



Avanti per i **contratti**



Sommario

04

2024 anno giusto per ridare valore al lavoro nel terziario



09



CentoxCentoSicuri, le linee guida del nostro sindacato



20

Alpitour, servono nuove tutele per un lavoro che cambia

26

Cresce il lavoro malato: il rapporto Censis e le paure degli italiani



30

Turismo italiano: l'analisi della stagione invernale



35

Gruppo Grancasa, occupazione garantita: i dettagli dell'accordo

40

Fonter, parola al vicepresidente: il punto dopo i 20 anni del fondo



42

Femminicidi, l'indagine Uil: identikit, numeri e motivi

46

Uni Global Union, conferenza delle donne: la forza del noi





L'editoriale.

L'Europa sociale

e le politiche economiche del Governo



Per un laburismo pragmatico

di Paolo Andreani

Le democrazie liberali pesano sempre meno per economia e demografia e appaiono sfiduciate nell'affrontare le sfide cruciali, da quella del cambiamento climatico e della transizione economica a quella della sostenibilità dei sistemi di welfare. Il sud globale cresce rapidamente e l'area di influenza della Cina è in espansione; si manifestano dittatori feroci e esplodono guerre che sfociano in stermini o in esodi biblici. Mondi nei quali la donna spesso non ha diritti e l'omosessualità è un crimine punibile con la morte. Dubbi sono leciti rispetto ai conflitti a noi vicini da quello che ha coinvolto il popolo ucraino a quello scaturito dalla inumana mattanza compiuta da Hamas lo scorso 7 ottobre in Israele. Tuttavia, l'uso della ragione ci guida al pari del diritto internazionale. Rinunciare a batterci per la democrazia e i valori dell'occidente significa rinunciare a batterci per i diritti e la libertà che troppi, anche tra di noi, considerano disponibili come l'aria che respiriamo. Attenzione non lo sono affatto. L'antisemitismo e la radicalizzazione islamica non sono accettabili e vanno combattuti, così come è importante riproporre due stati per due popoli e pretendere che i civili non siano coinvolti nelle operazioni di guerra. Il quadro si complica improvvisamente guardando dal balcone, aprendo la porta del vicino di casa o guardando a terra sotto l'impalcatura di un cantiere. La morte sul lavoro e la violenza sulle donne sono tra di noi. Tornando con i piedi per terra possiamo affermare che, se in politica estera il nostro Governo ha contribuito ad assicurare all'Europa una rotta ancora coerente, certo non possiamo condividere le sue scelte di politica economica, né possiamo condividere il comportamento miope e strumentale delle nostre controparti. Gli scioperi e le piazze piene di bandiere blu della Uil e della Uiltucs sono nel merito delle argomentazioni la risposta dovuta a scelte sbagliate che rischiano di far aumentare le disuguaglianze. Le attese sulla capacità dell'Europa di assumere autorevolezza politica nel confronto globale mostrando il suo volto sociale sono tante. Il modo in cui il nostro continente affronterà le sfide della riforma della governance economica, della prosecuzione delle politiche di investimento e stimolo alla crescita, della gestione della transizione ecologica, dell'allargamento dell'Unione Europea a Est e del ruolo dell'Ue nel contesto globale, determinerà la sopravvivenza dell'Unione come Europa sociale. Quella visione dell'"Europa che protegge" che il sindacato confederale europeo e le forze progressiste hanno cercato di affermare.

A oggi, quello che si vede prevalere è il disegno di un'"Europa che vorrebbe competere" e contare senza però averne la forza e la coesione necessarie.

Grande influenza sulla direzione che l'Europa prenderà avrà ovviamente il quadro politico che si profilerà a seguito delle prossime



elezioni e della nomina della Commissione e delle altre istituzioni europee, in particolare Parlamento e Consiglio.

Noi da europeisti convinti ci schiereremo con nettezza per partecipare alla costruzione di un futuro migliore. Nel settembre '22, pensavamo di poter dialogare col Governo e concertare misure per combattere la madre di tutte le battaglie: "la lotta contro le disegualianze". Invece a ottobre ci viene proposta la madre di tutte le riforme: una riforma costituzionale che non si limita all'autonomia differenziata ma punta al premier eletto dal popolo senza limite di mandato, altra versione dell'uomo solo al comando. Quanta distanza, anche culturale tra la Uil, e il Governo Meloni, una distanza che misuriamo nei fatti da forza sociale indipendente, che fa politica aspirando ad una società dove libertà e giustizia sociale siano tali. È la stessa distanza che passa dal governo ragionato della complessità dove le istituzioni e i corpi intermedi tornano a condividere un modello di sviluppo sostenibile, all'uomo forte al comando con programma autoreferenziale e megafono elettorale di parte.

Sul piano confederale, abbiamo argomentato per mesi e avanzato proposte nella consapevolezza che con il debito pubblico che abbiamo, la crescita del peso degli interessi passivi in presenza della diminuzione della base imponibile, con la Flat-tax tanto sbandierata e la mancata lotta contro l'evasione, la speranza per non annegare era ed è tutta riposta sulla crescita del Pil e quindi sul pieno utilizzo delle risorse del Pnrr. Se sul Piano di Ripresa giungono buone notizie dall'Europa, sulle opere cantierabili e l'avvio dei tanti progetti, dobbiamo ribadire che le scelte fatte nella finanziaria vanno nella direzione sbagliata. Avevamo sperato che il 23 fosse l'anno giusto per il rinnovo dei contratti; invece, lo è stato per lo sciopero. Il 22 dicembre scorso abbiamo scioperato per il rinnovo dei quattro contratti del terziario e per i sei del turismo. Ed è stato un grande successo, una prova di forza quale risposta al dialogo negato. Una prova che la Uiltucs ha saputo affrontare con maturità politica ed organizzativa, ma cosa più importante la prova è stata superata anche dalle lavoratrici e dei lavoratori del settore meglio di quanto potevamo prevedere. L'adesione è stata significativa e convincente. A sciopero consumato, occorre ora riflettere sui fatti per orientarci nel 2024. Se la fissazione di salari minimi orari non è strada praticabile per ridurre il lavoro a basso reddito allora occorre che il governo intervenga davvero per sostenere la contrattazione collettiva. Tocca a noi che abbiamo radici profonde nel sociale che da sempre si nutrono nella cultura laica e riformista mettere a nudo scomode verità e indicare la strada, per fare un passo decisivo nella direzione giusta. Una prima verità: il taglio della parte contributiva del cuneo fiscale al pari della detassazione degli straordinari e del lavoro domenicale nel turismo, in assenza di altre politiche finiscono per indebolire il sistema contrattuale. Sono una risposta parziale e insufficiente ad affrontare la questione salariale. Una seconda verità: la pubblica amministrazione non può sfruttare il sistema degli appalti e dei subappalti per contenere la spesa a scapito del salario e delle condizioni di lavoro di milioni di lavoratrici e lavoratori. Tale sfruttamento è riconosciuto implicitamente nel documento di analisi che il Cnel ha presentato ad inizio ottobre, quando esprime il timore che l'introduzione del salario minimo di legge a 9 euro avrebbe fatto esplodere la spesa pubblica, omettendo peraltro l'aumento possibile del gettito fiscale pari a oltre 3 miliardi. Dunque, siamo noi che dobbiamo indicare la strada.

Deve finire la stagione di una legislazione atta a regolare direttamente la flessibilità della prestazione lavorativa che assegna potere incontrastato all'impresa nell'organizzazione del lavoro. Serve una regia tripartita atta a valorizzare un sistema contrattuale dove

il salario possa davvero concorrere al mantenimento del potere d'acquisto. Servono nuovi accordi interconfederali e una riflessione sulla bontà di un meccanismo contrattuale di aggiustamento dei salari all'inflazione, come avviene nel contratto dei metalmeccanici. Serve una nuova politica di tutti i redditi. Occorre legare una parte degli incentivi all'impresa vincolandole al rinnovo dei Ccnl. In questo ambito continueremo a chiedere la detassazione completa degli aumenti contrattuali per la durata dei rinnovi dei Ccnl. Il governo è corso ai ripari con una proposta di emendamento alla legge delle opposizioni sul salario minimo. L'emendamento contiene una delega al governo che recepisce molte delle proposte indicate dal documento sul salario minimo redatto dal Cnel. Più che un salario minimo mira a raggiungere un "salario giusto", stimolando il rinnovo dei contratti collettivi scaduti. Per farlo lo strumento principale si dice dovrà essere l'individuazione, per ciascuna categoria, dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi. Il trattamento economico complessivo minimo (non solo dunque i minimi tabellari, ma anche tutti i trattamenti accessori) previsto da questi contratti diventerà "la condizione economica minima" da riconoscere ai lavoratori della categoria, a prescindere dal contratto applicato. Questa regola varrà anche per le ditte appaltatrici o subappaltatrici (saranno dunque in ipotesi rafforzati anche gli obblighi di controllo per gli appaltatori).

Ai lavoratori non appartenenti ad alcuna categoria, infine, dovrebbe essere applicato il trattamento economico complessivo minimo previsto dal contratto di lavoro maggiormente rappresentativo della categoria più affine. A questo dovrebbero aggiungersi disposizioni per favorire la contrattazione aziendale e incentivi al rinnovo dei contratti per contrastare l'inflazione. Se le intenzioni sembrano positive già si vedono le crepe sul manifesto. Sì, sembra un manifesto elettorale, quello buono per le Europee. Servono sei mesi per i decreti attuativi a sostanziare gli obiettivi e poi quanti altri per i provvedimenti? Giusto per la prossima finanziaria. Noi non ce la facciamo ad aspettare. Noi della Uiltucs e della Uil pratichiamo un laburismo pragmatico. Abbiamo bisogno di risposte ora. Noi sappiamo che il lavoro povero dipende da tre fattori: ore lavorate, composizione delle famiglie e salario orario contrattuale. Impossibile intervenire sulle famiglie se non facendo di più in termini di incentivi e sostegno. Se è difficile fissare un orario minimo adeguato per via contrattuale, quasi impossibile intervenire per legge. La via da seguire dunque è quella del minimo tabellare sufficiente. Dunque lo dobbiamo adeguare alla perdita del potere d'acquisto. Il turismo è in netta ripresa. Ce lo dicono i primi 8 mesi del 2023 (confrontati con gli anni precedenti, '21 e '22). Tutte le previsioni, con due guerre in pieno svolgimento consegnano alle parti un 2024 migliore del 2019, anno pre-pandemico. Con le borse che volano. Il turismo, dunque, si conferma centrale per il paese, per occupazione, valore aggiunto e Pil. Nel commercio le vendite tengono. Le stesse nell'ultimo trimestre del '23 sono risultate stabili rispetto allo stesso periodo del '22 e i canali di vendita che vanno meglio sono quelli della grande distribuzione. Ad arretrare è l'e-commerce e non di certo il discount.

Abbiamo ribadito che per noi è essenziale tenere fermo o ridefinire l'allineamento contrattuale delle norme e delle condizioni retributive tra contratti di settore e che è necessario rivalutare il salario in base all'Ipca. In questo contesto le nostre controparti si dimostrano sorde e senza visione, ponendo in modo generico e strumentale il tema della insostenibilità economica del rinnovo dei Ccnl. Lo sforzo che abbiamo fatto per far comprendere le nostre ragioni a chi rappresenta i pubblici esercizi, la ristorazione commerciale e quella





collettiva - Fipe, Angem e Alleanza cooperativa è stato vano. Prima ci hanno chiesto di condividere un avviso comune per ottenere aiuti dal Governo e ora ci propongono la "polpetta avvelenata" della contro-piattaforma. "Se volete più salario, dobbiamo mettere mano ai permessi retribuiti e al valore degli scatti di anzianità sul Tfr". Federberghi chiamata ad un ruolo di protagonismo, visto che non si trova una camera libera in una grande città a meno di 200 euro a notte, "non ha avuto il coraggio di tendere la mano e quantificare una significativa anticipazione economica. Ha avuto paura di impegnarsi in un serrato confronto atto a negoziare il rinnovo". Anche gli altri rinnovi che fanno capo a Confindustria e Confesercenti hanno uno stesso comune denominatore: Tutte le controparti dicono solo che chiediamo troppo. Nel settore del terziario e dei servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa e a sei mesi dalla provocazione dei 150 euro, che ci ha fatto preparare la mobilitazione a Bologna, abbiamo ribadito che occorre una svolta. È per questo che abbiamo "chiuso la porta" al tentativo di Confcommercio di "dare e prendere". Un salario non quantificato, genericamente legato all'Ipca, la messa in discussione dei permessi retribuiti e il superamento dell'attuale sistema degli scatti di anzianità non sono la strada che ci porta al contratto. È per questo che abbiamo considerato insufficiente l'aumento possibile tra i 150 e i 170 euro proposto dalla moderna distribuzione organizzata. È per questo che al sistema delle Cooperative di consumo, sempre di più ancorata alla "disponibilità di 130 mobili" urliamo che siamo preoccupati dalla loro "progressiva perdita di distintività" e che siamo delusi dall'erogazione unilaterale strumentale di 30 euro lorde sotto Natale. La nostra mobilitazione, il nostro sciopero intersettoriale del 22 dicembre ha rappresentato una risposta corale di tante piazze alla deriva della responsabilità sociale d'impresa.

Uno sciopero che non ha precedenti in categoria, che può se necessario lasciare spazio a una ulteriore fase conflittuale. Siamo ormai consapevoli che saremo costretti a scalare una montagna piena di insidie. Una montagna che dobbiamo affrontare da soli e a mani nude. Noi dobbiamo fare leva sull'uso della ragione e dobbiamo affrontare la scalata in modo pragmatico e non ideologico. Il salario non è solo Ipca e paga tabellare; (aumento piatto) è salario anche l'aumento delle maggiorazioni orarie per lavoro disagiato, l'assistenza e la previdenza complementare sono salario, al pari della massa salariale conquistata. Massa salariale. "La sconosciuta o la disconosciuta" a seconda da dove la si guarda o da chi la guarda. Tocca a noi, nei Ccnl chiedere meno domeniche lavorabili e una maggiorazione oraria più alta. Una risposta va data anche al part-time sul lavoro supplementare e sulla clausola elastica. La flessibilità deve costare di più. È in questo quadro che facendo prevalere l'uso della ragione potrebbe prendere quota la copertura del 2022 con una una-tantum e potrebbe aprirsi la strada della formazione obbligatoria per Ccnl per migliorare la produttività dell'impresa. Il 2024 sarà l'anno giusto per ridare valore al lavoro nel terziario.



CentoxCentoSicuri con la Uiltucs Rls, ruoli e proposte: l'evento

Le linee guida del nostro sindacato nella relazione della segretaria Flauto

di Giulia Valle

9

All'evento CentoxCentoSicuri voluto dalla Uiltucs la segretaria nazionale Marianna Flauto ha aperto i lavori con una relazione che segna le linee guida del nostro sindacato in termini di salute e sicurezza. La riportiamo integralmente a seguire.

Benvenute e benvenuti

La nostra sfida del futuro è e sarà quella di tutelare il lavoro, un lavoro con la L maiuscola, un lavoro dignitoso, un lavoro adeguatamente retribuito, un lavoro che metta in equilibrio vita e impegno professionale, un lavoro che valorizzi la persona e le sue competenze, un lavoro che metta al centro l'essere umano, un lavoro di qualità

Ma siamo consapevoli che non può esistere lavoro di qualità se non si mette al primo posto la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.

Una serie di dati che vengono fuori dalla ricerca promossa dalla Uiltucs e realizzata dall'Eures ci dicono che la situazione è molto preoccupante e degna di attenzione.

Mi soffermerò soltanto su pochi dati in particolare che

riteniamo molto significativi.

I dati a settembre 2023 parlano di 761 morti sul lavoro. Nel 2022 hanno perso la vita 1208 lavoratori di cui 1041 nel settore dell'industria e dei servizi, il 16,2%, ossia 121 sono i lavoratori che nel 2022 hanno perso

In appena 12 mesi hanno
perso la vita 1208 lavoratori
di cui 1041 in industria e servizi

la vita durante lo svolgimento della loro attività lavorativa nel settore del commercio.

Un dato che deve destare la nostra massima attenzione è quello sugli infortuni con esito mortale negli ipermercati e nei supermercati, settori nei quali di norma il



livello di rischio è considerato molto basso ma nei quali inaspettatamente si rilevano casi di infortunio mortale.

Negli **iper** nel 2019: 1 caso di infortunio mortale, nel 2020 4 casi e 0 nel 2021.

Nei **supermercati**: 6 casi di infortuni mortali nel 2018, 10 casi nel 2019, 3 casi nel 2020 e 6 casi nel 2021.

Nel settore del **commercio** (lettera g del codice Ateco) gli infortuni con esito mortale nel 2021 sono stati 123 (ovvero 2,3 a settimana) e nel 2020 sono stati 155 (2,98 a settimana)

Nel settore della **vigilanza** e investigazioni (indicato con lettera N 80) gli infortuni mortali sono stati 14 nel 2021, 15 nel 2020, 10 nel 2019 e 14 nel 2018.

Va specificato che nel settore della vigilanza alcune aziende sono identificate con altro codice Ateco all'interno della Lettera N perché considerate società di servizi di supporto alle imprese quindi riteniamo che il dato degli infortuni con esito mortale nel settore della vigilanza sia superiore, infatti il Totale infortuni mortali dei settori inseriti nella lettera N sono circa 70.

Nel settore del **turismo**, distinto tra alloggio e attività di ristorazione, la media degli infortuni si aggira intorno ad un infortunio ogni 65 addetti mentre anche in questo settore è preoccupante il dato degli infortuni mortali, soprattutto e direi inaspettatamente nel settore della **ristorazione**: 31 infortuni mortali nel 2021, 51 nel 2020, 47 nel 2019, 63 nel 2018, 37 nel 2017.

Casi dei quali nessuno parla, dei quali non sappiamo luogo, azienda e cause.

Negli **hotel** 10 casi nel 2021, 7 nel 2020 (ricordiamo che quell'anno a causa della pandemia la maggior parte degli Hotel erano chiusi), 14 nel 2019, 12 nel 2018, 19 nel 2017.

