PARTECIPAZIONE
01
2022
RIVISTA PERIODICA

Diritti in equilibrio
Verso nuovi bisogni

Abbattere le disuguaglianze
Ripensare al futuro in tempi di crisi e guerra

Lavoro E Società

Stress nella Ristorazione collettiva
Malattie professionali: i casi e le soluzioni

Lavoro E Società

L'accoglienza delle rifugiate attraverso la formazione

Lavoro E Società

Nuovi rider sempre più veloci
La sentenza: è subordinato

Lavoro E Società

Salari, siamo l'unico Paese con stipendi in calo da 30 anni

Lavoro E Società

Indagine su gioco e società: la legalità e la vera scommessa

Lavoro E Società

Anno XXV n. 1 gennaio-febbraio-marzo-aprile 2022 - euro 1 - Autorizzazione Tribunale di Roma - n. 524 del 22-9-1997
Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

NORME E PRIVACY
Tutela dei dati, controlli a distanza
Le nuove frontiere dei diritti

UILTuCS

INTERNAZIONALE
Verso un modello europeo
Puntare sulla coesione sociale

SOMMARIO

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Mauro Munari

Redazione
Paolo Proietti, Sara Frangini, Mario Grasso

Hanno collaborato a questo numero
Pierpaolo Bombardieri, Emilio Fargnoli, Angela Galli Dossena, Serena Menoncello, Gennaro Strazzullo, Giulia Valle, Antonio Vargiu, Luca Visentini, Giuseppe Zimmari

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

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

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

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

Pubblicità
info@agsg.it

Commerciale

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

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

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

L'editoriale 3

Lavoro e Società
Sindacato europeo costruttore di pace 4
Disuguaglianze da abbattere 8
Ripresa piena di incognite 8
Salari in calo in Italia da 30 anni 10
Synlab in salute: un buon integratio 13
Rifugiate, accoglienza e formazione 14
Gioco legale, l'indagine sulla società 18
Malattie professionali: le tendenze
Stress, cosa accade nella ristorazione
Morti sul lavoro: 3 vittime al giorno
Controlli a distanza: diritti e limiti

Lavoro e Legge
Lavoro, le ultime sentenze

Lavoro e Digitale
Rider, le consegne sempre più veloci

Internazionale
Sindacato europeo, le sfide e le prospettive

Il numero è stato chiuso il 5 maggio 2022.

Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data.

Battiamoci per un laburismo pragmatico

di *Paolo Andreani*

Il lavoro nel terziario reclama dignità per aiutare il Paese a ricucire gli strappi e ridurre le distanze tra generazioni e territorialità, tra generi e nazionalità. La nostra società è inquieta e impaurita capace di "sconfinare "nel negazionismo scientifico e "dividersi" sul pacifismo. Come se il vaccino e la pace non richiedessero una scelta di campo sorretta dall'uso della ragione. La pandemia e la guerra condizioneranno per anni le scelte di politica economica e sociale dell'Unione Europea. Le risposte di autentica solidarietà e le sanzioni economiche comminate agli invasori e gli aiuti militari forniti all'Ucraina sono ancora da valutare nella loro portata ed efficacia. Per costruire il futuro occorre ricordare. Altiero Spinelli, al confino progettava un governo sovranazionale unificante in campo politico, economico e sociale, per evitare nuove guerre, cosi come Aldo Moro, da uomo libero, legava in modo indissolubile, l'Europa all'alleanza Atlantica per lo stesso motivo. L'Europa economica, se vuole avere un futuro politico e sociale deve dotarsi anche di un sistema di difesa. L'Europa che verrà deve poter pensare e agire. Per costruire un futuro migliore occorre ricordare. Culture politiche diverse, quelle comunista, laico riformista e cristiano sociale, hanno realizzato alti compromessi per il bene comune. Ciò è avvenuto nella Costituzione italiana con "il lavoro" per superare disuguaglianze e abbattere privilegi. Il lavoro deve restare al centro della società quale cuore pulsante della stessa.

Siamo al dunque in campo economico e sociale, in presenza della doppia transizione (digitale e economica), di una crescita che frena e di un aumento dell'inflazione preoccupante. Si stanno ridefinendo le identità collettive e servono risposte forti. Noi nel terziario abbiamo a che fare con il "governo della complessità" e con la crescita delle disuguaglianze; con il lavoro a basso reddito tanto che i lavoratori a bassa retribuzione sono oltre il 32% (6 lavoratori su 10 negli alberghi e ristorazione e 4 lavoratori su 10 commercio). Abbiamo a che fare con le porte chiuse, quelle chiuse in faccia ai giovani e alle donne, nella società e nelle aziende. I giovani tra i 20 e i 34 anni che non studiano e non lavorano sono ormai 3 milioni e quella tra generi è una distanza che è aumentata con tutta la sua drammaticità nel biennio della pandemia. All'impresa che aumenta la produttività riducendo l'occupazione e il costo dell'ora lavorata, flessibilizza gli orari di lavoro e terziarizza le attività, dobbiamo dire basta.

Con un'inflazione che corre verso l'8% dobbiamo adeguare i salari rinnovando i Ccnl. Dobbiamo contemporaneamente assicurare rapporti di lavoro stabili puntando su sicurezza e formazione, diffondere la contrattazione territoriale, facendo forza sulla bilateralità di servizio, rianimare la contrattazione aziendale rivendicando la partecipazione all'organizzazione del lavoro, il salario di produttività e welfare aziendale, e battere i contratti pirata. Ci attende una grande sfida da vincere e abbiamo bisogno di alleanze. Torna forte l'esigenza di chiedere la detassazione degli aumenti contrattuali ed una attenzione marcata alle imprese che non fanno dumping contrattuale. Il lavoro è valore costituzionale e la contrattazione collettiva è o non è strumento di democrazia economica e di distribuzione della ricchezza?. "La politica batta un colpo". Abbiamo bisogno anche di un forte rapporto unitario. Solo insieme a Filcams e Fisascat potremo rappresentare al meglio le lavoratrici ed i lavoratori del terziario. Battiamoci per un laburismo pragmatico.

Luca Visentini
Segretario Ces, Confederazione europea dei sindacati

Guerra, il sindacato europeo costruttore di pace e dialogo

Riflessioni e analis del segretario della Ces Luca Visentini
Al centro equità, prosperità, solidarietà e giustizia sociale

L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia ha riportato le lancette della storia europea indietro di cento anni, facendo ripiombare il continente in un triste e doloroso contesto politico, economico e sociale che tutti pensavamo di non dover più rivivere. Ed è davvero un tragico scherzo del destino che, proprio nei giorni in cui celebriamo il 65° anniversario dalla firma dei trattati di Roma che istituirono la Cee – il cui scopo principale, non dimentichiamocelo, era proprio la pace - la prospettiva della guerra sia diventata una realtà concreta in Europa. Eppure, la guerra in Ucraina ha già fatto migliaia di vittime, con un altissimo prezzo pagato dalle popolazioni civili, oltre che da milioni di sfollati e rifugiati e, purtroppo, la sua fine non è al momento considerata una prospettiva probabile.

Fin dall'inizio delle ostilità, il sindacato europeo ha espresso pubblicamente - anche tramite due manifestazioni organizzate di fronte alle istituzioni europee a Bruxelles il 24 febbraio immediatamente dopo lo scoppio del conflitto, e il 15 marzo scorsi - la sua condanna all'invasione russa dell'Ucraina e piena solidarietà al popolo ucraino, chiedendo l'immediata fine delle operazioni militari, insistendo sulla necessità che le truppe russe lascino il paese per poter avviare un vero dialogo per la pace. Non solo, la Ces e tutti i suoi membri hanno sostenuto e sostengono tutte le iniziative politiche e diplomatiche intraprese per garantire la pace. Al tempo stesso, chiediamo ripetutamente all'Europa di fare di più. In particolare, richiediamo a gran voce la distribuzione di ingenti aiuti umanitari per la popolazione locale nonché ampie e diffuse misure di accoglienza e sostegno per gli sfollati che continuano a cercare un rifugio sicuro in Europa. A questo elemento fondamentale ne aggiungiamo un altro altrettanto imprescindibile: la necessità improcrastinabile di un pacchetto di misure economiche di grandissima portata per mitigare e arginare la crisi economica, energetica e sociale che questa guerra sta già avendo sui cittadini dell'Unione, sulla falsariga dell'intervento massiccio legato alla pandemia.

È infatti già una triste realtà di questo periodo – a solo un mese dallo scoppio della guerra - il fatto che circa 10 milioni di europei non riescano oggigiorno a pagare le bollette di gas e luce. Senza un aiuto davvero consistente e varato con la stessa celerità con cui nel giro di pochi giorni sono state definite le sanzioni contro la Russia - un tempo davvero velocissimo per gli standard Ue! - purtroppo, questi numeri sono portati a crescere vertiginosamente con decine di milioni di europei destinati a piombare nella povertà, un prezzo sociale altissimo da pagare nel lungo periodo che non possiamo permetterci.

Per far fronte a questa situazione è necessario varare misure di emergenza per la protezione dell'economia e dei posti di lavoro. Che includano l'istituzione di finanziamenti dell'UE per ridurre al minimo l'aumento dei prezzi e delle tariffe e la continuazione degli strumenti utilizzati con successo dall'Ue per affrontare l'epidemia di Covid-19 (come Sure), rifinanziandoli e reindirizzandoli per affrontare le conseguenze della guerra.

Sul piano prettamente politico, riteniamo necessaria l'apertura di un dialogo concreto con l'Ucraina riguardo al processo di adesione del paese all'Unione europea. Anche se un tale processo e il rispetto dei requisiti richiederà tempo e dovrà seguire tutti i passi necessari secondo le regole previste, questo darebbe un segnale molto potente alla Russia e alla comunità internazionale facendo passare il messaggio che l'Ucraina è disposta e benvenuta a partecipare al progetto di integrazione europea in uno spirito di pace e solidarietà.

Avviare questo processo consentirebbe di mobilitare anche ingenti risorse europee per la

Affrontiamo una sfida politica, economica e sociale senza precedenti

ricostruzione del paese, condizionandole alla progressiva e piena adesione dell'Ucraina ai principi fondamentali dello stato di diritto, della lotta alla corruzione, del rispetto dei diritti umani, sociali, del lavoro e sindacali, sui quali abbiamo purtroppo dovuto assistere ad un grave arretramento negli anni passati in quel paese.
Lo stesso dialogo dovrebbe essere aperto con gli altri paesi che si sono associati all'UE, come la Georgia e la Moldavia, al fine di garantire stabilità alla regione e di non lasciare questi paesi soli nel far fronte alle pressioni della Russia.
Sul piano umanitario, è necessario che l'UE garantisca l'accoglienza a tutti i rifugiati e alle persone che fuggono dall'Ucraina e da altri paesi, comprese la Russia e la Bielorussia – dove condanniamo la violenta repressione verso tutti coloro che si oppongono alla guerra - indipendentemente dalla loro nazionalità e dal loro status migratorio.
A questi fini, ci battiamo per la piena attuazione della direttiva sulla protezione temporanea (attivata per la prima volta in assoluto dal Consiglio europeo il 4 marzo 2022 su proposta della Commissione europea) attraverso la solidarietà e la responsabilità condivisa tra gli Stati membri dell'Ue, garantendo l'intera gamma di diritti previsti dalla direttiva, che includono l'accesso al mercato del lavoro, all'alloggio, all'assistenza sanitaria, all'istruzione e al sostegno sociale, per tutti coloro che hanno diritto a tale protezione.
Al tempo stesso, i sindacati europei si sono attivati nel fornire aiuti finanziari per garantire l'assistenza umanitaria alla popolazione ucraina attraverso i sindacati ucraini e sostenere i rifugiati ucraini che ricevono protezione negli Stati membri dell'Ue e nei paesi della regione.
Parte delle riserve finanziarie della Ces fino a 500.000 euro sono state rese disponibili per gli aiuti umanitari, così come i fondi dei progetti Ue a disposizione del sindacato europeo quali l'UnionMigrantNet saranno mobilitati e reindirizzati, per aiutare i rifugiati ucraini ai confini dell'UE e sul territorio dell'Ue.
La Ces ha istituito una "Peace Task Force" per coordinare tali azioni e un "Peace Watch" per scambiare informazioni con e tra gli affiliati.
La risposta del sindacato europeo alla profonda crisi aperta dal conflitto in Ucraina è stata senza precedenti perché senza precedenti è la sfida politica, sociale ed economica che abbiamo di fronte.
Riflettere e analizzare le radici storiche di questo conflitto e le relative tensioni geopolitiche, e sviluppare una strategia a lungo termine per costruire pace, democrazia, crescita sostenibile e giustizia sociale in Europa fa parte di questa sfida e incoraggiamo le istituzioni europee ad andare fino in fondo a questa analisi, considerando il movimento sindacale come un partner imprescindibile e autorevole con cui confrontarsi.
Proprio come 65 anni fa, è il bene supremo della pace e della democrazia che vogliamo perseguire, di cui prosperità, solidarietà, equità e giustizia sociale rappresentano i pilastri fondamentali. La Ces si batterà sempre con tutte le sue forze per

Necessarie subito misure di grandissima portata

Pierpaolo Bombardieri
Segretario generale Uil

Tra disparità e nuovi bisogni Il Sindacato delle Persone

La riflessione del segretario generale Uil Bombardieri partendo dalla fotografia sulle disuguaglianze di Oxfam

Il recente rapporto Oxfam ci consegna una fotografia che ci inquieta e che purtroppo è coerente con la realtà che viviamo e registriamo ogni giorno. D'altronde per queste ragioni siamo scesi in piazza lo scorso 16 dicembre, ricevendo attacchi ed aggressioni per uno sciopero generale che però ha contato un'incredibile partecipazione. I grandi media e gli intellettuali da salotto hanno condotto contro di noi un'iniziativa di censura che qualcuno non a torto ha definito di "squadrismo mediatico". Nonostante ciò l'adesione allo Sciopero è stata altissima e quelle piazze stracolme di persone e ricche di capacità propositiva.

