

PARTECIPAZIONE

RIVISTA PERIODICA



1 2024



Il viaggio continua



Sommario

04

**L'editoriale
di Paolo Andreani**



09

**L'Europa sociale:
quale futuro
Le elezioni con
un occhio al lavoro**

14

**L'Italia a lenta
ripresa
L'economia
e i trend nel 2024**



18

**Ccnl Cooperative
sociali: il primo
di una lunga serie**

21

**Studi professionali,
tutele e novità:
la firma**



22

**Basi Usa,
un contratto
davvero innovativo**

24

**Commercio,
contratto rinnovato
per 3 milioni di
lavoratrici
e lavoratori**



26

**Rinnovata pure
la Cooperazione,
tutele e novità
per i franchising**

30

E dopo gli scioperi e le proteste firma anche Federdistribuzione



32

Vigilanza privata, salario più giusti Lotta e coerenza pagano

34

Esselunga, intesa innovativa su esternalizzazioni e appalti



38

Contratti integrativi importanti, Alpitour, Stroili e Maisons du Monde

46

Turismo, il legame tra cultura e diritti



50

Le risposte che servono per lavorare più protette

56

Donne, la sicurezza è anche una questione di genere



62

Salari più alti: in un seminario la nostra proposta di riforma



64

Autostrade, analisi e trend della ristorazione commerciale



69

Food delivery, chi fa la spesa e chi ne fa davvero le spese



72

Le vertenze più significative Nuove sentenze sul Terziario

L'editore. L'ale.

Contratti, partecipazione

e appartenenza: è il nostro tempo

di Paolo Andreani

Questo è tempo che attendevamo, quello dei **contratti e del salario**, della **partecipazione diffusa** alle scelte politiche ed organizzative della nostra Uiltucs. Un primo approdo del nuovo viaggio, cercato con tenacia e ostinazione per far quadrare il cerchio verso una identità che guarda **all'appartenenza**. Una identità che ci porta ad alzare lo sguardo verso l'orizzonte dei fini con i piedi ben saldi al terreno che stiamo seminando.

Una identità che si caratterizza per forza valoriale e proposta politica, per il rispetto delle regole, dei ruoli e delle persone; che si manifesta in un laburismo **pragmatico**, che guarda alla **verità vera** praticando il pluralismo e includendo i diversi.

Un'idea di organizzazione che assicura indipendenza al nostro agire ed alla militanza, nel suo significato più ampio, dai governi e dall'impresa nel solco della nostra migliore tradizione laica e riformista.

Una identità che **pretende** il rispetto dei rappresentati attraverso l'esercizio di un rapporto di forza ispirato al confronto e alla partecipazione, praticato, quando necessario, anche attraverso il conflitto. Ciò dopo aver ascoltato e dibattuto.

È il modo più efficace di rappresentare le persone che lavorano nel commercio, nel turismo e nei servizi che ha l'ambizione di fortificare la visione confederale della società che vogliamo, contaminandola culturalmente con un costante e diffuso contributo organizzativo e politico.

Un'idea di organizzazione che si propone di superare i tradizionali modi di comporre le sintesi e formare i gruppi dirigenti.

Noi della Uiltucs, che per primi nella Uil abbiamo superato le componenti praticando la **politica delle strutture**, siamo chiamati ora a confrontarci, per affermare un nuovo progetto collettivo, dove "si partecipa e si conta" in base al merito che si esprime per rendere ancora più grande la Uiltucs nella Uil e nei luoghi di lavoro con la forza e orgoglio **dell'appartenenza**.

L'azione rivolta ad affrontare prioritariamente la questione salariale e a contrastare la diffusione del lavoro povero assorbe da tempo il nostro dibattito, tanto che alcuni grandi temi rischiano di rimanere ai margini. Ciò va evitato, l'indifferenza, o peggio, la normale accettazione di tragici o problematici avvenimenti internazionali, non è ingranaggio della nostra bussola.

La crisi delle democrazie e l'allargamento delle guerre. Il 2024 per noi è l'anno dei contratti ma è anche l'anno che lascerà il segno nel rapporto tra l'esercizio del voto e l'uomo solo al comando, che decide per i popoli. La Russia ne è un esempio esplicito e ciò che potrebbe accadere in America, con il voto di novembre, rischia di cambiare le sorti del nostro essere cittadini d'Europa. È in discussione il ruolo degli Usa nella Nato e il suo impegno solidale verso la difesa dell'Unione Europea.

L'abbandono al suo destino dell'Ucraina potrebbe fare il paio con la più grande paventata deportazione di massa di migranti nel paese che fa della democrazia la propria bandiera. Questo è anche il tempo nel quale i neonazisti tedeschi si riuniscono dove sono stati scritti i protocolli per la deportazione degli ebrei, per parlare di rimpatrio degli immigrati. Nella striscia di Gaza, rasa al suolo a seguito della strage di Hamas, l'esercito israeliano ha ormai persola bussola, al pari del suo governo. La crisi umanitaria è indicibile e non più accettabile. Due Paesi per due popoli è una speranza che si allontana, ma per noi un obiettivo da continuare a perseguire. Vedremo se il volto dell'Europa sociale e politica saprà ancora farsi strada nel prossimo mese di giugno.

L'Europa. Presto capiremo se la **stagione delle riforme progressiste in ambito sociale** che ha caratterizzato l'esperienza Juncker e buona parte del mandato della Commissione Von der Leyen sostenuta da un vasto blocco di governi progressisti e liberali e dalle parti sociali più avvedute, saprà rigenerarsi in un contesto geopolitico profondamente segnato dalle guerre e dai loro interpreti.

Non va sottovalutata la crescita delle forze di estrema destra in quasi tutti i paesi dell'Ue, che mettono a rischio i valori democratici e il processo di coesione europea. Ci attendono nuovi scenari e diverse priorità. Alle transizioni e ad una comune fiscalità si aggiungono necessità quali la compiuta dimensione politica e la difesa dei confini con un proprio esercito. Per noi è punto fermo dichiarare che andare al binario 21 a Milano e tollerare il



6

saluto romano, non è da "persona di istituzione". Dobbiamo ribadirlo per non dimenticare. Noi continuiamo a pensare che autonomia differenziata e premierato all'Italiana per come si mostrano del dibattito pubblico e nelle aule parlamentari siano una cura sbagliata. Una medicina capace di fare crescere le diseguaglianze e rendere più autoritario il Governo del Paese. Noi sappiamo che dobbiamo governare la complessità della nostra società. Da europeisti convinti sapremo compiere le scelte opportune nel caso di un referendum costituzionale come in occasione delle prossime elezioni europee senza alcuna titubanza. Ci batteremo per un'Europa più forte e un'Europa migliore. Il nostro modo di valorizzare la contrattazione collettiva, ponendo al centro del dibattito la questione salariale per battere uno dei fattori che incidono sulla povertà lavorativa ci responsabilizza ad evidenziare un altro tema che ci tocca da vicino, che non porta voti, sbandierato ma non affrontato. "Chiara l'assenza di statisti sui posti di comando".

Crisi demografica e welfare. Ci riferiamo alla crisi demografica ed ai drammatici effetti attesi sul sistema di welfare. Nel giro di 15 anni il 40% degli italiani vivrà da solo. E a proposito di democrazia è utile citare Foucault: "La solitudine è la condizione prima della sottomissione". Sottomessi saranno gli under 35 ai quali si prospetta una pensione di vecchiaia a 74 anni, equivalente all'assegno sociale per un part-time e pari agli attuali mille euro netti per un lavoro a media retribuzione, a tempo pieno. **Una povertà previdenziale** a cui non sa rispondere il secondo pilastro, neppure quello contrattuale, che nella pratica ha assunto il ruolo di una forma di investimento fiscalmente agevolato che consente erogazioni anticipate in corso di rapporto di lavoro.

Nei fatti sta venendo meno la funzione principale del pilastro, tanto che dei quasi 11 milioni di aderenti ai fondi pensioni solo il 18% ha meno di 35 anni. Altro che prestazione complementare del trattamento obbligatorio. Toccherà a noi sostenere il tema dell'obbligatorietà dell'adesione e quello del corretto utilizzo delle somme accumulate.

I livelli di assistenza della sanità pubblica sono ormai in discussione e quella integrativa dovrebbe fare di più e meglio. Ci vuole cautela nel perseverare sulla strada finanziaria della patrimonializzazione in funzione di una sostenibilità fine a se stessa dei fondi; è ora di aggregare quelli piccoli e di fare in modo che quelli più grandi assicurino più prestazioni e migliori servizi. Nel nostro presente occorre collocare la rivendicazione dell'allargamento ai famigliari delle prestazioni sanitarie integrative. Per questo abbiamo messo un punto fermo già con i rinnovi contrattuali fatti. Obiettivo sul quale abbiamo speso la nostra identità e raccolto i frutti.

Noi della Uil. Tocca a noi scuotere la solitudine individuale e l'incertezza collettiva per convincere i più a battersi per i diritti, per il valore del lavoro, per una società non patriarcale e un'Italia antifascista al centro degli Stati Uniti d'Europa. Prepariamoci a una stagione da vivere riscoprendo una militanza vera.

I contratti tra salario e tutele e identità. È venuto il momento di valorizzare di più e meglio i risultati ottenuti. Mi riferisco al rinnovo dei Contratti nazionali e dei tanti contratti aziendali. Negli ultimi 28 mesi ne abbiamo rinnovato o sottoscritti 32 e altri 36 sono in trattativa. Il 2023 è stato un anno difficile, di grande semina, che al pari degli avvenimenti che stanno caratterizzando i primi 4 mesi del 24, lascerà il segno nella storia della nostra Uilucs e della contrattazione collettiva di categoria.

Le cooperative sociali. A fine gennaio è arrivato il rinnovo del Ccnl Coop Sociali 2023-2025, (400.000 lavoratrici e lavoratori impiegati nel settore socio-sanitario-assistenziale ed educativo), con un aumento medio di oltre 180 euro, tra minimi tabellari e quattordicesima mensilità. Risultati di primo piano sono rappresentati anche dall'integrazione della materni-

tà al 100% e dei tempi di vestizione pari a 15 minuti.

La vigilanza. Il 16 febbraio scorso è stata sottoscritta l'ipotesi per i 100.000 della vigilanza. "Una vittoria della Uiltucs su tutti i fronti". Avevamo ragione noi sullo sfruttamento degli operatori di sicurezza. A marzo 2023 abbiamo presentato esposti in tutte le procure d'Italia tanto che è intervenuta la magistratura. Con l'aumento mensile a regime al 4 livello delle guardie giurate di 250 euro (dopo un primo passo compiuto a maggio del 2023 con 140 euro ora ne arrivano altri 110) la paga oraria è passata al livello medio a 9 euro. L'intesa per gli operatori di sicurezza introduce la 14esima e porta la paga oraria a 7,50 euro. L'aumento mensile a regime sarà di 350 euro. Dobbiamo ricordarlo a tutti nel contratto del 2013, non sottoscritto dalla Uiltucs le mensilità erano 13 e la paga oraria era di 4,60 euro. Ora si possiamo parlare di un cambio di marcia e puntare anche a rinnovare da subito i contratti territoriali.

Gli studi professionali. Nello stesso giorno arriva anche l'intesa sul rinnovo del Contratto nazionale applicato ai 600mila dipendenti degli studi e delle attività professionali. Il contratto, ad alta occupazione femminile (il 90% degli addetti) che avrà vigenza triennale dal 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2027 definisce un aumento di 215 euro a regime per il terzo livello. Da subito 105 euro con la retribuzione del mese di marzo 2024, prevista anche la corresponsione dell'una tantum, pari a 400 euro, La massa salariale è pari 7.320 euro al terzo livello. Da gennaio 2025 la retribuzione del periodo di maternità obbligatoria passerà al 90%.

Le Basi Usa. Altro risultato che ha visto protagonista la Uiltucs è quello relative al contratto del personale civile delle Basi Usa. Positiva l'intesa che si applica ad oltre 4.000 occupati sul versante del welfare aziendale (300,00 euro), delle ferie solidali, dei congedi parentali e del trattamento di malattia.

Il terziario. Ma è nella mattinata del 22 di marzo che arriva la svolta per i 3.000.000 del commercio, del terziario e dei servizi. Altri due Ccnl nello stesso giorno. Nessuno scambio su permessi e scatti. 240 euro con una massa salariale di oltre 7.000, 3 euro di assistenza integrativa, altri 350,000 euro di una - tantum, e risultati lusinghieri su classificazione e politiche di genere. Adeguata la clausola elastica del part-time.

Sono i giorni nei quali la nostra ritrovata voglia di fare squadra e vivere le trattative a delegazione allargata determinano la svolta. A viso aperto abbiamo respinto le pretese su classificazione e contratti a termine di Federdistribuzione; e poi recuperato il ruolo delle Cooperative di consumo con una paziente opera di responsabilizzazione riportandoli ad un protagonismo relazionale che sembrava svanito. La Cooperazione passa in poche ore dai 200 ai 240 euro e su contratti termine, clausola elastica e part-time minimo, assistenza sanitaria e politiche di genere fino ad arrivare alla garante di parità accoglie le nostre istanze e così il 29 marzo è altro giorno di contratto.

Contro l'arroganza di molte grandi imprese che hanno imbalsamato Federdistribuzione abbiamo organizzato in due giorni uno sciopero che il 30 marzo ha sfaldato la controparte con una partecipazione straordinaria delle lavoratrici e dei lavoratori.

Finalmente si può cominciare a fare festa per il rinnovo dei contratti.

Ha preso forma e prevalso il nostro laburismo pragmatico nell'aver impostato il lavoro, fatto maturare le trattative e imposto al momento giusto, tirando l'elastico senza romperlo, la chiusura dei negoziati.

E questo è stato un lavoro di squadra, che ha saputo far prevalere "l'appartenenza" al protagonismo dei singoli. Una squadra numerosa che ha riscoperto la militanza al nazionale e nei territori che vanta tanti buoni esempi di umiltà, competenza ed impegno. Che può nella complementarità dei ruoli fare ancora più grande la Uiltucs

Questo è il tempo dei contratti, della ripartenza e dell'appartenenza.

Possiamo scrivere un'altra pagina del nostro viaggio



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



Quale è il futuro dell'Europa sociale in vista delle elezioni di giugno 2024

Perché il sindacato deve partecipare e mobilitarsi alla vigilia del voto

di Luca Visentini

9

Durante il mandato 2019-2024 della Commissione e Parlamento Europei, successivo alle Elezioni Europee del 2019, sono state **lanciate e in parte implementate molte iniziative politiche e legislative nelle materie sociali e del lavoro**, che hanno significativamente rafforzato l'agenda sociale dell'Unione Europea.

Il fulcro dell'agenda per un'Europa Sociale è stato il Summit Sociale di Porto (Portogallo) del 7-8 maggio 2021, dove i Capi di Stato e Governo dell'Ue, assieme a Commissione, Parlamento, parti sociali e organizzazioni della società civile, hanno sottoscritto una dichiarazione comune a sostegno del Piano di Azione per l'implementazione del **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali**.

Il Pilastro Sociale era stato approvato tre anni e mezzo prima, al Summit Sociale di Göteborg (Svezia) del 17 novembre 2017, grazie all'iniziativa dell'allora Presidente della Commissione Europea Jean-Claude Juncker, e contiene 20 principi fondamentali in materie

sociali e del lavoro, che il Piano di Azione è chiamato ad implementare sulla base di **3 target** di convergenza per tutta l'Europa: **78% tasso di occupazione** per la popolazione tra i 20 e i 64 anni entro il 2030; **60% tasso di partecipazione nella formazione continua** per tutti gli adulti entro il 2030; **15 milioni di persone da far emergere da condizioni di povertà** ed esclusione

Fino ad oggi lanciate molte iniziative nelle materie del lavoro: hanno rafforzato l'agenda sociale dell'Ue



sociale entro il 2030.

Ogni paese membro dell'Ue si impegna a realizzare questi obiettivi attraverso un proprio Piano di Azione nazionale, mentre le istituzioni dell'Ue si impegnano a realizzare gli obiettivi del Piano di Azione attraverso tre strumenti:

- nuove iniziative politiche e legislative a livello europeo (o revisione di legislazione esistente) in linea con gli obiettivi sociali e occupazionali del Piano;
- inclusione dei principi del Pilastro Sociale e degli obiettivi del Piano di Azione nella Governance Economica Europea, attraverso il cosiddetto Semestre Europeo;
- un riallineamento dei fondi europei agli obiettivi sociali e occupazionali del Piano di Azione.

Questi strumenti sono stati in effetti implementati dalla Commissione, seppure con qualche difficoltà e debolezza soprattutto sul versante della Governance Economica, mentre la realizzazione dei Piani di Azione Nazionali ancora languisce.

A livello europeo, numerose iniziative politiche e legislative sono state lanciate, in particolare nei seguenti ambiti:

- iniziative per il rilancio e la riforma del **Dialogo Sociale Europeo**;
- iniziative legislative su **salari e contrattazione collettiva** (tra cui la Direttiva sui salari minimi dignitosi, la nuova regolamentazione volta a garantire il diritto alla contrattazione e all'associazione sindacale per i lavoratori autonomi e atipici, alcune iniziative relative alla cosiddetta "clausola sociale" negli appalti pubblici);
- iniziative quadro e raccomandazioni sulla **formazione continua**, il miglioramento delle competenze, le **tutele per gli apprendisti e i tirocinanti**;
- iniziative legislative su **salute e sicurezza** sul lavoro (tra cui il rinnovato corpus giuridico sulla protezione dei lavoratori dall'esposizione a sostanze cancerogene);
- iniziative quadro e legislative per promuovere la **parità di genere** (tra cui la Direttiva sulla trasparenza re-

tributiva);

- iniziative per la tutela e il **supporto ai giovani** (tra cui il rinnovo della Garanzia Giovani) e per la lotta al precariato (tra cui la Direttiva sulla tutela dei lavoratori delle piattaforme);

- iniziative di promozione dell'**accesso universale alla protezione sociale**, all'assistenza domiciliare e residenziale, alla sanità pubblica, ai servizi essenziali, al diritto alla casa, per la tutela dell'infanzia, per la tutela dei senzatetto e dei disabili;

- la **Raccomandazione sul reddito minimo**;

- tutele sociali e del lavoro connesse alle iniziative riguardanti le **politiche industriali, l'economia digitale e l'intelligenza artificiale**, tra cui il Digital Act, l'AI Act e la Direttiva sulla responsabilità sociale d'impresa (Due Diligence).

Tutte queste iniziative sono state negoziate con le parti sociali e in particolare con la Ces, che aveva anche portato il suo contributo al complesso negoziato tra i partiti in vista delle elezioni Europee del 2019, ottenendo l'inclusione di un'ambiziosa agenda sociale nel programma di Ursula von der Leyen per il suo primo mandato come Presidente della Commissione Europea.

Ovviamente non sempre i contenuti di queste iniziative politiche e legislative hanno risposto pienamente alle rivendicazioni del sindacato europeo, soprattutto a causa dell'azione di blocco con cui il Consiglio Europeo (l'istituzione che raggruppa i governi dei paesi membri) ha tentato sistematicamente di limitare gli elementi di progresso e convergenza sociale dei vari provvedimenti, spesso costringendo Commissione e Parlamento a ridurre il livello di ambizione delle iniziative.

Tuttavia, il progresso compiuto è stato notevole, soprattutto se si confronta la situazione attuale con quella in cui l'Europa si trovava all'epoca delle Commissioni Barroso, quando l'ideologia neoliberista imperante e la crisi finanziaria globale avevano portato al progressivo e devastante smantellamento di tutte le



conquiste sociali e per il lavoro che l'Unione Europea aveva conseguito in passato, soprattutto grazie all'impulso dato a cavallo tra anni '90 e anni 2000 dalla Commissione guidata da Jacques Delors, l'ideatore del Dialogo Sociale Europeo, recentemente scomparso.

La svolta positiva per la ricostruzione dell'Europa Sociale era peraltro già iniziata con la *Commissione Juncker*, che fin dall'inizio del proprio mandato (2014-2019) aveva avviato un'azione di **superamento delle politiche neoliberiste e di austerità** (basti ricordare i cosiddetti Piani Juncker per il rilancio degli investimenti in Europa), e avviato una serie di iniziative in ambito sociale (dopo 15 anni di assenza di nuova legislazione sociale), che sarebbero culminate nell'approvazione nel 2017 a Göteborg del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, un'intuizione e un'iniziativa per le quali va dato credito proprio a Jean-Claude Juncker.

Tra le iniziative della Commissione Juncker in campo sociale vanno inoltre menzionate:

- il rilancio del **Dialogo Sociale Europeo**;
- la revisione della **Direttiva sul distacco** dei lavoratori, che ha introdotto la parità salariale e normativa per i lavoratori in mobilità;
- l'istituzione della **European Labour Authority** (Ela), l'agenzia Ue per la lotta alle violazioni delle norme sul lavoro a livello transnazionale;
- l'avvio delle varie riforme legislative in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro;
- la Direttiva in materia di condizioni di lavoro **trasparenti** e prevedibili;
- il lancio della **Garanzia Giovani**;
- le iniziative in materia di coordinamento dei sistemi di **sicurezza sociale** in Europa, di accesso universale alla protezione sociale, e di **immigrazione** (con l'introduzione del principio della parità di trattamento dei lavoratori migranti).

Tornando al presente mandato, non va dimenticato che l'implementazione dell'agenda sociale europea e lo stesso Summit di Porto hanno avuto luogo durante

la più terribile serie di crisi che l'Unione Europea abbia dovuto fronteggiare dalla sua fondazione: la pandemia del Covid, la crisi economico-finanziaria che ne è seguita, la guerra in Ucraina, la conseguente crisi energetica e inflattiva, la guerra Israelo-Palestinese.

La reazione che l'Ue ha saputo mettere in campo per fronteggiare l'emergenza Covid e i suoi effetti economici e occupazionali **è stata emblematica**, per la prima volta solidarietà e politiche espansive sono state gli elementi centrali dell'azione dell'Unione.

Enormi risorse sono state stanziare per sostenere i sistemi sanitari, ma anche imprese e lavoratori che hanno dovuto lasciare il proprio posto di lavoro per mesi.

Oltre 40 milioni di posti di lavoro sono stati salvati grazie allo strumento di sostegno all'occupazione **Sure**, le regole di bilancio del **Patto di Stabilità sono state sospese**, la Banca Centra Europea ha avviato un piano di acquisto straordinario di titoli di stato per proteggere i bilanci dei Paesi Membri, ed è stato avviato il più straordinario piano di investimenti pubblici della storia dell'Ue, **Next Generation Eu**, che ha mobilitato quasi 1000 miliardi di euro attraverso i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (**Pnrr**).

Purtroppo, **non altrettanta lungimiranza sul versante delle politiche sociali e occupazionali** ha dimostrato l'Unione Europea in occasione della crisi energetica che ha fatto seguito alla guerra in Ucraina, che ha generato una pressione senza precedenti su salari, occupazione e sistemi di protezione sociale.

Le misure di sostegno introdotte nell'ultimo anno e mezzo, infatti, sono andate soprattutto a sostegno delle imprese e dell'approvvigionamento energetico dei paesi membri, mentre le politiche di investimento sociale sono passate in secondo piano.

Inoltre, le politiche di transizione ambientale e digitale, in particolare nell'ambito del **Green Deal e del Digital Act**, **non tengono conto a sufficienza della necessità di misure di sostegno sociale e occupazionale**, con il rischio che non si realizzi quella "Transizione Giusta"



che il sindacato chiede con forza a livello europeo e internazionale.

Questo è avvenuto anche a causa dell'irrigidimento dei paesi del centro e nord Europa, i cosiddetti "frugali", non più disponibili alle politiche di solidarietà della fase post-Covid.

La stagione di riforme progressiste in ambito sociale che ha caratterizzato la Commissione Juncker e la gran parte del mandato della Commissione von der Leyen è stata possibile grazie a un forte accordo politico tra le tre forze di maggioranza a livello europeo, i popolari, i socialdemocratici e i liberali, sostenute in alcune iniziative anche da sinistra e verdi, ma anche grazie alla vocazione sociale che ha sempre ispirato i due leader conservatori cristiano-democratici alla guida della Commissione, Jean-Claude Juncker e Ursula von der Leyen.

Cruciale è stato anche il fatto che vi fosse un **blocco di governi progressisti e liberali** alla guida di un numero significativo di Paesi membri, e un importante contributo è venuto dal **sostegno** delle parti sociali, soprattutto dalla **Ces** e dalle aree più progressiste delle rappresentanze delle imprese.

Il grande dilemma per l'Europa Sociale in vista delle prossime Elezioni Europee del giugno del 2024 è se **questa stagione di progresso potrà continuare e rafforzarsi**, o se viceversa si verificherà una nuova inversione di tendenza, conseguenza delle crisi geopolitiche ed economiche che si vanno sempre più aggravando.

