



Il Cambiamento è una sfida continua

A young woman with dark hair tied back, wearing a light-colored button-down shirt, is smiling warmly in a bakery. In the background, shelves are filled with golden-brown pastries.

**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 garantisce 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.



Sommario

Le storie



6



16



8



18



12



20



14



22

■ Per un nuovo sistema di relazioni sindacali Da una politica dei redditi a una politica per i redditi - Paolo Andreani	6
■ Vanni, l'omaggio a Bruxelles Conferenza della Uiltucs al Cese - Giulia Valle	8
■ Turismo: un altro contratto! Più salario, welfare: i punti chiave - Samantha Merlo	12
■ Estetisti e parrucchieri: contratto anche per loro!	14
■ Nike, la contrattazione vince! C'è il primo contratto integrativo - Paolo Proietti	16
■ Manpower, contratto integrativo per oltre 2mila lavoratori in Italia	18
■ Egi2Go, il primo integrativo Contratto con una marcia in più - Massimo Forti	20
■ Giovanni Gatti, preziosa eredità del professore che ha fondato la Uil - Sara Frangini	22



24



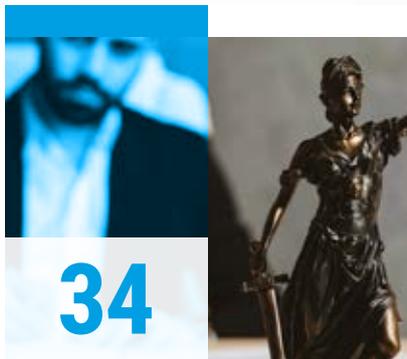
32



38



28



34



48



30



36



50

■ Estate italiana: il turismo in un quadro incerto - Serena Menoncello	24
■ Rls, quanto conta la formazione nel mondo del lavoro che cambia - Marianna Flauto	28
■ Evoluzione della sostenibilità Nuovi modi di vivere il lavoro - Tina Dell'Olivastro	30
■ Lo studio choc: il lavoro precario può danneggiare la salute - Giulia Valle	32
■ Indennità, risarcimenti e ferie: le ultime sentenze del terziario - Giulia Valle	34
■ Sindacato alla prova del digitale Coinvolgere funzionari e iscritti - Mario Grasso	36
■ Elezioni europee, scenari post voto Quale futuro per l'Europa sociale? - Luca Visentini	38
■ Appalti, stop sfruttamento! Uiltucs in piazza a Strasburgo - Mario Grasso	48
■ Intelligenza artificiale e diritti: Sindacati di 95 Paesi a confronto - Mario Grasso	50



L'editoriale.

Per un nuovo sistema di relazioni sindacali

Da una politica dei redditi a una politica per i redditi.

La crescita dei salari, da dieci anni a questa parte, non ha consentito il mantenimento del potere d'acquisto degli occupati. È significativo il divario relativo ai salari medi, ed è più marcato quello che riguarda i salari di settore. Imbarazzante. Così voglio definire il raffronto con l'inflazione reale, quella che penalizza in modo particolare i redditi medio bassi.

Infatti, il riferimento all'inflazione depurata (Ipca-Nei) rileva il meno 11,4% e quello all'inflazione reale il meno 13,5%. L'effetto positivo del recente rinnovo dei contratti del terziario, in proiezione, attenua tale rapporto che tuttavia rimane non giustificato: -8% al 2025/2026.

Tenuto conto della rilevante quantità di rapporti di lavoro a basso reddito caratterizzati da discontinuità lavorativa, dell'incidenza dei contratti a termine sugli occupati e del part-time involontario, possiamo dire che continua a crescere la precarietà del lavoro. È in questo contesto che abbiamo registrato un marcato incremento della produttività del lavoro nel commercio (terziario di mercato) superiore a quello medio del totale dei settori e dei servizi. Stiamo parlando di 16 punti percentuali con base cento nel 2015. Nello stesso periodo le costruzioni si sono spinte al 10% e la produttività media è rimasta al 3%. Viene messa in discussione l'autorità salariale dei Ccnl e si manifesta la difficoltà della contrattazione aziendale di incidere su organizzazione del lavoro e salario di produttività. Nel terziario risultano coinvolti il 10% degli occupati dipendenti con premialità tutte da quantificare. Non possiamo più accettare che, in presenza di una sostanziale stagnazione degli investimenti, e della crescita del margine operativo lordo di molte imprese, la produttività non venga redistribuita.

L'attuale sistema contrattuale non tiene più. Sia per un mutato rapporto di forza tra capitale e lavoro, che per la frammentazione della rappresentanza e per una legislazione lavoristica che ha tolto alle parti il protagonismo della necessità del confronto e del compromesso. Servono nuove regole, un nuovo indicatore dell'inflazione condiviso per adeguare i salari, rinnovi tempestivi dei contratti collettivi ai diversi livelli, una partecipazione effettiva all'organizzazione del lavoro e la distribuzione diffusa di parte importante della crescita della produttività.

"Serve un nuovo compromesso per un nuovo contratto sociale"

In questo contesto non è possibile, in alcun modo, condividere l'opinione di autorevoli esponenti della politica e dell'economia, anche dell'area riformista, che in modo semplicistico e squisitamente accademico, sostengono la necessità di depotenziare o sostituire i contratti nazionali di lavoro con nuove e improvvisate gabbie salariali e una indeterminata contrattazione aziendale o territoriale. Ciò che accade nel terziario dovrebbe far riflettere. Il caso dell'industria che traina non può essere esaustivo.