Se osserviamo quanto avviene in queste settimane risulta evidente anche a chi non voleva vedere che avevamo ragione noi a segnalare un grido di allarme per le tantissime persone in sofferenza e senza voce. Il tema delle disuguaglianze è la madre di tutte le battaglie del nostro tempo.

Pensiamo che i dieci uomini superricchi del pianeta detengono una ricchezza sei volte superiore al patrimonio del 40% più povero della popolazione mondiale, ossia 3,1 miliardi di persone. E, per esempio, il surplus patrimoniale del solo Jeff Bezos, fondatore del colosso della logistica Amazon, nei primi 21 mesi della pandemia (+81,5 miliardi di dollari) equivale al costo completo stimato della vaccinazione (due dosi e booster) per l'intera popolazione mondiale. E se guardiamo al nostro Paese la ricchezza dell'1% più benestante della popolazione supera di 50 volte quella del 20% più povero.

E' inaccettabile. E lo è perché divari, disparità, iniquità e distribuzione della ricchezza sono tra loro connessi.

L'attualità più cruda da affrontare insieme, chiedendo risposte forti E' tempo di fare un salto di qualità

L'emarginazione ed il disagio sociale, infatti, continuano a crescere e ad aggravarsi in tempi di pandemia. Soltanto nel nostro Paese sono quasi sei milioni le persone che versano in povertà assoluta. Ed altri otto milioni di persone vivono in condizioni di povertà relativa.

Per non parlare della precarietà e dei dati sull'occupazione. In Italia ci sono 3 milioni di precari, 2,7 milioni di part-time involontari (di cui una parte anche precari), 2,3 milioni di disoccupati ufficiali (4 milioni se includiamo gli inattivi) e 3 milioni di NEET. E l''80% del recupero di occupazione dipendente nell'ultimo anno è a precaria. E' ampia, peraltro, la distanza tra la retribuzione giornaliera di chi ha un contratto a tempo indeterminato (la giornata lavorativa vale 97 euro) e un lavoro a termine (65 euro); ed anche tra full time e part time dove la retribuzione giornaliera del tempo pieno vale oltre 2 volte quella del tempo parziale.

E resta purtroppo l'attualità di pensioni da fame, sempre bloccate: il 44% dei pensionati oggi è al di sotto della soglia di povertà. Una platea di persone che ha rappresentato un punto fermo nel welfare delle famiglie e su cui, tuttavia, grava sempre lo spettro di nuove tasse, nell'eterna attesa di una legge quadro sulla non autosufficienza. E senza dimenticare un Mezzogiorno lasciato a se stesso e fermo nel tempo. Sono quasi 140mila le persone che ogni anno lasciano il Mezzogiorno, ogni dieci minuti, giorno e notte com-

Inaccettabili il divario e l'iniquità della distribuzione della ricchezza La soglia dei diritti oggi è regredita

presi, un giovane emigra dal Sud verso il Nord. Quella debolezza infrastrutturale materiale e immateriale si è non soltanto cronicizzata ma notevolmente accentuata, generando ulteriori ostacoli alle opportunità di accesso ai servizi.
A due passi da noi, dalle coste del Mediterraneo continuano a consumarsi nell'indifferenza guerre e carestie, che costringono milioni di persone a fuggire in cerca di fortuna. Noi non ce ne dimentichiamo, perché pratichiamo ogni giorno valori come l'Umanità e la Solidarietà. Oggi, anche l'Ucraina vive questo dramma e già oggi, con dati in continuo aggiornamento, il drammatico esodo dall'Ucraina conta 5 milioni di profughi di cui circa 100 mila già arrivati nel nostro Paese.
Tutte queste persone possono dirsi cittadini?
Se l'ascensore sociale si blocca, non si riesce ad avere accesso ai servizi di assistenza per chi è più fragile, se non si può conquistare un lavoro dignitoso, se si è espulsi dal sistema della salute per l'impossibilità di pagare farmaci o prestazioni, se è negato il diritto all'istruzione, possono dirsi cittadini?
Se neanche i principali diritti costituzionalmente garantiti sono esigibili si può parlare di una compiuta cittadinanza?
E allora anche noi, mentre continuiamo a lottare e rivendicare, dobbiamo riflettere su come il nostro Sindacato si debba trasformare. Ed Allargare gli orizzonti, guardando con più forza a vecchi e nuovi bisogni, in una società la cui soglia dei diritti è regredita. Siamo impegnati a chiedere con fermezza e decisione risposte forti ed immediate per le persone: dall'extra-tassa sugli extra-profitti alla tassazione sulle transazioni finanziarie, da una riforma degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro alla replica del modello spagnolo per la drastica riduzione drastica della precarietà, dalla coincidenza del salario minimo con i minimi contrattuali ad una riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico, dal superamento definitivo del patto di stabilità a l'obiettivo da raggiugere di zero morti sul lavoro.
Ma, accanto a queste battaglie che avranno centralità nei nostri ragionamenti congressuali, possiamo fare un passo in più nella nostra trasformazione.
Si è autenticamente riformisti se si è in grado di aggiornarsi connettendosi ai cambiamenti della collettività. È il momento di un salto di qualità da parte della nostra Organizzazione.
È tempo di superare Il Sindacato dei Cittadini per diventare il Sindacato

Serena Menoncello
Direttore di Ricerca
InNova Studi e Ricerche

Economia italiana, il futuro? Ripresa piena di incognite

Il peso delle incertezze tra Covid-19 e guerra in corso
Tra i settori più colpiti spiccano la ristorazione e il turismo

L'impatto della pandemia di Covid-19 sull'economia mondiale è stato pesante e per l'Italia ha superato di gran lunga l'effetto della crisi del 2008-2009. Se, infatti, nel 2009 il Pil era calato del 5,3%, nel 2020 la riduzione ha raggiunto il 9%. A risentire maggiormente della crisi sono state l'industria e i servizi. All'interno dei servizi i maggiori cali hanno riguardato il commercio, trasporto e i servizi di alloggio e ristorazione, con una diminuzione del valore aggiunto quasi del 17% rispetto al 2019, le attività artistiche e di intrattenimento e di riparazione di beni per la casa e altri servizi (-14,9%) e le attività professionali, scientifiche e tecniche
(-10,5%).
Come si auspicava, il 2021 ha rappresentato l'anno della ripresa, con una crescita intensa grazie al forte recupero dell'attività produttiva. L'ultimo anno, infatti, ha segnato un aumento del Pil del 6,6%, trascinato soprattutto dalla domanda interna, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito contributi più limitati. In particolare, la spesa interna per consumi è cresciuta nel 2021 del 4,1%, mentre gli investimenti fissi lordi sono aumentati ben del 17%, spinti soprattutto da macchine e attrezzature (+19,6%) e costruzioni (+22,3%). Il Bonus 110%, il bonus Industria 4.0 e gli incentivi del Pnrr hanno, quindi, sortito i loro effetti e dovrebbero continuare nei prossimi mesi.
In termini di valore aggiunto, l'industria e costruzioni ha più che recuperato le perdite dell'ultimo anno, crescendo del 13,6%, rispetto al -10,3% del 2020. Ancora in difficoltà il terziario: il valore aggiunto dei servizi cresce nell'ultimo anno del 4,5%, quattro punti in meno rispetto al calo dell'anno precedente (-8,5%). Mentre alcuni settori hanno recuperato quanto perso a causa del Covid-19, commercio, trasporto e servizi di alloggio e ristorazione e le attività professionali, scientifiche e tecniche non hanno eliminato il gap creato nel 2020 (rispettivamente -16,8% e -10,5% nel 2020), nonostante siano cresciuti rispettivamente del 10,7% e del 6,2%. Ancora bloccato l'andamento delle attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi, che calano di un ulteriore 0,7% rispetto a una diminuzione di quasi il 15% nel 2020.
Anche in termini di unità di lavoro, il settore dei servizi nel 2021 non recupera le perdite dell'anno precedente. Nel complesso, dopo un calo del 10,9%, la crescita lo scorso anno ha raggiunto il 6,3%. La perdita è legata ancora una volta alla diminuzione di oltre un milione di unità di lavoro nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione, che sono passate dai 6,1 milioni di unità nel 2019 a 5,1 nel 2020 per poi risalire a quasi 5,5 milioni lo scorso anno. Gli altri settori più colpiti sono nuovamente quelli legati alle attività professionali, scientifiche e tecniche e alle attività artistiche e di riparazione, che nel complesso diminuiscono di oltre 600mila unità, perdita per metà recuperata dalla ripresa dell'ultimo anno.
In un quadro nazionale caratterizzato da molti divari (Nord-Sud, giovani-vecchi, uomini-donne, ricchi-poveri, ecc…), con un'economia che non era ancora riuscita a recuperare le perdite causate dalle precedenti crisi del 2008-2009 e 2012-2013, la ripresa non ha consentito di recuperare quanto perso a causa dell'emergenza sanitaria. Il Pil, come si è visto, è calato del 9% e cresciuto solo del 6,6%; i consumi nazionali, diminuiti del 7,9% nel 2020, hanno recuperato nell'ultimo anno circa metà della perdita, aumentando solo del 4,1%. Resta, quindi, ancora strada da fare e, purtroppo, nono-

Il conflitto tra Russia e Ucraina può costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona

A destra, manifestazione ucraini contro la guerra, foto Mauro Scrobogna/LaPresse 27-03-2022 Roma, Italia

stante l'obiettivo di crescita per il 2022 contenuto nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza (Nadef) fosse del 4,7%, si sono aperte negli ultimi mesi notevoli incognite.

In primo luogo, l'ulteriore ripresa futura è stata messa in discussione negli ultimi mesi del 2021 e nella prima parte di quest'anno dal caro-materie prime e dal caro-energia. L'inflazione, per l'ottavo mese consecutivo, a febbraio è in crescita e ha fatto registrare un +5,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dato mai raggiunto dalla fine del 1995. Tale dato è spinto soprattutto dalla crescita dei beni energetici e di quelli alimentari e iniziano a vedersi segnali di aumento dei prezzi lungo le filiere, fino al commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti e servizi ricettivi e di ristorazione. Si susseguono le notizie di aziende che, a causa degli aumenti e delle difficoltà di approvvigionamento, sono costrette a rallentare o sospendere la produzione, minando le possibilità di ripresa futura e aumentando i rischi di precarietà per i lavoratori. È ben noto come l'alta inflazione si ripercuota sul potere d'acquisto delle famiglie, che, a livelli salariali invariati, inevitabilmente diminuisce. L'incertezza, poi, spinge alla riduzione dei consumi, mettendo ancora una volta a rischio la ripresa.

In secondo luogo, la situazione geopolitica ai confini dell'Ua rappresenta un importante fattore da considerare. La guerra tra Russia e Ucraina, infatti, secondo le previsioni, potrebbe costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona e il nostro Paese, insieme alla Germania, sarebbe uno dei più colpiti. Questo a causa dell'impennata dei prezzi delle materie prime e dell'energia (l'Italia acquista più di un quinto delle proprie risorse energetiche proprio dalla Russia), dei costi sostenuti in risposta alla crisi dei rifugiati e degli effetti diretti e indiretti delle sanzioni imposte dalle economie occidentali alla Russia, a cui bisogna aggiungere la risposta di Putin che ha firmato un decreto che vieterà import/export di materie prime. Questo potrebbe provocare ulteriori problemi di approvvigionamento e aumento dei prezzi di materie prime come grano, alluminio, nickel o zinco, mettendo in difficoltà, per quanto riguarda il nostro paese, settori come quello alimentare e dell'automotive.

Questo senza contare gli effetti a catena sulle altre economie di un possibile default della Russia, che alcune agenzie di rating e analisi ritengono imminente.

Infine, la pandemia di Covid-19, nonostante si sia notevolmente attenuata, non è ancora un problema risolto. Continuano, infatti, notizie di lockdown in diverse aree della Cina che possono causare nuove crisi nell'approvvigionamento delle materie prime nonché, in futuro, provocare nuove restrizioni anche nel nostro paese, che inizia solo ora a tornare a una certa normalità.

In questo scenario, il rischio di una stagflazione (crescita stagnante e alta inflazione) sembra stavolta, secondo gli analisti, una prospettiva concreta: come negli anni Settanta, l'offerta, riducendosi, aumenta il livello generale dei prezzi e fa scendere la produzione aggregata. Ma in questo contesto si aggiunge l'ulteriore calo della domanda provocato dall'incertezza legata al Covid-19 e alla guerra.

