



## Speriamo che sia femmina

**La rinascita del Terziario: sfida coraggiosa  
Per la ripresa servono nuove politiche di genere**

**Bombardieri traccia il futuro:  
"Battere la disuguaglianza sociale"**

**Lavoro E Società**

**Smart Working e telelavoro,  
diritti e tutele da costruire**

**Lavoro E Società**

**Competitività, la svolta:  
puntare sul capitale umano**

**Lavoro E Società**

**Enti bilaterali e Covid-19  
responsabilità nell'emergenza**

**Lavoro E Società**

**Diritti reali in una piazza virtuale  
La strada giusta: scelta di valore**

**Lavoro E Cultura**

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

**INTERNAZIONALE**

**Lavoro su piattaforma?**

**In Europa è osservato speciale**



**ELEZIONI ENASARCO**

**Con noi la vera Casa del welfare  
per agenti e consulenti finanziari**

## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Brunetto Boco, Stefano Franzoni, Serena Menoncello, Paola Ricciardi, Pierluigi Richini, Gennaro Strazzullo, Antonio Terracina, Sara Vasta, Francesco Verbaro, Ivana Veronese, Giuseppe Zimmari.

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

**Lavoro e Società**

Gatti, oltre le ideologie: il ricordo	5
Bombardieri: "Il sindacato del futuro per creare una società più giusta"	6-9
Investire nelle politiche di genere per far ripartire l'Italia	10-19
Competitivi, la scelta: il capitale umano	20-21
Smart Working, tutele da costruire	22-33
Enti bilaterali, le responsabilità	34-36
Enasarco, per una vera Casa del welfare	38-39

**Internazionale**

Lavoro su piattaforma: progetto Ces	41
-------------------------------------	----

**Lavoro e Digitale**

Trasformazione digitale da governare	42-43
--------------------------------------	-------

**Lavoro e Cultura**

Diritti reali, scelta di valore	44-45
---------------------------------	-------

Il numero è stato chiuso il 31 luglio 2020: ogni contenuto presente è aggiornato a questa data.

## La tempesta perfetta e il colpo d'ala

di Paolo Andreani

**L**o scenario che occorre commentare nell'economia e nel sociale è quello della "tempesta perfetta". Ripartiti a fatica, tra chiusure e aperture ideologiche, bombardati da posizioni politiche espresse a fini elettorali, nel bel mezzo di una pandemia che minaccia ancora il nostro futuro è inevitabile essere di parte, "dichiarando la posizione".

Dalla parte di tutti i lavoratori in prima linea esposti al contagio, degli oltre quattro milioni di lavoratori coinvolti nella scadenza dei contratti nazionali nei settori del terziario privato del turismo e dei servizi, dei lavoratori che vedono a rischio il lavoro nei piani di ristrutturazione aziendali che non si fermano. Dalla parte dei "più deboli" nel mercato del lavoro: i giovani e le donne, chiusi nel labirinto del "lavoro povero" e della mancanza di opportunità, del "rapporto stretto" tra lavoro e famiglia, di coloro che potrebbero perdere il lavoro se dovesse riprendere forza il Covid-19.

Dalla parte di coloro che guardano all'Europa sociale e politica in grado di assicurare solidarietà ai paesi più colpiti dalla pandemia per concedersi un futuro diverso: un futuro di pace, integrazione e di sviluppo sostenibile.

La Uil deve "portare" tutto il sindacato confederale a negoziare con il Governo le priorità e i tempi di utilizzo delle risorse che l'Europa ci ha assegnato.

Siamo il Paese che avrà più risorse da spendere per invertire la rotta.

I 200 miliardi del Fondo crisi sono una grande ed irripetibile opportunità. Ciò al di là delle condizionalità possibili che potrebbero essere imposte. Sanità e scuola, infrastrutture e digitalizzazione, ammortizzatori sociali e politiche attive, potranno essere potenziate se sapremo rapidamente presentare e realizzare progetti superando le distorsioni dovute alla nota incapacità delle nostre regioni di spendere le risorse comunitarie (il 56% delle risorse assegnate negli ultimi anni non sono state spese).

Sarà necessario centralizzare progetti, spesa e monitoraggio delle stesse se davvero vorremmo utilizzare entro il 2023 le risorse rispettando un vincolo inequivocabile.

Le risorse del Mes sono nei fatti indispensabili per sostenere il sistema sanitario e le forze politiche devono assumersi le responsabilità di decidere in merito.

La UILTuCS ha l'onere di "portare", unitamente a Filcams e Fisascat, le imprese del terziario e dei servizi e del turismo a corrispondere salari più alti alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore.

Le crisi settoriali e gli impegnativi piani di ristrutturazione aziendale praticati o annunciati non possono congelare a lungo i rinnovi dei Ccnl. Serve un colpo d'ala.





## SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

Si comunicano, a seguito delle disposizioni della presidenza e del consiglio di amministrazione, le scadenze aggiornate degli Avvisi del Fondo For.Te.:

### **Avviso 1/19 – Logistica, Spedizioni, Trasporti**

Data 1° scadenza 30.09.2020 / Data 2° scadenza 10.02.2021

### **Avviso 2/19 – Innovazione tecnologica, di prodotto e/o di processo**

Data 1° scadenza 29.01.2021 / Data 2° scadenza 12.05.2021

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

Data 1° scadenza 30.09.2020 / Data 2° scadenza 23.02.2021

### **Avviso 4/19 – Socio-Sanitario**

Data scadenza 15.10.2020

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

Data 1° scadenza 10.12.2020 / Data 2° scadenza 16.06.2021

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

Data scadenza 15.07.2021



**for.te.**

*fondo paritetico interprofessionale nazionale  
per la formazione continua del terziario*

## IL RICORDO

# Gatti laburista, oltre le ideologie Impegnato nel riscatto sociale

*Le parole del segretario generale Uiltucs a 100 anni dalla nascita  
"Il professore vedeva nel lavoro una forte identità collettiva"*

Brunetto Boco

5



Gatti al Congresso Uiltucs Bellaria, 1981

## Cenni biografici

**G**iovanni Gatti è nato a Bertinoro il 16 giugno 1920. Dopo essersi laureato in Scienze Politiche si specializza in Ordinamento scientifico del lavoro e in rappresentanza della componente repubblicana entra nella segreteria della Cgil unitaria di Forlì. E' tra i fondatori della Fil e della Uil. Giovanni è stato il primo segretario generale della Camera Sindacale di Forlì per poi passare alla segreteria confederale ed essere eletto segretario generale della UILTuCS. Il professor Roberto

Balzani in occasione della commemorazione per la sua scomparsa che si è tenuta il 3 novembre 2004 lo ricorda anche come giornalista. Direttore di varie testate sindacali e politiche fra cui "il Pensiero Romagnolo" di Forlì e "il Popolano" di Cesena". Repubblicano storico e mazziniano intransigente è stato ancora vicepresidente nazionale dell'Endas, presidente del Circolo di Cultura politica Giovane Europa e del Comitato scientifico dell'Istituto Storico Sindacale. E' scomparso il 2 novembre 2004.

**I** cento anni dalla nascita Giovanni Gatti, già nostro segretario generale ci fanno riflettere sulle nostre origini, i valori e il radicamento ideale della nostra identità. Nel tornare indietro, frugando tra i ricordi e i documenti ho riscoperto "il professore".

Giovanni è stato da "vero sindacalista" tra i fondatori della Fil e della Uil. Primo segretario generale della Camera sindacale di Forlì, poi segretario confederale e segretario generale della UILTuCS dal 1978, anno in cui fu registrata la UILTuCS a seguito dell'unificazione tra Uilam e Uidacta. Della "nostra UILTuCS" è stato anche presidente onorario. Per tutti noi era "il professore", tanto che quando prendeva parola il silenzio era dovuto.

Bertinoro e Mazzini lo hanno sempre seguito nel suo percorso di "sin-

dacalista oltre tutte le ideologie". Per coloro che lo hanno conosciuto era chiaro che faceva parte di quella spina dorsale del paese che nel dopo guerra vedeva nel lavoro l'autentica identità collettiva della ricostruzione democratica. Quello di Giovanni Gatti era un laburismo non ideologico, fatto di pensiero e azione, teso costantemente al riscatto della condizione sociale, alla crescita culturale ed ideale delle nuove generazioni ed alla ricerca del benessere economico.

Mi piace citare in ultimo il professor Roberto Balzani che in occasione della commemorazione per la sua scomparsa nel 2004 in Bertinoro, luogo della "memoria culturale" della famiglia Gatti, così scrisse: "Cosa dire di più, ora? I pensieri di affastellano, le immagini si sovrappongono, i colori sfumano. Voglio

aggiungere solo una cosa, riprendendo ancora Mazzini del 1855: **Io non credo nella morte: Credo nella Vita**. Le parole che tanto piacevano ad Aurelio Saffi e che la figura di Nino (Giovanni) lo testimoniano con pienezza. La vita per la sua famiglia, per la sua piccola patria, per la grande patria, per la democrazia. Una vita per donare la vita alle tradizioni della sua terra; una vita per donare la speranza di una vita migliore ad un universo di lavoratori in via di emancipazione. Una vita spesa per la vita.

Diceva Jean Monnet che gli uomini si dividono in due grandi categorie: quelle che vogliono essere qualcuno e quelli che vogliono fare qualcosa. Giovanni Gatti, senza dubbio, appartiene - e lo diciamo con orgoglio - alla seconda".



## Bombardieri: “Sarà battaglia alla diseguaglianza sociale”

*La relazione del nuovo segretario generale confederale Uil  
Il neoeletto numero uno del sindacato pronto alla sfida*

**C**oraggio. È la parola attorno alla quale ruota l'intera relazione del nuovo segretario confederale della Uil, Pierpaolo Bombardieri. Coraggio che Bombardieri si impegna ad avere, con entusiasmo. Coraggio che chiede al Governo, all'Europa. Coraggio nell'affermare che è necessario un cambiamento, che serve sperimentare nuovi interventi e proposte. Coraggio nel dire che la cultura e la ricerca devono essere pilastri d'investimento per una società fondata su una nuova eguaglianza.

Coraggio politico e storico nel parlare di redistribuzione del reddito, di riduzione dell'orario di lavoro e di un superamento della concezione fordista, facendo attenzione ai nuovi strumenti e alle nuove economie.

“Ci troviamo in un periodo complicato e drammatico - ha esordito Bombardieri - È come se ci trovassimo, per me che amo il mare, in una tempesta. Van Gogh diceva: *i pescatori sanno che il mare è pericoloso e le tempeste terribili, ma non hanno mai considerato quei pericoli ragioni sufficienti per rimanere a terra.*

Allora partiamo. Così come è stato fatto da chi mi ha preceduto, senza esitazioni”. Dopo aver citato **Raffaele Vanni** (“me lo ricordo bene, avrebbe voluto essere qui que-

st'oggi con noi e vicino a me, ne sono sicuro”), **Giorgio Benvenuto** (“che ha avuto protagonismo e orgoglio di appartenenza pur in una stagione caratterizzata dall'entusiasmo dell'unità sindacale, l'intuizione di guardare al lavoro ma andare oltre con il sindacato dei cittadini”), è stata la volta di **Pietro Larizza** (calabrese, orgoglioso, concreto) e **Luigi Angeletti** (“sanguigno, autentico, operaio metalmeccanico sempre, curioso e in grado di percepire il cambiamento nell'aria”), per poi dedicare un pensiero a **Barbagallo** (“il segretario generale che si mischia con il suo popolo, che dona attenzione sia a chi voglia raccontare un guaio o per chi saluta soltanto. Che mangia nelle mense facendo la fila fra i lavoratori, che mette in sicurezza la Uil e che la tiene al centro dell'attenzione, anche dei media, con una battuta o con un aneddoto”). Sono loro ad aver tracciato la strada di Bombardieri, che promette di restare “il Pierpaolo che conoscete” davanti al ricordo di suo padre, “che da vecchio socialista oggi sarebbe stato contento”. Dopo un'analisi della drammatica situazione economica e dello tsunami occupazionale che ha colpito l'Italia, Bombardieri, nel suo intervento ha parlato di **solidarietà** come valore aggiunto che ha permesso di supe-

rare i momenti più critici e che va ricercata nell'agire quotidiano, mettendo davanti a tutto “la vita - ha detto - perché nulla sarà più come prima”. Questo, “per noi vale in Italia e vale in Europa”.

“Siamo tra i sindacati che hanno fondato il Movimento Sindacale Europeo, oltre mezzo secolo fa, e poi la Ces- saluto Luca Visentini, Segretario Generale della Confederazione Europea dei Sindacati, un fratello con il quale, tanti anni fa, abbiamo cominciato insieme a coltivare la stessa passione. Questo lavoro fatto in Europa ci rende orgogliosi, nel corso dei nostri primi settant'anni di vita, la solidarietà e i nostri valori, hanno travalicato i confini nazionali e abbiamo sempre sostenuto le aspirazioni alla libertà e alla giustizia sociale dei sindacati di tutto il mondo. Le decisioni dell'Europa negli ultimi mesi hanno segnato il cambio di passo che chiedevamo da anni, rendendo concreta la consapevolezza che solo insieme, senza egoismi, è possibile progredire e rispondere alle crisi”. Sono state adottate misure importanti, ma per Bombardieri, “è necessario agire in fretta, non possiamo permetterci di aspettare per mesi le lungaggini burocratiche e le beghe tra gli Stati”. “Il patto di stabilità è stato sospeso finalmente e ci batteremo affinché la sospensione diventi definitiva. Come? Cambiando approccio per cambiare prospettiva nelle prossime scelte di politica economica dell'Europa. Utilizziamo subito lo Sure per la Cassa Integrazione e il Mes per rafforzare e modernizzare il Sistema Sanitario, soprattutto al Sud”. Superando egoismi, falsi moralismi, e steccati nazionali, ha aggiunto, “che sicuramente non ci aiutano perché il primo atto di egoismo che la discussione deve superare riguarda i giovani. La scelta di ridurre i fondi

“  
Senza esitare costruiamo  
un modello di crescita sostenibile  
Intervenire su fisco ed evasione  
”





destinati all'Erasmus e, in generale alla cultura, all'istruzione e al volontariato, mortificano quella magnifica esperienza che ha permesso a tanti giovani di allargare la propria cultura, le proprie visioni, quell'idea di essere cittadini di una Europa solidale e migliore".

Dai giovani e dalla cultura si parte, quindi, per "riattivare quell'ascensore sociale che adesso è bloccato e che permette ai nostri giovani di rivendicare con forza un futuro dignitoso e migliore". La generazione dei precari, dei lavoratori della Gig economy e degli autonomi sono state poi al centro della riflessione su una **diversa idea di Paese** rispetto a quella vissuta fino ad ora. Un nuovo modello di sviluppo e di crescita sostenibile che guardi, con attenzione, e combatta, i fenomeni dell'evasione fiscale e che ad oggi svela una verità chiara e netta: il **fallimento del liberismo**. Questo "ci pare ormai un fatto assodato. Quel liberismo che considerava, e considera, lo Stato una sovrastruttura dell'economia, che ha al centro l'individuo e non la persona o la comunità", ha spiegato Bombardieri.

"Noi pensiamo - ha aggiunto a questo proposito - che sia arrivata l'ora di fare ricorso ad una nuova politica keynesiana degli investimenti, per una nuova attenzione alle politiche occupazionali e a quella degli investimenti pubblici. Il Governatore della Banca d'Italia nella sua rela-

zione ha usato una citazione a me molto cara per dire come si dovrebbe ripartire. Ottant'anni fa, John Maynard Keynes scriveva: "... la migliore garanzia di una conclusione rapida è un piano che consenta di resistere a lungo ... un piano concepito in uno spirito di giustizia sociale, un piano che utilizzi un periodo di sacrifici generali" - verrebbe da dire, come quelli di questi nostri giorni - "non come giustificazione per rinviare riforme desiderabili, ma come un'occasione per procedere verso una riduzione delle disuguaglianze". La **riduzione delle disuguaglianze**, quindi, è la "nostra stella polare in una navigazione fatta in mare aperto e in condizioni di burrasca. La disuguaglianza sociale sarà per noi campo di battaglia". Atti che possono essere portati avanti dalla politica con coraggio. Per questo, ha precisato Bombardieri, "lo chiediamo al Governo, alla politica: serve coraggio! Lo rivendichiamo per combattere le disuguaglianze sociali ormai insopportabili. Ma non basta. Pretendiamo il **rispetto della vita umana**, ed è per questo che diciamo: prima la vita!. Prima la vita ci ricorda ciò che conta davvero, la nostra famiglia, i nostri amici, i nostri affetti, la nostra salute. Il tessuto connettivo che è costruito sui rapporti personali che viviamo ogni giorno. Le connessioni con chi non conosciamo. Una parola gentile, un saluto affettuoso. Questa è la società.

“  
Dovremo  
sperimentare  
nuovi interventi  
e proposte:  
sapremo gestire  
il cambiamento  
”

Condividere la nostra vita insieme. Quello che noi dichiariamo di essere: **una comunità**".

Una comunità forte e solida ha alla base il disegno di una nuova idea di Paese. Una nuova idea di futuro, **dove donne e uomini siano veramente uguali**, dove la discriminazione non sia più tollerata, dove il lavoro sia sicuro e le regole siano diritti e giusto salario.