La politica e le associazioni datoriali dovrebbero favorire l'aumento dei salari e la redistribuzione di quote di produttività del lavoro ai lavoratori che la generano. Questo dovrebbero farlo nel prendere atto che il nostro Paese si caratterizza, più degli altri Paesi europei per una grave emergenza salariale e per un crollo del potere di acquisto del mondo del lavoro, oltre che per fenomeni endemici di lavoro povero e precario. Occorre rafforzare la contrattazione collettiva nazionale, estendere e rendere più efficiente quella decentrata, garantire certezza dei rinnovi contrattuali, e combattere la frammentazione e il dumping contrattuali.

Occorre, inoltre, rafforzare il ruolo delle organizzazioni sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori sull'organizzazione del lavoro, assicurare una più adeguata remunerazione del lavoro disagiato (domenicale, festivo) e contenere e regolare la flessibilità dell'orario di lavoro con particolare riferimento all'orario del part-time.

Vanni, l'omaggio a Bruxelles Conferenza della Uiltucs al Cese

Presentata anche una pubblicazione: raccolti i suoi scritti più significativi

di Giulia Valle

8

Un sindacalista vero, che ha messo i suoi principi al servizio della Uil prima e della Uiltucs dopo, senza mai smettere di credere in ciò che faceva

Ha dato prospettiva e visione, dedizione ed esperienza, portando avanti la sfida del cambiamento attraverso la sua "verità vera".

È per questo che a 5 anni dalla scomparsa, Raffaele Vanni è ancora fulcro e ispirazione per la Uiltucs, la Uil e per tanti sindacalisti che sotto la sua guida hanno mosso i primi passi. "La sfida del cambiamento. Raffaele Vanni e la Uiltucs" è non solo il titolo della Conferenza commemorativa che si è tenuta il 23 settembre

al Comitato Economico e Sociale Europeo di Bruxelles. Una giornata intensa di parole, letture e memorie, in cui si sono susseguiti ricordi e racconti di esperienze sindacali e personali, alcuni dei quali raccolti nel volume a lui dedicato presentato proprio in quella occasione.

È stato Emilio Fagnoli, segretario nazionale Uiltucs, a fare gli onori di casa esordendo, all'apertura dei lavori, con una considerazione: "Vanni ha vinto la sua battaglia quando coniò lo slogan La sfida del cambiamento. I ricordi e le testimonianze importanti a 5 anni dalla scomparsa saranno utili per ricordare la persona". Ed ha aggiunto: "È una giornata bella e emozionante perché commemoriamo un padre nobile del sindacato".

Nel leggere le sue parole, nel testo presentato a Bruxelles, è stata evidente a tutti l'attualità del suo pensiero. Dimitris Dimitriadis, presidente della Sezione relazioni esterne del Cese, si è detto "onorato" di partecipare all'iniziativa su Vanni, grande figura nel Cese.

La presidenza del Comitato è un ruolo molto delicato e complicato per le attività di intermediazione che svolge tra le varie istituzioni e le associazioni. Oggi la-





voriamo in un contesto molto difficile per garantire i valori europei rispetto al passato". "Intervengo spesso - ha aggiunto - sulla protezione dei diritti sociali perché sono nel dna del nostro continente. Terrò gelosamente la copia del libro su Vanni perché merita di essere ricordato". Luca Visentini, già segretario generale Ces, ha voluto poi sottolineare come Pezzetta e Jennings rappresentassero "la continuità dell'azione sindacale di Vanni". Dopo la presentazione del libro, una antologia dei testi prodotti da Vanni e un approfondimento sulla sua carriera sindacale sono stati letti alcuni estratti del testo ed estrapolati tre elementi strategici del pensiero di Vanni.

"Lui è stato il mio maestro. - ha aggiunto Visentini - Gli ricordavo lui da giovane. Il congresso Ces di Parigi nel 2015 abbiamo condiviso il momento più intenso di gioia. Il libro e il convegno sono un doveroso tributo".

Gianni Pezzetta, segretario generale Uiltucs Piemonte, ha ricordato invece che incontrò "Vanni per la prima volta nel 1981 al congresso della Uiltucs a Rimini". "Ero un giovane dirigente - racconta - e avevo una grandissima ammirazione per un uomo che era già nella storia del movimento sindacale e della Uil".

Vanni negli anni gli ha sempre "dimostrato una profonda amicizia. E non poteva essere solo un amico, ma un maestro, un grande sindacalista". Dopo aver letto l'ultima lettera che gli ha inviato prima della scomparsa e avergli dedicato parole toccanti, di autentica forza e genuina stima, è intervenuta Cinzia Del Rio, presidente Soc Cese. Del Rio che aveva conosciuto Vanni nella dimensione internazionale.

"Mi mancava la dimensione categoriale che grazie a questo evento ho potuto in qualche modo colmare" ha aggiunto raccontando la sua partecipazione a Ginevra con Vanni all'Ilo. Philip Jennings, già segretario generale Uni Global Union, ha poi aggiunto: "Ho apprezzato molto il video (una proiezione durante l'evento, ndr)

e rivedere il volto di Vanni è stato davvero toccante. Ricordo con piacere le esperienze sindacali con lui. Abbiamo riscoperto la voce della pace dopo il secondo dopoguerra e lui lo ha fatto bene. Non ha mai sottovalutato il ruolo del sindacato internazionale per la pace e non ha mai perso l'entusiasmo per portare avanti questo principio. Credeva nel senso della solidarietà internazionale. E sapeva che bisognava cambiare le regole del gioco per trovare soluzioni ai problemi del capitalismo che stavano emergendo.

