

## Lavoro, i nuovi volti Il coraggio di capirli

**Ricostruire il percorso, gestire gli assetti inediti  
La sfida è vedere e saper guidare la complessità**

**Lavoro E Società**

**Il fenomeno "Body rental"  
Indagine e testimonianze**

**Lavoro E Società**

**Agidae e Farmacie private:  
nuovi Ccnl per 100mila lavoratori**

**Lavoro E Società**

**Boom di dimissioni volontarie  
Cosa succede nel terziario?**

**Lavoro E Società**

**#ZeroMortiSulLavoro:  
la sicurezza si impara sul web**

**Lavoro E Società**

**Ecosostenibilità, la chiave  
Il green aiuta l'occupazione**

**Lavoro E Ambiente**

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

**LAVORO E DIGITALE**

**Uni Europa Icts: le prospettive  
per un futuro con più tutele**



**LAVORO E SOCIETÀ**

**Stranieri in Italia: calo netto  
La prima volta dopo 20 anni**

## SOMMARIO

**Direttore responsabile**

Paolo Andreani

**Direttore editoriale**

Mauro Munari

**Redazione**

Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

**Hanno collaborato a questo numero**

Samanta Arrigo, Cristina D'Ambrosio, Emilio Fagnoli,  
Barbara Mancinelli, Erika Marchetti, Maria Luisa  
Salerno, Giulia Valle, Antonio Vargiu, Sara Vasta

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

**Amministrazione**

Via Nizza 128  
00198 Roma

**Editrice**

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

**Stampa**

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

**Pubblicità**

info@agsg.it

**Commerciale**

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


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

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

L'editoriale	3
<b>Lavoro e Società</b>	
Agidae e Farmacie: i contratti rinnovati	5
Dossier Immigrazione, tutti i numeri	8
Quali sostegni ai lavoratori disabili	16
ZeroMorti, via web si impara la sicurezza	22
Body rental: un caso italiano	24
Boom di dimissioni volontarie	28
Cassacolf, le novità per le lavoratrici	30
<b>Lavoro e Legge</b>	
Lavoro, le ultime sentenze nel terziario	14
<b>Lavoro e Ambiente</b>	
Se il green supporta l'occupazione	18
<b>Lavoro e Servizi</b>	
Caf Ila: le scadenze e le opportunità	34
<b>Lavoro e Cultura</b>	
Capitalismo digitale, i retroscena	37
<b>Lavoro e Digitale</b>	
Uni Europa Icts, le nuove sfide	38
<b>Internazionale</b>	
Commercio, le lotte sindacali nel mondo	40

Il numero è stato chiuso il 28 dicembre 2021; ogni contenuto presente è aggiornato a questa data.





# Ripresa, salari, occupazione. Per un laburismo pragmatico

di Paolo Andreani

**C**reazione di ricchezza, coesione sociale e libertà politica. Ecco il nostro orizzonte. Ripresa e rinascita sono parole di speranza per il Paese che vanno sostanziate con un piano strategico per lo sviluppo. Nella prospettiva che i consumi ripartano, il Pil prosegua la sua corsa positiva e il risparmio privato sia impiegato, il Paese del 2022 sembra destinato a ripartire con il freno a mano tirato. Politiche fiscali discutibili ed una indefinita identità del modello di sviluppo, frutta di stagione dalla "politica delle larghe intese", mantengono i partiti lontani dai bisogni reali del Paese. Industria e terziario, tra innovazione e transizione economica potranno economicamente e culturalmente ricucire un "Paese strappato?". La risposta compete ai fatti. Giovani e donne, sapranno giudicare la politica e l'impresa. Nell'immediato il sindacato del terziario praticando un "laburismo pragmatico" ha il dovere di interpretare il domani badando all'oggi.

Nell'ultima parte del 2021 l'occupazione riprende quota, tuttavia occorre verificare se si tratta di occupazione precaria o stabile. Solamente il 2022 ci dirà se i contratti a termine ed i part-time involontari saranno i nuovi protagonisti del lavoro povero.

Nell'anno che verrà ci confronteremo anche con coloro che sostengono che queste forme di lavoro non sono forme di lavoro precario. Nel frattempo "tali riformisti" chiedono ad un istituto bancario se è disponibile a fare credito ai giovani ed alle donne che vivono in tale limbo. Molti richiamano il sindacato riformista alla proposta e non alla protesta. Tutto vero; ecco perché l'industria turistica deve qualificare le proprie strutture/infrastrutture per migliorare il rapporto medio qualità/prezzo del sistema offerta. Serve una politica basata su investimenti per potenziare le infrastrutture, assicurare innovazione, accessibilità e servizi. Il buon impiego delle risorse del Pnrr, in un rapporto più coordinato tra Ministero del Turismo, Enit e Regioni sarà decisivo.

Ma la protesta è doverosa.

Se la pandemia continuerà a mordere, gli ammortizzatori sociali che avremo disponibili, per limiti di utilizzo, non saranno sufficienti. Ci vuole un cambio di marcia, cassa integrazione e formazione devono coesistere. Il valore del lavoro passa anche attraverso l'acquisizione continua di nuove competenze. Fondi interprofessionali e bilateralità contrattuale possono definire politiche complementari nella progettualità e nell'utilizzo delle risorse.

Tuttavia la realtà ci dice che ripresa e sviluppo passano attraverso la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dopo esserci schierati per la vaccinazione e la sua obbligatorietà per legge, serve incentivare la responsabilità civica, attraverso l'uso diffuso e continuativo del green pass rafforzato. Gli incidenti mortali sui luoghi di lavoro non lasciano scampo alla paventata efficacia delle politiche preventive e repressive messe in campo ad oggi dalla politica. Ci dobbiamo interrogare sul valore da assegnare sul piano contrattuale al tema. Forse è necessario cambiare l'ordine delle priorità. Il rinnovo dei Ccnl di settore dovrà avere al centro la formazione permanente, il welfare contrattuale e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tuttavia non potrà dimenticare il salario.

La spinta inflattiva ridurrà il potere d'acquisto dei redditi disponibili e a coloro che sostengono che le retribuzioni in Italia sono cresciute negli ultimi sette anni in linea con la media europea occorre ricordare che si tratta di salari medi lordi. E, come tutti sanno, anche i riformisti, la pressione fiscale sul lavoro in Italia è troppo elevata.

Ma, anche di questo, potremmo dibattere non appena i 6 milioni di lavoratori del terziario commerciale e turistico avranno rinnovato il Ccnl. Per chi non se ne fosse accorto si tratta di contratti scaduti da tempo.





## PIANO SANITARIO



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

## PACCHETTO FAMIGLIA



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

## DENTISTA per la FAMIGLIA



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

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.

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

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

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

## SALUTE

## FAMIGLIA

## LAVORO

# Agidae, nuovo Ccnl più ricco Rinnovo per 50mila lavoratori

*Aumenti di 95 euro sul livello medio. Assistenza potenziata  
Miglioramenti anche sotto i profili professionale e normativo*

Paolo Proietti

5



**È** stato un risultato non da poco, per il profilo normativo e sotto l'aspetto economico e professionale, quello raggiunto con la firma del rinnovo del contratto collettivo nazionale Agidae.

Lo scorso 2 novembre, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per il triennio economico 2020-2022; nei giorni successivi si è proceduto alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati attraverso assemblee nei luoghi di lavoro, che hanno approvato a larghissima maggioranza l'intesa raggiunta dalle segreterie nazionali di Uiltucs, Fisascat Cisl e Fp Cgil. È arrivata dopo questi step, la sottoscrizione del nuovo contratto nazionale, a cui la Uiltucs è giunta dopo un articolato e produttivo confronto tra le parti che ha consentito di raggiungere importanti avanzamenti.

Tra questi, l'aggiornamento della parte relativa al mercato del lavoro sulla base delle ultime novità normative e, in analogia con altri contratti del terzo settore già sottoscritti, è stata inserita la clausola di stabilizzazione di almeno il 25% del personale a tempo determinato nel caso in cui il datore di lavoro deroghi ai 24 mesi previsti dal "decreto dignità". È inoltre stato in-

serito un nuovo articolo, "Percentuali di ammissibilità", (art. 21 bis), con cui le parti hanno definito che la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e dei contratti di somministrazione, non può superare la soglia del 30%. Significativi risultati, poi, sono stati ottenuti anche sul fronte della classificazione del personale: è stata prevista, al fine di valorizzare le professionalità, l'introduzione della categoria D2, in cui verranno collocati psicologici, assistenti sociali e pedagogisti, attualmente collocati in categoria D1; previsto inoltre l'inserimento di nuovi profili professionali, mediatore culturale ed informatore legale, in categoria D1, al fine di rispondere alle evoluzioni che interessano le specifiche realtà del settore. È inoltre stata inserita la dicitura "ad esaurimento" per i profili dell'educatore non professionale e dell'infermiere generico, atteso che queste figure, con il passare del tempo, andranno a scemare.

Sul fronte delle tutele e dei diritti, per la prima volta, in un contratto del terzo settore, è stata pattuita l'integrazione al 90% della maternità obbligatoria.

Introdotti, infine, i permessi retribuiti per malattia dei figli, è stata poi aggiornata la normativa sul congedo parentale sulla base delle ul-

time novità legislative.

Le parti hanno inteso valorizzare anche l'assistenza sanitaria integrativa, confermando il contributo di 5 euro a carico delle strutture e introducendo un contributo a regime pari a 2 euro a carico del lavoratore, al fine di implementare le prestazioni già previste con un sistema di long term care.

Sotto il profilo economico è stato raggiunto uno dei risultati più significativi: l'aumento pattuito a regime raggiunge un valore complessivo di 95 euro sul livello medio C2 per 13 mensilità, da riparametrare per tutte le altre categorie e posizioni economiche, corrispondente ad un incremento del 5,9% sul tabellare attualmente applicato al personale. È prevista l'erogazione dell'aumento in due tranches, di cui la prima di 50 euro a partire dalle buste paga di dicembre 2021, e la seconda di 45 euro con le retribuzioni di dicembre 2022, sempre avendo a riferimento il livello C2.

Il rinnovo del Ccnl Agidae apre, di fatto, la stagione dei rinnovi contrattuali per il settore socio assistenziale; l'approvazione delle piattaforme per i rinnovi dei Ccnl Uneba e Coop Sociali grazie alla consultazione unitaria svolta nelle scorse settimane è il passo ulteriore con cui ci poniamo l'obiettivo di garantire livelli retributivi e trattamenti normativi per i lavoratori del settore che siano in grado di offrire alle lavoratrici e ai lavoratori il giusto riconoscimento del ruolo che svolgono e che, in particolare, hanno svolto in questi difficili ultimi 2 anni nel corso dei quali, pur in mezzo a grandissime difficoltà e pericoli, sono stati un riferimento per molte categorie svantaggiate.

Antonio Vargiu

## Farmacie private, la svolta: dopo 9 anni il contratto c'è!

*Il rinnovo interessa 55mila lavoratori. Trattativa complessa  
Nuova figura area quadri: più valore alla professionalità*



**C**i sono voluti quasi 9 anni di trattative “a singhiozzo”, tra Federfarma e le Federazioni nazionali di Filcams Fisascat e Uiltucs, per raggiungere un accordo per gli oltre 55mila dipendenti delle farmacie private. Per capire il motivo di questo ritardo non vale certo la solita lamentela di difficoltà economiche generali o particolari. Piuttosto bisogna considerare la struttura del settore, con la presenza di circa quindicimila farmacie, la difficoltà per le organizzazioni sindacali di operare in realtà che solo in via eccezionale raggiungono i sedici dipendenti, rendendo quindi molto

difficile una loro presenza e, conseguentemente, lo sviluppo di una forte azione rivendicativa.

Certo, conta molto anche il ruolo che viene riconosciuto ai farmacisti dal contesto sociale. Lasciamo perdere il titolo di “eroi”, che in molti casi giustamente hanno condiviso con il resto degli operatori sanitari in piena pandemia: troppi hanno poi dimenticato. Ma, certamente, i titolari non hanno potuto non considerare il valido apporto dato, in prima linea, dai propri dipendenti, laureati e non laureati. E anche di fronte agli interlocutori istituzionali (Ministero della sanità e Ministero del lavoro) e

all'opinione pubblica non poteva non pesare la mobilitazione decisa per denunciare la paradossale situazione nella quale lavoratori e lavoratrici venivano chiamati ad un nuovo atto di responsabilità (campagna vaccinale Covid-19) dopo aver garantito per oltre un anno il servizio sanitario indispensabile nella fase emergenziale, pur in assenza di qualsivoglia tutela contrattuale specifica e vedendosi negare da quasi nove anni il giusto riconoscimento retributivo per la propria professionalità. Detto questo, sul contesto del rinnovo e che niente è stato facile. Ma ora, passiamo ad esaminarne sinteticamente i contenuti.

### Permessi retribuiti

Può sembrare strano iniziare a parlare dei risultati ottenuti facendo riferimento ad una battaglia difensiva. In realtà, questa è stata la chiave del rinnovo, in quanto l'aver impedito una drastica riduzione dei permessi, vista dalla controparte un mezzo di scambio per gli aumenti salariali, ha in realtà convinto Federfarma che non aveva a disposizione scorciatoie o modi anomali per chiudere a suo esclusivo favore la partita contrattuale.

Alla fine la soluzione è stata la seguente: nessun cambiamento per gli attuali lavoratori in forza; per i nuovi assunti –ma solo da farmacie fino a 40 dipendenti (per gli altri rimane la vecchia regola)- le 40 ore di permessi retribuiti eccedenti le 32 ore dell'ex festività saranno maturate con le seguenti gradualità: le ore verranno riconosciute al 50% dopo tre anni di anzianità; le ore verranno riconosciute al 100% dopo sei anni di anzianità. E' importante sottolineare che per il calcolo dell'anzianità si terrà conto anche del servizio prestato presso altre farmacie.





## Si è puntato molto anche sulla formazione

### Professionalità

Qui c'è una novità molto interessante: è stata infatti definita una nuova figura professionale nell'area quadri, figura che si è venuta delineando nella nuova "farmacia dei servizi".

Alle spalle del direttore responsabile (il più delle volte è il titolare) emerge infatti il farmacista "collaboratore che abbia maturato un alto grado di specializzazione e possieda specifiche competenze tecnico-professionali".

Si apre quindi su questo tema, a livello decentrato e con il supporto delle organizzazioni sindacali, un momento di confronto e di verifica della presenza dei requisiti individuati dal contratto per il riconoscimento della nuova qualifica.

### Assistenza Sanitaria Integrativa

Non finiva mai di stupirci il fatto che l'unico settore (ripetiamo, "l'unico settore") in cui non era operante alcuna forma di assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale fosse quello delle farmacie private! Ora questa lacuna viene colmata. La norma contrattuale prevede un diritto ad una prestazione sanitaria aggiuntiva, pari a 13 euro mensili a totale carico del datore di lavoro.

La realizzazione di questo obiettivo, va sottolineato, avverrà attraverso un apposito Fondo bilaterale, che potrà anche essere costituito autonomamente.

### Bilateralità

L'attuale Ente Bilaterale sarà totalmente ricostituito al fine di aumentare l'efficienza e la certezza delle prestazioni a favore dei lavoratori del settore, con particolare riferimento alla formazione.

### Aumenti retributivi

Come ci si poteva aspettare, questo è stato uno dei punti più spinosi della trattativa: solo grazie alla nostra mobilitazione siamo riusciti ad ottenere un incremento di 80 euro al 1° livello (farmacista collaboratore), riparametrati. Purtroppo nessuna una tantum a copertura, sia pur minima, degli anni di vacanza contrattuale.