Dietro quella che può sembrare l'arida lettura dei numeri, ci sono donne e uomini, lavoratrici e lavoratori, famiglie distrutte dal dolore, vite spezzate, tutto questo non ci può lasciare indifferenti, non possiamo con-

tinuare ad assistere inermi all'escalation di tragedie, all'incremento del numero di infortuni e dei casi di malattie professionali: bisogna intervenire e frenare questa deriva.

Per questo abbiamo chiesto di realizzare all'Eures una ricerca di dati, per la costruzione di un vero e proprio repertorio ragionato sull'incidenza e sulle dinamiche dei casi di infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei maggiori tra i nostri settori di competenza: possiamo certamente dire che questa è la prima ricerca realizzata per i nostri settori con tale dovizia di dettaglio.

Abbiamo voluto iniziare questa relazione partendo proprio dall'analisi dei dati perché riteniamo che la conoscenza di queste informazioni può costituire un utile supporto conoscitivo, che sarà costantemente aggiornato, ma anche una base per le rivendicazioni e le proposte che formuleremo e per le attività e le azioni da intraprendere ma sono sicuramente una fonte preziosa che ci permette di conoscere lo stato della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quindi delle lavoratrici e dei lavoratori che ci operano ed è da qui che riparte il nostro rinnovato impegno con l'avvio della campagna della Uiltucs per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro CentoxCentoSicuri.

Nonostante l'immagine di relativa sicurezza che generalmente si ha del lavoro nelle attività commerciali, dai dati rappresentati, che mettono in luce la dura verità, si deve prendere atto di come quello dei servizi sia il settore con il maggior numero di infortuni, superiore anche a quello della sanità e dei trasporti ma soprattutto dobbiamo prendere atto di un dato, inaspettato ed impensabile, quello sugli infortuni mortali nei nostri settori, dato che ci impone una riflessione, ovvero se quello che abbiamo fatto fino ad oggi basta per contrastare questi fenomeni.

La risposta è chiara: bisogna fare di più e bisogna trovare la soluzione per mettere in campo un sistema ef-

ficace di prevenzione dei rischi pur consapevoli che la nostra categoria è molto complessa e articolata, basti pensare ai centri commerciali, alle aziende che svolgono attività in appalto, alle attività che vengono svolte su strada con i mezzi aziendali, ai servizi dentro gli ospedali e nei cantieri, e così via: in tutti questi casi va trovata la migliore soluzione possibile per salvaguardare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori in tutti gli ambiti lavorativi con tutte le difficoltà che riscontriamo nell'applicazione del **Testo Unico sulla sicurezza** che è stato concepito, ideato e creato su misura per il settore dell'industria o comunque a misura di grandi imprese e non per un settore molto eterogeneo e capillare come quello del terziario e questo sicuramente complica le cose.

La salute è un valore ed un diritto inviolabile sancito dalla nostra Costituzione, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e dalla Costituzione dell'Oms che definisce il concetto di "salute" come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale. Quindi quando parliamo di salute e sicurezza non ci riferiamo alla mera assenza di malattia ma alla tutela ed alla salvaguardia dello stato di benessere più generale dei lavoratori. Il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad avere garantito uno stato di benessere complessivo nello svolgimento della loro attività impone una attenta conoscenza dei luoghi e degli ambienti di lavoro, degli strumenti di lavoro, dell'organizzazione del lavoro ed una reale e concreta partecipazione alle dinamiche aziendali in tema di sicurezza.

Il passaggio dai principi teorici alla realtà rivela l'estrema debolezza dei principi rispetto ad una realtà ancora lontana dalla reale e concreta applicazione delle norme e dall'affrontare la complessità del tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nonostante il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro sia uno dei migliori impianti normativi d'Europa, anche

se riteniamo vada reso adattabile a tutte le realtà lavorative, ancora oggi tante, tantissime imprese considerano l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro una incombenza fastidiosa e un costo eccessivo e inutile per l'impresa, limitandosi ad adempiere agli obblighi meramente amministrativi e burocratici, ossia limitandosi a produrre le carte in regola, senza poi declinare queste regole all'interno dei luoghi di lavoro.

A cosa serve una buona normativa se poi le aziende agiscono indisturbate? Se non ci sono controlli, se le attività ispettive non vengono realizzate, se a un datore di lavoro che, violando le norme, causa un incidente mortale nella sua azienda, gli viene comminata una condanna che non è mai proporzionata alla gravità dell'incidente cagionato, che non è mai quella giusta, che non è mai quella che si dovrebbe meritare chi viola le norme sulla sicurezza al punto da cagionare la morte di un lavoratore?.

Sono proprio queste condotte da irresponsabili che hanno portato Anila Grishaj 26 anni e le tante Anila, Lorenzo Parelli, 18 anni, e i tanti Lorenzo, a perdere la vita mentre svolgevano la loro attività lavorativa, giovani che avevano un futuro da costruire, vite interrotte per colpa di chi pensa che il business deve avere la priorità su tutto anche sulla vita umana.

È a loro, a tutti coloro che hanno perso la vita mentre svolgevano la loro attività lavorativa, che dedichiamo l'iniziativa della Uiltucs, perché di salute e sicurezza bisogna parlare ogni giorno e non soltanto quando succedono le tragedie, le disgrazie e gli incidenti.

La nostra organizzazione ha assunto una posizione netta per contribuire a rompere la cultura della fatalità e della rituale, spesso ipocrita, commemorazione delle vittime, per essere sostituita da una cultura della responsabilità in cui sia sempre più chiaro che dietro ogni incidente c'è un'omissione, che dietro ogni vittima c'è un colpevole, un mancato controllo, un'inade-



guata procedura di sicurezza o ancora peggio la manomissione volontaria di una macchina per rendere più veloce la produzione e aumentare il profitto.

La campagna Zero morti sul lavoro, divenuta una delle pietre miliari e dei caratteri identificativi che hanno investito trasversalmente la nostra organizzazione ha portato il tema della salute e sicurezza al centro dell'attenzione dell'opinione pubblica e della politica che continua a non dare risposte concrete alle nostre proposte. Noi siamo convinti che bisogna portare avanti senza indugi la proposta della nostra Confederazione di introdurre il reato di "Omicidio sul lavoro", in linea con quanto è stato fatto per l'omicidio stradale, con l'intento di dare il segnale che le cose possono cambiare, che gli infortuni devono progressivamente ridursi fino a divenire eventi del tutto straordinari, per tendere quanto prima allo zero.

Dunque con l'iniziativa di oggi la Uiltucs, in continuità con la campagna confederale, vuole confermare e rafforzare il suo impegno sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Abbiamo deciso di dare una identità al nostro impegno che continuerà per il futuro, un obiettivo chiaro CentoXcentoSicuri in tutti i luoghi di lavoro: questo da oggi diventerà il nostro slogan, la campagna della Uil del terziario, un impegno per le nostre lavoratrici e lavoratori ai quali nei nostri settori bisognerà garantire luoghi di lavoro cento per cento sicuri: meno infortuni, meno malattie professionali e zero morti sul lavoro.

Bisogna puntare sull'informazione, sulla consapevolezza, sulla formazione, sulla conoscenza dei rischi e sulla loro prevenzione ma soprattutto bisogna promuovere la cultura della sicurezza e della responsabilità smontando le cattive abitudini e favorendo le buone prassi.

Siamo convinti che già a partire dalla scuola dell'obbligo sarebbe necessario inserire questa materia nel piano di studi affinché si possa sensibilizzare i più giovani sul tema della sicurezza e far comprendere loro i rischi per poterli prendere sul serio e non sottovalutarli e soprattutto riconoscerli per poterli prevenire.

Siamo convinti che tanti incidenti si sarebbero potuti evitare se i lavoratori grazie ad una adeguata formazione sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, avessero potuto prendere coscienza dei pericoli e dei rischi insiti nella propria attività.

Le statistiche infatti indicano che le persone di età compresa tra i 18 e i 24 anni rischiano maggiormente rispetto agli adulti di subire un incidente grave sul lavoro sia per la poca familiarità con il luogo di lavoro, sia per la poca esperienza ma soprattutto perché non hanno ricevuto adeguata formazione, perché non conoscono i propri diritti, né gli obblighi in capo al loro datore di lavoro e perché non hanno il coraggio di parlare quando qualcosa non funziona bene per la paura di perdere il posto di lavoro.

Per essere coerenti con gli obiettivi che ci siamo posti,



dobbiamo fare in modo che attraverso le nostre azioni, attraverso le nostre attività quotidiane non si perda di vista l'obiettivo e quindi anche ai tavoli contrattuali. Per potere svolgere al meglio il nostro ruolo contrattuale su tale tema dobbiamo analizzare il lavoro svolto nel passato e costruire una proposta contrattuale che risponda ai bisogni del mondo del lavoro moderno, che tenga conto della sua complessità e delle trasformazioni che si stanno realizzando che influenzano e influenzeranno i rapporti di lavoro.

Dalle statistiche viene fuori che le imprese del settore terziario **credono all'intelligenza artificiale**, il 28% delle imprese utilizza già strumenti di intelligenza artificiale e il 54% ritiene nel complesso importante adottare soluzioni di intelligenza artificiale per il proprio business.

Conseguentemente anche in materia di salute e sicurezza la nostra azione deve saper cogliere anche le trasformazioni in atto mettendo in campo un sistema di prevenzione adeguato ed efficace rafforzando il ruolo dei RIs e la diffusione della loro presenza dentro le imprese.

Su questo tema è impegnata anche **Uni Europa** che ha rinnovato la partnership con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) per la nuova campagna Lavoro sicuro e sano nell'era digitale 2023-25.

La campagna Eu-Osha sarà un'opportunità per Uni Europa di portare questa posizione nella discussione a livello europeo e per i nostri affiliati di essere presenti agli eventi e avere accesso al materiale della campagna sulle 5 aree prioritarie definite dall'Eu-Osha per questa campagna

- 1) Lavoro su piattaforma digitale;
- 2) Automazione dei compiti;
- 3) Lavoro da remoto e ibrido;
- 4) Gestione dei lavoratori attraverso l'intelligenza artificiale;



PIANO SANITARIO



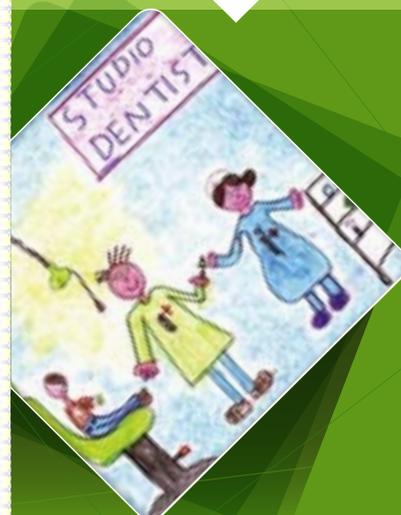
Permette di usufruire di molte prestazioni sanitarie (ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, odontoiatria), anche al di fuori di quanto garantito dal SSN, effettuabili in regime di gratuità o di rimborso.

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.

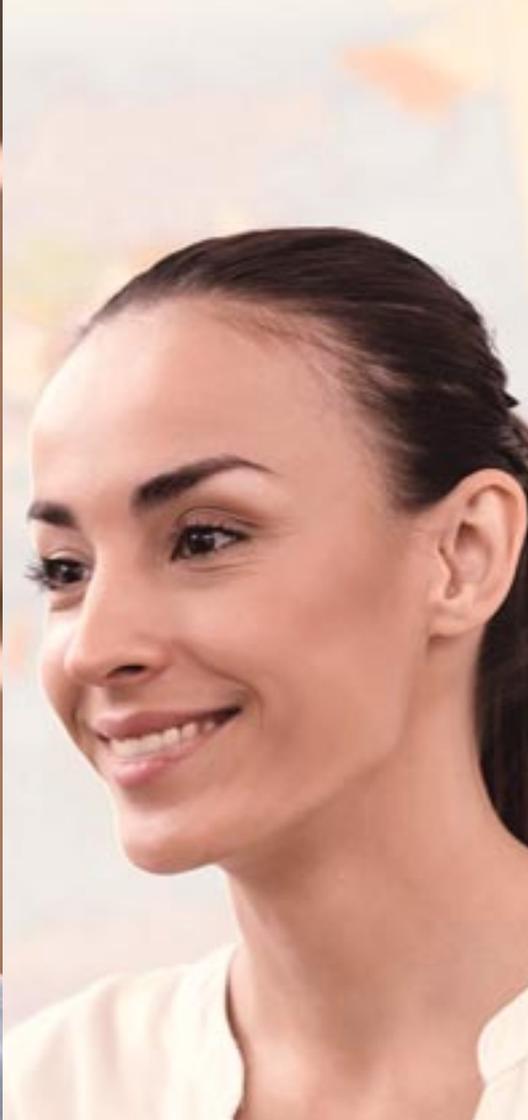
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE, PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA, VACCINAZIONI E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni
www.cadiprof.it

SALUTE

FAMIGLIA

LAVORO



FONDO EST. LA TUA SALUTE, IL NOSTRO OBIETTIVO.

Attraverso il rimborso delle spese mediche sostenute e con una presenza capillare di strutture sanitarie convenzionate, Fondo Est assiste i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo, dei Servizi e dei settori affini.

fondoest.it



FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Commercio Turismo Servizi e Settori Affini



5) Sistemi digitali intelligenti

Le attività che si stanno realizzando a livello europeo e non solo hanno portato al raggiungimento di alcuni importanti obiettivi di tutela della salute e sicurezza in categorie come quelle del pulimento, dei parrucchieri e del settore tessile e sulla salute e la sicurezza delle donne nel mondo del lavoro.

Seguiremo con attenzione l'attività che svolgerà Uni Europa sul tema della salute e sicurezza in prospettiva digitale convinti che la transizione digitale, che si sta realizzando nella società, porterà dei cambiamenti nel mondo del lavoro, sui metodi di lavoro, la nascita di nuove figure professionali e anche in questo ambito bisognerà garantire il giusto equilibrio tra la salute e la

impronta, una identità alle nostre proposte da portare a tutti i tavoli negoziali ma per fare questo dobbiamo ascoltare le lavoratrici ed i lavoratori e i nostri Rls, perché loro sono i veri conoscitori dei luoghi di lavoro, dei rischi e dei pericoli presenti e prevedibili, saranno loro ad indicarci la strada.

Noi abbiamo le idee chiare e siamo convinti che si può fare di più per tutelare la salute e la sicurezza delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori in ogni luogo o ambiente di lavoro convinti, e questo ce lo dicono i dati, che nei luoghi di lavoro dove è presente il sindacato, gli ambienti di lavoro sono più sicuri e si riducono i casi di infortuni.

I due fattori sono inversamente proporzionali:

Nel turismo un lavoratore
ogni **65** subisce
un infortunio

Commercio:
incidenti sul lavoro
con esito mortale **2,3**
a settimana

sicurezza e l'innovazione ed è opportuno che anche su questo tema il nostro ufficio internazionale svolga un ruolo attivo nelle commissioni.

Guardando al nostro Paese, gli ultimi accordi interconfederali sul tema della sicurezza siglati con Confindustria risalgono al 1995 e 1996.

Nei contratti collettivi nazionali il tema della salute e sicurezza, nella maggior parte dei casi è affrontato molto marginalmente spesso limitandosi a richiamare la norma e in taluni casi a definire le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Non possiamo criticare ed attaccare il Governo per la sua totale insensibilità sul tema e poi non essere in grado, laddove noi possiamo avere un ruolo attivo, di declinare **il nostro impegno nella contrattazione nazionale e aziendale** dove si può trovare il giusto spazio per rendere concrete le nostre proposte.

Dunque oggi **vogliamo parlare di futuro**, vogliamo parlare di cosa **noi** possiamo fare, vogliamo dare una



+ sindacato – infortuni

Abbiamo costituito il primo Coordinamento nazionale per la salute e la sicurezza che ufficialmente si riunisce oggi per la prima volta in occasione dell'iniziativa odierna.

È un primo passo significativo ma lo sarà ancora di più in futuro quando in sede di coordinamento si potranno definire obiettivi e percorsi.

In questi ultimi mesi con tante imprese ci stiamo confrontando nel tentativo di rinnovare o definire contratti integrativi aziendali ed a quel livello stiamo portando le nostre proposte in materia di salute e sicurezza e violenza e molestie.

Purtroppo spesso le aziende alzano muri altissimi ed esprimono totale chiusura nell'affrontare il tema, considerato un aggravio ed un costo aggiuntivo anche dal punto di vista organizzativo: noi non possiamo più tollerare che ancora oggi, con questi dati, con questi numeri, ci siano aziende che considerano la sicurezza una spesa inutile, un costo da evitare.



28% **imprese**
che usano strumenti di intelligenza artificiale

18-24**anni**
l'età in cui c'è il maggiore rischio di infortuni

121 **vittime**
nel commercio, in un anno, durante il turno

Sono le stesse aziende che puntano alla riduzione del costo del lavoro sfruttando i lavoratori con turni e flessibilità selvaggia, con carichi di lavoro troppo pesanti, impiegandoli tutte le domeniche e le festività, pretendendo livelli di produttività impossibili, sono coloro che considerano ancora i lavoratori soltanto dei numeri, un mezzo per raggiungere il loro profitto.

Anche il presidente Mattarella, più volte, negli ultimi tempi, ha definito intollerabile e dolorosa la progressione delle morti e degli incidenti sul lavoro esortando le aziende, le istituzioni, i sindacati, i luoghi della formazione ad un impegno corale ricordando che la sicurezza non è un costo, né tantomeno un lusso ma un dovere cui corrisponde un diritto inalienabile di ogni persona.

Riteniamo che sul tema vanno fatti passi avanti nella contrattazione ed è in quell'ambito che bisogna insistere senza indugi.

Nel mese di ottobre la sentenza della Cassazione che condanna anche il Rls ha aperto un ampio dibattito sul ruolo dei Rls.

Basta leggere l'articolo 50, così infelicemente citato nella sentenza, per rendersi conto che il Rls è titolare di diritti e non di obblighi ("diritto di essere consultato" lettere b, c, d; "diritto di ricevere notizie e documenti" lettere f, g; "diritti di accesso e di formulazione di proposte" lettere i, m; "diritto di ricorrere all'autorità" lettera o; "diritto di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori" lettera h).