Non ho mai avuto modo di ringraziare Raffaele alla fine e mi dispiace. Dovete essere orgogliosi di quanto avete fatto oggi perché rimarrà nel cuore di tutti noi".

Le conclusioni sono spettate infine al segretario generale della Uiltucs, Paolo Andreani, che ha esordito con la lettura di una lettera di Vanni sull'unitarietà sindacale.

"Vanni ha saputo interpretare al meglio il pragmatismo Mazziniano del pensiero e azione - ha sottolineato il segretario generale - Tutti noi della Uiltucs ci siamo confrontati con la dimensione europeista del sindacalista che oggi onoriamo e la sua vocazione alla partecipazione in azienda come nel rapporto con la politica, rivendicando la politica dei redditi quale strumento di distribuzione della ricchezza e riduzione delle disegualianze". Tutto nel segno della "verità vera" con la quale Vanni nel marzo del 1972 con un'intervista all'Europeo, evitò che l'unità forzata tra Cgil, Cisl e Uil potesse generare "uno schieramento alternativo pronto per essere manovrato da destra e da qualsiasi altra parte".

"Ciò che molti interpretarono come un no all'unità - ha spiegato nell'introduzione del libro Andreani - fu un sì, ragionato e forte, ad una efficace e pragmatica soluzione di avvicinamento all'unità organica delle tre confederazioni, riuscendo ad affermare nei fatti, la lunga stagione dell'unità d'azione attraverso la Federazione Unitaria".



PIANO SANITARIO



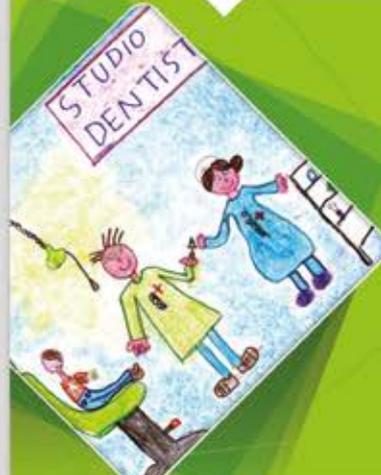
Permette di usufruire di molte prestazioni sanitarie (ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, odontoiatria), anche al di fuori di quanto garantito dal SSN, effettuabili in regime di gratuità o di rimborso.

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

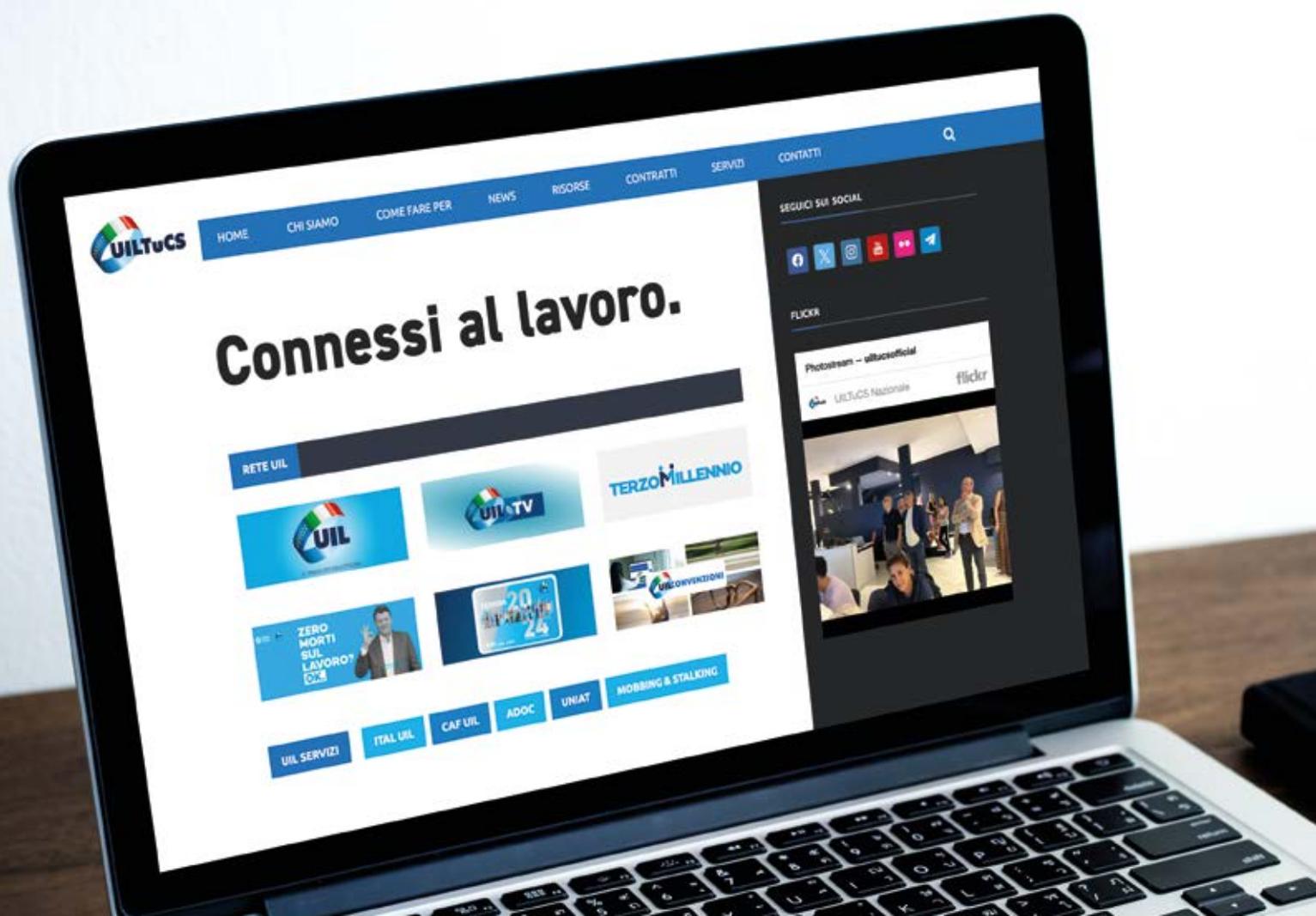


Forte, come la nostra **azione**.

www.fondoforte.it

Perché da sempre lavoriamo per semplificare e migliorare le procedure che consentono alle aziende di finanziare la formazione dei propri dipendenti.

for.te.
come te.



