

Contrattiamo per il futuro del lavoro

**Road map per i Ccnl Terziario, Dmo e Cooperazione
Oltre l'emergenza per nuove tutele**

All'interno inserto estraibile

**Lavoro domestico, c'è l'accordo!
contratto per 2 milioni di persone**

Lavoro E Società

**Odissea vigilanza privata,
ancora troppi miseri alibi**

Lavoro E Società

**Gioco legale, 120mila lavoratori
in cerca di tutele senza ipocrisie**

Lavoro E Società

**Guide turistiche, UILTuCS a segno:
professionalità riconosciuta**

Lavoro E Società

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

INTERNAZIONALE

**Unione europea, minimo retributivo
per una massima equità**



STATUTO DEI LAVORATORI

**Mezzo secolo di conquiste
La storia per il nostro domani**

SOMMARIO

Direttore responsabile

Paolo Andreani

Direttore editoriale

Mauro Munari

Redazione

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numero

Samanta Arrigo, Brunetto Boco, Giorgio Benvenuto,
Michele Faioli, Emilio Fagnoli, Stefano Franzoni,
Matteo Luccisano, Barbara Mancinelli, Maria Luisa
Salerno, Gennaro Strazzullo, Antonio Vargiu, Sara
Vasta, Francesco Verbaro.

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

Amministrazione

Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice

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

Stampa

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

Pubblicità

info@agsg.it

Commerciale

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

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

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

L'editoriale 3

Lavoro e Società

Contratti, futuro oltre l'emergenza 4-5

Minimo contrattuale, il salario in Ue
tra proposte e tentativi di equità 6-7

Ammortizzatori sociali, urgenza
al rallentatore: ne parla Guglielmo Loy 8-9

Sostegni deboli e senza progettualità:
cosa serve per far funzionare il sistema 12-14

Lavoro domestico: firmato il contratto
Riguarda ben 2 milioni di persone 15-17

Sicurezza privata, pur di non rinnovare
il Ccnl si usa l'alibi della pandemia 19-21

Insero estraibile: Ccnl, le linee guida
per il Terziario e la Cooperazione 23-34

Gioco legale, l'appello di un settore
che cerca tutele reali senza ipocrisia 36-37

Guide turistiche, sentenza storica:
riconosciuta la professionalità 38-39

Statuto dei lavoratori: mezzo secolo
di battaglie, conquiste e sindacato 40-44

Rider, si contratta per il futuro
Confronti serrati, si aprono spiragli 45-47


Lavoro e Servizi

Caf Ila, rubrica di informazioni
e servizi: tutte le ultime novità 50-51

Lavoro e Cultura

Schiavi del digitale: un libro (di carta)
propone critiche e analisi sul web 52-53

*Il numero è stato chiuso il 14 dicembre 2020: ogni
contenuto presente è aggiornato a questa data.*



Lavoriamo per aprire le porte chiuse

di Paolo Andreani

Tra chiusure problematiche e aperture ideologiche, siamo ripartiti a fatica. Confusi da improbabili populistici e delusi da complicati provvedimenti governativi, in estate abbiamo dato dimostrazione di non saper coniugare libertà ed etica della responsabilità. La pandemia è il nostro presente e abbiamo scelto da che parte stare. Nulla a che fare con lo sfondamento delle porte aperte.

L'economista Mario Draghi è tanto vero quanto scontato. Candidato da più parti, a parole, a governare la complessità, viene nei fatti "bruciato" ripetutamente. È palese, che a sostegno dei giovani, coloro che in questi mesi lo acclamano, poco o nulla hanno fatto nelle azioni di governo degli ultimi anni. E poi tra i "più deboli" nel mercato del lavoro: oltre ai giovani ci sono le donne, chiuse nel labirinto del "lavoro povero", della mancanza di opportunità e del "rapporto stretto" tra lavoro e famiglia.

Se nei mesi maggio e giugno scorsi, nonostante il blocco dei licenziamenti, hanno perso il lavoro 90.000 donne e oltre 75.000 under 35, tra settembre e ottobre la situazione è peggiorata e il Paese si è spaccato ancora di più tra Nord e Sud. Con un debito pubblico che si attesta al 160% del Pil, considerato senza precedenti e tutto sulle spalle di coloro che oggi sono i giovani, la politica dovrebbe offrire un orizzonte condiviso. Tuttavia, nella contrapposizione tra conservatori/populisti e riformisti confusi si tenta di battere il nemico schierando l'elettorato sull'immigrazione o l'emergenza sanitaria, sul Mes o la riapertura degli impianti sciistici.

Sarebbe necessario invece concorrere a definire una ricetta per riavviare i consumi, progettare una strategia per le nuove povertà e praticare un'idea di sviluppo sostenibile.

È in questo contesto che va in scena in duro confronto tra lavoro ed impresa come se non fosse possibile lavorare in sicurezza, né adeguare i salari. Più che di applausi all'ovvio questo è chiaro anche al pedagogista Draghi, il nostro Paese avrebbe necessità di un gruppo dirigente. Ma è storia che "l'orizzonte" sia indicato da chi sa sognare praticando il noi non da chi si specchia nell'autoreferenzialità o peggio cura l'interesse dell'io. Dunque, usando il rasoio di Occams - se dobbiamo dire una cosa non giriamoci troppo intorno - andiamo al sodo e dichiariamo cosa compete ora e qui a noi sindacalisti riformisti della UILTuCS. Uomini e donne con le radici che affondano nel terreno dell'etica della responsabilità. Noi siamo dalla parte di tutti coloro che lavorano in condizioni precarie sul versante della sicurezza, dai dipendenti delle residenze per anziani alle cassiere, dalle guardie giurate ai lavoratori dei pubblici esercizi. Lavoratori "essenziali" e in prima linea, le cui storie sono simili a quelle di Eugenia, Francesco e Marilena che ci hanno rappresentato le loro vite, difficoltà e tragedie su Partecipazione. Dunque i comitati per l'emergenza sanitaria aziendali e gli Opt territoriali vanno realizzati, praticati e resi strumenti permanenti atti a rafforzare la possibilità di incidere nei fatti sul tema della salute e sicurezza per tutelare la dignità del lavoro.

Noi siamo dalla parte degli oltre 13 milioni di lavoratori coinvolti nella scadenza dei contratti nazionali. Oltre 4 milioni lavorano nei settori del terziario privato del turismo e dei servizi. Tra questi, il 50% ha subito nel 2020 un calo del reddito disponibile di oltre il 25% rispetto l'anno precedente. Molti di loro lavorano in discontinuità con bassi salari, insufficienti per una vita dignitosa. Dobbiamo impegnarci per rinnovare i Ccnl rivendicando pragmaticamente il possibile con tenacia. Al tanto decantato "rinnovo rivoluzionario del Ccnl" auspicato da Confindustria dobbiamo dire che si può fare di meglio. E allora possiamo con Confcommercio, Confesercenti, Federdistribuzione, Associazioni Cooperative, e tutte le altre controparti impegnate nei rinnovi dei Ccnl, affrontare temi tradizionali come il salario e la classificazione e nuovi come il lavoro agile e il welfare contrattuale. Ciò per dimostrare che anche in un momento straordinariamente difficile si possono condividere obiettivi comuni, realizzare intese e lavorare per la ripresa. Lavoriamo per aprire le porte chiuse.

Brunetto Boco

Contratti, non costruiamo il futuro sull'emergenza

*Opera paziente e delicata: la trattativa è davvero inedita
I Ccnl del comparto riguardano ben 3 milioni di persone*

L'emergenza sanitaria condiziona le nostre politiche contrattuali, tuttavia il rinnovo dei contratti collettivi nazionali è il nostro obiettivo primario. Le prospettive della nostra azione non poggiano sull'emergenza, piuttosto su un lavoro accorto e paziente, per condurre negoziati inediti ma utili a coloro che rappresentiamo.

La pandemia, che ha cambiato il modo di lavorare di molti, accelerando alcuni processi e rallentandone altri, ci costringe a riflettere su nuovi temi.

Nel procedere al rinnovo dei con-

tratti del terziario della distribuzione e dei servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, dovremmo affrontare questi temi con pragmatismo, nella consapevolezza che i lavoratori coinvolti sono moltissimi: oltre 3 milioni.

Contestualmente, abbiamo aperto il confronto per il rinnovo del contratto del Turismo, settore in grande difficoltà, con alberghi vuoti e bar chiusi.

Poi c'è il Ccnl della vigilanza privata, che si trascina attraverso complessità che arrivano da lontano.

Ma veniamo al Commercio, alla

Grande distribuzione e alla Cooperazione.

Per il commercio avevamo preso un impegno unitario, prima del Covid-19: inviare la piattaforma entro marzo 2020.

Poi è cambiato lo scenario: adesso abbiamo aperto un dialogo con Confindustria e, entro dicembre 2020, prenderà avvio il negoziato per il rinnovo del più grande contratto collettivo di settore. Anche con le altre controparti, Federdistribuzione, associazioni del sistema cooperativo e Confesercenti siamo a buon punto e pronti ad affrontare trattative "non tradizionali".





I tempi oggi non possono essere previsti

Ma sono certo di una cosa: che saremmo capaci di porre rimedio alla perdita del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori del settore adeguando i salari, ed evitando che il tema debba essere affrontato dalla politica con il salario minimo di legge.

I tempi dei rinnovi contrattuali saranno condizionati dall'evoluzione della situazione pandemica e dallo stato dell'economia. Risulteranno influenti gli interventi emergenziali relativi agli ammortizzatori sociali e al blocco dei licenziamenti, le politiche economiche, e la quantità di risorse messe in campo per gli Stati dalla Comunità europea.

Il futuro, quindi, non è chiaro. Ma il

Nonostante i limiti manifestati il welfare contrattuale si rivela un aspetto fondamentale

presente lo è. E lo è a tutti.

Ci sono stati settori e comparti che, superato il blocco totale attuato tra marzo e aprile scorsi, hanno avuto una ripresa, altri che addirittura hanno migliorato i loro fatturati. È il caso in particolare in alcuni settori dell'industria, e in alcune attività del commercio. Altri settori come il turismo sono stati duramente colpiti. Abbiamo quindi assistito a una crisi a doppia velocità.

È in questo contesto che abbiamo costruito due documenti di peso.

I documenti indicano i temi da affrontare senza procedere a quantificare una richiesta salariale precisa. Tra le priorità che dobbiamo avere c'è il welfare contrattuale. Nel

tempo, nonostante tutti i limiti che possono esserci, e le differenze tra le diverse bilateralità, il welfare contrattuale si sta rivelando importantissimo.

All'interno di entrambi i documenti, poi, c'è una "clausola di salvaguardia": si anticipa alla controparte che potrebbero esserci, nel percorso, aggiunte materie di confronto che potrebbero scaturire dall'evoluzione della situazione. Negli incontri discuteremo inoltre anche di lavoro agile e classificazione.

Lavoreremo con pazienza, serietà e costanza per rispondere al meglio alle esigenze di coloro che rappresentiamo.

Emilio Fagnoli

Minimo contrattuale: la Ue punta sull'equità del salario

La Commissione ha proposto una Direttiva fondamentale. Parte così una ripresa economica sostenibile e inclusiva



La percentuale di persone che si trovano in condizioni di povertà pur avendo un lavoro **è aumentata, tra il 2007 e il 2018, dall'8,3 % al 9,4 %** del totale della forza lavoro dell'UE.

Molti lavoratori in prima linea nella lotta contro la COVID-19 percepiscono il salario minimo



Prestatori di assistenza



Operatori sanitari

I lavoratori con un salario minimo faticano ad arrivare alla fine del mese (%)



Fonte: calcoli Eurofound basati sulle statistiche EU-SILC 2018



Addetti alle pulizie



Lavoratori agricoli



La maggioranza (quasi il 60 % a livello dell'UE) dei lavoratori che percepiscono un salario minimo è costituita da donne

La Commissione ha proposto una Direttiva dell'Eu per garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque essi lavorino. Se fissati a livelli adeguati, i salari minimi non solo hanno un im-

patto sociale positivo ma producono anche benefici economici di più vasta portata, in quanto riducono la disuguaglianza salariale, contribuiscono a sostenere la domanda interna e rafforzano gli incentivi al lavoro. Salari minimi adeguati possono anche contribuire ridurre il di-

vario retributivo di genere, dato che a percepire un salario minimo sono più donne che uomini.

L'attuale crisi ha colpito in maniera particolare i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, come le pulizie, il commercio. Garantire una vita dignitosa ai lavoratori e ridurre la povertà lavorativa è non solo importante in tempi di crisi ma anche essenziale per una ripresa economica sostenibile e inclusiva.

Ursula von der Leyen, presidente della Commissione europea, ha dichiarato: "La proposta su salari minimi adeguati è un segnale importante del fatto che, anche in tempi di crisi, la dignità del lavoro è

Maggiormente percepito dalle donne, può essere strumento utile contro il divario di genere



La contrattazione collettiva costituisca lo standard di riferimento di tutti gli Stati membri

intoccabile. Sappiamo che per troppe persone il lavoro non è più remunerativo. I lavoratori dovrebbero avere accesso a salari minimi adeguati e a un tenore di vita dignitoso.

La Commissione europea propone un quadro per i salari minimi che rispetta appieno le tradizioni nazionali e la libertà delle Parti Sociali”.

Nicolas Schmit, commissario per il Lavoro e i diritti sociali, ha dichiarato: "Quasi il 10% dei lavoratori nell'UE vive in condizioni di povertà. Questa situazione deve cambiare. Chi ha un lavoro non deve faticare ad arrivare a fine mese.

I salari minimi devono recuperare terreno rispetto ad altri salari che, negli ultimi decenni, sono cresciuti lasciando indietro i salari minimi. La contrattazione collettiva dovrebbe costituire lo standard di riferimento in tutti gli Stati membri”.