Rimane sempre in capo al datore di lavoro, quale soggetto che ricopre una posizione di garanzia, l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Nella motivazione della sentenza, dalla quale emerge chiaramente la totale incomprensione della funzione del Rls, si attribuisce al Rls un "ruolo di primaria importanza".

Noi vogliamo cogliere l'unico aspetto positivo, ammesso che ce ne sia uno, di questa sentenza: **il riconoscimento del ruolo dei Rls.**

Il nostro impegno deve essere rivolto alla valorizzazione del ruolo dei Rls, non soltanto attraverso le attività che svolgiamo e che realizzeremo ma anche pretendendo da parte dei datori di lavoro che il ruolo venga riconosciuto, facendo in modo che ogni impresa si impegni a favorire il confronto costante con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza per creare un ambiente di lavoro sicuro, sano, sereno e tramite i Rls garantire una maggiore partecipazione ed un coinvolgimento attivo dei lavoratori alle questioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro rafforzando la cultura della prevenzione dei rischi con l'obiettivo di creare maggiore consapevolezza e sensibilizzazione anche attraverso la realizzazione di momenti di confronto specifici. Per questo riteniamo che la realizzazione di assemblee nei luoghi di lavoro dedicate a questo tema possano favorire una maggiore consapevolezza dei rischi ed il confronto con i loro rappresentanti che in ogni luogo di lavoro sono un punto di riferimento importante per i lavoratori che a loro si rivolgono in prima istanza

A tal fine si sta chiedendo alle imprese e lo continueremo a fare in futuro di mettere disposizione un monte ore assemblee in aggiunta alle 12 ore previste dai contratti.

Inoltre si rileva che la figura di Rls non è presente in tutte le aziende nei nostri settori soprattutto nel turismo, nel settore della vigilanza, nelle farmacie e nel settore socio sanitario. A tal proposito rimane aperta la questione riguardante la definizione di unità produttiva legata alla nomina /elezione dei Rls che si ricava dalle disposizioni dello Statuto dei lavoratori che ad essa fanno riferimento.

A norma dell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori è unità produttiva ciascuna sede, stabilimento, filiale,



ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti.

È dunque sul dato dell'autonomia funzionale della struttura decentrata, più che sulla sua collocazione topografica che si effettua la qualificazione. Peraltro, la giurisprudenza ha precisato che si possa procedere all'individuazione dell'unità produttiva eventualmente anche tenendo conto di quanto dispone al riguardo la disciplina collettiva del settore. La questione è particolarmente rilevante in alcuni settori come ad esempio nel settore del commercio, soprattutto con riferimento alle catene di negozi, nella ristorazione collettiva, nelle catene alberghiere, eccetera, ed è per questo che riteniamo che il riferimento debba essere l'unità locale e non l'unità produttiva prendendo spunto dalle diciture degli estratti camerali.

Per questo motivo la Uiltucs chiede a tutte le imprese che in ogni unità locale / sito produttivo/negozio/ ambiente di lavoro sopra i 15 dipendenti potrà essere eletto o designato almeno un Rls e per lo svolgimento del proprio ruolo si chiede di implementare il monte ore di permessi annuo.

Siamo contrari alla nomina di Rls di bacino che slegano il Rls dalla propria sede lavorativa e limitano nei fatti l'esercizio del loro ruolo caricandolo di un impegno gravoso e difficile da svolgere sia per il monte ore di permessi molto esiguo sia per le distanze da un sito

all'altro. Mentre per le **unità locali inferiori ai 15 dipendenti** proporrà la **designazione o l'elezione di un Rls accorpando piccole realtà fino a superare i 15 dipendenti** può essere una buona pratica.

In ognuno dei nostri settori sono veramente tanti i fattori che possono creare condizioni di stress, stress che può raggiungere livelli tali di gravità da portare a patologie serie, alcune volte gravi: problemi pressori, ansia, tachicardia, problemi cardiaci e nei casi più gravi infarto, ischemia e ictus, situazioni che spesso non vengono neanche denunciate.

Siamo infatti convinti che i dati ufficiali siano sottostimati rispetto alla situazione reale. Lo stress lavoro correlato è uno dei fattori di rischio più alto nei nostri settori ma anche quello più invisibile e difficile da prevenire.

Anche il tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro ha trovato spazio nel Testo Unico sulla Sicurezza dopo la ratifica della **Convenzione Ilo 190**.

Nella contrattazione nazionale spesso il tema viene trattato normando i principi generali mentre in alcuni contratti integrativi aziendali è stato dato a questo tema il giusto valore prevedendo un sistema di tutele e di strumenti che possano favorire e promuovere la cultura della denuncia: la promozione della cultura della denuncia è e rimane l'obiettivo principale.

Purtroppo ancora oggi la paura di ritorsioni da parte dell'aggressore, la paura di non essere credute o peggio di essere denigrate e derise, la paura dello stigma sociale e le difficoltà economiche sono le barriere più grandi che inibiscono le denunce. Creare le condizioni per stimolare le denunce e contrastare questi fenomeni e' e deve essere un impegno che deve coinvolgere tutti noi.

Le nostre proposte contrattuali sul tema mirano infatti a tutelare la vittima di violenza e molestie prevedendo, laddove la lavoratrice lo richieda, la possibilità di trasferimento di reparto o di sede lavorativa, la possibilità

Creazione della figura **Coordinatore** nazionale Rls

Implementare il monte ore dedicate



di ricevere anticipazioni sulle retribuzioni e sul Tfr, la fruizione delle ferie senza preavviso, ferie solidali, periodi di aspettativa retribuita, eccetera.

Misure che possono essere implementate da caso a caso e che devono mettere nelle condizioni la vittima di molestie e violenza di ricevere una protezione dal punto di vista economico, ambientale, psicologico e sociale.

Alcune aziende hanno realizzato accordi con le case rifugio e attivato un sistema assolutamente sicuro per la segnalazione interna di illeciti e di violazioni nel contesto lavorativo così come previsto dalla Direttiva Whistleblowing

Al fine di potere svolgere un ruolo attivo di monitoraggio e di prevenzione riteniamo che in tutte le aziende vadano costituiti i Comitati nazionali aziendali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, comitati che devono avere una loro struttura e dei compiti ben definiti.

Il comitato deve svolgere un ruolo non soltanto di vigilanza, di controllo, di monitoraggio ma anche propositivo e consultivo e deve diventare il luogo dove si affrontano le problematiche adottando misure che vanno poi applicate su tutti i siti e unità locali dell'impresa.

Per potere favorire questo coordinamento tra soggetti che hanno differenti compiti e ruoli su questo tema e creare una sinergia costruttiva riteniamo opportuna la creazione di una nuova figura, ossia il **coordinatore nazionale dei Rls** che deve avere il compito di confrontarsi con i Rls dei vari siti aziendali ed indirizzarli, raccogliere le varie criticità, per potere ricercare e trovare all'interno del comitato la migliore soluzione possibile che possa prevenire e tutelare i lavoratori da tutti i rischi potenziali sia di natura fisica/strutturale che psico-sociale.

La possibilità di costituire in ogni azienda sopra i 50

dipendenti un Comitato di questo tipo rappresenta, per le lavoratrici e lavoratori, una maggiore garanzia di tutela soprattutto laddove il Comitato riesca ad incidere sulla redazione del Dvr, valutando tutti i possibili rischi ,con una particolare attenzione ai rischi da stress da lavoro correlato , alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e vigilando sulla presenza di barriere fisiche, psichiche e sociali che impediscono ai soggetti con disabilità ,che l'azienda deve assumere per legge, di svolgere un'attività di lavoro rispettosa della loro dignità. La creazione del Comitato, per come è stato pensato, potrebbe contribuire ad elevare il range reputazionale delle aziende quale espressione di impegno concreto dell'impresa sul tema della salute e della sicurezza. Abbiamo tanta strada da percorrere insieme ma l'importante è avere chiari gli obiettivi. Hermann Hesse diceva: *quando un uomo rivolge tutta la volontà verso una data cosa, finisce sempre per raggiungerla.*

Ma la volontà da sola non basta: bisogna dare alla volontà la forza, perché solo la forza può fornire alla volontà vigore, energia, direzione e determinazione.

A tutti noi che ci riconosciamo nei valori della Uil e della Uiltucs la forza di volontà non manca di certo. Sono sicura che la nostra forza di volontà ci aiuterà a raggiungere i nostri obiettivi: **luoghi di lavoro CentoxCentoSicuri e Zero morti sul lavoro, una campagna unica per tutelare la salute e la sicurezza di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, in ogni luogo di lavoro, del terziario.**

LA FORZA PER FARE

PIÙ BELLA L'ITALIA.

IL TERZIARIO È IL MOTORE DELL'ITALIA. NOI LA SUA PROTEZIONE.

Commercio, servizi, turismo, sono alla base del nostro modo di vivere e ogni giorno milioni di clienti vengono a contatto e interagiscono con lavoratrici e lavoratori di questi settori. Uiltucs si impegna per dare a chi è occupato nel terziario stabilità, formazione, sicurezza e dignità salariale. Non solo per rendere migliore il lavoro, ma per rendere migliore la nostra società e la nostra economia, facendo dell'Italia un Paese più giusto e più bello.



LA UIL DEL TERZIARIO



Tecnologie informatiche sul lavoro

Il caso Alpitour: analisi e proposte

Le necessità di nuove tutele. Dalla teoria alla pratica: la contrattazione

di Antonio Vargiu

20

Una nuova frontiera:
le reti aziendali e la protezione
della sfera privata
di lavoratrici e lavoratori

Ne avevamo già parlato in un articolo di *Partecipazione* (numero 1 del 2022) uscito alla vigilia del nostro Congresso nazionale di Milano: le nuove tecnologie informatiche sono estremamente pervasive e innervano tutto il nostro vivere sociale, compresi, ovviamente, anche i luoghi di lavoro.

La necessità di nuove tutele

L'attività lavorativa si svolge oggi in un ambiente sem-

pre più controllato, in varie forme, da sistemi informatici e visivi. Questo comporta, tra l'altro, come riflesso negativo, l'innalzamento del livello di stress per chi vi opera.

Si rende quindi necessario, da parte nostra, mettere in atto una serie di tutele specifiche per i lavoratori. In questo senso, possiamo affermare con soddisfazione che il "combinato disposto" dell'art.4 dello Statuto dei lavoratori e le norme europee recepite dalla legislazione italiana in materia di tutela della propria sfera personale permettono alle organizzazioni sindacali di aver una voce autorevole su queste materie, potendo entrare nel merito dell'organizzazione del lavoro, non più lasciata solo alla discrezionalità aziendale (*per approfondire: www.ebtorino.it, manuale controlli a distanza e nuove tecnologie - Tra l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e il Regolamento Europeo per la Protezione dei dati personali.*).

Dalla teoria alla pratica: la contrattazione in Alpitour
Innanzitutto partiamo dalle buone relazioni sindacali, sviluppatesi negli ultimi anni in questa azienda e ba-

sate sulla disponibilità a mettere sul tavolo preventivamente i vari problemi e sulla ricerca di soluzioni rispondenti alle esigenze di ambedue le parti. Da qui un lavoro in comune per favorire il recente processo di espansione dell'azienda, l'accordo sullo smart working con due giorni "strutturali" a settimana, l'apertura di un tavolo di trattativa per la definizione di un accordo integrativo aziendale.

In questo clima sono maturati anche altri importanti accordi su terreni e con contenuti decisamente innovativi.

Accordo sindacale su monitoraggio della sala operativa e "assistenza in cuffia" (14 maggio 2021)

In questo caso parliamo di un call center interno all'attività dell'azienda e di un accordo in cui il tema centrale è quello di un controllo in tempo reale della sala operativa. In particolare l'azienda sottolineava la necessità di abbattere i tempi di durata delle telefonate per operatore per evitare rischi di insoddisfazione della clientela e di intensificare il processo di formazione ed addestramento del personale, con specifiche azioni di affiancamento svolte dai responsabili o dal personale più esperto su determinati prodotti o applicativi.

Alpitour dichiarava, quindi, esplicitamente che gli strumenti tecnologici che aveva intenzione di utilizzare potevano, anche in maniera preterintenzionale, determinare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tutto questo infatti veniva realizzato con l'"implementazione del sistema Reitek" con nuove e più potenti funzionalità.

Va sottolineato che il monitoraggio della sala, che comprende anche operatori presenti in sedi fisiche anche lontane tra loro, sarebbe avvenuto in maniera automatica attraverso un "cruscotto operatori" e i responsabili del settore avrebbe potuto imporre le risposte alle varie situazioni a loro totale discrezione. Per tutte queste motivazioni l'azienda comunicava che avrebbe seguito il percorso indicato dall'art.4 legge 300/70, avrebbe cercato, cioè, di raggiungere un accordo sindacale prima di ricorrere all'Ispezzato del lavoro per le necessarie autorizzazioni.

Le caratteristiche dell'accordo

Il rischio era che, con la nuova tecnologia, le rappresentanze sindacali fossero impossibilitate ad avere voce in capitolo sulla gestione del famigerato "cruscotto". C'è voluto quindi un forte impegno sindacale per raggiungere un accordo con le seguenti caratteristiche:

a) esclusione di un qualsiasi utilizzo del sistema mirato ad un singolo lavoratore, in modo da non costituire una "forma illecita di controllo a distanza sulla sua attività"; conseguentemente l'azienda si impegna a non

Il sindacato
ha voce anche grazie
al combinato
disposto

art4
Legge 300/70

& Norme europee

utilizzare ai fini disciplinari i dati raccolti con il nuovo sistema;

b) il controllo della sala non deve sfociare in un "comando automatico", per cui un responsabile aziendale possa ordinare, ad esempio, "tutti ai telefoni" senza tener conto delle legittime esigenze dei lavoratori; sono quindi stati definiti una serie di criteri operativi;

c) il monitoraggio avverrà in tempo reale senza memorizzazione dei dati nominativi; in caso di richiamo urgente ai telefoni non ci sarà la sola indicazione "ha risposto/non ha risposto", ma la sala sarà monitorata con le seguenti tipologie di status per gli operatori, ai quali viene associato ogni volta un codice generato casualmente dal sistema: 1) operatore disponibile a ricevere o gestire telefonate/chat/ticket; 2) operatore non disponibile a ricevere o gestire telefonate/chat/ticket); gli operatori non disponibili saranno ulteriormente distinti in due tipologie: a) operatori in pausa (e quindi non richiamabili ai telefoni); 2) operatori occupati in attività di back office (altrettanto non richiamabili ai telefoni) quali gestione delle pratiche off line o consultazioni con colleghi.

Per quanto riguarda l'affiancamento in cuffia, questo avrà un solo obiettivo, quello della formazione, e sarà effettuato senza registrazione e coinvolgerà equamente tutti gli operatori.

Una nuova frontiera della contrattazione: reti aziendali e tutela della sfera privata dei lavoratori

Diciamocelo francamente: pochi – dirigenti aziendali o sindacali- sanno che, per predisporre un miglioramento e un potenziamento della rete informatica aziendale, è necessario seguire un percorso che porti, obbligatoriamente e in maniera preventiva, ad un confronto sindacale che deve avere come obiettivo un "accordo autorizzativo".

Ma anche a questo facevamo riferimento quando, nella premessa di questo articolo, sottolineavamo il



"combinato disposto" della norma italiana dell'art.4 della legge 300/70 e le successive norme europee in materia di tutela della sfera privata dei lavoratori.

Tutto questo, con l'aggiunta dell'interpretazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che distingue tra "strumenti per rendere la prestazione" e "strumenti per migliorare la prestazione". L'occasione di questa pronuncia è stata data da un caso riguardante l'installazione di "gps".

Cosa viene affermato di tanto innovativo a proposito delle apparecchiature Gps? Semplicemente che, in linea di massima, i sistemi di geolocalizzazione rappresentano "un elemento aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro".

Nel caso che stiamo per prendere in esame siamo in presenza dell'installazione di nuovi sistemi, che hanno il compito di migliorare l'efficienza complessiva della rete e di monitorare ed intervenire in maniera tempestiva nel caso di rilevamento di anomalie, che sostanzialmente rivelano intrusioni di "pirati informatici" nel "sistema".

Questi nuovi programmi informatici hanno caratteristiche differenti a seconda che agiscano sulle operazioni fisse degli operatori o, invece, sui dispositivi mobili messi a disposizione dei lavoratori.

L'accordo sul Siem (Security Information and Event Management)

Il Siem è la piattaforma scelta dall'azienda "per la rac-

colta centralizzata dei log e degli eventi generati da applicazioni e sistemi in rete, per consentire agli analisti di sicurezza di ridurre i tempi necessari alla risoluzione e alle indagini su allarmi e incidenti di sicurezza". Il principio-chiave, nell'utilizzo del sistema, "è un monitoraggio evoluto in grado di individuare situazioni anomale e segnali critici senza tuttavia l'obiettivo di monitorare l'attività dell'utente".

Le motivazioni che hanno portato l'azienda ad adottare questo nuovo sistema sono quelle comuni a tutte le aziende che stanno organizzando la propria difesa informatica: "le esigenze organizzative e produttive, la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale".

Le garanzie per i lavoratori

Come si può comprendere questi programmi sono molto invasivi ed è quindi necessario conoscere e controllarne l'utilizzo, ponendo una serie di limiti.

Come vengono conciliate dall'accordo le esigenze di tutela dell'azienda e quelle di riservatezza dei dati personali e di tutela dal controllo a distanza dei lavoratori?

Siccome si parte dal presupposto che "il monitoraggio costante, 24 ore su 24, di tutti i canali informatici su cui opera l'azienda avrà come effetto quello di produrre un controllo indiretto e incidentale dell'attività lavorativa del personale dipendente; resta quindi inteso che i dati raccolti tramite gli impianti non saranno utilizzabili a fini disciplinari, in deroga a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, dello Statuto dei Lavoratori, ad eccezione delle azioni compiute con dolo o colpa grave che emergano eventualmente dalla procedura;

i dati raccolti saranno conservati, con adeguate misure di sicurezza, in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo non superiore a 90 giorni dalla loro raccolta, salvi i casi in cui la legge ne preveda la conservazione obbligatoria per un periodo superiore".

Rispetto all'introduzione del nuovo sistema, Alpitour si impegna a dare ampia informazione ai lavoratori e, in particolare, "nell'informativa privacy fornita ai lavoratori, in ossequio al disposto dell'art. 4, comma 3, dello Statuto dei Lavoratori, ed in applicazione dell'art. 13 del Dgpr".