Il modo in cui l'Europa affronterà le sfide attuali della riforma della governance economica, della prosecu-

Il futuro dell'Europa sociale è incerto, adesso dobbiamo chiedere ai candidati di rimettere al centro i temi sociali e del lavoro

zione delle politiche di investimento e stimolo alla crescita, della gestione delle transizioni ecologica e digitale, dell'allargamento dell'Unione Europea ad est, del ruolo dell'Ue nel contesto geopolitico ed economico globale, della non rinviabile necessità di riformare i Trattati fondativi dell'Ue, **determinerà la sopravvivenza dell'Unione come Europa Sociale**, quell' "Europa che protegge" che Juncker, sulle orme di Delors, aveva messo al centro della propria azione politica. Ad oggi, quello che si vede invece **prevalere è il disegno di un' "Europa che compete"**, o che vorrebbe competere sul piano globale, 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 in vista delle elezioni e della nomina della prossi-

ma Commissione e dei vertici delle altre istituzioni europee, in particolare Parlamento e Consiglio.

È molto probabile che la maggioranza uscente, composta da popolari, socialdemocratici e liberali, esca confermata dal voto e sostenga un secondo mandato di Ursula von der Leyen o di qualcuno che porterà avanti la medesima linea politica.

Non va tuttavia sottovalutata la crescita delle forze di estrema destra in quasi tutti i paesi dell'Ue, che non solo mettono a rischio i valori democratici e il processo di coesione europea, ma possono anche indebolire la maggioranza parlamentare che ha fin qui sostenuto la Commissione Europea.

Peraltro, la composizione della **nuova Commissione sarà spostata più a destra che in passato**, essendo espressione dei 27 paesi membri, nei quali ci sono al momento ben pochi governi progressisti e sempre più governi sostenuti dalle forze liberali e conservatrici alleate con quelle di estrema destra.

I maldestri tentativi del leader del Partito Popolare Europeo, il tedesco Manfred Weber, di creare una maggioranza alternativa attraverso un'alleanza dei popolari con le destre estreme sono fortunatamente falliti, e il risultato delle elezioni in Polonia apre prospettive di rafforzamento delle forze europeiste.

La stessa Ursula von der Leyen, su spinta del Partito Popolare Europeo che l'ha designata ufficialmente per un secondo mandato alla guida della Commissione Europea, ha abbandonato l'agenda sociale che aveva sostenuto durante il suo primo mandato, ha annacquato l'agenda ambientale e le ambizioni del Green Deal, concentrando la sua campagna elettorale sui temi della difesa, della sicurezza, del sostegno alle imprese e della lotta contro l'immigrazione.

Von der Leyen sa bene che, **se vuole essere rinominata alla presidenza della Commissione, dovrà scendere a compromessi con le forze progressiste e riequilibrare il proprio programma. Sa anche che l'unica chance di ampliare la maggioranza che la sostiene non è di strizzare l'occhio alle destre estreme ma di interloquire con le forze ambientaliste.** Tuttavia, le sue prime mosse da candidata alla successione di sé stessa non promettono bene.

Del resto, non tutte le forze politiche europeiste sono anche progressiste, specialmente nelle materie sociali e del lavoro, e nel momento in cui vi è un evidente arretramento delle forze realmente progressiste alla guida di molti governi europei, **si sta anche determinando una preoccupante crisi di visione strategica tra le parti sociali**, sia nel sindacato europeo che nelle rappresentanze degli imprenditori, che porta ad un indebolimento della capacità di incidere sulla formazione dei programmi delle forze politiche in vista delle elezioni e, conseguentemente, sull'azione dell'Unione Europea nel futuro mandato 2024-2029.

È per queste ragioni che il futuro dell'Europa Sociale rimane al momento molto incerto, così come lo è la capacità futura dell'Unione Europea di riformare sé stessa e di presentarsi unita, solidale e più forte di fronte alle sfide globali che la aspettano.

Per tutte queste ragioni, le elezioni europee di giugno non devono vedere un sindacato silente e distratto, ma al contrario farci capire che è necessario informare ed agire, mobilitare i nostri gruppi dirigenti e i lavoratori e lavoratrici, per **chiedere a gran forza a tutti i candidati che ci vorranno ascoltare di spendersi** prima e dopo le elezioni per riportare i **temi sociali e del lavoro al centro delle politiche dell'Unione Europea.**





Economia e mercato del lavoro: sguardo a un'Italia a lenta ripresa

L'analisi di 12 mesi tra alti e bassi: le prospettive nei nostri settori

di Serena Menoncello

14

Gli ultimi dati rilasciati da Istat che osservano la situazione della nostra economia nel 2023 mostrano una conferma delle previsioni. Il Pil italiano, dopo il picco del 2022, è cresciuto dello 0,9% nel corso dell'ultimo anno, tornando vicino ai livelli del 2007, prima della grande crisi. Le attese per i prossimi anni sono di sostanziale stabilità con crescita intorno allo 0,8-1,0% anche per il 2024 e 2025.

In termini di valore aggiunto, questo risultato è stato ottenuto grazie al terziario, che è aumentato dell'1,6%, e alle costruzioni, cresciute del 3,9%, ma il cui contributo è più limitato. Calano invece agricoltura (-2,5%) e industria (-1,1%). Cresce quindi la quota di valore aggiunto prodotto dalle imprese di servizi, che sfiora i tre quarti del totale, raggiungendo il 73,9%. Si conferma anche quella delle costruzioni (5,5%) e scendono leggermente industria (18,7%) e agricoltura (1,9%).

Tra i servizi, le migliori performance sono state registrate dalle attività artistiche e di intrattenimento, cre-

Il terziario occupa il **70%**
del totale dei lavoratori italiani

sciute del 16% dopo le enormi difficoltà vissute negli anni della pandemia e in quelli immediatamente successivi. Recuperano anche alberghi e ristoranti, con un +7,3%, che riporta il settore appena sotto i livelli del 2019. Crescono poi le altre attività di servizi (+4,9%) e quelle di informazione e comunicazione (+4,1%). Tra i settori con le peggiori performance si riscontrano attività di famiglie e convivenze (-2,4%), trasporti e magazzinaggio (-2,1%), istruzione (-1,4%) e finanza e assicurazioni (-0,2%) (Fig. 1).

Il risultato in crescita dei servizi, quindi, è stato assicurato proprio dai comparti che fanno riferimento a UIL-TuCS, che rappresentano il 58% del valore aggiunto

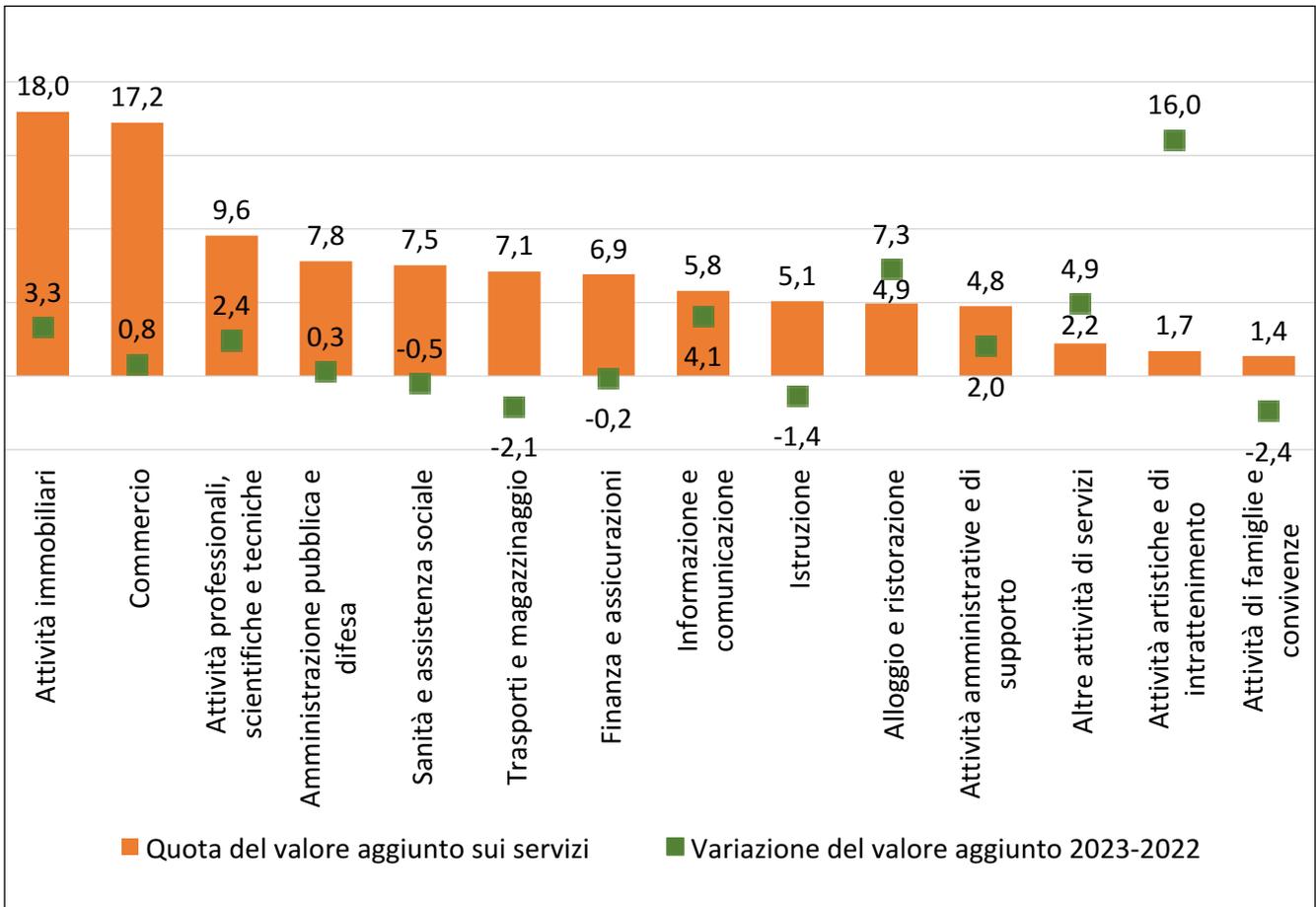


Fig. 1. Quota e variazione percentuale sul 2022 del valore aggiunto nel 2023 tra i comparti dei servizi.

totale dei servizi e sono cresciuti del 2,5% rispetto al 2022, più della media del terziario. Anche l'inflazione ha iniziato a rientrare, come da attese, registrando un +5,7% rispetto al +8,1% del 2022. Le previsioni dei prossimi anni rimangono in linea con le precedenti, ipotizzando un'inflazione al 2-2,3% per il 2024 e 2025. Dati che rappresenterebbero un notevole aiuto per il potere d'acquisto delle famiglie, messo a dura prova dai rincari degli ultimi anni, non accompagnati da adeguate misure di sostegno per redditi e sa-

lari. I segnali confortanti che riguardano l'andamento della nostra economia nell'ultimo anno sono confermati anche dalle dinamiche del mercato del lavoro. Il tasso di occupazione fa segnare un nuovo record, raggiungendo il 61,5%, con il numero di occupati che sfiora i 23,6 milioni, in crescita del 2,1% rispetto all'anno precedente. Anche il tasso di disoccupazione continua a calare dopo il picco del 2014 e si ferma al 7,8%, in diminuzione di 0,4 punti rispetto al 2022. La crescita degli occupati è stata ottenuta grazie al-

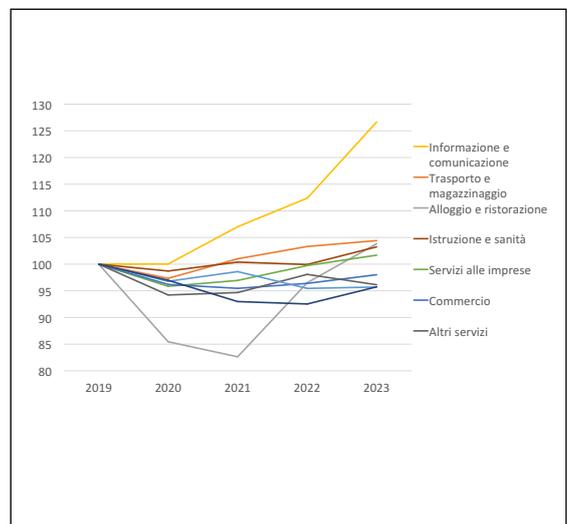
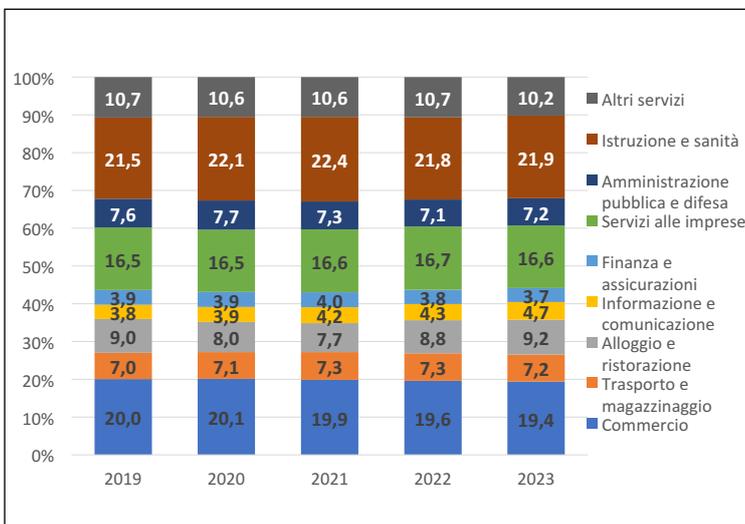


Fig. 2. Quota degli occupati nei comparti dei servizi e andamento 2019-2023 (indice 100=2019)

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.



Macrosettore	2019	2020	2021	2022	2023	Var. % 23-19	Var. % 23-22	Quota 2019	Quota 2022	Quota 2023
Agricoltura	896	905	913	875	848	-5,4	-3,1	3,9	3,8	3,6
Industria	4.658	4.597	4.577	4.656	4.750	2,0	2,0	20,2	20,2	20,1
Costruzioni	1.319	1.328	1.431	1.551	1.531	16,0	-1,3	5,7	6,7	6,5
Servizi	16.237	15.555	15.632	16.017	16.451	1,3	2,7	70,3	69,3	69,8
Totale	23.109	22.385	22.554	23.099	23.580	2,0	2,1	100,0	100,0	100,0

Tab. 1. Numero di occupati, variazione percentuale e quota sul totale (dati in migliaia). Anni 2019-2023

l'incremento dei servizi (+2,7%) e dell'industria (+2,0%), il cui aumento è stato costante dopo la diminuzione nel periodo 2020-2021. Più altalenante l'andamento di agricoltura e costruzioni. La prima, cresciuta durante il Covid, è tornata a calare dal 2022 e scende del 3,1% su base annua. Le costruzioni hanno invece visto un'esplosione nelle assunzioni legata ai bonus edilizi degli ultimi anni e hanno segnato una lieve battuta d'arresto nel 2023 (-1,3%).

Nel complesso, il terziario continua a occupare circa il 70% dei lavoratori totali, seguito a notevole distanza dall'industria (20,1%) e da costruzioni e agricoltura (6,5% e 3,6% rispettivamente) (Tab. 1).

Per quanto riguarda i comparti del terziario che hanno fatto registrare le migliori performance, si osserva la crescita notevole del settore informazione e comunicazione, che in un solo anno è aumentato del 12,7% e rappresenta poco meno del 5% degli occupati totali dei servizi. Crescita del 7,6% anche dei lavoratori impiegati in alloggio e ristorazione che, dopo il pesante calo del periodo Covid, sono tornati a crescere e superano oggi il 9% degli occupati del terziario.

Aumenti oltre il 3% su base annua anche per i lavoratori pubblici e di istruzione e sanità che, nel complesso, coprono quasi il 30% dei posti di lavoro nei servizi. Crescite inferiori degli altri settori, mentre le performance peggiori sono registrate dagli altri servizi collettivi e personali (-2,0%) e dagli occupati in finanza e assicurazioni (+0,3%).

Come si può vedere nella figura 2, se si considerano gli ultimi 5 anni, molti settori hanno accresciuto il numero di lavoratori o recuperato le perdite subite, con l'esclusione di finanza e assicurazioni e amministrazione pubblica e difesa, che hanno perso entrambe il 4,3% degli occupati, altri servizi collettivi e personali (-3,9%) e commercio (-2,0%).

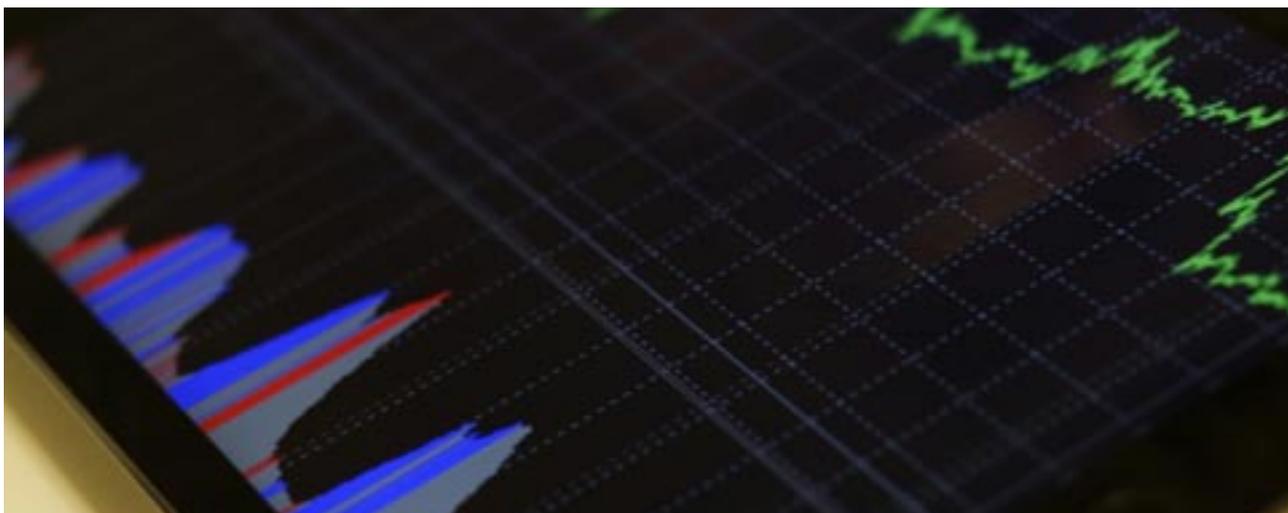
Come per il valore aggiunto, i comparti di UILTuCS coprono il 55% degli occupati del terziario e sono cresciuti del 2%, un po' meno della media che però è trainata dal picco dei servizi di informazione e comunicazione.

Tutti questi dati ci restituiscono un'immagine dell'economia e del mercato del lavoro italiano e, in particolare, del terziario all'insegna della dinamicità e della crescita, seppur non particolarmente sostenuta. E fanno sperare in un futuro che, dopo le dure prove affrontate negli ultimi anni, possa ridare competitività al nostro paese. Non va però dimenticato che, per garantire questo risultato, è necessario procedere il più velocemente possibile con le riforme strutturali e istituzionali necessarie per far sì che l'Italia si modernizzi e rimanga al passo con le altre maggiori economie internazionali.

Ristorazione

+ 7,6%

Migliore performance





Contratti, si parte con Coop sociali Prima tappa di un lungo percorso

Cosa è previsto per oltre 400mila lavoratrici e lavoratori con la firma del Ccnl

di Paolo Proietti

18

Abbiamo ripetuto spesso, da ultimo nelle manifestazioni che hanno accompagnato il grande sciopero del 22 dicembre, che il 2024 doveva essere l'anno del rinnovo dei contratti dei nostri settori.

Contratti scaduti da molto tempo e che dovevano avere come obiettivo prioritario il recupero del salario reale dei lavoratori e delle lavoratrici del Terziario, del Turismo, degli Studi Professionali e degli altri contratti per i quali sono in corso le trattative, senza dimenticare il tema degli adeguamenti delle retribuzioni della Vigilanza Privata.

Perciò la firma dell'ipotesi di rinnovo del Ccnl della Cooperazione Sociale per il triennio 2023-2025 per circa 400.000 lavoratori e lavoratrici, sottoscritta lo scorso 26 gennaio, ha rappresentato solo la prima tappa di un percorso ancora lungo.

Ciononostante, il rinnovo del contratto della Cooperazione Sociale ha rappresentato per le condizioni ottenute un paradigma e un riferimento per i contratti del settore socioassistenziale, ma non solo.

Fin dall'inizio della trattativa, circa un anno fa, abbiamo posto, come Uiltucs, quali condizioni ineludibili per il rinnovo del contratto delle Coop Sociali, quelle degli

istituti economici. Lo abbiamo fatto anche avendo chiara la nostra aspettativa: il miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista qualitativo. Un buon lavoro crea anche migliori servizi, tanto più necessari in un'attività che vede centrali l'assistenza alle persone.

Nel merito, l'accordo prevede per la parte economica (con riferimento al livello C1): un aumento sul tabellare di 120 euro in 3 tranches: la prima di 60 euro con la mensilità di febbraio 2024; la seconda di 30 euro ad ottobre 2024 e la terza di 30 euro ad ottobre 2025. Inoltre, con il nostro grande impegno, è stata introdotta la quattordicesima mensilità nella misura del 50% della retribuzione tabellare che inizierà a maturare da gennaio 2025. Abbiamo un impegno congiunto delle parti a raggiungere prioritariamente il completamento della quattordicesima mensilità nel prossimo rinnovo. Gli altri aspetti che avevamo posto come obiettivi per il miglioramento delle condizioni di lavoro erano quelli relativi ai tempi di vestizione e svestizione e l'obbligo di residenza in struttura. Per quanto riguarda il primo elemento finora solo in alcune regioni si erano sottoscritti accordi in materia e l'introduzione dei tempi di

vestizione e svestizione pari a 15 minuti riconosciuti nell'orario di lavoro nel contratto nazionale garantisce questo diritto a tutti i lavoratori sull'intero territorio nazionale. Sul secondo, è stato sancito il superamento dell'articolo sull'obbligo di residenza in struttura e l'introduzione della reperibilità con vincolo di permanenza in struttura, con il riconoscimento di una corresponsione economica.

Inoltre, è previsto un aumento della quota relativa all'assistenza sanitaria integrativa da 5 a 10 euro al mese a carico delle cooperative al fine di garantire maggiori prestazioni ai lavoratori; l'integrazione del trattamento di maternità obbligatoria al 100%; una prima importante risposta in merito al percorso di riqualificazione degli educatori al livello D2; l'istituzione di una commissione paritetica per la revisione dei profili professionali e la riclassificazione del personale. Inoltre, sono state rafforzate le relazioni sindacali anche a livello territoriale per stabilizzare l'occupazione. A tal proposito è previsto l'incremento al 25% legato alla clausola di stabilizzazione per il personale a tempo determinato.

In questo rinnovo, importante sia per entità economica che per gli istituti normativi introdotti, le parti firmatarie hanno poi congiuntamente ritenuto strategico rafforzare l'attenzione sulla qualità e l'importanza del lavoro sociale, in considerazione della numerosità delle lavoratrici e dei lavoratori ai quali il contratto è applicato, ed in ragione dell'importanza del ruolo della cooperazione sociale nei servizi rivolti alle persone, alle famiglie ed alle comunità, spesso in condizioni di svantaggio, difficoltà o necessità rilevanti. Proprio per tali ragioni abbiamo convenuto, nel Ccnl, di farci promotrici di una vasta azione di dialogo e confronto con tutti i livelli della pubblica amministrazione, per promuovere e coniugare legalità e diritti nel sistema degli appalti pubblici; considerare irrinunciabile la garanzia del pieno rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro, regolarità contributiva, assicurativa e di sicurezza nei luoghi di lavoro anche al

fine di rispondere al dettato costituzionale dell'art. 36; considerare fondamentale, anche per la misurazione della qualità del sistema degli appalti, la valorizzazione del lavoro e delle professionalità; valutare opportuno e necessario lo sviluppo di azioni positive volte ad evitare distorsioni applicative sulle materie d'intervento dell'Osservatorio sugli appalti di cui all'articolo 9bis dell'Accordo di Rinnovo; perseguire la riduzione della precarietà e la continuità retributiva ed occupazionale; valorizzare il contributo fornito dalla cooperazione di inserimento lavorativo quale strumento di sostegno delle fragilità e di superamento delle disuguaglianze.