Il salario minimo esiste in tutti gli Stati membri dell'UE. In 21 paesi esistono salari minimi legali mentre in 6 Stati membri (Danimarca, Italia, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) la protezione del salario minimo è fornita esclusivamente dai contratti collettivi. Eppure, nella maggior parte degli Stati membri i lavoratori

risentono dell'insufficiente copertura della tutela offerta dal salario minimo.

Per i motivi esposti, la proposta di direttiva crea un quadro per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e l'accesso dei lavoratori alla tutela del salario minimo nell'Unione europea. La proposta della Commissione rispetta pienamente il principio di sussidiarietà: essa stabilisce un quadro di norme minime che rispetta e riflette le competenze degli Stati membri, l'autonomia delle parti sociali e la libertà contrattuale in ambito salariale.

Non obbliga gli Stati membri a introdurre salari minimi legali, né fissa un livello comune dei salari minimi.

I paesi caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una minore

percentuale di lavoratori a basso salario, una minore disuguaglianza salariale e salari minimi più elevati.

La proposta della Commissione mira pertanto a promuovere la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri.

La proposta prevede infine miglie in nell'applicazione e nel monitoraggio della tutela del salario minimo esistente in ciascun paese.

La conformità e l'applicazione efficace sono essenziali affinché i lavoratori possano beneficiare di un accesso effettivo alla tutela offerta dal salario minimo e le imprese siano protette dalla concorrenza sleale. La direttiva proposta introduce relazioni annuali degli Stati membri alla Commissione sui dati relativi alla protezione dei salari minimi.

Previsto un monitoraggio con azioni annuali per verificare la conformità e l'applicazione

Sara Frangini

Cassa Covid19: boom richieste Solo nel Terziario già 1 milione

*Cifre e analisi: parla il presidente del Consiglio di Vigilanza Inps
Guglielmo Loy critico: "Strumento ordinario in tempo di guerra"*



Ci sono state lungaggini esasperanti, sostegni rimasti promesse e pagamenti apparsi all'improvviso. C'è stato tutto e il contrario di tutto. L'Inps non è rimasto immune dalla pandemia, e lo sa bene il presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'istituto, Guglielmo Loy. È sua la prima voce critica, perché conosce meglio di altri quanto pesa l'assenza di ammortizzatori sociali per i lavoratori. Loy, romano, classe '56, è un sindacalista di vecchia data, di quelli che sanno osservare le dinamiche del mondo del lavoro con gli

occhi di chi smonta dopo 8 ore di turno, di chi è precario, ricattato, fragile, senza tutele e prospettive. da tutti i punti di vista.

Loy sa cosa è accaduto in questi mesi di emergenza e cosa sta succedendo adesso. Che ci sono state tensioni e attese impreviste e imprevedibili per la cassa integrazione, carichi di lavoro inattesi e impensabili per l'Inps, con domande doppie, triple, accolte, ritirate, rimodulate e sommate, in eterna lavorazione o all'improvviso evase. Perché si parla, in tutto, di più di 2,5 milioni di domande di cassa integrazione di

cui 1 milione soltanto per i lavoratori del terziario.

Presidente, è stata un'emergenza senza precedenti, non c'è dubbio. L'Inps cosa si è trovata davanti?

"Ci siamo trovati davanti a una situazione inedita e i numeri sono impressionanti. È una situazione senza precedenti. C'è stata una richiesta elevatissima di cassa integrazione, con le varie integrazioni, cassa Covid19, Cigo e fondi di solidarietà, Fis e altri fondi settoriali. Poi cassa in deroga... ammortizzatori per i quali sono state avanzate un numero esorbitante di domande, approssimativamente 2,5 milioni. Molte aziende l'hanno reiterata, c'è da dire. Ma a conti fatti sono circa 900mila le imprese che hanno usato, con varia intensità, strumenti di sostegno a reddito in questo periodo".

Strumenti fondamentali per dare supporto ai lavoratori, questi. Cos'altro?

"Indubbiamente. Essenziale è stato il binomio cassa-blocco dei licenziamenti che ha consentito ad oggi di salvaguardare almeno in parte l'occupazione e il reddito delle persone colpite dalla crisi e dalla riduzione del lavoro. Tra queste persone, lo strumento si è plasmato a seconda della condizione settoriale e delle aree territoriali: nelle zone rosse, ad esempio, fin dall'inizio".

Le ragioni principali del ricorso agli ammortizzatori sociali?

"Alla cassa solitamente si ricorre quando si presentano su due fattori: la chiusura e le difficoltà economiche. In questi mesi le imprese hanno ridimensionato molto la propria capacità produttiva. La richiesta minore, il lavoro calato, la chiusura obbligatoria, hanno portato a un ricorso molto importante dell'ammortizzatore sociale. Quindi non si parla solo di difficoltà economica del-

“
Non eravamo preparati
ad affrontare la quantità: ancora
80mila domande da lavorare



Gli ammortizzatori oggi ci hanno consentito di salvaguardare almeno in parte l'occupazione

9

l'azienda, ma anche di difficoltà di operare vera e propria”.

L'Inps era preparato ad affrontare tutto questo?

“La situazione è stata inedita, ma non eravamo preparati nella quantità, non nella forma, che è la stessa di sempre. Il legislatore ha fatto scelta forse opinabile, ha usato uno strumento ordinario in tempo di guerra. L'Inps ha ampliato la copertura di strumenti già esistenti. Vale per la cassa ordinaria, dove il settore imprese era comunque abituato al suo utilizzo, e per settori che erano disabituati all'uso della cassa. Abbiamo visto impattare tutto questo sull'istituto molto fortemente. Ma non ha riguardato soltanto l'Inps”.

Chi ha coinvolto oltre all'Inps?

“Ha impattato anche su tutti coloro che ruotano attorno agli ammortizzatori sociali: penso alle aziende, ai professionisti, ai consulenti, al sindacato. Pensi solo alla mole di lavoro arrivato alle strutture impegnate a vagliare le intese per raggiungere accordi sulla cassa, a smaltire le pratiche. A chi si occupa di supportare i lavoratori nel fare le domande. Facendo un esempio, un professioni-

sta abituato a fare 50 domande del genere l'anno, se ne trova davanti 500. Pensi a queste cifre: i lavoratori interessati sono circa 8 milioni. Dei 2,5 milioni di domande fatte per gli ammortizzatori sociali, poi, ben 1 milione sono ascrivibili al terziario e alla cooperazione. Con questo non giustifico lungaggini e ritardi, ma spiego perché i rallentamenti ci sono stati. Forse si poteva pensare a una semplificazione diversa, invece è stata scelta una procedura ordinaria: per noi è stato un errore”.

Il fatto che queste procedure siano gestibili tutte on line è stato di supporto o ci sono stati limiti? In altre parole, la gestione delle pratiche via web ha aiutato l'Inps?

“Moltissimo. L'Inps da tempo ha digitalizzato le procedure e lavora sostanzialmente solo con l'on line. Da questo punto di vista è stato preparato. Anche se una parte off line c'è sempre: nelle sedi territoriali ci sono persone fisicamente che devono verificare e smaltire le domande di autorizzazione. La notevole mole di domande ha comunque costretto l'istituto a dirottare, su queste procedure, altro personale. Nel periodo del lockdown ad esempio gli ispettori del lavoro che, con le aziende chiuse non andavano a fare sopralluoghi, sono stati impiegati sulle casse”.

E nonostante questo ancora molte domande sono da lavorare. Beh, il ritardo è notevole.

“Le domande da lavorare, si stima, sono ancora ben 80mila. Ogni singola domanda di cassa in deroga vale, secondo le nostre stime, 2,5 lavoratori. Motivo per cui la media di

persone interessate dal ritardo è di 200mila. Pensi alla mole. Poi, alcuni ritardi sono fisiologici, ma altri patologici: c'è chi aspetta da giugno. A complicare le cose c'è il fatto che il legislatore produce ogni tot un decreto e le aziende che hanno fatto domanda, ad esempio, sul terzo decreto e sono in attesa di autorizzazione, senza autorizzazione devono attendere. Arriva poi il quarto decreto e si crea una sovrapposizione di domande e procedure. Ecco, questo qualche problema lo crea.

Oltre ad essere un sostegno per il lavoratore, la cassa integrazione ha un volto diverso per lei che è stato tanti anni nel sindacato? Cosa auspica per il futuro?

La cassa integrazione, dopo gli anni in cui esplosi, parlo del 2009, 2010, 2011, è arrivata a riguardare una serie di imprese tradizionalmente impermeabili a questo tipo di strumento. Parto da un semplice presupposto: se una azienda ha reali difficoltà economiche, vive una crisi irreparabile, si ridimensiona, taglia il personale o chiude. Non sceglie la cassa integrazione. Adesso, invece, con la deroga si usa uno strumento differente. Forse con il prossimo futuro, se modulabile, può avere un volto interessante e nuovo. Se diventa però uno strumento differente, che permetta di non licenziare, con una aliquota contributiva modulata con la prestazione. Pensando magari aggiustamenti, in periodi di urgenze meno violente, sulla base del principio della mutualità. Ecco, la mutualità è il valore che conta. Ma queste, ad oggi, sono fantasie riformiste”.

SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

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

Avviso 1/19

Logistica, Spedizioni, Trasporti

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 2° scadenza 23.02.2021

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

Per ulteriori informazioni

Visita il sito web fondoforte.it



CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

PIANO SANITARIO



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

PACCHETTO FAMIGLIA



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

DENTISTA per la FAMIGLIA



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

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.

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

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

Per maggiori informazioni
www.cadiprof.it

SALUTE

FAMIGLIA

LAVORO

Francesco Verbaro

Impreparati, con servizi deboli E il sussidio non è per sempre

Manca la progettualità. Sono carenti i servizi: cosa serve oggi? Occorre attrezzarsi con maggiori e più accessibili opportunità

La Pa e la politica che la guida sono così deboli ormai, che non hanno la capacità di prepararsi e attrezzarsi neanche rispetto a problemi noti e annunciati.

Lo vediamo in tutti gli ambiti. La riapertura delle scuole, il ritorno al lavoro, la ripresa della pandemia o l'acuirsi della crisi economica. Tanti decreti, il lavoro in remoto più facile, ma pochi adeguamenti nei servizi, che non sono stati rafforzati né sono divenuti più "agili".

Lo stiamo vedendo nella sanità, con le terapie intensive e le assunzioni dei medici non realizzate nei mesi di quiete.

Lo abbiamo visto nella prima fase di lockdown e lo vedremo tra poco con i nostri pessimi servizi per il lavoro. I giovani stanno già pagando il prezzo della crisi economica, così come le donne (il secondo segmento debole del mercato del lavoro italiano), perché i loro lavori sono concentrati nei settori fortemente caratterizzati dalla prossimità fisica (turismo, ristorazione, commercio), ossia, i primi ad essere colpiti dai lockdown e dalla crisi conseguente.

Si arriverà, prima o poi, alla fine del blocco dei licenziamenti e avremo migliaia di lavoratori da accompagnare con misure di formazione, riqualificazione, orientamento e ricollocazione.

Il Governo ha annunciato che la cassa integrazione d'emergenza si allunga di 12 settimane, gratuite per le imprese, indipendentemente dal calo del fatturato.

In Germania gli aiuti alle imprese decisi una settimana fa per tutto il periodo del prossimo lockdown, sono calcolati in base al fatturato del mese di novembre 2019.

La tornata di sussidi in legge di Bi-



**Nuove misure di qualificazione,
orientamento e ricollocazione
per accompagnare i lavoratori**



lancio va ad aggiungersi alle 6 settimane del decreto-legge "Ristori", arrivando a 18 settimane complessive. Il blocco dei licenziamenti economici individuali e collettivi sarà prorogato, invece, fino al 21 marzo.

Si cerca, così, di "comprare tempo", che dovrebbe servire non solo alle imprese e ai lavoratori, ma anche alle nostre istituzioni di settore per attrezzarsi.

Nessuno pensa oggi a migliorare i servizi per il lavoro per affrontare comunque una delle crisi del lavoro più gravi degli ultimi anni, che vedremo inasprirsi nei prossimi mesi. Nessuno si sta preoccupando di potenziare e ampliare i servizi per il lavoro. Lo smartworking li ha messi in crisi, anche perché non frutto di una

scelta organizzativa ma conseguenza logistica dell'emergenza Covid.

E in questo caso, la mancanza di organizzazione, formazione e strumenti per il lavoro a distanza sta bloccando anche i servizi per il lavoro. Lo abbiamo visto nell'incapacità di elaborare delle strategie organizzative e tecnologiche che consentissero la prosecuzione dell'erogazione dei servizi nella fase di lockdown.

Al contrario di quanto avvenuto in altri paesi europei dove la presa in carico e la consulenza ai lavoratori disoccupati, anche a causa del Covid, sono state assicurate dai servizi pubblici e privati in modalità remota (via mobile, chat o sito internet).

Interessante, in proposito, la soluzione ideata dai servizi pubblici per l'impiego svedesi per facilitare il reinserimento veloce nel mercato del lavoro dei nuovi disoccupati a causa Covid.

Da un lato hanno aperto una nuova sezione della banca dati delle vacancies nazionale, con l'hashtag #jobbjustnu (lavoro immediato), dedicata ai datori di lavoro che hanno urgente bisogno di manodopera e, dall'altro lato, hanno messa a disposizione il format "incontri personali a distanza" (personal distance meeting) dove i datori di lavoro possono condurre via chat o mobile dei brevi colloqui con i disoccupati che si sono candidati alle vacancies di lavoro immediato.

Interessante la soluzione ideata in Svezia per reinserire chi ha perso l'impiego a causa del Covid

Smartworking oggi: vissuto solo come emergenza

Le offerte formative devono essere aggiornate costantemente



Tutto ciò è anni-luce lontano dall'esperienza dei Centri per l'impiego italiani (ma anche di altri Paesi che si confrontano con la regionalizzazione delle politiche attive del lavoro). Molti Centri per l'impiego, ancora oggi, non riescono ad assicurare nei tempi giusti importanti servizi per il lavoro, quali ad esempio le prese in carico per l'accesso al programma Garanzia giovani.