Turismo: un altro contratto! Più salario, welfare: i punti chiave

La stagione dei rinnovi continua: arriva il Ccnl per 1,5 milioni di lavoratori

di Samantha Merlo

12

Un risultato importante
ottenuto in un contesto
difficile per la disgregazione
delle controparti

Prosegue la stagione dei rinnovi: dopo Commercio, Dmo e Distribuzione Cooperativa, hanno trovato un approdo contrattuale anche oltre 1,5 milioni di lavoratrici e lavoratori del settore Turismo.

Publici esercizi, ristorazione collettiva, alberghi e campeggi, agenzie di viaggi e tour operator: questi i comparti interessati per i quali è stato raggiunto un accordo economico complessivo di 200 euro a partire da giugno 2024. Un percorso lungo e difficile caratterizzato da una disgregazione delle controparti

che ha visto impegnate Uiltucs, Filcams, Fisascat per molti mesi. Accordi importanti il cui alto valore non è determinato solo dall'aumento economico a regime entro dicembre 2024, ma anche dal raggiungimento di obiettivi ad altro valore sociale.

I rinnovi hanno infatti stabilito un innalzamento delle tutele legate ai temi della genitorialità e della parità di genere: integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione in occasione del pagamento della quattordicesima mensilità, maturata durante i periodi di congedo di maternità obbligatorio e congedo di paternità, obbligatorio e facoltativo; riconoscimento della maturazione dei ratei di ferie, riposi per riduzione dell'orario, tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità durante i periodi di congedo parentale.

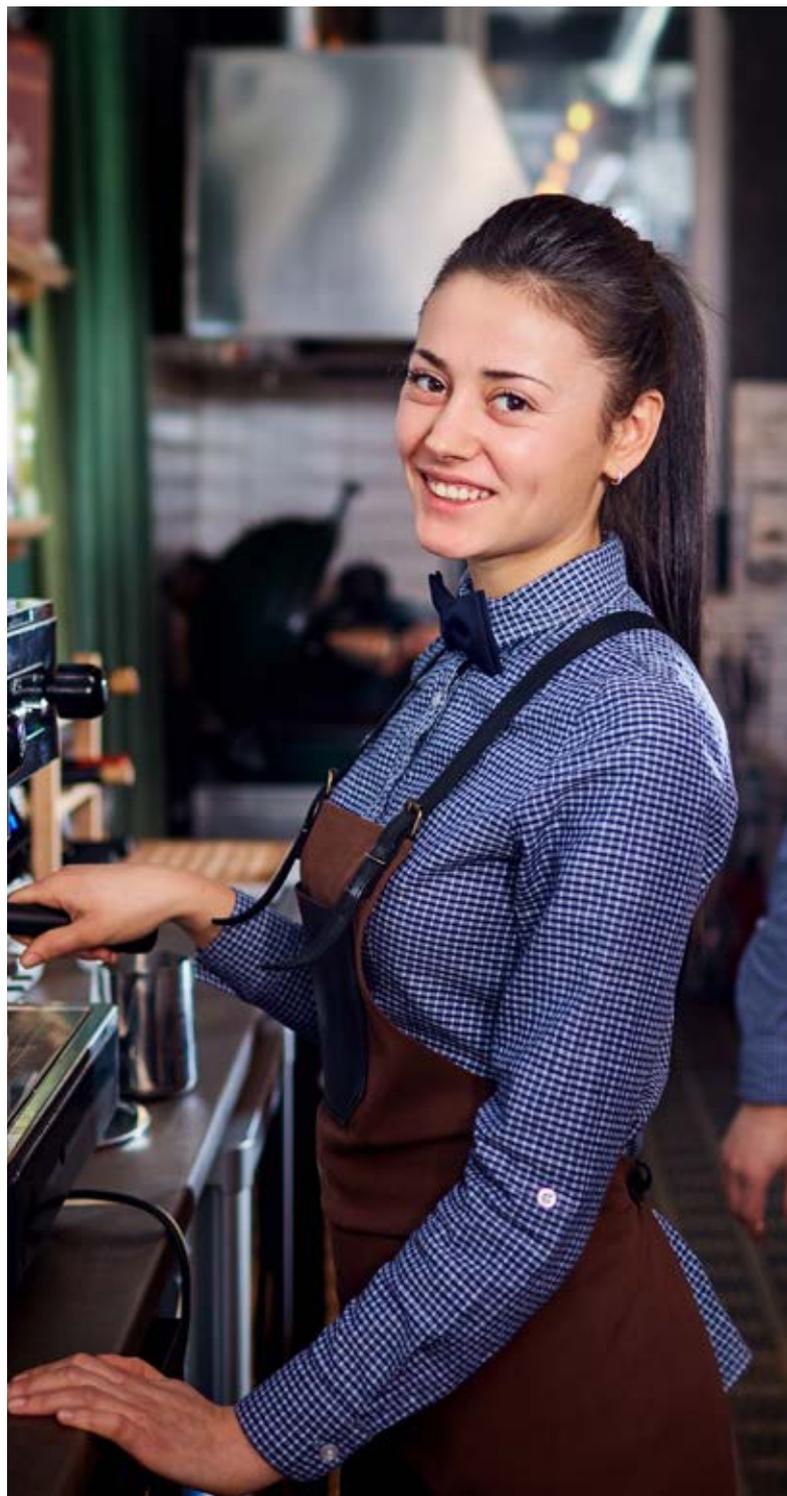
Per il solo istituto della quattordicesima mensilità, i ratei matureranno a partire dal 1° dicembre 2027. Sul tema del contrasto alla violenza e alle molestie è stato definito un nuovo articolato contrattuale che amplia le tutele già previste dalla legge e che migliora ad esempio le misure a sostegno delle donne vittime di violenza di genere: sono previsti 3 mesi di congedo retribuito al