Queste parole del nuovo segretario confederale della Uil hanno risuonato nella sala in cui si è tenuto il 4 luglio scorso il Consiglio confederale della Uil in cui è avvenuto il passaggio del testimone. Parole a cui è seguito l'invito a non leggere la sicurezza sul lavoro come un problema sindacale da negoziare, ma come una questione sociale da assumere in quanto tale. La visione moderna di un'impresa, ha poi accennato riferendosi al presidente di Confindustria neo eletto, è da parte della Uil strettamente legata al concetto della vocazione partecipativa del sindacato, dove il conflitto è uno strumento per raggiungere degli obiettivi, ma mai un fine. Proprio come, ad esempio, Adriano Olivetti ha avuto, e che persegue l'obiettivo di costruire un'economia civile. Confindustria a questo proposito "affronti i mali del capitalismo italiano", ha sottolineato, rincarando poi la dose: "Attraverso il contratto discutiamo di produttività".

## Chiediamo di discutere di redistribuire la ricchezza: ridurre l'orario a parità di lavoro

Per concludere con un invito coraggioso, e per questo importante: **“Vi chiediamo di discutere di redistribuire la ricchezza”**.

“Una aumentata produttività del 30%, - spiega Bombardieri - grazie all'uso della rete e degli strumenti di connessione continua, non ha trovato la corrispettiva redistribuzione nei salari di tutti i dipendenti. È ora di rinnovare i contratti, tutti privati e pubblici, di cominciare a discutere della riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico. Discutiamo di una diversa concezione del tempo di lavoro e del tempo di vita, del tempo di utilizzo degli impianti, della produttività magari redistribuita su più persone con una maggiore autonomia del singolo”. “Poi, il processo di discussione su come considerare l'orario di lavoro parte nel Medioevo con le prime manifatture e giunge a maturazione nel Novecento con il Fordismo. Noi pensiamo, se effettivamente vogliamo guardare al futuro, che gli orari rigidi, l'uniformità e la stabilità dei modelli vada riaffrontata. Non possiamo chiedere cambiamenti e avere i piedi cementati nell'idea fordista dei modelli standard di orario di lavoro. Sono passati 100 anni dal primo contratto del 1919 dei Metalurgici che dopo dure lotte sindacali riconosceva le 8 ore e la prima settimana di ferie. Oggi troviamo 6/7 regimi di orario diversi nella stessa azienda, i part time, i turni. Dopo cento anni nessuno può impedirci di voler discutere la qualità del lavoro per pensare ad una diversa organizzazione della società. Partiremo da quanto prevede la nostra Costituzione dove all'Art. 36 sancisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionale alla quantità e alla qualità del suo lavoro”. Lavoro

strettamente connesso allo sviluppo, che a sua volta “per noi passa dal collegamento fra il mondo produttivo e dei servizi, con il mondo dell'Università e della Ricerca”.

Per aumentare la produttività, ha suggerito Bombardieri - investiamo in nuove tecnologie e in innovazione, favoriamo l'ingresso di nuovi capitali e professionalità esterne, curiamo la formazione del personale”.

“Porteremo - ha detto - come sempre abbiamo fatto, queste idee ai tavoli del confronto. Lo faremo con grande rispetto e pretendiamo lo stesso rispetto. Nessuno pensi di intimidirci o di far passare il sindacato come uno strumento di altri tempi. Il sindacato è fatto di persone che si alzano tutte le mattine insieme alle lavoratrici e ai lavoratori. Persone che non hanno orari, non hanno sabati o domeniche, perché come abbiamo sempre detto, non lo hanno le violazioni dei diritti e le ingiustizie”.

Altro punto affrontato nella relazione, è stata la riforma degli ammortizzatori sociali, che ha detto Bombardieri essere necessaria anche alla luce di questi mesi di emergenza epidemiologica che ne hanno messo in evidenza pregi, difetti e carenze. Tutto, per costruire un modello di crescita più sostenibile, “ricominciando anche dal fisco, dall'evasione e dalla corruzione, dalla Sanità, dall'ambiente, dalla scuola.

Da una scuola che continua ad essere mortificata. Perché sono mortificati gli studenti che non hanno pari opportunità. Perché sono mortificati i lavoratori precari che continuano ad aumentare, perché sono mortificati i docenti e il personale che vogliono contribuire alla crescita di una nuova classe dirigente per il nostro Paese. Ricominciamo dalla valorizza-



zione del volontariato organizzato che tanto ci ha regalato in questo periodo”. E, ha aggiunto sempre a questo proposito, “prestiamo maggiore attenzione agli anziani che, come sempre abbiamo detto, sono stati il vero ammortizzatore sociale di questo Paese e negli ultimi mesi sono stati dimenticati nelle Rsa lombarde e nelle scelte fatte dal Governo. Affermiamo assieme che, oltre al profitto c'è l'economia sociale del Paese, e che il suo equilibrio è una condizione di crescita e una garanzia di sviluppo per tutti”. Economia sociale, quindi, ma anche dal volto sostenibile visto che “non intendiamo prescindere da uno sviluppo sostenibile e dalle giuste politiche ambientali” perché l'ambiente è la “nuova frontiera dei diritti fondamentali e dello sviluppo sostenibile di un Paese”. Come affronteremo la grande emergenza del cambiamento climatico? “Per noi lo si fa sviluppando la cultura della sostenibilità, riconoscendo l'ambiente come un valore sul quale si fondano tutti gli altri, sviluppando formazione e cultura diffusa su questa imprescindibile tematica. Per creare un nuovo modello di sviluppo è importante creare i presupposti per migliorare la qualità della vita, dell'ambiente, del territorio - e quindi dell'uomo - per creare l'occupazione, favorendone qualità e quantità, che non siano, però, contrapposte fra loro. Lo sviluppo economico era stato concepito ed organizzato unicamente secondo le regole economiche: l'ambiente non veniva contemplato se non come risorsa da cui attingere per la produzione. Una nuova visione dell'ambiente, degli stili di vita, dei comportamenti, sono la base per ricostruire un vivere sano ed una elevata qualità della vita. Il lockdown ha





“

## Adesso è il tempo di affrontare con maggiore determinazione il tema delle pari opportunità

”

9

comportato una modifica dello stile di vita globale sempre più orientato al green style. Esperienze come quelle dello smart working hanno evidenziato come, attraverso la tecnologia, sia possibile svolgere attività a distanza fino ad ora considerate impensabili”. Ed è stato il tema smart working al centro di un chiarimento. “Vogliamo però essere chiari. Chi ha continuato a lavorare ha fatto home working e non smart, abbiamo notato che questo periodo di lavoro può avere modalità totalizzanti se non regolate. Dobbiamo regolare il nostro lavorare in remoto, e in più c'è un problema di costi. Oggi

le lavoratrici e i lavoratori hanno utilizzato i loro computer, e hanno pagato loro la rete. Ci sono problemi sulla tutela dei dati e sulla ripartizione dei costi e rivendichiamo il diritto alla disconnessione”. Il questo contesto si evidenzia come sia “arrivato il momento di affrontare con maggiore determinazione il tema delle pari opportunità. La nostra società ha maturato un debito nei confronti delle donne, lo ha maturato quando ha spostato sulle loro spalle il peso di conciliare orari di vita e orari di lavoro”.

Altro aspetto, infine, dopo un passaggio dedicato alle politiche fiscali

(“colpiamo chi evade, senza lasciare passare per i crimini del passato, no a condoni, no a sanatorie e a scudi di qualsiasi tipo”) è stato quello dell'unità sindacale con un appello alle altre sigle a “proseguire su questa strada e a rilanciare le idee, i progetti, le richieste che rendono il sindacato unitario in grado di cambiare le disuguaglianze presenti nel nostro Paese. Sono sicuro che continueremo a farlo assieme con grandi risultati”. Per concludere con un passaggio che racchiude tutta la determinazione della sua visione per il sindacato del futuro. “È giusto che oggi, qui, io lo dica chiaramente: sono orgoglioso di una grande organizzazione che incarna i valori del socialismo, della tradizione socialdemocratica europea più nobile, del repubblicanesimo più autentico, della laicità in politica ma, soprattutto, nel percorso mentale e nei comportamenti di ogni suo dirigente, pronto al confronto, disponibile a sostenere fino alla fine le proprie idee ma capace di intuire che altre, migliori, ce ne possono essere. Un sindacato che non insegna ai propri iscritti come votare, che è autonomo dalla politica, ma non indifferente rispetto alle diverse impostazioni di fondo. Un sindacato che si colloca sulla sponda progressista di questo Paese (...) La Uil è libera e aperta, fatta da donne e uomini liberi nell'agire e aperti nella lettura del mondo attorno a noi e nella testa, che sa pensare il nuovo, tenendo cari gli antichi valori. Noi siamo una comunità, le scelte sono e saranno collettive, il percorso sempre discusso, progettato e ampiamente condiviso”.

Perché noi tutti, in conclusione, tutti assieme, siamo la Uil.

### Cenni biografici

**C**alabrese di origine e più precisamente di Marina di Gioiosa Ionica (Rc), naturalizzato romano, Bombardieri ha effettuato gli studi classici per poi laurearsi, con 110 e lode, in Scienze Politiche indirizzo Politico Internazionale. Sposato, con due figli, la sua passione oltre il lavoro è lo sport con una predilezione per il basket e il calcio.

È però nella pesca sportiva e nel profondo legame con il mare, frutto della sua infanzia, che Bombardieri, ama trascorrere il tempo libero, trasformandolo in momento di riflessione, introspezione e ricarica naturale. Le esperienze lavorative che precedono il suo impegno nel Sindacato, raccontano la sua intensa attività di ricercatore nella quale è nato il suo profondo interesse per le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro che ha potuto approfondire e trattare grazie alla

ricerca. Tanti i ruoli in qualità di coordinatore, consulente e responsabile di progetti presso diversi enti e istituzioni, sia della Regione Lazio sia nazionali, i primi passi nel mondo del sindacato li muove sin da giovanissimo, a meno di trent'anni viene eletto alla guida della Uil Giovani. Poi responsabile del settore università e ricerca della Uil. In questo ruolo, con determinazione, dimostra che un modo diverso di fare ed intendere la politica economica italiana era, ed è, possibile. Nel 2007 viene eletto segretario organizzativo e nel 2013 segretario generale della Uil di Roma e Lazio. Nel 2014 viene chiamato, forte della stima acquisita negli anni, da Carmelo Barbagallo, segretario generale della Uil, per ricoprire il ruolo di segretario organizzativo della Uil nazionale. Fino ad oggi.

Serena Menoncello

Direttore di Ricerca  
InNova Studi e Ricerche

# Lavoratrici più qualificate: la chiave per la ripresa

*Fase 1: oltre il 74% delle madri occupate ha lavorato  
Nel 2020 si perderanno tra i 500mila e 1,2 milioni di posti*

Il mercato del lavoro stava vivendo un forte mutamento già prima della pandemia, spinto dalla diffusione delle nuove tecnologie.

Il virus ha impresso una forte accelerazione a questo fenomeno e contemporaneamente lo ha spinto in nuove direzioni che non sono ancora facilmente prevedibili. L'Istituto nazionale di statistica ha stimato un calo drammatico dovuto all'emergenza Coronavirus: -274 mila occupati in aprile e -129 mila in marzo, di cui quasi il 70% (272 mila) a tempo determinato.

Contemporaneamente gli inattivi sono cresciuti di quasi 1 milione e 200 mila persone in marzo e aprile. Quest'anno si potrebbero perdere tra i 500 mila (secondo il Documento di economia e finanza) e gli 1,2 milioni di posti di lavoro (nello scenario più negativo di Banca d'Italia), le ore lavorate perse sarebbero molte di più, ma l'impatto è mitigato dalla cassa integrazione. Queste diminuzioni non saranno omogenee tra i settori produttivi. La necessità del distanziamento e degli ingressi limitati negli spazi di vendita metterà sotto pressione il commercio, gli alberghi e la ristorazione. Al contrario

ci saranno maggiori spazi nell'area scientifica e tecnologica (Grafico 1). Il riassorbimento di una quota così elevata di inattivi sarà possibile con una fase fortemente espansiva. Tuttavia le politiche del lavoro messe in atto hanno una direzione passiva e contenitiva.

Bisogna essere onesti e ammettere che non potrà durare ancora molto, perché i fondi per gli ammortizzatori sociali sono finanziati con il ricorso al debito pubblico, che si collocava su livelli già molto elevati.

La priorità ora è quella di cambiare approccio, da difensivo a espansivo, avendo come obiettivo quello di rafforzare il capitale umano e investire in innovazione, perché il mercato del lavoro abbia un assetto diverso all'uscita dell'emergenza. Per non perdere ulteriori posti di lavoro e agganciare quelli che andranno a formarsi sarà importante la formazione e riqualificazione dei lavoratori, così da allineare le professionalità per far fronte ai nuovi paradigmi di lavoro, come ad esempio modelli flessibili e automazione.

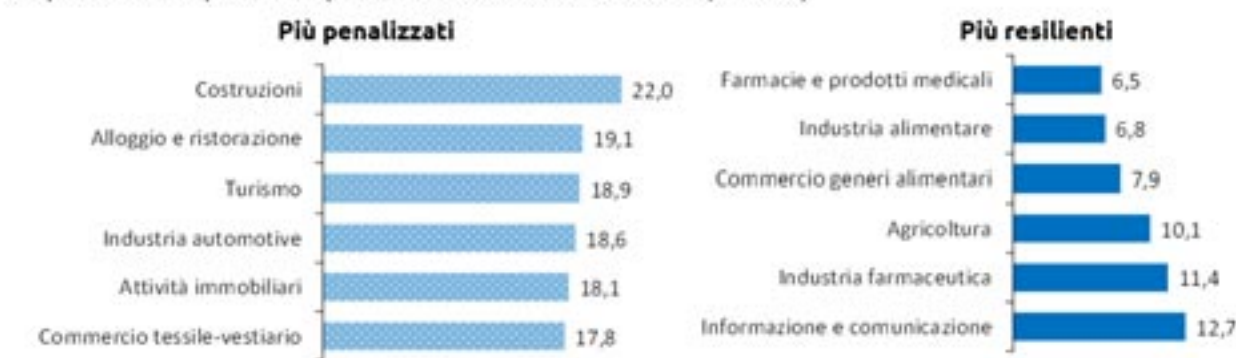
Non sono ancora definiti i dettagli sull'utilizzo dei fondi europei (Sure), ma sarebbe lungimirante investire

una parte per programmi di formazione dei lavoratori. Una formazione che deve essere il più possibile allineata con le esigenze delle singole imprese per evitare programmi troppo ampi e inefficaci, e questo si può raggiungere integrando i vari attori.

Inoltre è necessario affrontare la ricollocazione del lavoratore, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali, quando si verifica la crisi aziendale e non al termine del periodo di utilizzo degli ammortizzatori sociali. Va in questa direzione l'accordo di modulazione dell'orario di lavoro inserito nel Dl Rilancio, con il quale parte del tempo di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. Le ore dedicate alla formazione sono retribuite con oneri, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, a carico di un apposito Fondo nuove competenze, a cui possono partecipare i fondi interprofessionali.

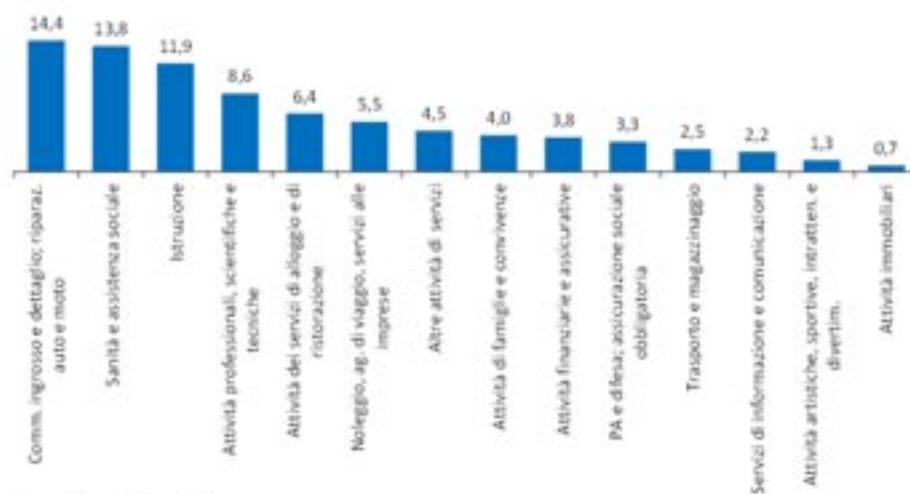
È bene sottolineare che ogni euro speso oggi influenzerà nel bene e nel male la crescita futura. Per questo è prioritario programmare il peso dei trasferimenti diretti — adesso necessari — e quello delle risorse da dedicare a interventi capaci

Graf. 1: Rischio di fallimento per settore nello scenario avverso (valori %)

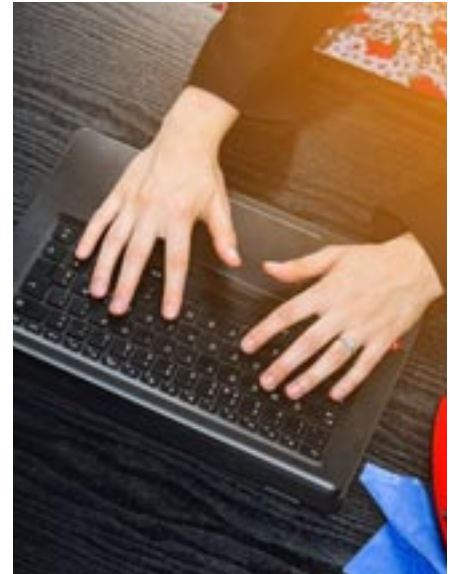


Fonte: elaborazioni su dati Cerved maggio 2020.