Il sistema "My Anpal" dovrà essere rafforzato anche attraverso il conferimento di dati da parte delle Regioni.

L'incapacità, o impossibilità, di organizzare il lavoro remoto da parte delle PA non aiuta, tanto più in questo ambito dove la disponibilità di una scrivania digitale per tutti gli operatori dei Centri per l'impiego e un data base unico della domanda e offerta di lavoro avrebbero consentito di offrire tutto l'aiuto necessario ed urgente a chi ha perso il lavoro nella crisi, per la necessaria presa in carico e le attività di assistenza e orientamento (alla formazione, alla riqualificazione, al lavoro). Occorre superare il federalismo informativo/ informatico, che oltre ad impedire un efficace incontro tra domanda e offerta, mette ulteriormente in evidenza i ritardi ancora una volta delle regioni meridionali.

Le lungaggini che si stanno riproponendo nelle ultime settimane presso molti sportelli non consentono a molti giovani di aderire e cogliere le opportunità formative e di inserimento della garanzia giovani. È necessario avviare quel processo di informatizzazione più volte promesso e mai realizzato.

Oggi urgente rispetto alla crisi grave e crescente del nostro mercato del lavoro.

Saremo impreparati anche su que-

Il sistema My Anpal si dovrà rafforzare anche con l'inserimento dei dati da parte delle Regioni

sto? Manca una regia forte dal centro sul lavoro, come c'è almeno in parte nel sistema sanitario, che non sia la semplice apertura dei tavoli di crisi o l'intervento di sussidio.

Le nostre istituzioni competenti in materia di lavoro mancano di tutto a partire da un sistema informativo centralizzato che consenta al singolo lavoratore di accedere alle prestazioni e servizi in materia di lavoro. Non bastano i sussidi, questi alla lunga creano le note "trappole" che ritardano quando non impediscono l'attivazione dei soggetti percettori. Lasciare i giovani, e i lavoratori tutti, senza un supporto ed un servizio per reinserirsi aggraverà i già drammatici dati sulla disoccupazione giovanile, su quella di lungo periodo e sugli scoraggiati (tra i quali le donne inattive), interessando un'area vasta della nostra popolazione in età di lavoro.

Gli stessi navigator (a proposito, chi sa dove sono finiti?) avrebbero dovuto supportare i percettori del Reddito di cittadinanza nei processi di ricollocazione nel mercato del lavoro.

Sarebbe interessante capire come e quanto hanno utilizzato il portale MyANPAL nella loro attività. Portale che può ben supplire alle inefficienze dei Centri per l'impiego.

È necessario che la politica riconosca questi fallimenti e che i sistemi informativi del lavoro facciano parte del progetto del governo per il rilancio

del Paese post-Covid. È evidente a tutti che per erogare politiche attive efficaci gli operatori dei centri per l'impiego e delle agenzie private del lavoro devono poter disporre di informazioni costantemente aggiornate su: offerte di formazione e riqualificazione (anche online), incentivi disponibili, sussidi percepiti dai disoccupati, richieste di lavoro in Italia e all'estero. Prima ci doteremo di questi strumenti, migliore potrà essere la risposta dei mercati del lavoro alla crisi che stiamo attraversando. Un rilancio che passa per la modernizzazione dei servizi del lavoro e per il rafforzamento dell'Anpal, nata con la solita demagogica espressione "senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica". E successivamente mai rafforzata. Anzi con un indebolimento attraverso la sottrazione di competenze e per i contrasti interni. Eppure con l'eterogeneità della qualità dei servizi.

Ancora una volta il nostro welfare si caratterizza per la capacità di trasferire risorse, e comunque non tempestivamente, e per l'incapacità di erogare servizi secondo un modello di welfare "mediterraneo" mai abbandonato.

Una macchina con grandi potenzialità sulla quale non si è mai investito. Non esiste solo la salute e comunque la salute si tutela anche attraverso il lavoro.

Lavoro domestico, contratto per 2 milioni di persone

Mauro Munari

15

*Dopo 4 anni la firma: le novità introdotte e le conferme
Tutti i livelli. Ecco i dettagli del Ccnl sottoscritto*

Più di 860mila lavoratori e lavoratrici del settore domestico che saranno interessati dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto. Ben 2 milioni, se si considerano le stime sul sommerso, per un contratto arrivato dopo 4 anni proprio in questo autunno.

Sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, con la UIL-TuCS, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Federcolf e le associazioni datoriali Fidaldo (che riunisce Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Adld e Adlc) e Domina, il Ccnl introduce importanti novità normative e interviene su aspetti qualificanti, con particolare riferimento al mercato e all'organizzazione del lavoro domestico, all'accrescimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché al trattamento retributivo.

Nello specifico, il contratto – che si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali), prevede la stipula di un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche, il livello di appartenenza, inteso come mansione, per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica (ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 13, ultimo comma), l'obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale (come indicato all'art.53) e l'eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione. Ma vediamo gli aspetti principali del contratto, un'intesa che è arrivata in una fase molto particolare per il



comparto, vessato dalla pandemia e dai risvolti che questa ha comportato sotto il profilo socio-economico, finanziario e, più in generale, del benessere delle persone. Innanzitutto la durata e la proroga: questa intesa prevede la proroga, per il contratto a tempo determinato, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi. In questi casi, è bene precisare, si possono effettuare fino a 4 proroghe a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a

tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.

Per l'inquadramento, invece, è stato previsto l'inserimento in un unico livello Bs delle Baby sitter come altri aspetti di semplificazione e chiarimento del Ccnl evidenziano la volontà delle parti sociali di creare uno strumento che risulti maggiormente fruibile dalle famiglie.



Attenzione al welfare e riconosciute le baby sitter

Livello B super

Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Livello C super

Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Livello D super

Assistente familiare educatore formato. Si tratta di un lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone che si trovano in condizioni di difficoltà perché sono affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Introdotte inoltre le figure degli educatori formati sempre più fondamentali nella presa in carico delle nuove esigenze emergenti.

Ma vediamo nel dettaglio l'aspetto dell'inquadramento contrattuale.

I LIVELLI

Gli assistenti familiari sono inquadrati in 4 livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

Livello A

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale, nonché gli assistenti familiari che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Livello B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni a livello esecutivo.



Aumenti di 12 euro per il livello B super

Per quanto riguarda il trattamento economico, si parla di un aumento mensile di 12 euro per il livello medio B Super a far data dal 1° gennaio 2021 e contempla un sistema di indennità a far data dal 1° ottobre 2020, da 100 euro a quasi 116 euro, erogate in aggiunta alla retribuzione minima contrattuale ai prestatori d'opera che assistono bambini fino al 6° anno di età ed agli assistenti familiari che assistono più di una persona non autosufficienti, riconoscendo così i reali carichi di lavoro effettivamente prestati. Ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità verrà inoltre riconosciuta una ulteriore indennità fino a 10 euro al mese. Per quanto riguarda i permessi, le lavoratrici e i lavoratori con contrat-

Ore di permessi retribuiti per dedicarsi alla formazione Grande attenzione inoltre alla violenza di genere

to a tempo pieno e indeterminato con anzianità di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro potranno usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari. Se si tratta invece di percorsi formativi riconosciuti e finanziati dall'Ente bilaterale di settore, Ebincolf, le ore di permessi retribuiti salgono a 64 all'anno. Spazio anche al riconoscimento del congedo per donne vittime di violenza: la vittima ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione anche per tre mesi. Nel Ccnl c'è inoltre spazio alle linee guida per ridurre i rischi nell'am-

biente di lavoro, inclusi gli strumenti telematici e robotici, oltre all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici. Il rinnovo, poi, valorizza il ruolo della bilateralità settoriale nel percorso di certificazione delle competenze avviato dall'Ente Bilaterale Ebincolf, promuove a veri livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e certificazione delle competenze, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza. Destina, infine, un'ulteriore quota alla contribuzione per l'assistenza contrattuale, per implementare le prestazioni e i servizi per chi si viene a trovare improvvisamente in una situazione di difficoltà.



FONDO PROFESSIONI

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

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 a catalogo 05/20

Bonus benvenuto Studi neoaderenti

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

Avviso 06/20

Piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di Rete

L'Avviso sperimentale, intende finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di Rete riconosciuti dal Fondo, con l'obiettivo di:

- valorizzare il ruolo dei Titolari di Rete riconosciuti dal Fondo, nella lettura e anticipazione dei fabbisogni;
- aggregare la domanda formativa per facilitare, in particolare, la formazione negli Studi professionali/Aziende di più piccola dimensione;
- migliorare le conoscenze/abilità dei dipendenti e la competitività degli Studi professionali/Aziende coinvolti;
- accompagnare lo sviluppo delle competenze relazionali dei dipendenti degli Studi professionali/Aziende coinvolti.

Avviso 09/20

Piani formativi individuali a catalogo per lo sviluppo dello smart working

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

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

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

Per ulteriori approfondimenti

Visita il sito web **fondoprofessioni.it**.

Vigilanza, ricatto del contratto ora invocano l'alibi del Covid19

*Settore malato ben prima della pandemia. Ora è una giungla
Il rinnovo del Ccnl osteggiato dalla parte datoriale: inaccettabile*

Stefano Franzoni

19



Intendono solo peggiorare le condizioni negando qualsiasi riconoscimento salariale

Il giorno 18 novembre 2020 si è riunita l'assemblea nazionale dei rappresentanti sindacali e delle strutture territoriali di Filcams, Fisascat e UILTuCS, per valutare l'andamento del negoziato per il rinnovo del Ccnl, in corso da oltre 52 mesi.

Tutti i tentativi operati dalle organizzazioni sindacali per addivenire ad un accordo teso a migliorare le condizioni contrattuali di migliaia di lavoratori e lavoratrici impiegate in un settore strategico per la tutela della sicurezza privata e pubblica si sono scontrati con la netta ritrosia delle associazioni datoriali, il cui unico obiettivo è la conservazione e, persino, il peggioramento delle norme del rapporto di lavoro con la

negazione di qualunque riconoscimento salariale.

Tutto ciò in un momento drammatico per il Paese, nel quale servirebbe uno sforzo comune per garantire equilibrio sociale per un corretto rapporto tra tutela della sicurezza e del lavoro, fondato sulla stabilità occupazionale e la difesa del potere d'acquisto dei redditi da lavoro dipendente.

Durante questi mesi di emergenza sanitaria, la Vigilanza Privata è stata chiamata ad un impegno straordinario per consentire ai cittadini ed alle imprese di affrontare la situazione: migliaia di lavoratori e lavoratrici hanno operato continuativamente, oltre che nella normale attività loro propria, anche per collaborare con

Enti Pubblici ed Imprese private nella gestione delle procedure di sicurezza e regolare l'accesso delle persone nei predetti luoghi.

Uno sforzo realizzato spesso in condizioni di precaria sicurezza del proprio lavoro e con inasprimento del già gravoso impegno quotidiano, senza riconoscimento alcuno.

Le Associazioni Datoriali hanno sistematicamente osteggiato il rinnovo del Ccnl fin dall'avvio delle trattative e oggi invocano l'alibi della situazione emergenziale: un tentativo inaccettabile, offensivo nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, che si aggiunge alle pretese manifestate in precedenza di introdurre ulteriore precarietà nel rapporto di lavoro e negare il riconoscimento della professionalità.

Una strategia perseguita da anni che ha portato il settore a ridursi ad una "giungla selvaggia", nella quale livelli di concorrenza imbarbariti, appalti al massimo ribasso, "pirateria contrattuale", violazioni di norme per l'esercizio dell'attività si scaricano sulla vita delle Guardie Particolari Giurate e degli Addetti alla Sicurezza.

Per queste ragioni, l'Assemblea Nazionale ha deciso la proclamazione dello stato di agitazione, con mandato alle Segreterie Nazionali di intraprendere iniziative di mobilitazione, nonché azioni vertenziali sui temi unitariamente individuati e l'avvio di una campagna di informazione alla cittadinanza e di denuncia alle Istituzioni della situazione del settore.

La scelta assume il significato di agire su più fronti per aumentare la pressione nei confronti delle aziende ed indurre ad una fase di vero e concreto negoziato.



Pava at Expo Milano. Wikimedia Commons, the free media repository 2015

Da un lato, è evidente che è difficile immaginare un rinnovo del Ccnl senza che si agisca per il pieno rispetto del precedente accordo (ancorché non sottoscritto dalla UILTuCS). È il caso clamoroso dell'Afac, dove grazie ai tentativi operati dalla UILTuCS, sono ormai numerosissimi i pronunciamenti dei Tribunali in favore del diritto dei lavoratori a vedersi riconosciuta l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali. Ma a questo si aggiungono altre reiterate violazioni, quali il pagamento della maggiorazione del 5% all'atto della liquidazione della banca ore; altrettanto scandalosa è la violazione della Legge n. 142/2001 in tema di applicazione del trattamento economico complessivo previsto dal Ccnl per i soci lavoratori operata dalla principale impresa del settore. Anche sul versante dell'Assistenza Sanitaria e della Previdenza Integrativa si segnalano frequenti violazioni del corretto adempimento degli obblighi in capo alle aziende, per le quali occorre intervenire per tutelare i lavoratori ed evitare danni patrimoniali rilevanti.