100%, che si aggiungono a quelli attualmente riconosciuti dalle norme, per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio. Oltre all'impatto economico che si prefigge di ridare valore al lavoro e di adeguare gli stipendi delle lavoratrici e dei lavoratori, gravemente compromessi da pandemia, crisi energetica e inflazione, particolare attenzione può essere rivolta alla valorizzazione delle professionalità, operata nei vari settori: dall'introduzione di profili professionali nuovi come media manager e e web graphic per agenzie di viaggio e tour operator, ad una ricognizione della figure esistenti, ricollocate correttamente all'interno dell'impianto classificatorio più complessivo Chiarita ad esempio la differenza tra dietologo e dietista, nel settore della ristorazione, così come in quello alberghiero, e reso esigibile con maggior chiarezza, il passaggio automatico da 6 livello a 6 s livello per la figura delle/degli addetti mensa, colonna portante nell'esercizio del servizio di ristorazione collettiva. Per quanto riguarda la parte normativa gli accordi tornano ad impegnare le parti rispetto al tema dei rinnovi e dell'adeguamento economico: sei mesi

prima della scadenza naturale di ogni contratto verrà attivato un confronto finalizzato a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale. In aggiunta al salario, le varie intese, hanno stabilito un aumento pari a 3 euro, a partire dal 2027, da destinare all'assistenza sanitaria integrativa di comparto. I Fondi interessati sono Aster per le imprese turistiche aderenti a Confesercenti e Fondo Est e Fondo Fast per i contratti sottoscritti con Associazioni appartenenti al mondo Confcommercio. L'importo ulteriore destinato al welfare contrattuale e stabilito dalle intese sarà totalmente a carico impresa.



Estetisti e parrucchieri: contratto anche per loro!

Il 2024 nel segno dei rinnovi: firma per 140mila lavoratori

14

Continua nel segno dei rinnovi dei contratti, questo 2024, caratterizzato da un altro tassello: il contratto sottoscritto in primavera per 140mila lavoratrici e lavoratori del comparto acconciatura ed estetica.

La firma dell'ipotesi di rinnovo del contratto di Acconciatura ed Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere è stata accompagnata da un plauso dei sindacati di categoria, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, per il risultato arrivato dopo mobilitazioni e una lunga e articolata trattativa. Ma vediamo i dettagli per le tante lavoratrici e lavoratori dipendenti delle 60mila aziende del settore.

Un comparto articolato
e complesso, una trattativa
lunga e impegnativa,
coronata dal successo



Roma, 20 maggio 2024

Tra le associazioni datoriali

Confartigianato Benessere-acconciatori

Confartigianato Benessere-estetica

CNA - Unione benessere e sanità

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Acconciatura ed Estetica del 10 ottobre 2022 per i dipendenti dalle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere. In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Servizi alle Persone ed alle Imprese.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026. La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL. Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.



IL SALARIO

L'intesa, con vigenza dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2026, definisce un aumento contrattuale a regime di 183 euro al 3° livello, da riparametrare per gli altri, con una massa salariale complessiva nell'arco della vigenza pari a 4.369 euro. La prima tranche di aumento salariale di 70€ sarà corrisposta con la retribuzione del mese di maggio 2024; seguiranno altre 3 tranches di 50, 43 e 20 euro erogate con le retribuzioni di gennaio 2025, gennaio 2026 e ottobre 2026.

A copertura del periodo di carenza contrattuale è stato corrisposto un importo forfetario a titolo di una tantum di 80 euro, erogato in due soluzioni pari a 40 euro, con le retribuzioni del mese di giugno e luglio 2024.

LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Sulla classificazione del personale l'articolato recepisce le figure professionali connesse alle nuove professionalità operative nel mercato di riferimento valorizzando le competenze e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, per contrastare il lavoro irregolare e dare maggiori opportunità lavorative nel settore.

L'INDENNITÀ

Prevista anche una indennità di 100 euro per 13 mensilità riconosciuta alla nuova figura del Responsabile Tecnico dell'area acconciatura e dell'area estetica.

LA COMMISSIONE PARITETICA

Le parti istituiranno una Commissione Paritetica volta ad analizzare ulteriori profili professionali per tutti i settori disciplinati dal nuovo sistema di classificazione.

I CONTRATTI A TERMINE

Sul mercato del lavoro l'accordo interviene sulla di-

sciplina dei contratti a termine, recependo la normativa vigente, con la previsione di un'unica causale per il ricorso all'istituto, e sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, con l'inserimento dei percorsi specifici di apprendimento e l'incremento del trattamento economico applicato a far data dal 1° ottobre 2024, che passa al 70% della retribuzione tabellare nel primo anno di apprendistato.