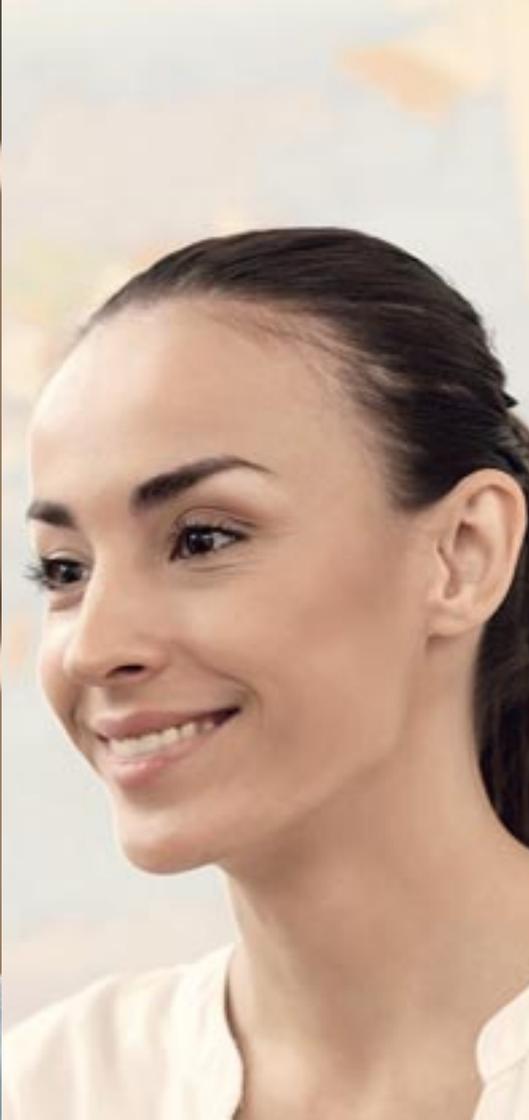
Anche per tali ragioni abbiamo perciò deciso di dotarci, nel Ccnl, dell'Osservatorio paritetico nazionale su appalti ed accreditamenti, e di istituire altrettanti Osservatori nel territorio, a livello regionale.

Si tratta di una iniziativa di alto valore politico che fa del nuovo contratto della Cooperazione Sociale un riferimento anche per i rinnovi dei contratti del settore scaduti e non rinnovati.

Più in generale, infatti, permangono nel settore gravi criticità sotto l'aspetto della contrattazione, se è vero come è vero che se si escludono il Ccnl della Cooperazione Sociale e quello di Confcommercio Salute, Sanità e Cura, tutti gli altri sono scaduti o, peggio, rinnovati, si pensi al caso Anaste, con organizzazioni sindacali di dubbia rappresentatività. È un danno ai lavoratori e alle lavoratrici del settore ma anche all'utenza spesso fragile delle strutture del settore socioassistenziale. Se non avremo certezze circa la concreta volontà delle controparti di procedere celermente al rinnovo dei contratti scaduti sarà necessario avviare tutte le iniziative utili a sbloccare uno stallo ormai davvero insostenibile.

Aumento di 120 euro, introdotto tempo vestizione retribuito, Incremento al 25% clausola di stabilizzazione





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





Studi professionali, è fatta! Firmato il nuovo contratto

Rinnovata l'intesa per 600mila persone: più assistenza sanitaria

di Giulia Valle

21

E anche per i 600mila dipendenti degli studi e delle attività professionali arriva il rinnovo del contratto nazionale. L'intesa, siglata con l'associazione datoriale di settore Confprofessioni, innova e migliora l'impianto del precedente, scaduto nel 2018.

Sulla parte economica, intanto, si definisce un aumento di 215 euro mensili a regime per il terzo livello, da riparametrare per gli altri livelli.

Poi, stabilisce la corresponsione di una una tantum, pari a 400 euro, erogata in due tranches.

Durante il periodo di vigenza contrattuale, infine, il terzo livello percepirà complessivamente oltre 7mila euro.

Questi i principali aspetti economici, a cui si aggiunge l'inserimento di alcune figure professionali. E, in riferimento al sistema di classificazione del personale, in ragione della dinamicità del settore e della importante innovazione tecnologica e digitale che lo investe, viene istituito un gruppo di lavoro con il compito di aggiornare la declaratoria contrattuale.

L'intesa valorizza la contrattazione decentrata, con la previsione del livello aziendale.

Molte altre le novità, tra cui la costituzione a livello territoriale degli sportelli dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebipro, a cui saranno affidati compiti di promozione e gestione dei servizi. In più, è disposto un incremento per l'assistenza sanitaria integrativa. Gabriele Fiorino, il segretario nazionale che ha portato avanti la tratta-

tiva, lo ha definito un "traguardo importante per le lavoratrici e i lavoratori del settore. Sotto il profilo salariale si è voluto dare una risposta all'alta inflazione che si è registrata in questo periodo: l'incremento salariale al regime per il livello medio è di 215 euro, di cui una buona parte vengono erogati nel primo anno di vigenza contrattuale". Il contratto, aggiunge Fiorino, "dà una risposta importante anche per i diritti e sull'estensione dell'assistenza sanitaria, in prospettiva, per i familiari dei dipendenti degli studi. Non solo: rafforza il sistema della bilateralità e innalza anche la percentuale di integrazione per il congedo di maternità. Infine, un aspetto importante: è stata introdotta una giornata retribuita per effettuare le visite di prevenzione".

Alta attenzione ai lavoratori.
Ampliate le tutele. Oltre a uno
stipendio più sostanzioso

Basi Usa, firmato un contratto nel segno dell'equità e delle tutele

Il rinnovo del Ccnl segna un punto di svolta: tanti miglioramenti e novità

di Roberto Frizzo

22



Il rinnovo del Ccnl Basi Usa in vigore dal 1° aprile 2024 è il frutto di un negoziato molto duro, portato avanti dalla Uiltucs con pazienza e caparbia. Segna un punto di svolta nella contrattazione di questo settore, proiettando i rapporti industriali verso quanto viene previsto nei maggiori Ccnl, e al contempo migliorando tanti istituti specifici o già presenti.

Le novità sono molteplici: in primis l'introduzione di un **piano welfare** generalizzato per tutti i lavoratori e le lavoratrici di **300 euro** annui, fruibile attraverso una apposita piattaforma che verrà reso disponibile già dal 2024; un obiettivo che la Uiltucs si era posta all'inizio del negoziato, e a cui la delegazione di controparte ha opposto un rifiuto perpetrato nei mesi, adducendo le solite scusanti relative all'essere un'amministrazione pubblica, sebbene estera, e di non averne la possibilità normativa e di non riuscire a giustificarlo nella comparazione con i settori esterni. Erano tutte scuse! E bene abbiamo fatto a insistere sino a raggiungere questo

importantissimo obiettivo, non tanto per la cifra in sé (nonostante sia importante, se consideriamo che il contratto nazionale dei metalmeccanici ne porta 1/3 in meno), quanto per il superamento di una barriera che per anni ci è stata posta come insormontabile.

A questo si aggiunge la possibilità, introdotta nel contratto, di operare in **telelavoro** al di là delle "fragilità". La proroga normativa è ormai giunta al termine, ma sarà possibile in tutti quei casi in cui ci sia il comune interesse dell'amministrazione e del dipendente. Inoltre, viene prevista la possibilità di usare un **orario "compresso"**, sempre su base volontaria da parte del dipendente, che porta la distribuzione dell'orario normale di lavoro da 10 a 9 o 8 giorni ogni 2 settimane, cosa che potrebbe favorire laddove fosse implementata anche la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Lavorando, ad esempio 8 giorni per 9 ore e un giorno per 8 ore ogni 10 giorni di lavoro, si avrà un giorno in più libero, oppure lavorando 8 giorni per 10 ore ogni 10 giorni di lavoro si potranno avere 2 giorni liberi.

Per completare il piano delle tutele, sono stati aggiornati anche i **congedi parentali**, tutelando in maniera più significativa, rispetto alle norme, la impossibilità di adibire questi lavoratori al lavoro notturno in una fascia oraria più ampia.

Alcuni articolati già presenti sono stati migliorati inserendo delle **tempistiche certe**, rispetto alle risposte da parte delle amministrazioni americane alle richieste di

Tra i nuovi istituti introdotti e modificati spiccano stagionalità, ferie solidali, telelavoro e orario compresso



confronto da parte sindacale, alle funzioni svolte dai rappresentanti degli uffici del personale nei procedimenti disciplinari e nei **tempi di risposta rispetto ai reclami** che i dipendenti possono presentare in caso di vessazioni subite da parte del Management.

A questo abbiamo aggiunto la previsione dei **lavoratori stagionali** all'interno del Ccnl, e i periodi di utilizzo degli stessi, in particolare i bagnini d'estate e i postali durante le festività di Natale. Questa scelta è stata fatta per concludere l'arbitraria sostituzione con persone diverse, ogni anno, operata dagli uffici del personale, e per permettere finalmente loro di maturare un'esperienza cumulativa utile per concorrere alle posizioni permanenti.

Tra le nostre richieste che sono state accolte sottolineiamo l'introduzione delle **ferie solidali**, che potranno intervenire a beneficio di casi particolari, e sulla base di uno spirito mutualistico.

Infine, si è a lungo discusso rispetto alla richiesta di modificare la normativa relativa alla **malattia** presentata, sin dal primo incontro, da parte americana, mascherata da presunti adeguamenti. Era, in sostanza, una **richiesta di risparmio** sulla tutela dei lavoratori, che è stata **respinta** al mittente, sia entrando nel merito del previgente sistema, sia grazie alla **mobilitazione** conseguente all'out-out ricevuto in ambasciata a maggio 2023, e che ha portato agli scioperi in tutte le Basi a giugno 2023. Il cambio di paradigma conseguente, e la nostra volontà di sistemare le problematiche dell'articolato precedente, tutte evidenziate durante i mesi di trattativa, ci hanno permesso di arrivare ad **un sistema migliorato di tutele su infortunio e malattia**. Un sistema valido per tutti i lavoratori e le lavoratrici, **a prescindere dall'anzianità**, mentre nel precedente la tutela economica era diversa in base all'anzianità di servizio, da un minimo di 4 mesi al 100% + 4 mesi al 50% a un massimo di 6 mesi al 100% + 6 mesi al 50%. Ora si è arrivati a ottenere una tutela economica diversificata in base alla gravità della malattia da un **minimo di 6 mesi** al 100% + 6 mesi al 50% per ogni anno di calendario su una finestra mobile di 36 mesi, a

un **massimo di 18 mesi**, di cui i primi 9 per ogni anno di calendario pagati al 100%, e i successivi al 50%, sempre sulla medesima finestra mobile di 36 mesi.

L'infortunio, infine, passa **dai 12 mesi pagati** su 36 mesi, come periodo massimo di comporto, ai 12 mesi per anno pagati sul medesimo periodo massimo di comporto. Un cambiamento che porta, di fatto, il **pagamento a 36 mesi**, di cui i primi 6 per ogni anno pagati al 100% e i successivi 6 pagati al 75%.

Il rinvio ad un negoziato specifico sul piano di inquadramento, da svolgersi durante la vigenza contrattuale ha completato, da ultimo, il negoziato.

La grande partecipazione agli scioperi, la determinazione della delegazione trattante e la caparbia della segreteria nazionale, sono stati tutti elementi indispensabili per raggiungere questo risultato che, superando le differenze tra lavoratori rispetto all'anzianità, inserendo nuovi istituti quali orario compresso, telelavoro e welfare, porta anche il Ccnl Basi Usa nel novero dei contratti più avanzati a livello italiano.

Introdotta un piano welfare del valore di 300 euro annui che sarà fruibile attraverso una piattaforma dedicata



Commercio, contratto rinnovato per oltre 3 milioni di lavoratori

Intesa con Confcommercio e Confesercenti: 240 euro di aumento a regime

di Gennaro Strazzullo

24

Per 3 milioni di lavoratori è arrivato l'atteso e agognato rinnovo del contratto del commercio Tds, del terziario, della distribuzione e servizi, sottoscritto tra Confcommercio e Confesercenti con Uiltucs, oltre a Filcams, Fisascat.

Aumenti e tutele maggiori, con una serie di garanzie legate al genere e alla genitorialità. Ma vediamo nel dettaglio i punti salienti.

Sono previsti innanzitutto 240 euro di aumento a regime, con la prima tranche di 70 euro, arrivata già ad aprile, che si somma ai 30 euro che erano stati concordati.

Previsto anche l'incremento dell'indennità annua della clausola elastica del part-time, che sale da 120 a 155 euro annui. In più, decisa l'erogazione in due tranches di una tantum di 350 euro totali.

Oltre a queste, principali, ma sole, novità, si valorizza il lavoro e si valorizzano soprattutto le professionalità. Professionalità, appunto, che subiscono un restyling. Infatti, nell'ultimo contratto, le figure professionali erano 54, per 7 livelli retributivi e di mansioni. Ma era un sistema di classificazione vecchio, soprattutto date le nuove figure emerse negli anni, in particolare

legate al mondo digitale.

Si è finalmente chiarito il confine tra specialisti e addetti alle macellerie. Si è eliminata la promiscuità delle mansioni degli addetti vendita al IV livello.

Ora sulla parte normativa, oltre al fatto che viene riscritta la sfera di applicazione, è aggiornata la classificazione dei profili professionali di settore, con un in-

350 euro

di una tantum in 2 tranches

155 euro annui

per la clausola elastica

serimento di quelli che operano sul web (e-commerce e marketing online). Non solo: decine di posizioni corrispondenti ai vari livelli vengono eliminate o accorpate. Sono tanti i cambiamenti come, anche su questo fronte, le nuove figure. Qualche esempio? addetto ai social media, specialista Seo, Web content strategist, Grafico 3D e analisti di mercato hi-tech.

Il contratto possiamo definirlo importantissimo perché segna un punto di svolta per la contrattazione salariale e migliora le condizioni normative del rapporto di la-

Tra le nuove figure introdotte:
specialista Seo, grafico 3d
e web content strategist



25

voro. Ci saranno 7.000 euro nel quadriennio 24/27 e viene introdotta anche l'indennità di vacanza contrattuale in caso di ritardo nel rinnovo.

Punto interessante, che vale la pena sottolineare, è l'attenzione alle politiche di genere: previsti ulteriori 90 giorni di congedi per le donne vittime di violenza. Discussa anche la figura della Garante di Parità, per una reale parità di genere in ogni ambiente di lavoro con una figura sindacale che tutela nello specifico questo aspetto. Riaggiornata poi la lista di causali di assunzione a tempo determinato dopo i primi 12 mesi.

Si potrà mantenere il lavoratore per un altro anno in caso di: saldi, fiere, festività, riduzione dell'impatto ambientale, digitalizzazione, mansioni di terziario avanzato, incremento temporaneo di personale e nuove aperture. Ma lo scopo è ridurre il lavoro precario.

Certo, la porta a possibili contratti a tempo e flessibili in caso di alta stagionalità in località turistiche resta aperta, ma nella contrattazione di secondo livello, dove possono essere inserite clausole elastiche per il lavoro part time. Infine una sottolineatura sulla bilateralità: sale infatti a 3 euro al mese a carico del datore

di lavoro il contributo al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

In conclusione si è segnato un passo diverso con questo contratto, dando vita a un metodo di contrattazione diverso, ossia più rispondente alle esigenze organizzative e professionali degli addetti del settore e in particolare all'altissima percentuale di donne a cui viene applicato il contratto.

Assistenza sanitaria integrativa:
aumenta il contributo al Fondo
da parte del datore di lavoro

Distribuzione cooperativa, il rinnovo mantiene la distintività e dà vantaggi

I dettagli di questo importante Ccnl siglato

di Giuseppe Zimmari

26

Il 29 marzo 2024, per 60mila lavoratrici e lavoratori, è stata siglata l'ipotesi d'accordo sul rinnovo del Contratto nazionale della Distribuzione Cooperativa scaduto il 31 dicembre 2019 tra le organizzazioni sindacali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e le associazioni nazionali Cooperative di Consumo-Coop, Federazione Nazionale di Consumo e della Distribuzione-Confcooperative e l'associazione Italiana Cooperative di Consumo e Utenza- Aagci, Agrital.

Un importantissimo risultato, raggiunto dopo una lunga e stenuante trattativa, sospinta dalla grande mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori il 22 dicembre 2023, che ha permesso di riavviare un negoziato in stallo per le distanze sugli aumenti salariali.

Da ricordare che il negoziato era entrato nel vivo successivamente al Protocollo siglato nel dicembre 2022, il quale prevedeva un'erogazione di un'una tantum di 350 euro ed un aumento di 30 euro tabellari sui futuri aumenti contrattuali ad aprile 2023, con l'impegno di concludere il negoziato per il rinnovo del Ccnl entro giugno 2023.

Una trattativa, che nonostante gli avanzamenti sulle questioni normative, ha avuto una fase di stallo dovuta alla postura rigida da parte delle associazioni datoriali nel riconoscere un valore degli aumenti economici in linea con gli indici Ipc, per un fantomatico problema di sostenibilità economica.

L'intesa raggiunta, con l'aumento di 240 euro a regime, l'erogazione di 350 euro di una tantum ed una massa salariale di 7.190 euro nell'arco della vigenza contrattuale, permetterà un recupero immediato sull'erosione del potere d'acquisto subita dai lavoratori, in una fase di incertezza economica con l'inflazione a due cifre ed i maggiori costi energetici.

Sotto l'aspetto economico riveste anche notevole importanza l'incremento dell'indennità annua della clausola elastica, che passa dalle 120 euro a 155 per i lavoratori part-time; dopo decenni, questo avanzamento di natura economica sancisce il principio che "il lavoro flessibile deve essere retribuito adeguatamente".

240 euro riconosciuti a regime
e 350 una tantum
per una massa salariale
di quasi 7200 euro





Un momento della firma del contratto nazionale della Distribuzione cooperativa con il segretario generale Uiltucs Paolo Andreani e il segretario nazionale Giuseppe Zimmari

Inoltre, considerato, che il lavoro flessibile è un tema di grande attualità nelle politiche sindacali, perché molto diffuso nei processi organizzativi aziendali, e produce per sua natura un notevole disagio alle lavoratrici e ai lavoratori, si è determinata la possibilità di un'ulteriore negoziazione per un adeguamento economico dell'indennità nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Una prima risposta al tema del lavoro povero e disagiato, fenomeno molto radicato nel settore della grande distribuzione, che dovrà nel prosieguo dell'azione sindacale essere ricondotto ad un livello di marginalità per consentire ai lavoratori di conciliare al meglio i tempi di vita e lavoro. Un processo difficile, che deve puntare ad una modifica sostanziale dell'organizzazione del lavoro, attraverso dei modelli organizzativi basati su minimi contrattuali più alti: una finalità che ha portato al superamento della sperimentazione del contratto a 30 ore, strumento che tende a ricercare soluzioni finalizzate all'incremento dei rapporti a tempo parziale e di arricchire la professionalità.

Nella stessa logica vanno valutati gli interventi normativi per i dipendenti delle imprese cooperative minori, con l'innalzamento del minimo contrattuale da 16 ore a 20 ore e l'incremento della maturazione dei permessi retribuiti a 84 ore nell'arco della vigenza contrattuale.

È stata, rivisitata anche la disciplina del contratto a tempo determinato, in una visione di ridimensionamento dell'utilizzo, con l'introduzione di vicoli più stringenti sui casi specifici di assunzione con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi e non ec-

cedente i 24 mesi, con una percentuale massima di utilizzo di tali figure del 13% dell'organico della singola unità produttiva, di gran lunga inferiore ai limiti delle previsioni delle norme di legge in materia.

Inoltre, è possibile rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato, per un periodo superiore a 12 mesi, in caso di picchi di attività, nelle unità produttive rientranti nel perimetro delle zone a vocazione turistica individuate a livello aziendale. A livello aziendale sarà anche definito il periodo in cui sarà possibile utilizzare lavoratori a tempo determinato, in caso di picco di attività, per un lasso temporale complessivamente non superiore ai cinque mesi l'anno.

Con la contrattazione di secondo livello si avrà la possibilità concordare percorsi di stabilizzazione dei contratti a tempo determinato, o in alternativa verificare che le opportunità di lavoro possano essere finalizzate ad incrementare l'orario di lavoro dei lavoratori tempo parziale.

Il nuovo contratto nazionale, inoltre, si caratterizza anche per gli interventi sulla tutela della dignità e della parità di genere, con l'introduzione di nuove norme ad integrazione delle tutele previste dalle leggi vigenti, in particolare, nuove tutele a sostegno della genitorialità con l'aumento dei permessi alla paternità, la facilitazione delle neomamme di scegliere di trascorrere tutto il primo anno di vita con il proprio bambino, facilitazioni per i ricongiungimenti familiari e per la fecondazione assistita.

Per le politiche di genere, in tema di contrasto alla violenza di genere sono stati introdotti congedi e facilitazioni per le donne vittime di violenza, oltre all'impegno

di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello con l'istituzione della figura del "Garante di Parità".

Sul diritto alla salute è stato riconosciuto un mese di congedo retribuito, al termine del periodo di comporto per i malati oncologici e un aumento di 36 euro annui per lavoratore come contributo del sistema cooperativistico destinato al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore finalizzata al miglioramento delle prestazioni sanitarie integrative.

Negli ultimi mesi, le note vicende giudiziarie sugli appalti nel settore della Grande Distribuzione hanno acceso un faro sui processi di terziarizzazione di alcune attività di core business di aziende rilevanti del tessuto produttivo italiano, con chiari effetti di somministrazione illecita.

In questo nuovo modo di concepire l'impresa anche in forma di cooperative, emerge un aspetto rilevante le tutele da riservare al prestatore di lavoro, con la liquefazione dei diritti e delle tutele, sotto ogni aspetto: retributivo, di sicurezza sociale e sul lavoro riservate al lavoratore.

Un fenomeno in estensione, che aveva bisogno di un rafforzamento degli argini di protezione a supporto della legislazione vigente, per tale ragione si è convenuto di migliorare la norma contrattuale, per valorizzare i principi etici e comportamentali di responsabilità sociali, finalizzata alla salvaguardia dell'occupazione e il contrasto a fenomeni distortivi della concorrenza a danno delle tutele e diritti dei lavoratori. Tema, altrettanto discusso negli ultimi anni, è il contratto di franchising o affiliazione commerciale una tipologia contrattuale rientrate nei contratti di distribuzione, che ha evidenziato tutti i suoi limiti di legalità, nell'applicazione corretta dei contratti collettivi ed il rispetto dei diritti dei lavoratori.

In molti casi, è diventato uno strumento di pratiche di dumping contrattuale, attraverso l'utilizzo di contratti sottoscritti da organizzazioni compiacenti, determinando anche fenomeni distortivi della concorrenza, per queste ragioni, nell'interesse e a garanzia delle lavoratrici e lavoratori è stata introdotta una regolamentazione del franchising, che impegna le Cooperative a vincolare i franchisee e affiliati all'applicazione dei contratti sottoscritti da Filcams, Fisascat e Uiltucs.

Altro elemento di novità è l'intervento sulla classificazione, con il riconoscimento del II livello per i farmacisti abilitati allo svolgimento dell'attività e per gli optometristi laureati in ottica e optometria con abilitazione.

Certamente, l'istituto della classificazione è al quanto obsoleto, e merita una rivisitazione profonda, tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e sue trasformazioni dettate dall'innovazione tecnologica e

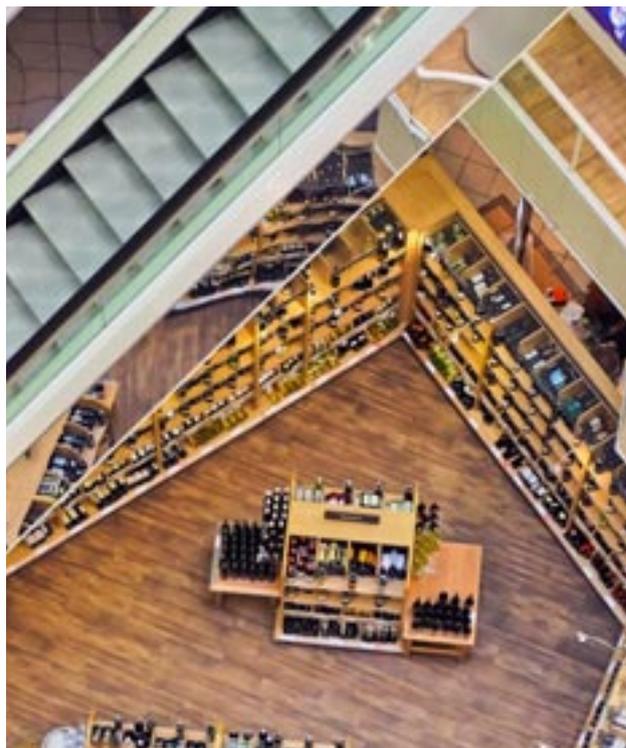
dall'e-commerce, tema demandato al lavoro della commissione paritetica.

Infine, reintrodotta una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% dell'Ipca al netto dei costi energetici in carenza di rinnovo contrattuale con più di sei mesi, una norma che ha il compito di garantire parte del potere d'acquisto dei lavoratori, in assenza o in ritardo dei tempi di rinnovo.

L'ipotesi di accordo del rinnovo del Ccnl della Distribuzione Cooperativa ha una decorrenza del 1° aprile 2023 e sarà vigente sino al 31 marzo 2027.

La Uiltucs, a tutti i suoi livelli di rappresentanza, considera l'articolato contrattuale definito, un risultato soddisfacente, poiché mantiene il profilo di distintività della distribuzione cooperativa, con elementi di differenziazione positiva nel settore della grande distribuzione, migliorando le condizioni economiche e normative di tutti i lavoratori interessati.

Innalzato minimo contrattuale da 16 a 20 ore nelle coop minori
Aumentata anche la maturazione dei permessi retribuiti



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



E dopo lo sciopero l'ultimo tassello: si rinnova il Ccnl Federdistribuzione

Dmo: scatta l'aumento di 240 euro a regime. I dettagli del contratto

di Giulia Valle

30

Arriva dopo scioperi e mobilitazioni, il rinnovo del contratto nazionale di lavoro di Federdistribuzione, firma che chiude il quadro dei rinnovi dei Ccnl del terziario. Applicato a oltre 220mila lavoratrici e lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata, il contratto firmato dalla Uiltucs con Filcams, Fisascat e l'associazione imprenditoriale di settore Federdistribuzione, ha validità fino al 31 marzo 2027.

