchi e sulle linee produttive.

Con il tempo si sono susseguiti una serie di interventi in materia, fino ad arrivare alle prime leggi di salute e sicurezza sul lavoro emanate con il Dpr 27/4/55, che risalgono agli anni 1955/1956.

Solo con il Dlgs 626/1994 l'attenzione degli operatori si spostò sui rischi di natura soggettiva, rivolgendo le misure agli aspetti della prevenzione ed alle responsabilità dei soggetti tenuti a rispettarle. Ruolo primario, in questo contesto, viene ricoperto dalle organizzazioni sindacali che, anche se consapevoli della responsabilità dell'azienda nell'applicazione della normativa, partecipano attivamente alla costruzione di tutele per prevenire gli infortuni sul lavoro. Lo fanno attraverso protocolli di intesa con le associazioni datoriali (vedi accordi interconfederali e con i singoli datori di lavoro) nominando i Rappresentanti della sicurezza dei lavoratori, gli Rls, che di fatto verificano e vigilano sulle misure adottate dalle imprese in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La figura del Rls riveste un ruolo primario e fondamentale per la tutela dei lavoratori, e degli ambienti nei quali essi operano, attraverso confronti periodici con i responsabili delle imprese in materia di prevenzione di salute e sicurezza, i cosiddetti Rsp.

Il ruolo degli Rls è strettamente correlato, anche se autonomo nelle competenze, con i Rsa/Rsu. Infatti, vengono individuati nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali, o individuati attraverso

elezioni indette dai lavoratori, e restano in carica 3 anni. Il Dlgs 626/94 diffonde nei luoghi di lavoro una cultura della materia della prevenzione di salute e sicurezza per garantire il benessere nei luoghi di lavoro, rendendo obbligatoria la costituzione della figura degli Rls, valutando il numero utile degli stessi in relazione al numero degli operatori in azienda.

Di fatto i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso a tutti i luoghi di lavoro e vengono consultati preventivamente sugli interventi adottati dalle imprese, quali ad esempio la valutazione dei rischi in azienda. È chiaro ed evidente che, per svolgere tali attività, gli stessi sono soggetti a corsi di formazione ed aggiornamento, e possono usufruire di ore di permesso inerenti le loro attività. In merito a ciò, le organizzazioni sindacali sottoscrivono, attraverso i Ccnl di categoria, regole e modalità operative degli stessi che non possono modificare quanto già previsto dalla legge se non migliorarne le condizioni. Tali dinamiche si possono sviluppare anche attraverso la contrattazione di secondo livello.

La continua evoluzione legislativa e culturale, su questo tema, trova la sua completezza nell'attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, approvata poi con il Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008, che abroga definitivamente buona parte della normativa in vigore tra cui anche la legge 626/94 nonché i decreti presidenziali, degli anni Cinquanta, mantenendo invece vive le normative antincendio disciplinate dal Dm del 10 marzo 1998, nonché il D.lgs 230/1995 in materia di radiazioni ionizzanti.





A differenza dell'allora costituita 626/94, il testo unico del 2008 non punta all'elaborazione di norme che prevedono interventi, caso per caso, necessari alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ma tende a sviluppare un complesso organico di norme, che individua per ogni attività, sia pubblica che privata, un modello organizzativo e dei percorsi omogenei da seguire per raggiungere la fattiva sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Decreto 81/08 ha come obiettivo quello di dare nuovo slancio agli aspetti della prevenzione e della sicurezza attraverso la formazione ed il costante aggiornamento, fondamentale per accrescere la conoscenza nei lavoratori dei rischi e delle modalità per agire in sicurezza e per incentivare la prevenzione.

Il Decreto per alcuni aspetti si appiattisce troppo sul modello produttivo della grande industria e ha dei limiti, operativi e di verifica da parte degli Rls, tra cui il numero degli stessi in aziende, come quello del settore retail, che si conforma su molteplici punti vendita dislocati su tutto il territorio nazionale, o quello del settore degli appalti vedi mense, pulizie e altri servizi quali portierato, dove c'è necessità un modello di interfaccia della valutazione dei rischi tra la stazione appaltante e gli operatori delle aziende in appalto. Aziende che spesso sottovalutano e limitano l'applicazione delle norme in materia.

Il tema della salute sul lavoro ha subito sviluppi e variazioni nel corso degli anni ma, nonostante questo, la diffusione di una concreta cultura

della sicurezza e della prevenzione stenta a decollare soprattutto in Italia, a differenza di altri Paesi della Ue. Ancora oggi l'attenzione è scarsa e spesso ci troviamo di fronte a casi davvero inverosimili: per risparmiare i costi alcune aziende mettono in discussione la sicurezza degli operatori, sia nelle applicazioni dei dispositivi di protezione individuale, sia nel rendere i luoghi di lavoro adeguati.

Basta vedere le continue malattie professionali che si diffondono tra gli operatori, dovute anche alle condizioni climatiche degli ambienti. Troppe volte constatiamo che le barriere casse degli operatori della distribuzione alimentare sono ubicate nei pressi dei banchi frigo, o i lavoratori che subiscono escursioni termiche e non hanno misure adeguate entrando ed uscendo dalle celle frigo. Anche nel settore della vigilanza armata e non riscontriamo delle forti criticità dovute alla natura stessa dell'attività: nonostante ci siano dei chiari protocolli in materia, le imprese sono inadempienti. La bilateralità sviluppata nei nostri settori, sia in termini di formazione che in termini di sostegno, ha dato delle risposte concrete alla prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma necessita ancora di tanta attenzione e di molte azioni da intraprendere da parte del sindacato, considerata la negligenza delle aziende.

Anche in questa fase pandemica, lo stato di emergenza a livello nazionale ha previsto per il mondo del lavoro, sia pubblico che privato, l'adozione di misure preventive per

## Pesa ancora oggi la negligenza di alcune aziende

17

arginare la diffusione del virus con specifici protocolli. Il decreto ministeriale del 14 marzo e la successiva integrazione del 24 aprile 2020 hanno visto la partecipazione attiva di sindacati e imprese affinché nei luoghi di lavoro ci fosse una concreta presa d'atto e una concreta attuazione delle misure. La prima decisione è stata una significativa limitazione della presenza attraverso un massiccio utilizzo del lavoro agile. Fondamentale, per un monitoraggio delle misure e l'attuazione corretta delle stesse, è stata la costituzione dei Comitati anti Covid-19 che hanno visto la partecipazione non solo degli Rls ma anche degli Rsa/Rsu. Non tutte le imprese, però, hanno accolto favorevolmente la nascita dei Comitati: a un anno e passa dall'esplosione della pandemia ci sono ancora resistenze in alcune aziende.

La UILTuCS ha lavorato molto in questa direzione ed ha avviato una campagna di sensibilizzazione sul tema della sicurezza ai tempi del Covid19 attraverso confronti continui, sia con le controparti sia aziendali che con associazioni datoriali. Anche la Uil ha manifestato la necessità di avviare un confronto con tutte le categorie sul tema della prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ed è stato ancor più evidente di sempre quanto sia fondamentale la formazione dei lavoratori chiamati a ricoprire il ruolo degli Rls.

## Gli Rls devono essere formati per il loro ruolo



## Socio-assistenziale, il vaccino è questione di dovere civico

*Invito alla responsabilità in un Avviso comune delle Parti  
I firmatari del Ccnl Coop Sociali sensibilizzano gli addetti ai lavori*

**E'** inutile ribadire la straordinarietà del tempo che viviamo: l'esplosione della pandemia nel mondo e in Italia ha sconvolto equilibri e percezioni, oltre a determinare una fase di emergenze economica e sociale.

Questo è un momento davvero unico. La pandemia ha colpito tutti, nessuno escluso; il settore socio-assistenziale, in particolare, è stato esposto fin dall'inizio anche dal punto di vista sanitario agli effetti della pandemia: ricordiamo tutti ciò che è accaduto in molte Rsa, soprattutto nei primi mesi dell'emergenza Covid, con moltissime vittime tra ospiti e operatori.

Si è dimostrato come questo settore sia di assoluta rilevanza nell'ambito sociale e che, attraverso gli operatori impiegati, continua ad operare in questo contesto difficilissimo. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, così come la tutela della salute delle persone che beneficiano dei

servizi di assistenza, devono rappresentare la priorità per tutti.

Il 27 dicembre scorso si è avviata nell'Unione Europea la campagna vaccinale che, tutti ci auguriamo, metterà fine ai drammatici effetti della pandemia.

È il momento della responsabilità e deve riguardare tutto il sistema Paese: da chi deve provvedere affinché siano messi a disposizione i vaccini, a chi deve somministrarli, a quanti devono informare e sensibilizzare chi nutre dubbi o contrarietà. In considerazione di tutto questo, nei giorni scorsi la UILTuCS ha fatto un'importante scelta, insieme a Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl, Confcooperative, Federsolidarietà, Legacoopsociali, Agci Solidarietà, firmatarie del Contratto collettivo nazionale del settore dei servizi sociali, sociosanitari, educativi e di inserimento lavorativo della cooperazione sociale: ha sottoscritto un avviso comune che ci impegna a promuovere tra le socie, i

soci, le lavoratrici e i lavoratori occupati nelle cooperative, ogni utile iniziativa finalizzata a informare, sensibilizzare e favorire la vaccinazione anti Covid-19.

Nell'avviso comune abbiamo anche voluto riprendere quanto affermato dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, che ha saputo chiarire efficacemente come "la scienza ci offre l'arma più forte, prevalendo su ignoranza e pregiudizi. (...) Vaccinarsi è una scelta di responsabilità, un dovere. Tanto più per chi opera a contatto con i malati e le persone più fragili".

Infatti, il vaccino ad oggi è, insieme alla definizione di cure sempre più efficaci, l'unico strumento per tutelare e tutelarci: un atto di responsabilità verso tutti i soggetti fragili e verso coloro i quali non possono essere vaccinati per la loro particolare condizione clinica e sanitaria.

Dobbiamo favorire la più alta adesione possibile alla campagna vaccinale in corso, per evitare che le rinunce al vaccino possano determinare conseguenze negative per la popolazione.

Occorre promuovere nelle strutture, e tra le lavoratrici e i lavoratori occupati, ampie e diffuse campagne di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla vaccinazione anti Covid 19. Perché questo impegno dell'intero Paese possa avere successo è necessario il massimo della responsabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti, a partire da chi ha il compito di assicurare forniture adeguate, a garantire l'ordinata prosecuzione del crono programma vaccinale. Ogni sforzo per superare la pandemia sarà inutile se non faremo ognuno, per quanto ci compete, il proprio dovere civico.





# Terziario, urgente dare la priorità Commercio tra i settori più esposti

*Ecco il comunicato con l'avviso comune delle Parti Sociali al Governo*

19



I lavoratori del settore del commercio meritano una particolare attenzione nell'attuazione del Piano di Vaccinazione anti-COVID-19 nell'ambito del piano strategico definito dal Ministero della Salute. In particolare i lavoratori meritano che – ultimata la prima fase mirata alla tutela degli operatori sanitari, forze pubbliche e soggetti fragili – venga ad essi assicurata priorità di vaccinazione contro SARS-COV-2/COVID-19, considerando in primo luogo la necessità di tutela delle attività che continuano a garantire il servizio senza soluzione di continuità dall'inizio della pandemia. E' la richiesta delle Parti Sociali firmatarie dei contratti nazionali di settore – le associazioni Federdistribuzione, Confcommercio, Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori, Confesercenti, Ancd e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucis – contenuta in un Avviso Comune rivolto alle Istituzioni. Fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria – sottolineano – le imprese e i lavoratori del commercio hanno dovuto fronteggiare, più che in altri settori, le pesanti ricadute della pandemia. Il settore alimentare è stato chiamato dal legislatore a garantire in sicurezza la continuità di un servizio fondamentale per il Paese, mentre il settore non alimentare ha pesantemente subito le restrizioni del lockdown e ha dovuto affrontare i drammatici effetti del crollo dei ricavi. La normativa emergenziale ha richiesto, e richiede tuttora, elevati standard di sicurezza a tutti gli operatori del settore per garantire l'apertura delle attività commerciali e per tutelare, allo stesso tempo, lavoratori e clienti. Imprese e lavoratori, ognuno per la propria parte, hanno collaborato in tutti questi mesi con sacrificio e senso di responsabilità, investendo risorse e assicurando impegno e professionalità. Le Parti Sociali ritengono che a questo straor-

dinario impegno dei lavoratori e delle aziende debba ora affiancarsi un concreto e fattivo riconoscimento del ruolo strategico del settore da parte delle istituzioni, un riconoscimento che contribuisca a generare fiducia e concrete prospettive di ripresa e ritorno alla normalità. Siamo convinti che ciò debba avvenire attraverso la valorizzazione dei lavoratori che quotidianamente svolgono la propria attività all'interno di tutti i punti di vendita e negozi del Paese nonostante le preoccupazioni legate ad una possibile esposizione al rischio. Riteniamo che il segno più concreto di riconoscimento possa essere individuato nella regolamentazione del Piano. Questa azione, nel quadro della lotta alla pandemia, contribuirà al contenimento del contagio e permetterà a tutto il settore del commercio, già pesantemente colpito dal lockdown, di iniziare un percorso di resilienza e ripresa a favore di tutta la comunità in condizioni di piena tutela della salute di tutti. Infatti riteniamo la vaccinazione, unitamente alle misure di prevenzione da continuare ad osservare in seno ai punti vendita, uno strumento utile a garantire l'esercizio in piena sicurezza delle attività sia con riferimento agli addetti coinvolti sia riguardo alla generalità della popolazione, anche a tutela dei soggetti che non possono essere vaccinati. Siamo certi che la nostra richiesta riceverà la giusta attenzione e accoglienza auspicando, al contempo, la più alta adesione dei lavoratori del settore alla campagna vaccinale in corso. A tal fine, da parte nostra ci impegneremo a promuovere campagne intense informative e di sensibilizzazione in favore dei lavoratori occupati finalizzate alla vaccinazione contro SARS-COV-2/COVID-19 auspicando la più alta adesione possibile.



# Ristorazione collettiva, Covid19 Presto vaccino per gli addetti

*Ecco il documento in cui si chiede di attuare il piano dedicato al comparto*

20



Inserire prioritariamente nel piano vaccinale anti Covid-19 definito dal Ministero della Salute i lavoratori operanti nel settore della Ristorazione collettiva che quotidianamente assicurano il servizio di preparazione e somministrazione dei pasti nonostante le evidenti condizioni di rischio in particolare negli ospedali nelle strutture socio-assistenziali e nelle scuole.