L'unica contropartita è stata quella di mettere subito gli aumenti in busta paga, a partire cioè dal 1° novembre di quest'anno, aumentando così la "massa salariale" nel triennio.

### Durata

Il contratto, dotato di ultra validità, scadrà il 31 agosto 2024.

### Alcune considerazioni finali

In casi come questi le organizzazioni sindacali sono sempre di fronte ad una scelta: o rifiutare l'accordo per cercare soluzioni migliori o mettere tutto il possibile "nero su bianco" per farne un punto di partenza finalizzato a riattivare le relazioni tra le parti e gestire, in maniera utile per i lavoratori, i risultati ottenuti.

In effetti il nuovo livello di inquadramento per i farmacisti collaboratori, le prestazioni sanitarie aggiuntive che scaturiranno dal nuovo piano sanitario integrativo, un utilizzo più efficiente della bilateralità, magari con una ripresa di iniziative di carattere formativo, gli aumenti retributivi (mancati per quasi nove anni!) sono traguardi non disprezzabili di questo rinnovo.

Sappiamo che il mondo che ruota intorno alla professione del farmacista è caratterizzato da una forte presenza associativa, animata da tanta buona volontà. Ma in alcune associazioni professionali manca un po' di quella concretezza che serve a dare forza a rivendicazioni ragionevoli e giuste.

L'obiettivo non può essere quello di sostituirsi ad altre figure di carattere più spiccatamente sanitario, ma quello di sostenere una mobilitazione, guidata da Filcams Fisascat e Uiltucs, in forme anche non tradizionali, per ottenere risultati sì parziali, ma concreti e tangibili. Questo per non rimanere solo a valutazioni giuste, ma astratte, e a zero risultati.

**Paradosso: era l'unico settore in cui non era operante alcuna forma di assistenza sanitaria integrativa**

Sara Frangini

# Immigrati, il calo è drastico

## La prima volta da 20 anni

*Il prezzo più alto lo pagano colf, badanti, addette al commercio*  
 31° Dossier Idos: l'occupazione femminile straniera crolla

**D**onna, giovane, straniera, con in tasca un permesso di soggiorno regolare, che conta su impieghi precari, spesso poco tutelata, con lavori a singhiozzo per mantenere la famiglia. È lei la più colpita dalla crisi economica causata dalla pandemia, la

più vulnerabile, che pagato il prezzo più alto. Ben più delle donne italiane, e più dei lavoratori dei settori maggiormente danneggiati nei lunghi mesi del lockdown.

Questo è uno dei dati più significativi che emergono dal 31° Dossier Statistico Immigrazione, a cura di

Idos, realizzato in collaborazione con Confronti e Istituto di Studi Politici san Pio V, presentato a Roma il 28 ottobre scorso. Non solo. A rappresentare una novità assoluta c'è il calo, per la prima volta in 20 anni, della presenza di immigrati in Italia. Dopo due decenni di crescita ininterrotta arriva quindi lo stop della presenza straniera che non compensa più il saldo demografico naturale del Paese. Si riducono sia i residenti che la forza lavoro, il cui tasso di occupazione diventa inferiore a quello degli italiani.

Nel dettaglio, in un solo anno l'Italia perde in tutto quasi 200mila abitanti e i residenti stranieri diminuiscono di 26.422 unità (-0,5%), attestandosi su una cifra pari a 5.013.215. Il numero degli occupati stranieri, in continua crescita dal 2004, nel 2020 si riduce del 6,4% (-1,4% per gli italiani), la disoccupazione del 12,4% (-10,1% per gli autoctoni), mentre l'inattività cresce del 16,2% (+3,1% per gli italiani).

Gli occupati stranieri scendono così a 2.346.000, con una perdita di 159.000 unità (erano 2.505.000 nel 2019). Ciò nonostante, a causa della consistente perdita di occupazione anche tra gli italiani, non cala l'incidenza degli stranieri sul totale (10,2%).

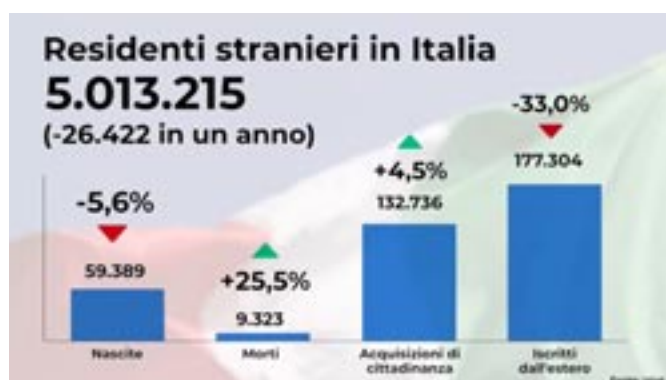
UNIONE EUROPEA. Principali Paesi di cittadinanza degli stranieri residenti - Primi 6 Paesi Ue di destinazione (2020)

GERMANIA		SPAGNA		FRANCIA	
Turchia	1.325.114	Marocco	760.716	Algeria	559.756
Polonia	771.250	Romania	645.906	Portogallo	537.163
Siria	754.998	Regno Unito	300.641	Marocco	504.282
Romania	708.339	Italia	267.667	Italia	227.981
Italia	588.744	Colombia	261.209	Tunisia	216.157
Altri Paesi	6.249.577	Altri Paesi	2.970.767	Altri Paesi	3.092.059
<b>Totale stranieri</b>	<b>10.398.022</b>	<b>Totale stranieri</b>	<b>5.226.906</b>	<b>Totale stranieri</b>	<b>5.137.398</b>

ITALIA		AUSTRIA		BELGIO	
Romania	1.145.718	Germania	199.993	Francia	169.579
Albania	421.591	Romania	123.459	Paesi Bassi	158.851
Marocco	414.249	Serbia	122.115	Italia	155.184
Cina	288.923	Turchia	117.607	Romania	103.726
Ucraina	228.560	Bosnia Erzegovina	96.583	Marocco	80.500
Altri Paesi	2.540.596	Altri Paesi	813.696	Altri Paesi	769.740
<b>Totale stranieri</b>	<b>5.039.637</b>	<b>Totale stranieri</b>	<b>1.473.453</b>	<b>Totale stranieri</b>	<b>1.437.580</b>

SOURCE: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Eurostat (dati al 1° gennaio)







### Stangata all'occupazione femminile

Le donne sono pari al 51,9% dei cittadini stranieri residenti in Italia, che a loro volta rappresentano l'8,5% della popolazione di tutto il Paese. Arrivano soprattutto dalla Romania, stando a quanto riporta il Dossier, con oltre 650mila persone, mentre le albanesi e le marocchine si assestano sulle 200mila. Ci sono poi gruppi minori, che contano ben 198 differenti provenienze geoculturali, a far emerge quanto sia poliedrica e variegata la presenza di stranieri in Italia, sebbene in netto calo rispetto agli anni precedenti. Guardando sempre alle donne, alla fine del 2020, stavolta secondo la Rilevazione sulle Forze Lavoro dell'Istat, il 42% degli occupati stranieri è di sesso femminile.

"Con l'imporsi della pandemia e della crisi socio-economica che ne è seguita - si legge nel rapporto - in

un quadro generale in cui spesso sono tornati ad aumentare i divari tra italiani e immigrati, essere donna e straniera si conferma fonte di accresciuta vulnerabilità: un doppio svantaggio con chiari riflessi nel tessuto occupazionale".

La conferma arriva dai numeri: la pandemia ha prodotto un eccezionale calo dell'occupazione (-456mila lavoratori in meno, -2%), e questo ha riguardato innanzitutto gli stranieri (-159mila, -6,4%). Ma, in particolare, le donne, le più penalizzate in assoluto (-109mila, -10%), che da sole coprono quasi un quarto della perdita totale di posti di lavoro (24%). Posti che, tra l'altro, sono soprattutto nel terziario e nei servizi.

I dati mostrano un andamento peggiore per le lavoratrici straniere, diminuite in misura più alta sia rispetto agli immigrati uomini (-10% a fronte di -3,5%) sia alle donne italiane (-1,6%), che invece risultano colpite in misura simile ai connazionali maschi (-1,3%).

In altre parole, l'occupazione delle donne straniere è calata ben 8 volte quella delle italiane che spesso, proprio con il supporto professionale delle lavoratrici straniere, sopperiscono alle carenze del sistema welfare per le loro famiglie. In periodo di pandemia, questa tendenza si è ridimensionata, e non poco.

Restando sul tema del lavoro femminile si registra anche un'impen-

nata delle cosiddette "sotto-occupate". Prendendo i dati del 2020, si registra il 14% tra le straniere (erano l'8,1% nel 2019) e il 9,1% tra le italiane che lavorano meno di quel che vorrebbero o necessiterebbero. Resta elevata anche la percentuale delle sovra-istruite: il 42,3% delle lavoratrici straniere vanta un livello di competenze superiori alle mansioni svolte, una quota, anche questa, nettamente superiore sia a quella delle donne italiane (24,8%) che degli immigrati maschi (27,7%).

Ma in quali lavori sono impegnate? È presto detto: più della metà lavora in sole 3 professioni: collaboratrici domestiche, badanti, addette alla pulizia di uffici ed esercizi commerciali (a fronte di 13 professioni per gli uomini stranieri e 20 per le donne italiane) e ben il 39,7% è un'addetta ai servizi domestici o di cura. Tra gli aspetti, evidenza il Dossier Immigrazione, che ha pesato fortemente sul calo dell'occupazione straniera al femminile, emerge senza dubbio la lentezza con cui è andata avanti la regolarizzazione dell'estate del 2020.

Prendiamo il settore che segue la Uiltucs, ossia quello del lavoro domestico: nell'85% dei casi la lentezza ha inciso fortemente perché a fine luglio 2021 solo il 27% delle domande era giunto a definizione con il rilascio di un permesso di soggiorno.

---

**Sono 456mila  
i posti in meno  
soprattutto in  
terziario e servizi**

---



**Gli stranieri hanno pagato in tasse più di quanto lo Stato spende per loro in servizi e prestazioni**

### Parola d'ordine: resistenza

Eppure, i lavoratori stranieri, non hanno mollato: resistenza è la parola che ricorre nel Dossier. La loro forza di volontà, emerge, ha sconfitto le limitazioni imposte dal virus e ha consentito a molti di superare la crisi dovuta alla scarsità di lavoro. Durante la pandemia, è un dato di fatto che molti stranieri siano diventati ancora più poveri. Eppure, come risulta dal Report, hanno continuato a pagare tasse e contributi, a inviare i risparmi alle famiglie rimaste all'estero, ad avviare attività in proprio. Vediamo i numeri.

Nel 2020, gli stranieri in condizioni di povertà assoluta sono arrivati a 1,5 milioni, il 29,3% dei 5 milioni complessivi che risiedono in Italia (un'incidenza circa quattro volte superiore al 7,5% rilevato tra gli italiani: 7,5%) e il 26,8% dei 5,6 milioni di poveri assoluti nel Paese.

“Tuttavia – come si legge nel testo reso noto alla stampa – sono rimasti maggiormente esclusi da moltissime forme di sostegno e contrasto alla povertà (assegno per famiglie indigenti, buoni mensa, bonus bebè, reddito di cittadinanza, assegnazioni di case popolari, eccetera),

soprattutto per una serie di vincoli giuridici illegittimi (residenze pluriennali, titoli di soggiorno di lunga durata, produzione di documenti sullo stato patrimoniale e reddituale all'estero) che ancora oggi impediscono loro un accesso paritario a questi sussidi”.

Nonostante questo, come dicevamo, si registrano dati incoraggianti perché in un contesto in cui più gli stranieri, più dei nativi italiani, hanno perduto il lavoro (-159.000) hanno dimostrato una grande capacità di resistenza continuando ad assicurare all'erario pubblico importanti entrate finanziarie in tasse, contributi e costose imposte sulle pratiche burocratiche legate ai permessi di soggiorno e alle acquisizioni di cittadinanza (29,25 miliardi di euro, ancora una volta più di quanto lo Stato spende per loro in servizi e prestazioni).

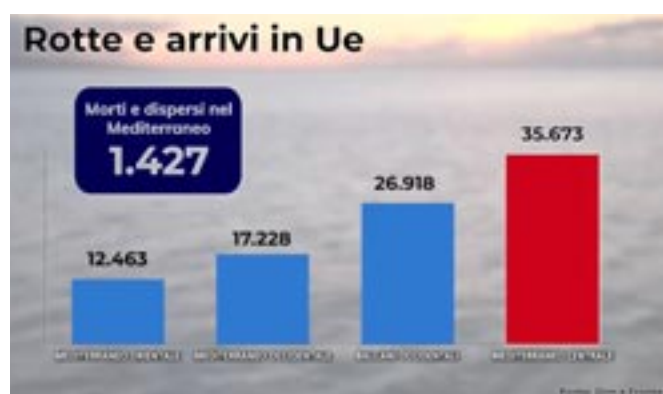
Il Dossier rende note anche altre cifre: con i loro risparmi gli immigrati sostengono le famiglie rimaste all'estero con un flusso di rimesse (6,7 miliardi di euro nel 2020) persino aumentato nonostante la crisi (era di 6 miliardi nel 2019).

Inoltre, pur di continuare a mante-

nere sé stessi e la propria famiglia anche quando perdono il lavoro, gli stranieri più spesso degli italiani tentano la via del lavoro in proprio, aprendo un'attività autonoma (+2,5% nel 2020, in linea con una crescita ininterrotta almeno dal 2011).

### Il sindacato regge il colpo

Interessante il passaggio nel Dossier sugli stranieri e il sindacato, cosa che la Uiltucs guarda con molta attenzione anche alla luce dell'evolversi della situazione pandemica, che fortemente condiziona, come abbiamo visto, l'immigrazione. Si parla in questo caso di un contenimento del calo degli iscritti stranieri, dato comunque fisiologico ed inevitabile nel periodo di forte crisi pandemica con la perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro. Le tre sigle, il cui impegno contro il caporalato è stato definito “notevole e crescente”, come si legge nel Dossier, “hanno dimostrato una sostanziale tenuta: egli iscritti stranieri: i tre confederali, insieme, hanno contenuto il calo, che li ha visti passare da quasi 1.093.000 del 2019 a circa 1.048.000 del 2020”.