Graf. 1: Composizione % per settore delle lavoratrici con un figlio con meno di 15 anni, Anno 2019



Fonte: elaborazioni su dati Istat.



di produrre effetti duraturi su istruzione, tecnologie, infrastrutture, sanità alla base della crescita e di una società aperta e sostenibile.

### In tutto questo, quale è il ruolo dell'occupazione femminile?

Il tasso di occupazione femminile in Italia è pari al 48,9% e le donne inattive sono il 47,6% (aprile 2020): siamo tra i peggiori dell'Unione europea, dietro di noi solo Grecia. Le previsioni indicano che il tasso di disoccupazione salirà a circa l'11% (dal 9,9% del 2019); i più colpiti saranno giovani e donne, in quanto maggiormente occupati in posizioni precarie o in settori particolarmente esposti come il turismo e la ristorazione (Grafico 1).

Le donne rappresentano oltre il 55% dei laureati, ma solo una piccola parte è ai vertici e il differenziale sa-

lariale tra uomini e donne supera il 5%. Inoltre ogni anno sono circa 25 mila le donne che lasciano il mondo del lavoro dopo il primo figlio. Conseguenza del fatto che permane un forte squilibrio tra i generi nei lavori domestici: oltre il 70% del lavoro familiare è a carico delle donne.

Durante la Fase-1 di chiusura, le donne occupate con figli hanno lavorato più dei papà: il 74% delle donne occupate con almeno un figlio con meno di 15 anni ha lavorato, contro il 66% degli uomini. Ciò dipende dal fatto che le prime sono maggiormente impiegate nei servizi essenziali (Graf. 1), mentre i secondi nei settori industriali. Nella Fase-2 dell'emergenza Covid-19 aumenteranno i disagi connessi alla gestione lavoro-famiglia, specie per i 3 milioni di donne con almeno un figlio con meno di 15 anni (circa il 30% delle occupate). Questo segmento dovrà dividersi tra lavoro e gestione familiare in un uno scenario di riapertura delle scuole e dei servizi dedicati ai giovanissimi fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria. La quotidianità diventa molto complessa e molte potranno essere costrette a decidere se continuare a lavorare o meno. Lo smart working è cresciuto notevolmente (lo ha attivato il 97% delle imprese, contro il 39% pre-emergenza) e in questo periodo potrebbe aiutare, ma il peri-

colo che si corre è che siano le figure più qualificate e più retribuite, ovvero coloro che potrebbero permettersi supporti e aiuti, ad avere maggior accesso al lavoro agile. I recenti interventi, come il bonus baby sitting o i congedi parentali straordinari, possono essere un utile strumento in fase d'emergenza, ma difficilmente sono sostenibili.

È tempo di pensare a strumenti strutturali per rafforzare la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Per quanto riguarda natalità e aiuti alle famiglie, la Francia è un modello da studiare ed il Family Act va proprio in questa direzione. È il momento di rendere realmente "intelligente" il lavoro attraverso una condizione lavorativa efficiente, anche in assenza di una postazione in ufficio stabile, e lo sviluppo contestuale di modalità collaborative, cosa che oggi non si è realizzata. È necessario puntare sulla trasformazione organizzativa per identificare modalità di lavoro decentrato e riprogettare gli spazi di lavoro, diminuendo la rigidità culturale legata al presenzialismo e al controllo dei dipendenti: è assodato che efficienza e produttività non diminuiscono. Solo così si potrà superare il ritardo italiano delle donne al lavoro che rischia di peggiorare molto rapidamente.

**Lo chiamano  
"sesso debole"  
ma può dare  
una forte spinta  
al Paese**



Ivana Veronese

*Segretaria confederale Uil  
con delega al lavoro e alle Pari Opportunità*

# Non è un Paese per donne Lavoratrici oltre l'emergenza

*Analisi sulla condizione femminile nell'Italia post Covid-19  
Fondi Ue: ora che ci sono i soldi, gli alibi vengono meno*

**I**n questi mesi tutti ci siamo interrogati, più e più volte, su come sarà l'Italia post-Covid-19. Per rispondere a questa domanda, probabilmente dovremmo ripartire dall'analisi di com'era l'Italia nel momento in cui si è diffusa la pandemia.

Non era, sicuramente, un Paese per donne: secondo i dati Censis pubblicati a novembre 2019, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni è del 49,5% (mentre quello maschile arriva al 67,6%). Il 32,4% delle donne occupate ha un lavoro part-time (che invece riguarda solo l'8,5% degli uomini) e, spesso, un contratto a tempo determinato.

Ma gli indicatori del pessimo stato di salute della condizione femminile in Italia sono molti: la diffusione degli asili nido (fascia 0-3 anni), soprattutto al Sud, e la disponibilità del tempo pieno per scuole dell'infanzia e primarie; l'offerta e il costo dei servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti; la divisione del carico di cura all'interno della famiglia; la differenza salariale e di progressione di carriera tra uomini e donne e l'elenco sarebbe ancora lungo.

Dunque, prima che si abbattesse su di noi questa crisi – iniziata sanitaria ma prestissimo diventata anche economica – le donne, sul mercato del lavoro, erano meno presenti, più povere e meno tutelate degli uomini. Non è un azzardo, dunque, ipotizzare che saranno le donne a pagare il prezzo più alto, considerando la situazione di relativa debolezza nella quale già ci trovavamo.

Le ragioni di questa "debolezza" – non intrinseca ma completamente culturale – sono molte e approfondirle e spiegarle è ancora oggi una pratica necessaria. Voglio usare l'oc-



casione di questo numero di Partecipazione, però, per proporre una riflessione sul futuro e provare ad avanzare proposte per un cambiamento reale, profondo e duraturo.

Ci sono alcune misure, strettamente attinenti il lavoro, delle quali l'emergenza Covid-19 ha mostrato tutta l'urgenza. La prima è la necessità di armonizzare meglio i tempi del la-

---

## Lo smartworking va incentivato ma non può diventare strumento di segregazione di genere

---



voro con quelli della vita privata. Lo smartworking, che non è uno strumento di conciliazione ma può contribuire a migliorarla, può essere una risposta utile a bisogni e necessità sempre più evidenti.

Ad alcune condizioni, però.

Innanzitutto, non può diventare l'ennesimo strumento di segregazione di genere: il suo utilizzo deve essere incentivato per tutti, uomini e donne, perché se si crea una corsia preferenziale per le lavoratrici madri si ha come unico risultato di aggravare la loro condizione di "responsabili della cura", invece che bilanciarla.

Devono essere fissati meglio, attraverso la contrattazione, i paletti dei diritti e dei doveri: ad esempio, per garantire il diritto alla disconnessione senza cancellare uno dei tratti caratteristici dello smartworking, cioè l'organizzazione del lavoro per obiettivi e non per orario giornaliero, si potrebbero immaginare delle fasce orarie di compresenza dello/a smartworker con i colleghi rimasti in ufficio.

L'altro grande tema è quello dei congedi parentali.

Il sistema attuale è gravemente sbilanciato, penalizzando le donne: cinque mesi di congedo di maternità obbligatorio, sette giorni di congedo di paternità obbligatorio (il termine "obbligatorio", poi, trae in inganno: i datori di lavoro sono obbligati a concederlo se richiesto ma

## Gestione del capitale familiare e della casa? Tocca sempre a lei

**P**erché l'intera gestione o quasi del lavoro domestico ancora tocca alle donne?

Guardiamo come stanno le cose leggendo l'ultima indagine sull'uso del tempo dell'Istat. Nel 2014, secondo l'Istituto nazionale di statistica, in Italia in media le donne adulte hanno dedicato giornalmente 5 ore e 13 minuti al lavoro di cura e domestico, contro 1 ora e 50 minuti degli uomini.

Questi valori medi hanno risentito del minore tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile, che ancora ad oggi è netto, come dimostrano anche gli ultimi dati post Covid-19. Ma, in alcuni casi c'è da dire che sono proprio le scelte della cura della casa da parte delle donne ad essere causa della loro minor occupazione. I dati, tuttavia, rivelano il profondo divario di genere ancora presente in Italia in termini di responsabilità domestiche e di cura, fra i più alti in Europa. Solo 4 donne italiane su 10, infatti, sempre stando alla statistica Istat, affermano di essere com-

pletamente indipendenti economicamente. Donne dunque impegnate maggiormente, rispetto ai colleghi uomini, nella cura della casa, ma non solo: anche l'economia è tinta di rosa con il 66% delle donne che amministra il capitale familiare. La stessa percentuale di donne italiane, però - secondo quanto afferma un'altra indagine, condotta da Bva-Doxa e Toro, dichiara di non aver mai fatto investimenti.

La questione del "gender gap" in Italia, quindi, non si limita al divario salariale ma evidenzia ancora oggi, per le donne, la difficoltà di conciliare vita privata e lavoro. All'origine in molti casi la disparità sociale che si crea con le donne ancora troppo costrette a sacrificare la vita professionale e la carriera per "rassettare e curare la casa". L'attivazione di servizi adeguati per supportare la donna - dal punto di vista logistico - potrebbe far crollare l'ennesimo alibi per l'ennesima forma di discriminazione di genere.

i lavoratori padri non sono obbligati a richiederlo, il che - a causa di una serie di condizionamenti sociali e culturali - porta al basso tasso di utilizzo che registriamo), un congedo parentale retribuito al 30% (e solo per sei mesi).

Non ci siamo.

Si deve assolutamente incentivare la partecipazione dei padri alla vita familiare, allungando ad almeno 15 giorni (lavorativi) il congedo di paternità retribuito al 100% e aumentando all'80% il congedo parentale.

## Il Coronavirus ha mostrato tutta l'urgenza di alcune misure attinenti strettamente al lavoro

## Congedi parentali, il sistema è ancora troppo sbilanciato

## Senza fondi qualsiasi proposta è carta straccia

Non solo: i tempi sono maturi anche per un aumento al 100% dell'indennità del congedo di maternità. In sintesi, questo Paese, fatto sempre salvo il fatto che la maternità deve essere una scelta libera e non frutto di pressioni di alcun tipo, deve decidere se, al di là dei proclami e dei comunicati stampa, intende davvero sostenere la genitorialità.

Se è così, gli inglesi direbbero: "put your money where your mouth is", trova i soldi per sostenere le tue promesse. Perché, senza adeguati finanziamenti, qualsiasi promessa o proposta è carta straccia.

Queste misure sono costose, lo sappiamo bene, eppure, in realtà, non è mai davvero una questione di risorse ma di volontà politica rispetto alla loro allocazione.

Abbiamo le risorse dei fondi europei, la cui destinazione è stata ampliata in seguito all'emergenza Covid-19. Avremo – ci auguriamo – i tanti miliardi che la Commissione Europea è intenzionata a mettere sul tavolo tra il Fondo Next Generation Eu e gli altri strumenti nati per fronteggiare questa crisi.

Un'europarlamentare tedesca, Alexandra Geese, ha lanciato la proposta #HalfOfIt: usiamo per le donne la metà dei fondi emergenziali messi in campo dall'Ue.

Ora che i soldi ci sono, gli alibi vengono meno.

Per farlo, però, è necessario un serio lavoro di analisi, in ottica di genere, del nostro mercato del lavoro e della nostra società. Mi ha colpita un dato, pubblicato in occasione della prima tappa di riapertura della Fase 2, il 4 maggio: il 72% della popolazione che è tornata al lavoro in quella data erano uomini.

Sicuramente ha pesato il tema della chiusura delle scuole e della gestione dei figli ma c'è anche un'altra

## In Italia un genitore su tre si licenzia per seguire i figli

**C**onciliare vita privata e lavoro è un obiettivo ambito, ambizioso e spesso sottovalutato da parte delle aziende.

A confermare la necessità di coniugare questi aspetti è la recentissima analisi Inps che ha reso noto un significativo, quanto inquietante, studio. In Italia un genitore su 3, pari al 36%, si licenzia proprio per questo motivo: incompatibilità fra i propri impegni di lavoro e le esigenze di cura dei figli.

"I ritmi quotidiani, gli impegni, la mancanza di tempo extra lavorativo e l'incertezza sul futuro stanno allargando l'area dei bisogni delle famiglie – spiega Ue-coop, che ha ripreso i dati Inps – con oltre 49mila papà e mamme che nel 2018 hanno deciso di dare le dimissioni per l'assenza di parenti di supporto (27%) per l'e-



vata incidenza dei costi di assistenza al neonato fra asilo nido e baby sitter (7%) o per il mancato accoglimento dei figli al nido (2%)". Cresce quindi anche la richiesta di un intervento del welfare privato, che va a integrare quello pubblico grazie ad accordi aziendali sempre più orientati in questa direzione.

Accordi, infatti, che vedono ai primi 4 posti dei servizi più richiesti sveltire quelli dedicati alla scuola e all'istruzione dei figli (79%); solo dopo ci sono richieste per servizi dedicati a salute, assistenza e previdenza.

## In realtà non è mai questione di risorse ma di volontà politica rispetto alla loro allocazione

prospettiva che non abbiamo sufficientemente preso in considerazione. Ci siamo chiesti qual è il tasso di occupazione femminile nei settori maggiormente colpiti dalla crisi?

I servizi alla persona, il commercio al dettaglio, il turismo: sono tutti ambiti con una spiccata presenza di donne. Anche di questo dobbiamo tenere conto, quando strutturiamo la ripresa e decidiamo l'impiego delle risorse disponibili. La storia ci

insegna che, a volte, nelle situazioni di crisi nascono le più importanti opportunità di cambiamento. Oggi dobbiamo scegliere che Paese vogliamo essere domani. Per aiutare nella decisione, può essere utile ricordare una citazione che Michelle Obama ama utilizzare spesso: "la misura di ogni società sta nel modo in cui si comporta con le proprie donne e ragazze".



# Superare la crisi si può e si deve con le giuste politiche di genere

*Il quadro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro: impatto sproporzionato sulle lavoratrici. Ora cosa serve davvero?*

Ivana Veronese

*Segretaria confederale Uil  
con delega al lavoro e alle Pari Opportunità*

15



**N**ella quinta edizione della Nota Oil "Covid-19 e il mondo del lavoro" c'è un approfondimento specifico sull'impatto – definito "sproporzionato" – della crisi sulle lavoratrici. Secondo l'analisi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la crisi derivata dalla pandemia colpisce in modo particolare le lavoratrici in quattro modi principali. Innanzitutto, a livello globale le donne sono

maggiormente occupate nei settori più colpiti dalla crisi (turismo, commercio, industria manifatturiera, soprattutto tessile): nell'Europa meridionale questi settori assorbono addirittura il 45,8 per cento delle occupate.

In secondo luogo, le donne sono sovra rappresentate nel settore del lavoro domestico, uno dei più vulnerabili alle misure di contenimento: secondo le stime Oil, 55 milioni di la-

voratori domestici nel mondo (il 72,3 per cento) sono a rischio di perdere il lavoro e il reddito a causa delle misure di confinamento. 37 milioni di questi sono lavoratrici.

Terzo punto: una grande fetta dell'occupazione femminile è costituita anche dal settore sociale e sanitario. Nel mondo, le donne sono circa il 70 per cento degli occupati in questi ambiti ma generalmente in lavori meno qualificati e meno retribuiti. Queste lavoratrici (e lavoratori), nel contesto della pandemia, sono state e sono spesso soggette a condizioni di lavoro difficili e talvolta pericolose.

Infine, anche se certo non per importanza, c'è l'enorme tema del lavoro di cura. Che già gravava in maniera spropositata sulle spalle delle donne prima della crisi (proprio l'OIL ci ricorda che le donne già fornivano circa tre quarti di tutto il lavoro di cura e assistenza non retribuito) e che, durante il lockdown, è diventato in molti casi insostenibile. Per i mesi di chiusura totale, le donne che hanno potuto continuare a lavorare in smartworking (perché, ricordiamolo, molte sono state messe in cassa integrazione con relativa riduzione di stipendio) si sono trovate a dover gestire, da sole o quasi, i bambini, la pulizia della casa, la preparazione dei pasti, la spesa. E, nel mentre, continuare a lavorare. Un recente sondaggio europeo ha documentato che circa il 10,6 per cento delle donne intervistate ha riferito che, sempre o quasi sempre, le responsabilità familiari hanno impedito loro di dedicare il tempo necessario al proprio lavoro durante la crisi. Per gli uomini la percentuale scende al 6,7.



In Italia, il tema del lavoro di cura è prioritario, per molti motivi.

C'è la questione culturale, chiaramente: nel nostro Paese, ancora intriso di stereotipi sessisti, lavora solamente una donna su due (una su tre al Sud) ed è ancora estremamente diffusa la convinzione che sarebbe meglio che le donne si dedicassero alla famiglia o, se proprio devono lavorare, trovino il modo (e il tempo) di occuparsi comunque della casa e della famiglia.

C'è l'enorme buco nero dei servizi: pochi asili nido, spesso cari, poche scuole dell'infanzia e primarie che offrono il tempo pieno, mancanza di servizi domiciliari e di assistenza a familiari non autosufficienti.

Ma c'è anche il tema dell'organizzazione del lavoro, per donne e uomini, che deve necessariamente cambiare e adattarsi alle nuove esigenze e necessità di una società profondamente diversa anche solo rispetto a dieci anni fa.