Inoltre sono previste ulteriori "procedure di garanzia", aggiuntive a quelle previste dallo Statuto.

In un comma dell'accordo si indica il compito delle parti nel caso di un rilevamento di anomalie e cioè:

"gli Amministratori di Sistema attiveranno delle funzioni di analisi più dettagliata dell'evento. Se, per esempio, si dovesse trattare di un sospetto accesso non autorizzato dall'esterno, quindi non riguardante l'utente interno, si procederà a verificare quali ambiti siano stati eventualmente violati, a valutarne gli effetti e ad attuare un piano di rimedio.

In caso di anomalia e/o di disservizio o di non corretto utilizzo delle risorse (dispositivi informatici, rete internet, posta elettronica, eccetera) si provvederà – a cura degli Amministratori di Sistema dell'area Infrastrutture & It Security - inizialmente ad un controllo diretto su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa.

Previa informazione alle Rsa/Rsu, con il persistere dell'anomalia, si invierà un avviso circoscritto ai gruppi di persone afferenti all'area/settore in cui è stata rilevata l'anomalia. Solo nel caso della prosecuzione dell'anomalia il controllo potrà essere effettuato su

base individuale. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle Rsa/Rsu aziendali".

In buona sostanza la procedura vuole agire in positivo per risolvere i problemi e non aprire contenziosi tra azienda e lavoratori. Con ottime ragioni potremmo definire questa norma contrattuale come un incentivo a relazioni sindacali sempre più partecipative.

I sistemi Mdm (Mobile Device Management)

L'installazione di questi sistemi si rende necessaria per completare la "difesa informatica" dell'azienda. Mentre il Siem opera sulle postazioni fisse, questi altri sistemi agiscono sui dispositivi mobili (smartphone, mobile computer e tablet). Del resto è abbastanza comprensibile che, se un'azienda aumenta complessivamente la protezione sulla sua rete "fissa", non può lasciare aperti dei buchi per la sua sicurezza sui device utilizzati a fini lavorativi dai propri dipendenti (o dirigenti).

Per quanto riguarda l'accordo in esame dobbiamo dire che questo si riferisce esclusivamente a servizi e dati aziendali in mobilità trattati dal lavoratore attraverso dispositivi e Sim totalmente aziendali.

Restano quindi esclusi i dispositivi di proprietà dei lavoratori ed utilizzati sia per il lavoro che per esigenze personali.

Perché questa limitazione?

Un accordo innovativo a metà per le preoccupazioni delle altre organizzazioni sindacali.

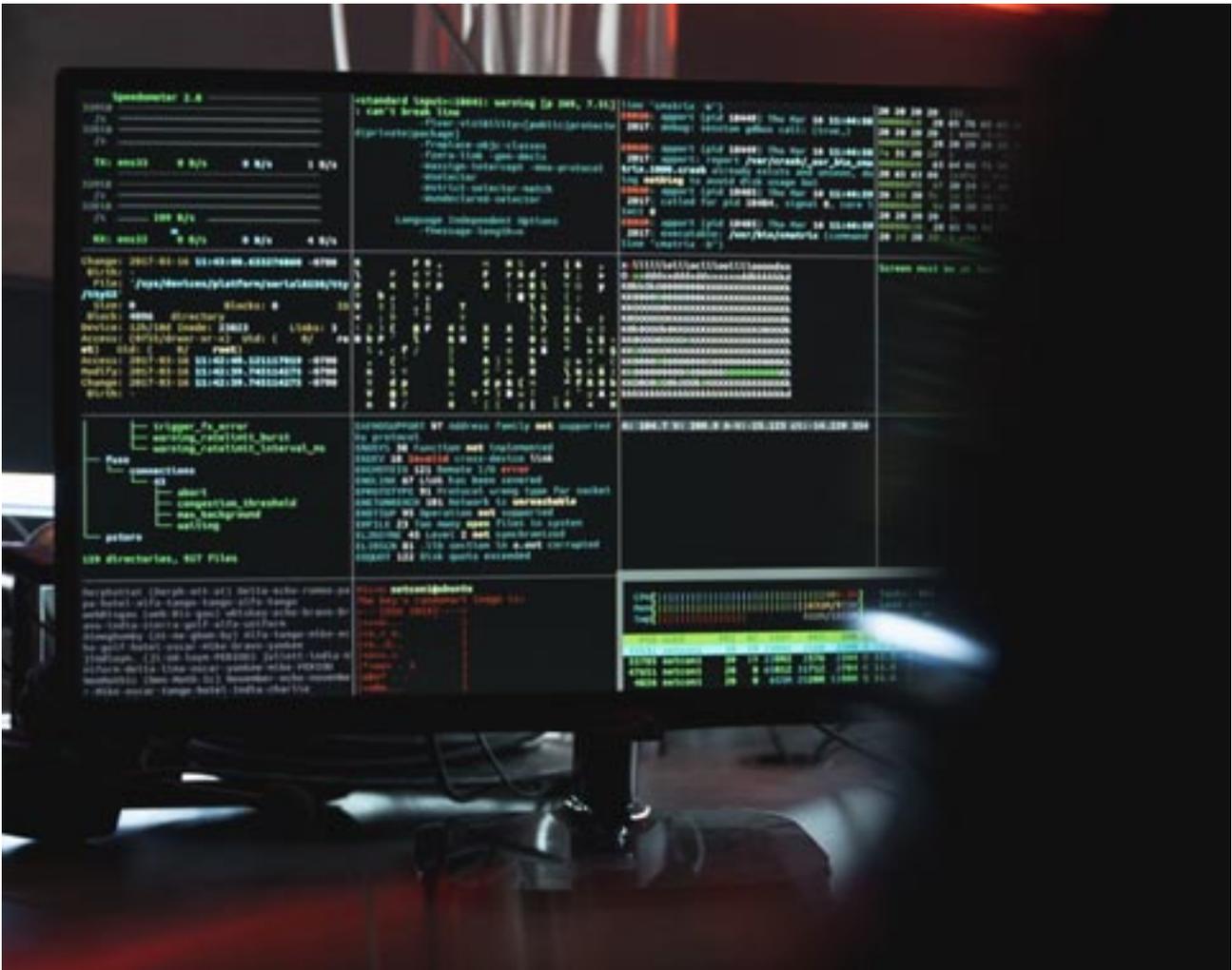
Prima abbiamo parlato di nuove frontiere per la contrattazione. In questo caso la cosa è così vera che l'essere i primi ha fatto tremare "le vene e i polsi" alle altre due organizzazioni sindacali!

In effetti la materia è delicata: basti pensare alla possibile grave irruzione nella sfera privata che potrebbe essere causata da questi programmi, in grado di leggere nomi e contenuti delle app installate nei device mobili.

Anche la semplice lettura dei programmi installati potrebbe "carpire" notizie sul loro stato di salute, sulle loro opinioni politiche, sul loro orientamento sessuale ecc. Il problema è dunque reale, ma questo non può spingerci a fermarci impotenti, ma casomai ad esigere le massime garanzie anche tecniche in modo che questo non avvenga. Dobbiamo, inoltre, sapere che, in alternativa, l'azienda può avere l'autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro e non crediamo con più garanzie per i lavoratori di quelle che potremmo avere dall'accordo con l'azienda.

Tecnicamente è possibile creare uno spazio nei device per la sola attività di lavoro ed impedire ai programmi aziendali anche semplicemente di leggere i programmi personali installati. Tra l'altro le norme per la tutela della sfera privata dei lavoratori prevedono, in questi casi, che, in maniera preliminare, venga effettuata una "valutazione d'impatto sulla protezione dei dati perso-

“
La semplice lettura dei dati
informatici potrebbe rivelare
opinioni politiche, orientamenti
sessuali e perfino carpire dati
sullo stato di salute
dei lavoratori: serve attenzione
”



nali" (data protection impact assesment (Dpia), che prevede anche l'intervento delle organizzazioni sindacali e dei loro tecnici.

Torniamo all'accordo sui dispositivi mobili ad uso esclusivamente aziendale

Le garanzie ottenute in questo caso sono analoghe a quelle previste per le postazioni aziendali fisse:

- a) preliminare predisposizione di una "valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali";
- b) non utilizzo dei dati di cui il sistema può venire in possesso ai fini disciplinari, salvo che da questi non emergano profili di responsabilità penale in capo al lavoratore, denunciati alle autorità competenti.
- c) nel caso di eventuale coinvolgimento del lavoratore, l'azienda seguirà l'identica procedura prevista dall'accordo Siem, e il lavoratore stesso potrà richiedere l'assistenza delle Rsa o delle organizzazioni sindacali territorialmente competenti;
- d) impegno dell'azienda a non identificare la posizione di un Mobile Device censito mediante le diverse tecnologie disponibili (Gps, WiFi, Google location service, Sensore rilevamento wireless), né tratterà informazioni di geolocalizzazione e "tracking" dell'utente;
- e) diritto del lavoratore alla disconnessione.

Considerazioni finali

Anche nelle organizzazioni sindacali non c'è un adeguato grado di consapevolezza dell'estrema impor-

tanza di questi temi innovativi.

Del resto invitiamo a fare questo semplice esperimento: andare su internet e cercare quante società offrono sistemi informatici come il Siem e l'Mdm.

Fatto questo, pensiamo a quante aziende dei nostri settori li hanno comprati ed installati. Quante di queste ci hanno informato e proposto un accordo? Se gli accordi Alpitour sono i primi sottoscritti a livello nazionale da Filcams Fisascat ed Uiltucs, immaginiamoci in quanti casi sono state violate le norme di legge su queste materie. Altro sondaggio che è possibile fare in maniera empirica: quanti sindacalisti impegnati nelle attività di contrattazione sanno che, nei casi che abbiamo indicato nell'articolo, le aziende hanno il dovere, previsto dall'art.4 dello Statuto dei lavoratori e dalle norme europee sulla tutela della sfera privata, di tentare di raggiungere un accordo di merito con le organizzazioni sindacali? Non credo che raggiungeremo il numero delle dita delle nostre due mani.

Morale della favola: è necessario fare percorsi accelerati di formazione a tutti i livelli ed aumentare il nostro tasso di coraggio nell'affrontare situazioni per noi del tutto nuove e sconosciute.

Non facendolo lasceremmo colpevolmente i lavoratori sprovvisti di tutele, che si dimostrano sempre più importanti con l'evolvere delle nuove tecnologie.



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, Filcooper e Previcoper.

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

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



Meno tasse

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



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



I costi più bassi del settore

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



CONTACT CENTER

Assistenza Online

Compila il form disponibile su www.previdenzacooperativa.it

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

UFFICI DEL FONDO

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

SITO

www.previdenzacooperativa.it

Disillusi, precari e impauriti: gli italiani e il senso del declino

Il Rapporto del Censis: “Non c’è più fiducia. Cresce solo lavoro malato”

di Angela Galli Dossena

26

Crisi, violenze, guerra, salute, immigrazione, debito pubblico, clima. Gli italiani hanno paura di tutto, secondo l'ultimo rapporto del #Censis sulla situazione del Paese, che evidenzia anche come il 69,2% di loro pensa di avere poche possibilità di migliorare e soprattutto che non tutti potranno curarsi, perché la sanità pubblica non riuscirà a garantire prestazioni adeguate. È innegabile che la nostra sanità sia al collasso

e soprattutto è innegabile la fotografia estremamente critica che esce dall'ultimo report, un dossier che mostra un'Italia senza direzione che, per ben l'80% delle persone è in declino. Il rapporto annuale del Censis definisce gli italiani un popolo di “sonnambuli”: perché non hanno prospettive e non sono lucidi, non vedono, non costruiscono il futuro, sono ripiegati su se stessi, e hanno, appunto, paura di tutto.

Clima impazzito, violenze e guerre

Tab. 5 - Le minacce percepite del riscaldamento globale e degli shock geopolitici, per classi di età (val. %)

	Classi di età			Totale
	18-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	
Avremo sempre più un clima impazzito, incontrollabile, ostile	84,4	84,5	82,9	84,0
Non sapremo gestire l'arrivo di milioni di persone in fuga da guerre e catastrofi climatiche	75,4	75,6	66,8	73,0
Patiremo la siccità, la mancanza d'acqua	66,5	70,3	65,6	68,2
Resteremo senza energia sufficiente per tutti	47,0	45,6	36,6	43,3

Fonte: indagine Censis, 2023



Bene si spiega, questa fotografia, in un passaggio del rapporto Censis che rivela, nello specifico, come l'84,0% degli italiani è impaurito dal clima “impazzito”, il 73,4% teme che i problemi strutturali irrisolti del nostro Paese provocheranno nei prossimi anni una crisi economica e sociale molto grave con povertà diffusa e violenza, per il 73,0% gli sconvolgimenti globali sottoporranno l'Italia alla pressione di flussi migratori sempre più intensi e non saremo in grado di gestire l'arrivo di milioni di persone in fuga dalle guerre o per effetto del cambiamento climatico, il 53,1% ha paura

che il colossale debito pubblico provocherà il collasso finanziario dello Stato.

Il ritorno della guerra, poi, ha suscitato nuovi allarmi: il 59,9% degli italiani ha paura che scoppierà un conflitto mondiale che coinvolgerà anche l'Italia, per il 59,2% il nostro Paese non è in grado di proteggersi da attacchi terroristici di stampo jihadista, il 49,9% è convinto che l'Italia non sarebbe capace di difendersi militarmente se aggredita da un Paese nemico, per il 38,2% nella società sta crescendo l'avversione verso gli ebrei. Anche il welfare del futuro instilla nell'immaginario col-

“
Davanti a tutto questo non c'è
reattività: per oltre l'80%
il crollo è inesorabile”



lettivo grandi preoccupazioni: il 73,8% degli italiani ha paura che negli anni a venire non ci sarà un numero sufficiente di lavoratori per pagare le pensioni e il 69,2% pensa che non tutti potranno curarsi, perché la sanità pubblica non riuscirà a garantire prestazioni adeguate. Sono scenari ipotetici che paralizzano invece di mobilitare risorse per la ricerca di soluzioni efficaci e generano l'inerzia dei sonnambuli dinanzi alla complessità delle sfide che la società contemporanea

deve affrontare.

Davanti a tutto questo non c'è reattività, purtroppo, nei giovani. Ma una "ricerca pacata di piaceri consolatori", come ha spiegato Massimiliano Valerii, direttore generale del Censis, presentando i dati.

Ma qualche dato positivo c'è? Pochi, e molto contrastanti. In particolare uno, che riguarda un settore ancora in espansione, interessante per la Uiltucs. È il turismo, comparto in cui cresce il lusso, crescono gli alberghi a 4 e soprattutto 5 stelle, e proliferano i bed and breakfast, con le città sempre meno vivibili e affitti auto-organizzati per i turisti che si ripercuotono sul lavoro negli hotel. Più che una ripesa, però, è un'illusoria condizione di risalita con dati contrastanti: perché è vero che nel primo semestre di quest'anno si registra il più alto numero di occupati di sempre, 23.449.000. Ma è altrettanto vero che non è lavoro "buono", né sano, né occupazione con prospettive che rende solida l'Italia: sono pochissime ore, sono impieghi precari e saltuari, che non garantiscono reddito; orari ridotti drasticamente in tutti i settori produttivi, con un picco del 3% in agricoltura. Tanto che, si scopre, sempre secondo il Censis, il 76,1% degli italiani pensa che il lavoro oggi disponibile sia poco qualificato e sottopagato. E lo pensa a ragione.

Il nostro tasso di occupazione, al 60,1%, rimane comunque lontanissimo dalla media Ue, al 69,8%.

Quindi, anche davanti a sporadici dati con il segno più, lavoro, società e servizi, economia e prospettive, hanno una parola chiave unica: declino.

Per l'80% degli italiani, infatti, viviamo proprio in un Paese in declino, sul quale non vale più di tanto la pena di scommettere: l'87,3% degli occupati pensa, poi, che sia un errore mettere il lavoro al centro della propria vita.



Un momento della presentazione del 57° Rapporto Censis con il presidente del Cnel Renato Brunetta

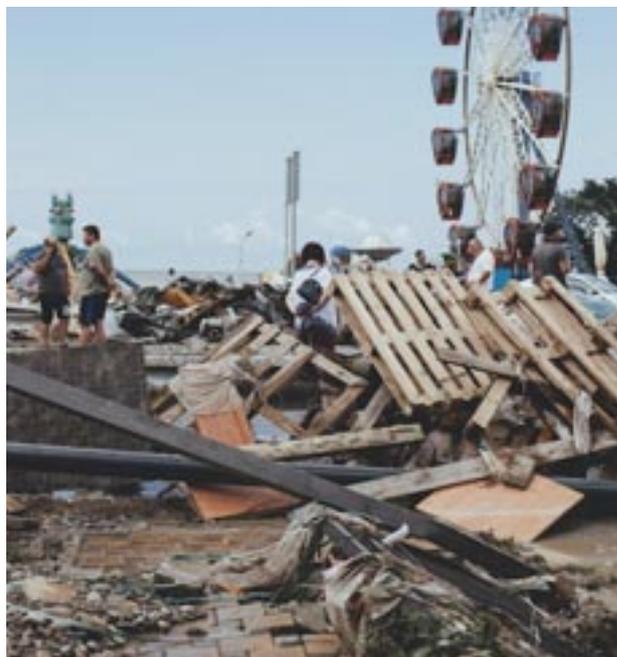
Nel 2022 la spesa complessiva dei viaggiatori stranieri in Italia è aumentata da 21,3 a 44,3 miliardi di euro (+108,1%), ma ha avvantaggiato quasi esclusivamente gli hotel di lusso. Per le categorie alberghiere più economiche e di minor pregio si riscontrano invece contrazioni molto nette, che oscillano tra il -24,4% degli hotel a 2 stelle e il -29,1% degli alberghi a una stella, messi all'angolo dalla fortissima crescita dei bed and breakfast (più 17,8%).

Dopotutto ci troviamo in un Paese stanco e con una popolazione sempre più anziana e meno predisposta a spendere e, soprattutto, che non viene messa in condizione di fare figli: nel 2040 l'Italia sarà costituita per oltre un terzo da famiglie formate da anziani soli. Dato inquietante, confermato dalla presenza di 9,1 milioni in meno di under 65, mentre gli over 65 saranno 4,6 milioni in più, di cui 1,6 milioni over 85.