Per contro, è chiaro che riformare l'assetto contrattuale del settore è opera ben più complessa che agire per un normale rinnovo: ma siamo consapevoli che, senza un profondo cambiamento dell'impostazione del CCNL 2013, non potremo pensare di "risalire la china". Un processo sicuramente graduale, ma che deve avere un inizio e un'impostazione



Basta imposizioni: l'organizzazione del lavoro va sottratta alla gestione del tutto arbitraria delle imprese

ben definiti, contro qualunque tentativo di semplice aggiustamento. La UILTuCS, fin dall'inizio della vertenza, ha chiarito che – nell'ipotesi di un Ccnl unico per tutto il settore della Sicurezza Privata – si deve procedere alla definizione di un contratto collettivo in cui le norme fondamentali e il salario siano uni-

formi per tutte le tipologie lavorative; ciò consente di individuare altresì norme specifiche per le diverse attività (Gpg e Addetti non decretati). Ciò che non è percorribile è reiterare operazioni mistificanti in cui, sotto una copertina comune, si definiscano trattamenti normativi ed economici radicalmente diversi.

Intendono solo peggiorare le condizioni negando qualsiasi riconoscimento salariale



21

Altro punto fondamentale è la riconquista di un ruolo concreto al livello aziendale o territoriale di negoziazione: l'organizzazione del lavoro deve essere sottratta alla gestione discrezionale ed arbitraria, unilateralmente imposta dalle imprese. Il "ricatto" del lavoro straordinario o del mutamento di postazione/servizio è l'arma attraverso la quale troppo spesso si influisce nella vita delle persone. Per contro, i sistemi salariali integrativi mostrano oggi il proprio limite: non più aggiornati ormai da molti anni, solo impostati al criterio della pre-

senza, non rispondono ai mutamenti in atto e ai criteri adottati generalmente in altri settori.

Per questo, pur comprendendo le ragioni espresse da molti in favore di nuove iniziative di mobilitazione, occorre avere la massima consapevolezza che il percorso non si esaurirà in un solo momento di lotta; serve un'azione di pressione costante e ripetuta nel tempo, anche agendo verso le Prefetture e i grandi committenti per dare evidenza alla vertenza e ai problemi del settore. Il quadro che ci si prospetta è anche caratterizzato da operazioni

societarie e nel mercato che prefirano ipotesi di nuovo assestamento; lo stesso "panorama" associativo palesa alcuni riposizionamenti che potrebbero modificarne l'assetto e la rappresentatività. Una situazione complessa, per governare la quale occorre una chiara determinazione da parte delle Organizzazioni Sindacali nel perseguire l'azione: auspichiamo che quanto espresso nel corso dell'Assemblea Nazionale anche da parte di Filcams e Fisascat trovi coerenza di comportamento in tutto il territorio nazionale.

Contributo di solidarietà

Un aiuto concreto per le
Guardie Particolari Giurate

Il nostro Paese sta attraversando un periodo tremendo, con milioni di persone strette nella morsa tra emergenza sanitaria e crisi economica.

Purtroppo, i riflessi della crisi si ripercuotono anche su questo settore e molte aziende in queste settimane stanno facendo ricorso agli ammortizzatori sociali in modo consistente.

L'Ente Bilaterale Vigilanza Privata riconosce un aiuto per le GPG che dovranno far fronte ad un pesante sacrificio salariale.

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ

per le GPG che versano in condizioni di necessità economica a causa della crisi

Contributo Solidaristico: alle GPG che abbiano subito una riduzione del lavoro per ammortizzatore COVID, nel periodo febbraio-dicembre 2020, è riconosciuto per un massimo di sei volte il seguente importo mensile:

260 euro (lavoratore monoreddito): sospeso nel mese almeno il 75%

130 euro (lavoratore monoreddito): sospeso nel mese dal 50% al 74%

100 euro (lavoratore non monoreddito): sospeso nel mese almeno il 75%

Scopri come richiedere il contributo sul sito www.ebivp.it o rivolgendoti ad una sede di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltras.



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.fondouest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



Contratti, le linee guida

Parte la stagione dei rinnovi contrattuali. In questi mesi di emergenza che colpisce tutti noi, non ci fermiamo: stiamo definendo le linee guida per avviare le trattative utili a rinnovare i contratti del terziario, della cooperazione e della distribuzione moderna organizzata. Riportiamo i documenti al momento definiti in questo inserto.



Terziario, le nostre proposte

Il testo di parte sindacale per il rinnovo dei contratti nazionali

24



Con questo documento Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terzizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto.

Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato.

Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad

un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere a una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello in particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

L'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza porta sotto i riflettori il nodo smartworking

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti.

A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto.

Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere (gender gap) che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali.

Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere. Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che at-

Urgente definire norme per favorire la stabilità di rapporti anche in caso di terziarizzazione

tengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO. SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

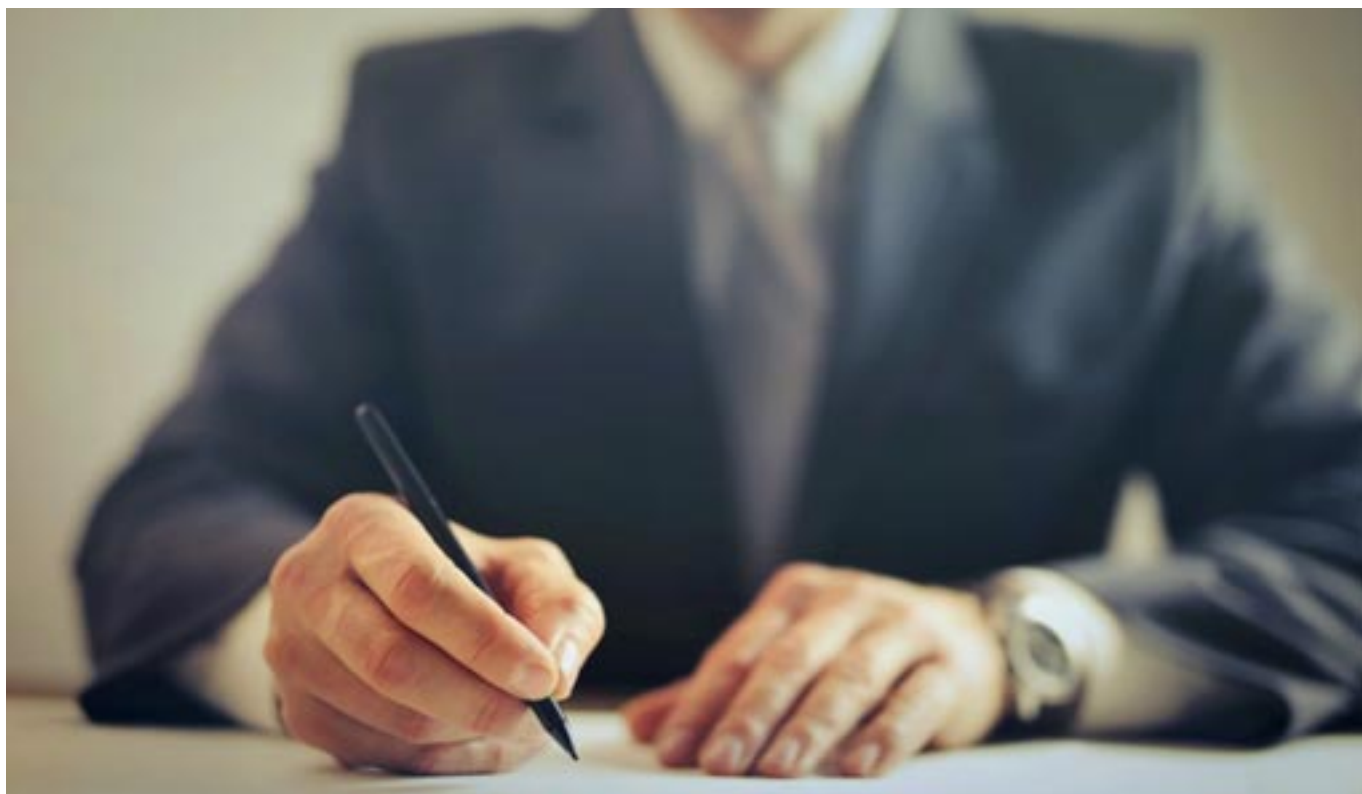
Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della bilateralità che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

Per quanto attiene la rete degli Enti Bilaterali territoriali riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli Ee. Bb. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta "staffetta generazionale", stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello. Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Federdistribuzione, percorso tracciato

Ecco il testo di parte sindacale per il rinnovo del contratto



Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terzianizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato

con un approccio meno tematico e più interdependente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere a una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello in particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

Considerato che le imprese aderenti a Federdistribuzione

Importante investire sulla contrattazione integrativa aziendale, valorizzando le normative

zione sono prevalentemente di grandi dimensioni e afferiscono ai vari settori merceologici, è importante investire sulla contrattazione integrativa aziendale, valorizzando le normative attuali ma anche implementando i demandi e le materie ad essa dedicate dal contratto nazionale.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione posso-

Basta divario di genere: sviluppare una cultura organizzativa che non freni l'accesso a posti apicali

no essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO. SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Riteniamo inoltre che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta "staffetta generazionale", stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Coop, la road map per il comparto

Ecco il testo per il rinnovo del contratto della Cooperazione

28



Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, con particolare attenzione alla distribuzione cooperativa, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia. D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terziarizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito. E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di

procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale per realizzare "un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori. Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore. Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa vissuta, almeno negli ultimi 20 anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione. Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello, in particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

Necessario aggiornare le aree su cui intervenire con la contrattazione di secondo livello

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri con particolare attenzione alla paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti di lavoro anche in caso di attività affidate a terzi nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, e penalizzano particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto.

Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di approfondire le modalità previste nell'accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile nel settore deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere (gender gap) che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione. Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente

Favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro, a partire dalla genitorialità

con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali.

Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali.

In merito alla previdenza ed all'assistenza integrativa riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione al fondo contrattuale di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

Ulteriore riflessione riteniamo debba trovare spazio nell'ambito delle materie di cui alla contrattazione aziendale. Il tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori potrebbe essere affrontato agevolando processi di turn-over, prevalentemente finalizzati all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Potrebbero essere regolate in seno al CCNL le linee guida della cosiddetta staffetta generazionale, di cui alle relative norme di legge, proprio al fine di favorire accordi aziendali.

Le OO.SS. intendono approfondire altresì, nell'ambito delle relazioni sindacali di livello nazionale, il tema della diffusione territoriale della presenza della distribuzione cooperativa. Nel valutare con attenzione la portata e lo stato delle ristrutturazioni in atto a livello aziendale, risulta necessario approfondire il tema della "riduzione della presenza diretta" della rete di vendita in parte del Paese con particolare riferimento al Mezzogiorno.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Ccnl, il documento Tds Confesercenti

I primi step per il rinnovo del contratto: le proposte dei sindacati

30



Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terziarizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad

un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdependente degli argomenti contrattuali. Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati, nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro.

Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello in

Ultimamente si è diffuso un lavoro “povero” privo di reali prospettive di crescita personale

particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti.

A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora

Necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti per acquisire redditi sufficienti

rilevanza le tematiche che attengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali.

Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della L. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della bilateralità che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

Per quanto attiene la rete degli Enti Bilaterali territoriali riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli EE. BB. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta “staffetta generazionale”, stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Michele Faioli
Matteo Luccisano

Lavoro agile: funziona? Solo con la contrattazione

La dematerializzazione del luogo di lavoro, la flessibilizzazione e l'indispensabilità del lavoratore: analisi sui principali aspetti



Il digitale ha cambiato il nostro modo di vivere e affrontare le sfide professionali. Il risultato è un modello di società, caratterizzato dalla graduale ridefinizione dei concetti di tempo e spazio, da un costante incremento della comunicazione a distanza, dalla accessibilità di massa alle informazioni, dalla diffusione rapida della conoscenza.

Uno dei capisaldi di questa rivoluzione tecnologica è il lavoro agile, come approccio innovativo all'organizzazione del lavoro, mediante il quale si definiscono autonomia e flessibilità riguardo ai luoghi, ai tempi e agli strumenti di lavoro.

Ci sono almeno **due aspetti da evidenziare in materia di lavoro agile**.

Il primo. La pandemia da Covid-19 ha travolto i processi di digitalizzazione già in corso che riguardavano il lavoro agile. In molte aziende il lavoro agile, inteso inizialmente come una forma alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa, è diventato l'unico modo per lavorare. Anzi, la pandemia ha modificato il fine stesso del lavoro agile: esso, da marzo 2020, diviene una concreta e concordata attuazione di

misure di sicurezza negli ambienti di lavoro ai tempi del coronavirus. La de-materializzazione del luogo di lavoro e di flessibilizzazione dei tempi di lavoro, in tempo di crisi sanitaria, risponde all'esigenza di contrastare e contenere la diffusione del virus negli ambienti di lavoro, con buona pace della disciplina del capo II della legge n. 81/2017 e della necessità di accordi individuali. Oggi, dunque, il lavoro agile viene accettato da tutti perché risponde a una domanda di sicurezza sul lavoro e si sviluppa in ragione della contrattazione collettiva decentrata coordinata sia con i protocolli interconfederali di marzo/aprile 2020 che con gli accordi di settore (si v. il sito del Cnel nel quale si trova una raccolta ben ordinata di tali protocolli e di contratti decentrati).

Il secondo. C'è un aspetto che emerge dall'attuazione delle politiche di lavoro che attengono all'accesso al lavoro agile in tempo di pandemia. Il lavoro agile, con tutti gli strumenti introdotti per monitorare l'attività dei lavoratori a distanza, ha evidenziato – in modo più immediato rispetto alla normale vita

in azienda – una quota di lavoro che qui chiameremo “inefficiente” che si contrappone a una quota di lavoro “efficiente” nonché una quota di lavoro che si può prestare “digitalmente” che si contrappone a una quota di lavoro “indispensabilmente” in presenza. Il problema coinvolge tematiche più complesse le quali hanno una radice lontana e profonda nel tessuto produttivo italiano. In ciascuna categoria (lavoro efficiente/inefficiente; lavoro digitale/in presenza) c'è altresì una polarizzazione tra lavori di qualità e lavori a basso valore aggiunto, sostituibili forse, nel tempo, dalla tecnologia.