Il Sindacato può giocare un ruolo centrale, non solo su quest'ultimo fronte ma su tutti quelli esposti.

Abbiamo il dovere di contribuire a

## Comitato europeo diritti sociali all'Italia: diritto parità retributiva non rispettato

**L**e donne italiane, in particolare rispetto alle altre lavoratrici europee, non ricevono dallo Stato l'aiuto necessario per avere le stesse opportunità degli uomini nel mercato del lavoro. Questo vale, soprattutto, per quanto riguarda le retribuzioni.

A rilevarlo è il Comitato europeo dei diritti sociali (Ceds) del Consiglio d'Europa che i primi di luglio si è espresso sul reclamo presentato dall'ong "University Women of Europe". Nel suddetto reclamo veniva contestato a 15 dei 47 Stati membri dell'organizzazione paneuropea di non rispettare il diritto delle donne alla parità di retribuzione e alle pari opportunità professionali.

Per Strasburgo, "l'Italia ha violato i diritti delle donne perché ha fatto insufficienti progressi misurabili nel promuovere uguali opportunità per quanto concerne una pari retribuzione".

Insieme all'Italia, sono stati coinvolti e chiamati in causa dalla ong insieme all'Italia sono Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Repubblica Ceca, Slovenia e Svezia: questi stati hanno accettato che il Ceds giudicasse - anche attraverso i reclami presentati da diverse organizzazioni, comprese altre ong - il loro operato rispetto quanto imposto dalla Carta sociale europea. Ma cosa è stato evidenziato essere carente in Italia? Innanzitutto la mancanza di misure adeguate a promuovere il diritto delle donne a pari opportunità sul mercato del lavoro. "Il Governo - ha scritto il Comitato tra le altre cose - ha riconosciuto che mancano misure positive per riconciliare la vita personale e professionale", citando come esempio le insufficienti sovvenzioni per servizi come gli asili nido. "Il divario retributivo tra donne e uomini è inaccettabile, eppure continua a rappresentare uno dei principali ostacoli al conseguimento di una reale uguaglianza nelle società moderne" ha detto Marija Pejcinovic Buric, segretaria generale del Consiglio d'Europa, spiegando poi che "i Governi europei devono intensificare urgentemente gli sforzi per garantire le pari opportunità professionali" e a tal proposito "un maggior numero di Paesi dovrebbe utilizzare la Carta sociale europea come strumento per raggiungere tale obiettivo".



un cambio di rotta, perché si prenda consapevolezza che le donne sul lavoro sono una risorsa e non certo un problema.

Occorrono politiche specifiche - ad esempio, più congedi per i padri e meglio retribuiti, ma anche sistemi di incentivi alle assunzioni di lavoratrici e un serio monitoraggio e sistema di sanzioni rispetto alla disparità retributiva - ma occorre anche agi-

re a livello sistemico e introdurre una prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche, proprio perché nella nostra società sono già radicate disuguaglianze di genere.

Scegliere di ignorare che qualunque decisione può avere un impatto diverso sugli uomini e sulle donne comporta un peggioramento, spesso non intenzionale, delle disuguaglianze stesse.



## 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



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 rivolgersi alla Cassa Portieri, tel. 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 vivenza 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.



# Commesse diventano attrici per raccontare la pandemia

Sara Frangini

*Più di 150 video storie nel documentario al femminile "Tutte a casa - Donne, lavoro, relazioni ai tempi del Covid19"*

**D**onne costrette ad andare a lavorare fuori casa durante il Covid-19, donne che hanno potuto lavorare da casa, e donne che non hanno potuto fare né l'una, né l'altra cosa. La fotografia dell'occupazione e della disoccupazione femminile durante l'emergenza pandemica è contenuta nel progetto video "Tutte a casa - Donne, Lavoro, Relazioni ai tempi del Covid-19", un documentario partecipativo realizzato dalla piattaforma Produzioni dal basso. La pellicola rappresenta un progetto inedito, ideato durante il lockdown da un gruppo di professioniste dello spettacolo, documentariste, sceneggiatrici, autrici teatrali e 16 filmmaker italiane che hanno gettato le basi di questa esperienza documentale durante la fase 1.

Hanno aperto le porte ai contributi di donne lavoratrici impiegate nei più diversi settori: cassiere, farmacisti, addette alle vendite e lavoratrici del turismo, operaie, infermiere: oltre 150 lavoratrici per ore e ore di girato, ricevendo la bellezza di ben 5.000 video e spezzoni da telefonini, videocamere professionali, amatoriali, iPad, Reflex, per centinaia di storie di vita, sentimenti e diari emotivi. In altre parole, il vero volto delle donne sul lavoro nei giorni della pandemia.

Per realizzare il documentario, è stato aperto ufficialmente da questo primo luglio un crowdfunding che durerà fino al 30 settembre, con l'obiettivo da raggiungere 15.000 euro per affrontare le spese del montaggio e della post produzione. Nel documentario, infatti, appariranno più video per una sorta di collage di diari per rivelare l'autentico rapporto tra donne e lavoro ai tempi del Coronavirus.

Ma come è nata questa esperienza,



## Più di 150 testimonianze raccolte Ora è aperto un crowdfunding per montaggio e post produzione

nel dettaglio? Dai social media, per l'esattezza da facebook, dove in pieno lockdown le 16 filmmaker italiane si sono incontrate - su un gruppo dedicato al cinema - hanno deciso di unire le forze, colte dall'urgenza di documentare il momento di crisi per le donne e per l'occupazione femminile.

Dal loro gruppo è nato anche il collettivo che è al centro del progetto e che non a caso si chiama "Tutte a casa" e che ha aperto le porte a tutte le donne che avevano voglia di "auto-narrare" in video che cosa era per loro la quarantena e che cosa significava "essere tornate nelle quattro mura di casa".

# Svolta per la competitività Investire sul capitale umano

*La scelta tra repentini cambiamenti costellati da incertezze  
Anche se l'Italia ha un forte deficit educativo e formativo*

**M**ai come oggi conta il richiamo dell'importanza della formazione in un contesto di cambiamento continuo.

Un recente rapporto del McKinsey Global Institute sul "future of work in Europe" evidenzia come 59 milioni di lavori in Europa (il 26% del totale) sono a rischio. Oltre 90 milioni di lavoratori, nei prossimi anni, dovranno sviluppare nuove competenze e 21 milioni di lavoratori dovranno lasciare attività in declino.

E' abbastanza evidente ormai che il futuro ci riserva più transizioni e soprattutto repentine.

In ogni caso sarà compito delle diverse istituzioni bilanciare, in tempo utile, la distruzione dei lavori con la creazione dei nuovi, sostenendo la domanda e attrezzando l'offerta di lavoro.

I lavoratori avranno bisogno di dotarsi di nuove competenze. Imprenditori e politici avranno bisogno di trovare strategie efficaci e programmi per attenuare gli effetti delle tante transizioni e per risolvere le sfide del mismatch tra domanda e offerta. L'offerta nel mercato del lavoro dovrà essere adeguata ad una domanda in continua evoluzione. L'Italia si trova anche in questo ambito in una situazione di debolezza e vive una situazione di "povertà educativa" e formativa.

L'emergenza educativa e formativa riguarda i giovani e gli adulti e riguarda l'intero ciclo della vita. La pandemia da Covid ci ha confermato, nel caso non lo avessimo ancora capito, che viviamo non solo in un mondo 'liquido' ma anche imprevedibile. Sono ormai diversi i fattori che rendono incerto il mondo in cui operiamo e ciò ci porta a barcamenarci tra scoraggiamento e richieste urgenti di intervento dello Stato.

Siamo oggi più insicuri a causa dei grandi cambiamenti in corso deri-



vanti dalla rivoluzione digitale, dalla trasformazione ecologica, dalla grande globalizzazione economica e dalla conseguente interdipendenza economica e finanziaria. Usciremo da questa crisi con una incertezza in più, quella connessa con il pericolo pandemico. Questo rende l'intrapresa ancora più rischiosa ed incerta, soprattutto se non si hanno strumenti per gestire e per affrontare le tante transizioni.

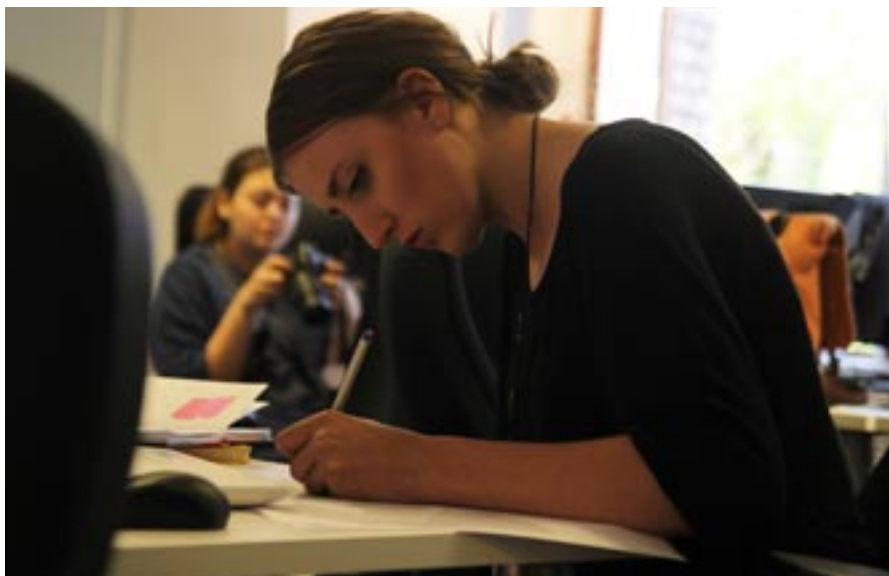
Vite lavorative lunghe sono soggette a maggiori rischi e a maggiori cambiamenti e transizioni.

La vita lavorativa, tranne che nel settore pubblico e 'parapubblico', si presenta piena di incertezze e questo non tanto per il ricorso ai contratti di lavoro flessibile ma perché l'economia si presenta più incerta e imprevedibile. Quali strumenti abbiamo per affrontare questa nuova era? Quali abilità servono oggi per affrontare i tanti cambiamenti? Certamente l'adattabilità, ma anche la capacità di attrezzarsi e di equipaggiarsi rispetto ai mutamenti continui.

Ritorna al centro di ogni politica, ma anche della responsabilità individuale, la formazione per aggiornare ed equipaggiare il lavoratore rispetto ai cambiamenti. Serve una cura del capitale umano ed una responsabilità in questa funzione, sia aziendale che individuale. Serve un coinvolgimento delle imprese, dei datori di lavoro e dei lavoratori per responsabilizzarli sulle competenze nuove necessarie, portandoli a ragionare sui cambiamenti possibili e sulle innovazioni in atto. Vi deve essere una responsabilità datoriale nella cura del capitale più importante, quello umano, al fine di non svalorizzarlo. Al contempo una responsabilità individuale nella cura del proprio bagaglio di conoscenze e competenze, come prevenzione nei confronti dei rischi di obsolescenza delle competenze e di spiazzamento rispetto ai cambiamenti continui a cui sono sottoposte le organizzazioni e i lavoratori.

Serve attrezzare il capitale umano con competenze trasversali tecniche, come quelle informatiche, ma-





## Servono adattabilità e capacità di attrezzarsi

### Responsabilizzare i dipendenti sulle innovazioni necessarie in atto Ora dobbiamo essere all'altezza

tematiche, statistiche, finanziarie, linguistiche, innalzando continuamente il livello di qualificazione. Serve lavorare sulle cosiddette 'life skills' che riguardano le competenze organizzative, di problem solving, di comunicazione, di gestione dei conflitti, di adattabilità, di lavoro di gruppo, e così via.

Il sistema dei fondi interprofessionali, così come gli enti regionali accreditati, dovrebbero essere guidati attraverso "spinte gentili" verso una buona formazione e monitorati sull'efficacia dei programmi formativi e non sui profili burocratici. L'occupazione si salva aumentando l'occupabilità delle persone. La tutela nell'ambito del rapporto di lavoro si realizza attraverso un obbligo di 'manutenzione' e di 'equipaggiamento' continuo del capitale umano. Occorre oggi tenere conto della povertà formativa che rischia di colpire migliaia di persone che sono fuori dal mercato del lavoro e da percorsi di formazione. Soprattutto oggi in un contesto in continua evoluzione e di frequenti 'crisi' che

stressa e mette in gioco prima di tutto le competenze e le conoscenze. Una sfida di grande attualità è quella della formazione a distanza, spesso in aula virtuale. Una sfida da non perdere, sia per la diffusione dello smart working sia per l'aumentare del numero dei partecipanti ai percorsi di formazione attraverso la modalità smart. Per questo dovremo avere linee guida sulle caratteristiche delle piattaforme, sulla partecipazione, sul monitoraggio, sulla valutazione. Dobbiamo attivare il libretto formativo elettronico, il digital badge, per far capire anche ai lavoratori quanto è importante monitorare e aggiornare continuamente conoscenze e competenze. La "prevenzione" nel mercato del lavoro si fonda sulla cura del capitale umano e gli "integratori" per rafforzare il sistema immunitario contro la disoccupazione sono l'aggiornamento e l'anticipo delle innovazioni.

Per questo occorre attivare meccanismi volti a migliorare la qualità dell'offerta formativa e delle istitu-

zioni ad essa preposte.

Occorre contrastare la dispersione scolastica e favorire la cultura della formazione e dell'aggiornamento. Per questo deve esserci un'attenzione reale e non di facciata nei confronti della scuola e dell'università. La debolezza italiana in questi ambiti è ormai strutturale come ci rivela l'Ocse. L'Italia ha la quota più alta di docenti ultra 50enni tra i Paesi dell'Ocse (59%) e dovrà rinnovare circa la metà del suo corpo docente nel prossimo decennio. Al contempo, l'Italia ha la quota più bassa di insegnanti nella popolazione di età compresa tra i 25 e i 34 anni nei Paesi dell'Ocse. Questo si riflette sulla capacità di insegnamento e di innovazione.

Attenzione, infine, al fatto che la pandemia da Covid-19 sta accelerando processi di riorganizzazione e ristrutturazione che potrebbero essere disruptive grazie alle tecnologie oggi presenti (nota 1).

Per affrontare le trasformazioni in corso e dei prossimi anni dovremo avere istituzioni formative all'altezza. La parti sociali, responsabilmente, dovranno dare l'esempio di come dovrà essere la buona formazione. Avere a cuore il lavoro e i lavoratori significherà sempre più avere a cuore la formazione.

(Nota 1)

*Da The future of work in Europe, McKinsey: "For example, almost 70 percent of jobs that could be displaced due to automation in the wholesale and retail sector are also at risk due to COVID-19 (Exhibit 10). Thus, COVID-19 could accelerate some of the displacement once projected to take ten years. The crisis may also accelerate automation adoption, as robots are not susceptible to the virus, creating incentives to automate".*

# Lavoro agile, quali diritti?

## Il futuro è superare l'urgenza

*La Uil ha compreso subito la necessità di affrontare il tema  
Avviare un processo di contrattazione sul nuovo strumento*



In questi mesi di difficile emergenza sanitaria molto spesso si è ipotizzato che in futuro, una volta superata questa drammatica fase, “nulla sarà più come prima”.

Certo, è difficile oggi ragionare concretamente sul futuro della nostra vita sociale ed economica, ma certamente alcune abitudini cambieranno. Al di là degli aspetti sanitari, comunque, in questo periodo si è affermato prepotentemente il fenomeno dello smart working, o lavoro agile.

Negli ultimi mesi, infatti, lo “smart working”, o meglio un suo surrogato, a causa della pandemia da coronavirus, si è sviluppato nelle aziende in modo repentino. Lavorare da remoto, infatti, è diventata una necessità imposta alle aziende al fine di tutelare la salute e consentire la prosecuzione delle attività e, di conseguenza, contenere gli enormi danni economici e sociali che

il Covid-19 sta causando.

Quella che abbiamo vissuto e stiamo ancora vivendo è una **fase di sperimentazione su larga scala di uno smart working obbligato**, costruito all’insegna dell’urgenza e dal “fai da te”. Non è l’esito di un processo di partecipazione e contrattazione, ma di uno stato di necessità. In realtà sarebbe più corretto parlare di telelavoro, anche se qui non entreremo nel dettaglio delle differenze di ordine normativo e organizzativo connesse, dicendo semplicemente che lo smart working contiene elementi di flessibilità organizzativa del tutto estranei al telelavoro.

Una volta terminata la fase emergenziale si pone però il tema di come il lavoro agile possa impattare in prospettiva sull’organizzazione del lavoro: infatti, da un lato una platea sconosciuta prima in termine di ampiezza di lavoratori ha potuto valutare gli effetti che una tale modalità di prestazione della propria

opera ha potuto determinare sulla propria vita, anche privata; dall’altro, le imprese hanno evidentemente compreso come lo smart working possa contribuire all’abbattimento di molti costi e contemporaneamente produrre incrementi di produttività anche a doppia cifra.

Si sta perciò determinando uno scenario nel quale anche imprese che nel contesto della contrattazione collettiva di secondo livello in passato hanno fortemente osteggiato questa forma di lavoro, oggi puntano ad incentivarlo e promuoverlo. Quindi per il sindacato diventa essenziale prepararsi tempestivamente ad affrontare una stagione di confronto che determini le condizioni migliori, dal punto di vista normativo, economico e di salute e sicurezza di questo panorama nuovo.