Tra i temi maggiormente discussi per aggiornare l'apparato normativo ci sono state le procedure di rinnovo, l'assorbibilità degli aumenti, la commissione permanente per le pari opportunità, oltre ai congedi per donne vittime di violenza di genere, le causali di assunzione con contratto a tempo determinato, e non solo. Tra i punti chiave infatti spiccano assistenza sanitaria integrativa, classificazione, congedo parentale e, naturalmente, gli aumenti retributivi: un aumento contrattuale a regime di 240 euro al quarto livello, da riparametrare, con l'erogazione di una massa salariale di 7.180 euro comprensiva dell'una tantum di 350 euro. La prima tranche di 70 euro sarà retroattiva da aprile 2024 e si aggiunge ai 30 euro precedentemente concordati.

Previsto anche l'incremento dell'indennità annua della clausola elastica del part-time, che passa da 120 a 155 euro l'anno.

L'accordo prevede anche un elemento economico pari al 30% dell'Ipca al netto degli energetici importati previsionale applicato ai minimi retributivi contrattuali nel caso di mancato rinnovo del Ccnl dopo 6 mesi dalla scadenza o dalla presentazione della piattaforma.

Sulla parte normativa è stata aggiornata la classificazione in ragione dei nuovi profili professionali di settore. Sono stati inoltre definiti miglioramenti sulle politiche di genere e sono previsti ulteriori congedi retribuiti per le donne vittime di violenza, con il diritto ad astenersi dal lavoro per 90 giorni lavorativi per motivi connessi al percorso di protezione per le donne vittime di violenza. Importante l'innalzamento del part time minimo da 18 a 20 ore settimanali.

Molta la soddisfazione tra i sindacati di categoria che ripercorrono il percorso di trattativa fino ad arrivare alla rottura "che aveva portato allo sciopero unitario del 30 marzo 2024". Dopo la mobilitazione, dichiarano



Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, "Federdistribuzione è tornata al tavolo rivedendo il proprio posizionamento. L'impegno congiunto di sindacati, lavoratrici e lavoratori ha aperto una breccia al tavolo di una trattativa, da troppo tempo in stallo dopo la sottoscrizione dell'accordo ponte siglato nel dicembre 2022, e ha

ULTERIORI

90 GIORNI

di astensione dal lavoro
per le donne vittime di violenza

permesso di raggiungere un'intesa che migliora le condizioni di lavoro e i trattamenti retributivi". "Questo importante accordo – concludono – chiude finalmente il quadro dei rinnovi del terziario a cui mancava solo il Ccnl della Dmo che si applica ai più grandi e noti marchi della distribuzione in Italia".

“
Confermato l'impegno
alla lotta al precariato
e al lavoro a basso reddito
”



Un momento della firma del rinnovo del Ccnl. Da destra verso sinistra il segretario generale Uiltucs Andreani e i segretari nazionali Uiltucs Fiorino e Strazzullo

I commenti

Paolo Andreani, segretario generale Uiltucs commenta: "Un aumento di 240 euro al mese a regime e una tantum di 350 euro per questo rinnovo, importante e significativo, arrivato dopo la fase conflittuale sfociata nel dicembre scorso nella mobilitazione nazionale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Un'intesa che consegna un risultato salariale importante e innovazioni normative che miglioreranno le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Viene, dunque, confermato l'impegno alla lotta al precariato e al lavoro povero".

Gabriele Fiorino, segretario nazionale Uiltucs aggiunge: "Un'intesa di valore anche sul tema del mercato del lavoro, dove nel confermare le percentuali di utilizzo del contratto a termine, abbiamo stabilito l'estensione dell'orario minimo dei part time da 18 a 20 ore settimanali. Inoltre, ci sarà un incremento dell'indennità per la clausola elastica dei part time, che passa da 120 a 155 euro su base annua. Infine, è previsto un aggiornamento della classificazione a partire dall'introduzione di nuovi profili professionali che rispondono meglio alle esigenze del settore".

Gennaro Strazzullo, responsabile nazionale del terziario Uiltucs conclude: "Finalmente arriva anche il rinnovo per le 220.000 lavoratrici e lavoratori che hanno il contratto Federdistribuzione. Con la firma di oggi abbiamo allineato su salario e parte normativa tutti i contratti di settore: è un grande risultato".

“
Innalzamento
del part time minimo
da 18 a 20 ore settimanali
”

Vigilanza privata, salari più giusti con la lotta e la coerenza della Uiltucs

Un'appendice negoziale che restituisce dignità economica ai lavoratori del settore

di Giuseppe Zimmari

32

Il 16 febbraio 2024, dopo 7 mesi di trattativa, si è concluso il negoziato per l'adeguamento salariale che coinvolge oltre 100mila addetti del settore della Vigilanza privata e servizi di sicurezza. Un'appendice negoziale che ha completato ed arricchito sotto l'aspetto economico il rinnovo del Ccnl del 30 maggio 2023, sottoscritto da Filcams, Fisascat e Uiltucs e le associazioni Imprenditoriali del settore Anivip, Assiv, Univ, Ani, Legacoop, Produzione Servizi, Agic Servizi e Concooperative Lavoro e Servizi. Un risultato straordinario che restituisce dignità economica alle lavoratrici e ai lavoratori, solo dopo pochi mesi dal sofferto rinnovo del Ccnl, durato 7 anni di trattativa, con una soluzione contrattuale inadeguata sotto il profilo salariale. Paghe, di fatto, fuori mercato o addirittura sotto quanto previsto dall'art 36 della Costituzione per gli addetti ai Servizi di Sicurezza.

Uno scenario di povertà, amplificato dalle note vicende del conflitto in Ucraina, che ha determinato un innalzamento a due cifre dell'inflazione e una significativa perdita del potere di acquisto dei lavoratori.

In questo contesto, è stata essenziale la determinazione da parte della Uiltucs nel raggiungere un risultato di vantaggio per i lavoratori del settore, avendo una visione contrattuale molto diversa dall'impianto esistente, costruito con il rinnovo del contratto del 2013 e non sottoscritto dalla Uiltucs stessa. Così la nostra organizzazione ha dato continuità alle azioni vertenziali intraprese durante tutto il percorso negoziale per il rinnovo del Ccnl, come l'applicazione corretta dell'Afac, l'incostituzionalità delle retribuzioni dei Servizi di Sicurezza sulla base di quanto richiamato dall'art. 36 della Costituzione, e in ultimo la denuncia "per sfruttamento" ex art. 603 bis del codice penale, a marzo 2023. Un'azione, quest'ultima, che ha portato la magistratura a fare una verifica delle attività lavorative nelle primarie aziende del settore, caratterizzate da "un assiduo sfruttamento dei dipendenti approfittando del loro stato di bisogno". Questo processo di controllo giudiziario ha evidenziato una prassi consolidata di gestione, volta ad alienare le condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori in molte aziende del settore. Infatti, già prima della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del 16 febbraio, significativa è stata la volontà degli amministratori di controllo giudiziario e di alcune aziende di intervenire, unilateralmente o per accordo collettivo sulle paghe degli operatori fidu-

ciari, per correre ai ripari verso la conclamata incostituzionalità dei livelli retributivi degli addetti.

Tali interventi, hanno evidenziato, di fatto, una insufficienza economica originaria degli aumenti contrattuali ed il manifestarsi, di un'altrettanta condizione sperequativa tra i vari livelli retributivi. Oltre, ad innescare un effetto domino, in positivo, sui salari.

Tant'è che, pur di uscire dal controllo giudiziario disposto dalla procura di Milano, molte aziende hanno avuto una metamorfosi della postura, che per anni avevano frenato sull'adeguamento delle retribuzioni del settore, offrendo aumenti salariali sostanziali.

L'esito dei commissariamenti, per effetto della nostra denuncia, per caporalato e sfruttamento nell'ambito dell'inchieste del Pm Paolo Storari, che ha contestato stipendi inadeguati a garantire" un'esistenza libera e

Numerose iniziative vertenziali hanno contribuito al risultato, dall'incostituzionalità alle denunce per sfruttamento





dignitosa" ha cambiato gli equilibri, stravolgendo completamente lo scenario rispetto a maggio 2023.

Di fatto, l'intervento della magistratura ha prodotto un'onda d'urto rilevante rispetto all'inadeguatezza delle retribuzioni in questo Paese, principalmente nei settori privati ed in particolare nel comparto della vigilanza privata, mettendo in rilievo la crisi della politica nel Governo delle dinamiche salariali, in assenza di un nuovo modello contrattuale cogente delle tempistiche e dei livelli retributivi costituzionalmente adeguati. Un tema al centro dell'agenda politica, tra giusta retribuzione e salario minimo, con una forte opposizione da parte del Governo a sostenere una legge sul salario minimo applicabile ai rapporti di lavoro nei settori non regolati dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, trascurando il fatto, che in Italia, la questione salariale esiste davvero.

Il salario minimo, nella nostra idea di organizzazione, aveva il compito di rafforzare ed estendere la funzione della contrattazione collettiva nazionale nel sistema produttivo, per recuperare i ritardi nell'aggregare la questione salariale e affrontare l'annoso nodo della produttività, nell'ambito di una equa distribuzione della ricchezza. Purtroppo, continuiamo a constatare che la politica ed il Governo si muovono non per gli interessi delle persone o dei lavoratori, ma solo quando si rischia di perdere consensi. La vicenda del settore della vigilanza privata è emblematica: il Ministero del Lavoro, dopo anni di latitanza, nella persona del sottosegretario Durigon ha convocato le parti sociali, il 3 agosto 2023, successivamente alle forti pressioni dei media e dell'opinione pubblica, dovute all'esito dell'intervento della magistratura. Una convocazione, utile alla costituzione del "Tavolo Sicurezza Privata", finalizzato a determinare le condizioni per realizzare un negoziato atto a contrattualizzare le migliori condizioni economiche per le lavoratrici e i lavoratori del settore ed arrestare il fenomeno dello sfruttamento del lavoro. Il lungo negoziato ha prodotto un accordo che prevede significativi aumenti economici per il personale addetto alla Vigilanza Privata, i quali vedranno un aumento tabellare a regime di 250 euro, parametrati

sul 4° livello ed una massa salariale di 5.430 euro nell'arco della vigenza contrattuale prorogata al 31.12.2026. Gli aumenti retributivi, riguardano anche gli addetti ai servizi di sicurezza per complessivi 350 euro tabellari a regime, parametrati al livello D, ed una massa salariale di 11.491 e l'introduzione per questi ultimi della quattordicesima erogata dal 2024. Un risultato che permetterà un immediato recupero sull'erosione del potere d'acquisto subito dai lavoratori, in una fase di grande incertezza economica, confermando la legittimità e il ruolo delle parti sociali, come unici soggetti in grado di recuperare le sacche di disuguaglianza retributiva che nel corso degli anni si sono radicate nel settore.

Sotto l'aspetto normativo, da annotare, la costituzione in seno dell'Ente Bilaterale di settore di un osservatorio sugli appalti ed una Commissione paritetica per una elaborazione prospettica del testo contrattuale. L'intesa è stata ratificata con il 97 % di consensi, evidenziando anche un forte incremento della partecipazione dei lavoratori alle assemblee.

In prospettiva, sulla base delle necessità avanzate dalle parti sociali, dall'aggiornamento delle tabelle sul costo del lavoro, dall'adeguamento delle tariffe degli appalti pubblici e privati, alla corretta applicazione del Contratto nazionale di settore, spetta al Ministero del Lavoro mantenere gli impegni assunti e dare le risposte utili a supporto della sostenibilità economica del settore e della salvaguardia dell'occupazione.

La Uiltucs, in tutto questo processo, ha avuto il merito e la responsabilità di credere sino in fondo alle proprie idee, per consegnare alle lavoratrici e ai lavoratori un adeguamento economico in linea con il principio di equa e giusta retribuzione, consapevoli che dobbiamo continuare la nostra azione, perché il settore ha bisogno di un nuovo impianto contrattuale, modellato alle esigenze dei lavoratori e rispondente alle trasformazioni del mercato del lavoro.

Esselunga, intesa in controtendenza Ora le attività sono internalizzate

Nuova regolamentazione per 10mila persone parte della filiera degli appalti

di Gabriele Fiorino

34

Il più rilevante processo operato da una azienda della Gdo dopo anni di terziarizzazioni

A dicembre del 2023 Filcams Fisascat e Uiltucs hanno sottoscritto con la direzione di Esselunga un importante protocollo per l'internalizzazione delle attività e per la regolamentazione degli appalti. L'intesa riguarda sia i processi di internalizzazione, ovvero i servizi di produzione alimentare e l'e-commerce, che i servizi in appalto, ossia logistica, pulizia-multiservizi e vigilanza.

Si tratta di un risultato importante, alla luce del significativo numero di coloro che operano nella filiera degli appalti di Esselunga, ovvero, prima dell'inizio delle internalizzazioni, di circa 10.000 persone. Si tratta, ad oggi, del più rilevante processo di internalizzazione avviato in un'azienda della grande distribuzione organizzata dopo anni in cui, nel settore, si era assistito invece a fenomeni di terziarizzazioni e appalti, con le problematiche conseguenti in termini di peggioramento delle condizioni di lavoro e di precarizzazione. E tale processo, ivi compresa una più stretta regolamentazione dei servizi dati in appalto, anziché essere determinato unilateralmente da Esselunga, viene governato da un insieme di regole e tutele definite attraverso un accordo tra l'impresa e le organizzazioni sindacali di settore. È dunque un importante precedente nel settore della Dmo, che porta con sé la valorizzazione del protagonismo del sindacato.

Altro aspetto da sottolineare è il fatto che nel processo di internalizzazione delle attività, anche per effetto della determinazione delle organizzazioni sindacali nella fase negoziale, siano state inserite le attività dell'e-commerce, sia per quanto riguarda i magazzini che i punti vendita. Tali attività, che nella grande distribuzione in generale costituiscono un segmento in continua crescita, erano precedentemente svolte per conto di Esselunga da decine di imprese o cooperative



esterne, che applicavano contratti collettivi di altri settori (logistica e multiservizi in prevalenza). Il protocollo e l'intesa applicativa successiva prevedono che a queste persone, che sono state assunte direttamente da Esselunga, si applichi il Ccnl di Federdistribuzione e la contrattazione integrativa aziendale.

L'auspicio è che il protocollo sulle internalizzazioni e gli appalti in Esselunga possa essere un punto di riferimento, nella valorizzazione del lavoro di qualità e del ruolo delle organizzazioni sindacali, per processi analoghi e un'inversione di tendenza rispetto al recente passato. Sarebbe opportuno che tutto il settore della DMO si dotasse di una più qualificata regolamentazione degli appalti e che si favorissero le internalizzazioni, anche con l'enunciazione in sede di CCNL di un sistema comune di regole essenziali in grado di bonificare situazioni spesso degenerate.

L'accordo è stato frutto di mesi di confronto, cominciato anche a seguito di un'indagine sugli appalti avviata dalla Procura della Repubblica di Milano, che ha indotto l'impresa a riflettere e mettere mano al proprio

modello organizzativo.

L'obiettivo dell'accordo è stato quello di favorire l'internalizzazione almeno di una parte dei servizi fino a quel momento in appalto e di garantire una più qualificata regolamentazione dei servizi destinati a rimanere in appalto, definendo strumenti efficaci a sostegno del rispetto dei diritti dei lavoratori e del contesto legale nel settore di riferimento.

Le internalizzazioni

L'accordo sottoscritto ha consentito la garanzia di assunzione da parte di Esselunga di tutti i lavoratori impiegati dalle società o cooperative finora in appalto delle attività internalizzate (**continuità occupazionale**) e della conseguente applicazione del Ccnl di Federdistribuzione e della contrattazione integrativa aziendale (Cia Esselunga). I lavoratori e le lavoratrici in forza al momento dell'internalizzazione e occupati da almeno 4 mesi nell'appalto vengono assunti senza periodo di prova.

Il protocollo prevede che al personale interessato alle internalizzazioni sia comunque garantito il mantenimento delle condizioni economiche in essere (**continuità reddituale**) ovvero il mantenimento di eventuali eccedenze retributive derivanti dal passaggio dal Ccnl precedentemente applicato a quello di Federdistribuzione. Per una parte significativa del personale interessato, l'internalizzazione e l'applicazione del Ccnl della Distribuzione Moderna Organizzata ha determinato un miglioramento della condizione economica.

L'accordo ha inoltre inteso valorizzare il confronto sindacale, anche al secondo livello, nella fase successiva alla sottoscrizione dell'accordo e per l'applicazione e l'implementazione dello stesso. Il confronto sindacale, finalizzato ad intese, deve riguardare: il perimetro dei lavoratori coinvolti e l'attività svolta, la contrattazione collettiva applicata al momento del passaggio e quella da applicare con particolare riguardo ai livelli di inquadramento, la contrattazione integrativa applicata al

Inoltre sono stati definiti profili, mansioni e inquadramenti degli addetti all'e-commerce

momento del passaggio ed eventuali condizioni di miglior favore riconosciute ai lavoratori, l'assetto organizzativo necessario allo svolgimento delle attività.

La prima fase di internalizzazioni ha riguardato il personale impiegato in appalto al confezionamento delle produzioni alimentari (circa 300 persone negli stabilimenti di Parma e Pioltello) e nell'e-commerce (più di 2.000 lavoratori impiegati nell'attività di picking web e presso i punti vendita). In applicazione del protocollo, si sono tenuti a gennaio e febbraio del 2024 gli incontri per definire le condizioni di assunzione, il corretto inquadramento e l'organizzazione del lavoro conseguente al riassetto organizzativo. Tali incontri si sono conclusi con due specifici accordi.

Va sottolineato come in tali intese siano state perfezionate importanti tutele, come ad esempio il computo dell'anzianità convenzionale dei lavoratori internalizzati maturata dai medesimi presso il precedente datore di lavoro (appaltatore) ai fini della maturazione degli istituti economici e normativi del CCNL Federdistribuzione (scatti di anzianità, passaggi dal 5° al 4° livello, maturazione della riduzione dell'orario di lavoro). Inoltre, sono stati definiti con accordo sindacale i profili, le mansioni e gli inquadramenti del personale addetto all'e-commerce.





Sarà invece necessario proseguire nei prossimi mesi il confronto sulle questioni legate ad eventuali specifici istituti economici riconosciuti dai precedenti datori di lavoro per verificare eventuali compensazioni o assorbimenti rispetto a trattamenti nel loro complesso già riconosciuti da Esselunga.

Un ulteriore campo tematico di confronto, previsto dagli accordi sottoscritti, riguarda l'organizzazione del lavoro, i turni e il lavoro notturno, anche con riferimento ai lavoratori part-time, per i quali si è sancito l'impegno a stabilire orari di lavoro conciliabili con un eventuale ulteriore rapporto di lavoro.

Su questi aspetti sarà dunque necessario mantenere un impegno costante nei prossimi mesi, anche alla luce del fatto che potranno emergere criticità da affrontare.

Ad aprile del 2024 ci è stato annunciato l'avvio del processo di internalizzazione delle produzioni/lavorazione di carne e pesce. Anche in questo caso scatterà il confronto sindacale finalizzato ad intesa.

Gli appalti

Per quanto riguarda i servizi in appalto, il protocollo ha introdotto importanti risultati.

È stato definito l'impegno da parte di Esselunga di selezionare gli appaltatori in relazione a garanzie di affidabilità, capacità, organizzazione dei lavoratori e dei mezzi strumentali necessari per l'esecuzione dei servizi. Esselunga si impegna a richiedere agli appaltatori il Durc, il Durf e la documentazione utile per verificare il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, salute e sicurezza, previdenziale, assistenziale, assicurativa e fiscale. Viene inoltre escluso in termini generali il ricorso al subappalto (salvo per il subappalto di primo livello a carattere eccezionale e temporaneo, con il coinvolgimento preventivo in questo caso della

commissione paritetica prevista dal protocollo.

Condizione essenziale per potersi accreditare come fornitore di servizi in Esselunga è l'applicazione a tutti i dipendenti interessati ai servizi dati in appalto della contrattazione collettiva nazionale e territoriale il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso all'attività oggetto dell'appalto e che veda come parti firmatarie le federazioni di categoria facenti capo a Cgil, Cisl e Uil, ossia i contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Con tale clausola si è voluto sostenere la contrattazione collettiva "qualificata" (perché determinata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative) e contrastare il fenomeno del ricorso alla cosiddetta "contrattazione pirata", ovvero in dumping – normativo ed economico - rispetto a quella di riferimento, settore per settore. E' stata inoltre richiamata l'applicazione della clausola sociale per la stabilità e continuità occupazionale e reddituale derivante dalla contrattazione collettiva applicata dall'appaltatore e, in assenza di questa (cioè in assenza di specifica clausola sociale in caso di cambio di appalto nel Ccnl applicato), l'impegno assunto da parte di Esselunga al fine comunque di garantire la continuità e la stabilità dei livelli occupazionali e reddituali del personale impiegato nell'appalto di servizio presso il nuovo fornitore, attivando preventivamente un confronto con le federazioni di categoria. Il protocollo inoltre prevede una clausola sanzionatoria, ovvero il fatto che il mancato rispetto, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi derivanti da leggi e contratti collettivi "qualificati" nonché delle norme in materia di salute e sicurezza possa comportare, in virtù delle finalità esplicitate nell'intesa, la risoluzione del contratto di appalto.



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

Alpitour, con il contratto integrativo completato il mosaico degli accordi

Da nuove tematiche sociali a equilibrio vita-lavoro passando per lo smart working

di Antonio Vargiu

38



È il giorno di San Valentino, quello individuato dalle parti per sottoscrivere il contratto integrativo aziendale, con il quale si chiudono positivamente una serie di importanti accordi destinati a migliorare e a rafforzare i rapporti tra Alpitour e organizzazioni sindacali (nota 1). Del resto, nella premessa si sottolinea in maniera esplicita che "le parti intendono affidare alla contrattazione il ruolo di risorsa primaria del sistema di relazioni sindacali al quale destinare volontà e risorse congrue...".

Diversi i punti che vale la pena porre sotto la lente di ingrandimento.

Nuove tematiche sociali

Sotto questo titolo raggruppiamo tutte quelle norme che hanno a che fare con il rapporto tra lavoro e vicende personali che le lavoratrici e i lavoratori affrontano in certe circostanze della propria vita.

Sempre più cresce la convinzione che c'è una complessità da gestire.

Per un equilibrio tra vita e lavoro.

È questo un impegno oramai generalizzato delle tre Federazioni del Terziario, Filcams Fisascat e Uiltucs,

su tutti i tavoli delle trattative, sia per il rinnovo dei contratti nazionali che di quelli aziendali. In particolare, a quest'ultimo livello, è necessario portare a concretezza i diritti che vengono rivendicati nelle piattaforme.

Lo smart working

Partiamo da questo accordo stipulato prima, ma non a caso allegato al contratto integrativo. È importante ricordarlo anche in questa sede, in quanto costituisce un tassello essenziale di una organizzazione del lavoro flessibile, impegnata a rispondere sia alle esigenze aziendali che a quelle di conciliazione del lavoro e della vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Due giorni alla settimana in cui è possibile lavorare da casa (o da altre postazioni al di fuori della sede aziendale) e a cui si aggiungono altri turni disagiati sono una conquista molto apprezzata dalla gran parte dei dipendenti. A seguire evidenziamo altri "istituti contrattuali", volti a tutelare i lavoratori nei momenti di fragilità: di salute, economici o in altri momenti particolari della propria vita (nascita di figli, adozioni, cura di familiari eccetera).

La tutela in caso di malattie lunghe

Su questo punto le parti hanno mostrato una sensibilità particolare, giungendo a definire una normativa veramente innovativa.

Il contratto nazionale di lavoro -quello dell'Industria Turistica- definisce il "periodo di comporto", cioè il numero massimo di giorni di assenza per malattia in un anno, superato il quale si può essere licenziati.

Il termine è fissato in 180 giorni, anche se è prevista la possibilità per il lavoratore di chiedere una aspettativa non retribuita per ulteriori 120 giorni.

Può sembrare singolare o banale che il primo impegno messo a carico dell'azienda sia quello dell'informazione sul raggiungimento del limite massimo dei giorni di malattia. Il fatto, però, è che alcune aziende cercano di "liberarsi" dei propri dipendenti che hanno lunghe o frequenti malattie, puntando su errori di calcolo dei diretti interessati. Questo viene evitato con una informazione preventiva. Ecco quindi l'insieme delle previsioni dell'integrativo in caso di malattie lunghe o frequenti: una comunicazione preventiva (di almeno 20 giorni) dell'esaurimento del periodo di comporto; ulteriori 30 giorni di aspettativa non retribuita (a richiesta); in caso di patologie gravi e continuative, documentate dal Ssn, ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita; nel caso si tratti di disabili ulteriori 30 giorni; in ogni caso per tutti i lavoratori che usufruiranno dell'aspettativa non retribuita prevista dal ccnl verrà riconosciuta **una indennità retributiva pari al 30%** della normale retribuzione, con maturazione dei ratei al 30% per un massimo di 90 giorni.