Si tratta di un rischio che occorre cercare di evitare fin da subito attraverso politiche (fiscali, industriali e sociali) flessibili e attente, che coin-

Sara Frangini

L'Italia è l'unico Paese Ocse con i salari in calo. Da 30 anni

Lo rivela il nuovo Rapporto Censis sulla situazione sociale
Declino: dal 1990 si registra un -2,9% sulle retribuzioni lorde

Calo drastico delle retribuzioni in Italia, mente il resto dei Paesi Ocse crescono o, nella peggiore delle ipotesi, fanno registrare flessioni non allarmanti. Non quanto l'Italia che, secondo il 55esimo Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese, è l'ultimo in assoluto, negli ultimi trent'anni di globalizzazione, tra il 1990 e oggi, in cui le paghe medie lorde annue sono diminuite: -2,9% in termini reali. È un dato inquietante se messo a confronto con la prima della classe, la Lituania. Qui si registra un ottimo +276% e spicci. Al primo Paese in graduatoria ne seguono altri molto virtuosi e altri con crescite non esorbitanti ma, comunque, sostanziali. Un esempio è il +33,7% in Germania, e il +31,1% in Francia.

Il Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese racconta quindi una frenata brusca, confermata dall'andamento del Pil italiano: era cresciuto complessivamente del 45,2% in termini reali nel decennio degli anni 70, del 26,9% negli anni 80, del 17,3% negli anni 90, poi del 3,2% nel primo decennio del nuovo millennio e dello 0,9% nel decennio pre-pandemia, prima di sprofondare crollando dell8,9% nel 2020.

I divari retributivi nel lavoro dipendente, poi, restano notevoli, per non dire imbarazzanti. Si vedono, nel Rapporto Censis, numeri che fanno riflettere fortemente sul grande lavoro che c'è ancora da fare, anche da parte del sindacato. Infatti, esaminando le retribuzioni degli oltre 15 milioni di lavoratori pubblici presenti negli archivi Inps, il Censis mostra un'Italia a due velocità. Da ua parte gli uomini, con una retribuzione media giornaliera, complessiva, che si attesta a 93 euro. Da una parte le done, che percepiscono ancora, nel 2022, una retribuzione inferiore di 28 euro. La retribuzione per una donna è inferiore del 18% rispetto alla media, mentre quella di un uomo è del 12% superiore. Una penalizzazione che colpisce anche i giovani. In base all'età, infatti, il divario è di 45 euro tra un under 30 anni e un over 54.

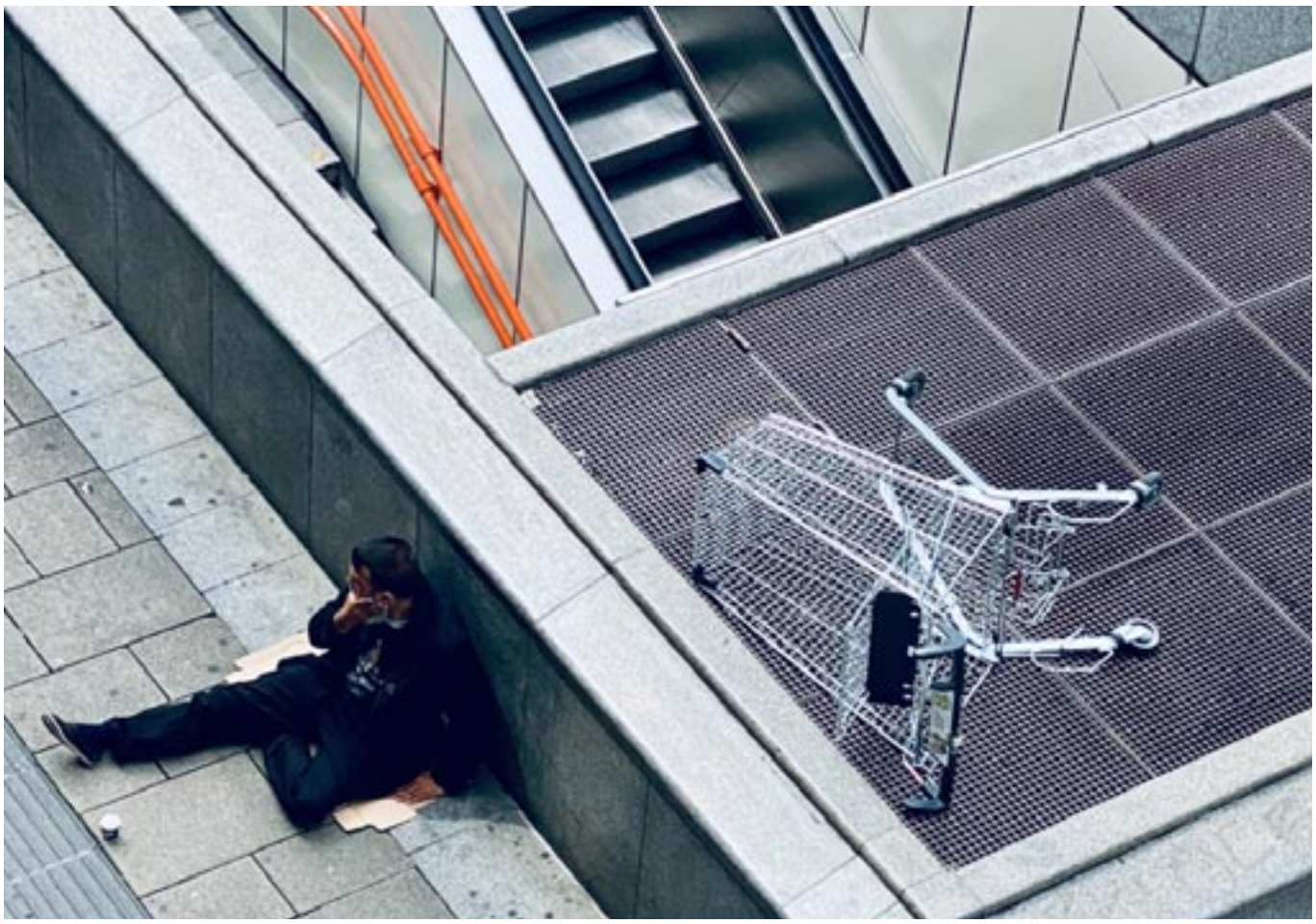
La penalizzazione dei giovani è di 30 punti percentuali rispetto alla media e di 48 punti rispetto ai lavoratori con più di 54 anni.

La garanzia del posto fisso è poi un ulteriore fattore discriminante. Infatti emerge dal Rapporto anche una ampia distanza tra la paga giornaliera di chi è contrattualizzato a

Sopra Tiziano Treu, presidente del Cnel, alla presentazione del 53° Rapporto Censis che si è svolto, come di consueto, nel Parlamentino del Cnel
A lato, photo credit Arno Senoner on Unsplash

Divario retributivo imbarazzante Le donne percepiscono il 18% meno degli uomini a parità di man-

Gli stipendi da fame non aiutano Per il 30,2% dei cittadini la ripresa è frenata da paghe disincentivanti



tempo indeterminato, rispetto ai tempi determinati. Il giorno di lavoro di un uomo a tempo indeterminato vale ben 97 euro contro i 65 del lavoro a termine.
Come vivono questi numeri ma, soprattutto, quale è il rapporto con il lavoro degli italiani?
Sono, perlopiù, insoddisfatti. L82,3% dei nostri connazionali, infatti, pensa di meritare di più nel lavoro, e il 65,2% nella propria vita in generale. Il 69,6% si dichiara fortemente spaventato dalle prospettive future, da progetti incerti e evoluzioni poco rassicuranti. Il dato sale al 70,8% tra i giovani.
In rapporto al Covid, il rapporto del Censis fa emergere il ruolo della pandemia come la molla che ha avviato un nuovo ciclo dell'occupazione. Il 36,4% degli italiani pensa che la crisi correlata e legata al Covid-19 si sia tradotta in una maggiore precarietà, dato che tra le donne sale al 42,3%. Il secondo effetto è l'esperienza del lavoro da casa e la possibilità di conciliare le esigenze personali con quelle professionali: lo pensa il 30,2% degli italiani (e il 32,4% delle donne).
Cresce comunque, alla luce dell'intervento europeo e del Pnrr, l'aspettativa nel futuro, per il 27,8% della popolazione che considera le risorse previste degli "elementi in grado di garantire occupazione e sicurezza economica per i lavoratori e le famiglie".
E infine, un giudizio su cosa frena l'occupazione.
Per il 30,2% degli italiani al primo posto, appunto, ci sono le retribuzioni disincentivanti offerte dai datori di lavoro anche a chi ha di competenze e capacità adeguate. Al secondo posto, per il 29,9% dei cittadini italiani c'è la persistenza di condizioni inadeguate per avviare un'attività in proprio, a partire dal peso dei troppi adempimenti burocratici, fino al carico fiscale che grava sull'attività d'impresa.
Secondo i dati raccolti ed elaborati dal Censis, dal 2008 al 2020 il lavoro indipendente in Italia si è ridotto di 719.000 unità, passando da quasi 6 milioni di occupati a poco più di 5 milioni (-12,2%). Nello stesso periodo il lavoro dipendente, nonostante le ripetute crisi, è aumentato di oltre mezzo milione di occupati: +532.000 (+3,1%).

Oltre l'80% delle persone risulta insoddisfatta del proprio impiego e pensa di meritare qualcosa in più

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

PIANO SANITARIO

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

PACCHETTO FAMIGLIA

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

DENTISTA per la FAMIGLIA

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

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.
CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI.
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE, PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA, VACCINAZIONI E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni
www.cadiprof.it

SALUTE **FAMIGLIA** **LAVORO**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Synlab, l'integrativo più ricco Rinnovo per i 1800 lavoratori

Bonus genitorialità e unioni civili. Welfare e organizzazione
Confermati premi, buoni pasto e nuove indennità: i dettagli

Gennaro Strazzullo

Firmato il contratto integrativo aziendale del Gruppo Synlab.
Applicato a 1.800 lavoratrici e lavoratori, il contratto riguarda i dipendenti network europeo della diagnostica medica, presente in oltre 36 Paesi del mondo con più di 24mila addetti. Oltre alla Uiltucs, a siglare l'accordo in vigore da marzo 2022 fino al 31 dicembre 2025, i sindacati di categoria Filcams Cgil e Fisascat Cisl. Si conferma l'impianto del precedente contratto, anche se questo interviene sulle agibilità sindacali e sullo svolgimento delle assemblee che potranno tenersi anche al di fuori dell'orario di lavoro con il riconoscimento di 15 ore di permesso retribuito. Ma analizziamo i punti salienti.

Organizzazione del lavoro
Introdotto l'aspetto della flessibilità contrattata sullo svolgimento della prestazione nelle giornate del sabato pomeriggio e della domenica, nonché quella relativa all'orario di lavoro notturno, demandando la materia a livello decentrato.

Trasferimenti - Reperibilità
Sul capitolo trasferimenti le società del Gruppo Synlab si impegnano a privilegiare, laddove possibile, l'assegnazione della medesima sede ai lavoratori rientrati al lavoro dopo il periodo di congedo parentale.
Turni mensili comunicati ai lavoratori con un preavviso di almeno 30 giorni e comunque non oltre i 7 giorni consecutivi con corrispondenti riposti compensativi, per sopperire ad esigenze/eventi non prevedibili che non consentono la normale prosecuzione del servizio nell'arco temporale compreso dalle ore 19 alle 8.30 del giorno successivo, nei giorni feriali, festivi, sabato o domeniche; ai lavoratori verranno riconosciuti trattamenti retributivi specifici e differenziali (trattamento di disponibilità – trattamento di intervento anche da remoto).

Malattia
Synlab si impegna a comunicare al lavoratore con almeno 15 giorni di preavviso l'imminente esaurimento del periodo di comporto. In caso di lunghe degenze e gravi malattie documentate il Gruppo concederà un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a 30 giorni di calendario, fino a 6 mesi per patologie gravi.

Genitorialità
Il dipendente può fruire del periodo di congedo facoltativo fino a 6 mesi in modo continuativo rispetto al periodo di congedo di maternità; il Gruppo provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli Enti previdenziali nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione di fatto. Al rientro al lavoro il dipendente sarà coinvolto in un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor. Incrementato inoltre di 300 euro il bonus nascita di 550 euro; (850 euro) l'integrazione potrà essere fruita anche sotto forma di permessi retribuiti a carico dell'azienda. E ancora, permessi retribuiti per l'inserimento dei figli al nido e alla scuola dell'infanzia.

Matrimonio - unione civile
Le società del Gruppo garantiranno a tutti i dipendenti un bonus una tantum di 100 euro lordi in occasione del matrimonio o unione civile.

Contrasto alle molestie
Massima protezione dei whistleblower anche in virtù della policy globale di cui si è dotato in conformità della Direttiva Ue.

Festività
Le società del Gruppo Synlab riconosceranno ai dipendenti la festività del Santo Patrono, con applicazione del trattamento economico e normativo.

Premio di Risultato - Buoni pasto
Sarà avviata una piattaforma di negoziazione sulla richiesta dei sindacati di portare il valore dal Pdr pro capite ad una mensilità media lorda nell'arco della vigenza dell'integrativo. In via sperimentale buoni pasto ai dipendenti; da settembre 2022 ci sarà una negoziazione.