I due aspetti segnalati dimostrano che il lavoro agile è ben regolato solo se si assegna alla contrattazione collettiva tale funzione.

Si diceva, infatti, degli accordi sul lavoro agile che costituiscono, in realtà, l'attuazione, più che della L. 81 del 2017, del D.lgs. 81 del 2008 e dei recenti protocolli su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: accordi collettivi in tal senso godrebbero di una vincolatività più forte nei confronti dei singoli lavoratori, non solo



Il contratto deve delineare i nuovi contorni della turnazione, dei diritti sindacali ed economici

perché rappresenterebbero contratti collettivi che disciplinano materie di importanza a livello costituzionale, ma anche perché darebbero vita ad accordi gestionali simili, per fini e tecnica, a quelli sottoscritti in caso di trasferimento d'azienda o di licenziamenti collettivi. In questa prospettiva, si noti che il fulcro della disciplina emergenziale risiede proprio nel superamento dell'accordo individuale, quale fonte di disciplina e organizzazione della modalità agile di esecuzi-

zione del lavoro.

Al contratto collettivo si richiede di delineare anche i nuovi contorni del potere disciplinare, della turnazione (soprattutto per i lavoratori più esposti al rischio di contagio), dei diritti sindacali, dei diritti economici, eccetera.

Il contratto collettivo è la cabina di regia del lavoro agile in tempo di pandemia, con tutte le conseguenze giuridiche che ricadono su istituzioni e commissioni paritetiche che si occupano della materia della sicurezza del lavoro in tempo di Covid-19.

Ma ciò non basta a esaurire il tema posto. Il contratto collettivo va oltre l'auspicata funzione normativa. Il contratto collettivo che regola il lavoro agile in tempo di pandemia crea altresì una forma di partecipazione responsabile delle rappresentanze dei lavoratori in azienda. Esso non è solo un mezzo per determinare tutele: con il contratto collettivo si verifica l'attuazione di quelle tutele. Il passaggio di politica del diritto sindacale e del lavoro non è di poco conto.

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda saranno chiamate a nego-

Verranno valutate anche le eventuali inefficienze che potrebbero ricadere sul lavoro

ziare le clausole contrattuali, sapendo che si dovrà disporre un meccanismo di monitoraggio dell'esecuzione del contratto.

Le rappresentanze dei lavoratori si dovranno porre nella prospettiva della verifica di quelle inefficienze di sistema che ricadono sul lavoro, il quale può diventare efficiente, digitale, o indispensabile in ragione delle modalità di definizione dell'organizzazione del lavoro che il contratto ha regolato.

Cambia lo scenario, cambiano anche i mezzi per realizzare i fini.



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

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



CassaColf, l'aiuto che ti serve

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**



Gioco legale, la scommessa: vere tutele senza ipocrisie

*Nuova chiusura: trattamento inaccettabile e demagogico
Comparto per troppi "scomodo". Ora pensiamo ai lavoratori*

Sono tempi difficili questi, attraversati dalla pandemia. Difficili e complicati. Ogni giorno ci pone davanti a problemi inediti e ci costringe a nuovi interventi mirati al contenimento della diffusione del virus. Non abbiamo certezze su cosa ci riserva il domani. È perciò difficile fare un punto della situazione sotto qualsiasi punto di vista, sanitario, economico o sociale.

Un elemento certo, per quanto riguarda la decretazione anti Covid di questi mesi, è però che il settore del gioco legale è sempre stato in prima linea quando sono state stabilite le limitazioni e le chiusure delle attività economiche.

Quando fu dichiarata la fine del lockdown, dei mesi di marzo e aprile, e la conseguente riapertura a par-

tire dal 18 maggio, sale giochi, sale scommesse e sale bingo hanno dovuto subire la continuazione del lockdown, tanto che le riaperture sono iniziate solo dal 15 giugno e non in tutte le Regioni (in alcuni casi si è arrivati al mese di luglio).

Mentre il Paese aveva superato la Fase 2 ed entrava nella Fase 3, il settore del gioco legale rimaneva ancora in pieno confinamento. Nel corso di quei mesi, le organizzazioni sindacali, consapevoli dell'impatto che i provvedimenti di chiusura potevano avere sull'occupazione del settore (almeno 120.000 lavoratori), insieme alle aziende del settore e alle associazioni datoriali interessate, hanno elaborato un protocollo per il contenimento della diffusione del Covid19 nelle sale tra i più stringenti e dettagliati: lo scopo era

quello di dotarsi di uno strumento che fornisse ogni garanzia ai lavoratori e agli utenti.

Nel momento in cui scriviamo non sono stati registrati focolai nelle sale.

Ciononostante, ci risiamo. Il Dpcm dello scorso 24 ottobre ha disposto nuovamente la chiusura di tutte le sale giochi, sale scommesse, sale bingo e casinò, in un contesto che vede proseguire la stragrande maggioranza delle attività economiche, essenziali e non.

È evidente che la crisi sanitaria in atto giustifica tutti i provvedimenti del Governo, ma quello che ancora una volta non è accettabile è il trattamento riservato a questo specifico settore, che sembra costantemente nel mirino della politica nonostante contribuisca so-



IL GIOCO LEGALE IN ITALIA NEL 2020

Sale bingo - Sale giochi - Sale scommesse



stanzosamente alle entrate dell'Erario.

Più in generale, il protrarsi della chiusura totale delle attività del settore preoccupa per la situazione dei lavoratori che hanno dovuto sospendere le loro attività per un periodo più lungo di qualsiasi altro settore (ad esclusione delle discoteche, evidentemente) dovendo, di conseguenza, essere posti nella condizione di utilizzare sostanzialmente tutti i periodi per la fruizione degli ammortizzatori sociali messi in campo dalla decretazione, con evidenti penalizzazioni in termini di reddito.

Tale blocco pone l'intero settore in una situazione di incertezza: lavoratori e operatori che non intravedono

prospettive, anche in considerazione della situazione di crisi di liquidità, dovuta al prolungato e reiterato lockdown.

In questo contesto di conclamata difficoltà degli operatori del settore del gioco legale, preoccupa anche il pericolo, sempre più grave e concreto, che riemergano fenomeni di illegalità e di sicurezza pubblica nel settore dei giochi e che venga vanificato l'ingente impegno, di tempo e risorse, per la creazione di un intrattenimento sicuro, legale e responsabile con un impatto positivo sulla collettività.

Rimane naturalmente l'accesso al gioco on line.

Tale fenomeno, pur essendo gestito da concessionari del settore e monitorato dall'Agenzia dei Monopoli, rappresenta sicuramente il lato più delicato dell'attività di gioco e più esposto al fenomeno della ludopatia, anche minorile.

Quello che abbiamo chiesto al Governo è di valutare attentamente le ricadute occupazionali e sociali della sospensione delle attività esercitate nelle Sale Bingo italiane.

In questo contesto, infine, appare del tutto populistico e demagogico prefigurare scenari che prevedano il ritorno del gioco legale nell'alveo del pubblico in assenza di un quadro certo e definito sia in termini di norme che di modelli organizzativi adeguati e specialistici, oltre ad una evidente mancanza di conoscenza

della platea dei lavoratori che sono potenzialmente interessati e che non possono essere perimetrati ai soli addetti diretti alle attività di gioco, ma che vedono prevalentemente la presenza di mansioni correlate all'offerta – parliamo di addetti ai bar, alle pulizie, personale impiegato nella vigilanza e quant'altro – e di altri servizi complementari presenti sostanzialmente in ogni struttura dedicata all'intrattenimento.

In questi tempi difficili, nei quali le certezze di oggi possono rapidamente trasformarsi in precarietà, aggiungere provvedimenti che si traducono in indeterminatezza serve solo ad aumentare il senso di disorientamento dei lavoratori.

Il settore conta ben 120mila lavoratori
Tra le attività correlate: bar pulizie e vigilanza

Populistico prevedere il ritorno del comparto nell'alveo pubblico

Guide e accompagnatori, professionalità oltre la crisi

Mentre arriva l'importante pronuncia del Consiglio di Stato il settore subisce un durissimo colpo a causa del Covid-19

Che l'Italia sia un Paese a vocazione turistica, è ormai acclarato. Qui, il turismo rappresenta dal 5,5% al 6,5%, con un dato comprensivo dell'indotto attesta il settore, in tutte le sue diramazioni, al 13,5% al 14,5% del Pil.

Il petrolio d'Italia. Così è stato definito il settore, in una nazione che, con i suoi territori e le peculiarità ambientali, artistici ed enogastronomici movimenta circa 428 milioni di presenze con oltre 128 milioni di arrivi.

Se dovessimo fare una considerazione rispetto a quanta attenzione le istituzioni investono nel settore, sia dal punto di vista delle infrastrutture, dei trasporti - in particolare quelli marittimi - potremmo dire che spesso ci troviamo davanti a un turismo "fai da te".

Da tempo, come UILTuCS, abbiamo affermato che il settore necessita di essere valorizzato e salvaguardato attraverso importanti e strutturali investimenti. E a tal proposito abbiamo registrato anche un residuale, se non inesistente, utilizzo dei Fondi Europei.

Tra le tantissime articolazioni del settore, la figura della guida turistica, così come quella dell'accompagnatore turistico, ha un ruolo rilevante. Ruolo, però, spesso poco considerato sia dal punto di vista della professionalità che dal punto di vista di attenzione istituzionale in genere.

Va specificato, che nel recente passato, la figura della guida turistica, per poter essere abilitata doveva sostenere esami nella lingua prescelta, nonché esami di storia dell'arte, geografia, legislazione turistica, archeologia e architettura storica. Tali esami erano sostenuti a livello territoriale, o regionali o provinciali, e le



abilitazioni consentivano l'espletamento dell'esercizio solo nei territori oggetto dell'abilitazione.

Con la legge 97/2013, nello specifico l'articolo 3, le abilitazioni vengono estese su tutto il territorio nazionale evidenziando, però, una grande contraddizione essendo in assenza di un nuovo quadro normativo di riferimento in materia di accesso alla professione.

È stato dato, quindi, inizio ad una fase di rilascio di abilitazioni su base territoriale, ma con la possibilità di esercitare su tutto il territorio nazionale, dequalificando la professionalità della guida stessa, e generando un mercato selvaggio del settore, che attraverso corsi di formazione e procedure abilitanti diverse tra loro ha configurato anche una concorrenza sleale.

Come UILTuCS, per arginare tale de-

qualificazione, che tra l'altro avrebbe causato un impatto negativo sulla qualità dei servizi turistici offerti e di conseguenza sul settore in generale, abbiamo promosso varie istanze al Ministero di competenza. Ministero che però non ha mai dato riscontro.

Siamo stati costretti, quindi, a promuovere ricorsi al Tar, tribunale amministrativo regionale, e poi in Consiglio di Stato, trovando proprio in questi contesti la soluzione nella sentenza n. 5213 del 26 agosto 2020. Nella pronuncia, i giudici hanno vietato alle regioni di rilasciare abilitazioni con procedure difformi, in attesa di una legge di riordino della professione che abbia in sé un decalogo nazionale che individui le nuove procedure abilitanti per l'esercizio su tutto il territorio italiano.

L'intero comparto è pari al 9,5% degli occupati totali: servono risposte a lungo termine

Ad oggi, con l'avvento della pandemia il settore vive una forte contrazione: una crisi mai vissuta dagli operatori turistici, che se non trova una soluzione anche attraverso un forte sostegno da parte del Governo, può sfociare in una crisi occupazionale senza precedenti.

Si parla di una cifra pari a circa il 9,5% rispetto al totale degli occupati in Italia.

In questo scenario operano circa 28mila addetti tra guide ed accompagnatori turistici, che in considerazione dei blocchi dei flussi turistici dovuti alla prima fase della pandemia sono ferme già da 8 mesi.

Attualmente, anche le iniziative interne sono ferme, causa la chiusura dei musei e le restrizioni di mobilità predisposte mettendo in ginocchio la categoria che non trova negli ammortizzatori sociali una soluzione, vista la natura individuale della categoria stessa.

Siamo tutti consapevoli che per la sua ripresa, il settore turismo necessita di tempi ben più lunghi rispetto ad altri comparti, poiché risente anche di una dimensione internazionale, anch'essa carica di incertezza. Risulta, da questo punto di vista, in relazione alla categoria delle guide e degli accompagnatori turistici, necessario e urgente un intervento immediato con misure specifiche, con prospettive di soluzioni su medio e lungo termine.

Certo è che lo sforzo del Governo, attraverso la predisposizione di una quota del Fondo Emergenza per il Turismo, nonché del Decreto Ristori, ha dato una piccola boccata di ossigeno alle guide e agli accompagnatori turistici in possesso di Partita Iva, consentendo a questi ultimi, al netto degli adempimenti fiscali e contributivi, un minimo anche se temporaneo sollievo. Nonostante



questo, però, dobbiamo evidenziare che lo strumento della Cig in deroga, in cui ricadono le guide e gli accompagnatori turistici dipendenti di società o cooperative, è stato del tutto fallimentare.

Perché una valutazione del genere? Basta vedere i massimali, che sono al di sotto del minimo necessario alla sussistenza.

La UILTuCS ritiene utile, per la cate-

goria richiedere un nuovo e ulteriore incontro al Ministero di competenza, per aprire un tavolo che dia soluzione a lungo termine, vista la particolarità della crisi e delle oggettive difficoltà di ripresa del settore.

C'è bisogno di progettualità e di uno sguardo al futuro costruttivo e strutturale. E ce n'è bisogno adesso.