Questo per una società italiana che per il Censis sembra davvero, nel suo complesso, affetta da sonnambulismo, e che precipitata in un "sonno profondo del calcolo raziocinante che servirebbe per affrontare dinamiche strutturali dagli esiti funesti". Nel 2050 l'Italia avrà perso complessivamente 4,5 milioni di residenti (come se le due più grandi città, Roma e Milano insieme, scomparissero).

Un ciclo che non sarà più impossibile invertire, perché le madri dei futuri giovani dovrebbero metterli al mondo adesso, e non sono messe in condizione di poter vivere liberamente la propria scelta di maternità, sempre più vincolata a far quadrare i conti a fine mese.

Mentre, quindi, si mostra il volto di un nuovo modello sociale con cui convivere e fare i conti, quindi, la Uil-tucs cerca soluzioni e risposte per i più poveri e i più fragili, attraverso dissenso, proposte e democratiche e incisive forme di conflitto, dove necessarie, per evitare che la parola che accompagna il declino del 2024 sia "inesorabile", e sostituirla con un "evitabile" o "governabile".



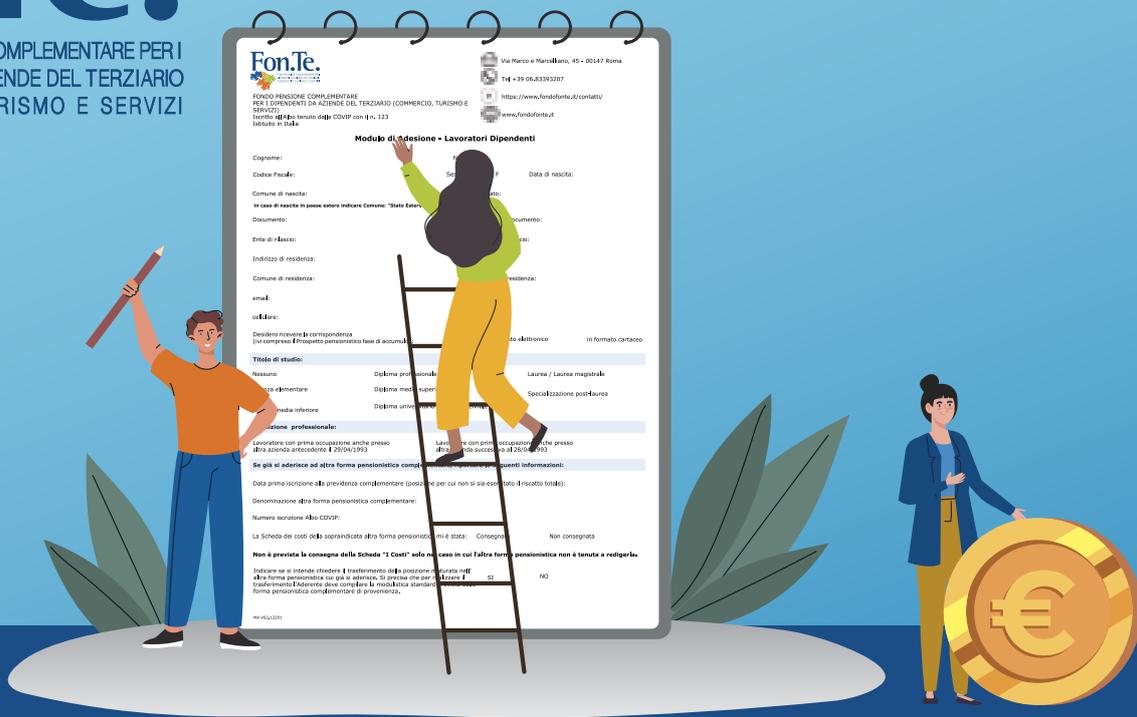
Tab. 17 - Il rallentamento nella domanda di lavoro: ore lavorate, occupati e posizioni lavorative dipendenti, 2022-2023 (var. %)

Domanda di lavoro	Var. % I trim. 2023-II trim. 2023	Var. % II trim. 2022-II trim. 2023
Ore lavorate totali	-0,5	1,3
Agricoltura	-3,0	-6,5
Industria in senso stretto	-1,1	1,4
Costruzioni	-1,9	-1,6
Servizi	0,0	2,3
Occupati totali	0,6	1,7
Occupati dipendenti	0,6	1,9
Occupati indipendenti	0,5	1,1
Posizioni lavorative dipendenti totali	0,7	2,8
A tempo pieno	0,8	3,2
A tempo parziale	0,4	1,7
In somministrazione	-2,2	-3,2
Tasso di posti vacanti	0,2	0,1

GIOVANI E PREVIDENZA: COSTRUISCI IL TUO DOMANI ADESSO!

Fon.Te.

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



Fon.Te. è il **Fondo di previdenza complementare** per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. **Dal 1° aprile 2022 Fon.Te. ha ampliato la sua platea anche a liberi professionisti e lavoratori autonomi (Art. 5 Statuto).**

Per saperne di più: www.fondofonte.it

 Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma

 06.83.39.32.07

 callcenter@fondofonte.it

 protocollofonte@legalmail.it

 www.fondofonte.it

 Fondo Pensione Fon.Te.

 @Fon.Te.2020

 @Fondo_Fonte



Turismo e consumi, il trend Forte ricerca di conferme

La stagione invernale al microscopio dopo un'estate particolare

di Serena Menoncello

30

Nel corso del 2023 il turismo ha continuato la sua fase di crescita, anche se ha subito qualche battuta d'arresto che non gli ha ancora permesso di raggiungere i livelli pre-Covid. Tre sono state le principali ragioni di maggiore difficoltà: le avverse condizioni meteo, soprattutto per i mesi di giugno e, in parte, luglio, che hanno limitato le presenze nelle mete turistiche estive,

in parte compensato da un'estate più lunga, con clima favorevole anche nei mesi di settembre e ottobre; l'inflazione che, seppur in lenta riduzione, pesa ancora sul potere d'acquisto delle famiglie; problematiche infrastrutturali, soprattutto per quanto riguarda le difficoltà incontrate da alcune compagnie aeree.

Come si può vedere nella tabella 1, confrontando i dati

Anno	Arrivi			Presenze		
	v.a.	Var. % annuale	Var. % su 2019	v.a.	var. % annuale	var. % su 2019
2018	92.481.740	-	-2,0	325.684.108	-	-1,4
2019	94.380.242	2,1	-	330.217.876	1,4	-
2020	41.453.546	-56,1	-56,1	159.238.267	-51,8	-51,8
2021	50.021.510	20,7		199.913.148	25,5	-39,5
2022	83.649.743	67,2		305.070.946	52,6	-7,6
2023	88.970.528	6,4		316.819.692	3,9	-4,1

Tabella 1: arrivi e presenze turistiche nel periodo gennaio-giugno. Anni 2018-2023

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Note: i dati relativi al 2023 sono ancora provvisori.

Indicatore	Anno	Arrivi			Quota %			Var. % su 2019		
		Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale
Arrivi	2018	46.823.019	45.658.721	92.481.740	50,6	49,4	100,0	-2,3	-1,8	-2,0
	2019	47.908.135	46.472.107	94.380.242	50,8	49,2	100,0	-	-	-
	2020	29.525.916	11.927.630	41.453.546	71,2	28,8	100,0	-38,4	-74,3	-56,1
	2021	34.333.636	15.687.874	50.021.510	68,6	31,4	100,0	-28,3	-66,2	-47,0
	2022	45.429.201	38.220.542	83.649.743	54,3	45,7	100,0	-5,2	-17,8	-11,4
	2023	44.805.466	44.165.062	88.970.528	50,4	49,6	100,0	-6,5	-5,0	-5,7
Presenze	2018	164.626.143	161.057.965	325.684.108	50,5	49,5	100,0	-1,7	-1,0	-1,4
	2019	167.512.083	162.705.793	330.217.876	50,7	49,3	100,0	-	-	-
	2020	112.438.725	46.799.542	159.238.267	70,6	29,4	100,0	-32,9	-71,2	-51,8
	2021	134.675.197	65.237.951	199.913.148	67,4	32,6	100,0	-19,6	-59,9	-39,5
	2022	161.192.552	143.878.394	305.070.946	52,8	47,2	100,0	-3,8	-11,6	-7,6
	2023	158.203.224	158.616.468	316.819.692	49,9	50,1	100,0	-5,6	-2,5	-4,1

Tabella 2: arrivi e presenze turistiche per paese di residenza dei clienti nel periodo gennaio-agosto. Anni 2018-2023

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Note: i dati relativi al 2023 sono ancora provvisori.

dei primi 8 mesi del 2023 con lo stesso periodo degli anni precedenti, dopo il crollo dovuto all'epidemia Covid-19 del 2020 il turismo in Italia ha iniziato la ripresa. I dati di quest'anno mostrano un'ulteriore crescita del 6,4% negli arrivi e del 3,9% nelle presenze rispetto all'anno scorso. Nonostante la crescita, a 4 anni di distanza non si è ancora riusciti a raggiungere il picco registrato nel 2019, con un dato nel 2023 ancora inferiore del 4-6%.

Il recupero è dovuto al movimento sia dei turisti italiani sia di quelli provenienti dall'estero. Come si può vedere dalla tabella 2, infatti, la quota di turisti provenienti dal resto del mondo, che era crollata negli ultimi anni a

causa delle limitazioni agli spostamenti, è tornata a crescere e, nei primi mesi di quest'anno, ha raggiunto e anche leggermente superato il valore del 2019. Tra le persone che hanno usufruito dei servizi ricettivi del nostro paese da gennaio ad agosto di quest'anno, il 49,6% degli arrivi proviene dall'estero, così come il 50,1% delle presenze.

Rispetto al momento di massima espansione del turismo degli ultimi anni, arrivi e presenze di stranieri hanno quasi raggiunto gli stessi livelli, con una diminuzione rispettivamente del 5% e 2,5% rispetto appunto al 2019. Un po' più indietro il turismo italiano: gli arrivi di nostri concittadini sono ancora al -6,5% rispetto

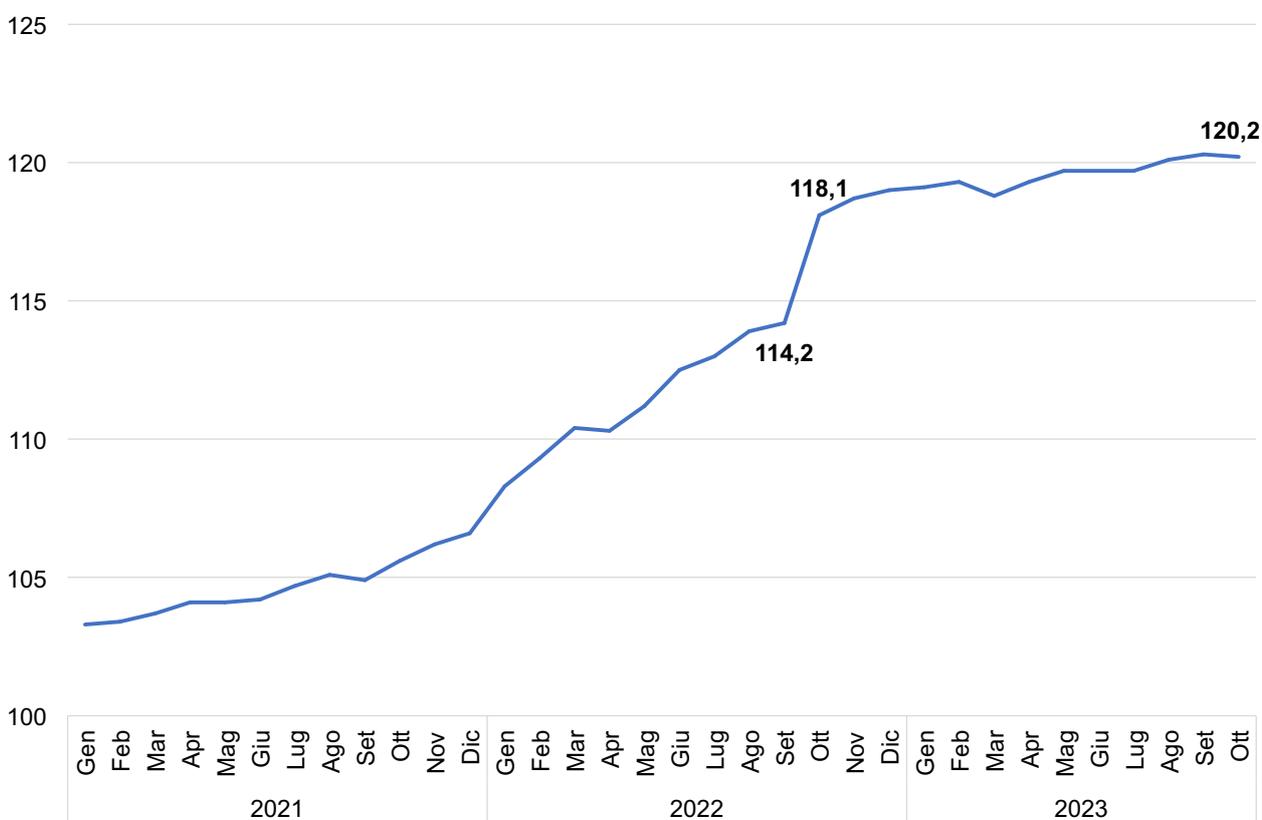


Figura 1: andamento dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (base 2015=100) Periodo gennaio 2021-ottobre 2023.

al valore di 4 anni fa e le presenze al -5,6%. In particolare, ha fatto preoccupare il calo degli arrivi e presenze italiani nei mesi tra maggio e agosto di quest'anno rispetto all'anno scorso. Segnale che le maggiori difficoltà causate dal calo del potere d'acquisto delle famiglie hanno costretto gli italiani a scegliere quali spese sostenere, sacrificando quelle non necessarie. La crescita del turismo straniero ha compensato parte delle perdite, ma occorre attendere i prossimi mesi per comprendere se ci sarà un'effettiva inversione di tendenza.

Tutti gli altri dati relativi al turismo, essendo raccolti a

livello complessivo annuale, non sono ancora disponibili, ma il trend degli ultimi anni mostra un deciso recupero della domanda turistica, sia delle vacanze lunghe estive sia di quelle in montagna nel periodo invernale. E anche le previsioni di spesa elaborate per quest'anno riportano valori in crescita rispetto all'anno scorso. Questo fa sperare, quindi, che anche i prossimi mesi confermino un trend in crescita, ulteriormente agevolato se il ritorno dell'inflazione a livelli normali dovesse continuare.

Tutti questi dati sono il sintomo di un settore che, comunque, nonostante le difficoltà, si mantiene centrale

per il nostro paese, che rimane attrattivo anche per chi risiede in altri stati. La speranza è che, con il rientro previsto dell'inflazione e gli attesi interventi a sostegno del potere d'acquisto, le prossime vacanze natalizie consentano di realizzare l'aggancio alle migliori prestazioni del settore degli ultimi anni. Questo dipenderà anche dalla velocità con cui il sistema dei prezzi al consumo si adatterà alla riduzione dei costi per energia e materie prime che si sta verificando negli ultimi mesi e all'effettiva efficacia delle iniziative messe in campo dal governo. Occorre però iniziare a progettare interventi che coinvolgano tutto il settore, costretto a fare i conti con l'elevata inflazione, da un lato, e con il cambiamento climatico che sta modificando il profilo del turismo anche nel nostro paese, che potrebbe destagionalizzarsi maggiormente. Restano poi le incognite legate alla situazione geopolitica, con la guerra tra Russia e Ucraina non ancora conclusa e il nuovo conflitto scoppiato tra Palestina e Israele, di cui si vedranno gli effetti nei prossimi mesi.

Per quanto riguarda l'inflazione, nelle ultime settimane i giornali ne hanno parlato abbondantemente, evidenziando come, dopo mesi in cui si registravano variazioni annuali dei prezzi in calo ma sempre sopra il 5%, nel mese di ottobre il dato provvisorio riporta un valore dell'1,8%, il più basso da luglio 2021. Possiamo quindi tirare un sospiro di sollievo e considerare finito il periodo nero per i prezzi? Per rispondere a questa domanda occorre ricordare la formulazione dell'indicatore. Il calcolo dell'inflazione, infatti, è una variazione calcolata sullo stesso mese dell'anno precedente. Di conseguenza, il valore di ottobre 2022 influenza pesantemente il dato di quest'anno. Infatti, la variazione congiunturale dell'indice dei prezzi, cioè la differenza rispetto al mese di settembre, segnala un calo dello 0,1 soltanto.

Il grafico in figura 1 mostra piuttosto bene quanto si cerca di sottolineare. Nel mese di ottobre 2022 il valore dell'indice dei prezzi al consumo, su cui viene calcolata l'inflazione, ha evidenziato un aumento di quasi 4 punti rispetto al mese precedente, con una crescita pari a più del doppio anche rispetto alle altre variazioni mensili più elevate. Questo valore "anomalo" spinge

Il calo
in un mese **-0,6%**
vendite
al dettaglio

Inflazione

ottobre 2023

valore provvisorio

il più basso

1,8%

da luglio 2021

perciò al ribasso la variazione di quest'anno, portando l'inflazione all'1,8%.

Se si guarda però l'andamento dell'indice dei prezzi, si può notare come nell'ultimo anno questi siano complessivamente ancora cresciuti, anche se a ritmi meno sostenuti e con alcuni periodi di diminuzione. Parlare quindi di svolta per il dato dell'ultimo mese è evidentemente fuorviante. Il calo registrato, infatti, potrebbe essere sì l'inizio della discesa, come tutti speriamo, ma anche soltanto una riduzione momentanea come quella registrata a marzo di quest'anno o la stazionarietà di giugno e luglio.