La Uil, ha deciso tempestivamente di avviare una riflessione sul tema: si è ritenuto. Infatti, prioritario il contenimento del contagio, e quindi si è accettato un periodo transitorio di estensione in deroga dell’utilizzo del lavoro agile, in considerazione della straordinarietà di questa fase emergenziale. Tuttavia, vista la massiccia crescita del fenomeno, una valutazione positiva che sembrano darne alcune fasce di lavoratori e le imprese coinvolte, e visto anche l’evidente legame fra questa tipologia di lavoro e un periodo ancora indefinito di “convivenza con il virus”, si rende necessario ridefinire una nuova cornice regolatoria. Questo, per valorizzare gli elementi di positività emersi e correggerne le criticità. Solo in tal modo si potrà sostenere, in futuro, un ampio utilizzo, purché conseguenza di Accordi Collettivi e liberamente e volontariamente scelto dal lavoratore in accordo con l’azienda.

---

## Stiamo ancora vivendo una fase di sperimentazione su larga scala nata all’insegna della necessità

---

## I 12 (s)punti da cui partire: le proposte della Uil

23



**L**a riflessione avviata dalla nostra organizzazione ha puntualizzato alcuni temi che possono essere di riferimento nell'ambito della contrattazione collettiva in materia di lavoro agile. Li abbiamo riassunti in 12 punti chiave.

- occorre ribadire che il lavoro agile rientra nel perimetro del lavoro subordinato come già stabilito per legge;
- in coerenza con il diritto alla disconnessione, il ricorso agli straordinari, nelle modalità di lavoro agile, deve essere circoscritto a specifiche esigenze eccezionali, da normare nella contrattazione di secondo livello;
- essendo il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività di lavoro dipendente occorre porre particolare attenzione nell'equilibrare le componenti fisse e variabili delle retribuzioni affinché la componente "per obiettivi" resti integrativa e non sostitutiva;
- il lavoro agile, rientrando nel più ampio concetto di impresa 4.0, determina un superamento dei limiti spaziotemporali dell'attività lavorativa, i quali dovrebbero trovare un riscontro effettivo attraverso una rivisitazione profonda ma mirata delle mansioni e degli inquadramenti professionali dei vari Ccnl di settore, onde evitare una errata trasposizione delle tradizionali categorie di inquadramento;
- i minori costi in termini di utenze elettriche ed energetiche derivanti da un massiccio utilizzo del lavoro agile da parte delle imprese non devono essere scaricati sui lavoratori dipendenti, le cui spese delle utenze domestiche aumenterebbero, (può essere istituita un'indennità annuale

detassata con la medesima aliquota fiscale sostitutiva del 10% oggi valida per i premi aziendali);

- i costi derivanti dall'acquisto, la manutenzione e l'usura dei device tecnologici non possono essere a carico del lavoratore, giacché sarebbe auspicabile evitare promiscuità tra device personali del dipendente e quelli utilizzati per l'attività lavorativa;
- il lavoratore deve altresì essere totalmente sollevato da rischi informatici che compromettono l'attività dell'impresa non imputabili a sue condotte fraudolente o colpose. A tal fine, anche per rafforzare le competenze e sensibilizzare imprese e lavoratori sull'importanza strategica della cyber security il Vademecum prodotto dall'Agenzia per l'Italia Digitale dovrebbe essere arricchito, aggiornato e maggiormente divulgato. A tal fine la cyber security dovrebbe diventare una competenza abilitante per svolgere in sicurezza l'attività in modalità lavoro agile, prevedendo un minimo di ore obbligatorie di formazione;
- occorre considerare che gli ambienti domestici non sono tutti uguali e alcuni lavoratori potrebbero non disporre di adeguati spazi domestici consoni, anche dal punto di vista ergonomico, allo svolgimento dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio. Per questo lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, anche in coerenza con la filosofia che lo anima, dovrebbe garantire la libertà per il lavoratore di poter svolgere il

proprio lavoro in spazi e luoghi da lui liberamente scelti, purché entro il territorio provinciale di residenza del dipendente o dell'impresa, (in questo ambito potrebbe intervenire la bilateralità -prima che lo facciano i provider di welfare aziendale- offrendo pacchetti dedicati di sostegno alle spese smart working per i lavoratori);

- il ricorso massiccio al lavoro agile non dovrebbe pregiudicare "l'aspetto relazionale" quale elemento centrale dello svolgimento dell'attività lavorativa, per questo occorre prevedere un numero di giornate massime in cui l'attività debba svolgersi fuori i locali aziendali in modalità smart working;
- è auspicabile che il lavoro agile rappresenti l'occasione per il passaggio definitivo dal concetto di maternità a quello di genitorialità. È necessario, infatti, che il lavoro agile non si trasformi in uno strumento dedicato solo alle donne, che in questo modo devono coniugare lavoro e attività di cura familiare;
- vanno previste sanzioni per pratiche di sfruttamento dello smart worker attraverso la registrazione dei tempi di lavoro con particolare attenzione per le micro e piccole imprese;
- il lavoro agile non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali. Vanno previste le modalità attraverso le quali il lavoratore collocato in smart working possa esercitare i propri diritti sindacali anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto.



## Gioca un ruolo fondamentale l'accordo individuale

Oltre a questo ci sono due ulteriori temi di grande rilevanza: la salute e sicurezza dello smart worker e il suo diritto alla disconnessione.

Sul primo, oltre a ribadire che la normativa vigente si applica integralmente anche nel caso del lavoro agile, occorre sottolineare che gioca un ruolo fondamentale l'accordo individuale.

Ricordiamo, infatti, che l'accordo individuale oltre a disciplinare la prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali (forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, strumenti utilizzati dal lavoratore, tempi di riposo, misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione) – di cui all'art. 19 della legge 81/2017 – nell'ambito della tutela infortunistica, come si evince dalla Circolare Inail 48/2017, esso si configura come *"(...) lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche"*.

Pertanto, sebbene lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non faccia venir meno il possesso dei requisiti previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, è importante precisare che, qualora nell'accordo non siano desumibili indicazioni sufficienti per verificare l'indennizzabilità dell'evento infortunistico, tale procedura richiederà ulteriori accertamenti e il conseguente allungamento dei tempi previsti.

Da ultimo, ma solo in ordine di esposizione, al lavoratore agile, nel periodo di riposo, deve essere assicurata la disconnessione, da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per la

## Va disciplinata la prestazione e va assicurato il riposo, ossia il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici



prestazione lavorativa. E' nella contrattazione che devono essere stabilite eventuali fasce di disponibilità del lavoratore nel rispetto del work life balance.

Infatti, la presenza e/o l'introduzione di dispositivi/strumenti digitali nei luoghi di lavoro può offrire molte nuove opportunità e possibilità per organizzare il lavoro in modo più flessibile a vantaggio sia dei lavoratori che della produttività aziendale.

Al contempo, ciò può creare rischi e sfide in merito alla delimitazione del lavoro e della vita privata sia durante che dopo l'orario di lavoro. Il lavoro svolto nelle modalità tradizionali consente di uscire dal luogo di lavoro e lasciare lì gli strumenti della propria attività lavorativa. Soprattutto rende possibile distinguere tra orario di lavoro, straordinari, giorni festivi e riposi. Questo attra-

verso il lavoro agile diviene più difficile. Si tratta di rischi superabili attraverso la modifica della legge e il ricorso alla Contrattazione Collettiva. L'unico riferimento che si può trovare nel nostro ordinamento è rinvenibile infatti all'articolo 19, comma 1, della Legge n. 81/2017 che rimette all'accordo individuale tra lavoratrici e lavoratori, da un lato, e datori di lavoro, dall'altro, il compito di individuare "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Ma questo non basta, la legge non parla di un diritto e non possiamo neppure fingere che l'accordo individuale, senza una modifica alla legge, possa realmente difendere chi, storicamente, è il soggetto debole del rapporto di lavoro.



# FONDO PROFESSIONI

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

## Avviso 01/20

Sportelli piani formativi promossi dallo Studio e destinati alle Aziende

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 02/20

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 03/20

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 05/20

Sportelli piani formativi per singoli Studi professionali/Aziende

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

**Per ulteriori approfondimenti**

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

Paola Ricciardi  
Antonio Terracina

*Professionisti della Contarp  
Direzione generale Inail*

## Lavorare connessi alla salute Come evitare il *Tecnostress*

*Ai vantaggi ecco che si affiancano problematiche comuni  
Necessità di nuove forme di tutela. Anche sulla sicurezza*

**N**ulla sarà più come prima. A cominciare dall'ufficio. Tra le poche certezze che la pandemia da coronavirus ha fatto emergere c'è lo stravolgimento della nostra società dal punto di vista relazionale, sanitario ed economico.

Tra gli altri cambiamenti ai quali abbiamo dovuto abituarci in fretta, c'è anche quello relativo al lavoro.

Di smart working si parla ormai da diverso tempo. Ma, nonostante ci fossero tutti i presupposti affinché prendesse piede, il percorso faticava a essere battuto. Poi, in pochissimi giorni l'urgenza ha costretto molte persone a lavorare da casa. Facendo di fatto partire ciò che da tempo era pronto.

Dopo il primo decreto del presidente del Consiglio dei Ministri dello scorso 23 febbraio 2020, il numero dei lavoratori agili in Italia è raddoppiato superando il milione.

Il Governo è intervenuto per rendere più immediato il ricorso al lavoro agile. Il decreto ha infatti consentito, in via straordinaria, l'attivazione dello smart working anche in assenza dell'accordo individuale tra le parti, previsto dall'attuale normativa (Legge 81/07 Capo II, ndr).

Occorre dire che non eravamo del tutto impreparati; sebbene l'Italia sia stata inizialmente tra i paesi europei "più resistenti" alle modalità innovative dello smart working, negli ultimi quattro anni il Paese si è riscattato, con un forte aumento della flessibilità offerta ai lavoratori agili per altro oggetto di una vera e propria regolamentazione normativa tra le prime in Europa.

Nel 2017, la legge 81 ha definito il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro su-



bordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici".

Ancora in fase sperimentale, questa modalità lavorativa era riuscita ad approdare, oltre che nel privato, anche nel colosso della pubblica amministrazione che tradizionalmente non brilla per flessibilità.

In questi due mesi si è lavorato in emergenza, con paura e preoccupazione e, forse, con l'entusiasmo legato alla novità. Ora si comincia a ragionare sul ritorno alla normalità che sarà inevitabilmente una "nor-

malità nuova".

E', forse, questo il momento di abbandonare l'eterna sperimentazione della modalità agile e partire dai suoi non pochi punti di forza per superare le pur presenti criticità.

Il primo vantaggio, in tempo di pandemia, è stato permettere al Paese di andare avanti, di non arrivare alla paralisi totale, di non cadere nel baratro al quale si è pericolosamente avvicinato e sul quale è tutt'ora in bilico.

Più in generale, anche guardando ad un ritorno graduale alle normali attività quotidiane, saltano agli occhi una serie di elementi positivi. In primis, i chilometri risparmiati da ogni lavoratore per gli spostamenti,



## Deve esserci un'adeguata conduzione d'aria nei locali

totale delle morti sul lavoro in Italia. Infine la modalità agile ha un forte ritorno per l'azienda in termini di riduzione dei giorni di assenza e del ricorso a permessi da parte dei lavoratori "più soddisfatti" con conseguente aumento della produttività.

Vantaggi per tutte le parti coinvolte quindi, eppure ci è voluto un evento grave come una pandemia, per dare l'avvio in modo così consistente ad una modalità di lavoro che prima faceva appena timidamente capolino. Timidezza legata senz'altro a ragioni culturali, storiche, forse anche alla stessa natura umana tendenzialmente volta alla socializzazione, al contatto, al bisogno di presenza. Ma timidezza legata anche a diversi punti dolenti da considerare. Ai molti vantaggi dello smart working si affiancano, infatti, fattori che invitano a una riflessione.

Primo fra tutti, la necessità di trovare e realizzare nuove forme di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Se è vero che il lavoro agile permette una gestione migliore della vita privata e lavorativa, è anche vero che in molti casi si corre il serio rischio di non riuscire più a separare queste due sfere, a causa del fenomeno noto ormai ai più come "Tecnostress".

Nell'era delle connessioni dove le informazioni sono ovunque, i lavoratori sono immersi e gestiscono quotidianamente una quantità enorme di informazioni con un conseguente "sovraccarico cognitivo", quello che gli psicologi hanno definito "information overload".



che si riflettono positivamente sulla qualità della vita. Un beneficio che si traduce in termini di risparmio di tempo che gli esperti stimano in circa 90 minuti al giorno, l'equivalente del tempo medio impiegato dal lavoratore italiano per raggiungere il posto di lavoro; più di 7 giorni lavorativi all'anno insomma.

Al tempo risparmiato si aggiungono alcuni vantaggi economici legati ad esempio al risparmio per servizi come pre e post scuola per i figli, in alcuni casi baby sitter, pasti fuori casa, minor uso dell'autovettura, e ultimo, ma forse il più prezioso, il miglioramento della qualità della vita, della salute, del benessere personale, legato alla conquista di nuo-

vi spazi e alla ormai nota e invocata da anni conciliazione tra la vita privata e il lavoro.

Di contro per le aziende i benefici sono tradotti in maggior tempo che il lavoratore dedica alla sua azienda che, fosse anche solo quello risparmiato per gli spostamenti, si tradurrebbe in circa 20 minuti per ogni giorno di lavoro agile per un totale di quasi 2 giorni all'anno.

Aggiungiamo poi i vantaggi legati alla razionalizzazione degli spazi di lavoro con minori consumi di energia e minori esigenze di manutenzione. Da non dimenticare la riduzione degli infortuni in itinere ai quali, allo stato attuale possono essere imputate quasi un quarto del



Si tratta di una connessione continua, famosa come iperconnessione, ovvero il non riuscire a separare la vita online da quella offline, un sempre connessi spesso tollerato dai lavoratori che si sentono chiamati a rispondere a mail e messaggi anche inviati in orari e spazi temporali atipici quali le ore serali e notturne, il fine settimana o addirittura le ferie. Alla lunga tutto ciò incide sulla salute mentale e fisica, sulle relazioni sociali, affettive e professionali e sullo stesso rendimento lavorativo.

Che sia una problematica seria, è dimostrato dal fatto che già dal 2007 il Tecnostress è stato riconosciuto come malattia professionale, a seguito di una sentenza emessa dalla Procura del Tribunale del Torino. Fattori peggiorativi sono anche costituiti dai cambiamenti nella natura sociale delle relazioni di lavoro. La distanza impone nuove regole di comunicazione e porta una minore confronto e condivisione di informazioni con i colleghi o con i propri superiori che, se da un lato consente una maggiore autonomia con riduzione dei contrasti, dall'altro può portare il lavoratore a sentirsi isolato, insicuro, incapace di risolvere le questioni quotidiane.

Il diritto alla disconnessione è ora regolamentato dal comma 1 dell'articolo 19 della Legge 81/2017, che,

seppur senza fornire una definizione giuridica, dispone che "(...) l'accordo individui tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Le parti devono quindi stipulare un accordo individuale, al quale si è temporaneamente derogato in tempi di Coronavirus, per attivare il lavoro agile in emergenza.

L'accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore deve prevedere necessariamente tempi di riposo e misure tecniche ed organizzative che consentano al lavoratore di interrompere i collegamenti informatici e disattivare i dispositivi elettronici senza subire pregiudizio alcuno.

Ma il tecnostress non è l'unico rischio da valutare per la tutela dei lavoratori agili. Sicuramente andranno considerati i rischi legati ad un ambiente indoor privato assimilabile ad una stanza di un qualunque ufficio ma raramente altrettanto attrezzato perché percepito come "casa", quelli legati alla conduzione dei locali, ad esempio microclima, temperatura, elementi di qualità dell'aria, nonché i rischi derivanti dalla presenza di impianti elettrici e dall'uso di dispositivi e apparecchiature e infine quelli legati all'ergono-

mia della postazione di lavoro spesso non adeguata e non necessariamente costituita da una scrivania o da un piano d'appoggio indoor.

Resta naturalmente l'obbligo da parte del datore di lavoro di tutelare i lavoratori.

Per adempiere a quanto sopra la legge 81/2017 prevede, all'articolo 22, che il datore di lavoro consegni al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con periodicità almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Nell'informativa dovrà anche specificare le indicazioni sul corretto utilizzo delle attrezzature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

Siamo comunque arrivati al punto di svolta, lo smart working è improvvisamente e imprevedibilmente divenuto per qualche tempo la modalità di lavoro ordinaria.

Gli strumenti normativi e organizzativi ci sono tutti.

A questi occorre aggiungere la responsabilità, la collaborazione, la fiducia delle parti una nell'altra che sono emerse in questi due mesi. Ora sappiamo che lavorare "smart" si può e funziona.



Il fondo pensione della cooperazione

# 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 Previcoper.

## 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)



Pierluigi Richini  
Responsabile  
Formazione e Studi Quadrifor

# Ma lo smart working cos'è? Come funziona nei dettagli

*Differenza tra telelavoro e lavoro in remoto: limiti e obiettivi  
In Italia potenzialmente occupabili oltre 8 milioni di persone*

**I**l fenomeno del lavoro da casa, nella fase più acuta della gestione dell'emergenza sanitaria, ha assunto dimensioni difficilmente stimabili.

Lo scorso anno il Politecnico di Milano censiva circa 580.000 smart worker in Italia.