Welfare - indennità
Campagne di prevenzione e check-up rivolte ai lavoratori; verrà inoltre garantita una particolare scontistica sulla maggioranza dei servizi offerti. Parte integrante del nuovo integrativo: l'intesa sull'Indennità Logistica e Indennità Giri riconosciuta al personale del reparto logistica; l'accordo sull'utilizzo del Sistema Satellitare oltre all'intesa sulla cessione solidale di ferie e permessi, al Protocollo sulla condivisione dei valori e delle strategie di impresa in merito ai criteri Esg, Environmental, Social e Governance (ambiente, sociale e governance).

Salute e della sicurezza
Istituzione di un Comitato Operativo Interaziendale, le agibilità dei Rls e l'avvio di percorsi di formazione periodica finalizzati alla prevenzione e alla promozione.

Mario Grasso

Donne rifugiate, la solidarietà passa attraverso la formazione

Intervista a Matilde Spoldi dell'ente di beneficienza Sistech
Che ruolo giocano il digitale e lo sviluppo delle competenze

Il mercato del lavoro è di certo in continua evoluzione tra difficoltà note e opportunità da cogliere, a volte anche in maniera inaspettata. Tra queste ultime, chi può farsi spazio sono di certo le persone rifugiate nel nostro Paese desiderose di ritagliarsi uno spazio nella società e valorizzare le proprie competenze. Se a questo aggiungiamo le occasioni che il lavoro digitale può offrire e l'energia e la voglia di mettersi in gioco che possono avere le donne il quadro è fatto.
A tal proposito, abbiamo intervistato Matilde Spoldi, Country Program Manager per Sistech, che ci hanno raccontato il loro progetto di formazione e solidarietà in Italia.

Il mondo It difficile da mobilitare a livello sindacale: serve maggiore consapevolezza dei propri diritti

Cos'è Sistech? Cosa fa? Quando e perché è nata la vostra iniziativa e come si sviluppa?
Sistech è un ente di beneficenza creato da Joséphine Goube nel 2017 a Parigi per dare potere alle donne rifugiate e richiedenti asilo attraverso una professione nel tech o digital qualificata e sostenibile di loro scelta. Precedentemente conosciuta come #TF4Women di Techfugees, ora operiamo in 3 paesi grazie a un team di 10 persone e a una vasta comunità di professionisti e aziende. Quando è iniziato il primo progetto pilota a Parigi nel 2018, la prima missione era progettare un programma che soddisfacesse i bisogni delle donne rifugiate di talento incontrate agli eventi di Techfugees, per metterle in contatto con le aziende pioniere e consapevoli del potere della diversità. Le donne rifugiate rappresentano una minoranza all'interno della popolazione dei profughi in Europa, spesso il loro livello di istruzione è più alto dei loro colleghi maschi e tuttavia trovano posti di lavoro meno qualificati. Detto questo, le donne rifugiate affrontano le stesse sfide delle donne locali, come l'autocensura, la mancanza di fiducia o i doveri familiari a cui fare fronte. Ma in aggiunta, le donne rifugiate devono spesso imparare una nuova lingua, conoscere un nuovo mercato del lavoro con codici e comportamenti culturali specifici, lottare per il riconoscimento dei loro diplomi e costruire una nuova rete nella comunità di accoglienza.
In Italia, il 70% delle donne rifugiate che abbiamo sostenuto con il nostro primo programma ha intrapreso una nuova carriera nel digital, dando loro la possibilità di scegliere il loro futuro e aprendo la strada all'inclusione nel Paese. Per raggiungere i nostri obiettivi implementiamo 2 principali programmi di inclusione: Fellowship, il nostro programma di punta intensivo, ibrido e olistico di 6 mesi, e Pathway, un programma di orientamento online e gratuito di 3 mesi. Grazie a sessioni settimanali che coinvolgono professionisti con competenze di gestione delle risorse e scouting, tecnologiche, legali o educative, le partecipanti sono in grado di arricchire le loro conoscenze pratiche e la loro comprensione della società ospitante per progettare il loro prossimo passo in Italia. Ma, cosa ancora più importante, le donne si uniscono a una comunità di pari e di volontari rafforzando la loro fiducia in se stesse e accelerando la loro inclusione con strumenti per affrontare le scelte per il futuro.

Dove siete attivi in Italia e nel mondo?
Siamo attivi in 3 diversi paesi, Francia, Grecia e Italia con una comunità globale di Fellow, volontari e aziende che ci supportano nell'attuazione dei no-

stri programmi. In Italia, il nostro ufficio ha sede a Milano, presso la sede di Talent Garden, e siamo attivi su tutto il territorio nazionale poiché le nostre partecipanti si connettono online da ogni regione italiana. Questo rappresenta un punto di forza: dare opportunità e rimuovere l'isolamento grazie alle tecnologie e il lavoro da remoto.

Come avete gestito le vostre attività durante la pandemia?
La recente pandemia ha rappresentato una sfida per tutti, a causa del lockdown e della mancanza di certezze. Tuttavia, per chi è lasciato ai margini della società, la crisi ha ampliato le disparità e l'isolamento. A Sistech, ci affidiamo a strumenti e attività online per i nostri programmi. Questo ci ha permesso di accogliere donne provenienti da tutto il Paese e di adattarci alle nuove condizioni di lavoro insieme a loro. È parte della nostra missione facilitare e raggiungere quante più donne possibile, ed è proprio ciò che abbiamo continuato a fare in quei mesi difficili, integrando le nostre attività educative con l'attenzione al benessere e alla salute mentale, promuovendo formazione a distanza e opportunità di lavoro full remote, creando una rete di supporto tra pari.

Dato il conflitto russo-ucraino, avete dei progetti per le ragazze rifugiate ucraine?
Nell'attuale contesto di guerra in Ucraina, che provoca importanti spostamenti di popolazioni in Europa, accogliamo con favore la decisione di attivare il meccanismo di protezione temporanea volto ad accelerare l'accoglienza e che consentirà l'accesso al mercato del lavoro, e quindi all'autonomia, per molte donne. Tuttavia, non desideriamo impostare un progetto specifico per questa popolazione per due motivi principali, innanzitutto l'uguaglianza tra i rifugiati, qualunque sia il loro paese di origine, è un valore a cui siamo molto legati. Inoltre, da un punto di vista più pragmatico, l'esperienza ci ha mostrato l'importanza di creare le condizioni per un incontro tra diverse "comunità" al fine di sviluppare la loro inclusione e la loro apertura verso gli altri, due competenze essenziali per l'integrazione e l'inclusione professionale di successo. Ad oggi, siamo già stati contattati da rifugiate ucraine che desiderano aderire ai nostri programmi per trovare una situazione professionale il prima possibile. Non vediamo l'ora di accoglierle nella

Le capacità nell'uso degli strumenti va integrata nella cultura del lavoro quotidiano come parte di una routine

L'Italia è in coda a livello europeo sulle competenze digitali. Quali sono secondo te gli strumenti utili per provare a scalare la classifica?
*Lo sviluppo delle abilità e delle competenze digitali in Italia è una reale esigenza a tutti i livelli del mercato del lavoro. Ma è anche vero che lo stesso ecosistema digitale nel paese è più che vivo, crescendo di numero e innovazioni ogni anno. Personalmente credo che ciò che è importante promuovere a livello di società generale, sia una mentalità digitale. Intendendo la capacità non solo di sviluppare competenze utili, ma di integrarle nella cultura del lavoro quotidiano considerando gli strumenti disponibili come parte della routine. Questo è qualcosa che deve ancora essere acquisito dalla maggior parte delle industrie del Paese, ma penso che stia arrivando qualche cambia**mento.***

Quali pensi siano le competenze digitali più richieste in Italia oggi?
Credo che l'area Smac (Social, Mobile, Analytics, Cloud) si stia ancora sviluppando e crescendo in modi diversi, richiedendo nuovi ruoli professionali e di conseguenza nuove competenze. Soprattutto considerando i cambiamenti negli stessi social e il loro utilizzo per la comunicazione commerciale. Un'altra area che richiede nuove competenze è quella dell'Av, dell'Ia robotica e della sicurezza informatica. Ma anche Big Data e Internet of Things. Questo è il motivo per cui abbiamo scelto di concentrarci su queste specialità nei nostri programmi. In termini di competenze digitali, la comunicazione virtuale, interna ed esterna, e le relative capacità di comunicazione interpersonale, sono oggi fondamentali per lavorare da remoto in team. Inoltre, al lavoratore oggi é richiesto di essere più autonomo in termini di lavoro individuale e di autoformazione, cercando e trovando opportunità di crescita. Questa è una forte qualità sviluppata dalle donne rifugiate che supportiamo, che hanno dovuto imparare diverse nuove abilità arrivando in Italia, per lo più da sole. Questo è il motivo per cui promuoviamo la formazione autonoma nei nostri programmi, in modo che possano sviluppare ancora di più queste abilità.

Come affrontano il mercato del lavoro in Italia le ragazze che formate con le vostre iniziative?
Poiché provengono da culture diverse, con una cultura del lavoro diversa, facilitiamo non solo i loro corsi di formazione sulle competenze fisiche, ma anche sulle competenze trasversali e diamo loro una migliore comprensione della cultura e delle abitudini del mercato del lavoro locale. Infatti, sono preparate a sostenere interviste, parlare in pubblico e presentare il proprio progetto personale e portfolio. Copriamo anche gli aspetti relativi alla regolamentazione del lavoro e alla politica sul lavoro a livello nazionale ed europeo. Promuoviamo inoltre l'indipendenza e l'autonomia grazie alla vasta rete di aziende e volontari che supportano i nostri programmi in Italia. Siamo davvero una comunità!

Si sente dire che nel nostro Paese It è una categoria difficile da contattare e organizzare a livello sindacale perché hanno ottimi guadagni e facilità nel trovare un nuovo lavoro. Qual è il tuo punto di vista?
Credo non sia la mia area di competenza, né di Sistech, ma penso sia vero che sia difficile mobilitare questa classe di lavoratori. Penso che il contesto, i regolamenti, i ruoli e i compiti dei lavoratori del Digital&Tech possano variare così tanto da un campo all'altro, che a volte è difficile ricordare anche solo che facciano parte dello stesso settore. Una sindacalizzazione in questo senso potrebbe essere difficile, a partire proprio dalla consapevolezza dei propri diritti e valori di lavoratori impegnati nei campi più innovativi e svariati. Inoltre, le abitudini e la cultura del lavoro possono variare notevolmente da Paese a Paese ma anche da azienda a azienda, insieme ai rapporti e alle sue regole, tra i lavoratori stessi e tra questi e le aziende.

PREVIDENZA COOPERATIVA

Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido **Efficiente** **Vantaggioso**

Perché è nato **Previdenza Cooperativa?**

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

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 di pensione offerti da banche e compagnie di assicurazione.

CONTACT CENTER

Assistenza Online
Compila il form disponibile su
www.previdenzacooperativa.it

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

UFFICI DEL FONDO

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

SITO

www.previdenzacooperativa.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione, leggere la Sezione I della Nota informativa 'Informazioni chiave per l'aderente'.

Sara Frangini

La scommessa è la legalità Indagine su gioco e società

Doxa: contrasto all'illecito, sostegno all'erario italiano la realtà supera i preconcetti ipocriti. Ecco i punti più critici

Velato da ipocrisie, carico di pregiudizi e credulità, il gioco sconta l'illegalità dilagante e la presenza di scommettitori incalliti, giocatori d'azzardo problematici che scelgono ancora il mercato nero. Persone ai margini, spesso, che per anni, in particolare prima della regolamentazione del gioco, hanno alimentato le loro patologie e distrutto le loro vite nel mondo delle scommesse illegali. Così, per contrastare i rischi causati dal gioco d'azzardo e comprendere l'impatto che ha oggi, realisticamente, nella società, è nato un progetto ad hoc con l'ausilio di Bva Doxa, la più importante azienda italiana di ricerche di mercato. Sono stati analizzati gli impatti che le norme vigenti hanno nelle regioni Piemonte, Emilia Romagna, Lazio e Puglia con focus sulle città di Torino, Parma, Roma e Lecce per svelare quello che la società fatica, ancora oggi, ad accettare: chi soffre di disturbi e ludopatia non è la maggioranza, né sceglie il gioco legale.

Le norme non tengono conto dei giocatori: servono distinzioni per un contrasto reale alla ludopatia

L'obiettivo primario

Andiamo per gradi. Il primo obiettivo del progetto, è stato valutare l'impatto delle misure adottate nelle regioni analizzate, come modello rappresentativo, per un efficiente contrasto del gioco d'azzardo patologico. L'intento, dunque, è stato quello di capire, conoscere, ed approfondire come e quali azioni compiere per contrastare la domanda di gioco sia nei giocatori patologici che in quelli a rischio, in tutti i suoi aspetti sia motivazionali, che contingenti, che territoriali.

Chi è stato coinvolto

Per il progetto sono state interessate figure diverse ma estremamente rappresentative del variegato mondo del gioco legale: 3 stakeholder all'interno delle Regioni; 3 stakeholder all'interno dei Comuni; 4 Operatori/rappresentanti di associazioni di categorie nel comparto Gioco con vincite in denaro; 4 rappresentanti di sigle sindacali dedicate al comparto Gioco con vincite in denaro; 2 stakeholder all'interno delle Asl; 1 stakeholder all'interno della Guardia di Finanza; 5 figure professionali esperte a vario titolo del settore del gioco con vincita in denaro.