Sempre con riferimento ai consumi, si possono prendere in considerazione i valori delle vendite del commercio al dettaglio, per comprendere il loro andamento. Ben conosciamo il crollo dei consumi avvenuto nel 2020, soprattutto per quelli non alimentari. La situazione è andata migliorando, anche se con andamenti altalenanti, ma il divario tra la spesa alimentare e per le altre categorie di beni continua ad aumentare. Negli ultimi mesi, l'indice del valore delle vendite sta diminuendo, segno di una maggiore difficoltà di spesa per le famiglie. Ma i dati nascondono una situazione peggiore di quanto si possa pensare. Con l'aumento dei prezzi dovuti all'inflazione, anche a parità di quantità acquistate l'indice del valore delle vendite dovrebbe aumentare, seguendo l'andamento del grafico in figura 1. Se invece si evidenzia un calo, come in figura 3, è evidente come la diminuzione delle quantità acquistate sia ancora maggiore e il commercio, soprattutto quello non alimentare, stia subendo pesantemente gli effetti dell'aumento dei prezzi.

Tutte queste analisi sono confermate dagli ultimi dati mensili resi disponibili da Istat. A settembre le vendite al dettaglio sono diminuite in termini sia di valore sia di volume rispetto al mese precedente, rispettivamente del -0,3% e del -0,6%.

Più colpiti i beni non alimentari, con un calo dello 0,5% e 0,6% rispetto al -0,2 e -0,6% di quelli alimentari. Considerando l'intero trimestre, la flessione in volume è dell'1,3% mentre in valore le vendite sono stazionarie.

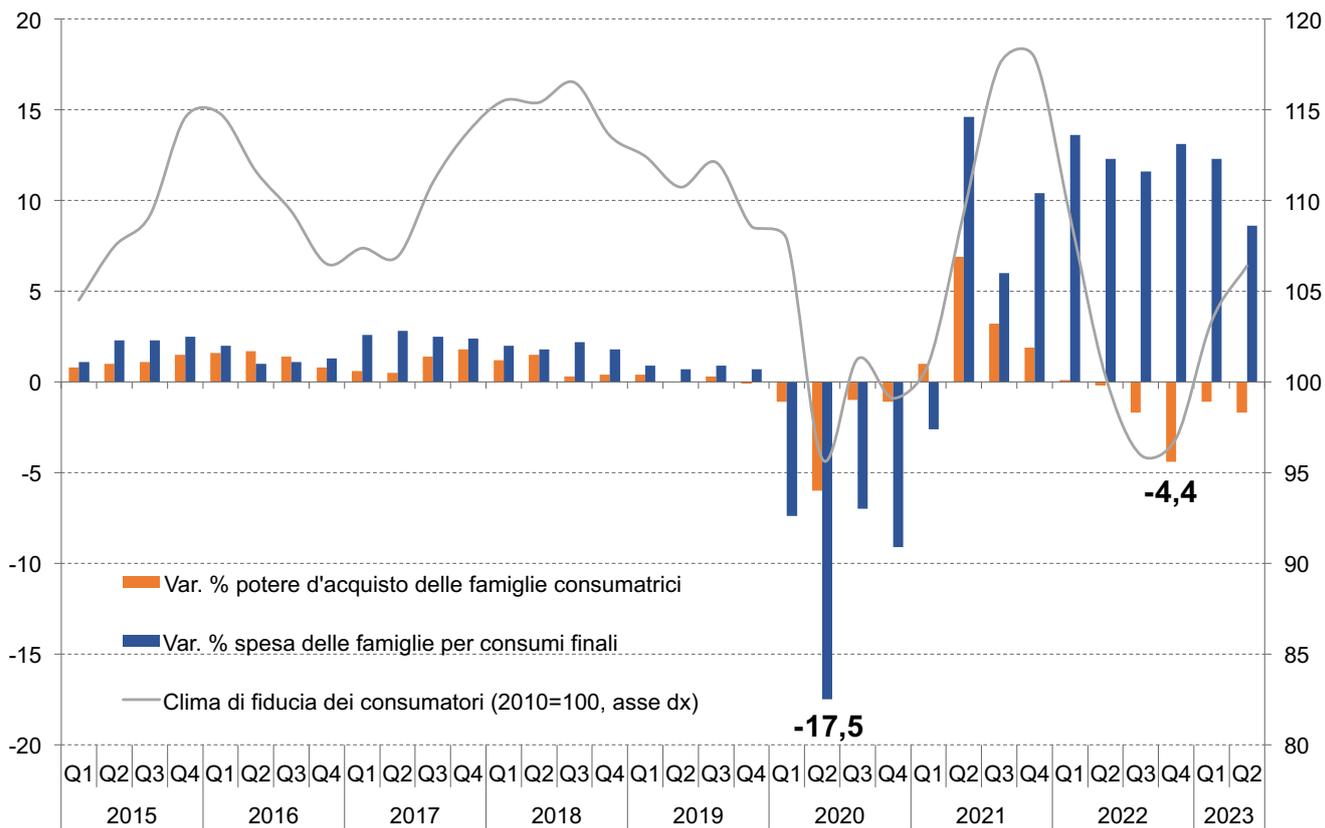


Figura 2: consumi, reddito e clima di fiducia dei consumatori (base 2010=100). Anni 2015-2023.

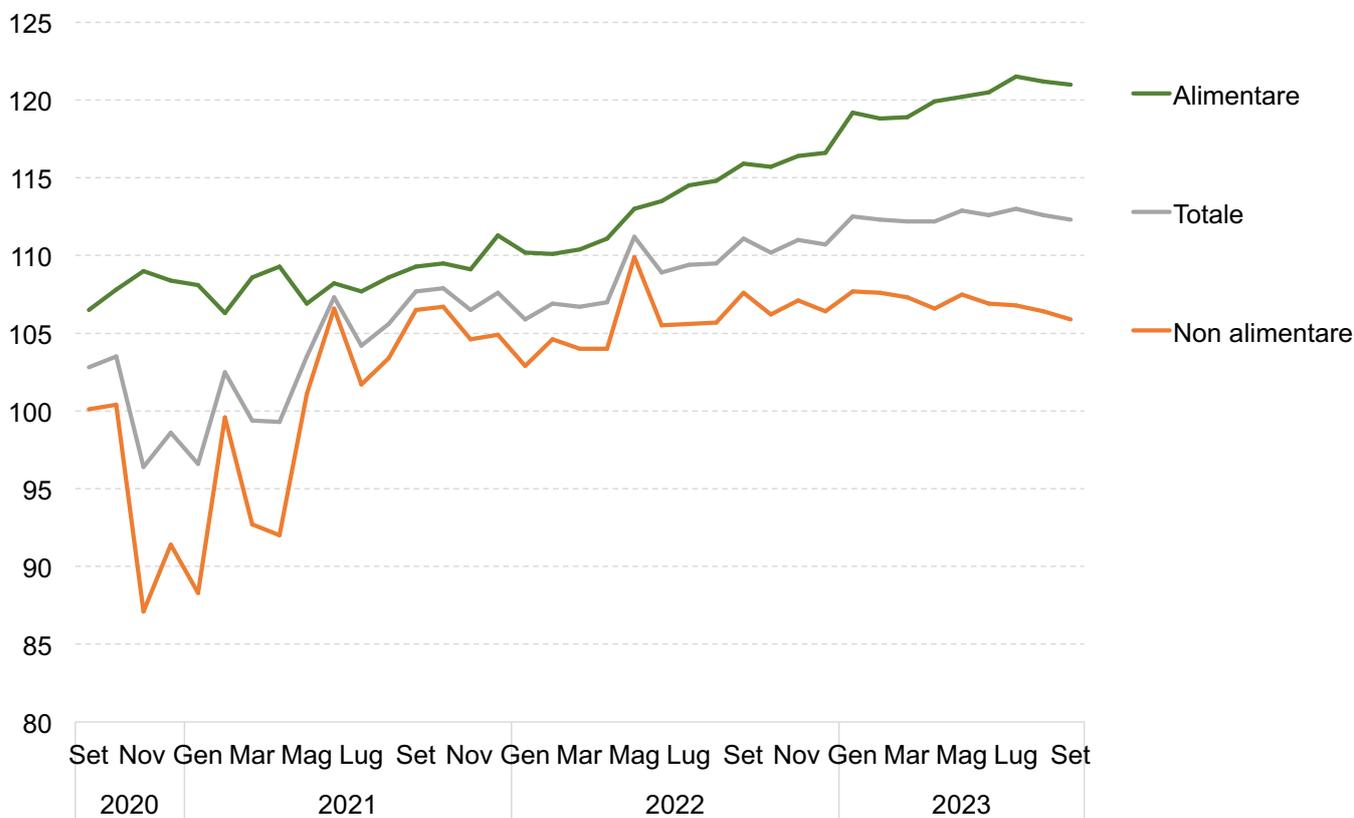


Figura 3: indice del valore delle vendite del commercio al dettaglio (base 2015=100). Periodo settembre 2020-settembre 2023.



La diminuzione a settembre si realizza anche rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (-1,3% in valore e -4,4% in volume) e vede sempre più negativa la performance dei beni non alimentari (-5,2% in volume, contro il -3,1% dei beni alimentari e -1,8% in valore contro il +5,5%). Reggono meglio i prodotti per la cura della persona e i casalinghi, mentre sono in maggiore difficoltà elettrodomestici e prodotti tecnologici e abbigliamento e calzature. I canali di vendita con le migliori performance in valore sono quelli della grande distribuzione (+4% rispetto a settembre 2022) e il commercio ambulante (+1,6%) mentre arretrano l'e-commerce (-2,6%) e i piccoli negozi di vicinato (-1,2%).

Le previsioni per il futuro, con l'avvicinarsi delle feste di Natale e dei saldi, sono ancora incerte. Alcuni effetti positivi potrebbero derivare da un calo dell'inflazione confermato anche nei prossimi mesi, consentendo quindi maggiori possibilità di spesa per le famiglie.

Rimane ancora da valutare l'efficacia dell'iniziativa del governo "trimestre anti-inflazione". Nell'ambito di questa azione, le imprese della distribuzione che vi hanno aderito si sono impegnate a offrire una selezione di articoli a prezzi contenuti nel trimestre ottobre-dicembre 2023, soprattutto per quanto riguarda i prodotti di largo consumo, con prezzi fissi, promozioni, carrelli a prezzo scontato o unico. Le posizioni in merito a questo provvedimento sono state molto diverse. Se, da una parte, il governo la difende e dichiara che sulla base di alcuni dati stia già ottenendo risultati positivi, dall'altra associazioni dei consumatori e studiosi non risparmiano critiche e dubbi. Si tratterebbe infatti, secondo loro, di un'iniziativa troppo breve, soprattutto se si considera che la dinamica dell'inflazione e dei prezzi ha tempi medio-lunghi. Viene criticata poi la volontarietà della partecipazione e dei prodotti da inserire, che ne limita inevitabilmente l'impatto. Rimane poi da valutare se i prodotti oggetto dell'iniziativa non abbiano già subito rincari maggiori o non finiscano per sostituire promozioni che, comunque, le aziende della distribuzione avrebbero applicato. È poi esclusa una categoria di beni che ha pesato notevolmente sulle tasche delle famiglie e che ha visto elevati aumenti dei prezzi, quella dei carburanti.

Sembra troppo presto per poter dire se questa iniziativa sarà davvero efficace. Resta però importante che il governo comprenda la necessità di attivarsi con interventi a supporto delle famiglie, soprattutto di quelle più povere, su cui l'inflazione ha maggiori effetti. Occorrono azioni concrete e tempestive, vicine alla realtà e lontane dalle logiche della propaganda e dalle operazioni di facciata, anche in vista delle spese per gli acquisti natalizi. E per attuarle è inevitabilmente necessario coinvolgere tutta la filiera, dalla produzione alla distribuzione, per far sì che gli interventi abbiano un maggiore impatto e siano davvero efficaci.





Gruppo Grancasa, salvi in 350 L'accordo: stessi diritti per tutti

I lavoratori sono “passati” a Ricagest, con il brand Risparmio Casa

di Marianna Flauto

35

C'è l'accordo per il trasferimento dei lavoratori e delle lavoratrici dal gruppo Grancasa a Ricagest (Risparmio Casa). Questo il contenuto del verbale sottoscritto lo scorso 20 settembre dalla Uiltucs insieme a Filcams e Fisascat.

Salvati quindi ben 305 lavoratori del Gruppo Grancasa (formato dalle società Gest Due spa, Grancasa spa e Il Mercatone di Desenzano srl) che, a causa della crisi d'impresa in cui versava da qualche anno, ha avviato una procedura di Composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa.

La finalità di tale procedura è stata quella di individuare una soluzione per il superamento delle condizioni di squilibrio patrimoniale ed economico finanziario esistenti per perseguire il risanamento delle imprese, anche mediante il trasferimento dell'azienda o di rami di essa. Ma entriamo nel dettaglio. Con il provvedimento del 12 agosto 2023 il Tribunale di Milano ha autorizzato Grancasa a cedere la proprietà di n. 11 rami d'azienda ossia dei negozi di Cuneo, Verbania, Sarzana, Cermenate, Legnano, San Giuliano Milanese, Nerviano, Gerenzano, Pero, Cairo Montenotte e Desenzano del

Garda unitamente ai lavoratori degli uffici con sede a Legnano.

In virtù di tale operazione tutte le lavoratrici ed i lavoratori dei negozi in questione, grazie all'accordo sindacale, sono passati alle dipendenze della Cessionaria Ricagest (Risparmio Casa) senza soluzione di continuità, dal 1° ottobre 2023 quindi a tutti i lavoratori dei negozi sono state garantite le medesime condizioni economiche, normative e contrattuali al momento del passaggio.

La società Ricagest ha in atto un ambizioso piano di sviluppo (nel 2021/2022 ha acquisito alcuni rami di azienda dell'ex Gruppo Auchan) e di rilancio delle attività che verranno acquisite e gestisce attualmente 103 punti vendita dei totali 136 del Gruppo Risparmio Casa.

Il Gruppo, nato nel 1987, è orientato allo sviluppo della propria rete di negozi a marchio, presente in dodici regioni italiane. Il modello di vendita ha consentito al Gruppo di sviluppare una strategia commerciale caratterizzata dall'ampliamento della gamma di assortimento a diversi settori merceologici del no food,



Ritenuta strategica una dimensione media dei negozi di circa 2500 metri quadri: in alcuni casi sono stati effettuati i trasferimenti dei dipendenti

dall'incremento del numero di referenze vendute e delle superfici di vendita, giungendo a ritenere strategica una dimensione media dei negozi di circa 2500 metri quadri. L'operazione di acquisizione dei punti di vendita rientra nell'ambito del processo di espansione territoriale, rafforzamento e sviluppo del Gruppo Risparmio Casa in linea con le metrature medie utilizzate, eventualmente affidando la superficie di immobili non utilizzata a partner commerciali con i quali RiCa già opera su tutto il territorio italiano.

Ricagest, che ristrutturerà i negozi a partire dal primo ottobre per adeguarli al nuovo marchio/layout "Risparmio Casa", ha informato i sindacati che sospenderà temporaneamente la relativa attività per il periodo strettamente necessario alle operazioni di ristrutturazione dei punti vendita. Per quanto concerne la gestione delle varie problematiche legate al periodo di transizione alla nuova insegna ed alla nuova organizzazione del lavoro, poi, è stato previsto che le modalità di gestione e di monitoraggio della Cigs saranno oggetto della consultazione sindacale.

Risparmio Casa durante il confronto ha fatto presente che, salvo imprevisti, la riapertura dei punti vendita dovrebbe avvenire entro il mese di aprile 2024 e che, in ragione delle diverse tipologie merceologiche e modalità di organizzazione delle vendite, le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda - previa formazione presso altri punti vendita limitrofi del Gruppo Risparmio Casa - svolgeranno mansioni, riconducibili al relativo livello di inquadramento, inerenti il cosiddetto libero servizio.

Purtroppo per quanto concerne i lavoratori degli uffici di Legnano (52 persone) la Uiltucs insieme alle altre organizzazioni sindacali ha da subito espresso la sua contrarietà ai trasferimenti da Legnano a Pomezia dove ha sede la Ricagest ed è stato chiesto alla società di trovare soluzioni alternative compreso la possibilità di riconoscere un importo congruo a titolo di incentivo all'esodo su base volontaria. La società subentrante non ha preso in considerazione le proposte delle organizzazioni sindacali, motivo per il quale non è ritenuta possibile la sottoscrizione di un verbale di accordo

come fatto per le società Grancasa e Mercatone di Desenzano ma semplicemente di un verbale di esperita procedura. In ogni caso i lavoratori della sede di Legnano saranno trasferiti presso la sede di Pomezia per proseguire il loro rapporto di lavoro.

La vertenza Grancasa quindi, in conclusione, è stata sicuramente complessa, proprio come avviene in tutte quelle situazioni nelle quali le società hanno serie difficoltà economiche o patrimoniali. Ma in questo caso la cessione a Ricagest ha ridato una speranza alle lavoratrici ed ai lavoratori coinvolti che, attraverso percorsi formativi e di riqualificazione, potranno proseguire il loro rapporto di lavoro con un'azienda sana, seppur di un settore differente.

La salvaguardia e la tutela dei livelli occupazionale rimane per la Uiltucs una assoluta priorità ed in questo caso la mancata sottoscrizione di un accordo con Gest Due rientra in questa sfera.

Per i lavoratori dei negozi che sono stati trasferiti alla nuova società alle medesime condizioni sarà necessario un periodo di adattamento ed integrazione al nuovo modello organizzativo e per questo l'accordo ha previsto la possibilità di realizzare incontri a livello territoriale per affrontare il tema dell'organizzazione del lavoro in concomitanza con la riapertura dei punti vendita.

Si può certamente affermare che con questo accordo si chiude un periodo oscuro per i lavoratori e finalmente si potrà ricominciare a lavorare in un clima più sereno e positivo.

Con Risparmio Casa, a poco a poco, si sta cercando di costruire un sistema di relazioni sindacali serene e trasparenti, ma sicuramente questo andrebbe qualificato attraverso un accordo collettivo nazionale che possa dare alle lavoratrici ed ai lavoratori del Gruppo il giusto riconoscimento per il lavoro che stanno svolgendo.

Siamo certi che anche con questa società saremo in grado di portare avanti le nostre proposte non appena i tempi saranno maturi.

Avviso 01/24

Piani formativi monoaziendali

L'Avviso finanzia la realizzazione di piani formativi monoaziendali, progettati in base alle esigenze del singolo Studio/Azienda.