È la richiesta congiunta che le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore, le associazioni imprenditoriali Angem, Alleanza delle Cooperative Italiane (Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI-Servizi) e le Organizzazioni Sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs, hanno rivolto alle istituzioni e agli organi competenti e che sono contenute in un Protocollo di Intesa. Nel comparto operano circa mille imprese, per un totale di 96mila lavoratrici e lavoratori; a regime il settore distribuisce annualmente oltre 1 miliardo e mezzo di pasti nelle scuole, negli ospedali, nelle strutture socio assistenziali, nelle aziende, nelle caserme, nelle università, nelle amministrazioni pubbliche per un mercato del valore di circa 6 miliardi di euro. L'emergenza epidemiologica ha comportato una perdita dei ricavi di circa 1/3 rispetto al 2019. Nel prendere atto del "perdurare della gravissima situazione causata dall'emergenza epidemiologica e delle ripercussioni della crisi sul tessuto imprenditoriale e per evitare l'innescarsi di un fenomeno depressivo dovuto alla perdita di decine di migliaia di posti di lavoro", le Parti Sociali ritengono che "la vaccinazione contro il Sars-Cov2/Covid-19 sia lo strumento utile a garantire l'esercizio delle attività di ristorazione collettiva in piena sicurezza sia con riferimento agli addetti coin-

volti, sia riguardo alla generalità della popolazione, anche a tutela dei soggetti che non possono essere ancora vaccinati". Le Parti Sociali sottolineano inoltre che "in ragione della natura delle attività, il ricorso al lavoro agile è possibile solo per alcune attività amministrative e gestionali ed un numero limitato di casi". A questo proposito nella fase emergenziale le Parti Sociali hanno sottoscritto intese in materia di regolamentazione delle misure per il contrasto e definito Avvisi Comuni per il contenimento dell'epidemia negli ambienti di lavoro e per il sostegno alle imprese anche finalizzate alla riapertura in sicurezza delle attività, per garantire spazi di accesso idonei ad accogliere utenti e consumatori.

Fondamentale in fase emergenziale anche il supporto della bilateralità settoriale con lo stanziamento di risorse dedicate al sostegno delle imprese e delle lavoratrici e dei lavoratori del settore attraverso i fondi di assistenza sanitaria integrativa sono state inserite misure per la diagnosi del Covid e per assicurare assistenza durante la quarantena e il ricovero ospedaliero nonché per il rimborso del vaccino antinfluenzale. Al fine di mitigare gli effetti dell'emergenza e, visto il perdurare della grave situazione epidemiologica causata da Covid-19, le Parti Sociali, auspicano la più alta partecipazione possibile di tutti i lavoratori operanti nel settore al piano vaccinale in corso, attivandosi all'interno delle Aziende e tra gli stessi operatori nella promozione di campagne di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla vaccinazione contro Covid19.





# Lavoro domestico e rischio contagio Colf e badanti vanno protetti subito

21

*Il settore necessita di un immediato intervento: l'appello dei sindacati*

I lavoratori domestici addetti alla cura domiciliare di anziani, bambini e persone fragili siano inseriti nella prima categoria dei soggetti cui sarà somministrato il vaccino. E' la richiesta unanime delle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale del Lavoro Domestico, le associazioni datoriali di settore Fidaldo (costituita da Assindatcolf, Nuova Collaborazione, Adlc, Adld) e Domina e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf, contenuta in un Avviso Comune rivolto al Governo e ai ministri competenti Speranza, Caltfo, Lamorgese, Gualtieri, Bonetti e al direttore dell'Ufficio Ilo De Rosas, all'indomani della definizione del Piano per la vaccinazione anti Covid elaborato dall'Esecutivo Conte.

Per le Parti Sociali badanti e baby sitter che prestano lavoro di cura domiciliare, per la tipologia delle mansioni prestate e per gli elevati fattori di rischio che incorrono nell'esercizio della professione, devono essere equiparate, come si desume dagli stessi indirizzi della Oms, agli operatori socio-sanitari che espletano la loro attività in ambito extradomiciliare.

Si tratta, infatti, di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno operano a strettissimo contatto con le persone più vulnerabili, senza possibilità di effettivo distanziamento e quindi ad alto rischio di contagio da Covid-19.

Il comparto domestico occupa complessivamente circa 2milioni di addetti.

Poco meno di 860mila addetti sono regolarizzati; di

questi oltre 400mila sono badanti, in continua crescita (+11,5% dal 2012) anche per effetto del progressivo invecchiamento della popolazione, stime che collocano il Bel Paese tra i Paesi più anziani del globo. Lombardia (63,5mila), Emilia-Romagna (45,1mila), Toscana (41,8mila), Veneto (35,9mila), Lazio (35,6mila) e Piemonte (33mila) sono le Regioni nelle quali sono più numerose.

Le Parti Sociali, in piena emergenza pandemica, avevano rivolto al Governo un altro Avviso Comune con la espressa richiesta di includere tra i destinatari degli ammortizzatori sociali Covid e degli strumenti di integrazione al reddito, finalizzando l'intervento alla salvaguardia della continuità del rapporto di lavoro e del reddito, come anche di prevedere misure ad hoc di sostegno dei datori di lavoro del settore, per lo più famiglie con il bisogno crescente di cura e assistenza domestica.

Anche la bilateralità settoriale è scesa in campo per rispondere ai numerosi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto con prestazioni sanitarie integrative ad hoc legate all'emergenza Covid-19, con uno stanziamento pari a 6 milioni di euro, erogate attraverso la cassa di assistenza sanitaria integrativa di settore Cassa Colf.



Stefano Franzoni

## Covid-19, bilateralità: siamo alla prova dei fatti

*Massicci interventi solidaristici. Spesso con gravi ritardi  
Intese locali: scontate differenze di regole e tempi eccessivi*

**A**bbiamo più volte discusso della necessità che il sistema bilaterale sia uno strumento utile per rispondere a bisogni e necessità dei lavoratori, in particolar modo delle piccole e medie aziende. Non sempre questa affermazione, pur unanimemente condivisa al nostro interno, trova conferma nelle attività degli Enti Bilaterali e non è detto che ciò dipenda solo da un problema di risorse disponibili. Sistemáticamente si assiste al tentativo (pretesa) delle associazioni datoriali di disporre delle risorse della bilateralità in modo "ripartito", trascurando che la contribuzione versata è parte del salario del lavoratore: così recitano i Ccnl, fonte istitutiva e regolatrice del sistema.

All'inizio del 2020 la UILTuCS propose di intervenire per sostenere il reddito dei lavoratori che, a causa del massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, avrebbero patito un forte danno salariale: l'incertezza e la preoccupazione erano alte, non si immaginava nemmeno quello che sarebbe successo lungo tutto il resto dell'anno, e che perdura, ma eravamo mossi dalla convinzione che, in una situazione così grave, bisognasse tutti concorrere per aiutare le persone in difficoltà.

Sia Filcams che Fisascat e le associazioni datoriali condivisero questa opinione. Come si sa, "tra dire e fare c'è di mezzo...". Tra l'inizio della discussione e la stipula dell'accordo passarono ben 3 mesi e mezzo: tanto ci è voluto per mettere d'accordo le associazioni datoriali del Turismo Confcommercio! In particolare, nel settore della Ristorazione, le contraddizioni e i diversi interessi di piccole e grandi imprese hanno co-

stretto ad un faticoso, e snervante, lavoro di mediazione.

Seppure solo a giugno, finalmente l'intesa fu sottoscritta. Ci si sarebbe aspettati un'immediata iniziativa per la sua applicazione, tanto a livello dei singoli Enti Bilaterali territoriali che nelle imprese multilocalizzate.

Anche in questo caso, non è andata secondo la logica previsione: solo grazie ad un'intensa e pressante opera della UILTuCS si è riusciti ad imporre la realizzazione delle intese territoriali e aziendali.

A Torino e a Roma, l'iniziativa della UILTuCS ha consentito di prevedere interventi straordinari in favore dei lavoratori e delle lavoratrici del Turismo ancor prima dell'accordo nazionale: in questo modo centinaia di persone hanno potuto contare su un sussidio tempestivo rispetto alla loro condizione di necessità.

Nel resto dell'Italia si sono realizzati accordi prevalentemente a partire da settembre: 27 Enti Bilaterali territoriali hanno erogato il contributo di solidarietà in favore dei lavoratori, secondo importi varianti tra 100 e 500 euro ed in base alla durata del periodo di ammortizzatore sociale, con una spesa pari a 1,8 milione di euro ad oggi (dati riferiti a 14 Ebt).

Nelle imprese multilocalizzate, tranne qualche lodevole eccezione

(Sodexo, Elior, Pedevilla, Genesi) che già in agosto hanno stipulato l'accordo, la situazione si è trascinata fino alla fine dell'anno (20 accordi nel mese di dicembre): il bilancio odierno vede 38 intese sottoscritte, oltre 36.000 lavoratori beneficiari, per una spesa complessiva di oltre 7,5 milioni. Per favorire l'estensione della platea dei beneficiari, il 25 febbraio 2021 è stato sottoscritto un accordo che proroga i termini per la realizzazione delle intese territoriali al 31.3.2021.

Anche nella vigilanza privata si è realizzato un intervento solidaristico, con modalità diverse in relazione alle caratteristiche peculiari della bilateralità in questo settore. L'accordo è stato sottoscritto in data 28 aprile e ha riguardato il riconoscimento di un contributo di solidarietà per i lavoratori mono-reddito interessati da periodi di ammortizzatore sociale in misura pari al 75% dell'orario individuale mensile: requisiti molto stringenti, scaturiti dalla prudenza indispensabile in un Ente Bilaterale che non dispone di risorse ingenti e che non vanta alcuna esperienza precedente in forme di sostegno al reddito. Alla luce dei risultati consuntivati a settembre, si è addivenuti ad un allentamento dei requisiti: il contributo è stato riconosciuto anche a lavoratori con nucleo familiare

---

**Il sistema oggi non può integrare  
l'intervento pubblico, se non  
in termini minimali ed eccezionali**

---



## Soluzioni a confronto: cifre, lacune e alcune opportunità



pluri-reddito o con periodi di ammortizzatore sociale superiore al 50% dell'orario individuale mensile. Il piano di intervento si è pressoché concluso con un bilancio significativo: 600 lavoratori hanno beneficiato del contributo, con importi variabili tra 130 euro e 1.560 euro; ben 75 persone hanno ricevuto una somma superiore a 900 euro.

Due esperienze a confronto, seppure riferite a settori e sistemi bilaterali molti diversi; tuttavia, qualche considerazione è possibile.

La definizione nazionale della tipologia di intervento ha sicuramente consentito di accelerare i tempi di realizzazione e di uniformare importo e condizioni.

Al contrario, il rinvio ad intese locali ha scontato differenze di regole e tempi poco consoni all'esigenza delle persone di poter contare su un aiuto tempestivo; ciò anche come conseguenza di diversità nell'approccio al confronto da parte degli esponenti delle Associazioni datoriali territoriali. Solo dove è prevalsa una volontà positiva, la migliore conoscenza della specificità territoriale e delle sue dinamiche occupazionali ha consentito di identificare meglio l'intervento più utile

nonché i beneficiari più bisognosi (ad esempio lavoro stagionale). I dati parlano chiaro: nel Turismo, pur in presenza di un accordo "quadro" nazionale, abbiamo registrato iniziative solo da parte della metà degli Enti Bilaterali Territoriali esistenti; nella Vigilanza Privata, la presenza di solo sei Enti Bilaterali Regionali avrebbe lasciato "scoperti" centinaia di lavoratori che operano nelle altre Regioni. Dove si opta per un sistema "centralizzato", l'Ente bilaterale nazionale deve disporre di una struttura amministrativa adeguata: la gestione di centinaia o migliaia di pratiche impone uno sforzo organizzativo eccezionale, cui occorre rispondere senza gravare il costo di struttura in modo eccessivo. In ogni caso, l'erogazione del contributo al lavoratore può avvenire esclusivamente attraverso l'azienda (anche per i riflessi fiscali) e ciò è possibile solo con imprese medio/grandi.

Sicuramente meno complicata la gestione per il singolo Ente bilaterale territoriale, seppure anche in questo caso occorra poter contare su una struttura funzionale con un'esperienza acquisita: l'eventuale gestione diretta del pagamento al

lavoratore comporta maggior impegno, ma consente un contatto diretto che valorizza al meglio il ruolo e la funzione dell'Ente bilaterale territoriale.

Da ultimo, il tema delle risorse.

A regole attuali, il sistema bilaterale non può assurgere a soggetto integrativo dell'intervento pubblico se non in termini minimali ed eccezionali: in situazioni diffuse e straordinarie, l'esiguità delle somme ordinarie disponibili non consente interventi apprezzabili e generalizzati. Diverso è il caso nelle situazioni soggettive e/o a dimensione aziendale: in questo caso, forme di sussidio a lavoratori interessati da particolari esigenze o coinvolti in ammortizzatori sociali è possibile.

In via di principio, la gestione ordinaria dell'Ente Bilaterale dovrebbe comportare l'impiego di tutte le risorse disponibili, evitando fenomeni di "tesaurizzazione" impropri. L'accumulo pluriennale di avanzi di gestione è un segno di inefficienza che va evitato. Spunti per riflessioni necessarie in vista delle future scelte contrattuali, per superare le attuali criticità e rafforzare un'esperienza ormai trentennale nella bilateralità.



# Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

## Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

### Quali sono i vantaggi dell'adesione?



#### Versamenti periodici

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



#### Meno tasse

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



#### Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



#### I costi più bassi del settore

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



### CONTACT CENTER

#### Assistenza Online

Compila il form disponibile su  
[www.previdenzacooperativa.it](http://www.previdenzacooperativa.it)

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

### UFFICI DEL FONDO

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

#### SITO

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

# Lavoro agile pre e post Covid19

## Cosa è cambiato, tutti i numeri

Antonio Vargiu

25

*Ad inizio emergenza coinvolti 6 milioni e 800mila lavoratori  
Più di 2 imprese su 3 hanno aumentato la dotazione di pc*



**S**ono i dati di partenza che consentono di valutare il cambiamento nella organizzazione di lavoro delle imprese in atto.

**Nel 2019** lo "smart working" coinvolgeva circa 570 mila lavoratori, il 20% in più rispetto all'anno precedente. In prevalenza erano le grandi imprese ad adottare questa nuova modalità di lavoro (58%), mentre era bassa l'adesione sia nelle piccole e medie imprese (12%) che nella pubblica amministrazione (16%). Il lavoro da remoto era in media 1 giorno alla settimana e normalmente coinvolgeva attività di lavoro individuale.

### 2020: prima fase dell'emergenza.

In questa fase le cifre sono "volate alle stelle": il totale ha raggiunto i 6 milioni e 800mila lavoratori, coinvolgendo il 97% delle grandi imprese, il 58% delle piccole e medie imprese e il 94% della pubblica amministrazione. Il tempo di lavoro da remoto ha superato, mediamente, il 50% di quello contrattuale.

Il maggior numero di smart worker lavora nelle grandi imprese, 2,11 milioni, 1,13 milioni nelle Pmi, 1,5 milioni nelle microimprese sotto i dieci addetti e infine 1,85 milioni di lavo-

ratori agili nelle Pa. L'esperienza vissuta nella pandemia, seppure forzata e emergenziale, ha dimostrato: come un modo diverso di lavorare sia possibile anche per figure professionali prima ritenute incompatibili; e l'impreparazione tecnologica di molte organizzazioni.