Bene il Decreto Ristori per le partite Iva. Ma la Cig in deroga per i dipendenti si è rivelata fallimentare

La Primavera del sindacato

50 anni di Statuto dei lavoratori

*Celebrazione quasi in sordina per un anniversario indelebile
Il ricordo dell'approvazione della legge del 20 maggio 1970*

La "celebrazione" dei 50 anni dello Statuto sembra essere avvenuta in tono minore: sicuramente le fondazioni sindacali si sono mobilitate, diversi siti ne hanno parlato, ci sono state alcune occasioni di riflessione sull'attualità dello Statuto e sul suo significato oggi, in un mondo produttivo cioè profondamente cambiato rispetto al 1970.

E' mancato, però, un più forte coinvolgimento delle strutture e degli organismi dirigenti di Cgil, Cisl e Uil. Le ragioni sono sicuramente diverse, ma la principale è che a maggio di quest'anno eravamo in piena "emergenza covid" e questo ha impedito riunioni di organismi "in presenza" così come la possibilità di riempire strutture congressuali e dar quindi vita a dibattiti "dal vivo"; in più non c'era solo la preoccupazione per così dire "sanitaria": tutte le strutture sindacali erano impegnate, al limite del collasso, nelle procedure volte a dare un sostegno economico alle lavoratrici ed ai lavoratori che non po-

tevano più lavorare a causa del virus. La cassa integrazione veniva prima di tutto. Per molti aspetti, poi, oggi sembra prevalere nei lavoratori l'interesse per l'aspetto della protezione dei diritti individuali, a scapito di quello per la tutela collettiva (sindacale). Infine bisogna fare i conti con il cambiamento radicale avvenuto nella struttura produttiva italiana: oggi ci sono in Italia poche grandi industrie "post-fordiste" e c'è molto terziario polverizzato che elude, o rende difficile, l'applicazione di alcune importanti norme statutarie.

Ma, nonostante tutto, c'è da dire che la legge del '70 ha ancora molte frecce al suo arco.

Lo Statuto frutto di una convergenza di forze politiche e sociali progressiste, supportate da intellettuali che ne sono stati l'espressione.

Lo Statuto non apparve improvvisamente o prese vita solo per effetto di iniziative di singoli esponenti politici né vide la luce in una specie di vuoto pneumatico.

Come scrive Giorgio Benvenuto: "L'evoluzione dello scenario politico e sindacale cambiò nel 1968 con la contestazione dei giovani e continua nel 1969 nelle fabbriche e nel Paese con l'autunno caldo. Le riforme del centro sinistra avevano dovuto fare i conti con la linea Carli Colombo e con il "tintinnio delle spade" (ipotesi di golpe militari di destra sostenuti da parte della Cia - ndr) di cui parlò nei suoi diari Pietro Nenni nel 1966. Vengono ottenuti però alcuni risultati. Il 15 luglio 1966 il Parlamento approva la legge 604 sui licenziamenti che prevede la giusta causa e l'obbligo di indennizzo monetario, non quello della riassunzione in caso di licenziamento ingiustificato. Si riapre con il centro sinistra il discorso sull'unità sindacale tra Cgil, Cisl e Uil. I rapporti di forza cambiano. Il sindacato unito diviene più forte. La vera svolta avviene con Giacomo Brodolini.

Divenuto Ministro del Lavoro il 13 dicembre 1968 nel governo Rumor, promuove una vasta attività legislativa in materia previdenziale e sindacale. Decide di porre con forza il problema dell'attuazione dello Statuto dei lavoratori...".

Brodolini muore a Zurigo l'11 luglio 1969 all'età di 49 anni.

Gli succede nel Ministero l'On. Carlo Donat Cattin, che ne prosegue l'opera, e l'11 dicembre il disegno di legge del governo è approvato in prima lettura dal Senato con i voti favorevoli dei partiti di centro-sinistra e - dall'opposizione - del partito liberale, si astengono Msi da una parte, e Pci dall'altra.

Il 12 dicembre 1969 è il giorno del primo grande attentato di marca reazionaria e fascista, che rispondeva alla perversa logica di mantenere "serrate" le fila del cosiddetto blocco occidentale.

La fase riformatrice del centrosinistra

Gli accordi per migliori rapporti sociali

La fase riformatrice del centro-sinistra: una serie di leggi e di accordi che migliorano i rapporti sociali nel nostro paese.

L'onda lunga del movimento del '68 si concretizzò in un insieme di leggi di riforma del sistema paese Italia.

Oltre allo Statuto ricordiamo: l'accordo del 18 marzo 1969 tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria per l'abolizione delle zone/gabbie

per i minimi salariali; la Legge 30 aprile 1969 n° 153 (Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale); il fondamentale rinnovo del contratto dei metalmeccanici del 21 dicembre 1969; la Legge 11 dicembre 1969 n° 910 (Provvedimenti urgenti per l'Università) sulla liberalizzazione dell'accesso e dei piani di studio universitari.

Consente alle organizzazioni la presenza sui luoghi di lavoro con conseguente autoriforma

La "bussola" dello Statuto:

a) nel rapporto tra imprenditore e lavoratore, quest'ultimo è la parte più debole;

b) vengono riconosciuti i diritti fondamentali ("costituzionali") dei lavoratori insieme alle modalità con cui immediatamente possono essere tutelati (in sede di magistratura);

c) le organizzazioni sindacali sono lo strumento più efficace e completo per tutelare i lavoratori e quindi godono di particolari diritti.



L'anima sociale e giuridica dello Statuto: Gino Giugni

Non c'è dubbio che è stato Gino Giugni, professore e socialista, a svolgere un ruolo fondamentale nel delineare la "spina dorsale" della nuova legge e a trovare la giusta mediazione tra due "anime", quella che premeva per sancire i diritti individuali dei lavoratori immediatamente garantiti dal ricorso in magistratura e quella che sottolineava soprattutto la necessità di garantire l'agibilità sui luoghi di lavoro ai soggetti collettivi impegnati a tutelare i lavoratori, cioè le organizzazioni sindacali.

Riportiamo un'intervista a Gino Giugni apparsa sull'Avanti! del 24 giugno 1969. Fondo Giugni, presso la Fondazione Pietro Nenni.

Da quanto è stato anticipato alla stampa apprendiamo che lo statuto dei lavoratori contiene norme relative alla dignità e alla libertà dei lavoratori nonché al sindacato. Ci puoi dire in sintesi qual è il contenuto di tali norme?

"Tra le due parti del progetto che riguardano rispettivamente i diritti dei lavoratori e la presenza del sindacato in fabbrica, esiste innanzitutto una stretta connessione. La nostra tesi infatti è che la creazione

di un clima di rispetto della dignità e libertà del lavoratore non può derivare soltanto da una dichiarazione di questi principi, anche quando ad essa, come nel caso nostro, si accompagnano adeguate sanzioni. In realtà, come l'esperienza insegna, la sanzione più efficace riposa nella capacità di contestazione e di innovazione del sindacato e perciò occorre che il sindacato sia presente nell'azienda.

d) La prima parte del progetto riguarda la garanzia della libertà di manifestazione del pensiero, naturalmente in forme che non impediscano lo svolgimento del lavoro; vengono inoltre eliminate le pratiche di controllo fiscale, le quali sono, purtroppo, ignote dove soprattutto il sindacato è più debole. Tali sono le cosiddette polizie private, le ispezioni personali che potranno essere ammesse solo quando ne ricorre la necessità, e con tutte le garanzie del caso, i controlli per assenza malattia che vano oltre la necessità di reprimere gli abusi, i controlli a distanza con apparati televisivi o di altro tipo che sottopongono il lavoratore ad una vigilanza continuativa, l'irrogazione arbitraria di sanzioni disciplinari, per le quali sono introdotte soprattutto speciali

L'iter tra scontri e gravi attentati

Scontri sociali e due gravi attentati di marca neofascista.

Il 9 aprile 1969 la polizia spara sui lavoratori a Battipaglia mentre è in corso la protesta per la chiusura del locale tabacchificio: 2 morti, 200 feriti. Strage di piazza Fontana a Milano (12.12.1969): esplosione nella Banca dell'Agricoltura, 17 morti, 87 feriti.

Strage di Gioia Tauro (22 luglio 1970): riconosciuta come tale solo nel 1993 durante la maxi inchiesta "Olimpia 1" sulla 'ndrangheta calabrese, deragliamento del treno Palermo-Torino, 6 morti, 70 feriti.

garanzie procedurali.

e) Per la parte concernente più direttamente il sindacato, basti dire che, in pratica, ogni sindacato rappresentativo potrà creare la propria rappresentanza a livello aziendale con la semplice indicazione dei lavoratori o degli organismi a tal fine destinati; per questi saranno operative varie garanzie: diritto di indire assemblee e referendum, di disporre dei locali (nelle imprese con più di 300 dipendenti) e di permessi retribuiti; mentre sarà operativa una speciale tutela contro i licenziamenti e i trasferimenti per rappresentanza.

f) La creazione di un ampio spazio per il sindacato nell'azienda è un'esigenza che si è manifestata in tutti i paesi europei e il diritto sindacale italiano con questa legge apparirà tra i più avanzati se non il più avanzato in senso assoluto.

g) A maggiori poteri si accompagnano naturalmente maggiori responsabilità; ma credo che i sindacati italiani siano in grado di assolvere queste ultime; mentre un imprenditore moderno non può non accettare di buon grado il quadro di relazioni industriali che estende l'area del dialogo e quindi della contrattazione".

Statuto dei lavoratori, le origini E il capolavoro di Gino Giugni

*Da Turati all'impegno del sindacato per la Resistenza, alla rottura
Un dibattito che ha attraversato anni bui e continui cambiamenti*



L'idea di uno "Statuto dei lavoratori" nasce nel primo dopoguerra nel 1920. Ne parla per la prima volta Filippo Turati nel discorso che fa in Parlamento "Rifare l'Italia" nel quale propone una alleanza con il Partito popolare per dare uno sbocco riformista alla crisi che travolge il Paese che si trova a fronteggiare le spinte rivoluzionarie ("Fare i Soviet in Italia, come in Russia) e le violenze crescenti dei fascisti. Ecco cosa dice Filippo Turati il 26 giugno del 1920: "...E qui mi cade acconcio dir subito, che, appunto per questa psicologia e per i tempi mutati, non ci riuscirà di industrializzare il nostro paese se prima non faremo il « nuovo statuto dei lavoratori », che li faccia, se non ancora arbitri assoluti, almeno partecipanti della produzione, e non già passivamente partecipi agli utili, secondo certe vedute pelosamente filantropi-

che, ma partecipi nella gestione, nella direzione, nel controllo della produzione nazionale, ossia condòmini veri".

Parla di "statuto dei lavoratori" anche Bruno Buozzi, segretario generale della Fiom, che riesce a dare uno sbocco riformista all'occupazione delle fabbriche, con il riconoscimento delle 48 ore di lavoro, con l'affermazione dei diritti dei lavoratori e dei sindacati e con la formulazione di un disegno di legge che stabilisce la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende.

I due progetti, quello politico e quello sindacale, non hanno successo.

Le divisioni sindacali, la frantumazione del Psi, la prevalenza dei movimenti massimalisti e rivoluzionari sono alla base della affermazione brutale, violenta, dispotica del fascismo.

La caduta di Mussolini nel luglio del 1943 vede la rinascita del sindacato. Bruno Buozzi assieme a Giuseppe Di Vittorio e ad Achille Grandi, rifonda la Confederazione Generale Italiana del Lavoro. Bruno Buozzi procede nel 1943 alle sostituzioni dei fiduciari fascisti nelle fabbriche con le Commissioni Interne elette democraticamente da tutti i lavoratori.

È fondamentale l'azione del sindacato nella Resistenza; i lavoratori sono determinanti nella sconfitta dei nazisti e dei fascisti; sono audaci nella difesa delle fabbriche e importanti nella ricostruzione dell'Italia.

I lavoratori oltre a rimboccarsi le maniche si impegnano a sottoscrivere, nei limiti del possibile, i titoli pubblici che il Governo Parri emette per finanziare il Fondo per la liberazione del Paese e del Governo De Gasperi che emette titoli di stato per la Ricostruzione.

Dopo la rottura nel 1948 dell'unità sindacale, riprende il dibattito per realizzare, in coerenza con i principi della Costituzione delle norme atte a garantire la dignità, la libertà e la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

Ne parlano nel 1953 in maniera organica Giuseppe Di Vittorio e Fernando Santi. La materia è sviluppata nella inchiesta del Parlamento sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

Il tema torna di attualità con il centrosinistra, Nenni pone ad Aldo Moro nel 1963 tra le condizioni del Psi per procedere alla realizzazione del Governo organico di centrosinistra la approvazione dello Statuto dei lavoratori.

Nel frattempo si riapre nel sindacato il discorso sull'autonomia e sulla unità del sindacato.

“
Ormai è tempo di rivalutare
il primo centrosinistra.
Anni '60: stagione di grandi riforme

Il clima sociale: le discriminazioni prima dell'approvazione

Per comprendere meglio il clima sociale vissuto nel dopo guerra, ma arrivato fino agli anni '70, abbiamo la possibilità di attingere direttamente agli archivi della Fiat e non certo per gentile concessione della casa automobilistica italiana.

Dopo l'autunno caldo – come ricorda Giorgio Benvenuto – i magistrati di Torino sequestrarono degli archivi Fiat contenenti “schede” relative a lavoratori/lavoratrici, assunte o da assumere. Queste schede furono desecretate durante il processo tenuto a Napoli contro dirigenti Fiat accusati di spionaggio. Ne riportiamo alcune, che riteniamo assai istruttive.

F.A. (1952) impiegata Fiat Mirafiori *simpatizza per il*

Pci...risulta che all'atto del matrimonio era in stato di gravidanza avanzata. Seria onesta di comune intelligenza e di buoni sentimenti. Però arrogante e piena di alterigia. I famigliari sono tutti di idee estremiste più o meno moderate. Di sentimenti poco religiosi...