Secondo un recente studio della Fondazione Consulenti del Lavoro, i lavoratori dipendenti italiani potenzialmente occupabili in smart working (manager e quadri, professionisti, tecnici e impiegati d'ufficio) sono 8 milioni 359 mila. Lo stesso Osservatorio del Politecnico di Milano afferma che "Il Ministero della Funzione Pubblica stima una diffusione dell'80% nell'amministrazione centrale, del 60% nelle Regioni. Il nostro Osservatorio, sempre prima dell'emergenza, aveva stimato in 8 milioni i lavoratori che potenzialmente avrebbero potuto passare allo smart working".

Peraltro, con il termine smart working si identifica un particolare tipo di approccio al lavoro, con una metodologia e strumenti specifici che lo contraddistinguono. La modalità che è stata adottata in questo periodo andrebbe invece più correttamente definita come un mix di "remote working", di "telavoro" e di "smart working". Tipologie differenti che vanno brevemente chiarite nelle loro importanti differenze per garantire la scientificità e l'utilità del dibattito sui relativi vantaggi e svantaggi.

## Telelavoro, lavoro in remoto e smart working

Telelavoro e smart working sono certamente molto simili, ma si differenziano su due aspetti fondamentali: la postazione e gli orari di lavoro. Nel telelavoro la postazione è fissa e predeterminata nel con-



tratto, viene allestita in un luogo prestabilito (generalmente l'abitazione del lavoratore) e potrà essere cambiata solo su accordo delle parti. Nel caso dello smart working, invece, il dipendente è libero di lavorare dove preferisce fuori dall'azienda, salvo limitazioni indotte da motivi di sicurezza dei dati. Nel **telelavoro**, le parti definiscono gli orari di lavoro all'interno del contratto, nei limiti fissati dalla legge e dai contratti collettivi applicabili. Nello smart working, invece, il lavoratore può autodeterminare l'orario di lavoro nel quadro di vincoli meno stringenti e rispondenti alle proprie necessità di bilanciamento vita/lavoro.

L'accordo scritto deve comunque individuare i tempi di riposo del lavoratore e le misure idonee per assicurarne la disconnessione dagli strumenti tecnologici.

Per intenderci, il telelavoro ha riguardato e riguarda spesso lavoratori e lavoratrici per i quali tale modalità di lavoro risponde ad una specifica e soggettiva necessità (garantire la cura dei figli, di genitori anziani o comunque di parenti bisognosi di assistenza).

Lo smart working riguarda tipologie

di lavoratori per i quali è applicabile questa modalità di lavoro, al di là delle loro necessità soggettive.

Il **remote working**, infine, può essere considerata come una evoluzione del telelavoro.

Ciò cui abbiamo assistito nel periodo del lockdown è consistito nel trasferimento della postazione di lavoro dalla sede aziendale ad altra sede predefinita, per lo più verso l'abitazione per motivi strettamente legati alla gestione dell'emergenza sanitaria. Ma solo nelle aziende che già si erano specificamente attrezzate verso una trasformazione digitale dei processi produttivi e di lavoro, la modalità seguita è consistita in un vero e proprio rapporto di smart working.

E' chiaro che la diversità delle situazioni può ingenerare differenti valutazioni strettamente legate ai fenomeni effettivamente osservati. Molti consulenti e formatori in questo periodo hanno preferito parlare di "gruppi di lavoro dispersi" più che di "gruppi di lavoro in remoto" e di "emergence working" anziché di "smart working".

## Smart working e gestione per obiettivi

Il Ministero del Lavoro, recuperando il senso delle sperimentazioni avvenute nelle imprese (soprattutto private), così ha definito lo smart working: "Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività".

## Le aziende faranno la mossa giusta per vincere questa partita?

31

**N**ello smart working l'elemento caratterizzante diventa quindi l'approccio alla gestione del lavoro per obiettivi.

Nei primi anni di sperimentazione si sono registrate numerose difficoltà tra i lavoratori e soprattutto tra i loro manager le cui cause potremmo, per semplificare, riassumere in due punti: a) lo smart working non riguarda singole persone che hanno "meritato" di entrare in questa forma di lavoro, bensì tipologie di lavoro più o meno estese all'interno delle organizzazioni; da ciò ne discende che i manager non scelgono chi può o deve entrare in smart working; b) esiste nel nostro Paese una inveterata tradizione alla gestione "presenziale" dei lavoratori, ossia al "controllo a vista", alla verifica dell'effettiva dedizione del lavoratore all'attività prevista in uno specifico momento e, solo a posteriori, sui risultati ottenuti.

E' chiaro che lo smart working richiede innanzitutto un atteggiamento nei confronti del lavoro, una mentalità, sia da parte del lavoratore che del proprio capo, coerenti con l'impostazione su cui si fonda. Secondo tale approccio diventa fondamentale la creazione di un rapporto di fiducia tra le parti.

Diversamente, si ingenerano sensazioni di smarrimento e frustrazione.

### Lavorare per obiettivi:

#### un rapporto fondato sulla fiducia

Numerosi studi e ricerche scientifiche evidenziano come tra le fondamentali competenze del leader di gruppi in smart working vi sia il saper generare e sostenere la fiducia in un contesto di lavoro caratterizzato dall'impiego di nuove tecnologie. La fiducia (o "trust") è



definibile come l'insieme di aspettative che i membri del gruppo coltivano rispetto al riconoscimento del proprio impegno (trust interpersonale) e all'affidabilità dei processi di lavoro in gruppo e rispetto all'organizzazione di appartenenza (trust di sistema). In particolare, il trust è influenzato da comportamenti comunicativi di carattere non gerarchico, dalla capacità di offrire risposte ai problemi posti dai membri del gruppo in tempi sufficientemente rapidi, dall'abilità a offrire frequenti "feedback on line" sia a livello individuale che di gruppo.

Se il comportamento del leader è fondamentale, è altrettanto importante che il leader asseconi comportamenti comunicativi aperti tra i membri del gruppo, facilitando una "orizzontalità" comunicativa. Ciò in quanto al crescere delle possibilità di interazione fornite dalle nuove tecnologie tende a venire meno la necessità di un coordinamento di vertice.

In tale contesto, la percezione dell'efficacia del lavoro da parte di chi opera in "gruppi virtuali" è influenzata dalla possibilità di condividere conoscenze, a sua volta determinata da un atteggiamento cooperativo tra i suoi componenti.

Di conseguenza, l'efficacia del lavoro risulta percepita come correlata alla condivisione di valori (di gruppo e aziendali), alla fiducia (verso il leader, i pari e l'organizzazione di appartenenza) e ai benefici. E' quindi altrettanto chiaro che la reazione al diffondersi del Covid-19, non rappresentando in molti casi una scelta di adozione del modello di lavoro agile bensì una forma di reazione all'emergenza promossa dai DPCM del 1° marzo e del 26 aprile 2020, non ha offerto la possibilità di una adozione matura del modello né di creare il necessario rapporto di fiducia tra le parti (che è frutto di condivisione sul lavoro, di comunicazione ma anche di formazione). Ha indubbiamente avuto il merito di creare un'aspettativa diffusa verso un differente modo di lavorare, più rispettoso dei ritmi personali e delle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, capace di promuovere e valorizzare il senso di responsabilità delle persone.

(Cfr. Richini P. (2016), "Smart working e ruolo del (middle) management", in Alessandrini G. (a cura di), *Smart working. Nuove skill e competenze*, Lecce: Pensa Multimedia, pp. 81-104).

## Bricks, Bits e Behaviours sono le tre variabili chiave

Un approccio articolato intorno a tre variabili: “bricks”, “bits”, “behaviors” – Come si è detto, l’approccio allo smart working nasce da sperimentazioni aziendali, anche per il tramite della contrattazione collettiva, cui è seguito l’“ancoraggio normativo” tramite la Legge n. 81/2017. Non è una tipologia contrattuale, bensì una modalità più flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro, finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro ed aumentando la produttività.

Lo smart working, nelle sue differenti declinazioni nei diversi contesti di impresa, si basa su una “formula” comune, definita delle 3 B, promossa da un manager americano, Philip Vanhoutte e in seguito adottata nei contesti nazionali.

Le tre B identificano sostanzialmente le tre parole chiave:

- 1) bricks (“mattoni”) ovvero il layout fisico degli spazi di lavoro;
- 2) bits (il termine con cui si intende l’informazione minima digitale), ossia la capacità di sfruttare le potenzialità delle tecnologie digitali per il ripensamento dello spazio virtuale di lavoro;
- 3) behaviours (“comportamenti”) in termini di stili di lavoro e policy organizzative, cultura del top management e comportamenti delle persone.

Il primo aspetto comprende lo sviluppo di piani annuali o pluriennali di riprogettazione del layout degli uffici con l’obiettivo di creare ambienti aperti, flessibili e orientati alla collaborazione e al benessere delle persone. Non si tratta semplicemente di riprogettare l’ufficio ma di ridefinire spazi individuali e col-

## Stilati 4 profili professionali: identificati i tipi di postazione, più riservata o con interazione costante con i colleghi



lettivi del personale considerando il cambiamento delle modalità di lavoro e il fatto che si trascorre sempre più tempo lontani da una scrivania. Ad esempio, con il progetto “Blue Work”, che possiamo considerare qui paradigmatico della complessità richiesta da una efficace implementazione dello smart working, l’azienda American Express condusse dapprima un’analisi interna rilevando che solo il 70% delle postazioni venivano occupate giornalmente.

Nella nuova sede, riprogettata alla luce dell’introduzione dello smart working, oltre il 50% degli spazi venne destinato ad aree di lavoro condivise, con sale di “lavoro temporaneo”, sale riunioni di diverse dimensioni, ambienti per meeting in-

formali e aree break, aree per la concentrazione, tutte prenotabili attraverso una piattaforma online. Accanto allo spazio fisico, un progetto di smart working prevede la ridefinizione dello spazio di lavoro virtuale, ovvero la seconda categoria dei “bits”, con strumenti tecnologici adeguati, in grado di facilitare le interazioni tra le persone, sia all’interno delle sedi di lavoro che tra le persone che lavorano in condizioni di mobilità. Il progetto “Blue Work” considerò di sostenere la flessibilità al di fuori dell’ufficio dotando i collaboratori di servizi di Unified Communication & Collaboration (tra cui: pc portatili con strumenti di video chat, calendari condivisi, sale con webconference).





## Incentivi definiti a fronte del raggiungimento degli obiettivi

Infine, l'implementazione del medesimo progetto ha previsto una mappatura delle funzioni aziendali, classificando la popolazione aziendale in base a 4 profili professionali: 1) chi lavora prevalentemente in ufficio e necessita di una postazione dedicata; 2) chi necessita un'interazione frequente con i colleghi ma non di uno spazio di lavoro definito e fisso; nel caso specifico dell'azienda considerata, si è trattato della maggioranza della popolazione aziendale per la quale è stato possibile prevedere il lavoro flessibile da remoto (massimo 2 giorni la settimana), con postazioni aziendali non assegnate ma facilmente prenotabili e un armadietto nel quale riporre i propri effetti personali e gli strumenti di lavoro a fine giornata, per lasciare libera la postazione a chi la utilizzerà il giorno seguente; 3) chi, come ad esempio gli addetti alle vendite, svolge un ruolo con forti caratteristiche di mobilità all'esterno dell'azienda; 4) chi lavora prevalentemente da casa con modalità assimilabili al telelavoro, appartenenti per lo più alle aree di call center e customer care. Il passaggio dalla fase di progettazione alla sua implementazione ha previsto la discussione delle sue linee di sviluppo con le organizzazioni sindacali e l'integrazione di diverse azioni convergenti (sempre riconducibili all'area "behaviours" dei comportamenti) quali la formazione del management e dei dipendenti alla nuova modalità di lavoro e all'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici, la creazione di spazi virtuali di confronto e di proposta di miglioramenti, il ripensamento degli spazi per utilizzi alternativi in chiave welfare (sale relax, servizi di concierge dedicati ai dipendenti, servizi postali, lavanderia, e molti altri ancora).

### Vantaggi e svantaggi: le prime certezze, molto ancora da scoprire

Lo smart working può essere visto come un cambio paradigmatico nel leggere e comprendere il tema del lavoro nella contemporaneità e si innesta in quella grande trasformazione del lavoro che oggi stiamo vivendo.

E' indubbio che il fenomeno vada visto secondo un'ottica di tipo sistemico: gli spazi di lavoro, le relazioni industriali, il tempo, i valori e la cultura organizzativa, le strategie di gestione delle risorse umane e la formazione devono procedere insieme in maniera integrata.

Ad oggi, tra i vantaggi registrati tra le imprese si evidenziano: il taglio dei costi per gli spazi fisici di lavoro (affitti, utenze, attrezzature ecc.); un aumento della produttività e l'abbattimento dell'assenteismo, registrati da diverse ricerche tra cui quelle dell'Osservatorio del Politecnico di Milano; la fidelizzazione dei lavoratori; l'accelerazione di progetti di trasformazione digitale dell'impresa.

Tra i lavoratori abbiamo: una sensazione di maggiore autonomia e di responsabilità verso il proprio lavoro, spesso accompagnata dalla percezione di una migliorata produttività personale; la riduzione dei tempi dedicati al recarsi al lavoro, con una corrispondente riduzione dei costi relativi; la possibilità di articolare il tempo di lavoro con i propri tempi di vita e con le attenzioni che si intende dedicare ai propri cari; la possibilità di integrare lavoratori con mobilità ridotta.

Su un piano sociale più ampio si registra la potenziale scelta di identificare la propria residenza non necessariamente vicina al luogo di lavoro o in grandi (e costosi) centri abitativi, con una possibile rivitaliz-

zazione dei borghi; la riduzione del traffico nelle città e delle emissioni inquinanti; un generale risparmio energetico.

Sono ancora poco chiari gli svantaggi. Alcuni di essi sono legati alla mancata adozione piena dello smart working: ad esempio, abbiamo avuto un aumento dell'orario di lavoro spesso senza il riconoscimento degli straordinari, ma è insito nel modello che gli incentivi si definiscano a fronte del raggiungimento di obiettivi.

Al tempo stesso è difficile contenere lo sconfinamento dei tempi di lavoro sul tempo personale, nonostante sia previsto il diritto alla disconnessione.

Un ulteriore tema su cui si è dibattuto è la sensazione di isolamento provata dai lavoratori, con una forte riduzione degli spazi di scambio (anche creativo), ma anche questo è un fattore riconducibile alla particolarità della condizione di emergenza: lo smart working prevede invece tempi massimi di lavoro in remoto alternati a tempi di lavoro in sede.

Per poter riconoscere ed analizzare gli svantaggi di questo approccio sono sicuramente necessari un maggior tempo di sperimentazione e una più ampia diffusione di modelli tra le imprese, anche tenendo conto della crescente convergenza tra "fisico" e "digitale" nelle nostre vite.

*(22. L'analisi di caso è stata condotta dal Ceforc nel 2016, unitamente ad altre prime importanti sperimentazioni di smart working.*

*Un approfondimento è riportato nel già citato libro di Alessandrini G. (2016), nel capitolo a cura di Giorgi S.B. (2016), "Smart working: il caso American Express Italia").*

## Bilateralità in emergenza: esame di responsabilità

*Covid-19, interventi a favore dei lavoratori: nel turismo scarsa tempestività. Ma oggi ce l'abbiamo fatta*

**C**orreva il giorno 27 febbraio 2020, a Roma si svolgeva l'incontro di presentazione della piattaforma per il rinnovo del Ccnl Turismo Federalberghi.

Dopo due ore di discussione generale, le parti decisero di convocare le altre associazioni datoriali che compongono l'Ente Bilaterale Nazionale

Turismo per valutare un intervento in favore dei lavoratori a fronte dell'emergenza sanitaria che, in quelle ore, cominciava a produrre i suoi effetti con le sospensioni dal lavoro in molte aziende, a partire dalla ristorazione scolastica.

Tre giorni dopo, la UILTuCS inviava un documento con la proposta di un sostegno al reddito per tutti i lavo-

ratori coinvolti dalle sospensioni. Ci sono voluti tre mesi, per arrivare, solo il 9 giugno, a definire l'accordo. Basterebbe già questo per concludere che la bilateralità nel Turismo ha fallito, almeno sotto il profilo della tempestività. E faremmo bene a ricordarcene, quando accusiamo gli "altri" (politica, istituzioni, enti, eccetera) di essere in ritardo.

Forse la "malattia del tempo perso", l'arte del "rinvio in attesa di...", l'esigenza di rispondere all'interesse particolare in luogo di quello generale sono mali diffusi in molti addetti ai lavori.

Va anche considerato che la situazione emergenziale si è evoluta in modo rapido, imprevedibile, con effetti drammaticamente crescenti e i cui riflessi nel tempo sono tuttora sconosciuti.

Nessuno sa rispondere agli interrogativi economici, produttivi, occupazionali che riguarderanno i prossimi mesi.

Tuttavia, alla UILTuCS è apparso chiaro fin dal primo momento che bisognava mettere a disposizione ogni strumento e tutte le risorse disponibili per aiutare le persone. Per questo, si è affermato che tutto il sistema bilaterale, nelle diverse competenze e forme, doveva immediatamente predisporre interventi di sostegno.

Abbiamo proposto questa impostazione alle altre organizzazioni sindacali e alle associazioni datoriali, ricevendo pareri favorevoli.