Più di due grandi imprese su tre hanno dovuto aumentare la dotazione di pc portatili e altri strumenti hardware (69%) e di strumenti per poter accedere da remoto agli applicativi aziendali (65%); 3 Pa su 4 hanno incoraggiato i dipendenti a usare i dispositivi personali; il 50% delle Pmi non ha potuto operare da remoto. A livello organizzativo, invece, è stato difficile mantenere un equilibrio fra lavoro e vita privata per il 58% delle grandi aziende e il 28% dei lavoratori, e per il 33% delle organizzazioni i manager non erano preparati a gestire il lavoro da remoto. Nonostante le difficoltà, questo smart working atipico ha contribuito a migliorare le competenze digitali dei dipendenti (per il 71% delle grandi imprese e il 53% delle Pa), a ripensare i processi aziendali (59% e 42%) e ad abbattere barriere e pregiudizi sul lavoro agile (65% delle grandi imprese), segnando una svolta irreversibile nell'organizzazione del lavoro.

### 2020: La seconda emergenza.

E' quella che è iniziata dopo il superamento dell' "isolamento totale". Per facilitare il rientro in sicurezza le principali iniziative sono state: l'introduzione di regole e linee guida sull'utilizzo degli ambienti (per il 91% delle grandi imprese e il 78% delle Pa); la definizione di un piano di rientro delle persone con turni per i team di lavoro (88% e 69%); l'introduzione di segnaletica per orientare i flussi e incentivare comportamenti sicuri (81% e 64%).

### I numeri

Con la possibilità di rientro in azienda abbiamo assistito ad un primo calo significativo dei "lavoratori agili", che si sono assestati a poco più di 5 milioni, così suddivisi: a) grandi aziende: 1 milione e 600mila; b) piccole e medie imprese: 890mila; c) microimprese (sotto i 10 dipendenti) : 1 milione e 180mila; d) pubblica amministrazione: 1 milione e 320mila.

### 2021: alcune previsioni

Le organizzazioni si stanno attrezzando per tradurre le nuove abitudini e aspettative dei lavoratori in un nuovo approccio al lavoro. Una grande impresa su due interverrà sugli spazi fisici al termine dell'emergenza (51%), differenziandoli (29%), ampliandoli (12%) o riducendoli (10%); il 38% non prevede riprogettazioni ma cambierà le modalità d'uso; solo l'11% tornerà a lavorare come prima. Il 36% delle grandi imprese modificherà i progetti di Smart Working in corso e digitalizzerà i processi.

Ben il 70% di chi ha un progetto di lavoro agile aumenterà le giornate in cui è possibile lavorare da remoto, passando da un solo giorno alla settimana prima della pandemia a una media di 2,7 giornate a emergenza conclusa. Il 65% coinvolgerà più persone nelle iniziative, il 42% includerà profili prima esclusi, il 17% agirà sull'orario di lavoro. Ovviamente queste previsioni non possono essere assolute, in quanto ci stiamo muovendo su un terreno - quello colpito dalla pandemia - prima totalmente sconosciuto. L'unica cosa certa è che i cambiamenti saranno significativi.

*Dati: Osservatorio Smart Working (Politecnico di Milano e Osservatori.net) 11.2020.*

# Evoluzione del lavoro agile

## Dove serve aggiustare il tiro

*Caso American Express: un'intesa che risale al 2010  
L'iniziativa della filiale italiana sulla scia del successo Usa*

L'obiettivo di questo nostro contributo è – da una parte – completare il quadro normativo con una prima analisi di significative esperienze contrattuali vissute nei nostri settori di competenza, dall'altra aprire un dibattito sulle linee sindacali finora seguite ed operare i necessari aggiustamenti che tengano conto del fatto che, finita la pandemia, il “lavoro agile” cesserà di essere una semplice risposta all'emergenza ed assumerà una sua presenza strutturale.

### Il “caso” American Express

A buon diritto può vantare un diritto di primogenitura: già nel 2010, infatti, molto prima del varo della legge sul lavoro agile, nel rinnovo del contratto integrativo era stato introdotto il “telelavoro”, effettuato cioè da casa, per 50 lavoratori, individuati soprattutto tra i più fragili o che usavano la legge 104/92.

Capita, però, che al momento di fare il grande salto, Filcams, Fisascat e Uiltucs Roma e Lazio non riescano a chiudere un accordo sul lavoro agile. Per descrivere allora e commentare la prima radicale operazione di “lavoro fuori sede” avvenuta nel 2015, ci dobbiamo rifare ad un articolo pubblicato su Repubblica.it (nota 1). L'iniziativa della filiale italiana di questa grande multinazionale delle carte di credito nasce da una valutazione positiva di un'analoga esperienza fatta dalla casa madre americana. L'organizzazione del lavoro viene sottoposta ad una attenta analisi. «In un anno di studio – fa sapere l'allora responsabile delle risorse umane Rosa Santamaria – abbiamo verificato le varie necessità: i forti investimenti sulle tecnologie, le mappature dei diversi ruoli professionali, le architetture degli spazi e dei servizi correlati ad ogni fi-



gura». E, proprio nella fase introduttiva, ci sono state le prime sorprese: «Abbiamo scoperto che il 40% degli spazi erano sottoutilizzati per ferie, malattie e viaggi di lavoro, quindi la nuova macchina organizzativa ha puntato alla soddisfazione dei dipendenti che chiedevano di essere usati al meglio ma cercando di preservare la vita privata». I dipendenti erano più di mille, ma almeno 300 hanno effettuato il lavoro da casa. Questo perché – continua la Santamaria – abbiamo scoperto che il 40% degli spazi erano sottoutilizzati per ferie, malattie e viaggi di lavoro». E i risparmi sono stati immediati: meno luce, meno elettricità, meno costi. «Un patrimonio – conclude la Santamaria – che è stato immediatamente investito in tecnologie ma anche nella creazione di isole comuni e cucine perfettamente attrezzate per chi resta in sede». Il tutto ottenuto con il lavoro da casa 2 giorni a settimana. «Tutto questo va bene – commenta Marcello Gregorio, della segreteria della Uiltucs di Roma e del Lazio – ma tante altre cose importanti per i lavoratori sono state sottovalutate. Ad esempio i controlli a distanza troppo pervasivi, i costi della connessione a carico dei lavoratori. Poi, su una tematica così innovativa, pensavamo che fosse naturale stabilire un rapporto di concertazione tra le parti. Invece dobbiamo sempre rincorrere l'azienda anche su cose che sembrano scontate, come ad esempio le navette per il percorso dalla sta-

zione di Ponte Galeria alla nuova sede. Alla fine, però, si trovano gli accordi, come ad esempio sul ticket eccetera». Ovviamente la pandemia, iniziata un anno fa, con la sua “chiusura totale” ha accentuato l'utilizzo della modalità di lavoro “fuori ufficio” in Amex, che è passata dai 2 giorni a settimana alla totalità dell'orario. In quest'ottica deve essere inquadrata la decisione di far tornare in azienda le persone da qui a fine anno solo su base volontaria, “per rispettare le esigenze sia di coloro che ancora non si sentono pronti, sia di chi invece preferisce essere in ufficio, perché ad esempio non ha un ambiente domestico ideale per lo smart working.

«Noi non abbiamo avuto nessuno impatto sul livello di servizio offerto ai nostri clienti e sui nostri processi operativi, e quindi non c'è ragione per velocizzare il processo di rientro. Ovviamente per chi rientrerà si tratterà di lavorare virtualmente dall'ufficio, perché non si faranno riunioni e non si useranno la mensa, la cucina e le altre zone collettive», conclude Melissa Ferretti Peretti, l'attuale amministratore delegato (2). In conclusione, forse anche per la radicalità dell'esperimento, questo modello non è stato immediatamente replicato. Si è prestato spesso ad essere un “caso di studio” su cui si sono esercitati i sociologi del lavoro. Solo dopo il varo della legge sul “lavoro agile” e sulla base delle sue normative sono cresciute le esperienze nel Terziario, per la maggior parte contrattualizzate. Con la pandemia “è tutta un'altra storia”, che lavoratori e sindacati vogliono però vivere da protagonisti.

(1) American Express rivoluzione negli uffici, pc a casa e niente scrivanie: “Il mondo lavorerà così”, La Repubblica, 28.09.2015.

(2) Simona Politini, Work-life balance e Smart Working: la ricetta di American Express Italia, digital4.biz, 5.6.2020.



# Smart Working nel terziario

## Accordi a confronto: l'analisi

*Coop Alleanza, Deloitte, Eataly, Irideos, Novomatic, Prénatal e Italian Exhibition Group. I punti forti e gli aspetti più deboli*

27



**R**ecentemente, soprattutto dopo il varo di norme di legge specifiche, si sono venute moltiplicando le esperienze di "lavoro agile". Qui analizzeremo alcuni accordi, tra i più significativi sottoscritti nei settori del terziario.

I casi presi in considerazione sono sette, i settori coinvolti vanno dal commercio alla ristorazione, all'informatica e al terziario avanzato. La maggioranza degli accordi sono stati sottoscritti prima dell'inizio della pandemia e, anche a seguito delle esperienze fatte, sono in continua evoluzione.

### Caratteristiche generali

Innanzitutto notiamo una estrema prudenza, atteggiamento proprio, soprattutto, della parte imprenditoriale, timorosa di una modifica sostanziale della "propria" organizzazione del lavoro. "Sperimentazione" è la parola onnipresente in ogni accordo, così come la fissazione di date di scadenza di questo esperimento, spesso molto ravvicinate. Un'altra caratteristica degli accordi è stata quella di limitare, nel numero o nei settori, le adesioni volontarie dei lavoratori. Il blocco totale ha evidentemente cambiato le carte in tavola e i rinnovi tendono ad ampliare la poten-

ziale platea degli "smart workers". C'è poi una citazione quasi ossessiva di alcune norme della legge sul "lavoro agile" (81/2017), a partire dalla conferma del potere dispositivo e disciplinare del datore di lavoro. Sempre in questa logica di controllo in alcuni degli accordi analizzati compare la sottolineatura che il lavoro agile deve tenersi in una sede all'interno del territorio nazionale! E non si tratta di aziende "transfrontaliere"! Solo in alcuni casi sono messi in evidenza alcuni obiettivi fondamentali di questo nuovo modo di lavorare, sottolineando cioè un lavoro più responsabilizzato e per obiettivi, rispetto al quale al lavoratore viene data più libertà di organizzarsi.

### Modalità di accesso/recesso e di esecuzione della prestazione

Per le modalità di accesso e di recesso sostanzialmente si fa riferimento alla legge e, quindi, si conferma il periodo di 30 giorni. Solo in un caso il termine, sempre a disposizione di tutte e due le parti, è ridotto a 7 (*Coop Alleanza 3.0*). Come abbiamo visto all'inizio, la partenza cauta della sperimentazione ha portato ad ammettere il lavoro all'esterno della sede aziendale per uno o due giorni a settimana (fa eccezione a questo proposito Eataly,

che prevede uno "smart working" del 70% del monte orario mensile!). Ma abbiamo anche sottolineato che la pandemia ha fatto sì che i giorni lavorati all'esterno in molti casi si raddoppiassero.

Per il resto si notano grandi precauzioni rispetto alla prestazione: non vanno superati i limiti di orario previsti da leggi e contratti (8 ore giornaliere e 40 settimanali), l'orario in smart working deve inserirsi nelle fasce orarie previste per la sede aziendale; l'orario straordinario è quasi sempre vietato. In qualche caso sporadico può essere permesso, ma con la preventiva approvazione del proprio responsabile.

Gli strumenti di lavoro, il computer portatile e, qualche volta, anche il telefonino, sono forniti dall'azienda, ma la connessione è a carico del lavoratore. Sotto questa impostazione sembra aleggiare la convinzione, da parte datoriale, che sì l'azienda può avere un vantaggio con il lavoro fuori sede, ma anche i lavoratori riducono le spese della propria "mobilità". Da qui questa specie di equilibrio nella suddivisione dei costi del "lavoro agile". Tra le note positive sottolineiamo l'assicurazione del pieno diritto del lavoratore agile alla disconnessione al di fuori del proprio orario di lavoro, tematica questa molto importante, soprattutto dal punto di vista della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Inoltre, in alcuni degli accordi esaminati, viene affrontato il tema dei diritti sindacali, che devono essere declinati anche in modo specifico rispetto alla nuova organizzazione. A questo proposito possiamo citare quello recentemente sottoscritto con Coop Alleanza che prevede anche, con l'occasione, di dar vita ad una bacheca sindacale elettronica.



## A confronto anche orari, attrezzature, recesso, potere disciplinare e buoni pasto

### **Luoghi di lavoro, esercizio del potere disciplinare, attrezzature di lavoro, buoni pasto**

Quasi tutti questi argomenti abbiamo avuto l'occasione di passarli precedentemente in rassegna.

L'unico elemento di novità è costituito dalla scelta del luogo da cui lavorare, importante responsabilità tutta a carico del lavoratore sia dal punto di vista della sicurezza del luogo prescelto sia della riservatezza della connessione e dei dati. Per quanto riguarda i buoni pasto la maggioranza degli accordi ribadisce la validità di quanto inserito all'interno dei rispettivi integrativi aziendali.

### **Privacy e riservatezza, salute e sicurezza, formazione e informazione, diritti sindacali**

Anche qui vale il discorso fatto prima: gli accordi seguono fedelmente quanto previsto dalle norme di legge. Vogliamo però citare due accordi, che prevedono un forte impegno formativo "preventivo" rispetto a tutte le problematiche riguardanti il "lavoro agile".

Parliamo dell'accordo Italian Exhibition Group e di Novomatic, che predispongono on line un corso da fare entro 15 gg. dall'accettazione della domanda di smart working effettuata dal lavoratore.

Infine è l'accordo Coop Alleanza 3.0 a riservare una particolare attenzione ai diritti sindacali e al modo in cui possono essere esercitati, nello specifico, dai "lavoratori agili". A questo proposito citiamo la parificazione alla presenza in persona della

partecipazione alle assemblee fatta attraverso piattaforme digitali e l'impegno a dar vita a una bacheca sindacale elettronica.

### **Alcune considerazioni finali**

La prima domanda che siamo portati a farci è quella relativa alla differenza -in pratica- tra "lavoro a casa" (o telelavoro) e "lavoro agile".

Innanzitutto telelavoro significava, automaticamente, lavorare da casa. Il fatto, però, che il lavoro si dovesse svolgere tra le proprie mura domestiche poneva direttamente in capo al datore di lavoro tutte le responsabilità relative, ad esempio, all'ambiente e sicurezza, all'ergonomia della postazione di lavoro ecc.

Con il lavoro agile lo scenario cambia: più libertà di scelta del "luogo di lavoro" -a cui non sempre corrisponde una libertà di organizzare i contenuti del proprio lavoro-, meno responsabilità del datore di lavoro, che deve principalmente fornire informazione e formazione adeguata allo smart worker (con ovvi risparmi di costi, oltre che con meno responsabilità diretta).

Bisogna, inoltre, distinguere due fasi nell'utilizzo del "lavoro agile". Infatti, prima della pandemia c'era molta più libertà di movimento e si stavano moltiplicando i luoghi di "co-working" attrezzati per il lavoro informatico e telematico e, comunque, alternativi al lavoro domestico.

La fase seguente, segnata come abbiamo visto, da una massiccia diffusione della nuova modalità di lavoro, fa registrare anche un forte ritorno al lavoro entro le mura domestiche.