L'ANZIANITÀ PROFESSIONALE

Riconosciuto anche lo scatto di anzianità biennale. Ridefiniti i termini del preavviso pari a 20 giorni lavorativi per il 1°, 2° e il 3° livello e a 15 giorni per il 4° livello.

LA VIOLENZA DI GENERE

Le parti hanno riformulato inoltre l'articolato sui congedi per le donne vittime di violenza di genere; come condizione di miglior favore, il contratto conferma ulteriori 3 mesi di aspettativa oltre ai 90 giorni previsti dalla legge, di cui 2 retribuiti con una indennità economica erogata dall'azienda.

I COMMENTI

Soddisfazione in casa sindacale per la sottoscrizione dell'intesa. "Un risultato importante ottenuto dopo un negoziato articolato e complesso, sostenuto anche con la mobilitazione" dichiarano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs sottolineando "l'importanza di aver rinnovato il Contratto nazionale di questo comparto dell'artigianato nel rispetto degli accordi confederali, definendo significativi aumenti salariali e miglioramenti normativi per le lavoratrici e i lavoratori, che rappresentano anche un importante avanzamento nel riconoscimento delle loro professionalità e una qualificazione del settore".

Nike, la contrattazione vince! C'è il primo contratto integrativo

Intesa storica per gli oltre 500 dipendenti retail e corporate

di Paolo Proietti

16



Da organizzazione del lavoro a permessi retribuiti, fino a formazione e supporto ai dipendenti: le principali novità

Nel difficile periodo che ha contraddistinto le relazioni sindacali nell'ambito del settore del terziario, con i contratti nazionali che faticavano ad essere rinnovati, la contrattazione ha però continuato a vedere impegnate le organizzazioni sindacali producendo accordi aziendali con risultati importanti; in qualche caso ci sono accordi che possono definirsi storici, e che aprono a realtà che ancora non conoscevano il sistema di contrattazione aziendale. È il caso del contratto integrativo aziendale sottoscritto lo scorso 22 maggio da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con i rappresen-

tanti di Nike Retail Bv, che interessa gli oltre 500 dipendenti retail e corporate impiegati negli store e nella sede legale della società a Milano. L'intesa disciplina innanzitutto il sistema di relazioni sindacali, chiarendo in particolare che le assemblee sindacali, fermo restando quanto previsto dal Ccnl, si potranno tenere in presenza o da remoto, entro i limiti di 12 ore annue pro-capite per dipendente.

Su salute e sicurezza le parti hanno concordato sulla necessità di costruire un solido modello organizzativo integrato e partecipativo. Ogni Rls avrà a disposizione 12 ore di permesso retribuito all'anno, oltre a quelle già previste per legge. La società provvederà, inoltre, al rimborso a piè di lista delle spese di viaggio che il Rls dovrà sostenere per l'espletamento della funzione. Sulla materia saranno sviluppati percorsi di formazione e informazione dedicati. Sull'organizzazione del lavoro l'intesa prevede per i dipendenti corporate la gestione flessibile dell'orario di lavoro, fissato in 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, collocate nell'orario di apertura degli uffici. Nel retail l'orario di lavoro è distribuito in turni organizzati in gruppi dalle 4 alle 8 ore con una pausa di 15 minuti per ogni turno supe-

Previsi percorsi formativi sulla violenza di genere e tutele particolari per le lavoratrici che hanno subito abusi

riore alle 6 ore a livello di singolo punto vendita con 4 settimane di anticipo. La prestazione lavorativa resa nella giornata di domenica, retribuita secondo le previsioni del Ccnl, sarà programmata su base annua con 2 domeniche al mese, media che potrà essere superata in base a esigenze aziendali che saranno oggetto di confronto con le Rsa.

I dipendenti corporate per l'anno 2024 potranno completare nel periodo estivo le ore ordinarie di lavoro settimanale in anticipo rispetto al venerdì, al fine di una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro. A tutti i lavoratori in forza saranno inoltre concessi per il 2024 40 ore di permessi retribuiti per consentire il riposo e la ripresa fisica. La società si impegna inoltre a stabilizzare nel periodo tra il 1° febbraio 2024 e il 31 gennaio 2025 un numero di dipendenti a tempo determinato tale da coprire almeno il 5% delle ore lavorate.

Intervento anche sulla formazione e lo sviluppo professionale: i dipendenti avranno a disposizione un ampio portafoglio di offerta formativa con l'accesso ad un programma dedicato. La società metterà a disposizione degli spazi dedicati e idonei a garantire la corretta fruizione dei contenuti formativi e ogni negozio sarà dotato di un Ipad dedicato per poter consultare l'intranet aziendale. Sul welfare, a partire dalla data di efficacia dell'integrativo, per ogni giorno di lavoro di almeno 6 ore i dipendenti retail avranno diritto ad un buono pasto del valore di 8 euro, del valore di 10 euro per i dipendenti corporate che beneficeranno anche del rimborso dell'abbonamento annuale ai trasporti per l'area di Milano e dell'accesso ai ser-

vizi sportivi e fitness convenzionati. Il lavoro agile è consentito ai dipendenti della sede fino a 2 giorni di lavoro per settimana e sulla base degli accordi individuali sottoscritti.