I risultati dell'indagine

Il gioco lecito, secondo quanto emerso dall'approfondimento di Bva Doxa, offre un beneficio in termini di salute pubblica, perché è indubbio che avere a disposizione un'offerta vasta e normata di giochi consente al giocatore di muoversi in un ambiente sicuro, controllato, di avere a che fare con operatori che

sono stati istituzionalmente investiti di quel ruolo. Il Report su questo è molto netto: l'offerta di gioco regolata dallo Stato, in altri termini, sottrae i giocatori dall'oscuro mondo del gioco illegale, rendendoli più visibili e più protetti. Altro beneficio, senza dubbio, è legato alla sicurezza. "La nascita di un gioco legale costituisce di per sé una forma di barriera e contrasto al mondo dell'illegalità: a quest'ultima si sottraggono giochi, giocatori e quote di guadagno". Guardando fuori dalle sale da gioco, si scopre poi che c'è un beneficio più ampio perché il gioco lecito è una voce pesante del gettito erariale da emersione: di fatto alleggerisce gli oneri fiscali degli italiani.

Sebbene l'opinione pubblica, come ben spiega Doxa nel Report, assegna "al gioco lecito quelle componenti negative che spesso lo sovrappongono a termini quali ludopatia e gioco d'azzardo patologico", le cose sono ben diverse. Guardando al gioco legale come al "male assoluto", si perde cioè di vista il fatto che "il gioco patologico rappresenti, nell'ambito della popolazione dei giocatori, una minoranza sul totale e che, cosa forse ancora più importante, la maggior parte di chi gioca oggi "sia destinata" a rimanere nell'ambito di un gioco sociale anche in futuro. Al contrario, il dibattito e le misure che nel tempo si sono adottate, sembrano più rivolte ad una sedicente salvaguardia dei giocatori tutti (che nella maggioranza dei casi non ne hanno bisogno) che non ad un'efficace azione focalizzata su chi non è in grado di gestire il gioco".

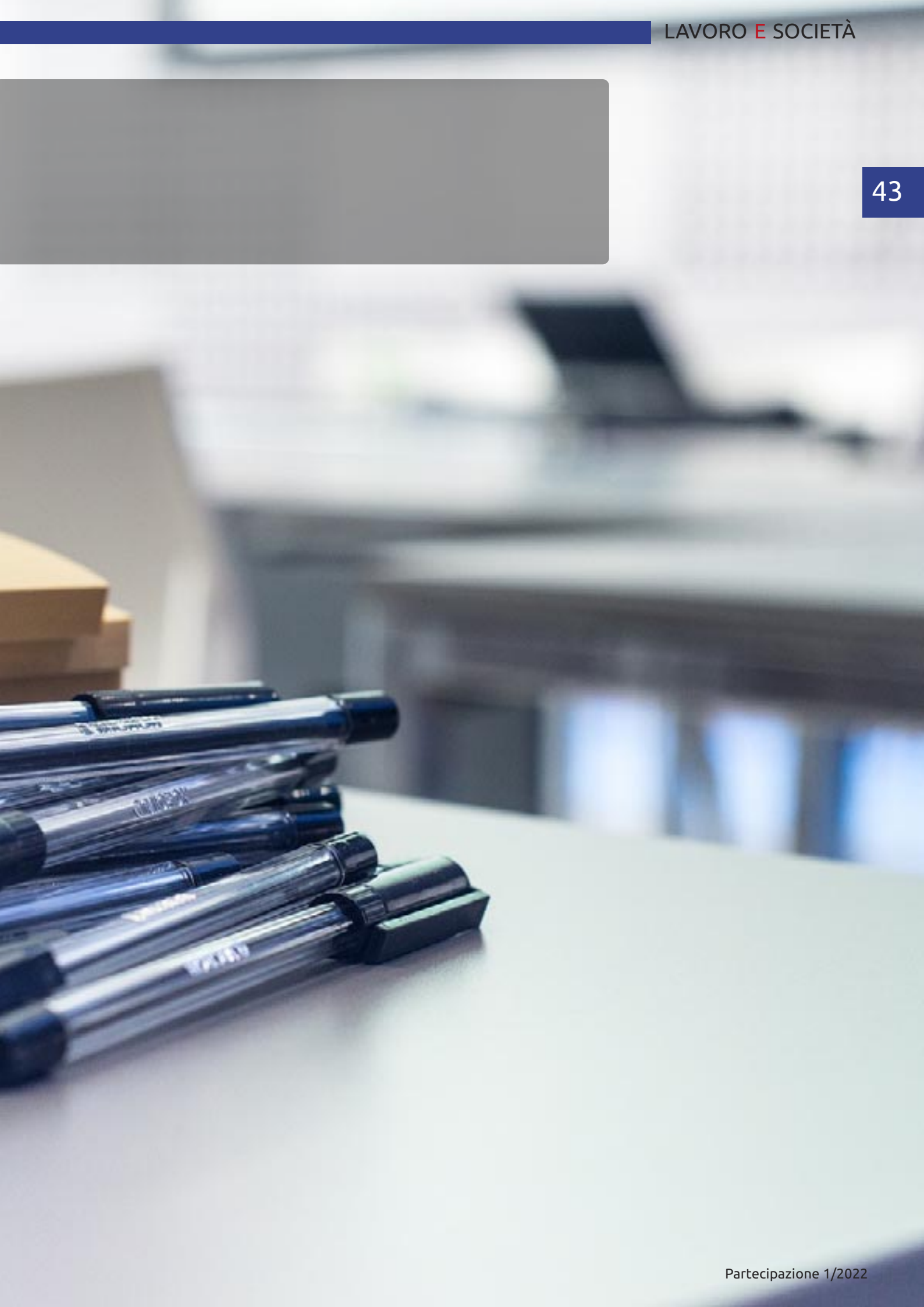
Le normative: i pareri

Tra gli intervistati, a proposito di normative, emerge uno scetticismo generale. Le voci critiche si sommano, in particolare verso l'efficacia delle norme che hanno investito il comparto del gioco lecito, sia nella ratio di fondo, sia nella declinazione concreta, sia infine nelle conseguenze che tale sistema di norme sembra aver effettivamente prodotto. Alla base, c'è un presupposto di partenza fondamentalmente errato: aver demonizzato il gioco tutto, senza tener conto le sfumature. Dal giovane che una sera, per caso, si diverte con gli amici dopo una pizza in compagnia al pensionato che sperpera l'intera pensione: l'errore è stato trattare tutte queste figure nel medesimo modo, tutti ugualmente a rischio di comportamenti patologici, alimentando poi un ritratto degli operatori impiegati nel comparto negativo ed esclusivamente interessato al proprio guadagno, realizzato a danno del giocatore. In estrema sintesi, l'errore alla base delle normative è il fatto che si concentrano sul gioco, e non sul giocatore.

Iniquità tra le Regioni

In aggiunta ad una normativa per il contenimento del gioco d'azzardo viziata già dalla filosofia di partenza che la anima, si notano forti e inaccettabili disparità a livello territoriale, con Regioni più severe e altre più lascive nell'applicazione delle misure per un quadro che viene dipinto come sempre più a rischio. Ma non di un aumento di patologie tra chi si muove nel lecito, bensì di illegalità. Perché il segnale di allarme lanciato da molti è chiaro: osteggiando il gioco lecito "si fa il gioco" del gioco illegale.

X
X
X



Giulia Valle

Malattie professionali, le cause secondo la Corte

Nesso di causalità in presenza di elevato grado di probabilità
Per la legge è possibile. Quale peso delle tabelle di riferimento

L'esistenza del nesso di causalità può ravvisarsi anche in presenza di un elevato grado di probabilità per lo sviluppo della malattia professionale.
Lo afferma la sentenza **15372** della Corte di Cassazione, pronunciata il **22 luglio 2015**. Sentenza fondamentale per dare una più giusta risposta a molti lavoratori colpiti da malattie professionali, per le quali ricordiamo che possono concorrere anche altre concause extra lavorative, purché però, precisiamo, non risultino le sole responsabili della malattia.
A evidenziarlo, la circolare Inail numero **29 del 2019** che torna su un aspetto particolarmente dibattuto in aula.
Fu proprio l'aula, in una sentenza di Cassazione di ben 25 anni fa ma ancora fortemente attuale, ad aver specificato che per le malattie non espressamente elencate nella tabella prevista, ovvero indicate con la loro denominazione scientifica ma causate da attività lavorative non incluse nella tabella stessa, il lavoratore assicurato deve dimostrare tre aspetti principali: l'esistenza della stessa, le caratteristiche morbigene della lavorazione e il rapporto causale tra la malattia ed il lavoro concretamente svolto.
La Cassazione, ha ribadito questo aspetto correlato alla sentenza del **1° settembre 1997, la numero 8271**, anche nella sentenza del **1° marzo 2006, numero 4519.**
Sempre lo stesso nodo, dibattuto fortemente, è stato oggetto anche di un'altra ponuncia della Corte: la sentenza del **17 agosto 2018, la numero 20774**.

Sentenza di 25 anni fa specificava cosa va dimostrato se il caso è al di fuori della tabella prevista

Quali aspetti morbigeni delle attività?

Nella ristorazione collettiva lo stress è il piatto del giorno

La correlazione con il burnout è forte: come curarla? Il punto su benessere lavorativo, turnover e soluzioni

Giuseppe Zimmari

Negli ultimi anni, è emerso in maniera preponderante nel settore della ristorazione collettiva il fenomeno del turnover del personale su cui grava, sempre di più, la problematica dei carichi di lavoro, allontanando le opportunità di costruire contrattualmente soluzioni orientate all'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Già prima dell'emergenza Covid era nota la forte correlazione tra ristorazione e burnout: la pandemia non ha fatto altro che aggravare la situazione molto velocemente.

A causa dell'emergenza sanitaria, la problematica dello stress lavorativo è risultata essere ancora più centrale; molte realtà della ristorazione si sono trovate a gestire enormi difficoltà causate dall'incertezza del futuro e dalle chiusure forzate che, in molti casi, le hanno portate a scegliere di non riaprire, in alcuni casi, anche in via definitiva.

Nel biennio 2020-2021 hanno cessato l'attività ben 45mila imprese, con una contrazione di 23 miliardi di euro di consumi, circa un quarto del totale annuo, determinando un impatto occupazionale del 30% di cui il 21,5% di lavoratori formati e di esperienza. Un quadro che ha velocizzato i processi di trasformazione del modello d'impresa reinventando nuovi format con soluzioni innovative e sostanziali ripensamenti dei modelli organizzativi aziendali. Un processo complesso, rallentato da consumi ancora deboli, spinta inflazionistica, aumento dei costi energetici ed alimentari e la ripetuta oscillazione della curva dei contagi. A questo va sicuramente aggiunto l'impatto psicologico sulle lavoratrici e sui lavoratori causato dalla corsa ad ostacoli tra allarmi, emergenze e trasformazioni organizzative.

Ora bisogna rimettersi in marcia recuperando il terreno perduto durante la crisi pandemica, provando anche a risolvere alcuni problemi storici del settore come il turnover.

Le origini di questo fenomeno sono molteplici ma, per lo più, riconducibili all'insoddisfazione per il proprio lavoro, al sovraccarico di attività richiesta per carenza di organico, alle disparità di trattamento utilizzate dal datore di lavoro e all'incidenza dei disagi psico-fisici causati dalle mansioni fisicamente e mentalmente usuranti, proporzionale all'aumentare degli anni di esperienza lavorativa, tant'è che sono i soggetti con più di 20 anni di attività a segnalare la maggiore presenza di sintomi fisici e la percezione di sintomi psichici. Altro elemento sostanziale di stress lavorativo è la mancanza di opportunità di crescita professionale e, conseguentemente, di aumento della retribuzione che, per molti versi, è ancora molto bassa per la riluttanza dei datori di lavoro a concedere aumenti salariali anche in presenza di una maggior produttività.

Alcune indagini effettuate dall'Ordine degli Psicologi confermano le nostre tesi, e le azioni necessarie per ridurre lo stress da lavoro e contrarre così il turnover, vera piaga della ristorazione negli ultimi anni. Eccone alcune.

Investire nella formazione dei lavoratori. L'aggiornamento e l'acquisizione di nuove competenze accrescono la motivazione, perché offrono alle persone nuove prospettive di crescita personale e professionale.

Ascoltare le esigenze dei singoli team e di tutto il personale. Dare importanza alle opinioni delle risorse e tenere conto delle loro esigenze professionali e personali. A questo proposito, oltre all'ascolto dei feedback, è necessario assumere iniziative che abbiano effetto sul benessere della singola persona ma anche sul grado di produttività, per esempio: la retribuzione e gli incentivi, la sicurezza sul lavoro, benefit e welfare, la flessibilità (associata a modalità di lavoro come lo smart working) e le caratteristiche del luogo di lavoro (in termini estetici, logistici, di comodità e di funzionalità degli spazi).