**ITALIA. I principali dati sulla presenza straniera, valori assoluti e percentuali (2008-2020)**

	2008	2018	2019	2020
Popolazione residente totale	59.000.586	60.359.546	59.641.488	59.257.566
di cui popolazione straniera	3.402.435	5.255.503	5.039.637	5.013.215
stranieri sul totale (%)	6,5	8,7	8,4	8,5
donne sul totale stranieri (%)	50,8	51,7	51,7	51,9
Nati stranieri nell'anno	72.472	65.444	62.918	59.389
Minori sul totale residenti stranieri (%)	22,2	20,2	20,3	20,2
Iscritti a scuola	628.937	857.729	876.798	n.d.
Acquisizioni cittadinanza	53.696	112.523	127.001	132.736
<b>Distribuzione territoriale dei residenti (%)</b>				
Nord-Ovest	35,6	33,6	33,9	33,9
Nord-Est	28,3	23,9	24,4	24,4
Centro	23,8	25,4	24,8	24,7
Sud	8,8	12,2	12,1	12,2
Isole	3,5	4,9	4,8	4,9
<b>Italia (a)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Aree continentali di origine (%)</b>				
Europa	53,6	50,2	49,6	49,4
Africa	22,4	21,7	22,0	21,9
Asia	15,8	20,8	21,0	21,3
America	8,1	7,2	7,3	7,4
Oceania	0,1	0,0	0,0	0,0
<b>Italia (a)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Prime cinque collettività (%)</b>				
Romania	796.477	1.206.938	1.145.718	1.137.728
Albania	441.396	441.027	421.591	410.087
Marocco	403.592	422.980	414.249	408.179
Cina	170.265	299.823	288.923	288.679
Ucraina	153.998	239.424	228.560	227.587
<b>Occupati stranieri per settore (%)</b>				
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,0	6,4	6,6	7,2
Industria	39,5	27,7	28,0	29,1
- industria in senso stretto	23,3	17,9	18,6	19,1
- costruzioni	16,2	9,9	9,4	9,9
Servizi	57,5	65,9	65,3	63,8
- commercio, alberghi e ristoranti	18,0	20,8	20,8	18,9
- altre attività dei servizi	39,5	45,1	44,4	44,9
<b>TOTALE (numero)</b>	<b>1.690.000</b>	<b>2.455.000</b>	<b>2.505.000</b>	<b>2.346.000</b>

(a): Le percentuali non sempre corrispondono a 100,0 per via degli arrotondamenti dei decimali

**Fonte:** Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Istat, Ministero dell'Interno e Miur - Ufficio studi e programmazione

# Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

## Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

## Quali sono i vantaggi dell'adesione?



### Versamenti periodici

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



### Meno tasse

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



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

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



### I costi più bassi del settore

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



## CONTACT CENTER

### Assistenza Online

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

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

## UFFICI DEL FONDO

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

### SITO

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





# FONDO PROFESSIONI

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

## Avviso 02/21

### Piani formativi individuali a catalogo

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

## Avviso a catalogo 05/21

### Piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di Rete

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di rete.

2° Sportello: da giovedì 02/12/2021 a mercoledì 22/12/2021 (ore 17)

## Avviso 06/21

### Piani formativi "Nuove Competenze"

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

Le risorse saranno assegnate fino ad esaurimento, secondo una modalità "a sportello".

## 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 ad esaurimento della disponibilità stanziata dal Fondo.

Possono presentare la domanda di finanziamento sul presente Avviso unicamente le strutture neo-aderenti al Fondo, già iscritte a Cadiprof ed Ebipro, che applicano il CCNL Studi Professionali.

## Avviso a catalogo 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 ad 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.

L'assegnazione delle risorse a valere sul presente Avviso segue una modalità a sportello, ovvero fino ad esaurimento della disponibilità stanziata.

## Per ulteriori approfondimenti

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

## Offese sui social all'azienda C'è il rischio di licenziamento?

*Se danneggia l'immagine supera il legittimo diritto di critica  
Quali provvedimenti disciplinari? Ecco le ultime sentenze*

**È** davvero a rischio licenziamento il lavoratore che pubblica sui propri social network delle critiche all'azienda per cui lavora? Sì, ma solo se sono di carattere offensivo o ritenute lesive, che possono danneggiarla o condizionarne gli affari. La giurisprudenza è orientata a punire chi si spinge oltre, arrivando a formulare offese, anche indirette, o frasi che possono comunque danneggiare l'immagine della società,

via web. Questo, nonostante il confine tra critica e libertà di espressione sia spesso estremamente sottile. Ma è bene fare attenzione, poiché il pericolo è di incorrere in provvedimenti disciplinari che, se ripetuti, o in caso di estrema gravità, prevedono il licenziamento. A segnare il confine tra critica legittima e non, è una somma di elementi che va a definire la proporzionalità dell'accaduto: verrà soppesata la volontarietà del lavoratore, se si tratta di

dichiarazioni che ledono l'immagine o rilevano anche contenuti sensibili, riservati, oltre al contesto e a quanta risonanza ha avuto la pubblicazione. Il diritto di critica deve comunque essere sempre rapportato ai limiti di proporzionalità e moderazione.

Non possono essere considerate motivo di licenziamento le frasi generiche che non si riferiscono chiaramente ad una azienda, secondo il tribunale di Taranto, che ha voluto ribadirlo nella sentenza del 6 luglio 2021, n. 19375. In questo caso si trattava di offese ma non chiaramente riconducibili al datore di lavoro, e nonostante fossero state pubblicate su Facebook e avessero avuto molta eco, la non chiarezza è stata sufficiente a salvare il lavoratore. Meno eco hanno invece le chat private, magari tra colleghi di lavoro.

---

### Su quali basi poggiano le decisioni dei giudici dei tribunali di Roma, Taranto, Ancona, Firenze, Livorno

---







Ed è proprio per questa scarsa risonanza che la Corte di Cassazione ha deciso, con la sentenza 21965 del 2018, che non era giusto sanzionare il dipendente che aveva offeso il datore di lavoro in una chat tra colleghi. In questo caso, si tratta per i giudici di una sorta di corrispondenza privata e, venendo meno la volontà della persona di diffondere all'esterno tali offese, rientra nell'alveo della comunicazione riservata e personale. Quindi, non c'è alcuna diffamazione.

In questo caso si trattava di offese ma non chiaramente riconducibili al datore di lavoro, e nonostante fossero state pubblicate su Facebook e avessero avuto molta eco, la non chiarezza è stata sufficiente a salvare il lavoratore. Meno eco hanno invece le chat private, magari tra colleghi di lavoro. Ed è proprio per questa scarsa risonanza che la Corte di Cassazione ha deciso, con la sentenza 21965 del 2018, che non era giusto sanzionare il dipendente che aveva offeso il datore di lavoro in una chat tra colleghi. In questo caso, si tratta per i giudici di una sorta di corrispondenza privata e, venendo meno la volontà della persona di diffondere all'esterno tali offese, rientra nell'alveo della comunicazione riservata e personale. Quindi, non c'è alcuna diffamazione.

La giurisprudenza, però, si muove anche in altre direzioni e sono

molte le sentenze di licenziamento o le pronunce che confermano le sanzioni comminate al lavoratore.

Pubblicare su Internet, su Google, TripAdvisor o affini, recensioni negative del luogo in cui si lavora, o peggio, mettere voti bassi alla società (anche attraverso eventuali pseudonimi se riconducibili al dipendente) è un illecito disciplinare che è punibile con una sanzione. Non è però necessario arrivare ad un licenziamento, secondo il tribunale di Ancona, che nella recente sentenza del 5 luglio 2021, numero 175, sceglie soluzioni meno drastiche.

Di ben altro avviso è stato il tribunale di Livorno, che ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente che, sulla propria bacheca Facebook, aveva pronunciato frasi offensive. Nella sentenza 191 del primo maggio 2021 si legge che la condotta del lavoratore "che pubblica frasi apertamente disonorevoli, con riferimenti tali da suscitare disprezzo o dileggio nei confronti del datore di lavoro non può essere tollerata".



Sempre linea dura, quella seguita lo scorso anno dal tribunale di Roma che, con la sentenza numero 1269 del 2020, ha giustificato la decisione del datore di lavoro del licenziamento per giusta causa. I commenti in questo caso non erano direttamente verso l'azienda ma nei confronti del collega di lavoro del dipendente licenziato. Avevano, a dire della società, contenuti offensivi e discriminatori, per cui configurando il reato di diffamazione hanno fatto cadere, a dire dei giudici, il vincolo fiduciario dell'azienda verso il lavoratore. Da qui, la risoluzione del contratto. Lo stesso motivo – la configurazione del reato di diffamazione – che ha portato il tribunale di Firenze con la sentenza 149 del 2020 a dare ragione all'azienda che, in questo caso, era stata diffamata direttamente.

*(foto di Usa-Reiseblogger - Pixabay)*

---

## In aula è finito anche il dipendente che ha fatto una recensione negativa su Google alla proprietà

---

## Sostegni ai lavoratori disabili Pioggia di incentivi: 77 milioni

*Sgravi contributivi a chi assume persone con handicap  
Rifinanziato il bonus: copre fino al 70% della retribuzione*

**P**roprio perché, come recita l'articolo 4 della Costituzione italiana, il diritto al lavoro è riconosciuto a tutti i cittadini "secondo le proprie possibilità e la propria scelta", è più che mai importante la decisione presa dal Governo, questa estate, a sostegno del lavoro dei cittadini disabili. Infatti, con il decreto interministeriale dell'8 luglio 2021 del ministro del Lavoro con il ministro per le Disabilità e il ministro dell'Economia, sono stati attribuiti all'Inps ben 55.539.455 euro, a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per le assunzioni relative al 2021. Risorse che si sommano a quelle già previste per il 2021 (dall'originario decreto interministeriale del 24 febbraio 2016, pari a 20.000.000 di euro) e che fanno lievitare la somma a 77.455.197 euro.

È con queste cifre da capogiro che è stato rifinanziato il bonus disabili, la cui attribuzione di fondi è stata pubblicata il 31 agosto 2021 nella Gazzetta Ufficiale 208, a sostegno dell'occupazione attraverso il riconoscimento dello sgravio contributivo in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

Già dal 1999 la legge riconosce ai datori di lavoro che assumono persone in condizione di disabilità un incentivo economico fino al 70% della retribuzione, da congruare con i contributi dovuti all'Inps.



L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro, inclusi professionisti, anche se l'assunzione avviene per obbligo di legge (dal 2018 i datori di lavoro tra 15 e 35 dipendenti devono procedere all'assunzione di un disabile) per le assunzioni a tempo indeter-

minato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine. Il bonus, introdotto dalla legge n. 151 del 2015 (Jobs Act) prevedeva il riconoscimento un incentivo economico fino al 70% della retribuzione a valere sul carico con-

---

**Benefici della durata fino a 36 mesi  
se il dipendente è invalido dal 79%  
Sopra il 45%, invece, fino a un anno**

---



---

**Se il contratto  
è indeterminato  
si arriva a 5 anni**

---





tributivo.

Il bonus spetta al lavoratore sulla base dell'imponibile previdenziale e varia in base al grado di invalidità riconosciuto dalla commissione medica Inps al lavoratore stesso. Il datore che assume un lavoratore appartenente alle categorie protette (legge n. 68/1999) potrà beneficiare del bonus economico in fase di elaborazione della busta paga. L'Inps riconoscerà il relativo rimborso per un tot di mesi.

Ma quali sono i requisiti e in che misura viene riconosciuto il bonus? Chi è invalido con percentuale di riduzione superiore al 79% o con una invalidità riconducibile tra la prima e la terza categoria (criteri individuati nella tabella allegata al Dpr 915/1978) sono portatori di un beneficio, per un massimo di 36 mesi, pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. La stessa percentuale di beneficio per chi assume, anche a termine, ma non per meno di 12 mesi, disabili psichici o intellettivi con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Il bonus contributi è riconosciuto per un massimo di 5 anni se l'assunzione avviene a tempo indeterminato. Minore infine il bonus, pari al 35% (sempre per un tempo di 36 mesi) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, se gli invalidi hanno un handicap compreso tra il 67% ed il 79%.

## In Italia sono oltre 3 milioni Ma è occupato solo il 32%

**I**n Italia ci sono 3,1 milioni di cittadini e cittadine disabili. Questa la stima al 2019, anno in cui per la prima volta l'Istat ha pubblicato una serie di dati sull'argomento in un rapporto interamente dedicato alla disabilità. In termini percentuali, si tratta del 5,2% della popolazione italiana. A livello territoriale colpisce l'alta concentrazione di persone con disabilità si riscontrano in Umbria (8,7% della popolazione, il dato più alto in Italia), seguita dalla Sardegna (7,3%) e dalla Sicilia (6%). L'incidenza più bassa si registra in Veneto, Lombardia e Valle d'Aosta. Gli anziani sono i più colpiti: quasi 1 milione e mezzo di over 75 (il 22% della popolazione in quella fascia di età) si trovano in condizione di disabilità e 1 milione di questi sono donne. Ma come vivono i cittadini e le cittadine disabili? Hanno sufficienti aiuti e una famiglia accanto? Il 29% delle persone con disabilità vive sola, talvolta supportata da servizi sociali e in altri casi da una rete di sostegno che, però, è spesso

insufficiente. Il 27,4% dei disabili invece abita con il coniuge, il 16,2% con il coniuge e i figli, il 7,4% con i figli e senza coniuge, circa il 9% con uno o entrambi i genitori, il restante 11% circa vive in altre tipologie di nucleo familiare.

In questo quadro, nonostante le norme a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (la principale è la Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che ha introdotto l'istituto del collocamento mirato) lo svantaggio è molto forte. È estremamente più difficile per i disabili trovare un lavoro. Basta vedere i dati: considerando infatti la popolazione tra i 15 e i 64 anni risulta occupato solo il 32,2% di coloro che soffrono di limitazioni gravi, contro il 59,8% delle persone senza limitazioni. Se è quindi già molto complicato trovare lavoro per le persone normalmente abili, i portatori di handicap hanno ancor più ostacoli da superare, a maggior ragione in questi ultimi difficilissimi anni.

Altro aspetto interessante è la possibilità di cumulare lo sgravio con altre agevolazioni, a patto che la misura complessiva degli incentivi non superi il 100% dei costi salariali (rappresentati da retribuzione lorda e contribuzione Inps). Ad esem-

pio, si può cumulare sia con l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito, sia con l'assunzione di disoccupati over 50. Ma non con giovani genitori precari né con i destinatari dell'indennità Napi.

## L'incidenza più elevata in Italia di diversamente abili si registra in Umbria, Sardegna e Sicilia

# Sviluppo dell'occupazione: la risposta è ecosostenibilità

*Chi investe in tecnologie green quanto incide sul mercato? I dati di GreenItaly 2021: più "eco", più opportunità di lavoro*

**I**nvestire nella sostenibilità fa bene all'occupazione: chi investe green annuncia maggiori assunzioni e, cosa non da poco in periodo di pandemia, prevede meno perdite per i prossimi anni.

È la fotografia scattata dalla dodicesima edizione del Rapporto "GreenItaly 2021 - Un'economia a misura d'uomo per il futuro dell'Europa", ricerca realizzata dalla Fondazione Symbola e da Unioncamere, con la collaborazione del Centro Studi Tagliacarne, che consente di fare il punto, con dati e storie, sulla green economy in Italia e sui suoi punti di forza.

Nel rapporto, realizzato con la collaborazione di Conai, Novamont, Ecopneus, organizzazioni e oltre 40 esperti, emerge il ruolo della sostenibilità ambientale: il volano di una nuova ed innovativa economia che traina l'occupazione e sostiene il nostro Paese.

L'investimento green è alla base di molte scelte europee che rivelano la direzione in cui si sta muovendo l'Europa intera. Ma è l'Italia, principale destinatario delle risorse del Recovery Plan, ad essere chiamata a un ruolo da protagonista. Questo, come si legge anche nell'introdu-

zione al rapporto, "nella convinzione che la sostenibilità, oltretutto necessaria per il pianeta, riduce i profili di rischio per le imprese e per la società tutta, stimola l'innovazione e l'imprenditorialità, rende più competitive le filiere produttive".

Nonostante la pandemia, il 2020 aveva mostrato nuovi record di potenza elettrica rinnovabile installata nel mondo, pari all'83% della crescita dell'intero settore elettrico. In Italia - nello stesso anno - il 37,6% dei consumi elettrici (41,7% della produzione nazionale netta) è stato soddisfatto da fonti rinnovabili, contro il 35% del 2019.

Cifre in aumento che sono, tuttavia, distanti dai cosiddetti "target di neutralità climatica" previsti per il 2030. Per raggiungere gli obiettivi del 2030 dovremo installare circa 70 GW di rinnovabili nei prossimi 10 anni, il che significa installare 7 GW all'anno, ma l'anno scorso siamo rimasti a 0,9 GW.