Passare dalle parole ai fatti si è dimostrato, per l'appunto, più difficile; tuttavia, oggi possiamo dire di avercela fatta, sulla base delle intese realizzate per gli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo (Confcommercio) e in via di definizione con Confesercenti; per l'Ente Bilaterale della Vigilanza; per l'Ente Bila-




---

**La "malattia del tempo perso" e il "rinvio in attesa di" sono mali diffusi tra molti addetti ai lavori**

---



## Solo l'azione caparbia della UILTuCS ha obbligato le associazioni datoriali a una sintesi

terale Studi Professionali; nell'Assistenza Sanitaria integrativa (Fondo Est, Quas, Fondo Fast, Cassa Colf, Fasiv) con prestazioni aggiuntive e/o deroghe per l'estensione temporale delle prestazioni.

Per quanto attiene gli Enti Bilaterali, si sono evidenziate due impostazioni, frutto delle diverse caratteristiche dei rispettivi sistemi: nel caso di Ebipro e di Ebinvip, il contributo viene erogato a livello nazionale, sulla base di criteri ed importi definiti; negli altri casi, le intese hanno demandato agli Enti Bilaterali Territoriali l'individuazione dei requisiti e delle somme.

Nel caso del Terziario Confcommercio, l'accordo ha previsto un co-finanziamento da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale nei confronti degli Enti Bilaterali Territoriali che, sulla base delle intese definite localmente, prevedano l'erogazione di un **contributo di solidarietà** in favore dei lavoratori posti in ammortizzatore sociale; si potranno, inoltre, prevedere misure per fronteggiare esigenze di conciliazione vita privata-lavoro determinatesi a seguito dell'emergenza in atto (ad esempio congedi parentali-sostegno alla genitorialità).

Solo in presenza di queste iniziative si potranno istituire, altresì, contri-

buti volti a sostenere interventi aziendali destinati a rafforzare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Questa articolazione è stata oggetto di profonda discussione, che ci ha visti impegnati a respingere il tentativo di Confcommercio di "ripartire" gli interventi tra lavoratori ed aziende: una visione distorta (spesso diffusa anche a livello territoriale) che fraintende la pariteticità nella composizione del sistema bilaterale come equiparazione dei beneficiari. Il principio sancito esplicitamente nel Ccnl afferma che la contribuzione in favore della bilateralità è componente della retribuzione del lavoratore: non vi è quindi dubbio circa la titolarità esclusiva di quest'ultimo a beneficiare delle prestazioni.

Ciò non esclude che si possano prevedere servizi e iniziative che si rivolgano anche alle imprese, purché ne derivi un vantaggio per il lavoratore. In questo senso, aver previsto forme di rimborso delle spese sostenute dalle aziende per migliorare la sicurezza sul lavoro (anche attraverso i Comitati aziendali previsti dal Protocollo 24.4.2020) è sicuramente coerente con la tutela della condizione lavorativa delle persone.

Anche nel Turismo Confcommercio,

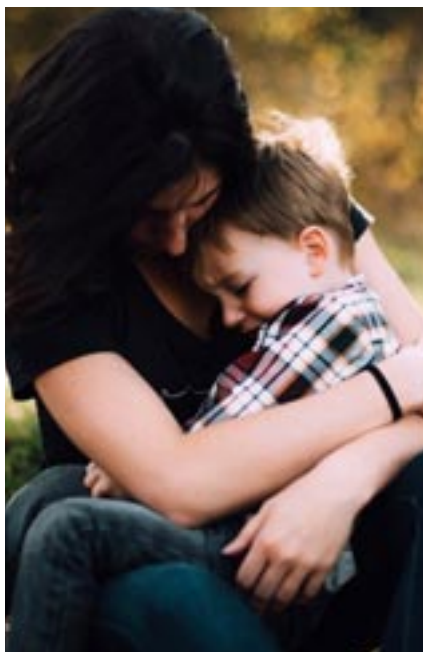
alla fine, ci si è orientati in questa direzione, pur con qualche aspetto di diversità. Ad esempio, si è dovuto necessariamente tenere conto della compresenza di piccole aziende a dimensione locale e di imprese multilocalizzate (soprattutto della ristorazione).

Ma in questo caso le contraddizioni in seno alle associazioni datoriali hanno rischiato di compromettere l'intero percorso: come già avvenuto in occasione dei rinnovi contrattuali (con l'esito divisivo che ricordiamo), anche stavolta gli egoismi categoriali stavano per prevalere e produrre un risultato disastroso.

Solo un'azione caparbia della nostra organizzazione, ivi compresa la minaccia di riconsiderare la nostra presenza nel sistema bilaterale e di rendere pubblica la responsabilità della situazione, ha obbligato le associazioni datoriali ad addivenire alla sintesi.

Ora si apre una fase estremamente delicata ed altrettanto decisiva. Sono le parti a livello territoriale che devono rapidamente procedere alla definizione degli accordi, determinando criteri di accesso e importi dei contributi.



**Ebipro** riconosce, fino al limite delle risorse stanziate:

- un contributo integrativo di € 250 una tantum per ogni lavoratore al quale sia stato sospeso o ridotto l'orario di lavoro e per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori sia stata accolta;
- un contributo straordinario per un massimo di 9 settimane consistente in un contributo giornaliero di € 19 per le retribuzioni lorde mensili fino ad € 2.159,48 e di € 23 per le retribuzioni lorde mensili oltre € 2.159,48 per ogni lavoratore in caso di sospensione dell'attività lavorativa per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori non sia stata accolta, esclusivamente per incapienza di risorse.
- un contributo del 50% della retribuzione giornaliera lorda per un massimo di 7 giorni a favore dei lavoratori che si trovino nella necessità di dover beneficiare, d'intesa con il datore di lavoro, di ulteriori congedi parentali oltre quelli straordinari INPS già fruiti, previsti dalla normativa vigente per l'emergenza Covid-19 per assistere i figli fino a 14 anni compiuti.
- un rimborso massimo di 500 euro in favore del datore di lavoro per le spese sostenute per l'acquisto delle strumentazioni necessarie all'avvio dello Smart Working effettuate a partire dal 1° marzo 2020.

**Ebinvip** riconosce:

- un CONTRIBUTO di SOLIDARIETÀ, quale aiuto volto a rispondere alla situazione di più grave necessità, riferito ai lavoratori posti in Cassa Integrazione Guadagni in Deroga o in Fondo Integrazione Salariale.
- il predetto contributo è riconosciuto in favore dei lavoratori il cui reddito da lavoro costituisca l'unica fonte reddituale del proprio nucleo familiare e che siano posti in Cassa Integrazione Guadagni in Deroga o in Fondo Integrazione Salariale in misura pari ad almeno il 75% delle ore ordinarie lavorabili nei mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno, luglio, agosto 2020.
- L'ammontare del contributo è pari a 130 € lordi (riproporzionato per il part time in base all'orario contrattuale individuale) per ogni mese in cui si verifica la circostanza di cui al punto precedente e per un massimo di tre richieste.

La capacità di rispondere adeguatamente e rapidamente alla domanda crescente di sostegno economico da parte di migliaia di lavoratori e lavoratrici del Terziario e del Turismo rappresenta una sfida decisiva per il futuro della bilateralità. Solo vincendola si può garantire un futuro a questo importante istituto; in caso contrario, rischieremmo di alimentare le critiche (a volte ingenerose) e di comprometterne l'esistenza. In questo lavoro, occorrerà valutare anche l'impiego delle risorse accumulate a livello di ciascun Ente Bilaterale Territoriale e l'utilizzo della parte tradizionalmente impiegata per altre iniziative (ad esempio la formazione): la priorità assoluta è rispondere al maggior numero di persone possibile, con importi dignitosi. Per contro, in presenza di risorse insufficienti, potrà essere utile indivi-

duare criteri che puntino a rispondere ai casi di maggior disagio (entità dell'ammortizzatore sociale, condizioni reddituali individuali eccetera).

Per **Ebipro**, va riconosciuta una capacità di iniziativa tempestiva ed efficace, che si colloca in una esperienza più giovane rispetto ad altri sistemi, ma già positivamente consolidata.

Per **Ebinvip**, si scontano i problemi strutturali che avevano indotto la UILTuCS a proporre, due anni or sono, una riforma radicale del sistema. Non ha avuto esito per le note responsabilità delle associazioni datoriali, arroccate nella difesa dell'esistente e portatrici di visioni distorte della bilateralità.

Tuttavia, questa volta si è riusciti – per la prima volta nella sua storia – a stabilire il **contributo di solidarietà** per le Guardie Particolari Giu-

rate. L'esiguità delle risorse e l'incertezza della situazione hanno indotto la previsione di criteri molto restrittivi (monoreddito e sospensione pari al 75% delle ore lavorabili); sulla base dell'andamento delle domande, è (fortunatamente) prevedibile un loro allargamento da definire nel prossimo mese di settembre.

Ultima considerazione, seppure non secondaria.

Quanto sarà erogato in questa occasione rappresenterà un aiuto per lavoratori di medie e, soprattutto, piccole imprese: persone che, tradizionalmente, non possono entrare facilmente in contatto con il Sindacato Confederale.

Dimostrare una funzione positiva del sistema bilaterale può costituire un messaggio di fondamentale importanza nella costruzione del nostro rapporto con questi lavoratori: il futuro passa anche di qui!

## Rispondere alla crescente domanda di sostegno economico è la sfida decisiva per il futuro





# 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



## Agenti di commercio: una categoria dimenticata

*Penalizzati dai limiti imposti per l'emergenza Covid-19  
Insufficienti le misure di sostegno previste: cosa serve?*

**L'**Italia riparte, dopo il momento più acuto dell'epidemia da Covid-2019, portando con sé i drammi e le pesanti ripercussioni economiche, derivanti dalle restrizioni e dai divieti introdotti dal lockdown, soprattutto, di quelle categorie professionali private della giusta attenzione da parte del Governo.

Tra queste, la categoria degli agenti e dei rappresentanti di commercio è la più penalizzata sia per la mancanza di misure di sostegno da parte dello Stato che di tutele economico-sociali e sanitarie. Ripercussioni di un'emergenza sanitaria, trasformate in emergenza economica, che ha aggravato ancor più lo stato di crisi in cui versano gli Agenti e Rappresentanti di commercio, ormai da

anni, e che ha determinato anche un notevole ridimensionamento del numero degli agenti, scesi dai 250mila del 2016 ai 230mila attuali.

Le varie misure di sostegno economico, introdotte dal Governo con il Dpcm dell'8 aprile 2020 prima e con il decreto Rilancio poi, sono risultate insufficienti, oltre che inadeguate in termini temporali, come la sospensione dei contributi previdenziali, oppure, addirittura, inaccessibili come i contributi a fondo perduto, a causa della peculiare attività degli agenti di commercio poco conosciuta dal Governo.

Infatti, il decreto Rilancio utilizza come requisito per l'accesso al contributo a fondo perduto il raffronto delle fatture del mese di aprile 2020 con quelle del mese di aprile del

2019, così da poter verificare l'eventuale calo di fatturato.

Raffronto che però, in molti casi, produce un risultato "distorto" considerato che la maggioranza degli agenti di commercio fattura le provvigioni in un mese successivo al trimestre o al mese di riferimento.

Inoltre, va considerato che, quasi sempre, gli agenti di commercio maturano le provvigioni al momento del pagamento del bene e/o del servizio da parte del cliente; ne deriva che, nella seconda metà di marzo 2020, sono maturate provvigioni su contratti stipulati prima del lockdown. E' di tutta evidenza, quindi, che l'utilizzo delle sole fatture emesse nei mesi di aprile 2019 e aprile 2020 per dimostrare una perdita superiore al 33% sia, per gli agenti, un metodo penalizzante che non permette, di fatto, di procedere con la richiesta del contributo previsto. Riteniamo, pertanto, indispensabile e non più procrastinabile, che il Governo attui una serie di interventi straordinari che prevedano la rideterminazione dei criteri di accesso al contributo a fondo perduto e l'istituzione di un sistema di ammortizzatori sociali che assicuri sostegno economico agli agenti, ma che sia anche funzionale alla sostenibilità delle attività e alle necessità familiari.

La Uiltucs continuerà a farsi parte attiva nel richiedere al Governo l'adozione urgente di tali interventi di sostegno e, nell'ambito del suo ruolo Istituzionale, avvierà una campagna di informazione sul nuovo modello contrattuale che veda l'agente di commercio al centro delle politiche economiche di un sistema produttivo che pone particolare attenzione ai temi del welfare e dei servizi, a tutela delle sue necessità e dei suoi fabbisogni.



### Urgente e necessario rideterminare gli inadeguati criteri di accesso ai contributi a fondo perduto



# Enasarco libera, così nascerà la vera Casa del welfare

*Agenti di commercio, consulenti finanziari e professionisti: la lista n. 2 per una Fondazione con sempre più servizi*

Giuseppe Zimmari

39



**L**a vera Casa del Welfare": a questo ambiscono i candidati e le candidate di Enasarco Libera, la lista della UILTuCS in corsa per il rinnovo dei vertici della Fondazione Enasarco. Far diventare la Fondazione una realtà ricca di servizi, grazie all'impegno ed alla guida di professionisti, agenti di commercio, rappresentanti e consulenti finanziari, nei quali la UILTuCS crede fortemente, trasformando Enasarco in un organismo maggiormente rappresentativo, dinamico e capace di offrire risposte sempre più efficaci ai suoi iscritti ed ai suoi pensionati.

Una realtà che metta i bisogni e le esigenze dei propri iscritti e delle loro famiglie al centro di ogni sua azione e progettualità, offrendo un ampio ventaglio di nuovi servizi, prestazioni e contributi.

Per realizzare tutto ciò è prioritario, però, curare la solidità economico-finanziaria dell'Ente attraverso investimenti remunerativi, trasparenti e ben gestiti. Enasarco Libera, in questo senso, ha manifestato più volte l'intenzione di intraprendere un percorso di valorizzazione del patrimonio della Fondazione con il valido ausilio di comprovati professionisti ed esperti e di non far finire l'Enasarco nelle mani di chi ha sempre avuto interessi lontani e contrapposti a quelli degli agenti e

## Con la UILTuCS, Agenti Treviso, Assopam, Assoprofessional, Federpomm e Aiarco

**I**n questa corsa elettorale, a formare la lista Enasarco Libera insieme alla UILTuCS ci sono Agenti Treviso, Assopam, Assoprofessional, Federpomm, Aiarco. Molte realtà che rappresentano professionisti in Italia, agenti di commercio, rappresentanti e consulenti finanziari che intendono pensare al futuro di tutti, al benessere delle categorie che rappresentano, pronti ad assumere un ruolo da protagonisti. I candidati di Enasarco Libera sono pronti a gestire il loro ente di previdenza,

Enasarco, con professionalità e serietà, in piena trasparenza, attraverso il patrimonio di valori, idee e competenze che li contraddistinguono. La loro mission è assicurare un modello di welfare che ponga al centro l'agente e non figure o interessi diversi. Anche per questo, durante la campagna elettorale, abbiamo cercato e ottenuto risultati importanti per sostenere gli agenti colpiti dall'emergenza Covid-19 e messi in crisi dalla pandemia.

che, negli anni recenti, ha già dato pessima prova di gestione dell'Ente. L'impegno fondante di Enasarco Libera è quello di restituire la "Casa" degli agenti e rappresentanti agli agenti e ai rappresentanti. Infatti, nella nostra lista ci sono agenti e rappresentanti, consulenti e professionisti veri che quotidianamente vivono i bisogni di chi lavora in un mercato difficile complesso e competitivo come il nostro.

Semplicità, trasparenza e responsabilità sono i caratteri distintivi sia del programma di Enasarco Libera improntato sull'autonomia dell'Ente, che dello stile della sua campagna elettorale, che cerchiamo di affrontare con fare propositivo e serio, nel segno della condivisione e della partecipazione. Aborriamo, infatti, i comportamenti, a dir poco, scorretti di qualche altra lista che, come quella "Fare Presto", tenta di acquisire consensi screditando e diffamando i concorrenti ed utilizzando modi anche intimidatori.

Comportamenti che abbiamo de-

nunciato nelle opportune sedi e che continueremo a denunciare tutte le volte che ci troveremo di fronte a forme incivili e volgari di comunicazione e, soprattutto, a forme di prevaricazione della democrazia e della partecipazione. In particolare, ci riferiamo a chi faceva pressioni per svolgere le elezioni Enasarco durante il lockdown per il Covid-19 affinché fossero in pochi ad esercitare il diritto di voto e quei pochi a determinarne il risultato! Noi crediamo nella partecipazione e nel voto consapevole: il nostro programma, che potrete visionare e scaricare sul sito [www.enasarcolibera.it](http://www.enasarcolibera.it), è la vera motivazione per votare la lista n. 2. Le elezioni si svolgeranno dal 24 settembre al 7 ottobre 2020.

Per conoscere le modalità di voto potrete: vedere i tutorial sui nostri profili social e sul web; guardare la video-guida su youtube; contattare il numero verde gratuito 800.926.066 che abbiamo attivato per supportarvi in tutti i passaggi del voto.

# 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)

# Lavoro su piattaforma, Europa osservatore speciale

Mario Grasso

41

*Con la Ces, partito il progetto che ruota attorno a tre pilastri: osservare, sostenere e regolamentare. Ecco di cosa si tratta*

**Q**uali sono le iniziative del sindacato in Europa di fronte alla diffusione incessante del lavoro tramite piattaforme digitali?