Sicuramente la fine della fase emergenziale farà da filtro e rimarranno solo le realtà che hanno necessità o sceglieranno a ragion veduta di adottare la nuova modalità di lavoro. Spetta quindi alle organizzazioni sindacali un compito importante, che avrà un forte impatto anche sul futuro: quello, cioè, di inserire tutte le tipologie di contratto e tutte le modalità di lavoro presenti in azienda in una visione complessiva, che ne valorizzi tutti gli aspetti e sia funzionale ad una crescita umana e professionale di tutti i lavoratori.

Anche se nel passaggio che andiamo a citare viene colto solo un aspetto di questa nuova realtà lavorativa, non si può non essere d'accordo con Tito Boeri, quando afferma: "Lo smart working sta diventando un potentissimo strumento in mano al sindacato per organizzarsi e per raggiungere i lavoratori. Ora che se ne è, giocoforza, impossessato, ha capito che in questo modo si possono convocare riunioni molto più rapidamente, permettendo a molte più persone di esprimersi. Costa meno fare il sindacato sul web e si può anche farlo meglio consultando più spesso i lavoratori cui si vuole attribuire una voce collettiva. E' anche questo, dopotutto, un modo per il sindacato di tornare sui luoghi di lavoro". (Nota 1).

(1) Tito Boeri, *Il fragile operaio digitale*, La Repubblica, 1° maggio 2020.

# Il “lavoro agile”

## La contrattazione

### Le aziende passate in rassegna

- Irideos
- Italian Exhibition Group
- Prénatal
- Novomatic
- Deloitte Risk Advisory srl
- Coop Alleanza 3.0
- Eataly

29

Azienda	Destinatari e Verifiche	Durata
<b>Irideos</b>	Inizialmente alcuni settori, poi esteso a quasi tutta l'azienda. Verifica prima della scadenza dell'accordo.	Sperimentale, dal 1° marzo al 30/9/20, poi prolungata al 31/12/22.
<b>Italian Exhibition Group</b>	I lavoratori con almeno 24 mesi di anzianità aziendale e solo per alcuni settori; max 7% del totale. Priorità a lavoratrici nei tre anni successivi alla maternità obbligatoria e a lavoratori con figli disabili. Verifica prima della scadenza dell'accordo.	12 mesi a partire dal 1° ottobre 2019.
<b>Prénatal</b>	Tutto il personale della sede amministrativa. Verifica: una, dopo il primo anno.	Sperimentale, due anni dal 30/01/20.
<b>Novomatic</b>	I lavoratori delle business unit indicati dall'azienda. Diritto di precedenza nei due casi indicati dalla legge. Verifica prima della scadenza dell'accordo.	Fase pilota di 6 mesi per la sede di Roma dal 15/10/19 al 15/04/20.
<b>Deloitte Risk Advisory</b>	Tutti i lavoratori dipendenti, le cui attività e mansioni siano conciliabili con il lavoro fuori sede. Verifica 3 mesi prima della scadenza.	3 mesi prima della scadenza per valutare l'eventuale rinnovo.
<b>Coop Alleanza 3.0</b>	Tutti i dipendenti di sede. Verifica entro il 31/10/21.	Sperimentale, un anno dal 01/02/21 al 31/01/22.
<b>Eataly</b>	Tutti i lavoratori le cui mansioni possono essere svolte anche al di fuori della sede aziendale.	Possibile il rinnovo dell'accordo per ulteriori 12 mesi.

Azienda	Accesso, Recesso e Revoca	Esecuzione della prestazione
<b>Irideos</b>	Accesso volontario con patto individuale. Recesso con preavviso scritto di 30 gg. Revoca: senza preavviso per esigenze tecniche, organizzative e produttive impreviste e imprevedibili.	1 giornata lavorativa a settimana; se mutuo interesse 2 giornate; per esigenze eccezionali revoca di quanto concordato, preavviso di 48 h. Niente lavoro straordinario. In caso di problemi tecnici, obbligo di immediata comunicazione. Nessun rimborso o compensazione per i costi di connessione o per maggiori consumi elettrici o altro. Non viene modificato il normale orario di lavoro; vanno rispettati i limiti giornalieri e settimanali. Diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. In caso di ferie, malattia ecc. il dipendente è tenuto a rispettare i relativi obblighi di comunicazione.

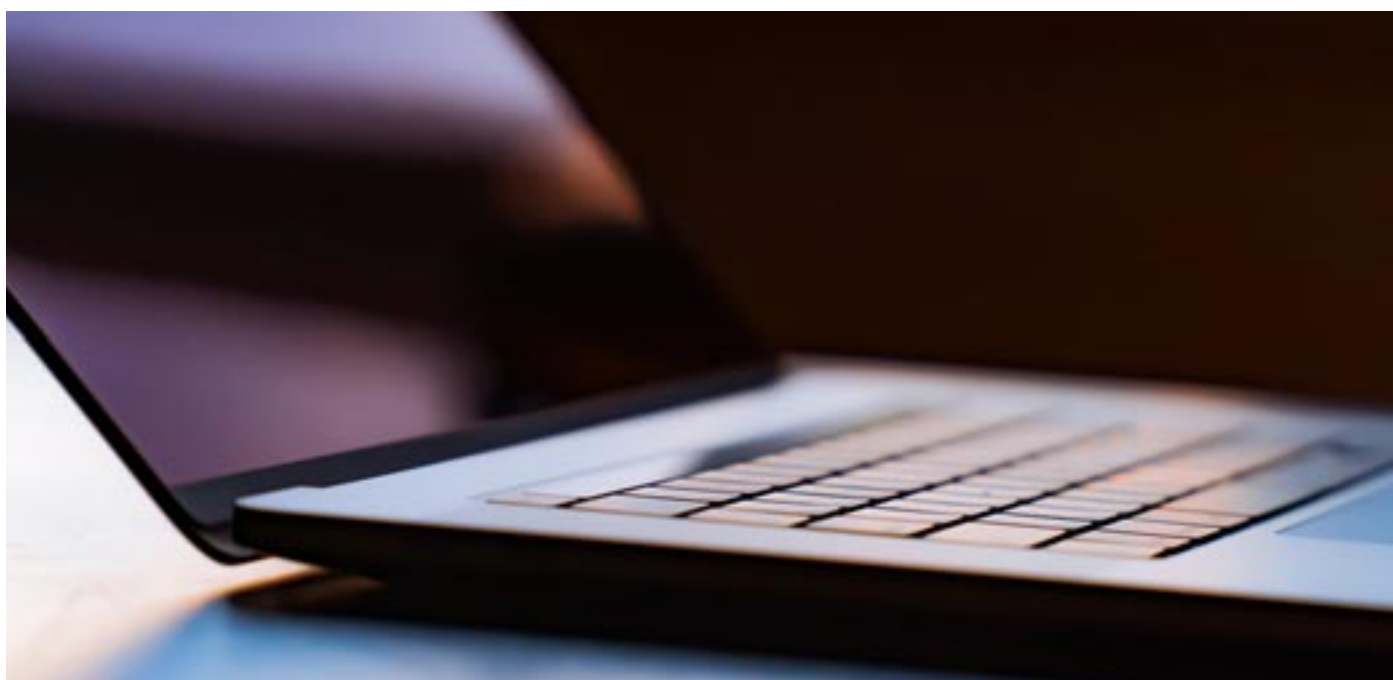


Azienda	Accesso, Recesso e Revoca	Esecuzione della prestazione
<b>Italian Exhibition Group</b>	Accesso volontario con eventuale assistenza sindacale, se richiesta. Recesso: preavviso non inferiore a 30 gg. Revoca: senza preavviso per motivi disciplinari collegati allo smart working.	1 giornata lavorativa a settimana. Il lavoro agile dovrà svolgersi all'interno degli orari di lavoro delle sedi di riferimento. Non è previsto lavoro straordinario. In caso di problemi tecnici, obbligo di immediata comunicazione. Nessun rimborso o compensazione per i costi di connessione o per maggiori consumi elettrici o altro. Non è modificato il normale orario di lavoro. Va garantita la reperibilità tramite collegamento via Skype. Diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. In caso di ferie, malattia ecc. rispetto degli obblighi di comunicazione.
<b>Prénatal</b>	A richiesta e con patto individuale, con preavviso di almeno 4 giorni. Recesso: da tutte e due le parti con preavviso di almeno 30 gg.	4 giorni non consecutivi al mese. Il lavoro agile dovrà svolgersi all'interno degli orari di lavoro delle sedi di riferimento, con connessione. Niente lavoro straordinario. In caso di problemi tecnici, obbligo di immediata comunicazione; nel caso persistano rientro in sede. Nessun rimborso o compensazione per i costi di connessione o per maggiori consumi elettrici ecc. Non viene modificato il normale orario di lavoro. Diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. In caso di ferie, malattia ecc. rispetto dei relativi obblighi di comunicazione. Diritto alla pausa pranzo di almeno 30 minuti.
<b>Novomatic</b>	Su base volontaria in unità definite. Se sanzioni disciplinari, valutazione da parte dell'azienda. Recesso da ambedue le parti con preavviso di 7 gg.	1 giornata lavorativa a settimana. Non è previsto il lavoro straordinario. In caso di problemi tecnici, obbligo del lavoratore di immediata comunicazione. Il lavoratore deve essere reperibile. L'orario di lavoro non è modificato. In caso di problemi tecnici il lavoratore rientrerà nella propria sede di lavoro.
<b>Deloitte Risk Advisory srl</b>	Accesso volontario e sottoscrizione di un patto individuale. Recesso con un preavviso non inferiore a 30 gg. Revoca unilaterale per ragioni disciplinari.	Per i professionals 5 giorni frazionabili a settimana, per i support 1 giornata lavorativa, con possibile estensione in alcuni casi, come ad esempio la presenza di bambini in età prescolare. E' escluso il lavoro straordinario. In caso di problemi tecnici, obbligo di immediata comunicazione. Il lavoratore deve essere reperibile. Lo smart working, nel rispetto del normale orario di lavoro, sarà compreso nella fascia oraria tra le ore 8.00 e le ore 20.00. Reperibilità di 4 ore tra le 8.00 e le 14.00 e di 4 ore tra le 14.00 e le 20.00. Garantito il diritto alla disconnessione e ad un intervallo di pranzo di almeno 1 ora, a discrezione dei dipendenti. Ferie e permessi saranno concordati con il proprio responsabile. Nessun rimborso per i costi collegati allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Azienda	Accesso, Recesso e Revoca	Esecuzione della prestazione
<b>Coop Alleanza 3.0</b>	Accesso volontario con patto individuale. Priorità alle lavoratrici entro 3 anni dal congedo di maternità e lavoratori con figli disabili. Recesso dalle due parti con giustificato motivo in qualsiasi momento, altrimenti con preavviso in forma scritta di 30 gg.	Da 2 a 4 giorni a settimana. La programmazione del lavoro agile non è soggetta ad approvazione. La prestazione deve collocarsi entro la fascia 8.00-20.00, con il rispetto delle pause lavorative. Vanno rispettati i limiti della durata max del lavoro giornaliero e settimanale, come anche la pausa delle 11 ore consecutive tra un turno di lavoro e l'altro. Straordinario solo se preventivamente autorizzato. La disponibilità ad essere contattati può essere richiesta con almeno un giorno di preavviso e nel limite di 2 ore giornaliere. Nessun rimborso per i costi di connessione. Orario di lavoro: entro i limiti giornalieri e settimanali. Diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro, dopo le 20.00 per i quadri e gli impiegati direttivi, dopo le 18.00 per gli altri. Vanno evitate le riunioni nell'intervallo tra le 13.00 e le 14.00
<b>Eataly</b>	Accesso volontari, con patto individuale. Precedenza per chi ha a carico figli minori o più distante dal luogo di lavoro. Recesso con preavviso in forma scritta di 30 gg.	70% del monte ore mensile del singolo dipendente. Due modalità di esecuzione della prestazione: a) piena coincidenza con l'orario osservato in sede; b) scelta autonoma dell'orario all'interno di una fascia. Non è modificato il normale orario di lavoro; vanno rispettati i limiti giornalieri e settimanali. Diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. Garantito l'intervallo di 11 ore tra una prestazione di lavoro e la successiva. Non è previsto lo straordinario.

Azienda	Luogo del lavoro e potere disciplinare	Attrezzature di lavoro e buoni pasto
<b>Irideos</b>	Scelto dal lavoratore, ma con adeguata connessione, riservatezza e sicurezza. Potere disciplinare come in sede, eccetto i particolari doveri derivanti dalla scelta del luogo di lavoro ecc.	Strumenti di lavoro forniti dall'azienda, la connessione è a carico del lavoratore. Buoni pasto erogati come da Cia.
<b>Italian Exhibition Group</b>	Scelto dal lavoratore. Potere disciplinare come in sede	Portatili e cellulari forniti dall'azienda, la connessione è a carico del lavoratore. Buoni pasto erogati come in sede.
<b>Prénatal</b>	Scelto dal lavoratore. Potere disciplinare come in sede.	Strumenti di lavoro forniti dall'azienda, connessione a carico del lavoratore. Buoni pasto: non se ne fa menzione.
<b>Novomatic</b>	Scelto dal dipendente, purché in territorio italiano. La sede deve essere comunicata all'azienda. Potere disciplinare come in sede.	Strumenti di lavoro forniti dall'azienda, connessione a carico del lavoratore. Buoni pasto: non se ne fa menzione.
<b>Deloitte Risk Advisory srl</b>	A scelta del dipendente, purché in territorio italiano e con comunicazione all'azienda.	Strumenti di lavoro forniti dall'azienda, connessione a carico del lavoratore. Buoni pasto: riconosciuti come in sede.
<b>Coop Alleanza 3.0</b>	Luogo scelto dal dipendente e senza comunicazione preventiva. Potere disciplinare come in sede e con possibile assistenza sindacale.	A disposizione un pc portatile e, se necessario, un telefono portatile. Buoni pasto: vengono erogati.
<b>Eataly</b>	Potere disciplinare come in sede. Continuano ad essere riconosciuti tutti i diritti sindacali.	Strumenti forniti dall'azienda e controllati ad ogni ritorno in sede. Buoni pasto: non se ne fa menzione.