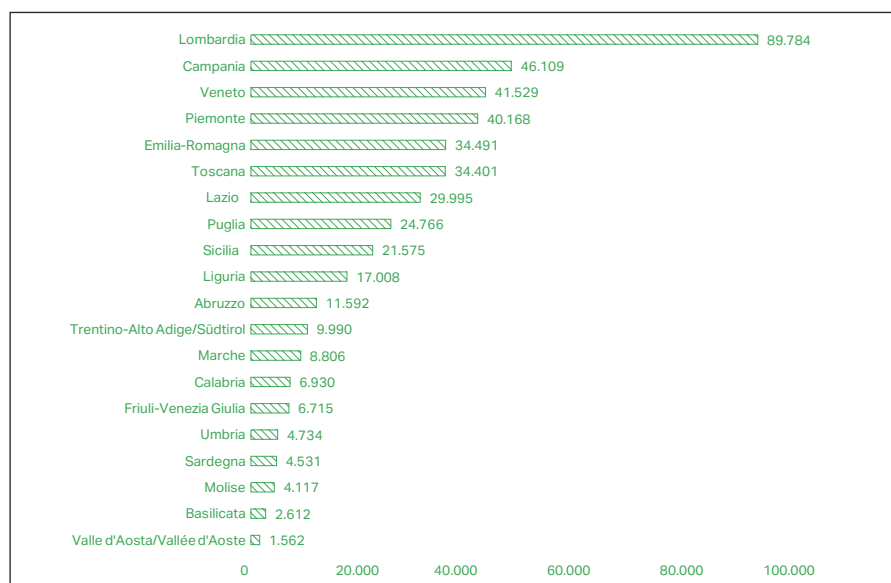
A fine 2020 risultano in esercizio in

Italia circa 950.000 impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, per una potenza complessiva di oltre 56 GW.

I recenti aumenti del gas, che hanno fatto impennare le bollette dell'energia elettrica, non aiutano ma al tempo stesso evidenziano l'urgenza di percorrere una direzione di ecosostenibilità.

Guardando agli investimenti, sono oltre 441mila le aziende che nel quinquennio 2016-2020 hanno deciso di investire in tecnologie e prodotti green: il 31,9% delle imprese nell'industria e nei servizi ha investito, nonostante la crisi del Covid-19, in tecnologie e prodotti green; il valore sale al 36,3% nella manifattura. A proposito di occupazione, poi, i contratti relativi ai green jobs - con attivazione 2020 - rappresentano il 35,7% dei nuovi contratti previsti nell'anno, per oltre 3,1 milioni di posti di lavoro. Dato fondamentale, in ottica futura, che però non rappresenta tutta l'Italia.

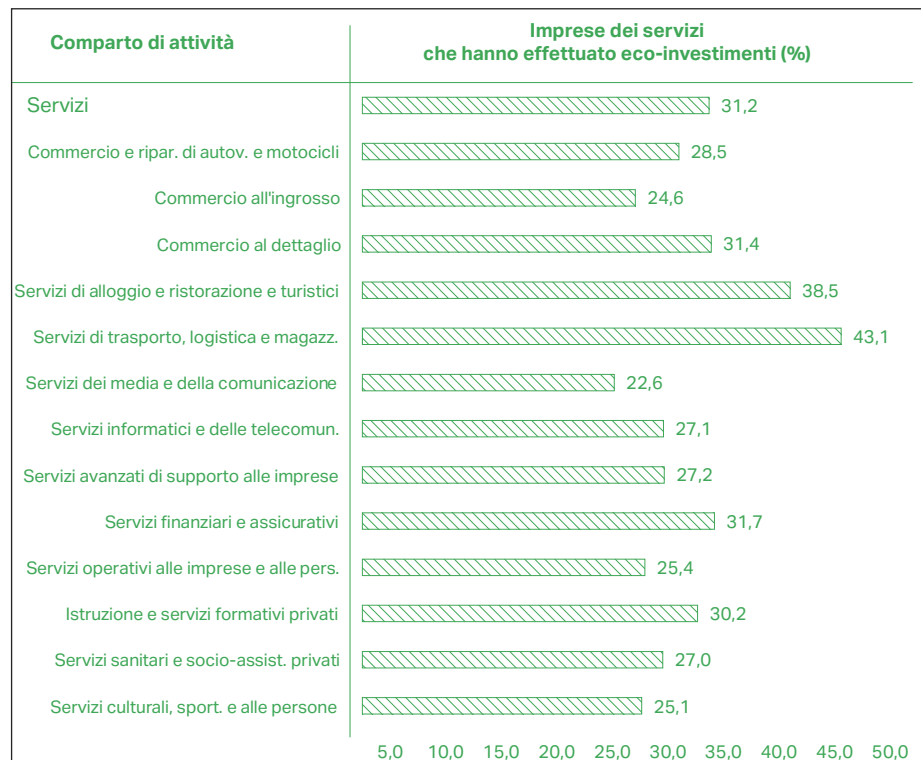
**I maggiori  
eco-investimenti  
si registrano  
in Lombardia,  
Campania  
e Veneto**



*Qui sopra la graduatoria regionale secondo la numerosità delle imprese che hanno effettuato eco-investimenti nel 2016-2019 e/o investiranno nel 2020 in prodotti e tecnologie green (valori assoluti)*



## I nuovi contratti relativi ai green jobs rappresentano il 35,7% del totale per oltre 3,1 milioni di posti di lavoro



Qui sopra l'incidenza percentuale delle imprese dei servizi che hanno effettuato eco-investimenti nel periodo 2016–2019 e/o investiranno nel 2020 in prodotti e tecnologie green sul totale delle imprese, per comparto di attività

A spiegare quali sono le regioni in cui si è maggiormente investito in prodotti e tecnologie green, e quindi si è maggiormente assunto, è l'approfondimento dedicato ai territori del Report stesso.

La Lombardia, in questa classifica, si conferma la regione che ha la concentrazione di valori più elevati, con quasi 90mila imprese investitrici, il 20,3% del totale nazionale. Tra le regioni più attive e virtuose, emerge la Campania con poco più di 46mila unità, pari al 10,4% delle imprese eco-investitrici del Paese. Altre due regioni superano quota 40mila imprese, il Veneto (41.529 unità pari al 9,4% del totale) ed il Piemonte (40.168 unità pari al 9,1%).

Se analizzassimo, invece, le quote di incidenza sui totali regionali evidenzieremmo ben 10 regioni sopra la media nazionale (31,9%), con il primato del Molise (62,5%) seguita da Liguria (45,1%), Piemonte (43,0%), Valle d'Aosta (41,9%), Campania (39,3%), Lombardia (36,7%), Abruzzo (35,9%), Trentino (33,5%), Toscana (33,1%) e Veneto (32,8%). A livello provinciale, la graduatoria è guidata ancora dal Nord: in termini assoluti a primeggiare è Milano, che stacca le altre province con 35.352 imprese eco-investitrici,

il 40% delle imprese della provincia e un'incidenza impressionante sul totale delle imprese investitrici italiane, pari all'8,0%. Seguono Roma - che sconta le difficoltà evidenziate dal settore dei servizi - con 20.443 imprese; Torino (17.600) e ben 3 province della Campania (Salerno, Napoli e Caserta con rispettivamente 14.987, 12.665 e 11.734 imprese).

In termini di incidenza delle imprese che investono in tecnologie green sul totale, la provincia di Caserta guida la graduatoria con il 64,3%. Oltre Caserta, in altre 16 province la quota supera il 50% del totale: Campobasso, Pescara, Isernia, Varese, Salerno, Imperia, Ravenna, Novara, Como, Pistoia, Vercelli, Pisa, Genova, Frosinone, Forlì-Cesena, Foggia.

Città e regioni, queste, in cui ha impattato fortemente l'importante vantaggio competitivo delle imprese che investono in ecosostenibilità: Il 14% delle imprese che ha effettuato investimenti su processi e prodotti a maggior risparmio energetico, idrico e/o minor impatto ambientale ha dichiarato, infatti, di prevedere un incremento di fatturato nel 2021 rispetto al 2020, a fronte del più contenuto 9% rilevato per le imprese che non hanno investito nel green. La maggiore resilienza delle imprese eco-investitrici si riscontra anche sul mercato del lavoro: il 6% delle imprese green-oriented prevede incrementi nell'occupazione, quota che si ferma al 4% per le imprese non eco-investitrici.



# Fon.Te.



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

è  
*la nostra*  
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo\_Fonte



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

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

# Connessi al lavoro.

Visita il nostro sito web **uiltucs.it**

**Seguici sui nostri canali social**

Facebook | Instagram | Twitter | Youtube | Flickr



## SCADENZE DEGLI AVVISI DEL FONDO FOR.TE.

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

### **Addendum Avviso 2/19 - FNC**

Data scadenza 11.01.2021 (dalle ore 08 alle ore 23)

Scadenza prorogata fino ad esaurimento delle risorse stanziato.

**Per ulteriori informazioni**

Visita il sito web **fondoforte.it**



## Zero morti, la campagna Uil

### La sicurezza si impara online

*Idea innovativa, è nato un videogame rivolto ai più giovani  
Il tour del sindacato: comunicazione non solo digitale*

**Q**uando si parla di comunicazione sindacale, uno dei nodi più complessi da sciogliere è la scelta degli strumenti per arrivare ai lavoratori. Se a questo aggiungiamo pure che determinati argomenti sindacali sono più complessi da far arrivare ai destinatari, la vicenda si complica ancora di più. In tal senso, la Uil sta provando a dare una risposta pratica e al passo coi tempi su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la campagna "Zero morti sul lavoro". In particolare, una delle recenti iniziative che ne fa parte è la realizzazione di un videogioco per sensibilizzare i giovani sul tema.

La gamification - cioè l'uso di meccanismi del videogioco per avvicinare un determinato tipo di utenti a servizi e temi di interesse specifico - non è una novità assoluta in ambito sindacale. Almeno a livello internazionale. Ci sono alcune buone pratiche simili pure in altri Paesi europei, come ha fatto il sindacato Ver.di in Germania, per esempio.

Il videogioco della Uil, sicuramente tra i primi esempi simili in Italia, se non addirittura il primo, è stato curato nei minimi dettagli (si firma pure il contratto!) richiamando la "pixel art", la grafica digitale dei primi videogiochi anni '80-'90, tor-



nata in voga nell'ambito della grafica computerizzata in diversi settori.

Con sei ambienti di gioco - e altri in arrivo - che riguardano la logistica, l'edilizia e il lavoro d'ufficio, corredati da domande bonus tra un livello e l'altro, i giocatori sono messi alla prova a colpi di mouse e tastiera per tutelare lavoratrici e lavoratori nelle pratiche di lavoro quotidiane.

Forse l'aspetto più importante di questa iniziativa digitale legata alla campagna nazionale della Uil è il connubio tra l'online e l'offline perché, come ha detto Pierpaolo Bombardieri, segretario generale del sindacato di via Lucullo a Roma. "E' necessario - ha affermato - affrontare questo drammatico problema, anche con un approccio culturale, a partire dalle scuole, per formare nuove generazioni più consapevoli del valore della sicurezza, della prevenzione e della salute". Infatti, accanto all'iniziativa digitale, la Uil sta continuando a confrontarsi nelle

scuole con gli studenti di ogni ordine e grado per sostenere la campagna "Zero morti sul lavoro". Su questo aspetto, anche la UILTuCS ha dato un contributo a ottobre 2021, durante l'incontro con una scuola media superiore di Bologna, grazie alla testimonianza di un fattorino del food delivery che ha raccontato i rischi del suo lavoro, l'importanza della prevenzione e dei dispositivi di protezione individuale e del supporto sindacale nei casi di infortunio che ha subito durante le consegne del cibo a domicilio. Volendo fare un approfondimento sulla campagna generale dal punto di vista della comunicazione, possiamo dire che è di certo un progetto creato e messo in atto in maniera professionale. Si potrebbero fare diversi ragionamenti a seconda degli approcci che vengono utilizzati di solito per costruire un piano di comunicazione. Tuttavia si può semplificare scrivendo che ci troviamo di fronte a un problema (i morti sul lavoro), a una strategia (la

**Aspetto molto  
rilevante  
dell'iniziativa:  
il connubio  
online-offline**





## La campagna è coinvolgente ed è presente ogni giorno sui social

campagna “Zero morti sul lavoro”) e a delle tattiche (a partire dal sito web [zeromortisullavoro.it](http://zeromortisullavoro.it) e tutto ciò che gli ruota attorno in termini di materiali, iniziative digitali e in presenza) per risolvere il problema iniziale.

Su questo la Uil ha il merito di aver innanzitutto creduto alle potenzialità della comunicazione e delle relazioni pubbliche fatte come si deve. E quando diciamo “come si deve”, intendiamo facendo i conti con le tre risorse, spesso scarse, che si devono affrontare mettendo in piedi un progetto di comunicazione: soldi, tempo e risorse umane. Perché, in aggiunta alla volontà politica di procedere in maniera professionale sul piano comunicativo, è importante superare la diffidenza che - soprattutto negli ambienti diciamo progressisti - si ha nei confronti della comunicazione. Timori che vengono

da lontano e che tuttavia, a seconda dello scopo, si trasformavano in elogi della comunicazione, e in particolar modo dal secondo dopoguerra in poi, quando i disastri della propaganda fascista e nazista avevano prodotto scuole di pensiero (più nel contesto europeo che statunitense) che forzavano la mano sui rischi di manipolazione delle masse tramite una comunicazione costante e onnipresente.

Al netto degli aspetti storici, oggi l'iniziativa “Zero morti sul lavoro” potrebbe essere invece - mutuando il termine dalla comunicazione politica - un esempio di “campagna permanente” del sindacato sul tema della salute e sicurezza sul lavoro. Una campagna digitale che si sviluppa sul sito dedicato, sui principali social network e sulle chat di messaggistica istantanea come Telegram o WhatsApp; una campagna classica che viene rilanciata dal sindacato sui media tradizionali quando purtroppo assistiamo alle tragedie quotidiane di morti sul lavoro; una campagna “porta a porta” grazie a “Uil tour”, il furgoncino blu della in giro per l'Italia dove il sindacato incontra nelle principali piazze del Paese i cittadini per affrontare anche il tema della sicurezza del lavoro.

Grazie a una simile strategia integrata, il messaggio chiave della campagna “Zero morti sul lavoro” è praticamente presente ogni giorno

sui media e tra i destinatari principali, i lavoratori.

L'altro elemento importante della campagna è l'approccio “dal basso” grazie al coinvolgimento da un lato di personaggi del mondo dello spettacolo, della musica, della cultura, dell'informazione e dello sport, dall'altro con la possibilità di contribuire alla diffusione del messaggio anche grazie a singoli cittadini, lavoratrici e lavoratori con una semplice fotografia da condividere sui social network mettendosi in posa con il simbolo “ok” della mano (anche la simbologia tramite l'uso del corpo è un altro strumento comunicativo efficace). In ultimo, ma non per importanza, va segnalata la capacità di mettersi in gioco del sindacato al di fuori della sua zona di comfort degli iscritti. Aver trovato un tema forte come la tutela della vita su cui progettare la campagna, è stato sicuramente un elemento a favore per aumentare la visibilità dell'azione sindacale anche tra coloro che non vedono di buon occhio i corpi intermedi o che addirittura non li conoscono. Di certo, puntare anche sul confronto con i giovani delle scuole può essere una bella occasione per dare un nuovo impulso alla vita del sindacato per i prossimi anni. “Perché - riprendendo per l'ultima volta le parole di Pierpaolo Bombardieri - il futuro è adesso e loro ne sono i protagonisti. Giochiamoci insieme questa partita”.