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà trasmettere il piano formativo, allegando la prevista documentazione, tramite la piattaforma informatica di Fondoprofessioni, nel rispetto delle seguenti tempistiche:

- 1° Sportello: dal 15/01/2024 al 14/02/2024 (ore 17);
- 2° Sportello: dal 16/09/2024 al 16/10/2024 (ore 17)

Avviso 03/24

Piani formativi pluriaziendali

Le attività pluriaziendali finanziate dall'Avviso si articolano in quattro distinte Linee di intervento, con relativi stanziamenti di risorse.

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà trasmettere il piano formativo, allegando la prevista documentazione, tramite la piattaforma informatica di Fondoprofessioni, da mercoledì 13/03/2024 a venerdì 12/04/2024 (ore 17).

Avviso 09/23

Piani formativi per lavoratori destinatari di interventi di integrazione salariale

L'Avviso consente di finanziare piani formativi per i lavoratori beneficiari di integrazione salariale.

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà trasmettere il piano formativo, allegando la prevista documentazione, tramite la piattaforma informatica di Fondoprofessioni, da lunedì 04/12/2023 a venerdì 16/02/2024 (ore 17).

Avviso 02/24

Training voucher Fondoprofessioni

L'Avviso prevede il rimborso allo Studio/Azienda della quota di partecipazione ai corsi disponibili a catalogo. Le domande di finanziamento potranno essere inviate fino a esaurimento delle risorse disponibili sull'Avviso. La chiusura dell'Avviso verrà comunicata sul sito www.fondoprofessioni.it.

Avviso 04/24

Piani formativi one to one e per piccoli gruppi

L'Avviso prevede il finanziamento di attività personalizzate, destinate al singolo allievo o a un piccolo gruppo di colleghi, realizzabili anche sul posto di lavoro.

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà trasmettere il piano formativo, allegando la prevista documentazione, tramite la piattaforma informatica di Fondoprofessioni, nel rispetto delle seguenti tempistiche:

- 1° Sportello: dal 14/02/2024 al 15/03/2024 (ore 17);
- 2° Sportello: dal 22/05/2024 al 21/06/2024 (ore 17);
- 3° Sportello: dal 28/08/2024 al 27/09/2024 (ore 17);
- 4° Sportello: dal 20/11/2024 al 20/12/2024 (ore 17).

Avviso 09/22

Formazione individuale tramite master universitari

L'Avviso prevede il rimborso allo Studio/Azienda della quota di partecipazione individuale dei dipendenti ai master di 1° e 2° livello realizzati dalle Università. Le risorse vengono assegnate attraverso una modalità a sportello, ovvero fino ad esaurimento della disponibilità stanziata.

Le domande di finanziamento potranno essere presentate a partire dal 03/08/2022, fino ad esaurimento della disponibilità stanziata.

Avviso 3/2023

Cassa Integrati

Con l'Avviso n. 3/2023 "Interventi sperimentali a sostegno alle imprese aderenti per la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi condivisi tra le parti sociali riconducibili a Fondimpresa, rivolti alla formazione dei lavoratori delle aziende aderenti.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9 del 12 settembre 2023 fino alle ore 13 del 1° febbraio 2024.

Avviso 4/2023

Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy

Con l'Avviso n. 4/2023 "Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti", Fondimpresa finanzia piani condivisi rivolti alla formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di Trasformazione Green o di Economia Circolare nell'ambito delle proprie attività.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9 del 14 novembre 2023 fino alle ore 13 del 09 aprile 2024.



Avviso 01/23

Politiche Attive

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti alla promozione di interventi formativi nel quadro delle Politiche Attive del Lavoro.

Il presente Avviso è rivolto a tutte le aziende aderenti, indipendentemente dal Comparto di riferimento.

Data scadenza A sportello dal 02.05.23 al 30.04.24.

Le azioni formative devono far riferimento alle aree tematiche individuate di concerto con il Ministero del Lavoro, il cui elenco è riportato nella "Guida alla presentazione dei Piani formativi 2022", parte integrante del presente Avviso.

È esclusa la formazione obbligatoria ai sensi dell'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).

Avviso 5/2023

Interventi sperimentali a sostegno alle imprese aderenti per la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale

Con l'Avviso n. 5/2023 "Interventi sperimentali a sostegno alle imprese aderenti per la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi condivisi tra le parti sociali riconducibili a Fondimpresa, rivolti alla formazione dei lavoratori delle aziende aderenti.

Il Piano formativo può essere presentato nelle due scadenze di seguito indicate, esclusivamente tramite posta elettronica certificata all'indirizzo presentazione@avviso.fondimpresa.it:

- per la prima scadenza, a partire dalle ore 9 del 18 gennaio 2024 fino alle ore 13 del 29 marzo 2024.

- per la seconda scadenza, a partire dalle ore 9 del 2 aprile 2024 fino alle ore 13 del 4 giugno 2024.

Avviso speciale 02/23

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale.

Il presente Avviso è rivolto a tutte le aziende aderenti, indipendentemente dal Comparto di riferimento.

Data scadenza A sportello dal 04.10.23 al 15.02.24.

Le azioni formative devono far riferimento alle aree tematiche individuate di concerto con il Ministero del Lavoro, il cui elenco è riportato nella "Guida alla presentazione dei Piani formativi 2022", parte integrante del presente Avviso.

Sono escluse le attività di formazione organizzate per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione.



Avviso N. 61/2023

Salute e sicurezza

Il C.d.A. di Fon.Ter con deliberazione n. 2 del 26.07.2023 ha stanziato la somma di EURO 1.000.000,00 (UN MILIONE) per il finanziamento di "Percorsi Formativi Kit Sicurezza sul lavoro per le Aziende Aderenti e Neo Aderenti". L'Avviso è rivolto ai lavoratori/trici dipendenti di Aziende Aderenti a Fon.Ter e assoggettate al contributo di cui all'art. 12 della Legge 160/75 e s.m.i.

L'Avviso opera con modalità a sportello mensile e prevede sessioni mensili di Presentazione pubblicate sul sito fino ad esaurimento delle risorse.

Avviso N. 44/2021

Prima richiesta

Il C.d.A. di Fon.Ter con deliberazione n. 3 del 08.04.2021 ha stanziato la somma di 1.000.000,00 EURO per il finanziamento di Percorsi Formativi kit per le Aziende aderenti da non meno di 24 mesi. L'Avviso è rivolto ai lavoratori/trici dipendenti di Aziende Aderenti a Fon.Ter e assoggettate al contributo di cui all'art. 12 della Legge 160/75 e s.m.i.

Il C.d.A. di Fon.Ter ha stabilito le seguenti scadenze per la XI° Sessione di Presentazione:

- 15 febbraio 2024, entro le ore 23.59, per il salvataggio/presentazione tramite la piattaforma Fon.Ter
- 23 febbraio 2024, entro le ore 15 per l'invio della documentazione a mezzo P.E.C.



Invito 1 - 2023

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Artigianato in data 22 giugno 2023 ha deliberato la pubblicazione dell'Invito 1° - 2023 articolato nei seguenti ambiti generali di intervento e relative Linee di finanziamento:

Linea di formazione per lo sviluppo territoriale e settoriale

Linea 1 – per complessivi € 8.000.000,00

I Progetti di formazione dovranno essere caricati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 delle seguenti date, 27/07/2023 e 21/02/2024

Linea di formazione integrata con FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato)

Linea 3 – per complessivi € 1.000.000,00

I Progetti di formazione possono essere presentati a sportello, a scadenza continua ed aperta dal 17 luglio 2023 fino ad esaurimento delle risorse.

Avviso N. 58/2023

Automotive

Il C.d.A. con deliberazione N.4 del 13.04.2023 ha stanziato la somma di Euro 2.000.000,00 per il finanziamento di Percorsi Formativi per il Settore Automotive presentati a valere sull'Avviso N. 58/2023.

L'Avviso opera con modalità a sportello e prevede sessioni di norma mensili a partire dalla data della 1ª Sessione di Presentazione fino ad esaurimento delle risorse stanziato.

Linea di formazione per Piani Aziendali di Sviluppo (P.A.S.)

Linea 7 – per complessivi € 2.000.000,00

I P.A.S. dovranno essere caricati, sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, entro e non oltre le 12,30 alle seguenti scadenze:

- 12 ottobre 2023 € 1.000.000,00

- 14 marzo 2024 € 1.000.000,00

Linea formativa a sostegno delle nuove adesioni (Interventi Just in time)

Linea 8 – per complessivi € 2.000.000,00

I Progetti di formazione Just in Time possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, dal 17 luglio 2023 fino ad esaurimento delle risorse.

Linea della Bilateralità Artigiana

Linea 10 - per complessivi € 1.000.000,00

I Progetti di formazione possono essere presentati a sportello, a scadenza continua ed aperta, dal 24 luglio 2023 fino ad esaurimento delle risorse.



Fonter, 20 anni e non sentirli La formazione che funziona

Proietti (vicepresidente): "Certificazione chiara, riconoscibile e riconosciuta"

di Sara Frangini

40

Quasi 200 milioni di euro dal 2004 ad oggi destinati alla formazione di oltre 475mila lavoratrici e lavoratori, per 28 ore di media per ogni dipendente delle 46.711 imprese coinvolte.

Questi i numeri di Fonter, il fondo interprofessionale dedicato alla formazione dei lavoratori che ha appena compiuto 20 anni, ricorrenza celebrata al Cnel a fine novembre con un convegno dedicato al ruolo e alle prospettive dei Fondi professionali nel mercato del lavoro che cambia.

L'iniziativa ha portato a villa Lubin la professoressa Silvia Ciucciiovino, ordinaria di Diritto del Lavoro, che ha relazionato sul tema delle politiche attive del lavoro e del ruolo dei fondi anche in ottica futura. Dopo gli interventi introduttivi si sono alternati i rappresentanti di Cgil Cisl Uil e Confesercenti, rappresentanti delle Regioni e delle istituzioni interessate, mentre le conclusioni sono state affidate al segretario nazionale Uil-

tucs e vicepresidente del Fondo Paolo Proietti.

"Per il futuro – ha esordito Proietti – nel paper della professoressa Ciucciiovino c'è un passaggio illuminante, i fondi rappresentano il principale e più consolidato strumento di politica attiva e occorre passare ad

200 milioni
dal 2004 ad oggi per formare

475mila lavoratori
46.711 imprese coinvolte

agire un più decisivo ruolo proattivo e promozionale dell'investimento formativo e di sviluppo del capitale professionale dei lavoratori. Noi dobbiamo cogliere e rilanciare questa sfida. È evidente che dal momento in cui si è prevista la possibilità di ampliare il ruolo dei fondi rispetto a come immaginati all'origine, quello che dovremmo imparare a fare e immaginare che i fondi debbano diventare oltre che erogatori della formazione anche strumenti per le politiche attive del lavoro. I fondi debbono diventare strumenti finalizzati a

I fondi devono diventare strumenti per sostenere l'aggiornamento continuo



sostenere l'aggiornamento continuo delle competenze dei lavoratori".

Il vicepresidente ha continuato poi il suo intervento ricordando che "si nasceva con una professione, un tempo, si faceva un lavoro, e lo si portava fino alla pensione. Oggi c'è una mobilità che definisco selvaggia, per certi aspetti - dice ancora Proietti - ed è evidente che questo è un tema che, se facciamo riferimento alle politiche di aggiornamento professionale, i fondi devono obbligatoriamente porsi. Non possono farcela da soli, i fondi, e in questo gli enti bilaterali possono assumere un supporto fondamentale".

"Provare a immaginare - ha incalzato Proietti - un più efficiente incrocio tra domanda e offerta è utile: questo aiuta l'occupabilità delle persone. È necessario il modello di certificazione, inoltre, che deve essere un modello comprensibile, riconoscibile e, soprattutto, riconosciuto. Diversamente, non avrebbe tutta quella

efficacia che serve" ha concluso. "L'impegno delle parti sociali è fondamentale - ha chiosato infine Proietti -. A questo proposito faccio un passo in più: le riflessioni sulle competenze professionali e le loro certificazioni vanno associate al tema della revisione dei sistemi di classificazione dei contatti nazionali. Questo è il passo avanti che dobbiamo fare tutti assieme".

La mobilità selvaggia di oggi non aiuta: il supporto degli enti bilaterali è fondamentale

Il Femminicidio in Italia nell'anno 2023 - Factsheet

- Nel corso dell'anno ci sono stati 100 femminicidi.
- Di queste 81 sono Italiane e 19 sono straniere. Per quanto riguarda la nazionalità delle donne straniere l'80% proveniva dall'Europa dell'Est.
- La maggioranza delle donne vittime di femminicidio ha un'età compresa fra i 31 e i 40 anni (17%); mentre le bambine e le ragazze uccise rappresentano il 9%. Di rilievo appare la fascia di età compresa fra i 71 e i 90 anni che presenta una percentuale del 25% di donne anziane uccise.
- La Lombardia è la regione che negli ultimi 7 anni ha avuto il maggior numero di femminicidi (dati grezzi) di tutta Italia, mentre la regione con il più alto tasso di femminicidi è l'Abruzzo (0,77).
- Ad uccidere le donne sono stati in prevalenza i mariti, i compagni e i conviventi (42%).
- Le donne sono state uccise con un arma da taglio – che richiama l'ambito domestico perché si trova a portata di mano - (38%).



Femminicidi, l'assassino è in casa L'indagine choc della Uil

Gelosia e rifiuto alcuni dei futili motivi all'origine dei massacri

di Giulia Valle

42

“Incapacità di accettare l'autonomia della partner e morbosità tra le principali cause scatenanti”

Hanno tra i 30 e i 40 anni, sono soprattutto italiane e, se straniere, provengono dall'Est Europa. La maggior parte di loro risiede in Lombardia, ha una vita all'apparenza normale, una casa, un lavoro, una famiglia. È questo l'inquietante e l'inatteso identikit delle vittime di femminicidio, fenomeno analizzato dal Centro di ascolto mobbing e stalking - contro tutte le violenze della Uil. Il sindacato ha realizzato un'indagine accu-

rata che raccoglie le evidenze statistiche sulla base delle notizie di femminicidio. I dati sono stati elaborati fino al 2 novembre e rivelano uno spaccato inquietante: in Italia, solo nel 2023, ci sono stati ben 100 uccisioni di genere di cui 91 femminicidi e 9 figlicidi. Le ragioni? In prevalenza rifiuto, gelosia e incapacità di accettare l'autonomia e l'autodeterminazione della donna.

Per quanto riguarda la nazionalità della vittima si evidenzia una maggiore incidenza per le nostre connazionali (81%) rispetto alle straniere che, però, sono a loro volta in prevalenza originarie dell'Europa dell'Est (80% dei casi). Le vittime hanno un'età compresa fra i 31 e i 40 anni e tra i 51 e i 60 nel 15% dei casi. Mentre tra le under 20 anni la percentuale è 9%. Qui l'uccisione dei propri figli e figlie è il modo che utilizzano gli uomini per "colpire le donne". L'altra fascia di età di particolare rilievo è quella delle donne anziane (70-90 e oltre), la cui percentuale è stata nel 2023 del 25%. La Lombardia è la Regione che negli ultimi 7 anni ha

avuto il picco maggiore di femminicidi, in media, mentre è l'Abruzzo a spiccare in negativo in questa terribile classifica negli ultimi mesi; con il più alto tasso di femminicidi (0,77) di tutta Italia. Particolarmente interessante un aspetto della ricerca del Centro studi della Uil: la relazione tra la vittima e il proprio carnefice. L'autore del delitto è prevalentemente il marito, il compagno o il convivente (42% dei casi).

I dati fanno emergere che gli ex partner uccidono in misura rilevante le donne con cui hanno avuto precedentemente una relazione affettiva: il 17%. Nel rapporto poi si legge che "la relazione parentale è un potente predittore per i femminicidi. Se aggiungiamo ai casi sopracitati quelli in cui esiste una relazione di parentela fra autore e vittima di reato (figlio, fratello, genero, cognato, padre, zio) troviamo che la maggioranza delle donne muore in ambito affettivo-domestico-familiare: 92% dei casi".

Infine l'aspetto legato a chi resta: gli orfani di femminicidio, anche chiamati "orfani di crimini domestici". Si tratta dei figli minorenni e maggiorenni economica-

mente non autosufficienti di madre vittima di omicidio da parte del proprio compagno, marito, fidanzato, coniuge o ex partner. "Sono stati privati della propria madre - spiega la Uil nella ricerca - perché uccisa in maniera violenta dal proprio padre o dal compagno della madre o dall'ex partner della madre. Molti di essi erano presenti ed hanno assistito all'assassinio. Alla data del 2 novembre scorso ci sono 32 orfani di femminicidio". Dato non certo irrilevante, visto che, come ben sintetizza il sindacato, "la violenza di genere è una violazione dei diritti umani la cui matrice risiede nella cultura delle relazioni fra generi che relega le donne in ambiti familiari tradizionali subordinandole alla dominanza maschile".

I casi

30 in 1 anno

donne tra i 30 e i 40 anni

Età	2023	%
0-10	6	6
11-20	3	3
21-30	8	8
31-40	17	17
41-50	11	11
51-60	15	15
61-70	14	14
71-80	12	12
81 ed oltre	13	13
Età ignota	1	1
Totale	100	100

Autore del reato	2023	%
Marito/convivente/compagno	43	42
Ex	17	17
Conoscente	7	7
Figlio	13	13
Genero	3	3
Cognato	3	3
Padre	7	7
Madre	4	4
Collega	1	1
Cugino	1	1
Nuora	1	1
Suocero	1	1
Totale	100	100

Regioni 2023	Femminicidi	Tasso
Lombardia	13	0.25
Sicilia	12	0.48
Piemonte	9	0.41
Emilia Romagna	9	0.39
Veneto	8	0.32
Toscana	7	0.37
Campania	7	0.24
Puglia	7	0.03
Lazio	6	0.20
Abruzzo	5	0.77
Trentino-Alto Adige	4	0.06
Liguria	3	0.38
Marche	3	0.39
Umbria	2	0.45
Calabria	2	0.21
Sardegna	2	0.24
Friuli-Venezia Giulia	1	0.16
Val d'Aosta	0	
Molise	0	
Basilicata	0	

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.