La banca ore solidale

Questo nuovo istituto contrattuale in sostanza sostituisce una prassi in uso anni fa in diverse aziende: cioè la colletta spontanea tra i lavoratori quando si veniva a conoscenza di una grave malattia di un collega. Ora invece questi casi vengono affrontati in modo organico mettendo a punto uno strumento in grado di organizzare la solidarietà.

Infatti, nel caso in cui un lavoratore si trovi ad affrontare una malattia grave, che riguardi sé stesso o parenti stretti, può inoltrare una richiesta all'azienda, che, a sua volta, attiva la "banca" dandone comunicazione a tutti i lavoratori, i quali potranno donare ore di permesso o di ferie (ma non quelle in corso d'anno). A queste ore l'azienda si impegna ad aggiungerne altrettante e saranno messe a disposizione di chi ne ha fatto la richiesta, naturalmente dopo la verifica dell'esaurimento del suo "monte ferie e permessi".

Tempi di vita e di lavoro

Sempre nella logica di superare le personali contraddizioni tra vita e lavoro sono state introdotte una serie di norme che hanno l'obiettivo di superare i "problemi di cura", che, ricordiamo, non sono più a carico delle sole donne.

I risultati vengono ottenuti operando in più modi: maggiori flessibilità degli orari, passaggio a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino a 4 anni del bambino, valutazione delle particolari situazioni di dipendenti che debbano assistere familiari di primo grado in gravi condizioni di salute. Il part time

post partum avrà una durata non inferiore ai 6 mesi. 5 giorni di permesso non retribuito per ciascun figlio fino a 14 anni (18 in caso di ricovero) per eventi di malattia certificati, in caso di esaurimento di ferie e permessi degli anni precedenti.

Altro aspetto importante, sempre nella logica della conciliazione vita/lavoro, è la disponibilità di permessi per l'inserimento di figli al nido e alla scuola per l'infanzia e in caso di adozione/affido. In questi casi sono previste 10 ore retribuite al 30%. Per quanto riguarda le adozioni internazionali si porta a 60 giorni il periodo di aspettativa non retribuita prevista dalla legge. Infine

Innovativa intesa che mostra una particolare sensibilità relativa alle malattie lunghe e alle patologie gravi

12 ore di permessi retribuiti per motivi personali sono a disposizione di ciascun dipendente.

Tutele di genere

E' questo un altro tema affrontato in maniera seria: difatti non ci si limita alle sole dichiarazioni di principio, che comunque le parti ribadiscono, riferendole agli "abusi, molestie e violenze nei luoghi di lavoro" e definendo come inaccettabile "ogni atto o comportamento che si configuri come tale", mentre l'azienda, dal suo canto, si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di chi l'abbia poste in essere".

In questo aiuta anche quanto viene messo a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori in applicazione delle norme sulla "protezione delle persone che segnalano violazione del diritto". (whistleblowing).

Infatti a questo proposito l'azienda dichiara di avere già attivato un canale di segnalazione interna, collegato con uno studio legale, che tutelerà la riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Questo canale sarà utilizzato anche per le denunce di abusi, molestie e violenze nei luoghi di lavoro, rendendole quindi più sicure ed efficaci.

Per le vittime di violenza di genere, sul lavoro o fuori, vengono garantite una serie di misure volte ad aiutare le persone ad uscire dalle difficili situazioni che sono costrette ad affrontare. Si va quindi da un congedo retribuito di 3 mesi, che si aggiungono ai 3 mesi già previsti dalla normativa vigente, alla disponibilità al passaggio al tempo parziale od anche al trasferimento in altra sede.

La parte economica

Ovviamente, in un contratto integrativo che si rispetti, non poteva mancare la parte economica! A questo proposito gli elementi significativi sono due: l'introduzione del ticket e la revisione del premio di risultato.

Dalla "mensa diffusa" al "ticket restaurant".

Mangiare con un determinato menù in locali conven-



Buona risposta economica, nel combinato tra l'introduzione del ticket e il "restyling" del premio di risultato

Qui a lato la foto della firma dell'intesa
sullo smart working dello scorso 2 gennaio 2024

zionati, possibilmente vicini, si è rivelato un sistema che ha procurato non pochi disagi. In particolare, nelle grandi città, sempre più ristoratori rifiutano di sottoscrivere o di mantenere le convenzioni.

Abbiamo portato quindi l'azienda a scegliere con noi una soluzione più razionale e più facile da gestire, quella del ticket. La cifra, 7 euro con una prestazione di almeno 4 ore (e non le 6 ore usuali in altri accordi), è di rilievo, anche se deve compensare la mancata erogazione in caso di smart working.

Il premio di risultato

L'accordo preesistente aveva un difetto fondamentale: era basato esclusivamente sulla realizzazione di profitti derivanti dalla gestione ordinaria dell'azienda. L'indice preso a riferimento era, infatti, l'Ebitda che, fino allo scorso anno, "non ha pagato".

Ora, nonostante tutte le guerre, i viaggi, su scala globale, sono ripresi: lo scorso anno si è avuto l'incremento più elevato del periodo di post pandemia con ampi guadagni per tutte le aziende del settore.

Dall'analisi di questa esperienza è nata la convinzione che fosse necessario rivedere profondamente i meccanismi del premio. E' rimasto l'indicatore Ebitda che misura certamente i guadagni complessivi dell'azienda, ma che motiva scarsamente l'impegno soggettivo dei lavoratori. Per questo abbiamo introdotto altri due parametri, molto più coinvolgenti.

Il primo è riferito alle ore di formazione effettivamente utilizzate e conferma l'interesse delle parti a promuovere la crescita professionale delle addette e degli addetti: il premio scatta se le ore di formazione utilizzate nell'anno superano la media dei due anni precedenti.

Il secondo nuovo parametro misura la produttività dell'azienda. Nel caso specifico si tratta della crescita del rapporto tra numero di passeggeri che utilizzano Alpitour per i propri viaggi e il numero dei dipendenti. Opera sempre il raffronto tra l'ultimo anno e la media dei due anni precedenti, con una scalettatura in quanto le cifre messe in gioco da questo parametro sono abbastanza importanti. Per chiudere la descrizione di questo premio di risultato, diciamo che la cifra massi-

ma ottenibile, nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi, è pari a 1.400 euro. La nostra valutazione è che si riesca ad ottenere nei prossimi anni più della metà della cifra indicata.

Alcune considerazioni finali

Possiamo adesso fare un bilancio più completo degli esiti degli ultimi anni di contrattazione in Alpitour.

Un rapporto costruttivo con l'azienda ha potuto rafforzare il ruolo delle organizzazioni sindacali a tutti i livelli -dal nazionale al territoriale e alle rsa-.

In particolare si sono ottenuti importanti risultati rispetto all'organizzazione del lavoro, facendo convergere le reciproche esigenze, aziendali e dei lavoratori. Si è affrontato il tema delle novità tecnologiche e dei potenziali invasivi controlli dell'attività lavorativa. Risultato: tutela della sfera privata dei lavoratori e, addirittura, anche una parziale modifica delle tecnologie, ad esempio quelle adoperate per il "monitoraggio sala". C'è stata, infine, anche una buona risposta economica, nel combinato tra l'introduzione del ticket e il "restyling" del premio di risultato. Su queste basi riteniamo si possa continuare a percorrere una buona strada di positivo confronto con Alpitour, a differenza di un'altra azienda del settore (Cisalpina), che ha scelto la strada del conflitto totale con le organizzazioni sindacali, arrivando a rompere le trattative per la definizione di un contratto integrativo e ad "emanare" un suo regolamento unilaterale, con limitate concessioni in cambio di un'adesione esplicita alla posizione aziendale!

Nota 1) * Accordi smart working del 29/01/23 e del 21/12/23; * Accordo Mdm del 26/06/23; * Accordo Siem del 14/02/24; * Accordo monitoraggio sala e ascolto in cuffia del 14/02/24.

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, CONFEDERTECNICA, 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





Maisons du Monde, buona la prima! Un contratto integrativo che piace

I dettagli dell'intesa destinata a quasi mille dipendenti nei 44 punti vendita

di Giulia Valle

42

Firmato il primo contratto integrativo aziendale con Maisons du Monde che verrà applicato agli oltre 920 dipendenti dell'azienda francese di arredamento e complementi d'arredo.

La società, presente in Italia con 44 punti vendita, ha accolto le richieste dei sindacati di categoria, in testa la Uiltucs, segnando così un nuovo ed importante capitolo nel sistema di relazioni sindacali ed un primo traguardo concreto.

L'accordo regola e integra alcune previsioni del rinnovato Ccnl Terziario Distribuzione e Servizi.

Il Cia è entrato in vigore dal 1° aprile e sarà valido fino al 31 marzo 2027.

L'accordo si pone l'obiettivo di dare risposte alle tante lavoratrici e lavoratori in merito alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, all'organizzazione del lavoro, al lavoro festivo e domenicale, al diritto di assemblea, qualificando il sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli valorizzando anche il livello di negozio.

Tra le principali novità, le **assemblee sindacali** che sono state negoziate, con un limite massimo di 13 ore annue a dipendente retribuite dall'azienda; potranno svolgersi durante l'orario di lavoro, con la possibilità di partecipazione da remoto anche in caso di assemblee fuori dell'orario di lavoro; si stabiliscono norme sull'orario di lavoro (40 ore distribuite su 5 giorni di lavoro

settimanali con due di riposo a scalare), clausole elastiche (con il riconoscimento per i lavoratori part time di una indennità annuale pari a 180 euro, da riconoscere in quote mensili lorde di 15 euro corrisposta a far data dal 1 gennaio 2024), pianificazione dei turni settimanale (con almeno 2 settimane di anticipo rispetto a quella lavorativa), lavoro festivo programmato su base volontaria e retribuito con una maggiorazione oraria del 50%, migliorando le previsioni della contrattazione nazionale. Altro elemento qualificante sono le condizioni di miglior favore previste per i genitori lavoratori.

“
Modifiche migliorative
all'organizzazione del lavoro
Previste anche nuove cause
per ottenere l'anticipo del Tfr
”

Al Cia sono allegati due protocolli, uno su **Salute e sicurezza** e l'altro sulle tutele a favore delle **vittime di violenza e molestie**.

L'intesa su salute e sicurezza contempla l'estensione e il miglioramento dell'accordo Rls, con l'ampliamento del numero di Rls nazionali a 8 e l'aumento delle ore di permesso retribuite per ogni negozio di competenza di ciascun Rls.

Molto estesa la sezione relativa alle tutele di genere e alla genitorialità, che promuove la conciliazione tra vita privata e lavoro. Previste regole per la fruizione del congedo parentale (da comunicare con il preavviso), fino a 3 giorni di permessi retribuiti annui per l'assistenza ai bambini da 0 a 6 anni che frequentano una struttura scolastica e per l'inserimento nei centri estivi. In primo piano anche la tutela della paternità; quale condizione di miglior favore verranno riconosciuti ulteriori 6 giorni lavorativi cumulativi e frazionabili anche a ore oltre al periodo di 10 giorni lavorativi previsti dal congedo di paternità. I lavoratori genitori padri e madri potranno inoltre chiedere l'anticipo della tredicesima mensilità per sostenere le spese per la frequentazione dei centri estivi dei figli. Nuove misure infine per le donne vittime di violenza di genere: a proprio carico Maisons Du Monde aggiungerà fino ad un massimo di 30 giorni alla durata del congedo retribuito di 90 giorni oltre agli eventuali 90 giorni previsti dal rinnovo della contrattazione nazionale e valuterà richieste di trasferimento e di modifica immediata del luogo di lavoro e/o della modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Previsto anche un ampliamento delle causali per l'**anticipo del Trattamento di Fine Rapporto** tra cui la ristrutturazione della casa di abitazione, spese inerenti allo studio per sé e per i figli, spese preadottive in caso di adozione internazionale, spese per la ricollocazione geografica per le donne che hanno subito violenza di

genere.

Anche su **appalti e terziarizzazione** viene posta la nostra attenzione. Si segnala l'importante impegno dell'azienda a chiedere ai propri fornitori il rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali negli appalti, tra cui l'applicazione dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle federazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, clausole specifiche in caso di violazioni come la rescissione dal contratto di appalto e l'applicazione della clausola sociale con l'obbligo per l'impresa subentrante del personale già alle dipendenze dell'impresa uscente senza

Più ore di permesso
per la sicurezza, congedi
supporti alle vittime di violenza
Garanzie negli appalti

soluzione di continuità.

È stata inoltre istituita la **Banca delle Ore Solidali** con il riconoscimento da parte dell'azienda di 160 ore solidali calcolate sulla base della retribuzione oraria lorda convenzionalmente stabilita tra le parti in euro 10. "La firma del primo Cia con Maisons du Monde - ha commentato la segretaria nazionale Marianna Flauto - è sicuramente un primo traguardo che qualifica il sistema di relazioni sindacali con l'azienda. Adesso bisognerà impegnarci per il riconoscimento a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di un sistema premiante del loro impegno e dei sacrifici da tramutare anche in welfare. Ci auguriamo che l'impegno previsto nel Cia diventi presto in una realtà concreta".





Stroili, un integrativo prezioso Più stabilità, opportunità e tutele

Siglato il nuovo contratto per il brand di gioielleria con 400 punti vendita

di Tina Dell'Olivastro

44

Intesa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale che ha interessato oltre 2800 lavoratrici e lavoratori di Stroili Oro, brand italiano della gioielleria presente su tutto il territorio nazionale, con circa 400 punti vendita. L'accordo è stato raggiunto il 21 febbraio, a Roma, alla sede della Uiltucs nazionale, ed è stato sottoscritto con la società dalle organizzazioni sindacali di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs. Avrà valenza triennale, mentre il precedente era stato firmato il 30 luglio 2020, con scadenza biennale.

Dal momento in cui ha avuto inizio il confronto con l'azienda la Uiltucs è stata impegnata per un anno e mezzo, lavorando su migliorie e apportando innovazioni alla struttura già esistente.

Tra le novità di questo rinnovo, l'aspetto delle relazioni sindacali. Infatti, è stato confermato il mantenimento di un sistema articolato, presente sia a livello nazionale che territoriale, basato su diritti d'informazione e confronto, diventando così più specifico e capillare.

Passando all'organizzazione del lavoro, la società ha manifestato l'esigenza di far acquisire maggiori competenze e maggiore professionalità ai propri collaboratori. Da qui l'impegno alla stabilizzazione dei rap-

porti a tempo determinato o intermittenti; anche di fronte alla necessità di fare nuove assunzioni, verrà data priorità alle selezioni interne.

Confermate, poi, le ipotesi di flessibilità in entrata ed uscita, differenti per i tre settori (uffici, logistica e rete vendita). È prevista la flessibilità anche per l'orario di lavoro, che verrà gestita dal collaboratore di concerto

Buono pasto anche per chi è assunto a tempo determinato
Massimo si potranno fare 3 domeniche lavorative consecutive

con il proprio responsabile.

La banca ore, già presente nei precedenti accordi, è stata oggetto di alcune modifiche, come quella di sta-

bilire a 40 ore, in via sperimentale, il limite annuo di ciascun addetto alla rete vendita, e di rinnovarla per il comparto logistica alle medesime condizioni previste nell'accordo precedente.

Verranno inoltre erogate comunque le maggiorazioni previste dal contratto nazionale in caso di prestazione straordinaria o supplementare.

Tenendo conto dell'esigenza dei dipendenti di programmare in modo adeguato i tempi di lavoro e riposo, e allo stesso tempo considerando le necessità di organizzazione aziendali, si sono individuate regole di pianificazione (sia per quanto riguarda i punti vendita che gli uffici), che la società si è impegnata a rispettare. Oltre a chiusure aziendali, programmazione ferie, permessi individuali retribuiti, gli addetti ai punti vendita non lavoreranno di norma più di 3 domeniche consecutive, e per i dipendenti con orario di lavoro a tempo pieno, il numero delle domeniche lavorate non potrà in ogni caso essere superiore a 25 l'anno.

Parlando di welfare aziendale, poi, c'è stata l'introduzione del buoni pasto. Il buono pasto è stato oggetto di numerosi confronti, fino a stabilire che sarà riconosciuto un ticket per ogni giornata di effettivo servizio, a partire da un minimo di 4 ore, e sarà rivolto a tutti i dipendenti, a prescindere dalla tipologia di contratto.

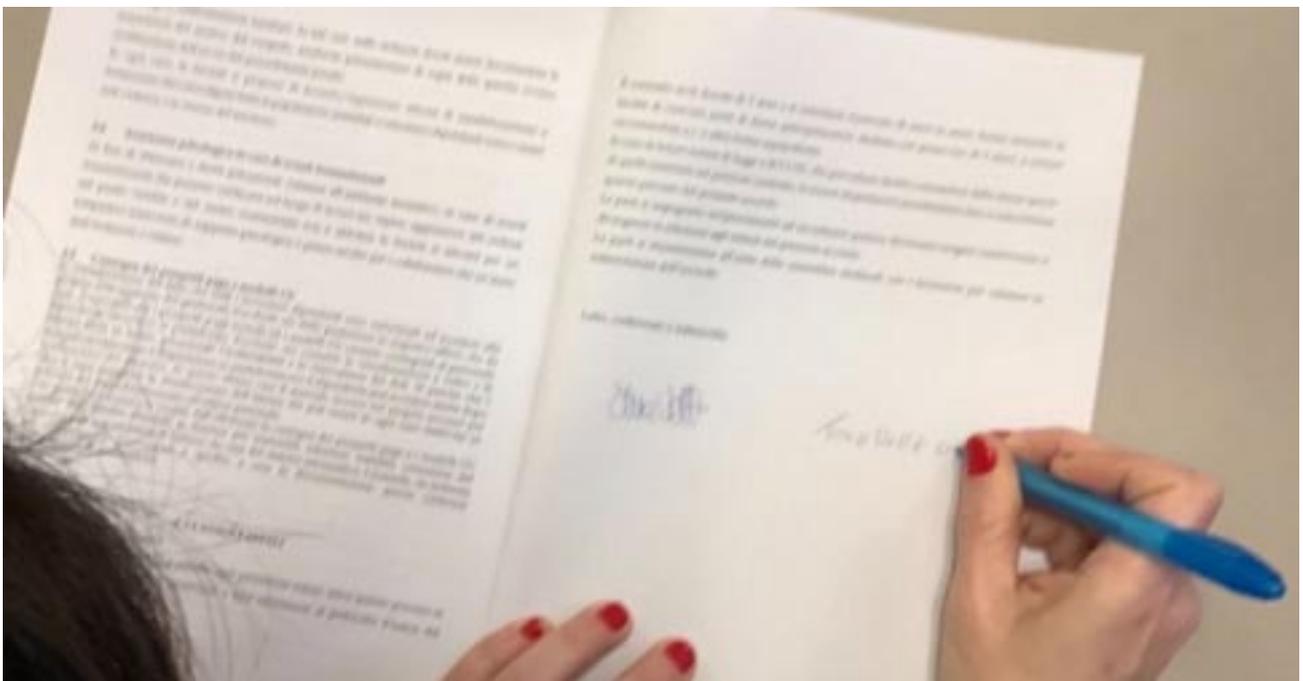
In materia di tutela della malattia, in caso di terapia salvavita, l'azienda indennizzerà integralmente il periodo d'aspettativa. È stata inoltre introdotta la banca ore solidale, che può essere attivata sia per assistere i figli minori che necessitano di cure costanti, sia per situazioni di grave necessità che riguardino stabili conviventi, quali coniuge, compagno o i figli non più minori. Per la tutela della genitorialità, invece, una volta terminato il periodo di congedo parentale, è stata previsto un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi, se il genitore in difficoltà ne fa richiesta. Aggiunti, inoltre, ulteriori 5 giorni annui di permesso non retribuito in caso di malattia del figlio di età compresa tra i 9 e i 12 anni. Particolarmente approfonditi e sviluppati i temi di dignità personale, violenza di genere, stalking e maltrattamenti familiari. La lavoratrice

o il lavoratore vittime di violenza sul lavoro potranno denunciare mediante una linea dedicata. Nel caso in cui gli episodi di violenza si verificassero all'esterno dell'ambito lavorativo, e nella vita privata, sono state introdotte, come forma di sostegno, inoltre diverse condizioni di miglior favore aggiuntive a quanto già previsto dall'art. 24 del D.l.gs n. 80/2018. Tra queste: il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di un mese per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione; l'impegno da parte dell'azienda di trasformare il rapporto di lavoro della dipendente da full-time a part-time, che potrà poi essere di nuovo trasformato,

Aggiunti altri permessi retribuiti, forte attenzione alle vittime di violenza e alla parità di genere

sempre per volontà della lavoratrice; per le dipendenti oggetto di un programma di protezione, la possibilità di richiedere un'anticipazione del Tfr, nella misura massima del 90%. In caso di eventi traumatizzanti che possano verificarsi sul luogo di lavoro, come rapine o aggressioni, la società si attiverà per un tempestivo intervento di supporto psicologico e primo ascolto per i collaboratori che ne siano stati testimoni o vittime.

Il nuovo contratto integrativo viene firmato dopo una lunga trattativa, non priva di "pause di riflessione" sia da parte dell'azienda che delle organizzazioni sindacali. Il viaggio percorso si conclude con la consapevolezza che questo è un punto di partenza per tutelare e rendere sempre migliori le condizioni lavorative di tutte le donne e di tutti gli uomini che vivono parte delle loro vite all'interno degli uffici, dei magazzini e dei punti vendita della Stroili Oro.





Turismo e il legame indissolubile con la cultura e i diritti dei lavoratori

Bisogna liberarsi da schemi passati e affrontare le grandi questioni attuali

di Stefano Franzoni

46

Pensiamo che serva investire in termini economici e di servizio, soprattutto nella qualità dell'offerta

Cultura e turismo si legano da sempre, in un percorso che appartiene alla crescita dell'individuo, al suo impulso naturale alla scoperta ed alla conoscenza. La globalizzazione dell'informazione e la facilitazione all'accesso alla mobilità internazionale hanno permesso a milioni di persone (soprattutto giovani) di viaggiare verso mete per lo più sconosciute o inaccessibili alle generazioni precedenti. I riflessi sull'eco-

nomia sono evidenti, al punto che oggi dobbiamo parlare di "turismi" per cogliere tutte le diverse motivazioni che spingono le persone a viaggiare, con vere e proprie tipologie di domanda e, conseguentemente, di offerta da predisporre per soddisfarle.

Possiamo parlare di "turismo culturale", così come di "turismo ambientale", "turismo sportivo" ed altre che si aggiungono al tradizionale "turismo per vacanza".

Ognuna di esse ha connotazioni proprie, capacità di spesa diverse, periodi specifici. Il nostro Paese è in ritardo, sia il mondo imprenditoriale che lavorativo non sono sufficientemente predisposti e preparati a rispondere a questa esigenza. Sicuramente non lo è il nostro sistema pubblico, soprattutto dal punto di vista infrastrutturale e di servizio. Chissà cosa riusciremo a fare con le straordinarie risorse del PNRR? Ad oggi all'orizzonte non appaiono molte luci.

L'iniziativa del Governo nel 2014 di nominare annualmente la "Capitale italiana della cultura" fu un positivo segnale di inversione di tendenza, così come il Piano strategico del Turismo del 2017. Tra i loro contenuti, si

individuavano la sostenibilità, l'innovazione, la conoscenza dei luoghi; il tutto in un percorso che poneva la cultura quale fattore determinante nell'ottica della coesione sociale e dell'integrazione dei cittadini. Perché cultura significa arte, storia, ma anche usi e tradizione popolare.

Essere "Capitale della cultura" rappresenta un'occasione per ripensare a questi temi e provare a fare qualcosa insieme, guardando al futuro. Significa liberarsi da schemi passati ed affrontare le grandi questioni attuali, seppure nella dimensione del singolo territorio: in un Paese meno industrializzato e sempre più digitale, quali scelte economiche vogliamo compiere? in un Paese interessato pesantemente dal cambiamento climatico, dove vogliamo porre l'asticella della compatibilità ambientale? come rispondiamo all'esigenza di tempo libero che l'emergenza sanitaria ha brutalmente sbattuto sotto i nostri occhi?

In Italia disponiamo di tante "Capitali della cultura": siamo un Paese ricco di offerta culturale nella sua accezione più ampia; non sempre questa caratteristica è percepita in giusta misura, non solo dai cittadini stranieri, persino dai nostri connazionali. Ad esempio, viviamo la contrapposizione tra città d'arte famose che soffrono di un turismo "di massa" (a volte "selvaggio") e borghi poco frequentati perché non adeguatamente valorizzati.

Lo sviluppo nel Turismo è ineludibile se si vuole stare nel perimetro economico e sociale di questo tempo. Lo dicono i dati nazionali che collocano questo settore al 6% del PIL, raddoppiando se si considera il riflesso sulle altre attività del Terziario. Lo confermano i dati del 2023, che hanno visto una ripresa straordinaria dei flussi e delle prenotazioni, facendoci ritornare ai livelli pre-pandemici.