# Dipendenti dati in prestito? Body rental: il caso italiano

*Il fenomeno raccontato dalle aziende e dai lavoratori  
Dalla terziarizzazione ad oggi. Scopriamone l'evoluzione*

**S**i sa, in Italia capita di usare a sproposito termini di lingua inglese per dare un significato che potremmo dare anche spiegandolo in italiano. Parlando di body rental all'estero, però, le cose cambiano: appariremmo come Adriano Celentano, con la sua nota canzone "Prisencolinensinainciusol", dal finto accento british in salsa nostrana, perché all'estero body rental proprio non si usa. E non si trova neanche cercandolo su Google: i risultati sono solo su pagine scritte in italiano.

Allora scopriamo questo fenomeno, di cosa si tratta e perché è importante parlarne.

Il body rental è il prestito di dipendenti da parte di un'azienda a un'altra. La nascita del fenomeno si può far coincidere con l'inizio della "terziarizzazione" dell'Italia, cioè più o meno a partire dai primi anni '90, dove i processi di digitalizzazione sono in una prima fase cresciuti in ambito bancario, assicurativo e delle telecomunicazioni e negli ultimi anni si sono allargati al terziario avanzato. Tutto ciò con i limiti e le opportunità che questi processi hanno portato con sé sia in ambito legislativo, sia contrattuale. In linea generale, infatti, è possibile "affittare" i propri dipendenti solo a determinate condizioni. Il decreto legislativo 276 del 2003 prevede che siano abilitate alla somministrazione del lavoro soltanto le agenzie per il lavoro. In altri casi, siamo di fronte a intermediazione illecita. Il cosiddetto Decreto Dignità del 2018 ne ha irrigidito gli aspetti sanzionatori e anche alcuni contrattuali ma sembra comunque che ci siano ancora dei margini di miglioramento delle norme che riguardano l'intermediazione illecita. Senza comunque adentrarci nel dibattito giuridico e



politico sul tema, qui si vuole offrire un contributo pratico rispetto al body rental.

## La ricerca Assintel

Grazie alla ricerca "L'integrazione della forza lavoro nell'Ict" condotta a novembre 2021 da Assintel, l'associazione nazionale di riferimento delle imprese Ict e digitali di Confindustria, proviamo a costruire un quadro del fenomeno che in Italia stenta ancora a essere oggetto di studio. Tra le aziende intervistate, il 61,5% ha dichiarato che ha utilizzato almeno una volta il body rental. Di queste, il 75% come fornitore e il 25% come committente. I motivi? C'è chi ha spiegato che ha vestito la veste del fornitore perché il cliente aveva bisogno di una presenza stabile e qualificata, quella del committente per reperire in fretta una competenza che ci era necessaria; oppure c'è chi ha dichiarato un overbooking di risorse interne o di averlo

usato perché è una pratica che ha un impatto minore come costo/persona. C'è anche chi ha usato contratti di body rental per ricoprire figure tecniche che non si trovano al momento sul mercato così facilmente.

Il 60% di chi ha utilizzato il body rental lo ha fatto per recepire competenze in Italia, mentre il 40% ha guardato pure all'estero per "affittare" degli specialisti Ict.

---

**Il dato Assintel:  
circa il 75%  
delle società  
ha usato  
i lavoratori**

---

## Si cercano competenze tecnologiche per particolari conoscenze



In particolare, gli intervistati hanno dichiarato di ricercare competenze tecnologiche fuori dalla propria azienda per una specifica figura professionale (ad esempio, un Data Center Specialist) o per la conoscenza di un particolare framework di sviluppo software. Chi ha dichiarato di usare il body rental per far fronte alla carenza di personale su una specifica tipologia di progetto, lo ha fatto per realizzare un'applicazione su specifiche precise del cliente, per mancanza di programmatori .Net o per una mera mancanza di personale già impegnato su altri lavori in corso di esecuzione (overbooking). Nessuno dei partecipanti al questionario ha usato il body rental per mansioni di coordinamento dei progetti. Da un punto di vista contrattuale, c'è chi ha usato contratti di consulenza, chi in somministrazione dalla società che ha avuto in carico la risorsa. Su questo punto, forse è il caso di aprire una breve parentesi, tenendo conto che in Italia non siamo di fronte al body rental illegale se un'azienda invia i propri lavoratori presso un'altra per eseguire un contratto di appalto. La difficoltà, tuttavia, nello stabilire in concreto le modalità organizzative del lavoro, si ha quando si tratta di un appalto di un servizio e un appalto di persone: nel primo caso è il fornitore che deve dirigere il personale che viene inviato dal committente; nel secondo caso - e siamo di

fronte a un appalto illecito - il potere direttivo e organizzativo sui dipendenti del fornitore è gestito dal committente.

Ritornando sull'indagine Assintel, possiamo osservare come il fenomeno del body rental assume un carattere marginale all'interno delle aziende intervistate. Infatti tutti i partecipanti hanno dichiarato che usano o hanno usato personale in body rental nella percentuale tra lo 0 e il 15 per cento. Da sottolineare le criticità che le imprese hanno riscontrato nell'uso del body rental: problemi nella gestione delle risorse umane, scarsa affidabilità, perdita di know-how al rilascio della persona. Altrettanto poco incoraggianti le motivazioni che stanno alla base di un utilizzo in futuro di rapporti lavorativi del genere: tra le risposte più significative emerge sempre la scarsa affidabilità e la scarsa preparazione del personale, il dover iniziare da capo ogni volta con la formazione specifica sui progetti lavorativi. Tra chi ha fatto uso di body rental, pensa pure che possano esistere forme alternative più efficienti per integrare la propria forza lavoro. Quali? Coltivare i talenti fin dagli studi universitari con borse di studio aziendali sovvenzionate in parte da contributi pubblici e avviare figure junior o intermedie da tenere in organico in maniera stabile e consolidata. Tra le ragioni delle aziende che invece non hanno

utilizzato il body rental troviamo risposte variegata: da chi non lo usa perché non è in linea con la filosofia aziendale a chi non lo considera adeguato alle metodologie di sviluppo; c'è pure chi non lo ritiene adatto all'attività lavorativa, soprattutto nei casi di lavori estremamente specialistici; ma c'è chi ne fa anche una questione di costi troppo elevati da un lato o chi ritiene davvero difficile, se non impossibile, trovare competenze adeguate alle tecnologie utilizzate nel mercato del body rental. Tuttavia, tra le aziende che non hanno ancora fatto uso del body rental, c'è un 25% che potrebbe essere interessato a usarlo in futuro. Forse alcuni risultati potevano sembrare scontati guardando il fenomeno dal lato aziendale. C'è da dire invece che alcune risposte, dal punto di vista qualitativo del questionario, hanno dimostrato come le piccole e medie imprese Ict italiane, in particolare, non sembrano puntare in maniera così determinante su tipologie contrattuali che non garantiscono qualità del lavoro, competenze e diritti per i lavoratori Ict. Forse a volte vale sempre l'esperienza diretta per toccare con mano i limiti di un fenomeno contrattuale che - soprattutto con l'avanzata continua delle tecnologie nel mondo del lavoro - ha sempre più bisogno di essere contrastato in maniera chiara e precisa.

### La voce dei lavoratori

D'altro canto, raccontando le testimonianze di Paolo e Luigi (*nomi di fantasia, ndr*) che hanno vissuto in prima persona l'esperienza del body rental, si possono confermare diversi aspetti già rilevati dall'indagine svolta da Assintel.





Paolo ha iniziato a lavorare nel 2015 per conto di un'azienda di servizi informatici per tre anni. "Le mie esperienze di body rental - ci racconta - si rifanno proprio al periodo dal 2015 al 2018, quando ero dipendente di questa prima azienda". Nel periodo in questione il lavoratore è stato dipendente, anche a tempo indeterminato, della stessa società ma ha cambiato clienti spesso.

"La mia azienda del tempo - spiega Paolo - offriva sia supporto sistemistico che sviluppo presso il cliente. Le persone a offrire questi servizi erano quasi sempre le stesse (esistevano pochissimi specialisti), di conseguenza capitava spesso di essere sistemista su un progetto e sviluppatore su un altro (talvolta anche sullo stesso cliente). Da quello che ho visto (di solito un'azienda che si appoggia a una società di body rental si appoggia a diverse società di body rental contemporaneamente), era una cosa piuttosto comune".

Luigi invece vanta più di un decennio di lavoro nel settore della sicurezza informatica e nella gestione dei sistemi It, con esperienze in diverse aziende di vari settori. Sui contratti ci dice che ne ha avuto uno di "collaborazione occasionale", quando a tutti gli effetti era un subordinato, e successivamente uno a progetto, sempre per la stessa attività, con la

stessa azienda e lo stesso cliente. "Poi anche successivamente - spiega Luigi - con altre aziende ho avuto contratti di apprendistato e a tempo indeterminato ma alla fine era sempre in body rental". Ci tiene a raccontare di un caso in cui "una di queste aziende non pagava i contributi previdenziali ai dipendenti e solo grazie all'intervento dell'Ispettorato del lavoro abbiamo ottenuto una multa al committente".

Un passaggio particolare della testimonianza di Paolo è invece dedicato al tema delle competenze che secondo lui "sono richieste, passami il termine, un tanto al chilo". E prosegue raccontandoci che "non importa cosa tu sappia fare, perché poi il tuo cv verrà "massaggiato" per farlo combaciare con i desideri del cliente e un'ora venduta è pur sempre un'ora venduta, quindi un qualche uso te lo si trova. Aziende e gruppi più grandi (come Reply e Accenture) spesso hanno sotto-aziende controllate o business unit che si specializzano, ma non è raro che queste divisioni si passino i dipendenti per coprire eventuali bisogni".

A tal proposito, un approfondimento lo dedica sul subappalto. "Ad esempio - incalza il lavoratore - mentre ero in body rental "di secondo livello" (cioè la mia azienda mi aveva

mandato in body rental presso un'azienda di body rental più grande) ero assegnato a una Business Unit, ma per tutta la mia presenza lì c'era un mio monte ore che veniva ceduto a un'altra Business Unit che aveva un buco di competenze che potevo coprire". Su questo, anche Luigi sottolinea che, sulle competenze richieste dalle aziende, va considerato innanzitutto la posizione lavorativa da ricoprire e che non è sempre facile una valutazione di merito sul lavoratore.

Abbiamo poi provato a capire insieme quali possano essere i pro e i contro di questa pratica contrattuale. "L'unico vero vantaggio che mi viene in mente - precisa Paolo - è che si trova lavoro davvero in fretta (tuttora, pur avendo passato gli ultimi 3 anni a bloccare numeri di recruiter e Hr di aziende di body rental, almeno uno al mese riesce a trovarmi) e che tutto sommato i rimorsi nel prendere e andarsene verso lidi migliori sono inesistenti. Insomma, metti il pane in tavola e te ne vai appena puoi". Luigi invece è più duro: "Io non ne ho mai visti, a partire dall'inizio quando avevo 3 aziende tra me e il cliente finale: prendevo 800 euro al mese per fare lo stesso lavoro di altri che prendevano 1600 euro, senza contare mensilità aggiuntive e tutele contrattuali". Sugli svan-

taggi invece ci dicono che ce ne sono. "Si lavora davvero male (perché tra gente che viene spostata e gente che pensa solo a scappare, avere un team coerente per più di una settimana è pura fortuna), gli straordinari non pagati sono la norma e il cliente ti tratta praticamente sempre come un dipendente di serie b (di fatto l'approvazione ferie/permessi passa dal cliente, ma ti scordi l'accesso alla mensa, al parcheggio e via dicendo)". Su questi aspetti, ci dipinge un quadro preoccupante anche su salute e sicurezza: "la combinazione porta moltissimi tech worker al burnout". E rincarano la dose sugli aspetti negativi: "Se sei un professionista a partita Iva il discorso cambia: tu hai le tue tariffe, la tua organizzazione del lavoro e via dicendo. Ma così era semplice sfruttamento".

Per quali motivi alcune società di consulenza e le aziende Ict in Italia stipulano contratti di body rental pur non avendo i requisiti per fare intermediazione di lavoro? Secondo Paolo le aziende lo fanno perché possono (non ne senso che è legale, nel senso che nessuno insiste per applicare le norme sull'intermediazione del lavoro): per l'azienda-fornitrice è un modo facile e abbastanza sicuro di fatturare, perché il cliente paga le ore di lavoro, non i risultati; per l'azienda-cliente ci sono molti vantaggi nell'avere un pool di tecnici Ict esterni che si può allargare o restringere con poco preavviso a seconda dei bisogni". E poi ha aggiunto che "questo chiaramente "funziona" (nel senso che il software prodotto fa spesso schifo, ma intanto tutti quelli che prendono le decisioni sono contenti - o almeno



moderatamente scontenti) solo perché l'Ict è considerato ancillare al core-business dell'azienda, e quindi una spesa che va ridotta, piuttosto che un aspetto fondamentale per il funzionamento aziendale (la cosa paradossale è che quasi tutti i clienti che ho visto, in un modo o nell'altro, erano aziende che campavano commerciando in informazione)".

Luigi è più tranchant: "Perché lo fanno? Beh, perché siamo in Italia, e la cultura è quella. Si pensa a guadagnare sulle spalle altrui piuttosto che a instaurare una collaborazione vantaggiosa per tutti e duratura". Superato l'aspetto della consapevolezza del fenomeno tra i tech worker (per Paolo "è molto scarsa", mentre Luigi è di diverso avviso), i fatti sono chiari: il fenomeno esiste.

Lo abbiamo chiesto sempre a loro, ai lavoratori, ottenendo risposte di sostanza. "Bisogna agire su tre fronti - esordisce Paolo - a partire dalla consapevolezza tra le aziende-clienti, sia sotto l'aspetto dell'importanza di cosa effettivamente stanno esternalizzando (spesso a rischio di vendor lock-in, ovvero "Come lo rimpiazzi un intero reparto Ict dalla mattina alla sera?"), sia sull'impatto che questo modo di lavorare ha sulla qualità del prodotto. Secondo fronte su cui agire, è la consapevolezza da parte dei tech worker di

quello che vuol dire lavorare in questa modalità e dell'impatto che ha sulla propria vita, per imparare a difendersi; infine bisognerebbe che le leggi sull'intermediazione del lavoro venissero applicate". Lo stesso vale per Luigi, per il quale "servono più controlli, multe alle aziende e indennizzi ai lavoratori, oppure regolarizzare meglio la situazione". Poi, ampliando il discorso, sottolinea: "Al di là dei giovani che possono avere le loro difficoltà nel denunciare il fenomeno e delle evoluzioni tecnologiche che d'altra parte dovrebbero dare la possibilità a ognuno di rendersi consapevole di un fenomeno, serve fare più informazione sul body rental. Agli inizi, secondo me, è più difficile denunciare forme contrattuali del genere: si pensa di più a come mantenersi gli studi o pagare le spese di affitto, se si è per esempio studenti-lavoratori. Servono delle tutele maggiori e certe per tutti quei lavoratori che denunciano il body rental".

Body rental o meno, quel che conta è saper riconoscere il proprio valore lavorativo e personale e fare una domanda a se stessi, del tipo: "Che cosa posso fare per far sì che tutto ciò non avvenga?".