Azienda	Privacy e riservatezza	Salute, sicurezza e formazione
<b>Irideos</b>	Rispetto di tutte le normative sulla privacy, con comportamenti che garantiscano la riservatezza delle informazioni. I collegamenti da remoto dovranno avvenire tramite Vpn aziendale.	Il lavoratore ha l'obbligo di scegliere un luogo di lavoro sicuro e che garantisca la propria incolumità. L'azienda fornirà una informativa sui rischi generici e specifici connessi con l'attività in smart working.
<b>Italian Exhibition Group</b>	Minuziosa elencazione delle precauzioni cui il dipendente dovrà attenersi nel suo lavoro fuori della sede aziendale.	Per la salute e sicurezza viene citato quanto previsto dalla legge. Informativa sui rischi generici e specifici connessi con lo svolgimento dell'attività. Previsione di un forte impegno formativo preventivo.
<b>Prénatal</b>	Rispetto di tutte le normative sulla privacy con garanzia della riservatezza delle informazioni; l'azienda garantisce la privacy dei dati personali del lavoratore.	Aggiornamento della valutazione dei rischi, cooperazione del dipendente per fronteggiare i rischi connessi con il "lavoro agile". L'azienda fornirà un opuscolo informativo, aggiornato periodicamente, con linee guida sulla prevenzione.
<b>Novomatic</b>	Elencazione minuziosa delle precauzioni a carico del lavoratore per la riservatezza dei dati (gestione delle password ecc.).	Visita medica preventiva. Sul portale dell'azienda disponibile un corso di formazione a distanza sullo smart working da seguire entro 15 gg. dall'accettazione della domanda.
<b>Deloitte Risk Advisory srl</b>	Obbligo del dipendente al rispetto minuzioso di tutte le normative sulla privacy delle informazioni aziendali e di scegliere un luogo sicuro per le sue attività.	Impegno dell'azienda a formare i lavoratori con specifiche linee guida in tema di sicurezza ecc.
<b>Coop Alleanza 3.0</b>	Rispetto della normativa in materia.	Informativa sui rischi generici e specifici, con attivazione di momenti formativi mirati. Ampie agibilità sindacali.
<b>Eataly</b>	Pieno rispetto della riservatezza dei dati. L'azienda è impegnata all'osservanza dell'art.4 della legge 300 (controlli a distanza).	L'azienda fornirà al lavoratore una informativa specifica sulla sicurezza, con attività formative preventive. Riconosciuti tutti i diritti sindacali.







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

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

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

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

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



**Fondo Est**

assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini

Paolo Proietti

## Gioco legale, serve strategia Ripartiamo dalle zone gialle

*Cominciare dalle aperture diversificate per regione  
E intanto continuano gli imperdonabili ritardi dell'Inps*

**I**l Governo e le Regioni hanno deciso di gestire questa pandemia adottando di volta in volta decisioni diverse: all'inizio dell'emergenza è stato decretato un confinamento generalizzato che durò circa due mesi, mentre durante la seconda ondata di contagi si è deciso di adottare una diversa strategia introducendo le zone e i colori con regioni rosse, arancioni e gialle. All'interno di queste fasce, per migliaia di realtà, ci sono regole e prescrizioni diverse; ciò che è consentito nelle regioni gialle vede limitazioni via via più stringenti nelle arancioni fino ad essere vietato nelle rosse.

Ma vale per tutti? Non proprio: per il settore del gioco legale non c'è la benché minima apertura. Le sale bingo e le sale scommesse sono tutte in zona rossa, a prescindere dal colore della regione in cui sono. Perché pesi e misure diverse tra questa e altre attività? Perché non ci può essere una diversificazione delle limitazioni anche in questo settore?

Il settore non chiede vie preferenziali, ma nemmeno discriminazioni di questa portata: riaprire le sale, con le limitazioni che prudentemente la situazione impone, nella fascia gialla e in quella arancione, è la richiesta del nostro sindacato che trova conforto nel buonsenso, ancor prima che nell'equità di una scelta.

La Uiltucs, già nel mese di maggio 2020, insieme alle altre organizzazioni sindacali e in accordo con le associazioni del settore come Fipe Confcommercio, Egp, Federbingo e Operbingo, ha avviato un lavoro finalizzato alla definizione di un protocollo per individuare le misure di protezione dal contagio di Covid-



19, per essere pronti al momento della riapertura, avvenuta nel mese di giugno 2020. L'efficacia di queste misure è stata confermata dall'assenza di qualsiasi focolaio all'interno delle sale nel periodo di riapertura. Non solo: il protocollo è stato rivisto, integrato e implementato alla luce delle esperienze degli ultimi mesi. Infatti, dopo la chiusura totale alla fine del 2020, nelle settimane successive, a cavallo tra il 2020 e il 2021, è stato avviato un tavolo permanente per confrontarci come UILTUCS, Filcams, Fisascat e associazioni datoriali, per migliorare quel protocollo e per mandare un segnale: non sottovalutiamo il problema della pandemia, e vogliamo

essere sicuri di garantire la sicurezza dei lavoratori e degli utenti.

Un lavoro importante e serio, che le parti in causa sono pronte a seguire e attuare con senso di responsabilità. Questo settore però, è influenzato dagli imbarazzi politici sul tema gioco legale ed è considerato per questo, erroneamente, con grande ipocrisia, "figlio di un dio minore". Il settore è vittima di una continua e sciagurata serie di scelte penalizzanti che ricadono tutte, inesorabilmente sulle spalle dei lavoratori in primis.

Evidente, ormai, come il settore, dopo il lockdown dell'anno scorso, sia stato l'ultimo ad aprire subendo l'atteggiamento schizofrenico delle



## Politica disattenta: il settore è vittima delle ipocrisie

questo periodo, lo Stato continua ad incassare i canoni concessori dalle aziende seppur queste si trovano in una situazione in cui la concessione non può essere esercitata perché c'è un provvedimento nazionale che ne ha decretato la chiusura.

Ci sono oltre 100mila lavoratrici e lavoratori che rischiano di non avere più un posto di lavoro se non si interviene. Questa reiterazione delle chiusure sta ponendo gravi problemi di sofferenza, da un lato per le aziende (canoni concessori, costi fissi eccetera) e dall'altro per i lavoratori. Certo, sono stati prorogati gli ammortizzatori sociali, ma c'è comunque una rilevante decurtazione del reddito dei lavoratori. Oltre al fatto che non saranno eterni.

Come se non bastasse ancora oggi si registrano imperdonabili ritardi nelle erogazioni da parte dell'Inps. È vero che attraverso gli accordi con le aziende più grandi e strutturate abbiamo garantito l'anticipazione dei trattamenti, ma ci sono anche aziende più piccole che sono in difficoltà da molto tempo, ormai, e non garantiscono le anticipazioni.

Perpetrando le chiusure, c'è il rischio concreto che anche le aziende più strutturate dal punto di vista finanziario possano andare in difficoltà, con tutte le conseguenze del caso, anche, e soprattutto, dal punto di vista occupazionale.

È perciò necessaria attenzione al settore e flessibilità nelle scelte: riaprire le sale gioco nelle zone gialle è una scelta necessaria per i lavoratori, per le aziende e per l'intero settore. Se non ora, quando?



## Il protocollo di sicurezza è stato integrato e implementato Zero focolai nelle sale italiane

single regioni: alcune riaprono nel giorno prestabilito e altre come Lazio e la provincia autonoma di Bolzano a luglio.

C'è un problema di attenzione della politica nei confronti di questo settore? Sì, gravissimo. Quella che c'è è un'attenzione molto lontana dal sostenere e supportare una ripresa

delle attività, che finisce per determinare ulteriori prolungamenti delle chiusure, celandosi dietro qualche insensata giustificazione che ha ben poco di attinente con la realtà. Eppure questo settore serve, e serve a tutti. Solo 2019 l'Erario ha incassato circa 15 miliardi dalle attività del comparto. Inoltre, anche in



# SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

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

## **Addendum Avviso 2/19**

Data scadenza 11.01 dalle ore 8 alle ore 23 - Scadenza prorogata ad esaurimento delle risorse stanziare

## **Avviso 1/19**

### **Logistica, Spedizioni, Trasporti**

Data 2° scadenza 05.05.2021

## **Avviso 2/19**

### **Innovazione tecnologica, di prodotto e/o di processo**

Data 2° scadenza 16.06.2021

## **Avviso 3/19 – Commercio, Turismo, Servizi**

Data 2° scadenza 25.05.2021

## **Avviso 5/19 - Altri settori economici**

Data 2° scadenza 15.09.2021

## **Avviso 6/19 - Sviluppo sostenibile**

Data scadenza 14.10.2021

**Per ulteriori informazioni**

**Visita il sito web [fondoforte.it](http://fondoforte.it)**



# FONDO PROFESSIONI

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

## Avviso 01/21

### Piani formativi monoaziendali e pluriaziendali promossi dallo Studio Professionale

L'Avviso consente di finanziare piani formativi promossi dallo Studio professionale e destinati ai dipendenti degli Studi/Aziende che ad esso si rivolgono. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

## Avviso 02/21

### Piani formativi individuali a catalogo

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

## Avviso 03/21

### Sportelli piani formativi per singoli Studi professionali/Aziende

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

## Avviso 04/21

### Piani formativi pluriaziendali "Skills required"

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

## Avviso 06/21

### Piani formativi "Nuove Competenze"

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

## Avviso 07/21

### Piani formativi pluriaziendali relativi all'ambito Lavoro

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali in ambito Lavoro destinati esclusivamente agli

Studi professionali dei Commercialisti ed Esperti contabili, Consulenti del lavoro e Avvocati. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

## Avviso 08/21

### Piani formativi pluriaziendali destinati agli Studi professionali di Commercialisti ed Esperti Contabili

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dagli Enti Attuatori destinati esclusivamente agli Studi professionali dei Commercialisti ed Esperti contabili. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

## Avviso 09/21

### Piani formativi pluriaziendali destinati agli Studi/Aziende di Area Legale

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dagli Enti Attuatori destinati esclusivamente agli Studi/Aziende di Area Legale. L'assegnazione delle risorse avviene in seguito alla valutazione dei piani formativi e successiva pubblicazione della graduatoria.

## Avviso 09/20

### Piani formativi individuali a catalogo per lo sviluppo dello smart working

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

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

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

### Per ulteriori approfondimenti

Visita il sito web [fondoprofessioni.it](http://fondoprofessioni.it).

## Donne e lavoro, più servizi come occasione e possibilità

*Riflessioni in occasione della ricorrenza dell'8 marzo  
Sostenere il mondo femminile garantendo tutele e dignità*

**L**a ricorrenza dell'8 marzo, e il ricordo di quello che rappresenta, inevitabilmente ci portano a riflettere sulle attuali condizioni di lavoro delle donne, sul loro livello di emancipazione verso i ruoli apicali all'interno di una impresa, o di una qualsiasi attività. Ma anche all'interno del nostro mondo sindacale.

Siamo nel 2021, in piena pandemia: l'emergenza sanitaria ha fatto emergere tutte le debolezze e la fragilità di un sistema, di una società ancora imperniata su un modello fortemente maschilista.

In questi ultimi mesi, in lockdown, quando le attività e le scuole hanno chiuso, il peso dell'impegno per la famiglia, dell'assistenza agli anziani ancora una volta è ricaduto sulle donne; tante donne costrette ad usufruire del congedo parentale per potere rimanere a casa ad accudire i figli o i nonni.

Il ritorno alla normalità, che speriamo arrivi prestissimo, ci deve trovare preparati per potere affrontare seriamente questa condizione fortemente discriminante. Una condizione che fa emergere come ancora il problema della parità di genere sia un'utopia. Il tema della parità non può essere demandato esclusivamente alla contrattazione; oggi più che mai è necessario un intervento legislativo che possa colmare un divario che è genetico, come è un fatto genetico che la maternità è donna.

La proposta legislativa, dandoci un obiettivo temporale, deve partire dall'analisi dei fabbisogni di quei servizi che si rendono necessari, e che devono essere offerti dallo Stato per potere superare questo divario.

Oggi i dati ci dicono che la percentuale di donne che occupano posti di

vertice è nettamente inferiore a quella degli uomini, e nella maggior parte dei casi le donne che svolgono tali ruoli hanno dovuto rinunciare sempre a qualcosa. Spesso hanno rinunciato al tempo pieno, talvolta alla possibilità di costruirsi una famiglia e di avere dei figli per potere andare avanti nella carriera e stare al passo con gli uomini.

Sta proprio qui il problema: la donna non deve stare al passo con gli uomini, la donna è differente. È diversa geneticamente, e con le sue differenze deve avere la possibilità di avere le stesse opportunità degli uomini mantenendo, al tempo stesso, la sua naturale diversità.

Per questo motivo bisogna puntare su un cambiamento di mentalità che miri ad un equilibrio dei ruoli tra uomo e donna, dove non è la donna a doversi porre l'obiettivo di "raggiungere" l'uomo. Deve essere l'uomo, invece, che deve adeguare la propria prospettiva nell'ambito della famiglia, e della società in generale, in un mondo in cui le quote rosa non hanno ragione di esistere. Perché? Sono esse stesse una discriminazione. Partendo dalla politica, quindi, si deve affrontare questo tema mettendo in campo una serie di misure e di servizi di cui la società ha bisogno: servizi pubblici di assistenza agli anziani, ai disabili, asili nido e servizi di assistenza all'infanzia, per sostenere le famiglie e permettere alle donne di impegnarsi a



pieno nella propria attività. Attraverso le risorse del Recovery fund si potranno indirizzare risorse su un pacchetto di misure che possono dare una risposta in tal senso. Ad esempio, il riconoscimento di permessi retribuiti per la malattia dei figli, fino ad un certo anno di età, così come la decontribuzione per quelle imprese che garantiscono la programmazione di turni agevolati, oltre al riconoscimento di maggiori periodi di contribuzione per ogni figlio nato con uomini che svolgono il servizio militare. E ancora: riconoscimento di detrazioni fiscali per quelle aziende che organizzano dentro l'impresa il servizio di assistenza ai bambini dei dipendenti, e assegno baby sitter. Tutti esempi del contributo che il sistema pubblico e la po-





litica possono dare per superare questo gap.

Il ruolo propositivo del sindacato confederale e di categoria è determinante, perché il sindacato più di chiunque altro conosce veramente i problemi del mondo del lavoro e della condizione femminile. Ci auguriamo che questa pandemia rimanga soltanto un brutto ricordo ma ci lasci quella voglia di cambiamento e di rinascita in cui il problema del superamento del divario di genere diventi una priorità.

L'8 marzo è un'occasione per ricordare e per affrontare anche il fenomeno, drammatico, del femminicidio, e di qualsiasi forma di violenza esercitata sistematicamente sulla donna in nome di una sovrastruttura ideologica di matrice patriarcale. Violenze, queste, che nascono per esercitare potere, per subordinare la donna al volere di uomini fragili e violenti, che vogliono annientare l'identità delle donne attraverso l'assoggettamento fisico e psicologico, fino alla schiavitù, o peggio, alla morte.

Un' impostazione primitiva, in un mondo che è già entrato nel terzo

millennio, che fa registrare negli ultimi mesi un incremento dei casi di violenza sulle donne. In questo, i limiti di spostamento della pandemia, sono stati complici.

Anche in questo caso gli interventi legislativi hanno fatto un piccolo passo avanti, ma ancora siamo lontani dal creare quel reale sistema di protezione delle donne dalla violenza maschile. La burocrazia è lenta e l'elemento tempo, in questo caso, è davvero determinante per salvare una vita. Per questo come UILTuCS chiediamo un intervento legislativo forte, che garantisca alle vittime di violenza di allontanarsi da casa e dal lavoro tempestivamente e in sicurezza avendo riconosciuto anche quel sostegno economico necessario per superare le difficoltà del mo-

mento. Attraverso la contrattazione si rende necessaria l'introduzione di norme che tutelino le lavoratrici vittime di violenza, sia prevedendo la possibilità di chiedere ferie e permessi da fruire tempestivamente senza preavviso, sia la possibilità di chiedere l'aspettativa e il diritto di chiedere l'anticipazione delle mensilità aggiuntive e del Tfr in questi specifici casi. La contrattazione può avere un ruolo importante, ma non deve essere esclusivo e deve essere complementare a quello legislativo. Nei prossimi rinnovi contrattuali questi temi dovranno essere affrontati e la UILTuCS non farà mancare la sua voce.