Dare importanza ai team. Ogni azienda dovrebbe mettere in atto delle iniziative volte a promuovere i rapporti e la condivisione tra colleghi; gli ambienti di "squali" in cui sono tutti contro tutti, possono generare stress e apprensione e rendere il posto di lavoro poco piacevole.

Riconoscere i traguardi raggiunti. È importantissimo riconoscere ai propri lavoratori i traguardi conseguiti ed assegnare loro premi per incentivarli a mantenere alta la qualità del lavoro e la produttività.

In sintesi, per ridurre lo stress lavorativo ed arginare il fenomeno del turnover, è fondamentale sviluppare politiche contrattuali innovative tese a migliorare l'organizzazione del lavoro e con esso il benessere lavorativo dei lavoratori, così da poter conseguentemente incidere positivamente anche sulla produttività e sull'attrattività di impresa, elementi chiave

Sara Frangini

Tratta male il dipendente: così il reato è maltrattamenti

Se il capo offende ripetutamente e provoca umiliazioni davanti ai clienti, per la Cassazione compromette la digni-

Se il titolare ha una condotta, abituale, di prevaricazione, o vessazione, che rappresenta una vessazione per la lavoratrice e le provoca sofferenze morali, e umiliazioni, anche davanti ai clienti, si può configurare un reato molto pesante: maltrattamenti.
A stabilirlo è la Cassazione penale con la recentissima sentenza, la numero 2378 del 20 gennaio 2022. Per la Corte, il reato di maltrattamenti "può realizzarsi anche attraverso il reiterato ricorso ad offese o al turpiloquio nelle relazioni interpersonali, soprattutto quando ciò avvenga in presenza di colleghi di lavoro della vittima e di avventori del ristorante, inevitabilmente compromettendo la dignità e la reputazione di costei".
Così una lavoratrice ha vinto la causa contro il suo titolare, aprendo la strada a nuove forme di interpretazione delle vessazioni e creando un importante precedente giurisprudenziale.

> Il turpiloquio nelle relazioni se in presenza di altri colleghi compromette la reputazione

LA CURIOSITA'

Direttore market sconta l'ortofrutta: illegittimo il licenziamento, è lecito

Non si può licenziare il direttore del supermercato perché, anche se fa sconti sull'ortofrutta, agisce nell'autonomia delle sue funzioni. Funzioni che sono state definite dal contratto con il proprietario del supermercato e che gli garantiscono, appunto, libertà decisionale.
La sentenza numero 22400 è stata pronunciata dalla sezione del Lavoro della Corte di Cassazione il 15 ottobre 2020. Per la Corte la scontistica praticata dal direttore del supermercato sui prodotti ortofrutticoli, essendo questi non integri o molto maturi, è del tutto legittima e non può essere pretesto per un provvedimento disciplinare.

Sbeffeggia titolare in chat Illegittimo togliergli il posto

La Cassazione: conversazioni del dipendente non bastano

Giulia Valle

Il dipendente critica pesantemente il suo titolare, lo fa dal pc di lavoro, in una chat con i colleghi. Ma non avendo, l'azienda, comunicato in anticipo che avrebbe fatto accertamenti, non può usare le frasi offensive per prendere provvedimenti verso il lavoratore. Tantomeno per licenziarlo. Motivo per cui il dipendente è stato reintegrato.
La decisione è stata presa dalla Corte di Cassazione che, con sentenza numero 25731 del 22 settembre 2021 ha sollevato un caso d'inutilizzabilità dei dati raccolti in sede di controllo sulla chat aziendale usata per comunicazioni interne tra dipendenti.
Lo stesso dipendente, in sede di ricorso contro il licenziamento, aveva sottolineato come lo stesso poggiava solo sulla base del contenuto della chat.
La Corte, quindi, ha evidenziato proprio l'aspetto dell'estrazione dei dati da parte dell'impresa, dalla chat, ritenuta non valita poiché l'accertamento non era stato preceduto dalla comunicazione ai lavoratori dei controlli che sarebbero stati svolti ex post sulla chat, a norma del 2° e 3° comma del nuovo testo dell'art. 4 Sl.

IN PILLOLE

Si infortuna durante la pausa caffè: non potrà avere nessun risarcimento

Se il lavoratore si fa male durante la sua pausa caffè, durante l'orario di lavoro, per la Cassazione non si può trattare di infortunio in itinere e non è previsto alcun risarcimento.Quesa la decisione, molto dura, presa dalla Superma Corte con sentenza n. 32473/2021 ai danni di un dipenente infortunato durante la regolare pausa caffè che faceva ogni giorno. L'infortunio in itinere è l'incidente occorso al dipendente durante il normale tragitto per recarsi al lavoro o per rientrare a casa al termine del turno e comporta copertura e risarcimento dall'Inail. Per la Cassazione, la pausa non è contemplata in tutto questo nonostante, proprio come lo spostamento in itinere, potrebbe essere qualificata come un'attività funzionale al lavoro, con essa collegata perché necessaria al recupero delle energie psicofisiche.

Non si può mai licenziare il lavoratore in malattia? Se supera il comporto o svolge altra attività sì

Il dipendente in malattia non si licenzia né è possibile farlo: il posto di lavoro gli è garantito. Ma se supera il periodo di comporto, il datore di lavoro potrebbe avere un'arma dalla sua parte. Lo stesso vale se il dipendente, assente per malattia, svolge durante l'assenza un'altra attività. In quest'ultimo caso vìola i doveri generali di correttezza e buona fede e gli obblighi contrattuali specifici di diligenza e fedeltà. Motivo per cui, secondo l'ultima sentenza della Cassazione, la numero 26709 del 1° ottobre 2021, è possibile i licenziamento.

Buoni pasto, per i giudici d'Appello nessuna distinzione "Spettano sia a chi fa il turno di giorno che di notte"

Non c'è differenza, tra chi fa un turno diurno, pomeridiano o notturno: i buoni pasto, per la Corte d'Appello di Roma spettano a tutti i lavoratori. Il distinguo, spiegano i giudici, non è l'orario: non c'è alcuna differenza tra chi ha il turno di mattina e chi ha il turno di pomeriggio o di notte, perché il buono pasto spetta in ogni caso in cui l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore o 8 ore (a seconda del contratto collettivo nazionale). Quindi, la "scusa" che potrebbe essere adottata da alcuni per non erogarlo, di non poterlo usare di notte, non regge neanche in tribunale.

Sara Frangini

Lavoro, ancora troppe morti 3 vittime al giorno nel 2021

Bilancio Inail di un anno: -3,9% decessi. Il calo non basta
Impennata di denunce di malattie professionali: + 22,80%

La direzione è quella giusta, ma la strada è davvero troppo lunga per tenere un passo così lento. C'è bisogno di accelerare, nella prevenzione degli infortuni sul lavoro, e di farlo presto, in modo deciso.
È a ritmo molto lento il calo degli infortuni mortali, secondo quanto emerge dal Bollettino trimestrale Inail, e dall'analisi dell'intero 2021. La piaga, che infetta l'intero mondo del lavoro e l'economia italiana, fa registrare nel 2021 il 3,9% rispetto al 2020, nonostante i numeri siano da brividi: lo scorso anno più di 3 persone sono morte ogni giorno nell'esercizio della propria attività lavorativa.
Sono ancora troppo alti, questi freddi numeri dietro ai quali ci sono persone, famiglie, storie, lacrime e vite da ricostruire. Si parla di ben 1.221 incidenti con esito mortale presentate all'Inail nell'intero arco del 2021, a fronte di un totale di denunce di infortunio sul lavoro pari a 555.236 (+0,2% rispetto al 2020).
Impennata invece per le denunce di malattie professionali. Nel periodo gennaio-dicembre 2021, infatti, quelle protocollate sono state 55.288, a fronte delle 45.023 del 2020. Ben il 22,80% in più in soli 12 mesi di cui 2.829 denunce in più per le donne (da 12.072 a 14.901 casi, in aumento del 23,4%) e 7.436 in più per gli uomini (da 32.951 a 40.378, in aumento del 22,6%).
Mentre l'infortunio è spesso semplice da definire, avvenendo in un preciso momento, la malattia professionale ha cause diverse, manifestandosi lentamente e progressivamente. Sono patologie contratte nell'esercizio e a causa di alcune lavorazioni a rischio o in concorso con cause extraprofessionali, con il rischio ambientale a cui è sottoposto il lavoratore, direttamente o meno.

Virus, gli impieghi più coinvolti: socio sanitario, operatori pulizie, addetti alla sicurezza e vigilanza

La situazione nazionale rispecchia una media che, a seconda dei territori, racconta storie ben diverse. L'analisi territoriale degli infortuni, ad esempio, evidenzia aumenti nel Nord Est (+14%), nel Sud (+12,4%) e nel Centro (+5,6%), mentre si registrano cali nel Nord Ovest (-26,4%) e nelle isole (-17,1%). Ma dove, nello specifico, sono aumentati i casi? E' presto detto. A guidare questa classifica non certo positiva è il Veneto (+19 casi), seguito da Puglia (+18 casi), Friuli Venezia Giulia (+16 casi), Umbria (+15 casi), Campania (+14 casi); mentre le regioni che mostrano diminuzioni significative sono innanzitutto la Lombardia (-92 casi), la Calabria (-18 casi), la Sicilia (-16 casi), le Marche (-14 casi) e il Piemonte (-12 casi).
Ci sono anche molti casi di infortuni legati al Covid-19, come si evince dalla Scheda nazionale infortuni sul lavoro da Covid-19 dell'Inail. Sono 191.046 le denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19 segnalate all'Inail, il 16,7% del totale delle denunce di infortunio pervenute nel periodo in esame e il 3,1% del totale dei contagi in Italia (prendendo in esame un periodo che va da marzo 2020 a dicembre 2021). E, tra le persone contagiate, 811 hanno contratto il virus sul lavoro e sono quelle decedute, con un decremento anche stavolta significativo. Infatti, nel 2020 una persona su 3 è morta

Pandemia, casi segnalati all'istituto diminuiti 71,3% rispetto al 2020

avendo contratto il Covid-19 sul luogo di lavoro, mentre nel 2021 ne è deceduta una su 7.
In quali lavori sono impegnate le presone colpite da infortuni Covid-19? L'analisi per professione evidenzia come, i più colpiti, siano i lavoratori del comparto salute con il 37,4% delle denunce (in 3 casi su 4 sono donne), l'82,6% delle quali relative a infermieri. Sono poi coinvolti e contagiati i socio-sanitari con il 17,9%, i medici con l'8,6%, gli operatori socio-assistenziali con il 6,7%, per proseguire con gli impiegati amministrativi con il 4,8% e il personale non qualificato nei servizi sanitari (ausiliario, portantino, barelliere) con il 4,7%. Il restante personale coinvolto riguarda, tra le prime categorie professionali: addetti ai servizi di pulizia (2,2%), conduttori di veicoli (1,3%), impiegati addetti al controllo di documenti e allo smistamento e recapito della posta (1,0%), addetti ai servizi di sicurezza, vigilanza e custodia (1,0%) e professori di scuola (0,9%).

Covid-19, per ogni contagiato in media un mese di assenza

Un mese di assenza, in media, per ogni contagiato da Covid-19. Questo il quadro, nello specifico, che fa Inail. L'istituto ha analizzato, nel dettaglio, l'inabilità temporanea riconosciuta per ogni tipo di indennizzo stimando che questa ha raggiunto complessivamente quasi 4 milioni di giornate, con un numero medio di giorni di assenza dal lavoro, compresi i 3 di franchigia, pari a 30. Nel 2021 i casi di contagio denunciati all'Istituto, benché non consolidati, sono diminuiti del 71,3% rispetto all'anno precedente, mentre il calo dei casi mortali è stato del 57,2%. Anche questi dati emergono dal 23esimo report della Consulenza statistico attuariale Inail, pubblicato nei mesi scorsi, che contiene per la prima volta in assoluto il dato delle infezioni di origine professionale riconosciute e indennizzate dall'Istituto dall'inizio della pandemia aggiornato al 31 dicembre 2021. Nel dettaglio, i contagi sul lavoro da Covid-19 segnalati all'Inail dall'inizio della pandemia sono 191.046, pari a un sesto del totale delle denunce di infortunio pervenute da gennaio 2020 e al 3,1% del complesso dei contagiati nazionali comunicati dall'Istituto superiore di sanità (Iss) alla stessa data. Rispetto ai 185.633 contagi del monitoraggio di fine novembre, i casi in più sono 5.413 (+2,9%), di cui 4.490 riferiti a dicembre, 613 a novembre e 60 a ottobre scorsi, mentre gli altri 250 casi sono per il 62,4% riferiti agli altri mesi del 2021 e il restante 37,6% al 2020. La netta maggioranza dei decessi riguarda gli uomini (82,5%) e i lavoratori nelle fasce di età 50-64 anni (71,0%), over 64 anni (18,6%) e 35-49 anni (9,8%), mentre tra gli under 35 si registra solo lo 0,6% dei morti. I lavoratori stranieri sono il 9,6% del totale, con le comunità peruviana (15,4% dei decessi occorsi agli stranieri), albanese (11,5%) e rumena (7,7%) ai primi tre posti. Oltre un quarto delle morti (25,8%) è avvenuto tra il personale sanitario e socio-assistenziale. A livello territoriale, più di un terzo dei casi mortali è concentrato nel Nord-Ovest (36,1%), seguito da Sud (26,1%), Centro (18,1%), Nord-Est (12,9%) e Isole (6,8%). La quota femminile è pari al

Antonio Vargiu

Tutela dati, controlli a distanza Le nuove frontiere dei diritti

Riflessioni sulle tecnologie per la sorveglianza dei lavoratori
La società che viviamo: analisi in vista del XII Congresso Uiltucs

Dai badge alle telecamere presenti ovunque: necessario un controllo dei limiti nell'uso

Il "Libro bianco" del lavoro, allegato ai materiali dell'XI Congresso nazionale della Uiltucs (Venezia, 18-21 aprile 2018), analizzando i mutamenti strutturali in corso nel lavoro del Terziario, accennava a quelli dovuti all'introduzione di tecnologie informatiche che determinano nuovi modi di organizzare il lavoro: uso di piattaforme digitali, smart working, eccetera.