La Confederazione europea dei sindacati, insieme all'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), alla rete collaborativa francese "Sharers and Workers" e l'Astrees (Association travail emploi Europe société) e col co-finanziamento dell'Unione Europea, hanno dato vita al progetto "Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy" per dare una risposta concreta all'azione sindacale sulle sfide posta dall'economia digitale. Il progetto, nato dall'evento pubblico "Starting a dialogue on the platform economy" tenutosi a Bruxelles il 23 gennaio 2018, è iniziato a marzo 2019 e durerà due anni.

L'iniziativa ha tre obiettivi specifici:

- predisporre e avviare un osservatorio europeo sullo sviluppo della partecipazione dei lavoratori nelle piattaforme digitali;
- identificare e sostenere pratiche nuove e innovative che hanno lo scopo di migliorare la rappresentanza, l'organizzazione e la tutela dei lavoratori delle piattaforme. A tal proposito, sono previste due sessioni formative di gruppo;
- proporre un quadro regolatore europeo per sostenere la rappresentanza dei lavoratori sulle piattaforme e le loro condizioni di lavoro con le relative aziende.

L'osservatorio servirà a mappare e valutare le iniziative esistenti di rappresentanza dei lavoratori e il dialogo sociale all'interno delle piattaforme. Inoltre, sarà utile per sviluppare nuovi metodi di rappresentanza e dialogo con gli stakeholder e in particolare con i platform



workers a livello europeo.

L'osservatorio è costituito da un gruppo di esperti con background differenti che assisteranno il comitato ristretto (costituito dai rappresentanti del Ces, Ires e Astrees) nell'implementazione degli obiettivi del progetto.

L'iniziativa è comunque caratterizzata da uno spirito di azione più che di riflessione. Gli obiettivi chiave del progetto infatti sono operativi: si identificheranno 10 iniziative innovative che saranno supportate dai consigli degli esperti, la condivisione comune delle esperienze e degli strumenti di lavoro.

Un profilo ancora più pragmatico del progetto è dato anche dalla possibilità di sviluppare strumenti di partecipazione innovativi basati sugli standard Solid forniti dal consorzio W3C.

Tra le iniziative italiane dedicate ai

lavoratori delle piattaforme digitali presenti sul sito dell'osservatorio ([digitalplatformobservatory.org](http://digitalplatformobservatory.org)) troviamo pure Sindacato Networkers della UILTuCS nazionale, con l'osservatorio nazionale permanente sulle condizioni di lavoro dei platform workers, uno spazio informativo dedicato alla gig economy e un forum sui diritti del lavoro.

Questa iniziativa europea è arricchita al momento da 49 siti web realizzati da sindacati, esperti e attivisti di vari Paesi e tocca varie categorie lavorative: dai fattorini delle consegne a domicilio ai lavoratori domestici, dagli youtuber (chi realizza e monetizza video sui propri canali Youtube) agli informatici freelance passando per i crowd workers (lavoratori che svolgono dai compiti più ripetitivi online alle traduzioni o all'alimentazione dell'intelligenza artificiale di altri software).

## La UILTuCS importante riferimento con il suo osservatorio permanente sulle condizioni di impiego



## Ue, trasformazione digitale Regolarla per governarla

*Accordo siglato dalla Confederazione europea dei sindacati  
Indirizzo chiaro su quale impatto ha la tecnologia sul lavoro*

**G**overnare la trasformazione digitale dell'economia in Europa. Questo è l'obiettivo dell'accordo quadro firmato il 22 giugno 2020 dalla Confederazione europea dei sindacati insieme alle associazioni datoriali europee Ceep, BusinessEurope e SmeUnited.

Le parti sociali europee intendono dare un indirizzo chiaro e preciso all'impatto che la tecnologia sta avendo sul mercato del lavoro e sulla società a livello continentale.

L'intesa ha lo scopo di sostenere un'integrazione positiva delle tecnologie digitali nei luoghi di lavoro, sugli investimenti, sull'aggiornamento delle competenze digitali e sulle politiche attive del lavoro.

Il documento offre la possibilità alle aziende e ai sindacati di introdurre un confronto sulle strategie di trasformazione digitale con un approccio "human-oriented" a livello nazionale, settoriale, aziendale.

Inoltre, sono stati inseriti altre utili raccomandazioni sulle modalità di connessione e disconnessione, sul rispetto delle leggi sugli orari di lavoro e assicurare la conformità delle misure adottate. Un approfondimento interessante è dedicato pure all'intelligenza artificiale, ai sistemi di sorveglianza basati sull'Ia e sulla gestione dei dati dei lavoratori.

Luca Visentini, segretario generale della Ces, in occasione della firma dell'accordo ha posto l'accento sul principio della partecipazione nelle scelte dettate dai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro: "Sindacati e associazioni datoriali a livello europeo hanno firmato un accordo che sancisce la collaborazione tra lavoratori, sindacati e aziende evitando scelte unilaterali quando si parla di digitale. L'intesa rafforza la negoziazione tra le parti sociali in ogni Paese europeo, nei diversi settori, aziende e luoghi di lavoro."

Gli scopi dell'accordo quadro, si leg-

ge nel documento, sono diversi: 1) aumentare e migliorare la comprensione di imprese, lavoratori e loro rappresentanti relativa alle opportunità e alle sfide nel mondo del lavoro come risultato della trasformazione digitale; 2) fornire un quadro di azione per incoraggiare, guidare e assistere datori di lavoro, lavoratori e organizzazioni sindacali nel progettare misure e interventi con lo scopo di raccogliere le opportunità e affrontare le sfide, tenendo conto delle iniziative esistenti, delle buone pratiche e dei contratti collettivi; 3) stimolare uno spirito di collaborazione tra aziende, lavoratori e rispettive rappresentanze; 4) supportare lo sviluppo di un approccio "human-oriented" verso l'integrazione della tecnologia digitale nel mondo del lavoro, così da tutelare i lavoratori e aumentare la produttività.

Da un punto di vista pratico, l'intesa punta a ottenere i suddetti scopi in



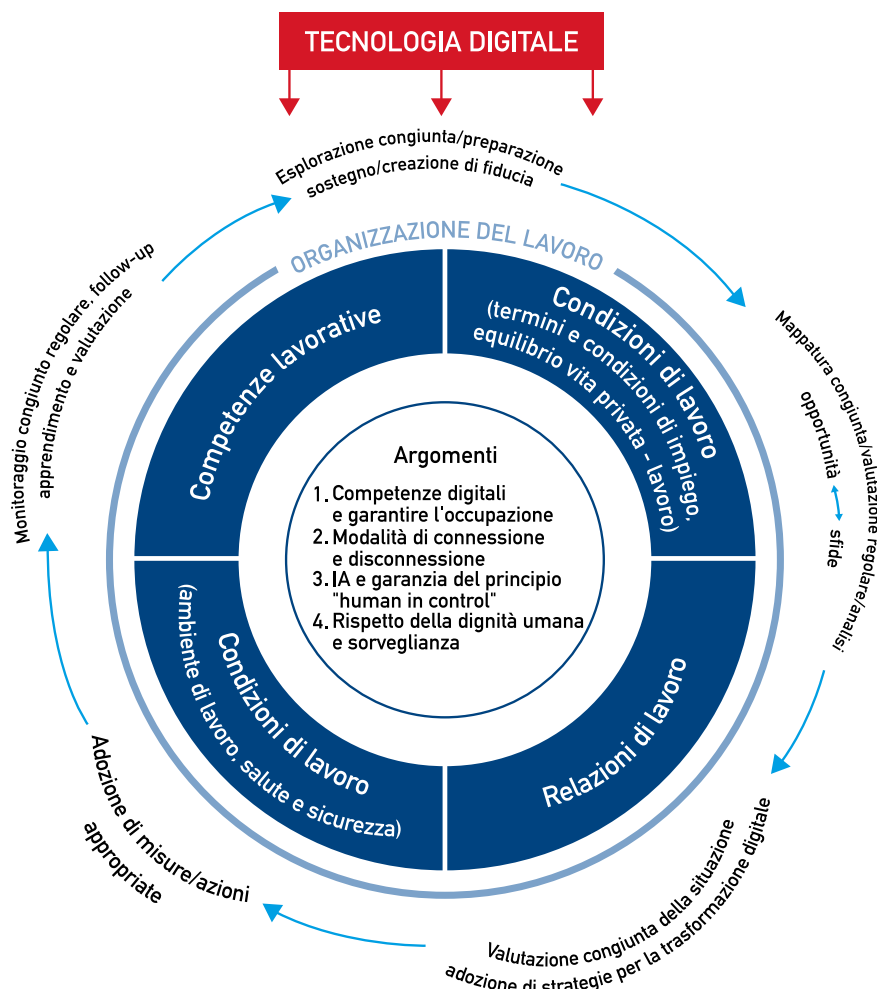


## Gestione dati sull'intelligenza artificiale

due modi. Il primo, tracciando un processo circolare dinamico congiunto, che prenda in considerazione i ruoli differenti e le responsabilità dei diversi attori in campo e che possa essere definito nei contesti ai vari livelli, sia territoriali, sia aziendali, nei sistemi di relazioni industriali, nell'uso degli strumenti e delle tecnologie digitali per l'occupazione.

Il secondo punta agli approcci concreti, alle azioni e alle misure che i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti possono mettere in moto, in base alle specifiche necessità e circostanze, così da affrontare al meglio i temi importanti come le competenze, l'organizzazione del lavoro e le condizioni lavorative. L'accordo quadro è frutto di un'iniziativa autonoma e del risultato della trattativa tra le parti sociali europee secondo il loro sesto programma di lavoro pluriennale per il 2019-2021. Il documento sarà integrato nei prossimi tre anni.

### PROCESSO DI PARTECIPAZIONE ALLA DIGITALIZZAZIONE





## Napoli vuole diritti reali in una piazza virtuale

*Proteste in tempo di Covid19. In strada con chi cerca lavoro Com'è stato il 1° Maggio? Sguardi, dialoghi: il racconto*

Come ogni anno, da quando da trentadue anni a questa parte di buon mattino mi preparo, tiro fuori il mio foulard della UILTuCS, categoria della Uil che rappresenta i lavoratori del Turismo, commercio e servizi. Mentre attendo che il caffè salga — sì, perché a Napoli il caffè non si fonde con l'acqua, per rilasciare poi l'aroma... no, a Napoli 'o ccafé adda sagli', e pure lentamente, sennò non è all'altezza...

Insomma, mentre attendo, sul tavolo vedo una mascherina da chirurgo e mi ricordo che quest'anno insieme a noi c'è anche Covid-19 che mi lascia tanti interrogativi... e ritorno in quella realtà che da due mesi ha messo in ginocchio i popoli, ha chiuso le strade, i parchi, le scuole, ha vietato tutte le forme di aggregazione sociale e ha tolto la spina all'80% del mondo produttivo, colpendo soprattutto il settore di rappresentanza della mia categoria, ed in particolar modo il turismo e tutta la sua filiera, compresi ristorazione e bar.

E dopo trentadue anni dovrei riporre il foulard e la bandiera e guardare la TV che continua a ribadire che quest'anno il 1° maggio sarà senza manifestazione di piazza... anzi, che sarà una piazza virtuale...

**Piazza virtuale... ma come si può definire 'virtuale' una missione spinta dalla passione della difesa dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani da inserire, dei cittadini che si rivolgono ai nostri uffici? Come si può definire 'virtuale' una piazza che per affermare i suoi ideali di dignità per i lavoratori ha affrontato momenti di lotta e di sacrifici?**

A quel punto, comprendo che forse il mondo non sta cambiando ma è già cambiato e purtroppo in peggio... e che le distanze sociali non



## Chi conosce il Rione Sanità? Si può scegliere la strada giusta seguendo i valori della solidarietà

sono quelle da Covid-19, ma quelle dei socio! e dei gruppi che non si riuniscono più al bar, a casa di un amico o in famiglia a pranzo o a cena.

Allora che faccio? Invito un amico, anzi un amico professore, a prendere un caffè per capire concretamente cosa vuole dirci Covid-19... e per raccontarci che la piazza del 1° maggio, per il suo valore e per la sua storia, non può mai essere virtuale.

E così, mentre sorseggio quel caffè che con tanta fatica è salito, inizio a chiedere al mio amico Rosario se il Covid-19, in effetti, vuole mandarci un messaggio...

A poco a poco in piazza arrivano i primi manifestanti con le bandiere e, come al solito, i primi sono i pensionati.

Eh sì, quelli sono di un'altra generazione, quelli sono veri e hanno lottato per le tutele e per garantire un

futuro alla mia generazione...

"A proposito, *professo*', ma secondo voi la mia generazione cosa ha costruito per il futuro?". E lì il professore con la sua saggezza dà una risposta inequivocabile. Prima mi fissa, poi abbassa lo sguardo verso la zuccheriera e, con voce bassa ma incisiva, mi dice: "Basta un cucchiaino..."

Da buon napoletano capisco che non ho fatto nulla per i giovani.

E intanto nella piazza arriva altra gente. **Inizio ad intravedere i disoccupati storici che chiedono occupazione e che di anno in anno invecchiano perché di occupazione non se ne parla proprio. In quel momento comprendo che a Napoli fare il disoccupato è un mestiere.**

Dopo un po' riformulo la domanda: "Allora, professore... voi che ne pensate? Questo virus ci sta mandando





Rione Sanità (Napoli) - Autore: Barrosh.m - CC BY-SA 3.0

## Ormai qui essere disoccupati è un mestiere

sembra napoletana! Con quella barba e la pelle scura sembra mezzo arabo... Professo; quello con un po' di scuola per pizzaioli, un po' di musica e la benedizione del Signore ti porta sulla retta via! E se ritorni sui passi sbagliati, professo', quello subito ti trova. Sì, professo, **da quella palestra si esce con valori di solidarietà e si può fare anche il sindacalista laureato prima in strada e poi all'università...** e io così ho fatto".

Intanto gustiamo l'ultimo sorso di caffè, ma sempre senza la risposta da parte del professore; in piazza arrivano i dipendenti dell'Euromercato di Casoria, dell'Auchan, della Coop, di Città della Scienza; le guardie giurate, quelli degli alberghi, delle mense, quelli delle società miste, delle basi Usa, della Regione Campania, dei beni culturali... un fiume in piena! Tutti dietro ad un grande striscione UILTuCS Campania irrompono come sempre numerosi, con tante donne che guidano quella flotta di colore azzurro: ormai la piazza è loro.

"Professo', alla fine non mi avete risposto... però la piazza è piena, e la manifestazione è avviata! E io devo lasciarvi... quelli che son arrivati ora mi cercano, e **io senza di loro corro il rischio di diventare virtuale!** Però, professo', se ci fosse stato tra noi il grande Eduardo, sicuramente dal balcone, in attesa del caffè, ci avrebbe suggerito la giusta interpretazione del messaggio... o magari il grande filosofo italiano — no, napoletano — e uomo d'amore quale era Luciano de Crescenzo, con i suoi dialoghi avrebbe fatto chiarezza... ma qui il discorso è lungo e la piazza è piena di gente.

Il 1° Maggio è iniziato, e io devo andare! Magari ne parliamo la prossima volta... in compagnia di un Espresso napoletano".

un messaggio per farci riflettere su come dobbiamo salvaguardare l'ambiente e su come la tecnologia viene usata solo per fini economici? Avete visto, professore? Il mare sul litorale dominio sembra il mare dei Caraibi! E a Pozzuoli i delfini, gli squali! Non ci sono più polveri sottili nell'aria! in due mesi la natura si è ripresentata a noi in tutta la sua bellezza, ricca di colori e profumi! Professo', ormai non possiamo più esimerci: è solo colpa nostra! E quindi ripeto: questo virus non è che sotto sotto ci sta inviando un messaggio?".

Mentre attendo la risposta, in piazza arrivano pure quelli della Whirlpool di via Argine che da mesi lottano per difendere il lavoro. Sono in trecento. Ma questi trecento sono napoletani, sono operai e tengono pure la *carrimma*, e l'esito sarà loro favorevole! Sono diversi da quelli avvistati dalla spigolatrice al largo di Sapri... quelli erano giovani e forti, ma senza cazzimma... fecero una brutta fine!

"Però, detto tra di noi, professo', ma a Napoli come facciamo senza le lavatrici della Whirlpool? I vicoli di Napoli si caratterizzano per i panni stesi che collegano un palazzo all'altro".

Ad un certo punto, il professore, visto che ormai mi vede fortemente preso dalla voglia di conoscere il suo pensiero in merito alla riflessione sul Covid-19, cerca di spostare il confronto su di me con una affermazione, che è anche una domanda: "Ma tu perché fai il sindacalista?".

A questo punto tocca a me vestire i panni del professore.

"Professore, **voi conoscete il rione Sanità.** Grande quartiere di Napoli, ricco di storia. Il quartiere del grande Totò e del sindaco di Eduardo! Ma quelli erano altri tempi, professo'... ai miei tempi era diventato una palestra che aveva un'unica entrata e due uscite. Un'uscita ti portava verso una vita normale, verso il lavoro, verso la solidarietà, verso il buon senso, e con un grande bagaglio di esperienza di vita. L'altra uscita ti portava in un vicolo scuro che in realtà poi era una strada senza uscita.

E purtroppo nessuno ti indicava la strada, e tanti sono quelli che hanno sbagliato l'uscita dalla palestra anche perché lasciati soli... Professo', forse se in quegli anni ci fosse stata una persona che conosco, sicuramente avrebbe indicato l'uscita giusta a quei ragazzi! Professo, voi se la vedete questa persona... non

**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)**



## 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.ebipro.it](http://www.ebipro.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)