Buon 8 marzo a noi.

---

**La contrattazione può avere  
un ruolo determinante  
Ma non è certo l'unico aspetto**

---

## Cassa portieri: attiva nuova diaria di 40 euro per Covid-19 a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati

Per fronteggiare le conseguenze economiche negative derivanti dal coronavirus, la CASSA PORTIERI – ente bilaterale costituito tra Confedilizia e Filcams-Cgil/Fisascat-Cisl/UILTuCS – ha previsto a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati (fra i quali, portieri, pulitori ecc.) una nuova tutela: la diaria per Covid-19 che si aggiunge alle varie misure in atto.

Gli iscritti alla Cassa hanno diritto ora, in caso di ricovero presso strutture pubbliche individuate per il trattamento del virus dal Ministero, a un'indennità di 40 euro per ogni notte di ricovero per un periodo fino a 50 giorni all'anno.

Qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, gli iscritti alla Cassa avranno diritto a un'indennità sempre di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo fino a 14 giorni all'anno. Tale diaria verrà corrisposta anche senza un preventivo ricovero giornaliero.

Per l'attivazione della garanzia (attiva a copertura di eventi occorsi dall'1.1.2020 e senza oneri aggiuntivi per gli iscritti) è necessario il referto del tampone che attesti la positività al virus COVID-19, rilasciato dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute o dell'Istituto Superiore di Sanità.

### Per maggiori informazioni

Telefono: 06/44251191

E-mail: [caspo@cassaportieri.it](mailto:caspo@cassaportieri.it)



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

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

### Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

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

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

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

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

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

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



# Ci ha lasciati Pietro La Torre

## Il sindacalista riformista

*Dalle piazze del '68 al sostegno a Peppino Impastato  
Ricordi dell'uomo che ha segnato la storia della Uil siciliana*

41



**I**l 2020 ha portato con sé Pietro La Torre, dirigente e uomo della UILTuCS. Noi tutti lo ricordiamo con le parole di coloro che hanno “respirato” il suo modo di essere.

Dei molteplici aspetti dell'attività sociale e politica svolta da Pietro, iniziata nel mezzo degli avvenimenti del '68 in Sicilia (il terremoto del Belice e l'uccisione da parte delle forze dell'ordine di due braccianti, Angelo Sigona e Giuseppe Scibilia, ad Avola durante uno sciopero) rilevante è il suo ruolo di protagonista nei movimenti sociali palermitani e di organizzatore “di piazza” nelle manifestazioni più rilevanti. Il '68 siciliano vissuto da Pietro La Torre richiamava temi tipici del '68 nazionale ed internazionale: la lotta contro l'autoritarismo, “il potere studentesco”, riferimenti e i miti che lo hanno generato ed accompagnato, si aggiungono le riflessioni sul fenomeno mafioso, all'inizio condotte all'interno del gruppo del Manifesto di Palermo ma che ad un certo punto incrociarono la figura di Peppino Impastato. A Palermo lo slogan di buona parte del movimento studentesco era “Sicilia rossa, mafia nella fossa”.

È a Cinisi, Palermo, che Pietro so-

stiene Impastato nel condurre la sua guerra alla mafia, con numerose manifestazioni e proteste, fino ad accompagnare il 10 maggio 1978 il feretro di Peppino barbaramente ucciso dalla mafia.

Alla fine degli anni '70, dopo gli ultimi sussulti del movimento studentesco e la fallimentare esperienza del rapporto fra “Movimento Lavoratori per il Socialismo”, alla quale aderiva all'epoca Pietro La Torre, e la sinistra politica, in seno allo stesso movimento si decise di far confluire una serie di propri dirigenti e quadri nelle organizzazioni sindacali (in particolare della Cgil e della Uil).

Il nucleo più consistente dei dirigenti e dei quadri si indirizzò verso la Uil, protagonista in quegli anni di un profondo processo di rinnovamento, voluto da Giorgio Benvenuto, pronta ad accogliere persone politicamente impegnate provenienti da movimenti studenteschi e dello stesso partito socialista.

Naturalmente Pietro, convinto socialista progressista, prosegue il suo cammino all'interno della Uil, i cui valori di laicità, riformismo e autonomia costituiscono punto di riferimento. La continua ricerca del pluralismo, nella quotidiana azione verso la modernità ispirano Pietro

nell'impostazione politica e culturale. Poi ci furono una serie di avvenimenti politici, come il congresso nazionale del Psi a Palermo, a latere del quale trovarono conferme le reciproche volontà, a tutti i livelli, degli ex Mls di assumere un sempre maggiore coinvolgimento all'interno del sindacato e del partito socialista. Avvenimenti, questi, che spinsero Pietro La Torre ad aderire pienamente alla Uil.

Pietro, lasciandosi alle spalle una brillante attività da libero professionista nel settore immobiliare, inizia così la sua avventura nella Uil, in segreteria regionale del sindacato in Sicilia con l'allora segretario generale Roberto Franchi, partecipando con lo stesso a riunioni ed incontri a Palermo, così come in altre province della Sicilia. Negli anni '80 gli fu assegnato l'incarico di responsabile regionale della formazione dei quadri in collaborazione con l'Ufficio Studi della Uil, che lo vide impegnato a programmare aule formative in una struttura turistico-alberghiera di Marina di Noto, messa a disposizione durante il periodo invernale.





Pietro La Torre, consapevole dell'importanza che la formazione riveste per il sindacato, come in tutte le sue attività, anche in questo nuovo incarico non risparmiò le proprie energie, riuscendo a coinvolgere migliaia di quadri e dirigenti della Uil.

Oltre a questo si aggiunge anche l'attività presso la segreteria della Uil provinciale di Palermo, per poi assumere l'incarico di segretario organizzativo. La struttura confederale lo designa Commissario della UILTuCS di Palermo, e alla fine degli anni '80 viene eletto Segretario generale della stessa struttura. Nonostante la sua assunzione in Regione, a seguito di un concorso pubblico, Pietro La Torre continuò a svolgere la funzione di segretario generale di Palermo e poi della UILTuCS-Siciliana con passione e grande umanità, battendosi per i diritti di tutti. Pietro La Torre è stato un grande uomo, un instancabile lavoratore, e con il suo incessante impegno è riuscito ad affermare la UILTuCS Sicilia come prima organizzazione sindacale in termini di iscritti nella Uil Regionale. Pietro ha contribuito a determinare la storia del sindacato siciliano. Il suo contributo nella Federazione nazionale della UILTuCS è stato rilevante nell'affermare la politica delle strutture, superando l'esperienza delle componenti, e

guardando sempre con rigore al pluralismo e al merito.

Pietro se n'è andato, benché da anni avesse lasciato la UILTuCS, accompagnato da una lunga fila di lavoratori, i quali, nonostante le restrizioni per la pandemia, hanno sentito il bisogno di esserci, tutti uniti, ricordandolo tra una lacrima e un sorriso.

#### **Momenti, frasi e ricordi di chi ha avuto l'onore di lavorare con Pietro**

*Tanti sono gli aneddoti che possono descrivere il suo modo di essere e di rapportarsi sia con gli iscritti, sia con l'apparato della struttura palermitana. A proposito del suo smisurato attaccamento al lavoro, era solito, dopo un'intensa giornata di lavoro, arrivare alle 19:30 in ufficio, girare per le stanze e domandare, al malcapitato o alla malcapitata di turno: "Ma gli altri dove sono...? Io devo cominciare a lavorare! Avanti, vieni che scriviamo". Significava uscire dall'ufficio anche oltre la mezzanotte.*

*O, se sempre in tarda serata, passavamo a salutarlo, lui guardava l'orologio dicendo una sua proverbiale frase: "Chi è... oggi mezza giornata?!". Ma lavorare a stretto contatto con lui per noi era una posizione privilegiata, erano quelle le occasioni nelle quali imparavi anche dai suoi silenzi. Abbiamo osservato talmente tante di quelle volte i suoi sguardi, i suoi movimenti, le sue intuizioni che quando arrivavano gli facevano brillare gli occhi. I suoi silenzi ironici e le sue uniche battute (sempre esilaranti, seppur racchiuse spesso in sole tre parole...e sempre, sempre dotate di un sarcasmo e di un'intelligenza sopraffina. Dedicava tutto il suo tempo all'attività sindacale (con grande disappunto di Marianna) dimenticando il trascorrere del tempo, con passione e con un'instancabile voglia*

*di fare. Riusciva immancabilmente a coinvolgerti e a stravolgerti le giornate. Pietro è stato un grandissimo esempio di forza, di coraggio e di tenacia... un carrarmato, un leone; un diesel, che quando partiva difficilmente lo fermavi.*

*Stimato, apprezzato e (forse anche per sua mole) temuto anche dalla controparte.*

*Memorabile quando agli incontri sindacali, composto il tavolo, tutti aspettavano un suo intervento, e lui decideva di non parlare per primo, tergiversando o facendo finta di parlare al cellulare. Ma non c'era verso! Piuttosto stavano tutti in silenzio aspettando che proferisse parola. O quando, presso l'ispettorato del lavoro, dopo ore e ore di trattative, all'atto della sottoscrizione, dopo la firma delle "consorelle", spazzava tutti dicendo: "Ma io questo accordo non lo firmo!", per poi ridere alla visione degli altri che rincorrevano lo stesso accordo per ritrattare la propria firma. Qualche collega ricorda il suo primo colloquio di lavoro con Pietro, quando entrando per la prima volta nel suo ufficio, in mezzo a quella perenne "nuvola di fumo Merit" che lo avvolgeva sempre, dopo aver ascoltato con leggera e malcelata impazienza, diceva: "Ca'c'è un saccu ri travagghiu i fari e se ta firi a fallu u travagghiu un t'ammannerà mai" (qui c'è un sacco di lavoro da fare, e se sarai in grado il lavoro qui non ti mancherà mai).*

*Pietro ha insegnato tantissimo, a tutti. Ha insegnato l'importanza dei valori, e più di ogni altra cosa il valore delle persone, che da tutti si poteva imparare sempre qualcosa (dagli avvocati, dai mega direttori, dai nemici, dagli amici, dai "finti amici", dalle persone umili, dai lavoratori e anche dai fannulloni). "Ricordatevi che puru a' munnizza serve". Ed era vero.*



# Fon.Te.



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

è  
*la nostra*  
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo\_Fonte



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

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

## Colf, badanti e baby sitter I nuovi minimi retributivi

*Stabilite le soglie per il lavoro domestico. Cos'è previsto?  
Seguito il livello di specializzazione degli assistenti familiari*

**I**l 12 febbraio scorso, in call conference, si è riunita la Commissione Nazionale prevista dall'articolo 45 del Ccnl "Lavoro Domestico" per la determinazione dei minimi retributivi, costituita dalle Parti Sociali firmatarie il Ccnl del settore e la Divisione VI della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nel corso della riunione è stata acquisita la tabella relativa ai minimi retributivi per il lavoro domestico, validi dal primo gennaio (ad eccezione della tabella L, vedi sito [www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it), sezione contratti - a decorrere dal 1/10/2021), già condivisa dalle Parti Sociali come da comunicazione dello scorso 29 gennaio.

I valori minimi delle retribuzioni seguono il livello di specializzazione degli assistenti familiari partendo dalle lavoratrici e dai lavoratori domestici inesperti (livello A) fino a quelli altamente specializzati (Livello DS).

Gli assistenti familiari sono poi distinti tra conviventi, anche part-time, e non conviventi, e lavoratrici e lavoratori che svolgono assistenza notturna, così come previsto dal Ccnl del lavoro domestico entrato in vigore il 1 ottobre 2020.

La suddivisione è in tre fasce principali: livello unico Bs per le baby sitter; inquadramento uniformato in quattro diversi livelli in base alle competenze dei lavoratori; sistema dell'indennità aggiuntive.

A partire dal 1° ottobre 2020, le indennità aggiuntive, da 100 a 116 euro, sono riconosciute a chi assiste bambini fino al sesto anno di età o più di una persona non autosufficiente. Inoltre, ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità viene riconosciuta una ulteriore in-



dennità fino a 10 euro al mese. I minimi retributivi sono suddivisi nelle seguenti classi: lavoratori conviventi; lavoratori conviventi ad orario ridotto; lavoratori non conviventi; assistenza notturna; presenza notturna; lavoratori di cui

art.14, 9 c.; indennità art. 34, 3 c. (Baby sitter fino al 6° anno di età del bambino); indennità art. 34, 4 c. (Addetto a più persone non autosufficienti); indennità art. 34, 7 c. (Lavoratori certificati UNI 11766/2019); indennità (vitto e al-

---

### Indennità aggiuntive dai 100 euro per chi assiste bambini fino a 6 anni di una persona non autosufficiente

---





## Tutte le date di scadenza dei versamenti contributivi e cosa fare in caso di cessazione

loggio).

*Per ulteriori dettagli relativi alla suddivisione e ai minimi retributivi si rinvia alla tabella che trovate sul sito [www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it).*

Inoltre, con riferimento ai contributi dovuti nel 2021 per gli assistenti familiari, l'Inps nella circolare 9 del 25/1/2021, evidenzia che l'Istat ha comunicato, nella misura del -0,3%, la variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo (per le famiglie degli operai e degli impiegati) tra il periodo gennaio 2019 - dicembre 2019 ed il periodo gennaio 2020 - dicembre 2020. Conseguentemente, il mancato incremento del tasso d'inflazione che

non ha determinato variazioni delle retribuzioni su cui calcolare la contribuzione dovuta, confermando quindi anche per il 2021 le fasce di retribuzione convenzionale su cui calcolare i contributi dovuti per i lavoratori domestici.

In altri termini, non si assisterà ad alcun aumento rispetto al 2020 del contributo orario.

Infine, permangono gli esoneri previsti dall'articolo 120 L. 388/2000, oltre agli esoneri istituiti ai sensi dell'articolo 1, cc. 361 e 362 L. 266/200. Ed è proprio a questo proposito che si conferma la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione sociale per l'Impiego (Aspi) dai da-

tori di lavoro soggetti al contributo Cuaf che incide sull'aliquota complessiva. Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, inoltre, continua ad essere applicato il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale) che tuttavia non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

A seguire riportiamo infine le date di scadenza dei versamenti contributivi: il 10/4/2021 per i contributi relativi al primo trimestre 2021; il 10/7/2021 per i contributi relativi al secondo trimestre 2021; il 10/10/2021 per i contributi relativi al terzo trimestre 2021; il 10/1/2022 per i contributi relativi al quarto trimestre 2021.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro di lavoro, è bene precisare, i contributi devono essere versati obbligatoriamente entro 10 giorni successivi alla cessazione.

# Le pillole del ILA

## Informazioni e novità

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



46

### Periodo di comporto: ricoveri e terapie non contano

Con sentenza nr. 28/2021 la Corte Costituzionale ha stabilito che i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti non devono essere conteggiati nei 18 mesi di assenza massima consentita per malattia.