Oggi è però necessario dare uno sguardo ancora più approfondito alle trasformazioni in atto per effetto del loro utilizzo.

Una rinnovata edizione del "grande fratello"?

Nell'introdurre -una decina di anni fa- uno studio finanziato dalla Commissione Europea avente per oggetto il tema del rapporto tra "cittadini e videosorveglianza" ***(1)***, Michel Markus tra i motivi principali dell'aumentata presenza delle telecamere sottolineava la sempre maggiore complessità delle città: "Le città si densificano e si espandono, moltiplicando le offerte di mobilità, di cultura, di educazione, con conseguente richiesta di impianti sempre più complessi, con costi di funzionamento elevati. Diversi flussi di traffico si incrociano, le offerte commerciali più invitanti sono in bella mostra sotto gli occhi dei passanti e ne stuzzicano gli appetiti. La sorveglianza umana 24 ore su 24 diventa impossibile per ragioni economiche, ma le possibilità offerte dall'espansione dell'elettronica, che permette di raccogliere, immagazzinare e incrociare dati e informazioni ai fini del controllo o di disporre di strumenti a fini preventivi o dissuasivi, incitano a moltiplicare le telecamere di sorveglianza…".

Naturalmente questa espansione dell'utilizzo della videosorveglianza mette a forte rischio la tutela della sfera privata delle persone e sembra dar ragione alle visioni di Orwell descritte nel romanzo 1984 (scritto nel 1949), quello di un mondo super controllato (e manipolato) da poche persone.

E' quindi assolutamente necessario far seguire all'aumento dei controlli un aumento delle garanzie per i cittadini e per i lavoratori.

La necessità di nuove tutele

Del resto l'attività lavorativa è oggi immersa in un ambiente sempre più controllato, in varie forme, da sistemi informatici e visivi.

Telecamere onnipresenti e sempre accese, si entra in azienda mediante un badge, che oltre a servire per registrare la propria presenza, ne segnala anche i movimenti all'interno del luogo di lavoro attraverso postazioni fisse di radiofrequenze, ne verifica l'attività e l'impegno lavorativo attraverso l'uso dei computer e degli smartphone aziendali, dotati di programmi idonei ad individuare l'attività del singolo lavoratore.

Tutto questo, invece di essere funzionale ad un modo più attivo e più partecipativo di svolgere le proprie mansioni, sembra essere destinato a rendere sempre più subordinato il rapporto di lavoro. Da qui la necessità di contrattare i limiti nell'uso datoriale delle nuove tecnologie.

I fondamenti normativi: l'art.4 dello Statuto dei lavoratori

Che fare dunque? Ebbene, nono-

Vietata l'installazione e l'utilizzo di software: servono un'adeguata informazione e un accordo sindaca-

stante le sue modifiche, abbiamo uno strumento importante a disposizione: l'art.4 dello Statuto dei lavoratori, che troviamo sotto il Titolo I della legge denominato Della libertà e dignità del lavoratore, che costituisce ancora un vero e proprio sostegno per una contrattazione di merito.
Né a questo fa ostacolo il fatto che nel 1970 fossero gli impianti audiovisivi al centro della problematica relativa al controllo a distanza dei lavoratori, perché la saggezza del legislatore dell'epoca ha lasciata aperta la porta all'evoluzione tecnologica, che si è poi realizzata nel tempo.

… e le norme per la protezione dei dati personali

In parallelo con l'evoluzione delle nuove tecnologie informatiche, il dibattito sulla necessità di proteggere i dati personali si è andato sviluppando, a partire dagli anni '90, a livello della Comunità Europea.
Da qui sono scaturite nuove norme, che si sono andate intrecciando con quelle dello Statuto dei lavoratori.
Parliamo del "Codice in materia di protezione dei dati personali" (decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, entrato in vigore il 1° gennaio 2004) e del Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo o GDPR.

Ecco allora che sono entrati nel linguaggio comune concetti come liceità, correttezza, trasparenza e limitazione della finalità del trattamento; minimizzazione dei dati; esattezza e aggiornamento dei dati, compresa la tempestiva cancellazione di quelli che risultino inesatti; limitazione della loro conservazione per il tempo strettamente necessario rispetto agli scopi; integrità e riservatezza: occorre garantire la sicurezza adeguata dei dati personali oggetto del trattamento.

Lo sviluppo della contrattazione

E' quello che già sta avvenendo: numerosi sono gli accordi sull'installazione e sulla gestione dei dati ricavabili dalle telecamere, ma si sta già contrattando anche sull'utilizzo dei gps, delle postazioni di radiofrequenze, dell'utilizzo di software di controllo delle operazioni svolte dai lavoratori nelle reti aziendali, dentro e fuori le sedi (smartworking eccetera).
Le linee di intervento sono principalmente due: limitare quanto più possibile il "prelievo" e l'uso dei dati personali dei lavoratori, prevedendone anche tempi ristretti per la loro conservazione; attivare il ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali per non lasciare il lavoratore solo rispetto al potere disciplinare delle gerarchie aziendali.

Una importante distinzione

Un'opera meritoria dell'Ispettorato nazionale del lavoro: una sua autorevole interpretazione dell'art.4 dello Statuto dei lavoratori ha portato a distinguere tra "strumenti necessari" per rendere la prestazione e "strumenti che si limitano" a migliorare la prestazione.
In estrema sintesi possiamo tradurre questi concetti generali innanzitutto tenendo presente che il controllo anche se da remoto delle attività lavorative svolte tramite strumenti, come il pc o la posta elettronica, che siano essenziali per svolgere il lavoro, può essere effettuato a condizione che sia stata data un'adeguata informativa al dipendente e sia rispettata la normativa sulla privacy. Ma anche che è vietata invece l'immediata installazione e utilizzo di software o altre apparecchiature, nei casi in cui quei software consentano "solo" un miglioramento della prestazione; in questi casi, infatti, è necessario il ricorso ad un accordo sindacale o, in caso di insuccesso, all'autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro.
Questi criteri valgono quindi per tutti i dispositivi con i quali il datore di lavoro può oggi predisporre un controllo continuo sull'attività dei lavoratori. Da qui un importante allargamento delle potenzialità di intervento delle organizzazioni sindacali.

La Uiltucs parte attiva nella tutela dei lavoratori

All'interno del mondo delle nuove tecnologie informatiche, che come abbiamo visto sono sempre più invasive e che ritroviamo in tutti gli ambienti di lavoro, la Uiltucs sente la necessità di essere protagonista di una contrattazione volta a garantire ai lavoratori dignità e privacy.
I limiti sono finalizzati ad un obiettivo ben preciso: liberare il lavoratore dallo stress di operare in ogni momento della giornata sotto l'occhio vigile del datore di lavoro o della sua struttura gerarchica, sia pure con strumenti nuovi e sofisticati, che poi si traduce in quanto definito anche in sede europea come "stress da lavoro correlato".
L'organizzazione è chiamata quindi a conoscere, ad analizzare e dibattere sui risultati contrattuali già ottenuti e a consolidare un orientamento comune con l'obiettivo di ampliarne le conquiste.
In conclusione, un nuovo modo di lavorare è possibile e le nuove tecnologie possono migliorare la qualità del lavoro, a condizione che i lavoratori siano messi in condizione di governarle in maniera consapevole e siano quindi protagonisti e non succubi dei nuovi strumenti informatici.

***(1)** European Forum For Urban Security, Cittadini, città e videosorveglianza, Michel Markus 2010.*

Angela Galli Dossena

Colf e badanti, una sicurezza Oltre il 95% ha il Green pass

"Welfare familiare e valore sociale del lavoro domestico" L'indagine Censis: gli over 75 sono i più ligi alle

I lavoratori domestici sono attenti alla sicurezza e seguono le regole. A parlare per loro sono i numeri: il 94,8% delle famiglie ha affermato che i loro dipendenti hanno il Green pass. Numeri molto positivi, quelli che emergono dall'ultima indagine Censis in materia di lavoro domestico dal titolo "Welfare, lavoro domestico e Green pass". Si tratta del primo report elaborato nell'ambito del progetto "Welfare familiare e valore sociale del lavoro domestico in Italia" realizzato dal Censis per l'associazione datoriale Assindatcolf.

Il Report rassicura: il 72% dei datori non ha avuto difficoltà a fare i controlli del certificato

L'istituto di ricerca ha affrontato più di un aspetto legato a questo particolare impiego, ancor più delicato in tempo di pandemia. In testa il tema del Green pass, divenuto obbligatorio a tutti gli effetti per poter accedere ai luoghi idi lavoro e oggetto di un ampio dibattito negli ultimi mesi. L'assenza di Green pass, in particolare nei rapporti di lavoro irregolari, espone a grandissimi rischi le famiglie e, per chi si occupa di assistenza ad anziani o malati, in particolare i soggetti più fragili e vulnerabili. Sono loro, da sempre, a fare le spese maggiori in caso di contagio da Covid-19.

Con l'introduzione del Dl n° 127 21 settembre 2021 l'obbligo del Green pass è arrivato anche nel settore domestico portando a svelare, ad oggi, un risultato più che positivo appunto in termini di applicazione. Solo il 3,3% delle famiglie ha affermato che i dipendenti non disponevano di Green pass, mentre meno dell'1% ha dichiarato di non saperlo. La maggior parte dei lavoratori ha ottenuto il Green pass tramite vaccino (il 95,6%) mentre chi lo ha avuto tramite tampone è l'1,3%. Chi è guarito dal Covid si assesta invece sul 2,0%.

E' stata superata anche la temuta prova del controllo: infatti sono il 72,9%, i datori di lavoro ad aver effettuato senza difficoltà la verifica del possesso del Green pass del lavoratore. Il 15,3% invece considera inutile la verifica, perché conosce già la condizione sanitaria del lavoratore e nutre fiducia nei suoi con-

fronti. Il 6,9% invece ritiene inutile il controllo e lo considera l'ennesima incombenza che grava sulle famiglie.
Dal punto di vista dell'età, si osserva un crescente accoglimento del Green pass tra le classi più anziane: dal 67,7% degli under 50 al 75,8% degli over 75.
Per capire la portata del fenomeno e quanto ha inciso positivamente la vaccinazione vediamo quante sono le persone in Italia che svolgono un lavoro di cura. Secondo il Censis, il numero delle badanti in Italia è aumentato fortemente negli ultimi 10 anni, di ben il 53% per u totale di 1 milione e 655mila lavoratrici occupate nei servii alla persona. Le badanti sono per il 77,3% stranieri e donne (82,4%), tra i 36 e 50 anni (56,8%). Tra l'altro si stima che, mantenendo stabile il tasso di utilizzo dei servizi da parte delle famiglie, il numero dei collaboratori salira' a 2 milioni 151mila nel 2030 (circa 500 mila in più).

Cosa prevede la legge
Il Decreto Legge 127 del 21 settembre scorso, per colf e badanti, come per gli altri laoratori, ha reso obbligatorio il Green pass. L'obbligo è stato deciso a partire dal 15 ottobre fino al 31 dicembre, poi prorogato fino 31 marzo 2022, per chiunque svolga una attività lavorativa di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19 al fine di poter accedere ai luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta.
La disposizione si applica a tutti i lavoratori, anche del settore privato, e per questo vale anche per colf, badanti e baby-sitter.
Il Decreto Legge n. 1 di questo 7 gennaio 2022 ha stabilito, dall'8 gennaio e fino al 15 giugno 2022, l'obbligo vaccinale per tutti i cittadini italiani che abbiano compiuto i 50 anni di età, e anche in questo caso vale per i lavoratori del settore domestico. In aggiunta, dal 15 febbraio 2022 sempre fino al 15 giugno, per tutti i lavoratori sopra i 50 anni è previsto l'obbligo del green pass rafforzato per accedere al luogo di lavoro, come lo sono le abitazioni in cui viene prestata assistenza agli anziani o attività professionale di pulizia o baby sitting.

In quali rischi si incorre
I lavoratori, nel caso comunichino di non essere in possesso di green pass o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono da considerarsi assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 marzo 2022, termine di cessazione dello stato di emergenza. L'assenza ingiustificata in questione, pur non avendo conseguenze disciplinari e non facendo decadere il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, causerà l'assenza della retribuzione e di qualsiasi altro compenso o emolumento.