---

**Luigi: "Prendevo appena 800 euro al mese per fare lo stesso lavoro di altri pagati 1.600 euro"**

---

## Boom di rapporti cessati Strana corsa alle dimissioni

*Secondo trimestre 2021: su 2,5 milioni di contratti chiusi si registrano mezzo milione di addii volontari. Il motivo?*

**E**sodo? In un certo senso, l'aumento delle dimissioni, lo è. I numeri resi noti dal Ministero del Lavoro che ha pubblicato i dati sui rapporti di lavoro nel secondo trimestre del 2021 sono inattesi.

Salta all'occhio l'addio di molti lavoratori per loro volontà perché senza precedenti in modo così incisivo: su un totale di 2,5 milioni di contratti cessati, si sono registrate quasi mezzo milione di dimissioni - 484mila per la precisione - di cui 292mila da parte di uomini e 191mila da parte di donne. I numeri restano importanti e pesanti anche escludendo la presenza fisiologica di alcuni casi di dimissioni date ma "pilotate" dall'azienda di turno, che cambia ai dipendenti le carte in tavola, offrendo la prosecuzione del contratto a condizioni capestro, e magari con trasferimenti inaccetta-

bili. Tolti quindi alcuni casi limite, si scopre che l'incremento nel numero di dimissioni rispetto al trimestre precedente è stato del 37%, ma la crescita raggiunge addirittura l'85% se si confrontano i dati con il secondo trimestre del 2020.

Cosa sta accadendo? È un segnale critico o di fermento del mercato del lavoro? Vengono azzardate alcune risposte, valide, e alcune conclusioni, queste piuttosto premature. Tra le varie analisi, spicca LaVoce.info, che evidenzia come l'aumento delle dimissioni sia consistente, trasversale a settori e professioni e non apparentemente episodico. La testata giornalistica di approfondimento on line, sottolinea la natura delle dimissioni, riconducendo la forte consistenza delle stesse a un segnale di riattivazione della mobilità nel mercato del lavoro. E "rivela, però, tensioni quantitative e qualitative tra domanda e offerta di lavoro".

Sotto il profilo settoriale, si evince come la crescita delle dimissioni rispecchi il diversificato impatto della pandemia e, quindi, secondo LaVoce.info, quindi della congiuntura economica. Tre validi analisti del mercato del lavoro - e figure chiave dell'Osservatorio sul mercato del lavoro regionale di Veneto Lavoro - Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera, rivelano l'incremento "fortissimo nel comparto sanità/sociale, +44% (...), mentre per il commercio al dettaglio e il comparto del turismo, come pure per i servizi finanziari, la variazione risulta negativa, segnalando quindi, per questi comparti, difficoltà tuttora persistenti".

Nel secondo trimestre del 2021, a fronte di una crescita tendenziale delle cessazioni dei rapporti di lavoro (+43,7%), le attivazioni sono ri-

sultate comunque superiori (+64,5%), così come l'aumento tendenziale dei lavoratori cessati (+27,9%) è più basso di quello dei lavoratori attivati (+48,8%). I dati rielaborati da Veneto Lavoro rivelano sotto questo aspetto come la maggior parte dei processi di ricollocamento avviene nell'ambito del medesimo settore di provenienza. Interessante, però, "osservare come i ricollocati, distribuendosi in modo diverso nel settore di approdo rispetto a quello di provenienza, segnalino la maggiore o minore attrattività dei settori e delle professioni. Il bilancio basato sugli spostamenti dei dimessi è infatti positivo per i settori industriali, esclusi quelli dell'industria leggera, mentre nell'ambito dei servizi si segnala soprattutto il dato negativo per turismo/ristorazione".

Ma quanti di questi sono stati oggetto di conciliazioni? Quanti non avrebbero voluto lasciare il loro posto di lavoro ma ci sono state una serie di cause, in molti casi certamente correlate alla pandemia, che li hanno costretti a farlo?

Un quadro ancora in costruzione, in evoluzione costante e con svariate incognite, anche in vista del livello di regresso del virus, della diffusione pandemica e dell'approccio a eventuali nuove varianti che condizionano, come abbiamo visto, lo sviluppo di alcuni settori occupazionali. Un quadro, questo, eternamente incompleto, a cui si sommano le presenze degli atipici, degli autonomi non per scelta, e di tutte quelle figure professionali non iscritte agli ordini professionali, spesso sottopagate e non garantite, ma in gran quantità presenti, che rappresentano la vera variabile del mercato del lavoro dei prossimi anni.





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

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



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

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

**COLF • BABY SITTER • BADANTE**

**VUOI AGGIUNGERE  
VALORE AL TUO  
LAVORO?**

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



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



## Cassacolf, ma quante novità! I vantaggi di lavorare in regola

*Applicare il Ccnl conviene in termini economici e per i servizi  
Ecco le prestazioni rimborsate e le agevolazioni previste*

**I**l lavoro irregolare è un tema sempre attuale per il settore domestico, nonostante un lieve aumento delle regolarizzazioni nel 2020 a seguito della Sanatoria introdotta dal Decreto Rilancio, più della metà dei rapporti di lavoro domestico non è noto all'Inps. Si stima, infatti, che circa il 60% dei collaboratori familiari lavorino in nero o abbiano un contratto di lavoro con un inquadramento diverso, ed economicamente più conveniente, rispetto al ruolo che effettivamente svolgono. È però, parallelamente, sempre attuale anche l'impegno messo in campo da tutte le parti sociali per favorire l'emersione del lavoro irregolare. Le importanti novità introdotte da Cassacolf, in attuazione a quanto previsto dal Ccnl rinnovato l'8 settembre 2020 e sottoscritto dalle parti sociali Fidaldo (costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Adld, Adlc), Domina Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucis e Federcolf, seguono il principio guida di rendere più "vantaggioso", sia in termini economici che di tutele e di servizi resi, il lavoro regolare. Le nuove prestazioni rivolte ai datori di lavoro iscritti a Cassacolf, che vanno ad affiancare le preesistenti su responsabilità civile verso terzi e su responsabilità civile in caso di rivalsa Inail, hanno l'intento di fornire un sostegno economico alla famiglia ed ai soggetti più fragili. Vediamole nel dettaglio.

### **Rimborso spese per il costo di un assistente familiare in caso di non autosufficienza permanente del datore di lavoro.**

Rimborsi di 300 euro al mese, fino ad un massimo di 12 mesi consecutivi (3600 euro totali), per le spese sostenute per il pagamento dei contributi o della retribuzione dei pro-



pri lavoratori dipendenti.

Questa prestazione è rivolta a tutti i datori di lavoro che si trovassero, a partire dal 1° luglio 2021, in uno stato di non autosufficienza permanente certificata.

La Cassa mette a disposizione una modulistica, la cui compilazione è affidata al medico curante, per la valutazione del livello di gravità, necessario ai fini del rimborso, dello stato di non autosufficienza permanente. Le condizioni di accesso alla prestazione richiedono che il datore di lavoro, al momento dell'iscrizione a Cassacolf (effettuazione del primo versamento in favore di Cassacolf anche relativo ad un precedente rapporto di lavoro), non presenti un determinato livello di non autosufficienza permanente, che abbia un'età inferiore ai 67 anni e che, al momento della richiesta della prestazione, abbia almeno un anno di contribuzione continuativa in favore della Cassa.

### **Rimborso spese per il corso di un assistente familiare in caso di maternità della lavoratrice.**

Rimborso di 300 euro (per sostituto) dei costi di assunzione di lavoratori

sostituti in caso di maternità della lavoratrice già assunta.

La condizione di accesso alla prestazione è che il datore di lavoro abbia almeno un anno di contribuzione continuativa in favore della Cassa.

Analogamente, per le lavoratrici ed i lavoratori iscritti, Cassacolf fornisce un aiuto concreto attraverso un piano sanitario costituito da due tipologie di prestazioni: prestazioni Cassacolf e prestazioni Cassacolf erogate in convenzione con Unisalute.

### **Prestazioni Cassacolf** (assistenza rimborsuale/indiretta)

La gestione delle prestazioni viene effettuata dall'ufficio di Cassacolf che, a seguito della ricezione della domanda, può erogare:

- a.** indennità giornaliera per il ricovero ospedaliero (30 euro al giorno per un massimo di 30 giorni l'anno o per un massimo di 60 giorni l'anno in caso di forme oncologiche maligne);
- b.** indennità giornaliera per la convalescenza conseguente al ricovero ospedaliero (30 euro al giorno per un massimo di 30 giorni l'anno o per un massimo di 60 giorni l'anno in caso di forme oncologiche maligne);



**c.** rimborsi integrali di ticket sanitari (prestazioni effettuate tramite Servizio sanitario nazionale – fino ad un massimo di 500 euro l'anno o 1000 euro in caso di forme oncologiche maligne);

**d.** prestazioni previste per le lavoratrici in stato di gravidanza: rimborso delle spese sostenute durante il periodo della gravidanza (fino ad un massimo rimborsabile di 2000 euro l'anno) e un contributo una tantum per la nascita di un figlio (500 euro per neonato);

**e.** rimborso delle spese sostenute per interventi chirurgici effettuati nel primo anno di vita del neonato figlio del lavoratore iscritto (5000 euro per neonato);

**f.** rimborso per l'acquisto o per il noleggio di ausili ortopedici (1000 euro l'anno con franchigia del 20% su ogni fattura presentata) e per le

spese per trattamenti fisioterapici effettuati privatamente (500 euro l'anno con franchigia del 15% su ogni fattura presentata);

**g.** indennità per grandi interventi chirurgici sostenuti in strutture pubbliche (1000 euro l'anno – l'elenco degli interventi chirurgici che rientrano nella copertura è consultabile sul sito [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it))

**h.** contributo per oneri funerari: in caso di decesso del lavoratore iscritto Cassacolf prevede un contributo di 1000 euro, in favore degli eredi, per coprire parte degli oneri funerari o le spese per il rimpatrio della salma;

**i.** rimborsi fino ad un massimo di 400 euro l'anno per le spese sostenute per prestazioni psicologiche o psicoterapeutiche (prestazione rivolta ai lavoratori con contratto in regime di convivenza con il datore di lavoro).

## Dalle indennità ai sostegni o per maternità

31

### Prestazioni Cassacolf erogate in convenzione con Unisalute (assistenza diretta)

Le seguenti prestazioni devono essere effettuate in centri convenzionati con Unisalute e prenotate tramite centrale operativa (numero verde 800 009 638):

**a.** pagamento diretto ed integrale alla struttura sanitaria convenzionata per prestazioni di alta specializzazione fino ad un massimo di 1000 euro l'anno (l'elenco delle prestazioni di alta specializzazione che rientrano nella copertura è consultabile sul sito [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it));

**b.** pagamento diretto ed integrale alla struttura sanitaria convenzionata per un massimo di 7 visite specialistiche per persona per anno;

**c.** prestazioni odontoiatriche: pagamento diretto ed integrale di una ablazione del tartaro con eventuale visita di controllo l'anno e il pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e le relative corone fisse (la disponibilità annua varia a seconda del numero di impianti previsti dal piano di cura).

Sono inoltre previste tariffe agevolate per prestazioni non incluse nel pacchetto in copertura o per raggiungimento del massimale annuo, servizi di consulenza ed informazioni sanitarie telefoniche.

Queste misure di assistenza integrativa, sanitaria ed assicurativa, rivolte a tutti i soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro domestico, sono solo alcune delle azioni che la Uiltucs, in accordo con altre parti sociali, porta avanti per restituire dignità ad un settore troppo spesso trascurato, in attesa e con la speranza che anche le Istituzioni facciano la loro parte.

Per maggiori informazioni visitare il sito [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it).





# 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.fondoeest.it](http://www.fondoeest.it)**



**Fondo Est**

assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini

# FondoProfessioni, si cresce così Torna la formazione in presenza

Prestazioni e sostegni della bilateralità in tempo di pandemia  
Successo per il primo di una lunga serie di seminari del fondo

**T**ornano in presenza gli appuntamenti formativi di FondoProfessioni, per la promozione e diffusione delle prestazioni previste dalla bilateralità degli studi professionali. A inizio ottobre scorso, infatti, la Uiltucs ha riavviato i seminari in presenza, debuttando con Gabriele Fiorino, segretario nazionale con delega, proprio, per il settore degli studi professionali. Al seminario, durante il quale sono stati resi noti i dati relativi agli aderenti a Fondoprofessioni, divisi per provincia e per categoria: studi/azienda e lavoratori, si è registrato un elevato numero di adesioni. Hanno partecipato quadri sindacali, delegati, consulenti del lavoro, lavoratori dipendenti e datori di lavoro.

Molti gli argomenti sul tavolo: dall'evoluzione del rinnovo del Ccnl del comparto, all'impatto dell'emergenza sanitaria sull'economia e sul settore degli studi professionali, alla risposta della bilateralità nella fase della pandemia.

Nel corso del seminario, inoltre, sono state sottolineate l'importanza e il ruolo strategico della formazione e dell'aggiornamento professionale per i lavoratori, in particolare per chi opera nel comparto delle professioni. Fondamentale, è emerso, si è rivelato l'aggiornamento sulle materie politiche-sindacali dei delegati, che devono essere preparati a rispondere in modo esauritivo alle domande dei lavoratori, per informazioni ed assistenza. Attraverso la proiezione di alcune slide, sono stati illustrate le finalità dei fondi interprofessionali e gli obiettivi che si pongono, focalizzando le specificità dell'offerta formativa elaborata per gli studi professionali e per le aziende collegate. I lavori si sono conclusi con un dibattito che ha dato ampio spazio agli interventi e alle domande. Nei prossimi mesi saranno calendarizzati tutti i seminari che ogni singola regione attiverà per formare e informare dirigenti e delegati sindacali della Uiltucs sulle novità di un settore in costante evoluzione in cui, la formazione, è una delle parole d'ordine.




---

---

Nei prossimi mesi saranno previsti  
tutti i seminari che farà ogni singola  
regione destinati a dirigenti e delegati

---

---



# Le pillole del ILA

## Informazioni e novità

*Detrazioni, bonus e novità di legge. Focus sul Green pass  
Piccolo vademecum con gli ultimi aggiornamenti*



34

### Imu, immobile occupato abusivamente

L'occupazione abusiva di un immobile da parte di terzi non esonera il proprietario dal pagamento dell'imposta municipale come stabilito dalla Cassazione, con l'ordinanza 25.10.2021, n. 29868. Difatti il mancato possesso del bene non incide sull'obbligo di corrispondere l'Imu. Necessario per individuare il soggetto passivo, conta la titolarità del diritto di proprietà ed è irrilevante un eventuale contenzioso che abbia ad oggetto l'occupazione abusiva dell'immobile da parte di terzi. Anche la detenzione abusiva del bene da parte dell'utilizzatore che sia rimasto nel godimento del bene dopo la risoluzione del contratto, diventa irrilevante.

### "Valore normale" del bonus facciate

La circolare 2/E/2020, A.E. pag. 12, punto 3 ha stabilito il potere dell'agenzia delle Entrate, alla luce degli aumenti dei prezzi per i lavori edilizi connessi al bonus facciate, di verificare la congruità tra il costo delle spese sostenute oggetto di detrazione e il valore dei relativi interventi eseguiti.

La congruità dei prezzi viene valutata nell'ambito del "valore normale" dell'art. 9 del Tuir. Se il titolare dell'impresa è autore della sovrapproduzione, la prima conseguenza sarà la revoca del beneficio in capo a ogni condomino. Inoltre, l'Agenzia delle Entrate trasmetterà la segnalazione alla Procura, con probabile acquisizione dei verbali di assemblea e delle informative dell'amministratore.