### Falsa malattia: illegittimo licenziare

Il caso è di una lavoratrice che si assentava dal lavoro giustificando le assenze con falsi certificati di malattia, invece di ricorrere alle ferie ed ai permessi così come previsto dal ccnl. Il Tribunale di Prato ha valutato il provvedimento del licenziamento sproporzionato e che la condotta della lavoratrice non è tale da considerarsi lesiva del vincolo fiduciario.

### Riorganizzazione aziendale e licenziamento

Con la legge di Bilancio 2021 (LEGGE 30 dicembre 2020, n. 178) è stata prorogata di un anno la possibilità di ricorrere al contratto di espansione anche durante il periodo di licenziamento per permettere la riorganizzazione dell'azienda. Vi possono accedere le aziende che hanno almeno 500 dipendenti, mentre nel caso in cui vi siano procedure di scioglimento pensionistico, vi possono accedere anche le aziende con un organico pari ad almeno 250 lavoratori.

### Donne lavoratrici ed esonero contributivo

Con la circolare nr. 32 del 22 febbraio 2021, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per i datori di lavoro che possono accedere all'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2021 per le assunzioni di lavoratrici nel biennio 2021 – 2022.

### Buoni pasto e smart working

In risposta all'interpello nr. 123 del 22 febbraio 2021, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che i buoni pasto riconosciuti ai lavoratori in smart working non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, c. 2, lettera c) del TUIR.

### Ai riders la tutela dei lavoratori subordinati

L'Ispettorato Nazionale per il Lavoro con il comunicato del 24 febbraio 2021 ha reso noto l'esito di una attenta attività di controllo finalizzata a verificare il corretto inquadramento dei riders, giungendo alla conclusione che vi dovranno essere applicate le tutte le tutele previste per i lavoratori subordinati (trattamento retributivo, inquadramento previdenziale, tutela in materia di salute e sicurezza).

### Proroga del lavoro agile anche senza accordo

La conversione in legge (Legge 21/2021) del Decreto Milleproroghe (D.L. 183/2020) consente di ricorrere al lavoro agile, derogando alla legge 81/2017, anche oltre il 31.03.2021, come previsto in precedenza, e ora fino al 30.04.2021 senza necessità di accordo tra le parti e di obblighi informativi, sia per i datori di lavoro pubblici, sia privati.

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

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



**CassaColf, l'aiuto che ti serve**

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

**COLF • BABY SITTER • BADANTE**

**VUOI AGGIUNGERE  
VALORE AL TUO  
LAVORO?**

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



Contatta la segreteria  
didattica di A.G.S.G.  
tel. 0684242247 - e-mail: [info@agsg.it](mailto:info@agsg.it)





# Futuro del lavoro, le variabili Il digitale che vive di umanità

*Nuovi luddisti, apocalittici, integrati, immigrati e nativi digitali  
Volti di un processo che il sindacato deve imparare a governare*

**P**arlare di futuro del lavoro rischia di essere una discussione basata sul nulla. Forse un approccio più concreto per affrontare la questione si ha parlando di presente del lavoro, per poi immaginare possibili scenari. Tra nuovi luddisti e tecno-entusiasti, tra apocalittici e integrati, tra immigrati e nativi digitali, abbiamo cinquanta sfumature di digitalizzazione, secondo il rapporto che si ha con la tecnologia.

Anche il ruolo del sindacato si trova sicuramente in una fase di transizione che non ha risposte del tutto certe e definitive su quel che sarà il lavoro nei prossimi anni.

Volendo partire dal dibattito scientifico sul futuro del lavoro, possiamo dire che nell'ultimo decennio la discussione su livelli di occupazione e automazione ha subito sicuramente un'accelerazione importante. Su tutti le ricerche, "catastrofiste" in termini occupazionali secondo alcuni, degli accademici britannici Carl Frey e Michael Osborne (*The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*); gli studi dell'Ocse (per esempio, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries* oppure *Job Creation and Local Economic Development 2020*) nati quasi in contrapposizione al lavoro fatto dagli studiosi dell'Università di Oxford e dai numeri meno allarmanti perché sposta l'analisi dall'occupazione ai compiti realmente svolti dai lavoratori; per finire al documento redatto nel 2017 dalla società di consulenza McKinsey, anche qui con diverse lacune sulla lavorazione dei dati. Tuttavia, questi studi hanno un limite in comune: la difficoltà di usare un metodo autenticamente scientifico, che metta in relazione gli attuali dati sull'occupazione con lo stato del-

l'arte di robotica e intelligenza artificiale e che consenta a chiunque di verificare e replicare i dati.

Detto questo, per i non addetti ai lavori è ancora più complicato provare a cavare un dato certo dal buco. A maggior ragione se pensiamo al lavoro quotidiano del sindacato che vive, ancora di più oggi, sull'emergenza e si trova di fronte a pareri, seppur autorevoli, contrastanti.

I dibattiti pubblici sindacali sono sempre più spesso riferiti al futuro del lavoro: si snocciolano dati, si presentano slide su slide con numeri e grafici, si fanno buoni propositi e poi tutto resta lì.

Massimo Chiriatti, nel suo libro "Humanless - L'algoritmo egoista" parlando di nuove competenze e futuro del lavoro, sembra intervenire quasi per caso in un ipotetico dibattito della nostra organizzazione sindacale di categoria nel seguente

passaggio: "La domanda *un lavoratore di fast food può diventare un ingegnere?* è l'origine dell'errore. I lavoratori del fast food non diventano ingegneri. Quello che succede è che un professore universitario diventa un professionista. Poi un insegnante del liceo ottiene il lavoro di professore universitario. Quindi arriva un sostituto, che viene assunto a tempo pieno per occuparsi della docenza alle superiori rimasta vacante. Fino in fondo. Non dobbiamo perciò chiederci se coloro che svolgono mansioni poco specializzate possano fare il lavoro altamente qualificato. La domanda è: *Tutti possono fare un lavoro solo un po' più difficile del lavoro che hanno oggi?* Se la risposta è sì, allora ogni volta che la tecnologia crea un nuovo lavoro "al vertice", tutti ricevono una promozione".



## Quali passi deve muovere la contrattazione?

È vero anche che la crisi sanitaria da Covid19 ha accelerato determinati processi organizzativi del lavoro e il relativo dibattito interno al sindacato. Uno di questi è sicuramente lo smart working o lavoro agile, che dir si voglia.

Se da un lato, la contrattazione collettiva, in particolare quella aziendale, aveva già mosso i primi passi in avanti sul tema prima della pandemia; dall'altro, la legge n. 81 del 22 maggio 2017 e le norme dettate dall'attuale emergenza (legge n. 27/2020 e il decreto legge n. 34/2020 "Decreto Rilancio") hanno accelerato i processi di contrattazione per agevolare e tutelare il lavoro subordinato da remoto.

Forse in tal senso una delle questioni più pratiche discusse in ambito sindacale gira attorno alla possibilità che questa tipologia di lavoro possa diventare la forma standard di rapporto lavorativo per i dipendenti. Ora, consapevoli che chi svolge mansioni più manuali che di concetto (vedi il lavoratore del fast food summenzionato!) difficilmente rientrerà in questa nuova organizzazione del lavoro, e stante quanto scritto sopra su occupazione e automazione del lavoro, vanno considerati rischi e opportunità del lavoro agile.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in una recente guida del 2020 dal titolo "Il telelavoro durante e dopo la pandemia di Covid-19" ha fornito raccomandazioni pratiche per un telelavoro efficace che possono essere applicate a una vasta categoria di lavoratori e lavoratrici. In questo contesto – viene evidenziato nello studio dell'Oil – i datori di lavoro devono tenere in considerazione il punto di vista dei lavoratori rispetto alle problematiche e alle opportunità del telelavo-



## Partire dalla tutela delle persone al netto di implicazioni tecnologiche: il progresso non cambia le priorità

ro (situazione familiare e personale, tipo di incarico, competenze, etc.). Dall'altra parte, è fondamentale che i lavoratori e i loro rappresentanti siano coinvolti attivamente nel processo decisionale attraverso il dialogo sociale costruttivo che può assumere diverse forme, quali le consultazioni, lo scambio di informazioni o la contrattazione.

Questa nuova era del telelavoro - si può leggere nell'introduzione del documento - richiederà una nuova modalità di gestione, basata sulla fiducia e sui risultati, e un nuovo modo di lavorare, più autonomo, più flessibile e maggiormente adattato alle circostanze e alle inclinazioni personali dei lavoratori.

D'altronde, come spiegato bene nella ricerca Oil, i punti principali su cui si dovrà lavorare sono i seguenti: orario e organizzazione del lavoro, gestione delle prestazioni lavorative, digitalizzazione, comunicazione, salute e sicurezza sul lavoro, aspetti giuridici e contrattuali, formazione ed equilibrio tra lavoro e vita privata. Per finire, possiamo dire che lo

scopo dell'azione sindacale dovrebbe partire dalla tutela e dalla dignità della persona-lavoratore, al netto delle implicazioni tecnologiche che si hanno oggi e si avranno domani nel mercato del lavoro. Questo è un punto di partenza che difficilmente potrà cambiare in futuro. Tant'è che un filosofo come Aristotele, circa un paio di millenni fa, ebbe a dire così: "Se ogni strumento potesse svolgere il lavoro che gli si addice anticipando così il volere delle persone, non occorrerebbero apprendisti per i mastri artigiani né gli schiavi per i signori".

Lo scienziato greco pensava che la tecnologia fosse il frutto della creatività umana e dovesse avere il compito di liberare l'essere umano da fatiche e sofferenze. Oggi, d'altronde, dopo diverse rivoluzioni industriali, ci ritroviamo ancora a fare più o meno gli stessi ragionamenti. Questo perché il rapporto tra l'umanità e la tecnologia non sarà mai del tutto pacifico, definitivo e sotto controllo.

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

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

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

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

### **Mission**

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

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

Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare il sito [www.ebipro.it](http://www.ebipro.it)





# Commercio in tempo di Covid

## Come si fa la spesa in Europa?

Due ricerche Uni Commerce raccontano l'impennata del lavoro  
Ma solo Grocery e Gdo: brusco stop per iper francesi e Cash&Carry

Emilio Fagnoli  
Sara Frangini

51

**C'**è chi durante la pandemia ha visto un'impennata del lavoro, come la grande distribuzione e gli alimentari-drogherie (segmento grocery) e chi ha continuato ad anasprire, nonostante vendesse beni alimentari, essenziali, e non vietati durante i lockdown. Parlando di market e affini, durante l'esplosione del Covid-19 a viaggiare con il freno tirato sono stati soprattutto i Cash&Carry e le catene di ipermercati francesi, che hanno fatto registrare cali notevoli. Un esempio? Metro, le cui entrate sono diminuite del 12%, mentre le catene di ipermercati francesi, in stallo, non hanno saputo confrontarsi con l'emergenza.

A rivelare cos'è accaduto a livello globale, in piena pandemia, sul fronte del commercio, è Uni Commerce. Il sindacato internazionale infatti ha dato vita, con il sostegno del Fondo Sociale europeo, a due ricerche: "Ipermercati alimentari, essenziali in tempo di crisi" ed "E-commerce nel mondo del Covid19, una sfida per i lavoratori e i sindacati". Il punto comune di analisi, per entrambe, è evidente: è sì, necessario, prendere atto dei cambiamenti avvenuti, ma lo è altrettanto avere consapevolezza che tutto può nuovamente mutare. Questo, in particolare, quanto si parla di e-commerce. Perché, come prevedibile, le vendite on line hanno subito un'impennata notevole in questi lunghi mesi di emergenza sanitaria, ma non c'è alcuna certezza che il trend positivo duri ancora, una volta superata la pandemia.

Ma vediamo cos'è successo in Europa e oltreoceano. Innanzitutto, la grande distribuzione del segmento grocery (alimentari / drogheria) e la relativa filiera (magazzini logistici,

Tabella 1  
I ricavi dei pure player nel primo e secondo trimestre 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019

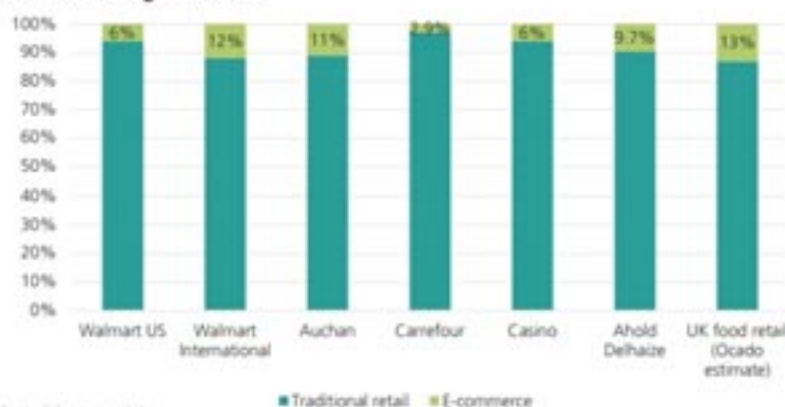
Ricavi in milioni di dollari	1° trim 2019	1° trim 2020	Crescita 1° trim	2° trim 2019	2° trim 2020	Crescita 2° trim	Aumento in %
Amazon	59700	75452	26%	63404	88912	40%	13,8
JD Com	17947	20950	17%	22031	28381	29%	12,1
Alibaba	13858	16380	18%	16848	21704	29%	10,6
eBay	2413	2374	-2%	2423	2865	18%	19,9
Qurate	3085	2920	-5%	3111	3422	10%	15,3
Rakuten	2545	3042	20%	2787	3229	16%	-3,7
Zalando	1565	1680	7%	1795	2239	25%	17,4
Overstock.com	368	352	-4%	374	783	109%	113,8
ETSY	169	228	35%	181	429	137%	102,0
<b>Total</b>	<b>101650</b>	<b>123378</b>	<b>21%</b>	<b>112953</b>	<b>151964</b>	<b>35%</b>	<b>13,2</b>

consegne, ecc.) si sono rivelati essenziali e la popolazione ha continuato ad acquistare prodotti alimentari e per l'igiene nei negozi, anche solo per "evadere", ritrovare un briciolo di normalità uscendo di casa, guardandosi attorno. Supermercati e ipermercati sono rimasti aperti in molti Paesi, e i lavoratori sono stati, per molto, dopo gli operatori sanitari, i più esposti all'infezione da coronavirus. Le sfide, di lavoratori e aziende del settore, sono state impegnative anche per l'adeguamento, la messa in sicurezza e la riorganizzazione del lavoro. Ma anche se alcuni Paesi europei viaggiavano più lentamente, la sfida è stata vinta e nonostante la crisi, nel primo semestre del 2020, i risultati finanziari dei principali operatori del retail sono stati generalmente positivi. L'attività, come spiega Uni Commerce, è stata particolarmente positiva in America settentrionale, ma anche per alcuni business model in tutto il mondo: supermercati, hard discount ed e-commerce. Alcune aziende hanno tuttavia subito un impatto negativo: grandi ipermercati fuori delle zone residenziali e catene Cash & Carry in Europa, catene di franchising in Asia e, in misura minore, gruppi con attività molto

diversificate, alcune delle quali sono state chiuse durante il lockdown (grandi magazzini, hotel, ristoranti). Il lockdown ha dato nuovo impulso allo sviluppo del commercio elettronico di generi alimentari, sia da parte di retailer tradizionali che di nuovi concorrenti come Ocado nel Regno Unito.