G.A. (1955) *La suocera è donna di pessima moralità, vive (...) presso la figlia o presso un amante, elemento di cattiva condotta, in un paese del Vercellese.*

F.V. (1968) *reputazione pessima, trattasi di capellone, di elemento che esige vivere indipendente e non offre sufficienti garanzie per una eventuale assunzione presso azienda meccanizzata (...) è ritenuto simpatizzante Pci. B.M. (1969) donna riservata e volenterosa, disciplinata docile al lavoro.*

La ricostruzione del Paese è avvenuta con una grande crescita economica. Il miracolo economico ha determinato molte disuguaglianze e i prezzi pagati dai lavoratori sono stati enormi.

È interessante qualche testimonianza di quegli anni bui.

Dopo l'autunno caldo i magistrati di Torino vennero in possesso degli archivi informativi della Fiat, ove erano stati schedati tutti i dipendenti con la complicità di organi istituzionali dello Stato.

Nel corso del processo a Napoli che vide alla sbarra i dirigenti della Fiat con l'accusa di spionaggio, i dati dell'archivio furono desecretati. Ecco alcune schede (dal 1952 al 1970) che fanno capire quale fosse il clima che si respirava nelle fabbriche: (vedi box sopra).

Ecco perché la battaglia per approvare lo Statuto dei lavoratori fu sacrosanta.

È ormai tempo di rivalutare decisamente il primo centrosinistra, quello degli anni sessanta. È stata una stagione di grandi riforme, di grande cambiamento. Si parlava meno di riformismo, ma in quel periodo storico molte riforme vennero realizzate.

I socialisti si impegnano molto sul fronte sociale.

La spinta al cambiamento nel paese è molto forte. I socialisti puntano i

piedi e soprattutto con Giacomo Brodolini, che diventa Ministro del lavoro nel 1968, cercano di trasformare la protesta in proposte riformatrici.

Ci riescono con l'aiuto di una generazione nuova di giuslavoristi, tra i quali giganteggiano Gino Giugni e Federico Mancini. Si realizza un rapporto costruttivo tra le battaglie politiche e le battaglie sindacali.

Le categorie dell'industria con in testa i metalmeccanici con le loro battaglie unitarie rafforzano le spinte riformatrici.

Brodolini presenta e fa approvare nel Consiglio dei Ministri il disegno di legge sullo Statuto dei lavoratori. Colpito da una implacabile malattia morirà a soli quarantanove anni prematuramente ai primi di luglio del 1969.

Gli succede Carlo Donat Cattin. Rimane lo staff di Brodolini. Giugni assicura la continuità.

Lo Statuto dei lavoratori viene anticipato in molti dei suoi contenuti dalla mediazione che Donat Cattin fa con la Uilm, la Fim e la Fiom per concludere i tre contratti di lavoro per i metalmeccanici (imprese della piccola industria, imprese pubbliche, imprese private).

Gino Giugni riesce a realizzare un capolavoro.

Supera la resistenza della Cisl contraria per principio all'intervento le-

gislativo nelle vicende sindacali.

Lo Statuto in effetti è una legge che dà valore erga omnes ai diritti riconosciuti con norme che sono già state inserite nei contratti di lavoro. Giugni attua il principio caro a Giacomo Brodolini: i diritti dei lavoratori diventano tali solo nella misura in cui sono rappresentati e rivendicati dalle organizzazioni sindacali.

Brodolini intervenendo al congresso nazionale della Feneal Uil nel giugno del 1969 aveva infatti affermato: “Viviamo senza dubbio in una democrazia formale che è qualcosa di meglio della non democrazia di cui soffrono i lavoratori di altri Paesi. Ma anche la nostra democrazia ha bisogno di essere corretta, di essere migliorata, di essere adeguata, di essere arricchita, di diventare una democrazia che sia vivente coscienza del popolo, amata da tutti i lavoratori.

Questa democrazia ha bisogno oltre che di forma, di sostanza; non ha bisogno di esplicitarsi solo attraverso le elezioni quinquennali del Parlamento ma anche attraverso l'autorità, la rappresentatività, il prestigio, la compartecipazione al potere delle grandi forze sociali, delle grandi organizzazioni popolari, delle grandi formazioni sindacali”.

Oggi è tutto diverso: si profila una nuova, terribile disuguaglianza

È il tempo dell'audacia non più quello del gattopardismo

In particolare Carlo Donat Cattin così commentò l'approvazione definitiva dello Statuto dei lavoratori il 20 maggio 1970 (fu approvato poco prima della strage alla Banca dell'Agricoltura a Piazza Fontana a Milano; il testo era quello licenziato al Senato il 12 dicembre 1969 senza nuovi emendamenti; votarono sì tutti i partiti; si astenne il Pci, il Psiup, la Sinistra Indipendente e il Msi).

"Questa esperienza ci ha portati, attraverso una fase di discussione e di elaborazione, a concepire la teoria della legislazione di sostegno: cioè non di una legislazione ordinativa del sindacato, la quale desse al potere politico la facoltà di ingerirsi nell'ordinamento del sindacato, ma di una legislazione che attribuisse al sindacato dei lavoratori determinate libertà, determinati poteri, determinate facoltà. Questo disegno di legge si inquadra in una legislazione di sostegno del sindacato, ma include anche altre norme che, oltre al sindacato come tale, tendono a garantire diritti e libertà ai singoli lavoratori. Nel dedicare questa legge all'amico Brodolini, io non compio alcun gesto retorico; penso che tutti vogliamo riconoscere in lui un combattente leale, così come tutti coloro che, anche se da posizioni diverse, hanno voluto questa legge, per la causa dei lavoratori, che è una delle cause di giustizia e di libertà combattute nei cento anni di vita del nostro Paese".

Lo Statuto è stata una grande conquista. Ha consentito lo sviluppo del Paese, ha reso possibile la stagione delle riforme, ha ridimensionato le spinte corporative e massimaliste. Oggi è giusto celebrarlo. È però necessario guardare al futuro. Le cose non vanno. Ci sono molte disuguaglianze e la dignità della per-



sona è compromessa.

La globalizzazione, il mercato, la finanziarizzazione hanno trasformato i lavoratori in numeri.

In Europa la realizzazione dell'euro ha garantito la stabilità dei cambi ma ha determinato la precarietà sociale. Ieri l'economia italiana si avvaleva per competere della flessibilità dei cambi; oggi si avvale della flessibilità del lavoro.

Lo Statuto non riesce a garantire fasce crescenti di lavoratori, in particolare i giovani.

Si profila una nuova terribile disuguaglianza. Non mi riferisco alla economia. Mi riferisco al sapere, alla conoscenza, al web. Sono pochi quelli che sanno, quelli che conoscono, quelli che decidono.

L'intelligenza artificiale, le diverse forme di lavoro precario a cominciare dallo smart working schiaviz-

zano il lavoratore, lo rendono sucube nelle organizzazioni del lavoro. Lo Statuto è invecchiato, ha molte rughe, occorre completarlo, occorre affrontare in termini concreti la sfida della tecnologia. I lavoratori e il sindacato devono aprire la strada a forme di negoziazione e di partecipazione alla gestione delle imprese.

Non ci sono altre strade.

Questo è il tempo dell'azione, non è il tempo della rassegnazione.

È il tempo dell'audacia. Non è il tempo del gattopardismo.

Non possiamo dire come Tancredi ne Il Gattopardo di Giuseppe Tomasi di Lampedusa "Se vogliamo che tutto rimanga com'è, bisogna che tutto cambi".

Al contrario è necessario che tutto cambi per evitare che tutto resti com'è.

Rider e lavoro subordinato, a piccoli passi verso le tutele

Mario Grasso

45

Dalla contrattazione collettiva per garantire dignità ci spostiamo nelle aule di tribunale. Quali prospettive?

Il recente accordo collettivo per i fattorini delle consegne a domicilio, i famosi "rider", firmato da Ugl e Assodelivery il 25 settembre 2020 ha animato un pezzo del recente dibattito sindacale italiano. Al netto degli strascichi politici e giudiziari che potrà avere da qui ai prossimi anni, le considerazioni che andrebbero fatte sul fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali sono molteplici.

Innanzitutto possiamo dire che siamo di fronte a un fenomeno internazionale che prova a scardinare, nei singoli Paesi, gli ordinamenti giuridici del mercato del lavoro.

Basta un esempio recente: in Svizzera, Uber Eats ha dovuto applicare la legge prevista dal cantone di Ginevra convertendo in subordinati i contratti di circa 500 rider, nonostante il ricorso fatto dall'azienda statunitense e il rifiuto alla sospensione del provvedimento del tribunale federale che ha obbligato l'azienda alla riconversione dei contratti garantendo i diritti meritati ai rider del colosso californiano.

Come dire, intanto si garantisce ai lavoratori un lavoro dignitoso, poi si vedrà.

Stessa sorte è capitata da poche settimane ai rider di Glovo spagnoli, dove la Corte suprema (è come la nostra Corte di Cassazione) ha dichiarato che sono "falsi autonomi" e l'azienda spagnola dovrà applicare le tutele della subordinazione ai propri glovers delle consegne "all-delivery". Invece in Italia, col suddetto accordo, si è provato ad aggirare le tutele della subordinazione previste dal Jobs Act e confermate dalla famosa sentenza della Cassazione sui rider ex-Foodora, oltre che dalla legge 128 del 2 novembre 2019 varata proprio per disciplinare il lavoro delle consegne a domicilio



tramite piattaforme, anche digitali. In ultimo, la sentenza del 24 novembre 2020 pronunciata da Paola Marino, Giudice del Lavoro del Tribunale di Palermo, nei confronti di un fattorino di Glovo, sicuramente farà discutere: il giudice ha condannato l'azienda spagnola a reintegrare nel posto di lavoro il rider e applicare il Ccnl Terziario Distribuzione Servizi (che prevede, al sesto livello, le

mansioni del ciclofattorino) oltre a pagargli le differenze retributive e le spese legali. Stante il quadro giudiziario in continua evoluzione, possiamo dire che l'accordo firmato da Ugl-Assodelivery è migliorativo, sì, ma per le aziende. L'importante è stato mantenere lo status quo e scaricare ancora una volta il costo del lavoro e il rischio di impresa sulle spalle dei lavoratori.

L'accordo Ugl Assodelivery fa bene solo alle aziende: il rischio d'impresa è tutto per i fattorini



Altro punto è la strategia comunicativa messa in atto dalle piattaforme digitali, non solo quelle delle consegne ma da tutto il mondo del lavoro mediato online tramite app.

Basta leggere i testi presenti sui siti web delle aziende per capire che il contrasto tra quanto scritto e quanto succede nella realtà quotidiana di un rider stride per molti aspetti. Uno in particolare mi piace (si fa per dire!) mettere in risalto: non si parla mai di lavoro ma di opportunità di guadagno. Come se il concetto di lavoro portasse un concetto di diritti e tutele che le società del food delivery cercano in qualche modo di evitare.

Quando è inevitabile, si specifica che siamo di fronte un lavoro autonomo.

Deliveroo, per esempio, è famosa per il suo vocabolario, dopo l'inchiesta del 2017 pubblicata dal Financial Times: non esiste il "turno" ma la "disponibilità", non si firma un "contratto" ma un "accordo di fornitura". E poi: nessuno di loro (i rider, mica fattorini!) lavora "per" Deliveroo, ma "con" Deliveroo; non s'inizia una "sessione di lavoro" ma si fa il "log in". Come dire, le parole sono importanti!

Nella precarietà della condizione lavorativa che oggi stiamo affrontando, il meccanismo del "vincitore pigliatutto" attuato dalle piattaforme

digitali di lavoro, dove un'imprecisa e mutevole minoranza di lavoratori riesce a lavorare in maniera continuativa e facendo anche guadagni buoni (certo, seppur lavorando con ritmi al di fuori delle "classiche" 40 ore settimanali) e una altrettanto variabile maggioranza di fattorini che competono tra di loro per avere delle ore di lavoro scalando le posizioni della classifica (del ranking, direbbero le piattaforme) per avere una posizione di vantaggio rispetto agli altri nell'assegnazione delle ore, emerge ancora una volta più forte con la firma dell'accordo fatto tra Ugl e Assodelivery.

Un meccanismo che ci porta a notare anche degli aspetti psicologici e sociologici che hanno una definizione precisa: si parla infatti del cosiddetto fenomeno del "token", come spiega bene Chiara Volpato nel suo libro "Le radici psicologiche della disuguaglianza". In pratica, nel caso in questione il token (cioè, l'eletto) è quel rider o quel gruppo di rider "vincitori" che viene preso (più o meno a sua insaputa) dalle piattaforme per poter confermare il suo modello di business e garantire a tutti che è buono e va preso come esempio per affermare che si può essere imprenditori di se stessi, che si può lavorare come e quando si vuole e avere tante opportunità di guadagno. Sono gli altri rider, gli

scansafatiche, gli studentelli che arrotondano con il lavoretto, quelli che vogliono il posto fisso con i diritti e le tutele, che non riescono a fare bene il loro lavoro e per questo sono relegati in fondo alle classifiche delle statistiche dettate unilateralmente dalle società che gestiscono le app delle consegne a domicilio.

A parere di chi scrive, in tutta questa vicenda dell'accordo di dubbia legittimità, come giustamente scrivono in un volantino Cgil, Cisl e Uil, la vera sconfitta è stata firmata da quei rider che hanno accettato (?), in maniera più o meno consapevole, questo gioco da parte delle piattaforme e da chi sta tentando di rappresentarli.

Se le società che gestiscono le piattaforme digitali volevano prendere tempo per continuare il loro business, magari perché dettato da logiche internazionali di "alta finanza", beh, al momento possiamo solo dire che ci sono riuscite.