La Uiltucs ha elaborato una ricerca che rivela in termini di valore aggiunto di alloggio e ristorazione come, Pesaro e le Marche, si collocano al 13° posto e in termini di flussi (arrivi e partenze) scendono ulteriormente; il tasso di occupazione (posti letto/presenze) è inferiore alla media nazionale; prevale esageratamente la stagionalità estiva; c'è una presenza molto elevata di strutture extra-alberghiere (affittacamere, bed & breakfast). D'altra parte, i dati dicono anche che le Marche avevano iniziato il recupero nelle presenze già nel 2022 (tornando ai livelli del 2019) e nel 2023 sono cresciuti gli arrivi sia nazionali che internazionali; Pesaro ottiene la migliore performance in termini di quote di presenze.

In sintesi: noi pensiamo che serva investire, in termini economici e di servizio, soprattutto nella qualità dell'offerta. Parlare di qualità significa affrontare anche il tema dell'occupazione. Siamo consapevoli che i "turismi" hanno alcune caratteristiche ineludibili. L'esem-

Il comparto rappresenta il

6% del PIL

se riferito alle altre
attività del **TERZIARIO**
raddoppia

pio più facile è la stagionalità, che comporta un ricorso al contratto a tempo determinato imparagonabile con qualunque altro settore. La cd. de-stagionalizzazione è un obiettivo cui si deve tendere nell'ambito di una visione di sistema, economica e di funzionamento complessivo del territorio.

Ma, nel frattempo, è possibile sostenere migliaia di lavoratori e lavoratrici che nel nostro Paese gravitano intorno a questa occasione di impiego: non è "una disaffezione di massa" che ha fatto mancare l'offerta di lavoratori stagionali nei mesi scorsi; è il peggioramento delle condizioni di tutela che induce le persone a "guardare altrove"! Se si peggiora il trattamento di disoccupazione (strutturale per questa attività) mettendolo sullo stesso piano di una disoccupazione improvvisa ed eccezionale, è chiaro che si sceglie un'altra opportunità lavorativa; se non si contrasta adeguatamente il lavoro irregolare, se si pensa di retribuire le persone con il "buono", le persone si rivolgono verso alternative corrette e più dignitose.

Qualità dell'occupazione significa anche prospettiva: un giovane, una donna devono poter intravedere nei "turismi" un'opportunità di futuro. A Pesaro, secondo i dati dell'Osservatorio di Ebnt, il 50% degli addetti ha un'età inferiore a 40 anni; le donne rappresentano il 61,2%; i rapporti di lavoro a tempo indeterminato si fermano al 39,5% e quelli a tempo parziale superano il 50%.

Occorre lavorare di più e meglio su questo fronte. L'impiego nei "turismi" non può continuare ad essere considerato per definizione "temporaneo" e "poco appetibile". Un settore "di passaggio", in cui si affacciano molti giovani, in attesa di concludere il proprio percor-

Tipologie contrattuali

Marche

Dipendenti per durata contratto		
Indeterminato	13.777	41,7%
Determinato	11.717	35,5%
Stagionale	7.421	22,5%
Extra	118	0,4%

Dipendenti per tipologia di orario		
Part time	16.596	50,2%
Full time	16.438	49,8%

Provincia di Pesaro-Urbino

Dipendenti per durata contratto		
Indeterminato	3.415	39,5%
Determinato	2.907	33,6%
Stagionale	2.300	26,6%
Extra	19	0,2%

Dipendenti per tipologia di orario		
Part time	4.574	52,9%
Full time	4.068	47,1%

Dati settoriali

Marche

	media dipendenti	%	media aziende	%	dimensione media
Servizi ricettivi	5.912	17,9%	585	10,6%	9,4
Pubblici esercizi	26.351	79,8%	4.783	86,9%	5,4
Intermediazione	673	2,0%	121	2,2%	5,5
Stabilimenti termali	69	0,2%	6	0,1%	11,5
Parchi divertimento	29	0,1%	6	0,1%	4,8
Totale	33.034	100,0%	5.501	100,0%	5,9

Provincia di Pesaro-Urbino

	media dipendenti	%	media aziende	%	dimensione media
Servizi ricettivi	1.939	22,4%	176	12,3%	10,2
Pubblici esercizi	6.590	76,3%	1.215	85,3%	5,4
Intermediazione	112	1,3%	34	2,4%	3,3
Stabilimenti termali	0	0,0%	0	0,0%	0,0
Parchi divertimento	0	0,0%	0	0,0%	0,2
Totale	8.642	100,0%	1.426	100,0%	5,9

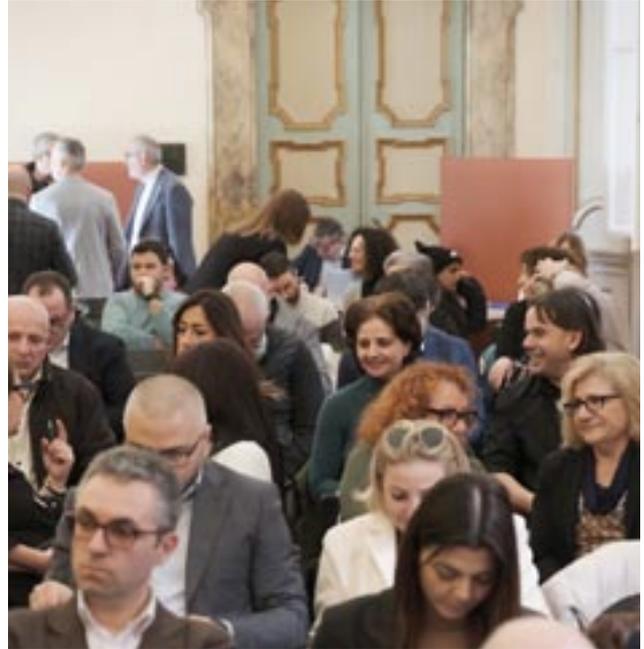
so di studio; il settore del "lavoretto" per guadagnare qualcosa. Ma anche questa visione sta andando in crisi: se devo trovare un "lavoretto" e guadagnare un po' di soldi durante l'estate, preferisco fare un'esperienza all'estero.

Creare stabilità, poter concretamente intravedere un rapporto di lavoro continuativo nel corso dell'anno (anche modulando la prestazione nel corso dei mesi) e una crescita professionale nell'azienda sono fattori indispensabili-Servono risposte concrete e serve una

rivalutazione sociale del lavoro nei "turismi" perché non si può immaginare solo di essere "Master chef". Serve investire in formazione. Il turista chiede sempre più una risposta adeguata alle sue necessità; una risposta professionale; una risposta ampia, che spazia al di là del singolo servizio.

Oggi questa visione scarseggia nel sistema della formazione pubblica; prevale la semplicistica massificazione dei profili.

Le Parti Sociali possono offrire un contributo nuovo e diverso: ne hanno la competenza, conoscono il mercato e le sue esigenze, dispongono di strumenti utili quali i Fondi interprofessionali e il sistema bilaterale.



Nelle immagini alcuni momenti dell'evento "Pesaro. Turismo Culturale, Turismo Globale" che si è tenuto a Pesaro il 14 marzo nel salone nobile Antonia Pallerini di Palazzo Gradari



Donne protette e sicure sul lavoro

Le risposte politiche che servono

La strada per la parità passa dalla consapevolezza di urgenze ed esigenze

di Samantha Merlo

50

I diritti delle donne includono poter lavorare in un ambiente sicuro, sano, protetto.

Questo è lo slogan utilizzato da Uni Europa, già nel 2022, in occasione della celebrazione della giornata del 8 marzo dello stesso anno. Leggendo il documento di Uni Europa si evince già dalle prime righe che la



protezione di tali diritti è affidata alle organizzazioni sindacali. Una protezione che deve essere estesa il più possibile attraverso la negoziazione di vario livello e che deve riguardare le problematiche che quotidianamente investono le donne nell'ambiente di lavoro.

Non è un caso che Uni usi il termine "ambiente di lavoro": il concetto di ambiente di lavoro, parte dalle esperienze dei Paesi del Nord Europa, e vuole avere una dimensione ben più ampia del solo luogo di lavoro. L'ambiente di lavoro ricomprende tutti i luoghi con i quali qualsiasi persona, e quindi anche una donna, entra in contatto durante la propria giornata lavorativa. Inutile dire che più la visione si allarga, più i rischi aumentano e si diversificano. A due anni dalla pubblicazione di questo studio fatto da Uni Europa, che ha prodotto anche un osservatorio permanente sul tema "Donne: salute e sicurezza di genere", la Uiltucs ha pensato di riprendere il tema e di dedicare un pomeriggio fissando alcune proposte contrattuali che mirano a migliorare le condizioni lavorative di milioni di donne.

La storia dell'umanità, (pensate alla parola umanità... deriva da uomo e vuole ricomprendere uomini e donne), così come la leggiamo nei libri, è un enorme vuoto di dati; questo vuoto è rappresentato dalla mancanza di dati di genere; una mancanza probabilmente non voluta, una mancanza che non è stata il frutto di una premeditazione. Una mancanza che è soprattutto il risultato di una cultura basata sul "non pensare" o, meglio, sul "non pensare" alle donne, per secoli e secoli. Tentando di semplificare la questione, qualcuno potrebbe pensare che la soluzione a tutto questo potrebbe essere facilmente ricondotta ad una mera raccolta di dati. Informazioni capaci di mettere in luce le differenze di genere.

La conoscenza dei numeri è sicuramente un aspetto importante e diventa fondamentale per l'elaborazione di politiche capaci di superare le difficoltà che quotidianamente affliggono le donne.

C'è poi un altro aspetto da non sottovalutare: la partecipazione delle donne all'elaborazione di tali politiche. Finché la lettura e l'interpretazione dei numeri sarà di

Il carico di lavoro non retribuito
incide in maniera importante
ed è parte delle valutazioni da fare



competenza esclusiva degli uomini e finché le politiche e le decisioni saranno in capo principalmente a loro, si pagherà l'assenza di una prospettiva femminile e la parità di genere subirà comunque dei ritardi. E se uno degli stereotipi più duri a morire è quello che lega le donne ai numeri potremmo anche arrivare a dire che i numeri sono i "migliori amici" delle donne e che i dati sono i migliori alleati della parità di genere, soprattutto se utilizzati con consapevolezza. In questo vuoto (di numeri) ci sono tre aspetti, secondo lo studio di Uni, che pesano come macigni sul futuro delle donne e che troppo spesso non vengono presi in conside-

Rischio/Conseguenze per la salute	«Più esposti/ Maggiore incidenza»	Osservazioni
Infortuni	Uomini	La frequenza è maggiore per gli uomini, anche dopo che si sono apportate modifiche con la riduzione dell'orario di lavoro per le donne
Disturbi degli arti superiori	Donne	Si riscontra un'elevata incidenza in alcune attività altamente ripetitive svolte da donne, quali i lavori alla catena di montaggio «leggera» e l'attività di introduzione dati, in cui non si può controllare molto il modo di lavorare
Sollevamento di carichi pesanti	Uomini	Però, per esempio le donne che lavorano nei settori delle pulizie, del catering e dell'assistenza sono soggette a lesioni causate da sollevamento e trasporto di carichi pesanti
Stress	Donne	Si segnalano elevati tassi per entrambi, ma tra i fattori di stress che riguardano particolarmente le donne figurano le molestie sessuali, la discriminazione, i lavori poco qualificati con scarso controllo, lavori con elevato peso emotivo e il doppio peso del lavoro domestico non retribuito che si aggiunge al lavoro retribuito
Violenza da parte del pubblico	Donne	Le donne che lavorano sono più in contatto con il pubblico
Rumore/Perdita dell'udito	Uomini	Le donne a volte sono molto esposte, ad esempio nell'industria tessile e in quella alimentare
Cancro professionale	Uomini	In alcune industrie manifatturiere le donne hanno tassi più elevati
Asma e allergie	Donne	Ad esempio, a causa di prodotti detergenti, prodotti sterilizzanti e polvere nei guanti protettivi di latex usati in assistenza medica e polveri nell'industria della manifattura tessile e dell'abbigliamento
Malattie della pelle	Donne	Per esempio, a causa del lavoro con mani bagnate in settori quali il catering o a causa del contatto con la pelle di sostanze detergenti o prodotti chimici per parrucchieri
Malattie infettive	Donne	Per esempio, nell'assistenza sanitaria o nelle attività a contatto con bambini
Attrezzature di lavoro e di protezione inadeguate	Donne	Gran parte degli indumenti e delle attrezzature da lavoro sono stati concepiti per l'«uomo medio», il che crea problemi per molte donne e anche per molti uomini che escono dalla media
Salute riproduttiva	Entrambi	Tra i temi trascurati figurano fertilità, disturbi mestruali, menopausa e salute riproduttiva maschile
Orario di lavoro inadeguato	Entrambi	In genere gli uomini hanno orari molto lunghi di lavoro retribuito, mentre le donne svolgono più lavoro domestico non retribuito. Entrambi desiderano un migliore equilibrio tra lavoro e vita.

Esempi di differenze di genere a livello di rischi e ripercussioni sulla salute (Istat 2017) Fonte: immagine tratta da Facts42 "Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro" dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro Eu-Osha

Donne spesso costrette ad accettare impieghi al di sotto delle possibilità per garantirsi maggiore flessibilità

52

razione nell'elaborazione delle politiche a favore dell'occupazione femminile: il corpo delle donne con le sue peculiarità, il carico di lavoro non retribuito, la violenza di cui spesso sono vittime le donne.

Il corpo delle donne: Nel mondo del lavoro, le donne, operano in settori specifici. I settori con la più alta presenza femminile sono per lo più i settori rappresentati dalla Uiltucs: il commercio, il turismo, il settore dell'estetica e del benessere, il settore sanitario, la scuola e altri settori dei servizi, come studi professionali e pulizie. Spesso svolgono lavori che vengono considerati sicuri e facili; in realtà le differenze tra uomini e donne vengono per lo più ignorate, ma queste differenze ci sono e influiscono sui rischi a carico delle donne, troppo spesso sottovalutati.

Nell'ambito della scienza e della medicina i corpi femminili ricevono meno attenzione dei corpi maschili.

Le ragioni di questa discriminazione sono molteplici: l'aspettativa di vita maggiore delle donne, e, la concezione della donna come "un formato ridotto" dell'uomo, la difficoltà di reclutamento di volontarie nei programmi di ricerca, spesso imputabile ad un mancato adattamento dei programmi di sperimentazione medica alle loro esigenze quotidiane.

Inoltre le donne, nella maggior parte dei casi, affrontano una doppia responsabilità, lavoro e casa, e questa doppia responsabilità incide fortemente sulla loro salute fisica e mentale. C'è poi un ulteriore aspetto: le donne sono sottorappresentate per quanto riguarda i livelli di supervisione e manageriale.

Quest'ultimo fattore impatta anche sulla percezione dei bisogni e sulle politiche aziendali in materia di welfare e di salute e sicurezza. Pertanto, la parità di genere la si potrà raggiungere solo attraverso l'introduzione di politiche adatte ad affrontare le esigenze specifiche di queste lavoratrici.

Il carico di lavoro non retribuito

Il lavoro non retribuito delle donne è sottovalutato perché è invisibile o è invisibile perché non gli viene dato il giusto valore? Nel 1930 l'Ilo – l'Organizzazione internazionale del lavoro – ha stabilito che la durata massima della settimana lavorativa non debba/possa superare le 48 ore. Oltre questa soglia le persone cominciano a rimetterci in termini di salute: fisica e mentale. In Italia, le donne svolgono in media 5 ore e 5

minuti di lavoro non retribuito, di assistenza e di cura, ogni giorno, mentre gli uomini 1 ora e 48 minuti.

Le ragioni per cui chi svolge maggiormente lavoro di cura finisce per ricercare un impiego part time hanno a che fare con la salute in un duplice aspetto: da un lato la salute della donna stessa, dall'altro la salute di coloro che necessitano di cure e assistenza. In quelle poco più di 5 ore al giorno, una donna riesce a farci stare di tutto!

Prendiamo, ad esempio, le statistiche riferite alla mobilità urbana. Sono le donne che tendono a spostarsi maggiormente a piedi e con i mezzi pubblici in città. Gli uomini, nella maggior parte dei casi, compiono quotidianamente lo stesso percorso: casa-lavoro-casa e lo fanno solitamente con il proprio mezzo.

Le donne invece, caricate maggiormente di compiti di cura, fanno diverse tappe prima di arrivare al lavoro o di ritornare: casa – scuola – lavoro – complessi sportivi/studi medici – casa.

Eppure, osservando i dati a disposizione sul tema, scopriamo che i percorsi di mobilità urbana non tengono quasi mai conto delle esigenze delle donne e sembrano invece favorire le abitudini di coloro che al mezzo pubblico, preferiscono l'auto o la moto. Il risultato che ne deriva è un percorso sali e scendi che complica la quotidianità femminile e che impatta nuovamente sulla salute e sulla qualità della vita. Inoltre, chi lavora a orario ridotto riceve anche una retribuzione ridotta; ridotta perché correlata al numero di ore effettivamente svolte e spesso ridotta perché le mansioni riservate alle persone che necessitano di un orario flessibile, non sono quasi mai di alto livello.

Le parti sociali devono sostenere i percorsi con azioni concrete e contrattualmente sostenibili



Un momento del Coordinamento nazionale Pari Opportunità a Napoli del 6 marzo 2024. Da sinistra Francesca Marinelli, professoressa associata di Diritto del Lavoro all'Università degli studi di Milano, Samantha Merlo, segretaria nazionale Uilucs con delega alle Pari Opportunità, Ivana Veronese, segretaria confederale Uil con delega alle Pari Opportunità

Ecco perché le donne spesso accettano lavori al di sotto delle loro capacità, garantendosi la flessibilità di cui hanno bisogno e sacrificando la loro retribuzione, per ben due volte. Ed ecco perché i settori produttivi ad alto impiego di forza lavoro femminile sono spesso caratterizzati da una diminuzione generalizzata dei compensi (sono le lavoratrici che noi rappresentiamo – le lavoratrici del turismo – le lavoratrici del settore domestico).

Ma non finisce qui: la penalizzazione in termini salariali che pesa dal punto di vista economico, così come i carichi eccessivi di lavoro che pesano dal punto di vista fisico e mentale, infliggono profondi danni al futuro pensionistico delle donne. Stante ai sistemi previdenziali attuali, le donne rischiano di sprofondare in uno stato di povertà assoluta al momento del pensionamento, vuoi per l'ammontare contributivo sul quale verrà quantificato l'assegno mensile, vuoi per la necessità di uscire dal mondo del lavoro in anticipo.

La scelta di avere dei figli incide diversamente su uomini e donne ed è ancora percepita come un ostacolo per il raggiungimento della parità di genere. Il tasso di occupazione delle madri è pari al 54,5%, contro l'83,5% dei padri. Il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio è un fenomeno diffuso che colpisce particolarmente le madri, tanto che dati Inps alla mano la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi immediatamente succes-

sivi alla nascita.

Questo fatto è riconducibile a diverse questioni, alcune di carattere socio-culturale, altre di tipo economico. A tutte è necessario tentare di dare soluzione. Uno studio del Wef (World Economic Forum) del 2018 ha messo in evidenza che la durata ottimale, ovvero una durata che possa assicurare la partecipazione continua delle neo-mamme al mondo del lavoro, del congedo retribuito di maternità va da 7 mesi a un anno, ma nessun Paese al mondo offre un congedo a queste condizioni e per così tanto tempo.

Inoltre gli strumenti che favoriscono la responsabilità parentale condivisa hanno effetti che durano nel tempo. Il congedo di paternità e l'estensione dei congedi, se ben retribuiti, favoriscono la partecipazione degli uomini alla vita dei propri figli e hanno ripercussioni positive sull'occupazione femminile. Tuttavia queste misure, da sole non bastano. La cultura del lavoro retribuito necessita di essere ripensata in un'ottica di genere. Nessuna società può smettere di fare a meno del lavoro non retribuito, pertanto bisogna smettere di penalizzare chi lo offre. Il lavoro di cura va valorizzato e soprattutto il lavoro retribuito va riprogettato in funzione di quello non retribuito.

La violenza

La violenza e le molestie (V&H) sono un problema che riguarda un gran numero di luoghi di lavoro in tutti i Paesi del mondo. Secondo le stime più recenti dell'Ilo, più di una persona su cinque tra gli occupati ne ha fat-

Alcuni esempi di differenze di genere a livello di rischi e ripercussioni sulla salute

Rischio/Conseguenze per la salute	«Più esposti/ Maggiore incidenza»	Osservazioni
Infortunati	Uomini	La frequenza è maggiore per gli uomini, anche dopo che si sono apportate modifiche con la riduzione dell'orario di lavoro per le donne
Disturbi degli arti superiori	Donne	Si riscontra un'elevata incidenza in alcune attività altamente ripetitive svolte da donne, quali i lavori alla catena di montaggio «leggera» e l'attività di introduzione dati, in cui non si può controllare molto il modo di lavorare
Sollevamento di carichi pesanti	Uomini	Però, per esempio le donne che lavorano nei settori delle pulizie, del catering e dell'assistenza sono soggette a lesioni causate da sollevamento e trasporto di carichi pesanti
Stress	Donne	Si segnalano elevati tassi per entrambi, ma tra i fattori di stress che riguardano particolarmente le donne figurano le molestie sessuali, la discriminazione, i lavori poco qualificati con scarso controllo, lavori con elevato peso emotivo e il doppio peso del lavoro domestico non retribuito che si aggiunge al lavoro retribuito
Violenza da parte del pubblico	Donne	Le donne che lavorano sono più in contatto con il pubblico
Rumore/Perdita dell'udito	Uomini	Le donne a volte sono molto esposte, ad esempio nell'industria tessile e in quella alimentare
Cancro professionale	Uomini	In alcune industrie manifatturiere le donne hanno tassi più elevati
Asma e allergie	Donne	Ad esempio, a causa di prodotti detergenti, prodotti sterilizzanti e polvere nei guanti protettivi di latex usati in assistenza medica e polveri nell'industria della manifattura tessile e dell'abbigliamento
Malattie della pelle	Donne	Per esempio, a causa del lavoro con mani bagnate in settori quali il catering o a causa del contatto con la pelle di sostanze detergenti o prodotti chimici per parrucchieri
Malattie infettive	Donne	Per esempio, nell'assistenza sanitaria o nelle attività a contatto con bambini
Attrezzature di lavoro e di protezione inadeguate	Donne	Gran parte degli indumenti e delle attrezzature da lavoro sono stati concepiti per l'«uomo medio», il che crea problemi per molte donne e anche per molti uomini che escono dalla media
Salute riproduttiva	Entrambi	Tra i temi trascurati figurano fertilità, disturbi mestruali, menopausa e salute riproduttiva maschile
Orario di lavoro inadeguato	Entrambi	In genere gli uomini hanno orari molto lunghi di lavoro retribuito, mentre le donne svolgono più lavoro domestico non retribuito. Entrambi desiderano un migliore equilibrio tra lavoro e vita.

Estratto da Factsheet 42 - Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro

to esperienza nel corso della propria vita lavorativa. Questo fenomeno non è limitato a un luogo di lavoro specifico (ufficio, fabbrica, vendita al pubblico, ambiente sanitario), ma può verificarsi durante il pendolarismo verso o dal lavoro, nello spazio digitale attraverso le comunicazioni legate al lavoro, durante le trasferte, gli eventi o le attività sociali legate al lavoro e negli uffici a domicilio. Le ripercussioni di episodi di violenza e molestie su lavoratrici e lavoratori hanno un costo elevato per la salute, per il benessere e i mezzi di sussistenza dei singoli, e anche per la prosperità delle imprese a causa della riduzione della produttività, della sostituzione, del pensionamento e dei danni alla reputazione. Oltre a questo vi sono gli impatti sui servizi sociali e sul welfare. Gli studi fatti dai ricercatori di Ilo mettono altresì in risalto l'esistenza di un circolo vizioso in cui i rischi psicosociali sono una causa che contribuisce alle molestie e viceversa. Le persone che lavorano in un ambiente stressante hanno un'alta probabilità di subire molestie sul posto di lavoro e/o le persone che subiscono molestie hanno un'alta probabilità di riferire stress. In prospettiva, questo problema rischia di essere ulteriormente aggravato da una serie di fattori che stanno cambiando la natura del lavoro: nuove forme di contratti di lavoro, invecchiamento della forza lavoro, intensificazione del lavoro, sorveglianza digitale e scarso equilibrio tra lavoro e vita privata rischiano di pregiudicare un quadro da fortemente compromesso. In questo contesto la violenza e le molestie nei confronti delle donne ha assunto le forme di una vera emergenza sociale, che necessita un forte



impegno da parte di tutti i soggetti istituzionali e delle parti sociali. Le donne tendono ad essere più vulnerabili e pertanto sono molto più colpite da questi eventi rispetto agli uomini. La violenza può manifestarsi in numerosissime forme, per questo è importante saper riconoscere una vittima di violenza e sostenerla in un percorso di protezione ed emancipazione. Le parti sociali hanno il compito di sostenere questi percorsi attraverso azioni concrete e contrattualmente sostenibili.