Il vaccino per i cittadini italiani che abbiano compiuto 50 anni è obbligatorio dall'8 gennaio

Mario Grasso

Food delivery, il tempo stringe La spesa è sempre più veloce

Nuova concorrenza con il Q-Commerce, dove la Q sta per quick
In Italia le aziende Getir e Gorillas puntano sulla rapidità dei

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, lo sappiamo. Uno dei fenomeni, in tal senso, che da circa 7 anni ha tenuto banco a vari livelli sui tavoli della politica, del sindacato, dei media è senza dubbio quello dei cosiddetti rider del food delivery.
L'ultimo atto degno di nota risale al 9 dicembre 2021 quando la Commissione europea ha presentato la bozza di proposta di direttiva europea per i lavoratori delle piattaforme digitali. La palla per l'approvazione – e le eventuali modifiche e integrazioni – passa prima al Parlamento europeo e poi al Consiglio per poi arrivare sui banchi dei vari governi europei per il recepimento a livello nazionale. Tempo di attesa totale: circa 3 anni.
In attesa di una norma che potrebbe cambiare le carte in tavola per i fattorini delle consegne di beni a domicilio tramite app, in Italia comincia a muoversi qualcosa sul fronte della rappresentanza.
La novità di questi ultimi tempi è che Assodelivery, l'associazione datoriale che rappresenta in Italia le principali società del food delivery come Deliveroo, Glovo, Uber Eats, FoodToGo, è diventata un'affiliata di Confcommercio.
Questo, oltre a definire il settore di appartenenza sindacale per le aziende, mette anche chiarezza sulla rappresentanza dei lavoratori. Con la volontà di approdare a una forma di contrattazione collettiva da definire in seno a Confcommercio e nell'ambito del terziario come settore di categoria, i sindacati dei lavoratori tenuti a firmare questo accordo non possono che essere quelli firmatari del Ccnl Terziario Distribuzione Servizi Confcommercio. D'altronde, sappiamo che le suddette società applicano il Ccnl Tds Confcommercio ai dipendenti che operano negli uffici aziendali.
Insieme a questo, va segnalata una nuova tendenza del delivery: il Q-Commerce, dove la Q sta per quick, veloce. A capo di questa nuova corrente delle consegne tramite piattaforme sono società come la turca Getir o la tedesca Gorillas che già in Italia hanno messo la bandierina in diverse grandi città. Torino, Milano, Bergamo, Bologna, Firenze, Roma

LA SENTENZA

Rider Deliveroo fa ricorso: riconosciuta la subordinazione

Assistito dalla Uiltucs e dallo studio legale Paganuzzi, un rider di Milano ha vinto la prima battaglia contro Deliveroo, il colosso delle consegne di cibo a domicilio: ha ottenuto il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato. La sentenza 1018 del 20 aprile 2022 emessa dal giudice Caroleo del Tribunale di Milano racconta una storia straordinaria. Il verdetto, arrivato dopo 3 anni, ha visto la società opporsi con tutta la sua forza sottolineando l'importanza, dal loro punto di vista, della libertà di rifiutare la consegna di ordini senza alcuna ripercussione lavorativa.
Al contrario, l'aver rivelato il concreto svolgimento del lavoro tramite app da parte del fattorino ha sbaragliato qualsiasi tentativo di difesa da parte degli avvocati del "canguro britannico". Le motivazioni del giudice – che riprendono tra l'altro proprio le dichiarazioni dei manager aziendali sul tema - hanno tracciato una via utile per definire i diritti della subordinazione anche con modelli di falso lavoro autonomo futuri. Inoltre, è stata smontata la retorica delle piattaforme della gig economy sul "lavorare come e quando si vuole", così è stato messo un punto sul dibattito che ogni tanto ritorna a galla sul paragonare i rider di oggi ai pony express degli anni '90: siamo di fronte a un modello organizzativo diverso, e in parte questa sentenza ce lo racconta.

Promettono un contratto indeterminato dopo 6-9 mesi

hanno già aperto la strada ai rider in completo giallo-viola o neri di queste società.
In questi casi siamo di fronte ad aziende che tramite i propri rider fanno consegne veloci – entro 10 minuti circa - di spesa tramite l'uso delle app scaricabili sugli smartphone dei clienti.
Queste società applicano il Ccnl Tds Confcommercio, fanno contratti principalmente a tempo determinato parziale e a tempo pieno – in virtù anche del loro stato di start up che li agevola dal punto di vista normativo sull'uso di contratti a tempo determinato e in somministrazione - e promettono il tempo indeterminato dopo 6 o 12 mesi di rapporto lavorativo.
Forniscono praticamente tutto ai propri dipendenti: bici o motorino elettrici, divisa aziendale, attrezzatura per la consegna, smartphone.
Sono società multinazionali dalla crescita rapida e una presenza che balza con facilità dal Vecchio al Nuovo continente. Hanno alle spalle finanziamenti periodici di centinaia di milioni di euro e valori aziendali per miliardi di dollari.
Un fenomeno che ha destato pure l'interesse delle "tradizionali" piattaforme di food delivery come Glovo e Deliveroo: nel primo caso con l'apertura dei cosiddetti "Glovo Market", nel secondo con il recente avvento in Italia di Deliveroo Hop in partnership, tra l'altro, con Carrefour.
Tant'è che ormai parlare solo ed esclusivamente di "food delivery" risulta riduttivo, se non antiquato. Oggi infatti il termine più adatto per inquadrare le consegne tramite app sembra quello più generico di delivery.
Quanto descritto sopra sicuramente ci consente di fare diversi ragionamenti sugli sviluppi futuri del fenomeno.
Le aziende del delivery con una direttiva europea alle calcagna, anche se non troppo, hanno l'urgenza di anticipare la norma per mitigarne gli effetti. Questo chiaramente non può essere fatto a discapito di diritti e tutele per i fattorini in primis. Di conseguenza la contrattazione collettiva che si andrà a sviluppare nei prossimi mesi, dovrà tenere conto di questo, dei risultati delle indagini della Procura di Milano, delle sentenze che negli anni sono state prodotte sulla classificazione contrattuale dei rider.
Altro aspetto non meno importante è legato alle trasformazioni della grande distribuzione organizzata già in atto e che avrà un impatto sull'occupazione anche negli anni a venire. Esternalizzazioni, contratti precari, accordi collettivi al ribasso (vedi le sentenze di condanna sugli accordi Assodelivery-Ugl ed Everli-Unione Shopper Italia), digitalizzazione dell'organizzazione del lavoro: sono solo alcuni degli aspetti con cui bisognerà fare i conti anche nella Gdo tradizionale. Questo riguarderà sia l'attività sindacale di chi rappresenta i lavoratori, sia quella delle aziende.
Un ultimo elemento su cui riflettere è la modifica dei centri urbani – soprattutto nelle grandi città - che queste società stanno in qualche modo imponendo. Per esempio, già i sindaci di Amsterdam e Rotterdam in Olanda hanno vietato per un anno l'apertura di nuovi "dark store" nei centri storici. Anche in alcuni quartieri di Londra, Berlino e Parigi gli abitanti si lamentano per i rumori provenienti dai supermercati nasco-

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

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT

UILTuCS

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

Emilio Fargnoli

Verso un modello europeo Le strategie e le nuove strade

Come è stata preservata la coesione sociale a tutti i livelli
Dalle scelte degli anni '90 al caso Belgio sulla flessibilità

Senza dubbio la recessione causata dal Covid19 è stata gestita meglio dal punto di vista macroeconomico rispetto alla precedente grande crisi in Europa. L'austerità è stata generalmente evitata e la coesione sociale è stata meglio preservata attraverso la solidarietà a tutti i livelli. Dove la distinzione deve essere particolarmente evidenziata è il campo dell'occupazione.
Il Governo del Belgio è recentemente passato all'introduzione di una maggiore flessibilità della settimana lavorativa, ma senza modificare l'orario. I dipendenti avranno la possibilità di lavorare oltre il normale orario di lavoro giornaliero per guadagnare un fine settimana di tre giorni. In attesa di un'economia più dinamica e produttiva, i belgi hanno introdotto nuove regole sul lavoro notturno. La riforma dell'occupazione belga prevede anche un'estensione del diritto alla disconnessione e un'espansione della protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme. Tutto ciò inquadrato in una strategia di medio termine che mira a portare l'occupazione dal 71% all'80% entro il 2030.
Il ministro tedesco del lavoro e degli affari sociali si è espresso a favore del consentire ai dipendenti di lavorare da casa per un minimo di 24 giorni all'anno. L'agenda per l'occupazione del governo di Coalizione mira a fissare un limite ragionevole alla rotazione dei contratti a tempo determinato. Tutto questo in aggiunta alla politica di punta: alzare il salario minimo entro ottobre 2022 a 12 euro l'ora.
La Spagna, dove la riforma del 2012 ha rappresentato un archetipo del neoliberismo, sembra ora essere all'avanguardia nella protezione progressiva dei giovani lavoratori e della forza lavoro impegnata nell'economia della piattaforma.
La nuova legge sul lavoro è stata approvata solo per un soffio, ma conferisce più potere alla Contrattazione e riduce il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato.

Le riforme menzionate, sebbene, siano state concepite, inquadrate e negoziate in un contesto Nazionale, riflettono l'evoluzione delle politiche del mercato del lavoro a livello dell'Ue. La strategia dell'Ue per l'occupazione risale alla fine degli anni '90, le raccomandazioni agli Stati membri si basavano spesso sul concetto di "flexicurity", una sorta di combinazione di flessibilità e sicurezza dell'occupazione.
Esattamente dieci anni fa, con il Pacchetto Occupazione della Commissione Europea, il paradigma della "flexicurity' è stato sostituito da quello dei mercati del lavoro dinamici e inclusivi, al fine di raggiungere gli obiettivi occupazionali fissati dalla strategia Europa 2020 (75 per cento nella fascia 20-64 fascia di età). Questo documento è stato adottato nel mezzo della più profonda crisi esistenziale dell'Unione economica e monetaria per indicare la strada verso una ripresa ricca di posti di lavoro. Spiegando l'importanza degli interventi sul mercato del lavoro lato domanda e il potenziale di creazione di posti di lavoro nel contesto delle transizioni verde, digitale e demografica. Questo è stato il primo documento dell'Ue a proporre che tutti i paesi dell'Ue dovrebbero disporre di un meccanismo per fissare salari minimi adeguati, preparando il terreno per iniziative più ambiziose in questo campo, come la Direttiva attualmente in discussione.
Siamo convinti che gran parte del Pacchetto Occupazione sia ancora attuale e unitamente a New Generation possono essere una utile guida

COLF • BABY SITTER • BADANTE

VUOI AGGIUNGERE VALORE AL TUO LAVORO?

Certifica le tue competenze di assistente familiare con

EBIN COLF

Contatta la segreteria didattica di A.G.S.G.
tel. 0684242247 - e-mail: info@agsg.it

AGSG
AGENZIA GENERALE STUDI E GESTIONI s.r.l.

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

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

Vieni a scoprire le novità sul sito:
www.fondoest.it

Fondo Est
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

FondoProfessioni, sxxx

xxx

xx

x

x

x

ti

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

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

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

Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

- analizza l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;
- predispone studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
- formula progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui si applica il vigente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati;
- collabora a livello nazionale e/o territoriale con i fondi interprofessionali per l'attività di formazione professionale continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388;
- predispone schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- elabora a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
- riceve la copia degli Accordi di 2° livello, così come previsto all'art. 4, ultimo comma, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore;
- istituisce bandi per borse di studio per i figli (a carico) dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati come da classificazione di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 12 novembre 2012 (sono equiparati ai genitori degli studenti i parenti entro il 3° grado, purché sussista la condizione di vivenza a carico). L'assegnazione da parte dell'Ebinprof delle borse di studio avviene nell'ambito delle proprie risorse e con modalità stabilite dall'Ente stesso ed indicato nei bandi che ogni anno l'Ente pubblica nei modi opportuni;
- istituisce e gestisce un elenco professionale dei portieri sulla base dei criteri approvati dalle Parti sociali su proposta dell'Ente stesso.

L'Ente inoltre promuove, esegue e pone in essere tutte le iniziative, attività, operazioni utili al raggiungimento degli scopi sociali e che le parti sociali ritengono affidare all'ente.
L'Ente ha anche la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui all' art. 10 del CCNL del 15 Dicembre 1999, ovvero successive eventuali modificazioni, sia dell'Organismo Paritetico Nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 17 aprile 1997.
L'Ente Bilaterale Nazionale opera secondo indirizzi generali definiti al proprio interno dagli Organi Statutari di cui al successivo art. 6.

ENTI BILATERALI

www.ebinter.it
www.ebnt.it
www.quadrifor.it
www.ebitnet.it
www.ebidim.it
www.ebincolf.it

www.ebinvip.it
www.ebinprof.it
www.ebipro.it
www.ebinsafi.org
www.ebntur.it
www.ebnter.it
www.ebnaip.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

www.fondofast.it
www.fondoest.it
www.quas.it
www.cassacolf.it
www.cadiprof.it
www.cassaportieri.it

www.coopersalute.it
www.fasiv.it
www.enteaster.it
www.fontur.it
www.fondoassi.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

www.fondofonte.it
www.previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA

www.fondoforte.it
www.fonter.it
www.fondimpresa.it
www.foncoop.coop
www.fondoprofessioni.it
www.fondartigianato.it
www.fonder.it

QuAS

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

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

UILTuCS