Chiaramente era un rischio prevedibile tuttavia evitabile. Sarebbe bastato assumersi giusto un po' di responsabilità sociale d'impresa da parte delle aziende per scongiurare un esito così riprovevole. Soprattutto dopo l'incontro del 3 agosto al Ministero del lavoro insieme a Cgil, Cisl, Uil, la rete "Rider X i Diritti" e Assodelivery.



La manipolazione delle piattaforme: sui siti parlano di “opportunità di guadagno” e non di lavoro



Tuttavia qualcosa sembra muoversi negli ultimi mesi.

Dopo la giornata di mobilitazione nazionale dei rider del 30 ottobre proclamata dai sindacati confederali e la rete nazionale dei “Rider X i Diritti” in decine di piazze italiane e le successive proteste messe in atto dal 3 novembre – data di entrata in vigore dell’accordo Assodelivery-Ugl che è coincisa con un calo generalizzato delle tariffe di consegna – hanno riportato al tavolo ministeriale Assodelivery per provare a riprendere la discussione iniziata prima delle ferie estive.

Ci troviamo al punto in cui sindacati e aziende delle consegne a domicilio

tramite app stanno lavorando per definire a livello nazionale un protocollo di contrasto al caporalato digitale nel food delivery, un’intesa su salute e sicurezza per contrastare la diffusione del Covid19 e soprattutto per definire un accordo che possa garantire tutele e diritti ai fattorini, a partire dal tema cruciale della paga oraria contro il pagamento a cottimo.

Se per i primi due documenti la strada sembra già spianata dalla buona pratica del protocollo siglato il 6 novembre 2020 in Prefettura a Milano e dai protocolli nazionali siglati dalle parti sociali e il governo lo scorso aprile, sulla contrattazione collettiva

va rimane il nodo più grosso da sciogliere.

Una partita dunque che può finire con diversi risultati, anche alla luce della recente fuoriuscita di Just Eat dall’associazione datoriale Assodelivery e l’annuncio di voler assumere i propri fattorini a partire dal 2021.

Da una forma di contrattazione collettiva che garantisca condizioni eque e dignitose ai lavoratori, ad approdare nelle aule dei tribunali a colpi di sentenze, il passo può essere breve. Questo scenario ci offre tuttavia una certezza: sarà una battaglia lunga e complessa in cui il sindacato può giocare solo per vincere.



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

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

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

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

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

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

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

Per maggiori informazioni

Telefono: 06/44251191

E-mail: caspo@cassaportieri.it



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

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

Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

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

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

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

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

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

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



Le pillole del ILA

Informazioni e novità

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



50

Cambio indirizzo di reperibilità per malattia Circ. Inps 23.09.2020, n. 106

L'Inps ha reso disponibile un nuovo servizio a uso del cittadino lavoratore per la comunicazione del cambio di indirizzo di reperibilità durante l'evento di malattia comune, ai fini della possibile disposizione della visita medica di controllo domiciliare.

I genitori potranno scegliere tra lo smart working e il congedo straordinario

Per far fronte alle varie esigenze in questa ripartenza tutta in salita delle scuole italiane, sono stati emanati diversi provvedimenti riguardanti la gestione del settore educativo e di tutto ciò che ne deriva, dai trasporti alle attività scolastiche, alle necessità familiari dovute alla riapertura.

L'articolo 5, comma 1 del decreto legge 8,09,2020 n. 111 reca "disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" e introduce alcune agevolazioni per le famiglie che presentano al loro interno **minori di 14 anni** e che frequentano gli istituti scolastici. È possibile, infatti, per **uno dei genitori** (alternativamente all'altro) ricorrere alla modalità di **lavoro agile** (o *smart working*). Nel caso in cui ciò non fosse possibile, è prevista comunque la possibilità di ricorrere ad un **congedo straordinario**. La durata del periodo di *smart working* o del congedo può essere equivalente al periodo nel quale il figlio deve svolgere la quarantena, oppure anche inferiore.

Tali benefici possono essere richiesti nel caso in cui i genitori si trovassero a dover affrontare un **periodo di quarantena obbligatoria** a causa di contatti avuti a scuola dal figlio minore di 14 anni e convivente. Resta fermo che la quarantena svolta dal minore deve essere prima **dichiarata dall'Asl** territorialmente competente. Per i giorni nei quali un genitore fruisce di una delle misure previste dall'art. 5 D.L. 111/2020, l'altro genitore non può richiederne nessuna. È possibile il loro utilizzo fino alla data del **31.12.2020**. Nei giorni in cui del congedo, verrà corrisposta dall'Inps un'**indennità pari al 50% della retribuzione**, calcolata sulla base dell'art. 23 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 151/2001. È comunque stabilito un tetto massimo di spesa nazionale di **50 milioni di euro per il 2020**.

Spid e PagoPa dal 28.02.2021 (Il Sole 24Ore del 9.10.2020)

Dal 28.02.2021 l'identità digitale Spid (Sistema pubblico di identità digitale) insieme alla carta d'identità elettronica, diventerà la sola credenziale per accedere ai servizi digitali della pubblica amministrazione centrale e locale, ferma restando l'utilizzabilità delle altre credenziali fino alla data di naturale scadenza e comunque non oltre il 30.09.2021. Inoltre, da fine febbraio scatterà per tutte le amministrazioni l'obbligo di adesione al sistema PagoPA che consente ai cittadini il pagamento dei servizi in modalità digitale.

Click-day per il bonus bici e monopattini (Il Sole 24Ore del 9.10.2020)

Il Ministero dell'Ambiente ha previsto che le richieste per l'incentivo fino a 500 euro per chi ha acquistato biciclette, anche a pedalata assistita, e monopattini potranno essere presentate dal 3.11.2020 sulla base dell'ordine di inserimento delle fatture sulla piattaforma approntata appositamente, e non sulla base della data delle fatture.

Altra novità è l'incremento suddiviso a scaglioni, sulla base dell'Isee minorenni presentato dal contribuente: • se inferiore a 25.000 euro, permette un bonus di 3.000 euro; • se compreso tra 25.001 e 40.000 euro, permette un bonus di 2.500 euro; • sopra i 40.000 euro o se non viene presentato un modello Isee, permette un bonus pari a 1.500 euro, come l'anno scorso.

Proroga stato di emergenza e della cassa integrazione Covid-19 D.L. 7.10.2020, n. 125

Il Governo ha previsto la proroga dello stato di emergenza, causato dal Covid-19, al 31.01.2021. Inoltre, è stata disposta la proroga dei termini per i nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

Maggiorazione pensione di invalidità - Messaggio Inps n. 3647/2020

Con il messaggio n. 3647/2020 l'Inps ha fissato al 30.10.2020 il termine per chiedere gli arretrati, a partire da agosto, della maggiorazione della pensione di invalidità che, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 152/2020, spetta agli invalidi civili sin dalla costituzione della rendita, ossia dai 18 anni di età.

Esenzione Imu Italia

La Cassazione, con ordinanza 24.09.2020 n. 20130, ha affermato che l'esenzione Imu per l'immobile adibito ad abitazione principale non spetta a entrambi i coniugi nel caso in cui abbiano fissato la residenza anagrafica in comuni diversi. Il trasferimento della dimora abituale di uno dei coniugi non è giustificato nemmeno da esigenze lavorative.

Quarantena e malattia - Messaggio Inps n. 3653/2020

L'Inps, con il messaggio n. 3653/2020, ha chiarito che la possibilità di smart working o telelavoro per il lavoratore in quarantena precauzionale non consente di considerarlo in malattia, essendo abile al lavoro e, di conseguenza, la sua attività non si sospende. Al contrario, se la malattia è conclamata ed il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, la sua prestazione si sospende e nasce il diritto alla tutela previdenziale di malattia.

Covid-19, isolamento e quarantena - Circolare Min. Salute del 12/10/2020

Il Ministero della Salute, con la circolare del 12.10.2020, ha chiarito che l'isolamento e la quarantena per, rispettivamente, soggetti positivi al Covid-19 e per i contatti dei positivi passa da 14 a 10 giorni di fronte a un tampone negativo. Inoltre, il Ministero consiglia di eseguire un tampone a fine quarantena a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili o a rischio di complicanze. Per quanto riguarda le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positivi al tampone, in caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.

Conversione in legge del Decreto Agosto D.L. 14.08.2020, n. 104 conv. L. 13.10.2020, n. 126 Approfondimento CDL 14.10.2020

È stato convertito in legge il Decreto Agosto; tra le novità si segnala: il prolungamento, per un massimo di 18 settimane complessive, dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previsti per l'emergenza; la decontribuzione per le assunzioni stabili, fino al 31.12.2020, per i datori di lavoro non agricoli, e quella per i datori di lavoro privati, non agricoli, che non richiedono la proroga della CIG e abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale previsti dai precedenti decreti. In seguito, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha analizzato tutti gli incentivi e i sostegni previsti dal Decreto anche alla luce della prevista procedura di autorizzazione della Commissione Europea.

Coscienza e lotta di classe: come si cancella con un clic

L'analisi del docente all'università di Parigi Antonio Casilli in un libro sul nuovo capitalismo delle piattaforme

Siamo tutti schiavi del clic? Parte da questo assunto "Schiavi del clic", il libro inchiesta sul nuovo capitalismo delle piattaforme di Antonio

Casilli, sociologo, docente all'università Télécom di Parigi e ricercatore associato alla Scuola di studi superiori in scienze sociali.

Pubblicato nel nostro Paese a set-

tembre 2020, il testo ha il pregio di raccontare in maniera chiara e semplice l'evoluzione del lavoro seguendo tre filoni: il microlavoro, il digital labor e il lavoro sociale in rete.

Casilli ha avuto la capacità e la competenza di riprendere le teorie economiche, sociali e giuridiche che nei secoli si sono avvicendate e rileggerle in una chiave quanto mai attuale e precisa.

La tesi principale spiegata dall'autore è la mancanza di una coscienza e di una solidarietà di classe a ostacolare oggi la strutturazione di un orizzonte di lotte intorno al digital labor.

Un fenomeno di quel lavoro spezzettato e datificato che serve ad addestrare i sistemi automatici che è stato reso possibile da due tendenze storiche: l'esternalizzazione del lavoro e la sua parcellizzazione. Queste due tendenze sono apparse in momenti diversi e si sono sviluppate seguendo cicli disallineati, fino a che le tecnologie dell'informazione e della comunicazione non le hanno fatte convergere.

Secondo il sociologo italiano trapiantato nella capitale francese, per superare lo sfruttamento attuale bisogna mettere da parte la retorica schiavistica, perché è proprio questa retorica che impedisce di vedere in che misura tutti i lavoratori del clic non sono servi esclusi dal corpo sociale ma, al contrario, costituiscono una collettività in cerca di coscienza e portatrice di una missione storica di emancipazione.

Il libro che - con un ventaglio ricco di esempi e con un'approfondita bibliografia - consente al lettore di avere un quadro complessivo sul fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali che finora difficilmente è stato raggiunto.



Il volume dal titolo "Schiavi del clic" porta avanti tre filoni: microlavoro, digital labor e lavoro sociale in rete



Nel testo si ripercorre il significato del termine piattaforma nel tempo

A. Casilli. Liftconferencephotos. Wikimedia Commons, the free media repository 2010

Tra le proposte, cooperativismo e perfino un reddito sociale digitale

In tal senso, anche aver ripercorso il significato del termine piattaforma nel tempo e sotto vari punti di vista, offre una decisa conferma della volontà dell'autore di andare fino in fondo nello scoprire gli altari della rivoluzione tecnologica.

La panoramica esaustiva di esperienze lavorative all'ombra dell'intelligenza artificiale fa capire facilmente come le dinamiche di questo fenomeno tecnologico fondino le radici nell'organizzazione del lavoro che da secoli si ripete e che non fa differenza tra Nord e Sud del mondo.

Basta pensare alle "digital farm" o alle "click farm" presenti in India, Pakistan, Bangladesh, Nepal, Indonesia e Sri Lanka, così come nelle zone svantaggiate del Nord dove le immagini dei media generalisti hanno mostrato appartamenti che ospitavano decine di persone impegnate a cliccare su centinaia di



smartphone. Chiaramente non mancano i riferimenti più comuni alle pratiche lavorative opache dei big tecnologici da Amazon, Facebook, Uber e Google per passare alle esperienze dei fattorini delle consegne a domicilio, e una vasta casistica che sfata il mito della completa automazione dei processi lavorativi svolti finora dall'essere umano.

Casilli, introducendo le battaglie sindacali e quelle nate "dal basso" per garantire diritti e tutele ai lavoratori digitali, chiude il suo libro proponendo alcune soluzioni, anche già in atto nel panorama internazionale:

dal cooperativismo di piattaforma alla proposta – anche se radicale – di un reddito sociale digitale.

Sempre con quella capacità di analisi che mostra limiti e opportunità in maniera equilibrata.

Questo perché, secondo l'autore, un'altra piattafomizzazione del lavoro è possibile.

Perché, come si può leggere nella postfazione di Dominique Méda, la tesi di Casilli è potente: non soltanto non c'è e non ci sarà nessuna grande sostituzione degli umani da parte dei robot, ma non per questo il futuro sarà più roseo.

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

ENTI BILATERALI



www.ebinter.it



www.ebnt.it



www.quadrifor.it



www.ebitnet.it



www.ebidim.it



www.ebincolf.it



www.ebinvip.it



www.ebinprof.it



www.ebinsafi.org



www.ebntur.it



www.ebnter.it



www.ebnaip.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



www.fondofast.it



www.fondoeast.it



www.quas.it



www.cassacolf.it



www.cadiprof.it



www.cassaportieri.it



www.coopersalute.it



www.fasiv.it



www.enteaster.it



www.fontur.it



www.fondoassi.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE



www.fondofonte.it



www.previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA



www.fondoforte.it



www.fonter.it



www.fondimpresa.it



www.foncoop.coop



www.fondoprofessionisti.it



www.fondartigianato.it



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