**SCEGLI PER IL TUO FUTURO:
IL BENEFICIO È NEL TUO PRESENTE.**



**Investi nel tuo futuro,
iniziando dal tuo presente.**

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione a Fon.Te., il Fondo pensione complementare di tutto il Terziario:

Sicurezza: un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

Vantaggi fiscali: sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;

Comparti di Investimento diversificati: scegli la linea più adatta a te.

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

contact center
06.83393207



www.fondofonte.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità', della Nota informativa"

A ogni genere la sua sicurezza

Rischi, valutazione consapevole

Come fare per promuovere, orientare e individuare il metodo

di Marianna Flauto

56

Per la prima volta la nostra Federazione, in concomitanza con la ricorrenza dell'8 marzo, convoca contestualmente due coordinamenti nazionali: parità e sicurezza. Coordinamenti che si occupano di temi apparentemente differenti, che però affrontano aspetti del mondo del lavoro che si intrecciano, convergono e sui quali bisogna avere una visione comune.



Perché ogni anno l'8 marzo è una giornata da ricordare?. L'8 marzo è La Giornata internazionale della donna: si vuole sottolineare l'importanza della lotta per i diritti delle donne, in particolare per la loro emancipazione, ricordando le conquiste sociali, economiche e politiche e portando l'attenzione su questioni come l'uguaglianza di genere, i diritti riproduttivi, le discriminazioni e le violenze contro le donne. Da qualche anno viene associata alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita il 17 dicembre 1999 e che cade ogni anno il 25 novembre. Viene celebrata negli Stati Uniti a partire dal 1909, in alcuni Paesi europei dal 1911 e in Italia dal 1922. Spesso viene erroneamente definita come Festa della donna, ma è più corretto definirla Giornata internazio-

nale della donna, poiché la motivazione alla base della ricorrenza non è una festività, ma la riflessione su un tema estremamente sensibile: i diritti delle donne in ogni ambito sociale, lavorativo, medico. Ma anche, per certi versi, una commemorazione. Infatti, dal secondo dopoguerra, la data dell'8 marzo inizia ad essere associata alla morte di centinaia di operaie che sarebbe avvenuta, in quel giorno dell'anno 1908, nel rogo di una inesistente fabbrica di camicie Cotton o Cottons di New York. Questo evento immaginario è probabilmente ispirato da una tragedia realmente avvenuta in una data diversa. Quindi, il fatto che oggi i due coordinamenti siano convocati congiuntamente, è coerente con i fatti di New York, quindi con il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Così parte la nostra riflessione su come affrontare il tema della valutazione dei rischi e della prevenzione tenendo dentro le questioni di genere e le differenze di genere e questo perché nel settore del terziario, a partire dagli anni '70, la presenza delle donne nel mondo lavorativo ha evidenziato importanti differenze tra il lavoro maschile e il lavoro femminile.

Le differenze di genere sul luogo di lavoro hanno rappresentato un tema sempre più rilevante e attuale soprattutto all'interno di un discorso più ampio sulle esistenti disuguaglianze economiche e sociali che, nell'ultimo ventennio in particolare, sono state oggetto di attenzione, di studio e di analisi da parte delle principali istituzioni europee e mondiali che si occupano di disuguaglianze di genere. L'Unione Europea negli ultimi decenni ha promulgato disposizioni volte a favorire l'eguaglianza di genere nel mondo del lavoro, ponendo particolare attenzione alle norme che regolano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il decreto legislativo 81/08 introduce una concezione nuova di salute e sicurezza sul lavoro, a differenza della 626/94 che partiva da una concezione di "neutralità" del lavoratore, che considera le "differenze di genere" in relazione alla valutazione del rischio e alla predisposizione delle misure di prevenzione prendendo anche in considerazione gli aspetti organizzativi associati allo svolgimento dell'attività lavorativa, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Se pensiamo che nei settori del commercio la tenden-

za occupazionale prevede una fase di invecchiamento della popolazione lavorativa che in futuro vedrà una prevalenza di lavoratrici e lavoratori over 50 con una percentuale di donne che in alcune categorie supera anche l'80%, la previsione normativa dà una risposta concreta. Il tema ormai da qualche anno è oggetto di studio e di analisi anche se ancora non riesce a trovare uno spazio concreto nell'ambito della valutazione dei rischi a causa dell'atteggiamento assunto da tante, troppe imprese che considerano la sicurezza una "scocciatura" burocratica, e che hanno trascurato o del tutto sottovalutato la questione con importanti ripercussioni sulla salute dei lavoratori e sulla produttività dell'azienda

La sempre più crescente necessità di realizzare una valutazione del rischio in ottica di genere nei settori di competenza della Uiltucs è legata ad alcuni fattori chiave:

1- L'elevata presenza femminile nel settore del terziario ed in particolare nel settore del commercio -risto-



razione e alloggi (Codice Ateco G e I) nei quali sono presenti 1.691.000 donne e 1.669.000 uomini

2- L'elevata presenza femminile nel settore del terziario ed in particolare nel settore del commercio-ristorazione e alloggi (Codice Ateco G e I) nelle fasce di età 35-49 anni e 50-64 anni ovvero 654000 addette nella fascia di età 34-49 anni e 423000 nella fascia di età 50-64 anni mentre per gli uomini 626000 nella fascia 35-49 anni e 411000 nella fascia di età compresa tra 50 e 64 anni.

Si registra dunque una maggiore presenza femminile nella fascia di età tra 35 e 64 anni e questo ci impone una attenzione particolare agli studi di genere in ambito medico che possono guidarci nel ricercare sistemi di prevenzione più efficaci ed efficienti.

Esistono aspetti sociali e psicologici che agiscono sulla salute e sicurezza fisica che vanno considerati e valutati per garantire ad entrambi i generi piena dignità e reali pari opportunità e occorre intervenire con strumenti che possano intercettare le diversità e i bisogni di genere.

È necessario inserire i fattori inerenti al "sesso" e al "genere" nella valutazione del rischio avendo dimo-

strato che un sistema di prevenzione per essere efficace deve tenere in considerazione le differenze di genere.

Qualche esempio? Il cambiamento di esposizione ai rischi lavorativi si può indicare per i maschi verso i 55 anni di età mentre per le donne intorno ai 45 anni collegandolo alla menopausa, notoriamente indicatrice di profondi stravolgimenti del corpo e del sistema endocrino. Ma possiamo anche parlare di osteoporosi, di carenza di estrogeni, dei fattori di rischio più seri di fratture che si possono verificare anche esercitando un minimo sforzo o a causa di una banale caduta. Per gli uomini sono altri i fattori di rischio più comuni dopo i 50 anni come ad esempio ipertensione, malattie cardiache, eccetera.

In particolare, le donne sono fisicamente diverse rispetto agli uomini. E quasi sempre coniugano una duplice responsabilità, sul luogo di lavoro e a casa: questo doppio carico di lavoro va considerato. Inoltre le donne svolgono mansioni che sono spesso erroneamente valutate come sicure e semplici.

Occorre soprattutto superare il pregiudizio che le donne facciano lavori più "leggeri" e meno a rischio rispetto agli uomini. I dati epidemiologici ci confermano invece che ci sono occupazioni in cui i tassi di infortunio (con automezzi, scivolamenti) o di malattia (particolari malattie muscolo scheletriche) prevalgono tra le donne.

Possiamo semplificare individuando tre diversi livelli per affrontare le differenze di genere nella pratica di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro.

1) Salvaguardia della salute per le donne in età fertile in caso di gravidanza

Il datore di lavoro (dopo aver anche consultato il RIs) deve identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento ed inoltre, deve integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (Dvr) (art. 28 d.lgs. 81/2008) con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare nel caso di gravidanza. E deve anche informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione dei rischi e della eventuale necessità di segnalare lo stato di gravidanza.

2) A parità di lavoro analizzare i rischi per gli uomini e per le donne

Non tutti i rischi sono uguali. Significa porre attenzione alle condizioni reali del lavoro per capire se i pericoli esistenti possano comportare rischi di natura ed entità diverse a seconda che il lavoratore sia maschio o femmina.

L'obiettivo è di individuare pericoli meno evidenti e problemi di salute che anche a parità di lavoro possono manifestarsi più frequentemente nelle donne.

3) Condizioni di lavoro e condizioni sociale

Vi sono differenze di genere in un'ampia serie di problematiche più vaste legate alle circostanze di lavoro, quali le molestie sessuali, la discriminazione, la partecipazione al processo decisionale sul luogo di lavoro, la retribuzione inferiore a quella degli uomini, e inoltre

se vi sono conflitti tra lavoro e vita privata quando la donna ha la responsabilità dei figli e della vita domestica. Tutto ciò ha delle ricadute sulla condizione e sui rischi lavorativi che vanno analizzati e considerati.

Riconoscere che esistono differenze di genere e di sesso in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro è il primo passo per una valutazione dei rischi più aderente alla realtà e completa.

Ovviamente il nostro obiettivo non è quello di fare una indagine medico scientifica, né quello di fare una disamina delle patologie tipiche nei due generi nelle varie fasce di età consapevoli che nelle donne in età fertile sono altri i fattori di rischio e dunque questa analisi deve essere svolta in termini propedeutici per una adeguata valutazione dei rischi che venga declinata nel Dvr. È importante ribadire che per noi della Uiltucs l'obiettivo complessivo e principale da perseguire è il "benessere psico-fisico e sociale" delle lavoratrici e dei lavoratori, sia durante lo svolgimento della loro attività lavorativa sia dopo nella fase di pensionamento. Per raggiungere questi obiettivi e quindi ridurre al minimo possibile le malattie professionali delle donne e degli uomini e gli infortuni sul lavoro, i cui postumi permangono a vita, si sente la necessità di una svolta culturale tra i datori di lavoro che il sindacato può contribuire a realizzare attraverso la propria presenza nei luoghi di lavoro. I dati ci confermano che nelle aziende in cui è presente il sindacato confederale il numero di infortuni si abbassa notevolmente, questo sta a significare che una maggiore attenzione, un sistema di prevenzione adeguato, l'informazione, la sensibilizzazione e soprattutto la consapevolezza del rischio che si acquisisce anche attraverso momenti di partecipazione quali ad esempio le assemblee, sono un mix di strumenti che qualora messi in campo, in ogni luogo di lavoro, migliorerebbero sensibilmente i dati relativi a malattie e infortuni e quindi l'ambiente di lavoro.

Il tema della sicurezza diventa centrale in una società nella quale la popolazione lavorativa diventa sempre più anziana e nella quale la presenza femminile, in tante categorie del terziario, è sempre più numerosa e addirittura prevalente.

Ovviamente il tema non può essere affrontato con un

la risposta

comitati aziendali per la sicurezza

per perseguire il benessere

psicofisico

e sociale

1.691.000

Le donne nel 2023

540mila tra i 34-49 anni

Commercio
Ristorazione | settori
Alloggi

approccio univoco e strategie definite dall'alto ma ogni soluzione è legata alla soggettività degli attori ed alla loro capacità di applicare le soluzioni identificate a livello organizzativo e individuale tenendo conto delle specificità dell'impresa, del tipo di attività svolte, delle fasce di età del personale e della presenza o meno di donne nei vari settori.

In conclusione è necessario tenere presenti l'invecchiamento della popolazione lavorativa, la presenza di alcune patologie tipiche in alcune fasce di età e presenti in un genere piuttosto che in un altro, una organizzazione del lavoro sempre più flessibile e pesante, carichi di lavoro insostenibili, orari di lavoro prolungati, lavoro domenicale e festivo, i cambiamenti climatici, l'assenza della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, i carichi extralavorativi: tutti fattori di cui il datore di lavoro deve tenere conto nell'ambito della valutazione del rischio con una particolare attenzione alle differenze di genere che, soprattutto nella fascia di età più elevata, impongono uno studio e un'attenzione che il datore di lavoro spesso non è in grado di realizzare in proprio per le specifiche conoscenze medico scientifiche e tecniche necessarie e che deve affidare a soggetti terzi specializzati nella materia.

Data la complessità del tema sarebbe auspicabile che venissero emanate linee guida in un'ottica di genere dell'intero Testo Unico con particolare attenzione allo stress lavoro correlato per non dare troppo spazio ad interpretazioni discrezionali sul tema.

Da sempre riteniamo che per affrontare un tema così delicato che riguarda gli aspetti della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e per dare voce alla sensibilità di genere, serve che sia finalmente il genere a promuovere, orientare e individuare un metodo di valutazione dei rischi efficace nel quale davvero siano rappresentate le differenze. Il coinvolgimento dei RIs e dei RIst nella redazione del Dvr diventa un aspetto fondamentale

È necessario favorire una maggior rappresentanza di donne tra gli RIs e nella prevenzione.

Quando parliamo di genere dobbiamo anche chiederci



3 diversi livelli

per affrontare le differenze di genere nella pratica di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro:

1. Salvaguardia della salute per le donne in età fertile in caso di gravidanza
2. A parità di lavoro analizzare i rischi per gli uomini e per le donne
3. Condizioni di lavoro e condizioni sociali

Riconoscere che esistono differenze di genere e di sesso in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro è il primo passo per una valutazione dei rischi più aderente alla realtà e completa.

Obiettivi

Benessere psico-fisico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori, sia durante lo svolgimento della loro attività lavorativa, sia dopo

Sistema di prevenzione adeguato, informazione, sensibilizzazione e consapevolezza del rischio

La nostra sfida per il futuro

- ✓ No approccio univoco e strategie definite dall'alto
- ✓ Ogni soluzione è legata alla soggettività degli attori
- ✓ Linee guida in un'ottica di genere del Testo Unico con particolare attenzione allo stress lavoro correlato per non dare troppo spazio a interpretazioni discrezionali sul tema
- ✓ Necessario favorire maggior rappresentanza di donne tra gli RLS e nella prevenzione

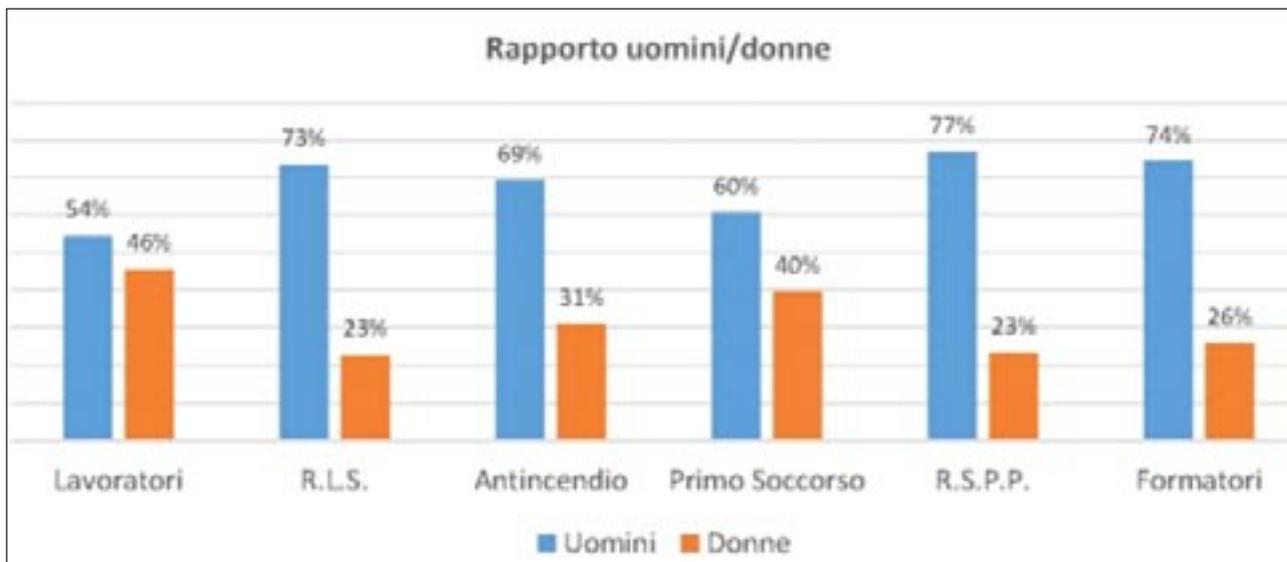
Supporto per un DVR di genere e non generico: i Vademecum per RLS

È strumento operativo che, tramite delle domande di controllo, permette di valutare quanto e come l'ottica di genere e, più in generale, le differenze dovute a età, nazionalità, tipologia contrattuale, sono state prese in considerazione nel processo di creazione del Dvr e nel sistema di salute e sicurezza aziendale/organizzativo

Soluzione

La vera scelta è la creazione dei comitati aziendali per la sicurezza.





Rispetto alla presenza delle donne tra i soggetti della prevenzione mostriamo il dato di una ricerca di Aigos del 2019 svolta su un campione a livello nazionale di 2500 persone. I valori minori di presenza femminile riguardano gli Rls ma anche gli Rsp, ossia i responsabili servizio prevenzione protezione (figure individuate dai datori di lavoro) cioè gli attori principali nell'attività di prevenzione.

quante donne sono presenti tra gli Rls e in generale tra gli attori della prevenzione.

Va ricordato che la presenza femminile nelle aziende non è concentrata solo sul lavoro impiegatizio, ma un gran numero di operaie lavora in tutti i settori.

La presenza di una maggior rappresentanza di donne nella squadra della prevenzione faciliterebbe sicuramente un approccio più semplice a queste problematiche. Questi dati suggeriscono la necessità di sviluppare in azienda un lavoro di sensibilizzazione e di coinvolgimento sulle differenze di genere di tutte le figure interessate alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Altro tassello importante riguarda la creazione dei comitati aziendali per la salute e la sicurezza all'interno dei quali prevedere la presenza del medico competente e al bisogno di professionisti della materia ove si definiscono e si concordano le misure di prevenzione e si realizza il monitoraggio per verificare che le misure messe in campo siano efficaci e che il Dvr sia stato redatto con scienza e coscienza e non prendendo a riferimento Dvr di altre imprese e cambiando soltanto la denominazione sociale. Un ottimo supporto per redi-

gere un Dvr di genere e non generico può essere il Vademecum per Rls che è il frutto del progetto Large, cofinanziato da Inail – Direzione Regionale Lazio, e promosso e realizzato da Cgil, Cisl, Uil di Roma e del Lazio che aiuta ad identificare i rischi in ottica di genere. È uno strumento operativo che, tramite delle domande di controllo, permette di valutare quanto e come l'ottica di genere e, più in generale, le differenze dovute a età, nazionalità, tipologia contrattuale, sono state prese in considerazione nel processo di creazione del Dvr e nel sistema di salute e sicurezza aziendale/organizzativo e può essere scaricato on line.

Dunque, riteniamo che la creazione dei comitati aziendali per la sicurezza sono la vera svolta perché, trattandosi di comitati paritetici o bilaterali (presenza di azienda e sindacato insieme), ogni decisione assunta e ogni attività concordata responsabilizza entrambe le parti.

Nelle aziende con più di 200 dipendenti ed una presenza pluriregionale la nomina del coordinatore nazionale dei Rls potrebbe essere un altro tassello per contribuire a rendere omogenee le attività di prevenzione in ogni sede aziendale seppur in regioni e territori differenti. Queste ultime sono proposte che la nostra Federazione nazionale di categoria sta portando ai vari tavoli contrattuali che spesso non trova nelle controparti la stessa sensibilità sul tema.

La strada da percorrere per arrivare alla valutazione dei rischi in ottica di genere è lunga ed in salita ma i dati legati alla presenza femminile nel terziario e quelli relativi all'invecchiamento delle lavoratrici e dei lavoratori costretti a permanere in servizio anche fino a 70 anni a causa di una norma pensionistica che riteniamo ingiusta ed iniqua perché non tiene conto di tanti aspetti e specificità, ci portano a rafforzare il nostro impegno per la salute e la sicurezza in tutti i luoghi di lavoro del terziario e la nostra campagna Centocento sicuri e ZeromortiSulLavoro si pongono l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica e di diffondere il valore e la cultura della salute e della sicurezza quale priorità assoluta.





PREVIDENZA
COOPERATIVA

Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

Contrattazione, salari più alti: seminario e proposta di riforma

L'analisi in un approfondimento della Uiltucs: 10 Paesi europei al microscopio

di Angela Galli Dossena

62

Contrattazione collettiva e salari in Europa.

È questo il tema attorno al quale si è sviluppato l'approfondimento che ha coinvolto i dirigenti sindacali della Uiltucs, riuniti ad aprile in occasione del Consiglio nazionale.

A spiegare l'innovativo modello di indagine usato, e rendere noti i risultati, raggiunti dopo un approfondito studio su 18 temi – e una comparazione sulla dinamica salariale in 10 Stati membri Ue – è stato il professor Michele Faioli al quale la Uiltucs ha affidato il Dossier. Lo scopo? In base a questa discussione seminariale che la Uiltucs elaborerà una proposta per la riforma della contrattazione collettiva e la crescita dei salari in Italia.

A realizzare fattivamente lo studio, il suo gruppo di ricerca dell'Università Cattolica del Sacro Cuore guidato dal professor Faioli, che ha tentato di costruire una matrice teorica, estremamente interessante, che ha tenuto insieme tre livelli diversi delle relazioni indu-

striali. Il livello strategico, innanzitutto, che riguarda il rapporto tra parti sociali e istituzioni, che chiamiamo anche dialogo sociale (di lungo periodo); il livello funzionale (di medio periodo), ossia un livello parallelo che va mantenuto e fatto crescere contestualmente agli altri due, e che vede il rapporto tra organizzazione sindacale e datoriale riferita a un obiettivo specifico di un contratto nazionale – tempo della vigenza del contratto; infine, il livello partecipativo aziendale, che sfocia in contratti aziendali e momenti partecipativi.

Questa matrice teorica, usata per analizzare i 18 elementi in riferimento ai 10 Paesi, ha reso possibile analizzare come le voci interagiscono e che effetti determinano in termini di garanzia salariali.

I risultati? In primis, l'evidenza che i Paesi che hanno la capacità di garantire meglio la tenuta salariale, sono quelli in cui c'è un meccanismo di stabilità della contrattazione collettiva e di stabilità delle organizzazioni sindacali. In altre parole, norme di legge che regolano

EVOLUZIONE DEI SALARI MEDI

PAESE	2022	CRESCITA % 2010-2022
Austria	€ 49.199,11	35%
Belgio	€ 52.035,07	33%
Danimarca	€ 62.264,80	26%
Finlandia	€ 46.672,00	28%
Francia	€ 41.706,00	23%
Germania	€ 45.457,00	37%
Italia	€ 31.530,00	13%
Spagna	€ 29.113,00	10%
Svezia	€ 41.982,29	37%



PAESE	CRESCITA % PRODUTTIVITA' MEDIA 2010-2022
Austria	8%
Belgio	7%
Danimarca	6%
Finlandia	4%
Francia	5%
Germania	4%
Italia	-1%
Spagna	2%
Svezia	12%

fasi di rinnovo, tempi, e intercedimenti temporali tra la fine di un contratto e la firma del nuovo.

I dati sono stati sviscerati da Luca Visentini, segretario generale della Confederazione Internazionale dei Sindacati, che ha ricordato innanzitutto come la proposta per la riforma della contrattazione collettiva e la crescita dei salari in Italia, da mettere a disposizione della Confederazione e del dibattito pubblico, sarà presentata a luglio nell'ambito del Festival "Luci sul Lavoro" di Montepulciano, in provincia di Siena.

L'Italia è uno tra i Paesi europei, ha spiegato Visentini, dove la contrattazione collettiva nazionale ha i più alti tassi di copertura, ma dove al contempo le dinamiche salariali sono tra le più arretrate e i salari tra i più bassi d'Europa. Questa contraddizione, assieme alle evidenti difficoltà a rinnovare i contratti di lavoro alla loro scadenza, segnalano una crisi della contrattazione collettiva nel nostro paese.

"Frammentazione delle controparti, prevalenza della

microimpresa, bassa produttività, debole competitività settoriale, progressiva riduzione degli spazi di scambio negoziale, invadenza della legislazione negli ambiti contrattuali: questi alcuni degli ostacoli ad un rafforzamento della contrattazione che si intende analizzare" ha spiegato Visentini che ha approfondito molti elementi tra cui il tema, complesso, della produttività (vedi tabella qui sotto).

Estensione erga omnes dei contratti, strumenti di indicizzazione inflattiva e di valorizzazione della produttività, contrattazione per la microimpresa, rapporto tra contrattazione e salari minimi negoziali, fondi di sostegno agli scioperi, contributo del sindacato al miglioramento delle performances economiche settoriali e aziendali, sono alcuni degli elementi che caratterizzano i modelli contrattuali di successo in Europa e che sono oggetto della nostra riflessione strategica.



Autostrada, declino e sviluppo della ristorazione commerciale

Le diverse esigenze del settore specifico e le tendenze occupazionali

di Massimo Forti

64



La ristorazione commerciale si declina in tanti aspetti diversi quanti sono gli ambiti di business che ne prevedono l'articolazione. Una delle principali forme, maggiormente conosciute, strutturata ed organizzata mediante il regime di "concessione" pro temporis da enti statali e privati, è quella che trova applicazione nei concept autostradali.