### Bonus "prima casa" per under 36

Il decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, c.d. Decreto Sostegni bis, come modificato dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, introduce, con i commi da 6 a 10 dell'articolo 64, rubricato "Misure in favore dell'acquisto della casa di abitazione ed in materia di prevenzione e contrasto al disagio giovanile", nuove agevolazioni in materia di imposte indirette per l'acquisto della casa di abitazione con la finalità di favorire l'autonomia abitativa dei giovani.

Requisiti richiesti, che si estendono anche all'acquisto delle pertinenze dell'abitazione principale:

- soggetti che non hanno ancora compiuto 36 anni di età nell'anno in cui l'atto è rogitato
- valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (Isee) non superiore a 40.000 euro annui

È prevista l'esenzione dal pagamento dell'imposta di registro, ipotecaria e catastale e, in caso di acquisto soggetto a Iva, è riconosciuto anche un credito d'imposta pari all'imposta pagata per l'acquisto, che potrà essere utilizzato a sottrazione delle imposte dovute su atti, denunce e dichiarazioni dei redditi successivi alla data di acquisto o usato in compensazione tramite F24.

Sono previste agevolazioni anche per i finanziamenti collegati all'acquisto, alla costruzione e alla ristrutturazione dell'immobile: con il bonus, infatti, non è dovuta l'imposta sostitutiva delle imposte di registro, di bollo, ipotecarie e catastali e delle tasse sulle concessioni governative.

I contratti preliminari di compravendita non possono godere delle nuove agevolazioni in quanto la norma fa riferimento ai soli atti traslativi o costitutivi a titolo oneroso. Resta fermo che, in presenza delle condizioni di legge, successivamente alla stipula del contratto definitivo di compravendita, è possibile presentare formale istanza di rimborso per il recupero dell'imposta proporzionale versata per acconti e caparra in forza dell'art. 77 del TUR. Possono accedere al beneficio gli immobili acquistati tramite asta giudiziaria.



### Contributo a fondo perduto per riduzione del canone di locazione

L'art. 9-quater del D.L. 137/2020 riconosce al locatore di immobile a uso abitativo, ubicato in un comune ad alta tensione abitativa, che costituisca l'abitazione principale del locatario, un contributo a fondo perduto fino al 50% della riduzione del canone di locazione, entro il limite massimo di 1.200 euro per ciascun locatore. Considerato che l'importo complessivo dei contributi richiesti è inferiore alle risorse finanziarie disponibili, l'Agenzia delle Entrate ha stabilito (Prov. Ag. Entrate 27.10.2021 prot. 291082) che a ciascun beneficiario sarà erogato il 100% del contributo a fondo perduto.

### Fondo Est: Covid-19, agevolazioni per i lavoratori

La circolare n.3 del 4/11/2021 del FONDO EST, ha rinnovata e ampliato, per il 2021, le misure straordinarie adottate per le persone colpite dall'emergenza Covid-19, tra cui:

- il rimborso per i tamponi antigenici/molecolari effettuati tra il 1° ottobre 2020 e il 31 dicembre 2021;
- l'indennità forfettaria a seguito di ricovero per positività al Covid-19;
- l'indennità forfettaria a seguito di ricovero in terapia intensiva per positività al Covid-19.

### Novità in tema di lavoro nella bozza della legge di Bilancio 2021

Saranno prorogati per altri 2 anni il pensionamento e la cassa integrazione con la riduzione della soglia dimensionale a soli 50 addetti. Il miglior prepensionamento lo offre l'azienda: «quota 82», cioè con 62 anni d'età e almeno 20 di contributi. «Quota 82» è attivabile con il «contratto di espansione», esteso nel 2022 e nel 2023 alle piccole aziende, a quelle con almeno 50 dipendenti (fino al 31.12.2021 il limite è 100 dipendenti e fino al 25 maggio è stato di mille). Cambia il bonus affitti, l'agevolazione ai giovani tra i 20 e i 30 anni che vanno a vivere da soli prendendo una casa (o in parte) come abitazione principale: il limite annuo alla detrazione del 20% del canone scende da 2400,00 a 2 mila euro.

### Inps: Reddito di Libertà per le donne vittime di violenza

L'Inps, con la circolare n. 166 dell'8 novembre 2021, illustra nel dettaglio la disciplina del Reddito di Libertà e fornisce indicazioni per la presentazione della relativa domanda. Si tratta di un assegno mensile di 400 euro, erogabile al massimo per un anno ed è volto a favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di particolare vulnerabilità o di povertà.

### Novità per il Codice della strada

Il decreto Infrastrutture (D.L. 121/2021), approvato in via definitiva dal Senato, contiene numerose modifiche al Codice della strada. In particolare, sono previste novità su revisioni, pubblicità, patenti, trasporti eccezionali, servizio taxi anche con motocicli e mezzi a pedali (la cui lunghezza massima passa da 3 a 3,5 metri), targhe sostitutive per veicoli in gara, rendicontazione online dei proventi autovelox, targatura più semplice per le macchine agricole, sosta veicoli elettrici, obbligo di portare in caserma documenti mancanti a bordo qualora la pattuglia non sia in grado di verificare che esistano.

Tra le novità vi sono anche l'apertura dello status di veicoli atipici storici o d'epoca a ciclomotori e macchine agricole, l'abolizione dei limiti di potenza per le auto guidabili dai neopatentati (qualora vi sia a fianco un patentato da almeno 10 anni che non abbia più di 65 anni), la possibilità di ritentare due volte (anziché una) l'esame di guida se si è bocciati, il raddoppio a un anno della validità del foglio rosa, il divieto di pubblicità con messaggi sessisti, violenti o discriminatori e, per i disabili, la sosta gratuita nelle strisce blu.

### Controllo green pass tramite totem

L'art. 13, c. 5, del Dpcm 16.06.2021, e alle linee guida del Dpcm 12.10.2021, stabilisce che il controllo dei green pass deve consentire la raccolta dei soli dati necessari all'applicazione delle misure previste per il mancato possesso della certificazione. Il soggetto che si serve di un totem deve predisporre una procedura contenente le modalità operative per le verifiche, le modalità di trattamento dati e misure idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi di trattamento.

### Green pass e reddito di cittadinanza

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 8526/2021, ha precisato che l'eventuale assenza del green pass fa decadere dal reddito di cittadinanza. La certificazione è necessaria per i soggetti che partecipano ai progetti utili alla collettività di conseguenza esserne sprovvisti comporta l'assenza ingiustificata e la successiva decadenza.

### Non c'è obbligo del green pass per partecipare alle assemblee di condominio

L'art.3 del DL.105/2021, convertito in Legge 126/2021, che contiene "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche", non include gli spazi riservati alle assemblee di condominio nell'elenco dei luoghi in cui è obbligatorio esibire il green pass.

### Prescrizione triennale per il recupero della tassa automobilistica

Con sentenza n. 3470 del 12.07.2021 C.T.R. Lazio, sezione settima, ha stabilito che l'azione per il recupero della tassa automobilistica è sottoposta al termine di prescrizione triennale e, nel caso in cui sia dimostrato che tale termine sia infruttuosamente decorso pur successivamente alla valida notifica della cartella di pagamento senza che fosse notificato alcun atto interruttivo, quest'ultima dovrà essere annullata per maturata prescrizione.

### Parte contumace nel giudizio di primo grado

La Cassazione, con l'ordinanza n. 27670 del 12.10.2021 ha confermato che la parte contumace nel giudizio di primo grado può presentare documenti in appello. Chi non si è difeso nel giudizio di primo grado non deve essere penalizzato. Il diritto di difesa deve essere garantito anche nel giudizio d'appello attraverso la produzione di memorie e documenti.

### Limite pagamenti in contanti

A partire dal 01.01.2022 per effetto degli artt. 49 e 63 D.Lgs. n. 231/2007 la soglia dei pagamenti in contanti si abbasserà dai 2.000 ai 1.000 euro. Privati e imprese dovranno rimanere al di sotto di detta soglia nei pagamenti in contante in unica soluzione o per singole rate. Cambieranno anche le sanzioni edittali previste per il mancato rispetto delle regole.

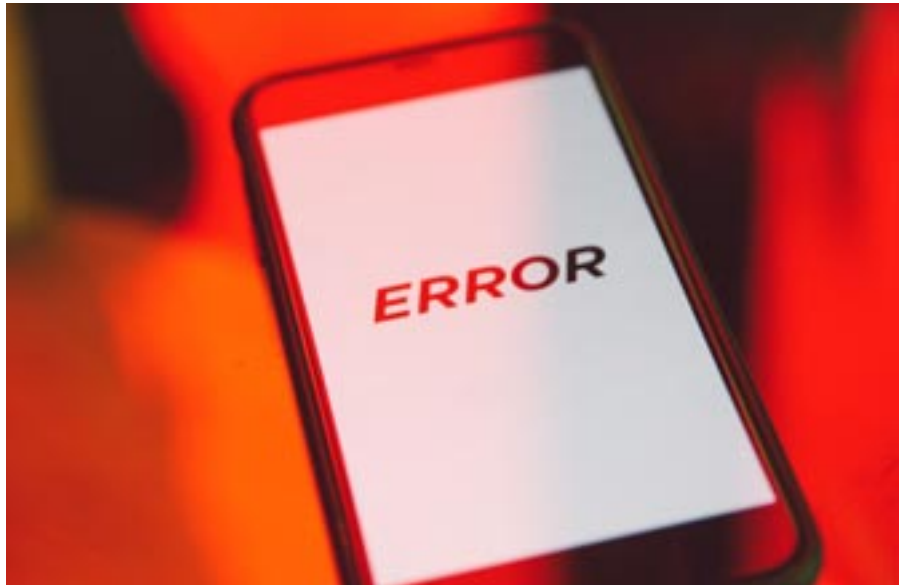
# Capire il capitalismo digitale Cosa c'è dietro le piattaforme?

Mario Grasso

37

*Il saggio di Nick Srnicek svela dinamiche e retroscena  
Da Amazon a Google, l'autore traccia i possibili sviluppi*

Oggi il termine piattaforma sembra assumere una nuova connotazione rispetto al significato delle origini sostenuto dagli effetti della tecnologia digitale sul capitalismo. Se qualcuno vuole approfondire questo tema, il consiglio è di leggere "Capitalismo digitale" di Nick Srnicek. Un saggio tradotto in italiano dalla Luiss University Press, il testo di Srnicek, docente di economia politica internazionale alla City University di Londra, traccia un quadro storico ed economico preciso e chiaro su come le "piattaforme" come Google, Facebook, Amazon e Uber abbiano trasformato il capitalismo classico in capitalismo digitale appunto. Diviso in tre capitoli, questo libro è il riassunto di lavori già esistenti. Nella prima parte del testo l'autore si occupa delle varie crisi che hanno preparato il terreno all'attuale economia post-2008. Srnicek prova a mettere lungo una linea storica le tecnologie emergenti come frutto di più profondi orientamenti del capitalismo, mostrando come esse siano parte di un meccanismo di sfruttamento, esclusione e concorrenza. La seconda parte del libro è quella che risulta, secondo il parere di chi scrive, il cuore del saggio di Srnicek: la classificazione delle piattaforme digitali e come sono nate ed evolute. Il terzo capitolo invece sviluppa i possibili scenari del capitalismo delle piattaforme cui potremmo trovarci di fronte: quali possono essere le tendenze, le sfide e gli scenari futuri. Se da un lato "Capitalismo digitale" è stato scritto prima della pandemia da Covid19 e l'autore non ha avuto l'opportunità di cogliere anche gli sviluppi più recenti delle piattaforme digitali, Srnicek ci invita a riflettere sulla nostra posizione in un contesto più ampio



per creare strategie per trasformarlo. Se la "piattaformizzazione" del lavoro non viene inquadrata in un processo storico partito decenni fa con la risposta alla recessione degli anni Settanta, il boom e la recessione degli anni Novanta e la crisi del 2008, si rischia di comprendere questi fenomeni solamente come novità radicali anziché delle semplici continuità. Nell'introduzione al saggio ci si chiede su cosa bisogna fare attenzione per osservare gli effetti della tecnologia digitale sul capitalismo. Srnicek, fornendo sempre esempi concreti con tanto di numeri e ricerche a supporto, ci mostra come l'Information Technology sia un'area ormai divenuta trasversale rispetto ai settori tradizionali e che sta diventando fondamentale per gran parte dell'economia attuale. Quindi cosa ci riserva il futuro? Secondo le tendenze dimostrate nel libro dall'autore, potremmo aspettarci uno scenario in particolare. Le piattaforme continueranno a espandersi in tutti i settori economici; la concorrenza le condurrà sempre di

più verso una forma di recinzione. Ci saranno piattaforme che subiranno profonde trasformazioni e altre che falliranno. Al di là del futuro di ogni singola azienda-piattaforma e di ogni impegno possibile per migliorare la condizione umana, Srnicek propone di considerare in questo processo l'esistenza delle piattaforme. In conclusione, l'autore ci esorta a capire sempre meglio come funzionano e cosa può essere fatto per la nostra società, perché la costruzione di un futuro migliore dipende da questo.

---

**L'it è ormai  
un'area divenuta  
trasversale  
rispetto ai settori  
tradizionali**

---



# Uni Europa Icts, le nuove sfide Il futuro tra diritti e digitale

*Le priorità del sindacato europeo dopo il congresso  
La digitalizzazione del lavoro al centro del dibattito*

**S**iamo in un momento cruciale per i sindacati dell'Ict. I nostri iscritti sono al centro della trasformazione digitale e sono parte di questo cambiamento. Uniti come sindacati, abbiamo la forza di formare il futuro del nostro settore e delle nostre economie.

Le parole sono di Daniel Huegli, del sindacato svizzero Syndicom e nuovo presidente di Uni Europa Icts, e tracciano in maniera chiara l'azione sindacale per i prossimi anni.

Il suo intervento, al termine della conferenza organizzata da Uni Europa Icts il 13 e 14 ottobre 2021 dal titolo "Connected communities, United in change!", pone tre priorità di azione per i sindacati digitali: costruire rappresentanza sindacale nelle aziende multinazionali, assicurare equità e giustizia nel nuovo mondo del lavoro e promuovere il dialogo sociale europeo nel settore Icts.

Le attività si sono svolte in videoconferenza per le ormai note restrizioni da Covid19 tuttavia ospiti, contenuti e il dibattito sono stati all'altezza delle attese.

Dopo l'apertura della conferenza di Mike Eatwell (presidente facente funzione di Uni Europa Icts) e i saluti di Christy Hoffman (Segretario generale Uni Global Union), Andy Kerr (presidente Uni Icts mondiale) e di Oliver Roethig (Segretario generale Uni Europa), si sono susseguite le sessioni di lavoro sviluppate sugli effetti sulle condizioni di lavoro nel nuovo mondo del lavoro.

Phoebe Moore dell'Università di Leicester ha aperto le danze introducendo alcuni temi chiave dell'evento e invitando i presenti a ragionare in maniera diversa su: lavoro da casa, diffusione del monitoraggio elettro-



nico e rischi algoritmici su salute e sicurezza. Chi decide le regole d'ingaggio dei lavoratori? Ci sono nuove forme di pressioni psicosociali nel rapporto di lavoro? Come si prendono le decisioni sui "Big Data" relativi alle risorse umane? Insieme a questi interrogativi, la docente britannica ha posto delle interessanti questioni sulla contrattazione collettiva. In particolare, ha evidenziato l'importanza per le parti sociali di raccogliere elementi utili dall'esperienza di questa fase pandemica al fine di contrattare nel migliore dei modi il futuro dei lavoratori.