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

Scopri le prestazioni a cui hai diritto



CassaColf, l'aiuto che ti serve

cassacolf.it

COLF • BABY SITTER • BADANTE

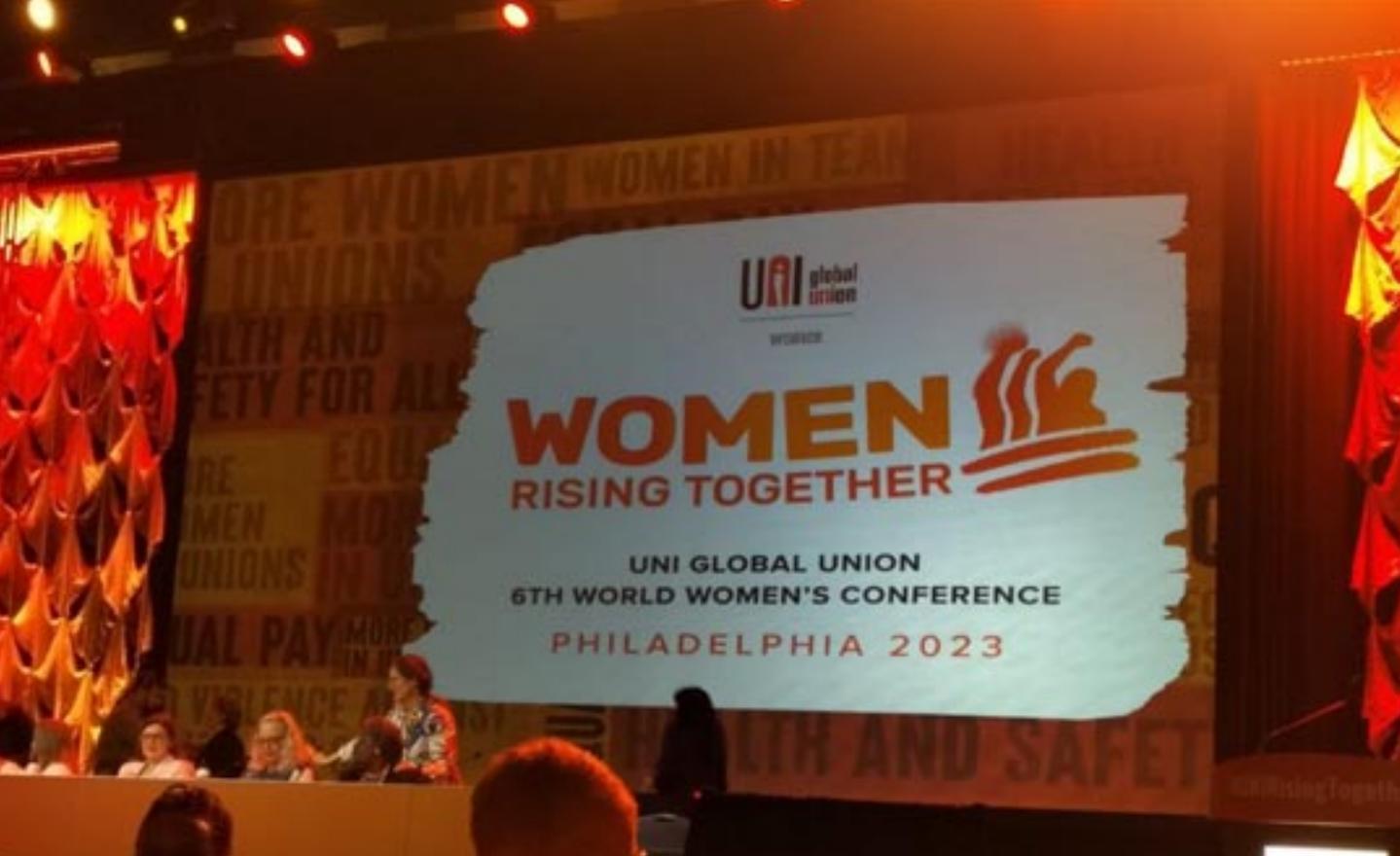
**VUOI AGGIUNGERE
VALORE AL TUO
LAVORO?**

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



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





Sindacaliste di tutto il mondo unite al grido: “When we fight, we win!”

In centinaia alla Conferenza mondiale delle donne Uni Global Union

di Tina Dell'Olivastro

46

Centinaia di sindacaliste, in rappresentanza delle lavoratrici di tutto il globo, si sono incontrate per la 6ª conferenza mondiale delle donne di Uni Global Union al Convention center di Philadelphia.

L'appuntamento, il 25 e 26 agosto, si è svolto sotto il tema “Rising Together”, che si è rivelato essere un vero e proprio motto, ripetuto come incitazione a tutte le partecipanti.

I lavori per la conferenza sono iniziati a maggio 2022 all'interno del comitato Uni World Women con una preliminare discussione sui temi delle mozioni presentate.

Queste sono state poi inviate a tutte le regioni Uni nel gennaio 2023 per dare la possibilità di proporre delle modifiche.

A fine marzo il comitato si è riunito a Madrid per discutere tutti gli emendamenti alle 6 mozioni finali presentate alla conferenza di Philadelphia:

1. Priorità strategiche 2023-2027
2. Donne che si ribellano per un lavoro dignitoso e un mondo sostenibile
3. Donne che si ribellano per un mondo libero dalla violenza e dalle molestie

4. Donne in aumento nei sindacati
5. Donne in lotta per la salute e la sicurezza
6. Donne in lotta per i giovani

Il 25 agosto all'apertura della conferenza, illuminante l'intervento di Patricia Nyman, presidente uscente di

Rising Together è lo slogan che ha fatto da filo conduttore della discussione a Philadelphia sulle 6 mozioni presentate

Uni World Women. “Come leader donna – ha detto – conosco in prima persona il potere che deriva dall'unione delle donne. Le nostre voci e azioni collettive hanno la capacità di trasformare il mondo, e sono en-

tusiasta di unirmi alle sindacaliste di tutto il mondo a Philadelphia". Le delegate potevano dare la propria testimonianza ed il proprio contributo dopo la presentazione di ogni mozione.

I numerosi interventi di donne che consegnavano il proprio nominativo, manifestava il fermento e l'entusiasmo di chi, in quel preciso momento, sapeva di essere, ed era, la voce delle lavoratrici del proprio Paese. La richiesta altisonante, di un unico coro, "ogni discriminazione di genere deve finire!", ha scandito la Conferenza di Uni Women, momento di condivisione delle storie di donne lavoratrici, una fotografia delle differenti realtà di ogni Paese.

Ma vediamo le mozioni, una ad una, nei tratti salienti.

Priorità strategie 2023-2027

La società e il mondo del lavoro sono sotto costante minaccia: il Covid-19, l'aumento del costo della vita causato dai conflitti e dal quadro geopolitico, influiscono negativamente sull'accesso e la copertura dei beni e bisogni primari. Il Sindacato deve avere un ruolo fondamentale nella creazione di tutele che siano di soluzione e prevenzione.

Donne che si ribellano per un lavoro dignitoso ed un mondo sostenibile

Lo sviluppo di un mondo sostenibile si basa su tre principi: integrità dell'ecosistema, efficienza economica ed equità sociale. L'uguaglianza di genere e il lavoro dignitoso sono al centro di un futuro sostenibile. Dignitoso per accessibilità, per parità retributiva, per stabilità, per condizioni. Fondamentale l'eliminazione del lavoro precario non tutelato.

Uni si propone di sostenere campagne per l'equa distribuzione delle responsabilità domestiche; per la rottura del genere verticale ed orizzontale, supportando le donne nelle discipline Stem (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica); per la parità di accesso alla tecnologia e alla digitalizzazione, promuovendo il miglioramento delle competenze, e la partecipazione nello sviluppo di nuove tecnologie.

Donne che si ribellano per un mondo libero dalla violenza e dalle molestie

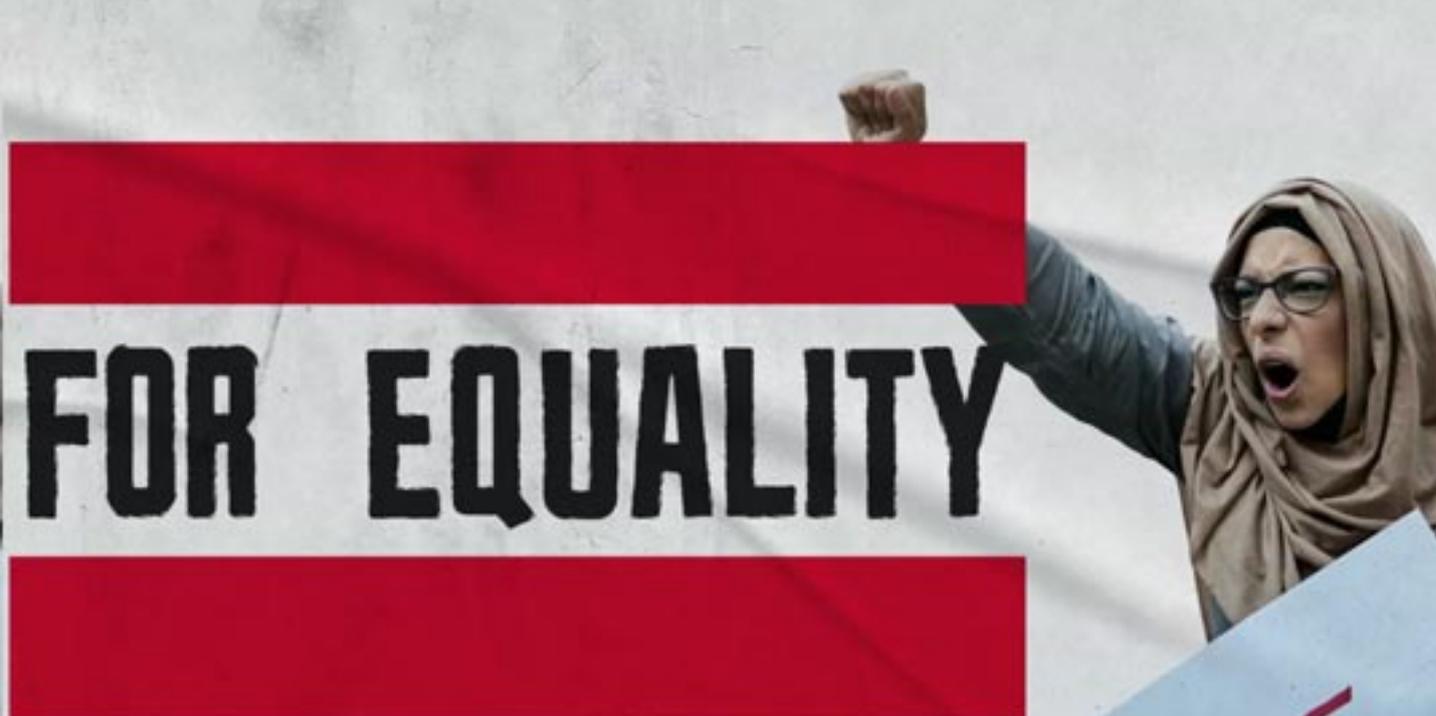
Violenza sul posto di lavoro, violenza domestica, violenza legata alle guerre, violenza dovuta alle disuguaglianze in materia di salute (es. criminalizzazione dell'aborto), cyberbullismo e molestie informatiche: esistono molte, troppe forme di violenza che minacciano e ledono la dignità, la sicurezza e la salute, impattando non solo sui lavoratori ma anche sulle loro famiglie, e più ampiamente sull'intera società.

Uni è stata fondamentale nel promuovere l'adozione della Convenzione 190 Ilo che indica non solo come prevenire ed affrontare violenza e molestie nei luoghi di lavoro, ma designa le responsabilità dei governi. Bisogna ora sostenere ancor più i sindacati affiliati affinché il 190 diventi strumento di negoziazione all'interno della contrattazione collettiva. Bisogna sensibilizzare, informare e educare i lavoratori sugli strumenti e i meccanismi disponibili per contrastare, ma soprattutto prevenire, la nascita di forme di violenza di genere, stanziando le risorse per raggiungere questo obiettivo.

Donne in aumento nei sindacati

L'Uni per le Pari opportunità porta avanti dal 2010 la campagna '40 for 40', che punta a raggiungere la rappresentanza femminile del 40% in tutte le strutture, leadership e attività dell'Uni. Da allora c'è stato un significativo aumento della partecipazione delle donne alle conferenze e nelle strutture decisionali dell'Uni, ma c'è ancora tanto da fare. Il mentoring si è rivelato essere una pratica molto utile per la costruzione di donne attiviste in ambito sindacale. Tuttavia in molti paesi, dove presenti, non sono pochi gli ostacoli per la loro effettiva operatività. Bisogna fare il modo che la diffusione del programma di mentoring Uni sia più capillare per settori e aree geografiche. Per sostenere maggiormente la regola del 40%, bisogna creare una prospettiva di genere, lavorando in collaborazione con le regioni dell'Uni per garantire il mainstreaming di ge-





nera verso la parità di partecipazione delle donne, in tutti i settori.

Donne in lotta per la salute e sicurezza

Dal 10 giugno 2022 il diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro è entrato a far parte dei diritti fondamentali dei lavoratori dell'Ilo. C'è bisogno ora di analizzare le valutazioni del rischio che in passato non avevano adeguatamente considerato le differenze fisiologiche tra uomo e donna, il differente modo di reagire ad esempio ad una esposizione chimica o ai dispositivi di protezione. Vanno inoltre presi in considerazione i cicli riproduttivi e di vita, come ad esempio gravidanza e menopausa.

Bisogna per questo incoraggiare e sostenere i sindacati ad intraprendere ricerche specifiche per settore, sulla salute e sicurezza delle donne, che possano poi essere integrate nelle politiche e nei contratti collettivi.

Donne in rivolta per i giovani

Secondo l'Ilo, in un rapporto sull'occupazione globale giovanile 2022, le giovani donne vivono condizioni peggiori dei giovani uomini, con solo il 27,4% di occupate, contro il 40,3% di occupati. Contribuiscono barriere strutturali come gli stereotipi sociali e culturali. Essere giovani ed essere donne può rappresentare un ostacolo, a volte non superabile.

Bisogna abbattere le barriere che ostacolano l'accesso delle giovani lavoratrici nel mondo del lavoro, come in quello sindacale.

Promuovere e sostenere programmi formativi ed educativi, come il Mentoring, affinché loro possano prendere parte a posizioni di leadership e decisionali.

La conferenza si è conclusa con l'elezione di Carol Scheffer della Cwu Irlanda a presidente dell'Uni World Women. "In tutti i nostri Paesi – ha affermato – le donne che ci hanno preceduto hanno gettato le basi su cui costruiamo la nostra solidarietà, e ora spetta a noi portare avanti la loro eredità". E ha concluso: "Invito ciascuna di voi ad essere considerata un'agente di cambiamento. Come vostro presidente mi impegno a lavorare con voi e per voi... When we fight, we win!".

“Per un lavoro dignitoso e un mondo sostenibile, libero da guerre e violenze, per essere rappresentate”

In questi due giorni abbiamo, quindi, assistito ad una capacità insita nelle donne: unire testa e cuore, far sì che l'uno aiuti ed arricchisca l'altro, rendendosi in questo modo più forti e resilienti.

Alle presentazioni delle mozioni, le tavole rotonde, si sono alternati momenti di rabbia, dolore ma anche gioia, speranza, in qualche caso ilarità che hanno condotto ognuna di noi a sentirsi coinvolte e partecipe. Il canto, il ballo hanno rappresentato la condivisione di culture differenti, e hanno portato tutte ad alzarsi e far sentire le loro voci, unite e determinate.

Carol Scheffer nel suo discorso di chiusura, ha affermato infine che l'empatia è una caratteristica "fondamentale per una sindacalista". Questa frase, in quel contesto, ci ha colpito particolarmente nella sua semplicità. Le sindacaliste non possono battersi per i diritti delle lavoratrici se non provano in prima persona a comprendere le loro difficoltà, le loro guerre giornaliere personali contro chi nega loro la libertà, persino la possibilità di svolgere il loro lavoro "semplicemente" come gli uomini. Questa capacità lega tutte inestricabilmente e permette di creare una rete che conduce alla stessa unica lotta contro le disuguaglianze di genere, le disparità e la valorizzazione del ruolo delle donne per un futuro sostenibile.

Empatia vuol dire **noi**, e **noi** vuol dire forza.

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

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

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

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

Mission

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

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

Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare il sito www.ebipro.it



ENTI BILATERALI



ebipro.it



ebinsafi.org



ebincolf.it



ebinter.it



ebnt.it



ebitnet.it



ebidim.it



ebinvip.it



ebnaip.it



ebntur.it



ebnter.it



ebinprof.it



quadrifor.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



agidaesalusociosanitario.lif



cassaportieri.it



fondoassi.it



fondofast.it



cassacolf.it



fondoest.it



enteaster.it



coopersalute.it



fasiv.it



cadiprof.it



quas.it



fontur.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE



fondofonte.it



previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA



foncoop.coop



fondimpresa.it



fonder.it



fondoforte.it



fondoprofessioni.it



fonter.it



fondartigianato.it

DIRETTRICE RESPONSABILE

Sara **Frangini**

DIRETTORE EDITORIALE

Mauro **Munari**

REDAZIONE

Mario **Grasso**

Paolo **Proietti**

Giulia **Valle**

HANNO COLLABORATO

Samanta **Arrigo**

Tina **Dell'Olivastro**

Marianna **Flauto**

Angela **Galli Dossena**

Barbara **Mancinelli**

Serena **Menoncello**

Maria Luisa **Salerno**

Antonio **Vargiu**

Sara **Vasta**

■ PARTECIPAZIONE

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi Uiltucs

Autorizzazione Tribunale di Roma N° 524 del 22.09.1997

■ AMMINISTRAZIONE

Via Nizza, 128

00198 - Roma

■ EDITRICE

A.g.s.g. srl

Via Nizza, 128

00198 - Roma

info@agsg.it

www.agsg.it

T. 06 84242247

■ STAMPA

Tipolitografia C.s.r.

Via di Salone, 131/c

00131 - Roma

■ PROGETTO GRAFICO

Net in Progress - 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

Inseri - 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

Il numero è stato chiuso il 31 dicembre 2023
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data

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



Sappiamo come prenderci cura di Te!

www.quas.it