Tradizionalmente, le aziende che si occupano di ristorazione nel settore autostradale, diversamente dalle imprese che svolgono servizio di food & beverage in aree urbane e/o nei centri commerciali, scontano una serie di disagi che possiamo riassumere in tre macro-problemi generali: ciclo continuo di apertura dei negozi (24 ore su 24 per 365 giorni l'anno), pagamento di alte royalties al concessionario, ed impossibilità di una esatta previsione del flusso di clientela.

Questo regime di concessione fa sì che ci siano alcuni ostacoli allo sviluppo della produttività delle aziende del settore, poiché le regole dei bandi di gara sono piuttosto vincolanti. L'apertura dei locali ogni giorno dell'anno e ad orario continuo, per le aziende coinvolte, rappresenta il più delle volte una considerevole dispersione di risorse economiche. Se poi, a questa difficoltà, si aggiunge l'alto costo dell'erogazione del servizio commerciale generato dalla necessità di ot-

temperare al pagamento di royalties sempre più esose, il quadro diventa particolarmente cupo.

Le società che operano in dette condizioni, per ottenere una pur minima marginalità sono costrette ad agire sulla compressione dell'unica voce che possono - almeno in parte - determinare, ossia il costo del lavoro. Alla luce di questo emerge il problema che, da almeno

Effetto

concorrenza

Esplosione di contratti al di sotto

delle **24** ore settimanali

un quindicennio, rappresenta il più complicato nodo sindacale da sciogliere.

Se fino al 2008 il sistema generato da queste condizioni si era tenuto in equilibrio - se non considerato addirittura altamente produttivo attraverso rendimenti



più che soddisfacenti -, dopo la crisi economica, avvenuta in quegli anni il settore ha visto un declino che non ha più restituito un diffuso benessere ai portatori di interesse. La concorrenza tra aziende del settore, inoltre, ha prodotto un ulteriore effetto: la richiesta di efficientamento delle risorse attraverso l'esigenza di una flessibilità delle prestazioni del lavoro in maniera piuttosto selvaggia, con evidente impatto sulla vita delle persone.

I risultati di questa strategia sono stati: eliminazione della figura del full-time dalle nuove assunzioni, esplosione dei contratti part-time al di sotto delle 24 ore settimanali, alleggerimento degli organici nei punti di vendita, crescita esponenziale dei carichi di lavoro, parcellizzazione delle richieste di servizio, reperibilità incondizionata, determinazione degli orari di lavoro secondo i flussi di clientela, richiesta di un aumento della qualità dei servizi offerti da realizzare con sempre meno risorse. Le aziende operanti nel settore, dunque, per ottenere un vantaggio economico competitivo che giustificasse la presenza del loro business in autostrada, hanno riversato verso i propri dipendenti richieste sempre più insostenibili, richiamandosi oltretutto al senso di responsabilità individuale per salvaguardare il proprio posto di lavoro.

Con la pandemia generata dal Covid 19, la situazione è ulteriormente precipitata. Le aziende, costrette a tenere aperti i locali durante il lockdown per consentire agli autisti di trasporto merci di trovare un minimo di ristoro, hanno subito un danno economico importante. Oggi che, dal punto di vista della mole di lavoro la situazione sembra essere tornata alla normalità, le risorse impiegate non appaiono affatto sufficienti a consentire un equilibrio tra la ricerca di una rinnovata produttività e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Profondamente stressati dal periodo del Covid, tra un impiego che li esponeva ad un possibile contagio e il problema della gestione di una riduzione oraria forzata (disagio attutito dagli ammortizzatori sociali introdotti), per i dipendenti la ripresa del lavoro ordinario è stata ulteriormente appesantita da una serie di eventi che hanno determinato risvolti sociali non trascurabili. Per recuperare la marginalità persa durante un anno e mezzo di agonia economico-sociale, le aziende del

settore hanno utilizzato presidi di personale ed ore lavorate con molta parsimonia, in attesa di ritrovare nuova spinta commerciale attraverso un rinnovato e costante flusso di clientela.

La conseguenza più immediata di questa situazione è stata, senza ombra di dubbio, il differente livello di resistenza di molte persone di gestire lo stress dovuto alla repentina ripresa del traffico; difficoltà, che ha indotto molti dipendenti ad abbandonare la propria posizione di lavoro. Si è assistito ad una vera e propria emorragia di manodopera professionalmente preparata, che, se da una parte ha alleggerito le aziende da costi eccessivi sul lavoro (pesano da questo punto di vista gli scatti di anzianità e le quote ad personam di

“**Serve serietà professionale
per un impiego che garantisca
un futuro alle nuove generazioni**”

salario), dall'altra, ha immesso nuovo personale dal basso costo ma altamente impreparato e demotivato. La demotivazione dei nuovi arrivati nel settore può essere anche spiegata attraverso la mancanza di una pur minima prospettiva di ottenere un lavoro stabile. Utilizzati attraverso forme contrattuali precarie, come il part time a tempo determinato, i part time ciclici verticali, contratti a quattordici giorni, ecc., le nuove risorse finiscono per essere soltanto strumenti utili per declinare il leitmotiv delle aziende del settore che recita "si lavora quando c'è lavoro". Se a questa prospettiva si aggiunge anche la difficoltà delle diverse società nel reperire personale in uno scarsissimo bacino di domanda, la situazione appare sempre più critica.

La scommessa per il rilancio del settore appare dunque piuttosto articolata, e vede molte azioni da compiere. Non basta per le aziende aumentare i prezzi per far crescere il fatturato: serve una vera e propria politica organizzativa che metta al centro le persone in una visione complessiva di promozione delle loro capacità, umane e professionali. In questa direzione si è riaperta la stagione dei rinnovi dei contratti di secondo livello nelle aziende operanti in autostrada, con l'intento di creare i presupposti per la conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro, aumentando le tutele, e fornendo prospettive di carriera più concrete.

Solo agendo attraverso l'attrattiva di un impiego sicuro e tutelante si può ricreare quel valore di serietà professionale che si sostanzia in un impiego che garantisca un futuro alle nuove generazioni.

Nei prossimi mesi vedremo i risultati dello sforzo delle organizzazioni sindacali di convincere le aziende a sedersi al tavolo delle trattative.

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:

- 2° Sportello: da lunedì 16/09/2024 a mercoledì 16/10/2024 (ore 17)

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:

- 2° Sportello: da mercoledì 22/05/2024 a venerdì 21/06/2024 (ore 17);
- 3° Sportello: da mercoledì 28/08/2024 a venerdì 27/09/2024 (ore 17);
- 4° Sportello: da mercoledì 20/11/2024 a venerdì 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

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 06/24

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 rispettare le seguenti tempistiche, con riferimento alla condivisione con le Parti sociali e alla presentazione dei piani formativi al Fondo:

Apertura presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: mercoledì 27/03/2024

Termine invio PEC alle Parti sociali per la condivisione piani aziendali, ove non presente Rsu/Rsa, e pluri-aziendali: giovedì 16/05/2024

Termine presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: venerdì 31/05/2024 entro le ore 17.00

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 seconda scadenza, a partire dalle ore 9.00 del 2 aprile 2024 fino alle ore 13.00 del 4 giugno 2024.



Avviso N. 1/2024

Cassa integrazione

Il C.d.A. di FonTer con deliberazione n. 3 del 18.01.2024 ha stanziato la somma di Euro 4.180.983 per il finanziamento di percorsi formativi di sviluppo, riqualificazione e acquisizione delle competenze professionali dei dipendenti beneficiari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, di cui agli artt. 11 – 21, comma 1, lett. a), b) e c) – 30 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 2 agosto 2022, n. 142.

Scadenze di Presentazione

2ª Sessione dal 28 giugno 2024 entro le ore 23:59 del 30 settembre 2024

3ª Sessione dal 30 novembre 2024 entro le ore 23:59 del 31 dicembre 2024

4ª Sessione dal 31 gennaio 2025 entro le ore 23:59 del 31 marzo 2025

Avviso 1/2024

Formazione a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti

Con l'Avviso n. 1/2024 "Formazione a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti", Fondimpresa finanzia piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 29 aprile 2024 fino alle ore 13.00 del 31 dicembre 2024.

Avviso 2/2024

PMI

Con l'Avviso 2/2024 Fondimpresa ha stanziato 10 milioni di euro per la realizzazione di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi e rivolti ai lavoratori delle PMI aderenti di dimensioni minori, finalizzati allo sviluppo delle competenze.

L'azienda potrà procedere all'attivazione del Piano formativo tramite la specifica funzionalità a partire dal 16 aprile 2024; la presentazione delle domande sarà consentita dalle ore 9:00 dell'8 maggio 2024 fino alle ore 13:00 del 9 luglio 2024.

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 stanziate.



Avviso 01/24

Il presente Avviso, intende finanziare iniziative di formazione individuale, per i lavoratori delle aziende ad esso aderenti con organico da 1 a 50 dipendenti.

Il Catalogo Nazionale che ne consegue, si compone di iniziative di formazione continua selezionate e validate dal Fondo sulla base dell'Invito 1/24, acquisibili dalle aziende attraverso Voucher.

Il Catalogo sarà visibile dalle aziende a partire da Giovedì 6 Giugno 2024.

Avviso 03/24

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti esclusivamente al Comparto Commercio, Turismo e Servizi.

I soggetti Presentatori possono far pervenire i Piani a For.Te. entro la scadenza del 5 luglio 2024 ore 18:00.

Avviso speciale 02/24

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

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

Risorse stanziare: € 10.522.244,00

Data scadenza: a sportello dal 14.03.24 al 24.09.24

Avviso 04/24

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti esclusivamente al Comparto Logistica, Spedizioni e Trasporti.

I soggetti Presentatori possono far pervenire i Piani a For.Te. entro la scadenza del 13 giugno 2024 ore 18:00.

Connessi al lavoro.

Visita il nostro sito web uiltucs.it

Seguici sui nostri canali social

Facebook | Instagram | Twitter | Youtube | Flickr | Telegram



Food delivery, da chi fa la spesa a chi davvero ne ha fatto le spese

Uber Eats, Getir, My Menu Pellegrini: cosa sta succedendo. E i lavoratori?

di Mario Grasso

69

Simbolo del lavoro a basso reddito, definiti eroi durante la pandemia da Covid19, i rider delle consegne di cibo a domicilio tramite app stentano a trovare diritti e tutele dopo anni di lotte sindacali e sentenze dei tribunali. A farne le spese, lo scorso anno, sono state altre tre piattaforme del food delivery segnate da storie contrattuali diverse ma accomunate da un unico destino: chiudere i battenti in Italia.

Uber Eats

La prima in ordine cronologico ad avviare la procedura di licenziamento collettivo per i propri dipendenti è stata Uber Eats, il colosso statunitense del cibo a domicilio noto principalmente per il servizio di taxi tramite app, che ha comunicato alle organizzazioni sindacali del terziario a metà giugno 2023 di voler chiudere il servizio gestito in collaborazione con i fattorini autonomi e licenziare circa 50 dipendenti per un business che a detta loro ha fatto fatica a decollare negli anni. La vertenza si è chiusa con un mancato accordo tra l'azienda e Uiltucs, Fisascat e Filcams per l'impossibilità aziendale di prevedere il principio della volontarietà per i licenziamenti, indicazione caldeggiata dalle sigle sindacali data anche dal fatto che Uber resta attiva ancora in Italia su altri fronti come il noleggiamento con conducente.

A peggiorare il quadro delle trattative, tuttavia, è stato anche il mancato coinvolgimento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori atipici per la gestione della vertenza dedicata ai rider.

Infatti l'azienda, facendo leva sull'applicazione stringente della legge relativa ai licenziamenti collettivi, ha deciso di aprire formale procedura solo per i dipendenti e coinvolgendo solo le sigle sindacali del terziario.

Uber Eats tra l'altro non applicava nemmeno il contratto collettivo nazionale del terziario ma si è rivolta alle suddette sigle sindacali – secondo il loro ragionamento - per il tipo di attività rientrante nell'ambito del contratto firmato da Filcams, Fisascat e Uiltucs.

Per provare a recuperare la situazione, Uber Eats ha tentato l'avvio di un tavolo parallelo con le sigle dei lavoratori atipici ma che si è chiuso con un nulla di fatto per la proposta economica davvero esigua presentata dall'azienda.

Risultato finale: ricorso in tribunale da parte sindacale e giudice che condanna l'azienda prevedendo l'inclusione di migliaia di rider all'interno della procedura prevista per i dipendenti. Un punto importante perché per

la prima volta anche i lavoratori autonomi rientrano in una procedura di licenziamento collettivo prevista solo per i dipendenti.

Ad oggi sappiamo che l'azienda ha impugnato il provvedimento e la riapertura della procedura per i fattorini rimane in un limbo che coinvolge un numero importante di persone che nel frattempo sono rimaste senza reddito e lavoro.

Getir

Altro uragano estivo è stato quello di Getir, piattaforma turca multinazionale attiva nel quick commerce tramite applicazione. Presente in Italia da 2 anni, a luglio dello scorso anno la casa madre turca ha comunicato la volontà di licenziare i 370 dipendenti italiani tra impiegati di ufficio e dipendenti del cosiddetto "Field", il personale che ha gestito le spese a domicilio dal magazzino alla casa dei clienti e cioè rider, picker, shift leader e supervisor. Un'operazione di riduzione del personale che ha colpito in quei mesi anche altri Paesi come Francia, Spagna e Portogallo.

Le motivazioni secondo Getir? I mercati nazionali coinvolti in questo processo di ristrutturazione rappresentavano una quota marginale di ricavi aziendali, le spese aziendali da sostenere erano in crescita e gli investitori dei fondi internazionali di finanziamento non avrebbero avuto più intenzione di mettere altri soldi su progetti a bassa profittabilità. Nessuna possibilità di riduzione del personale, nessuna ipotesi di utilizzo di ammortizzatori sociali, budget a disposizione per l'incentivo all'esodo risicato. Una storia già sentita quando si parla di mo-

I tentativi di taglio del personale sono stati fallimentari: esemplare la sentenza per Uber

delli di business legati alle piattaforme digitali. La vertenza Getir, comunque, lascia l'amaro in bocca per diversi motivi: questa realtà poteva rappresentare davvero una buona pratica nel mondo della gig economy italiana dal punto di vista contrattuale.

Infatti, l'azienda prevedeva l'applicazione piena del Ccnl Terziario Distribuzione Servizi Confcommercio ai propri dipendenti senza ricorrere ad accordi aziendali in deroga alla contrattazione collettiva nazionale.

Aveva pure avviato un percorso di relazioni sindacali a livello nazionale e territoriale volto alla stabilizzazione del personale. Si impegnava a recuperare il cibo invenduto e donarlo alle associazioni di volontariato che assistono le persone bisognose di beni di prima necessità.

Certo, non è stato un cammino tutto rose e fiori. Il regime aziendale di start up ha dato la possibilità a Getir di usufruire delle deroghe previste dalla contrattazione collettiva per l'uso dei contratti a tempo determinato per un ulteriore anno di attività; ha fatto ricorso a livelli di inquadramento del personale "Field" più bassi rispetto a quanto previsto dalle mansioni svolte; non sempre la gestione dei problemi del personale dei dark store (i supermercati chiusi al pubblico, per intenderci) è stata ottimale.

Nell'anno prima della chiusura si era avviato un confronto utile a risolvere questi temi. Fatto sta che, durante una riunione a fine luglio tra sigle sindacali del terziario e azienda, l'andamento aziendale sembrava dare qualche segnale di preoccupazione, ma non tale da prevedere l'epilogo e qualche giorno dopo uno scarno comunicato dalla Turchia ha decretato l'inizio della fine. Grazie anche all'impegno sindacale in fase di procedura di licenziamento collettivo si è riusciti almeno a garantire un incentivo all'esodo dignitoso nonostante le brevi anzianità di servizio delle lavoratrici e dei lavoratori di Getir.

MyMenu Pellegrini

La fine del 2023 ci regala, per così dire, un'altra ondata di esuberanti nel food delivery.

Questa volta tocca a un'azienda tutta italiana, MyMenu. Attiva dal 2013 e presente solo in Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, la società dedita alle consegne di cibo a domicilio di fascia alta è stata acquisita nel 2021 da Pellegrini, uno tra i gruppi più importanti della ristorazione aziendale e collettiva italiana.

Qui il contesto è ancora diverso rispetto ai due casi raccontati sopra. Un accordo aziendale che prevedeva diverse tipologie contrattuali applicabili ai rider, un modello di business privo di grossi investitori finanziari alle spalle, una realtà cresciuta negli anni ma che ha mantenuto un'espansione contenuta a livello territoriale.

La ciambella di salvataggio lanciata da Pellegrini è stata insufficiente per consolidare il business e mantenere la profittabilità necessaria per andare avanti.

Una situazione critica negli anni da parte di My Menu ha fatto prendere la decisione di chiudere l'attività per mancanza di prospettiva. A nulla è servita la fusione al 100% di MyMenu - poi non ratificata a fine 2023 dalle



due aziende – in Pellegrini per provare a salvare il salvabile. L'aver organizzato in extremis una rappresentanza sindacale in seno alla Uiltucs è servita – seppur per poche settimane - da pungolo nei confronti dell'azienda.

Il presidio delle lavoratrici e dei lavoratori organizzato sotto la sede di MyMenu-Pellegrini è stato un gesto simbolico, utile a raddrizzare una vertenza che inizialmente ha assunto dei tratti drammatici in termini sia umani, sia, per molti lavoratori, economici.

Queste tre vicende ci consegnano un quadro del settore ancora incerto e in piena evoluzione. Oggi i tre attori principali del food delivery tramite app (Deliveroo, Glovo e Just Eat) rimasti in Italia raccolgono un'eredità pesante in un contesto contrattuale davvero complesso e delicato.

Altre aziende presenti in Italia sono da contorno in termini di numeri e presenza sul territorio nazionale. Difficile fare previsioni su come andrà il mercato. L'effetto pandemia per queste società sembra ormai davvero alle spalle e lo sembra per tutte. La contrattazione collettiva con Assodelivery stenta a decollare, Just Eat va avanti col suo modello contrattuale anche se i segnali che arrivano dagli altri Paesi non sono confortanti per l'azienda britannico-olandese fatti di chiusure aziendali come nel caso della Francia o di passaggio dal modello subordinato a quello autonomo come nel Regno Unito. Rispetto a possibili avanzamenti nella trattativa sindacale italiana con Deliveroo-Glovo, resterà a guardare? Ai posteri l'ardua sentenza. Quale modello contrattuale

Getir aveva comunicato di voler licenziare 370 dipendenti: vertenza che lascia l'amaro in bocca



“ La situazione critica di MyMenu protratta negli anni ha spinto a prendere provvedimenti drastici ”

prevarrà alla fine? Un modello che prevede la subordinazione ma con deroghe su diversi istituti contrattuali e la copertura del costo del lavoro dei rider grazie ai ricavi di una piattaforma digitale di marketing per le consegne dei ristoranti e delle pizzerie o un modello che prevede una subordinazione attenuata ma con rischio di impresa ancora in parte sulle spalle dei rider? O ci sarà una terza via? Difficile dirlo al momento.

Sarà pure interessante capire – alla luce di questi dubbi - l'evoluzione della direttiva europea sul lavoro tramite piattaforme digitali e l'impatto che potrà avere sulla normativa italiana. L'11 marzo scorso i ministri dell'Occupazione e degli affari sociali dell'Unione europea hanno confermato l'accordo provvisorio sulla direttiva relativa al lavoro mediante piattaforme digitali raggiunto l'8 febbraio 2024 tra la presidenza del Consiglio e i negoziatori del Parlamento europeo. Gli ele-

menti positivi del documento – frutto di una lunga e delicata mediazione - riguardano la presunzione legale che porterà a una corretta determinazione del rapporto di lavoro con l'onere in capo alle piattaforme digitali di dimostrare che il rapporto di lavoro non sia di natura subordinata e una disciplina sulla gestione algoritmica del rapporto di lavoro e della sua organizzazione. Il testo passerà al vaglio di Consiglio e Parlamento europeo per l'adozione finale e poi gli Stati dell'Unione europea dovranno recepire la norma entro due anni. Insomma, la corsa dei rider per i diritti va avanti fino alla prossima consegna. Speriamo non sia l'ultima.





Indennità, risarcimenti e ferie: le ultime sentenze del terziario

Una selezione di pronunce su part time, dipendenti stressati e casi di stalking

di Giulia Valle

72

Il lavoratore può essere stressato con i clienti: se è colpa dell'azienda non può essere licenziato

Dalle avances che diventano stalking alla colpa del lavoratore che, sotto stress, non si controlla con i clienti ma che, se la colpa della tensione è del datore di lavoro, non può essere licenziato.

Ecco alcune interessanti sentenze molto recenti, che abbiamo selezionato.

Lavoratore stressato non si controlla con i clienti? Se colpa dell'azienda non può essere licenziato

Può essere licenziato il dipendente privo di autocontrollo con i clienti per colpa di ambiente di lavoro stressante, che causa tensioni? La risposta a questo

quesito, inattesa ma molto equilibrata, è stata data da una sentenza recente del Tribunale di Cremona (la sezione lavoro, contenuta nell'ordinanza del 3 ottobre 2023), che ha annullato il licenziamento disciplinare per giusta causa al lavoratore. L'uomo era stato infatti relegato alle mansioni di cassiere dopo una brillante carriera di circa trent'anni di diverso tipo, ed essendo esposto a condizioni di lavoro ritenute obiettivamente stressogene, e con una mansione che lo rendeva nervoso, iniziava ad avere serie difficoltà nel relazionarsi con i clienti. Lo aveva manifestato ai titolari che però avrebbero ignorato il suo stress ma non le reazioni "impulsive", poco consone al proprio ruolo lavorativo. Da qui l'intenzione di licenziarlo che, però, per i giudici, è illegittima poiché a causare lo stress del dipendente è stato proprio il contesto in cui è stato messo dal datore di lavoro.

Non ha fatto le ferie e si dimette volontariamente?

Gli spetta un'indennità economica anche se si licenzia

La Sentenza della Corte di giustizia europea nella causa C-218/22 | Comune di Copertino si stabilisce che il lavoratore che non abbia potuto fruire di tutti i giorni di ferie annuali retribuite prima di dare le dimissioni ha

diritto a un'indennità finanziaria.

Gli Stati membri non possono addurre motivi connessi al contenimento della spesa pubblica per limitare tale diritto.

La Corte conferma che il diritto dell'Unione osta a una normativa nazionale che vieta di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite non goduti qualora tale lavoratore ponga fine volontariamente al suo rapporto di lavoro.

Il lavoro part time non conta meno del full time: discriminarlo penalizza le donne

L'automatismo tra riduzione dell'orario di lavoro e riduzione dell'anzianità di servizio, da valutare per le progressioni economiche, fa scattare una discriminazione del lavoratore a tempo parziale e di genere, visto che sono soprattutto le donne a scegliere il part time. La Cassazione (sentenza 4313) ha così respinto il ricorso dell'Agenzia delle Entrate contro la sentenza che aveva affermato la discriminazione nei confronti di un'impiegata a tempo parziale, penalizzata rispetto ad un collega full time.

La Suprema corte avalla quindi la decisione dei giudici territoriali che avevano preso le distanze dall'assunto secondo il quale, a parità di anzianità lavorativa, il lavoratore full-time acquisisce più esperienza di chi è impegnato parzialmente.

Lo stipendio erogato durante le ferie del dipendente deve essere uguale a quello del periodo di lavoro

Non c'è dubbio per i giudici: una diminuzione della retribuzione potrebbe dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie (Cassazione, sezione lavoro, n. 35146/2023). Per questo lo stipendio erogato durante le ferie deve essere uguale a quello del periodo di lavoro.

Fare delle avances insistenti ad una donna sul luogo di lavoro non è corteggiamento: è stalking

ro. Questo è quanto statuito dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 15 dicembre 2023, n. 35146.

Corteggiare sul luogo di lavoro una donna? Anche se è per conquistarla è stalking

La Corte di Cassazione, con una recente sentenza (n. 38448 del 20 settembre 2023), ha sancito che le molestie reiterate sul luogo di lavoro nei confronti di una collega per instaurare una relazione integrano il reato di atti persecutori ex art. 612-bis c.p. La decisione della Suprema Corte scaturisce dal ricorso proposto dall'imputato che si è visto condannato dal Tribunale di Milano e dalla Corte d'appello (che confermava la sentenza di primo grado) per il delitto di atti persecutori in quanto, nel tentativo di dare vita a una relazione sentimentale con una collega, ha posto in essere una serie di molestie sul luogo di lavoro nei suoi confronti.

Avverso la sentenza della corte territoriale, di cui ha chiesto l'annullamento, l'imputato ha proposto ricorso lamentando violazioni di legge e vizi di motivazione, in



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

Tina Dell'Olivastro

Angela Galli Dossena

Gabriele Fiorino

Marianna Flauto

Massimo Forti

Stefano Franzoni

Roberto Frizzo

Serena Menoncello

Samantha Merlo

Gennaro Strazzullo

Antonio Vargiu

Luca Visentini

Giuseppe Zimmari

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

PROGETTO GRAFICO

Net in Progress - Roma

STAMPA

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

CON LA COLLABORAZIONE DI

Samanta Arrigo Barbara Mancinelli
Maria Luisa Salerno Sara Vasta

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 30 aprile 2024
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data



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