Dopo il confronto con Moore, sono stati presentati i casi studio di alcuni affiliati Uni Europa Icts: gli esempi virtuosi di accordi collettivi aziendali (è il caso di Eir sul lavoro agile in Irlanda, quello sulla sorveglianza di Teleperformance e Orange in Francia o di Telefonica in Spagna e di Swisscom in Svizzera) e leggi nazionali (l'accordo tra governo austriaco e le parti sociali sul lavoro da remoto, la legge sul telelavoro in Spagna), sono stati oggetto di dibattito

tra i partecipanti per provare a capire limiti e opportunità di applicazione a livello internazionale di queste buone pratiche.

Dalla teoria alla pratica sindacale il passo è stato breve. La sessione presieduta da Peter Hellberg di Unionen e vice presidente di Uni Europa Icts ha visto protagonisti i colleghi di alcuni sindacati europei alle prese con l'organizzazione dei lavoratori tra pandemia, comunicazione digitale e accordi collettivi.

Da segnalare l'iniziativa "Superhelden Undercover" del sindacato tedesco Ver.di, un progetto di gamification della contrattazione collettiva in T-Systems.

La seconda giornata della conferenza ha avuto invece un taglio più istituzionale anche se il confronto tra i partecipanti e l'approfondimento è stato sempre sui temi di stretta attualità sindacale e politica. Brando Benifei (parlamentare europeo rappresentante della Commissione sull'intelligenza artificiale), Marie-Christine Fregin (Università di Maastricht) e Diego Naranjo (Euro-

## PRIORITÀ STRATEGICHE DI UNI EUROPA 2021-2025

Approvato dal Comitato direttivo di Uni Europa, 23 settembre 2021

### 1 Avanti con la contrattazione collettiva

La missione di Uni Europa è quella di rafforzare il potere di contrattazione collettiva dei nostri affiliati, soprattutto a livello settoriale. Il nostro obiettivo è costruire un ambiente transnazionale che rafforzi e promuova la contrattazione collettiva.

### 2 Priorità strategiche

UNI Europa – i suoi settori, gruppi e affiliati – lavoreranno per le seguenti tre priorità strategiche:

- 1 Stabilire una capacità organizzativa che mobiliti la partecipazione attiva dei lavoratori alla contrattazione collettiva e che permetta ai sindacati di negoziare con successo (Risoluzione 1B).
- 2 Lottare per un quadro giuridico e politico europeo che favorisca la capacità dei nostri affiliati di contrattare collettivamente a livello nazionale (Risoluzione 1C).
- 3 Esigere dalle aziende multinazionali un impegno attivo a sostenere la contrattazione collettiva e a parteciparvi a tutti i livelli (Risoluzione 1D).

### 3 Obiettivi strategici

Per realizzare queste tre priorità strategiche, abbiamo definito 9 obiettivi strategici più concreti: Appalti pubblici, Amazon, Diritto e politiche dell'Ue, Multinazionali, EPOC – sostenere la sindacalizzazione, Sindacalizzazione nell'Europa centrale e orientale, Scambio su questioni di contrattazione collettiva; Dialogo sociale, Comunicazioni.

### 4 La visione Breaking through di Uni Europa

Le priorità strategiche sono basate sulla nostra visione Breaking through: costruire un'Europa equa e sociale, con posti di lavoro sicuri e di qualità, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e del ruolo dei sindacati e con un alto livello di contrattazione collettiva e di densità sindacale.

### 5 Approccio "Pronti all'azione"

Quello che vogliamo è collegare le forze, le competenze e le risorse in modo che l'insieme Uni Europa migliori il lavoro di ogni settore e gruppo, e di Uni Europa nel suo complesso.

Per il documento completo visita il nostro sito web: [uilets.it/uni-europa-documenti](http://uilets.it/uni-europa-documenti)

pean Digital Rights, collettivo di rete di Ong, esperti, sostenitori e accademici che lavorano per difendere e promuovere i diritti digitali in Europa) hanno discusso di intelligenza artificiale e dell'impatto sui lavoratori con i partecipanti. È stato un momento di confronto utile per fare il punto sulle iniziative di legge a livello continentale e sulle posizioni dei vari partiti europei sui temi tecnologici. Birte Dedden di Uni Europa Icts invece ha presentato i lavori svolti dal sindacato in questi anni sul tema concentrati su un'etica dell'intelligenza artificiale, la promozione di iniziative per conoscere sempre più i risvolti dell'uso di sistemi di intelligenza artificiale, la formazione sindacale tramite webinar e su alcuni esempi di contrattazione collet-

tiva. Una nota particolare anche per la presentazione di Andrew Pakes del sindacato britannico Prospect che ha condiviso la loro guida sindacale per la valutazione dell'impatto sulla protezione dei dati e le attività formative sui diritti relativi alla gestione dei dati nei luoghi di lavoro. Altro tema affrontato durante la due giorni di dibattito è stato l'ambiente. Globalizzazione, digitalizzazione, cambiamenti demografici e ambientali, crisi economica sono stati al centro di una sessione dedicata ai trend principali che stanno dando forma al mondo del lavoro in questi ultimi anni.

La conferenza è terminata con la votazione delle risoluzioni presentate all'assemblea e la nomina e l'elezione della nuova presidenza da

## Le 3 priorità: più sindacato, giustizia ed equità, dialogo sociale

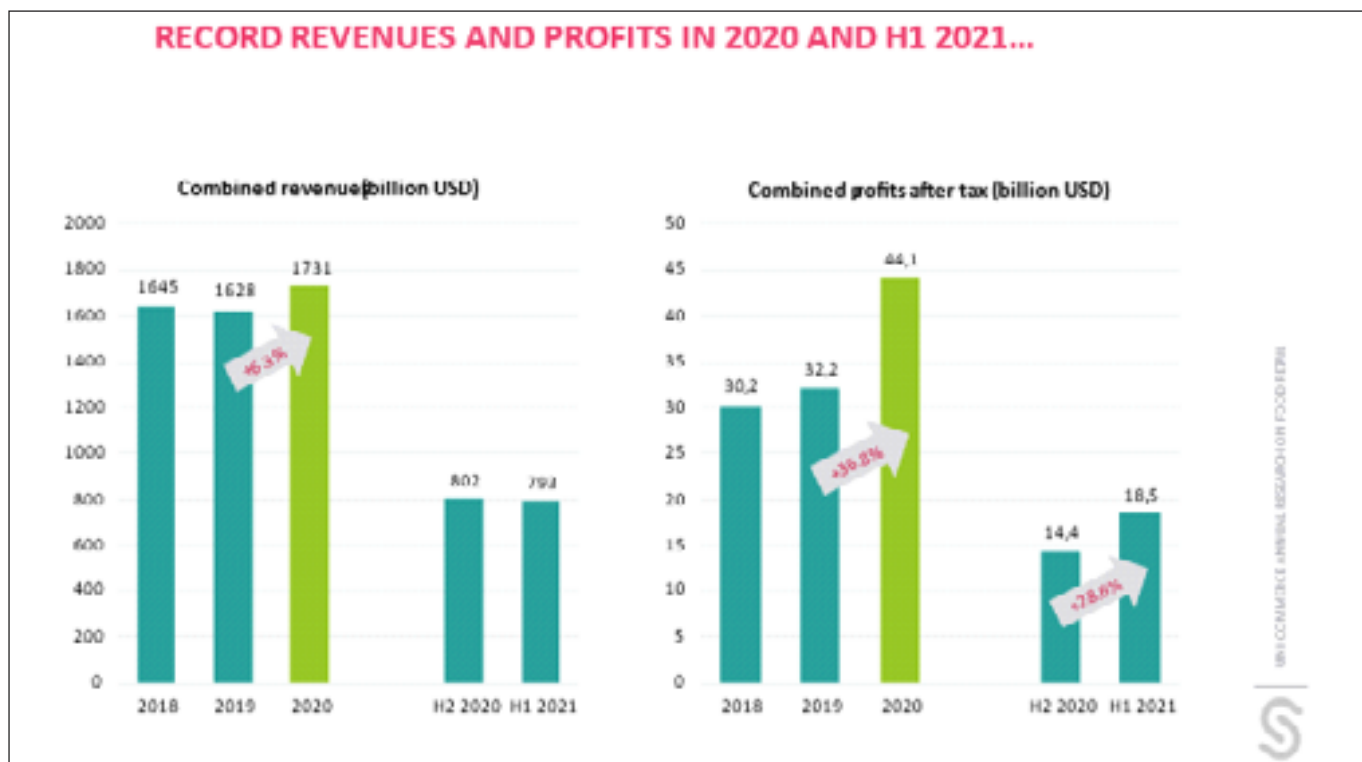
parte dei delegati che ha eletto Daniel Huegli come presidente di Uni Europa Icts, e come vice presidenti Hanneli Lindholm del sindacato svedese Sveriges Ingenjörer e Mike Eatwell del sindacato britannico Unite.

Cristina D'Ambrosio  
Emilio Fagnoli

# Commercio, salario e sicurezza

## Le lotte sindacali nel mondo

*Più di 30 Paesi presenti al dibattito con Uni Commerce  
Anche la sostenibilità al centro del confronto sul piano globale*



Legenda: Ricavi e profitti registrati anno 2020 e anno 2021 - Ricavi combinati (miliardi di dollari) - Profitti combinati al netto delle tasse (miliardi di dollari)

**C**irca cento rappresentanti di 30 Paesi hanno preso parte, questo 22 ottobre 2021, al webinar di Uni Commerce sul settore degli ipermercati nel mondo. Tra i partecipanti, Brasile, Perù, Argentina, Stati Uniti, Italia, Belgio, Germania, Paesi Bassi, Turchia, Mozambico, Sudafrica, Pakistan, Giappone, Isole Fiji, Australia. Dal confronto è risultato più che mai evidente come i lavoratori operanti nel commercio, in tutto il mondo, siano stati indispensabili nel commercio alimentare al dettaglio per consentire a tutti cittadini di avere accesso ai beni essenziali durante il lockdown dovuto alla pandemia. Oggi, questi lavoratori si sentono dimenticati dopo essere stati in prima linea e a rischio per molti mesi. Secondo tutti i sindacati presenti al

dibattito occorre impegnarsi al massimo perché a questi lavoratori vengano riconosciuti i diritti fondamentali e si ottengano condizioni di lavoro e retribuzioni dignitose. Durante il webinar è stato fatto un giro del mondo per comprendere come le organizzazioni sin-

**In Norvegia  
per garantire  
la trasparenza  
dell'impresa  
c'è una legge**

dacali possano intervenire per il riconoscimento dei diritti dei lavoratori del commercio.

In Australia, il sindacato Sda Union ritiene si debba lavorare unitamente e con politiche condivise per un aumento di salario, come è avvenuto nel loro paese. In Giappone, invece, il sindacato Ua Zensen si è battuto contro l'incremento delle molestie e delle violenze subite dai lavoratori del commercio durante la pandemia, rivendicando sicurezza, salute e protezione nei luoghi di lavoro. In Germania il sindacato Ver.di ha lottato per il rinnovo del contratto collettivo di settore, sottoscrivendo accordi collettivi grazie a scioperi e mobilitazione. Negli Stati Uniti il sindacato Ufcw ha richiesto un'indennità per il Covid 19 per i lavoratori del commercio, ritenuti operatori a



...WITH A SMALLER WORKFORCE



Legenda: Con una forza lavoro più esigua - Numero totale impiegati a tempo pieno (milioni)

rischio, aumento di salario, indennità per malattia, sicurezza contro le molestie, condizioni di lavoro migliori. Anche in Belgio si assiste ad una lotta per il rinnovo del contratto nazionale di settore contro il tentativo di congelare l'aumento delle retribuzioni dei lavoratori. Nei Paesi Bassi il sindacato Fnv per il commercio al dettaglio ha illustrato la lotta per un aumento di salario in quel paese. In Perù, invece, grazie al sindacato El Sinathit ed ai suoi iscritti, i lavoratori hanno rinnovato il contratto collettivo nel supermercato della catena Tottus a seguito di scioperi e azioni di lotta: i risultati sono stati, oltre al vantaggio economico, sostegno alle famiglie, maggior tutela della salute e sicurezza, protezione contro violenza e molestie. Per finire, in Sudafrica il sindacato

Saccawu ha contrastato con scioperi e mobilitazioni l'azienda Massmart (Walmart) per impedire tagli occupazionali e riduzione dei diritti dei lavoratori. La lotta è ancora in corso e Saccawu chiede solidarietà a tutti i lavoratori del commercio a livello globale a sostegno di queste battaglie.

Alla fine del webinar, durante la breve tavola rotonda sulla "Due diligence" (1), Lisa Nathan (consulente di Uni Global Union) ha fatto una panoramica della "due diligence" e illustrato gli aggiornamenti dei vari paesi. In Francia, ad esempio, abbiamo la legge sul dovere di vigilanza della capogruppo e delle società in outsourcing; in Germania, la legge sul dovere aziendale di diligenza nella catena di fornitura; in Norvegia la legge sulla trasparenza

## In Giappone forte contrasto alle molestie

delle imprese, i diritti umani e condizioni di lavoro dignitose; in Austria c'è una proposta parlamentare di legge sulla filiera; in Belgio una proposta parlamentare sul dovere aziendale di vigilanza e cura nelle catene del valore; in Finlandia, l'impegno del governo per la legislazione sulla due diligence; così in Lussemburgo e Paesi Bassi, dove si sta profilando una proposta parlamentare su una condotta commerciale internazionale responsabile e sostenibile. Secondo Nathan le imprese hanno il dovere di identificare, prevenire e porre rimedio alla violazione dei diritti umani attraverso buone relazioni imprenditoriali ed industriali, incluso ciò che attiene alle catene di valore. La due diligence deve esserci anche per la libertà di associazione e gli accordi collettivi; deve essere riconosciuto il diritto delle associazioni sindacali di negoziare sull'intero processo a livello nazionale, europeo e globale. I punti di riferimento per una politica economico-sociale diligente e trasparente sono i principi Onu per i diritti umani e le condizioni di lavoro, le linee guida del 2011 dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, la dichiarazione Ilo sulle multinazionali e la coesione sociale. Ciò che emerge dal dibattito è come la due diligence possa essere utilmente usata per migliorare i diritti dei lavoratori e come il ruolo del sindacato sia quello di individuare i fattori di rischio all'interno del contesto economico-sociale a livello globale.

*Nota 1: La due diligence è un concetto che deriva dal diritto privato e commerciale americano. In italiano è traducibile come "dovuta diligenza" e indica l'attività di indagine in merito alla situazione di un'impresa.*

## Negli Stati Uniti chiesta l'indennità per i dipendenti dei supermercati considerati a rischio per il Covid19

# CASSA PORTIERI

La CASSA PORTIERI è un Ente paritetico costituito da Confedilizia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil. Gestisce i trattamenti assistenziali, previdenziali e assicurativi – integrativi e/o sostitutivi – a favore dei portieri e degli impiegati dipendenti da proprietari di fabbricati, non soggetti all'assistenza e previdenza obbligatorie.

Attualmente la Cassa ha un "Fondo malattia" che rimborsa i datori di lavoro e gestisce l'assistenza sanitaria integrativa diretta ai lavoratori.

## Per maggiori informazioni

Telefono: 06/44251191

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



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

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

### Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

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

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

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

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

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

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



## ENTI BILATERALI



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE



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



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

## FORMAZIONE CONTINUA



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



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



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



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



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



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



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





Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

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

*Sappiamo come prenderci cura di Te!*

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