Corollario dell'intesa è l'articolato sul supporto ai dipendenti: la società si impegna a promuovere una cultura e un ambiente all'insegna della diversità, dell'equità, dell'inclusione per i dipendenti con disabilità, della responsabilizzazione e del rispetto, attraverso un codice di condotta dedicato, al cui rispetto sono tenuti anche i fornitori. Nike metterà inoltre a disposizione un servizio gratuito svolto su base confidenziale, di assistenza, formazione e consultazione su un'ampia gamma di problemi, dalla gestione dell'ansia, della depressione, problemi del sonno e abuso di sostanze, alla gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Non da ultima la normativa sulla prevenzione della violenza di genere: oltre a percorsi formativi specifici Nike, al fine di supportare le dipendenti vittime di violenza di genere, metterà a disposizione fino a 3 giorni per lo svolgimento delle attività preparatorie per l'iscrizione a programmi certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio. Permessi speciali sono previsti nel caso in cui la dipendente sia temporaneamente impossibilitata a fare rientro sul posto di lavoro mentre saranno valutate richieste di trasferimento presentate dalle dipendenti vittime di violenza di genere.

Con questo accordo si apre una nuova era dei rapporti con questa multinazionale: la contrattazione vince!

Un accordo frutto della determinazione a cercare la contrattazione con i giganti multinazionali



Manpower, contratto integrativo per oltre 2mila lavoratori in Italia

Più welfare, migliore organizzazione, incentivi economici: i punti salienti

18

Nuovo tassello per i contratti, stavolta per quelli integrativi che hanno caratterizzato questo 2024 ricco di rinnovi e accordi migliorativi.

È stato infatti sottoscritto anche il nuovo contratto integrativo aziendale per gli oltre 2mila dipendenti in Italia di Manpower, gruppo statunitense leader mondiale nel settore dei servizi di ricerca, selezione, formazione e consulenza per la gestione delle risorse umane, presente sul territorio nazionale con una rete di oltre 200 uffici.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, insieme alle Rsa, hanno siglato con le direzioni delle società del brand Manpower srl, Manpower Tbo srl, Experis srl e Talent Solutions srl, l'intesa di rinnovo contrattuale in vigore dal 1° giugno 2024 fino al 31 dicembre 2026.

VEDIAMO ALCUNI DEI PRINCIPALI DETTAGLI

L'accordo si compone di tre titoli principali: norme generali; welfare aziendale e conciliazione tempi di vita e di lavoro; parte economica e retribuzione incentivante.

LE NORME GENERALI

Sulle norme generali l'intesa interviene sulla sfera di applicazione, sui diritti di informazione, prevedendo incontri annuali a livello nazionale e semestrali a livello territoriale, e sui diritti sindacali, disciplinando il corretto svolgimento delle relazioni sindacali e le modalità di svolgimento delle assemblee sindacali.

Completano il quadro generale gli articolati sulla classificazione del personale, formazione e sviluppo, sicurezza sul lavoro e uso attrezzature aziendali, missioni e





“
Il welfare acquista sempre
più peso, con una serie di novità
anche sulle ore di permesso”
”

trasferte, ferie, orario di lavoro, part-time, trasferimenti, rimborsi chilometrici, contratto a termine e flessibilità contrattuali.

IL WELFARE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Sul welfare aziendale e conciliazione tempi di vita e di lavoro l'accordo promuove un miglior bilanciamento tra vita lavorativa e privata, attraverso azioni positive di welfare.

A cominciare dal part-time post maternità, con norme di miglior favore rispetto le previsioni normative e del contratto nazionale di riferimento, con la possibilità per le lavoratrici madri di chiedere la proroga della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale fino al compimento del 18 mese di età del bambino.

In alternativa può essere chiesto attraverso modalità di flessibilità dell'orario di lavoro o piani di riduzione oraria

giornaliera. E ancora: banca del tempo (con un monte delle ore prestate oltre l'orario accantonate per essere fruito successivamente); banca ore solidale; permessi per visite mediche e diagnostiche (con il riconoscimento di ulteriori 45 minuti di permesso retribuito per il percorso dal luogo di lavoro e di ritorno allo stesso); permessi per indisposizione (retribuiti se insorta sul luogo di lavoro).

Non solo. Anche i permessi per la malattia dei figli (con l'introduzione di oltre 5 giorni complessivi annui non retribuiti per ciascun figlio di età pari o inferiore a 14 anni o fino a 18 anni in caso di ricovero); il trattamento economico della carenza di malattia per le categorie protette; buoni pasto; anticipi Tfr; welfare e premio di risultato.

PARTE ECONOMICA – RETRIBUZIONE INCENTIVANTE

L'intesa disciplina la struttura dei sistemi incentivanti e premianti a cui partecipano tutti i lavoratori delle società del Gruppo Manpower dal momento della sottoscrizione del contratto, correlati al raggiungimento di obiettivi prestabiliti, legati alla produttività, innovazione ed efficienza aziendale e riconosciuti in base all'anzianità aziendale.

L'importo del bonus annuale, rispettivamente pari a 1.200 euro, 2.500 euro e 5.000 euro a seconda della famiglia professionale di appartenenza (tecnici, manager di primo livello, manager di secondo livello). Il bonus sarà riconosciuto in acconto su base trimestrale e a consuntivo sulla base del risultato, al raggiungimento dell'obiettivo di Margine Operativo Lordo uguale o superiore al 100%.

Egi2Go, il primo integrativo Contratto con una marcia in più

Progressi per i lavoratori dell'azienda di distribuzione carburanti

di Massimo Forti

20

Il primo contratto integrativo aziendale del Egi2Go Srl è stato sottoscritto il 30 aprile 2024.

La validità dell'accordo è stata ufficializzata al termine delle assemblee che si sono svolte in tutti i luoghi di lavoro il 1/6/2024.