Tuttavia, mentre la domanda di alimentari / drogheria online è aumentata enormemente durante la pandemia di Covid19, i fondamentali di questo tipo di business non sono cambiati e la conclusione di Uni Commerce è netta: "resta praticamente impossibile per la maggior parte dei retailer gestire in modo redditizio filiali di e-commerce". "Gestire - si legge - attività a basso margine e in perdita per lungo tempo, nell'aspettativa che il mercato raggiunga alla fine i volumi necessari per andare in pareggio, comporta nella pratica una grande pressione sulle operazioni e sulla gestione dei costi, ostacoli agli aumenti salariali, investimenti insufficienti per le condizioni di lavoro e una costante spinta verso un lavoro ad alta intensità e una maggiore produttività. In altre parole, alla fine sono i lavoratori a pagare il prezzo della diversificazione online della distribuzione".

Penetrazione del commercio elettronico nella vendita al dettaglio di generi alimentari durante l'emergenza Covid



## E-commerce: premiati i big Vendite boom prodotti fitness

È indubbio, in questo scenario, come la crisi sanitaria mondiale abbia provocato l'intensificarsi dell'e-commerce e delle vendite online. È qui che entra in ballo la seconda ricerca Uni Commerce che, dopo aver dimostrato come l'e-commerce sia soltanto una, circoscritta, soluzione, in cui hanno investito le aziende, ha evidenziato che non è stata né l'unica né la più redditizia. (vedi tabella qui sopra)

La ricerca "E-commerce nel mondo del Covid19: una sfida per i lavoratori e i sindacati" esamina le conseguenze della pandemia mondiale sui risultati economici e finanziari di tre grandi dettaglianti: il fast fashion, l'ipermercato/dettagliante alimentare e i pure player. Cosa emerge? Che gli esercizi commerciali tradizionali che hanno scelto il web per tentare di non affondare sono stati colpiti in modo non uniforme: "mentre alcune catene di alimentari hanno continuato a gestire i loro negozi fisici e hanno ulteriormente migliorato i servizi click-and-collect; i commercianti dei settori in cui i negozi fisici sono stati chiusi - come il fast fashion, gli elettrodomestici, le librerie o i negozi di fai-da-te - non sono riusciti a compensare le perdite attraverso la vendita online". Nel complesso, quindi, la pandemia è stata una benedizione solo per le aziende di e-commerce che già in precedenza vendevano online.

Lo abbiamo già sottolineato: ciò non vuol dire che i lockdown succedutisi in Europa non abbiano spinto i clienti verso lo shopping online, ma che alla fine i premiati sono stati soprattutto i big.

La pandemia ha favorito importanti

sviluppi, infatti, nella divisione retail internazionale di Amazon (che è diventata redditizia per la prima volta), e Alibaba (che ha aumentato gli investimenti nella vendita al dettaglio di generi alimentari), mentre Rakuten ha deciso di chiudere le sue attività in Germania perché non raggiungeva una dimensione sufficiente per diventare redditizia.

A questo proposito è interessante un passaggio della ricerca Uni Commerce che evidenzia un aspetto fondamentale: "dopo la pandemia, le imprese del retail vogliono essere pronte ad affrontare le nuove emergenze e probabilmente aumenteranno i loro investimenti nella robotica e nell'automazione. L'aumento della domanda di e-commerce durante la pandemia ha portato a un maggiore utilizzo di robot nei magazzini e di casse automatizzate nei negozi. In queste circostanze, i pure players sembrano essere in una posizione migliore per avere successo in un mondo automatizzato e robotizzato, quanto meno perché detengono grandi quantità di denaro da investire in ricerca e sviluppo. La diffusione dello smart working, dovuta alla pandemia, incrementerà l'uso dei servizi cloud, e i colossi del web come Amazon e Alibaba ne trarranno vantaggio esclusivamente attraverso le divisioni di servizi web". Adobe ha rilevato, ad esempio, analizzando marzo 2020 su marzo 2019 un aumento complessivo dell'e-commerce negli Stati Uniti del 25%, spinto in gran parte dal settore alimentare, che è raddoppiato durante il periodo. Nello stesso periodo, gli ordini sono aumentati del 55% per

le attrezzature per il fitness e del 40% per computer e monitor. (vedi tabella 1, pagina precedente). L'aumento della domanda di servizi cloud cosa porterà, in conclusione? Per Uni Commerce "Più denaro ai colossi del web, denaro che potrebbe essere destinato a pratiche commerciali che hanno poco a che fare con la modernizzazione, come la conquista di quote di mercato attraverso prezzi predatori, la distruzione dei concorrenti e la costruzione di monopoli che prima o poi aumenteranno i prezzi e ne cattureranno i profitti. Già da molto tempo si dice che le condizioni di lavoro dei pure player sono al di sotto di livelli accettabili. Amazon, che si avvale di centinaia di migliaia di lavoratori nei magazzini e nei servizi di consegna, ha eroso le condizioni di lavoro per ottenere un maggiore vantaggio competitivo. In generale, l'esplosione dell'e-commerce in tutto il mondo ha aumentato il numero di posti di lavoro nei magazzini, sebbene la qualità sia tutt'altro che soddisfacente". "Si ritiene - continua Uni nella sua analisi - che l'e-commerce, l'automazione, la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale possiedano le potenzialità per aumentare la ricchezza a livelli senza precedenti, ma la questione fondamentale è come questa ricchezza sarà distribuita. La sindacalizzazione e la rappresentanza collettiva dei lavoratori nel commercio elettronico si è rivelata un compito difficile - anche a causa delle politiche apertamente antisindacali messe in atto dai giganti del web.



## L'ANALISI

53

## Lavoratori del commercio elettronico: sindacalizzarli è un compito difficile

**C**ome dimostrato in precedenti analisi, la sindacalizzazione dei pure player del settore retail è un compito arduo per diverse ragioni: una filiera frammentata, più persone giuridiche coinvolte, forme di lavoro atipiche e politiche antisindacali poste in essere dal management. Anche tra i rivenditori tradizionali che sviluppano operazioni omnicanale, i lavoratori assegnati a compiti legati al commercio elettronico sono spesso privati della possibilità di aderire a un sindacato (ad esempio, i lavoratori del magazzino o delle consegne sono assunti da ditte subappaltatrici). In Svizzera e nei Paesi Bassi, i retailer tradizionali hanno subappaltato i servizi di consegna durante la pandemia Covid19 e il picco della domanda di e-commerce è stato evaso per lo più da lavoratori non sindacalizzati. Il nuovo contesto non ha modificato i rapporti di lavoro liberali in Olanda e, sebbene le norme di salute e sicurezza siano state imposte negli ipermercati e nei magazzini, i lavoratori interinali si sono trovati di fronte a condizioni di lavoro precarie. In Australia, il sindacato ha negoziato una serie di norme di salute e sicurezza applicabili anche alle aziende di e-commerce. In Amazon, sono state imposte norme severe per i dispositivi di protezione individuale e per il distanziamento sociale. L'orario di lavoro è stato esteso, è stato implementato un turno di notte e la retribuzione oraria è stata aumentata di 3,5 AUD. Un altro retailer online, DJ Online, ha sostituito le riunioni del personale con messaggi sulle bacheche per garantire il distan-

ziamento sociale. Negli Stati Uniti, i retailer dell'e-commerce hanno aperto i loro centri di distribuzione in piccole aree dove i dipendenti non possono ambire ad altri posti di lavoro. La sindacalizzazione dei lavoratori dell'e-commerce risulta difficile, poiché i dipendenti sono riluttanti a iscriversi al sindacato per paura di perdere il posto di lavoro. Malgrado ciò, si avverte chiaramente la necessità di sindacalizzare i lavoratori dei pure player, poiché l'aumento dell'e-commerce significa più posti di lavoro a tempo parziale e meno prestazioni sanitarie e pensionistiche, in quanto molti lavoratori sono assunti da agenzie di collocamento e non direttamente dalle aziende.

Durante l'emergenza, anche i sindacati statunitensi si sono confrontati con misure anti-Covid diverse in ogni Stato senza una regia comune a livello centrale. In Argentina, i lavoratori dei servizi di consegna e dei magazzini non rientrano nella categoria del commercio ma in quella dei trasporti. Secondo il leader sindacale intervistato, gli accordi in vigore in Facebook o IBM possono essere presi come esempio per i lavoratori del commercio elettronico.

Per il momento non esiste un contratto collettivo che copra i lavoratori di Mercado Libre perché il sindacato e la direzione non sono riusciti a trovare un accordo sulle clausole relative alla flessibilità del lavoro.

Il sindacato sta lavorando a un disegno di legge per considerare nuove tipologie di lavoro e condizioni di lavoro attuate dal colosso sudamericano del web. *(estratto integrale)*

I dividendi digitali sono raccolti quasi esclusivamente dai dirigenti, dagli azionisti e dai fondi di venture capital, mentre i lavoratori hanno difficoltà ad operare a ritmi più serrati e nel rispetto delle norme sanitarie. Al di là delle condizioni di lavoro, l'aumento del commercio elettronico pone un'altra importante sfida sociale: il commercio online è gravato da una tassazione bassa e i colossi del web sono famosi per l'evasione fiscale. Questo problema diventa ancora più evidente con la crisi del Covid-19, poiché la pandemia ha messo a nudo lo scarso finanziamento strutturale dei sistemi sanitari in tutto il mondo". A questo proposito, i sindacati chiedono non solo il rispetto dei diritti dei lavoratori del commercio elettronico, "ma anche una più equa distribuzione dei dividendi digitali nella società, promuovendo un livello dignitoso di protezione sociale per tutti in ogni circostanza". "In questo contesto – si legge nella conclusion edel report - il ruolo dei sindacati è essenziale. In primo luogo, per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, perché la pandemia non è ancora finita. In secondo luogo, per garantire sufficienti indennità di rischio. In terzo luogo, per negoziare in modo tale che le risorse generate dall'aumento della domanda siano equamente distribuite e che la produttività del lavoro sia correttamente remunerata.

E, ultimo ma non meno importante, affinché la digitalizzazione e l'automazione migliorino la situazione dei lavoratori le aziende devono riconoscere il diritto di sindacalizzare a tutti i livelli, anche nelle nuove filiali

online, fornire un'adeguata formazione e riqualificazione, informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori sugli investimenti in nuove

tecnologie, effettuare ristrutturazioni socialmente responsabili laddove non fossero possibili altre soluzioni".



# Lavoro su piattaforma in Ue Le tutele sono la reale priorità

*La Commissione europea avvia la prima fase di consultazione  
Le parti sociali affrontano un tema sempre più pressante*

**L**a Commissione europea ha avviato la prima fase di una consultazione delle Parti Sociali sulla questione di come migliorare le condizioni di lavoro delle persone che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali. Il lavoro tramite piattaforme è in rapido sviluppo in tutta l'Unione europea e lo è in un numero sempre maggiore di settori di attività. Questo tipo di lavoro può offrire maggiore flessibilità e, in alcuni casi, più opportunità di lavoro e di reddito aggiuntivo anche a coloro che potrebbero avere maggiori difficoltà a entrare nei mercati del lavoro tradizionali. Però, a ben vedere, alcuni tipi di lavoro tramite piattaforma sono associati a condizioni di lavoro precarie, che si manifestano nell'assenza di trasparenza e prevedibilità degli accordi contrattuali, in problemi di salute e sicurezza e nell'insufficiente tutela sociale. Secondo quanto abbiamo rilevato anche durante l'ultimo incontro di questo fine febbraio 2021, altri problemi collegati al lavoro tramite le piattaforme, sono la dimensione transfrontaliera e la questione della gestione mediante algoritmi. La crisi del coronavirus ha accelerato la trasformazione digitale e l'espansione dei modelli di attività basati su tali piattaforme nel mercato interno. Alcune piattaforme hanno svolto un ruolo importante nel ga-

rantire l'accesso ai servizi durante i periodi di lockdown. Al contempo, però, la crisi sanitaria ha ulteriormente messo in evidenza la situazione vulnerabile di coloro che lavorano nell'economia delle piattaforme, sia in termini di esposizione a rischi per la salute e la sicurezza che di limitatezza delle tutele sociali e delle prestazioni corrispondenti. Questi sviluppi e la natura transfrontaliera delle piattaforme digitali hanno ulteriormente evidenziato la necessità di un'iniziativa dell'Ue per migliorare le condizioni di lavoro delle persone che lavorano tramite tali piattaforme. L'obiettivo di questa prima fase della consultazione delle Parti Sociali è stato quello di raccogliere le loro opinioni sulla necessità e la direzione delle possibili azioni dell'Ue per migliorare le condizioni di lavoro in tale settore. La consultazione è stata aperta per almeno 6 settimane a partire da fine febbraio 2021. Ma vediamo come è affrontata la materia sotto l'aspetto normativo. L'articolo 154, paragrafo 2, Tfe prevede una consultazione in due fasi delle parti sociali per proposte nel settore della politica sociale sulla base dell'articolo 153 Tfe. A meno che le parti sociali non decidano di avviare negoziati tra di loro dopo la prima o la seconda fase della consultazione, la Commissione intende



proporre un'iniziativa legislativa entro la fine dell'anno. Quali sono stati i pareri in merito è presto detto. Margrethe Vestager, vicepresidente esecutiva per il portafoglio "Un'Europa pronta per l'era digitale", ha dichiarato: "L'era digitale spalanca le porte a grandi opportunità per le imprese, i consumatori e i cittadini. Le piattaforme possono contribuire alla ricerca di un nuovo lavoro e alla sperimentazione di nuove idee imprenditoriali. Allo stesso tempo, dobbiamo garantire che i nostri valori europei siano correttamente integrati nell'economia digitale. Dobbiamo assicurarci che queste nuove forme di lavoro rimangano sostenibili ed eque". In linea anche Nicolas Schmit, Commissario per il Lavoro e i diritti sociali, che ha affermato: "Con la transizione digitale già in corso non possiamo perdere di vista i principi basilari del nostro modello sociale europeo. Dovremmo valorizzare al massimo il potenziale occupazionale delle piattaforme digitali ma anche garantire dignità, rispetto e tutele alle persone che le usano per lavorare. Le opinioni delle parti sociali saranno essenziali per mettere a punto un'iniziativa equilibrata dedicata al lavoro tramite piattaforme digitali nell'Ue".

---

## L'era digitale spalanca le porte a grandi opportunità che vanno gestite con molta attenzione

---

## ENTI BILATERALI



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



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



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



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



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



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



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



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



[www.ebinsafi.org](http://www.ebinsafi.org)



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



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



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

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE



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



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

## FORMAZIONE CONTINUA



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



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



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



[www.foncoop.coop](http://www.foncoop.coop)



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



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



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



Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

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



*Sappiamo come prenderci cura di Te!*

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