Egi2Go è parte del Gruppo EG Italia, costola del più grande Gruppo EG, quest'ultimo entrato nel business italiano a partire dal 2018 a seguito di un'acquisizione da Esso di molti siti di distribuzione carburanti con annessi punti di ristorazione (1200, circa). Egi2Go invece nasce con l'acquisizione di 30 stazioni in gestione diretta, più le ulteriori acquisi-

zioni che si sono avute nel successivo periodo. Molte delle stazioni di distribuzione di carburante entrano in Egi2Go direttamente da Nuova Sidap srl, azienda di proprietà Autogrill, motivo per cui il Ccnl applicato è quello del turismo pubblici esercizi. Nell'accordo sono previsti molti aspetti, ad esempio le 11 ore di assemblea sindacale retribuita in orario di lavoro e su richiesta delle organizzazioni sindacali anche fuori dall'orario di lavoro utilizzando inoltre la modalità telematica. Inoltre viene istituito un Coordinamento Sindacale Nazionale costituito da due componenti per ogni organizzazioni sindacali in rappresentanza dei punti vendita





con meno di 15 lavoratori, con un monte ore aggiuntivo di 20 ore di permesso sindacali. Sulla gestione degli orari di lavoro viene garantita la programmazione dei turni di lavoro con due settimane di anticipo, e ferme restando le pattuizioni individuali, il godimento della giornata di riposo cadente di domenica ogni 4 settimane.

Viene riconosciuto un aumento dell'indennità per il lavoro notturno dal 25 al 30% , compreso il riconoscimento della festività per le ore lavorate nella giornata di Pasqua. Viene riconosciuto il pagamento della carenza malattia per i primi tre eventi di malattia breve, sulla conservazione del posto di lavoro viene garantito il riconoscimento dei 120 giorni di aspettativa senza le limitazioni previste dal Ccnl, e prorogato a 24 mesi nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale la conservazione del posto di lavoro. Inoltre il periodo di comporto per malattia e quello di infortunio saranno considerati distintamente. È stata normata la pausa retribuita e il tempo tuta. Sono state introdotte norme per il miglioramento della conciliazione tempi di vita e di lavoro in tema di tutela della genitorialità, e introdotto un mese di congedo retribuito a carico dell'azienda per le vittime di violenza di genere oltre a quanto già previsto dalla normativa in essere. È stata normata e introdotta la gestione della Banca ore solidali, e ridotto a 5 anni il periodo di anzianità aziendale per il diritto all'anticipo del Tfr.

Il contributo aziendale alla previdenza complementare viene aumentato dello 0.45 % ed è stata prevista l'ero-

gazione di 100 euro di welfare aziendale entro il mese di luglio di ogni anno. Sulla formazione professionale c'è l'impegno alla condivisione dei piani formativi anche in tema di contrasto alle violenze e molestie di genere e sui temi legati alla salute e sicurezza sul posto di lavoro estesi allo stress da lavoro correlato. Viene migliorata la previsione contrattuale sulla percentuale dei lavoratori che possono richiedere e usufruire dei permessi studio.

È stato infine introdotto un premio di risultato che verrà erogato nel mese di luglio successivo all'anno di maturazione con importi e criteri di maturazione secondo la tabella allegata all'integrativo.

Il gruppo Egi ha circa 1200
punti distribuzione carburante
e somministrazione cibo



Giovanni Gatti, preziosa eredità del professore che ha fondato la Uil

La disarmante attualità del sindacalista con l'edera nel cuore

di Sara Frangini

22

Repubblicano storico, mazziniano senza sbavature, aperto ai socialisti conoscitore della storia politica sindacale. Un vero padre fondatore

Costruttore audace e instancabile, oratore di rara lucidità e cultura, uomo di carisma e profondità, mazziniano convinto e convincente. I tratti che delineano la figura di Giovanni Gatti, padre fondatore della Uil, il sindacato che ha portato ogni giorno nel cuore e che ha amato visceralmente, lo riportano alla memoria in questi mesi del 2024, quando ricorrono i 20 anni dalla scomparsa. Gatti, uomo che oggi manca più che mai per il pieno e ricco senso del concreto che dava alle cose, aveva il dono di verificare costantemente il consenso alle scelte che compieva. Lo faceva con na-

turalità, come emerge dai racconti di chi con lui ha lavorato, costruito, protetto. Protetto, sì, perché questa parola gli era cara non tanto nell'orazione ma nei fatti avendo, Gatti, creato e strutturato un sindacato che si è nutrito di tutele e protezione dei lavoratori e delle lavoratrici con scelte politiche convincenti e giuste.

Nato a Bertinoro, in Emilia Romagna, il 16 giugno 1920, Gatti si è laureato in Scienze Politiche per poi specializzarsi in Ordinamento scientifico del lavoro. In rappresentanza della componente repubblicana entra nella segreteria della Cgil unitaria di Forlì. È tra i fondatori della Fil e della Uil. Giovanni Gatti è stato il primo segretario generale della Camera sindacale di Forlì per poi passare alla segreteria confederale ed essere eletto segretario generale della Uil. Giornalista, ha diretto alcune testate sindacali e politiche fra cui "il Pensiero Romagnolo" di Forlì e "il Popolano" di Cesena". Repubblicano storico e mazziniano intransigente, è stato, ancora, vicepresidente nazionale dell'Endas, presidente del Circolo di Cultura politica Giovane Europa e del Comitato scientifico dell'Istituto Storico Sindacale. È scomparso il 2 novembre 2004. Giorgio Benvenuto di lui ha ricordato come sia stato sempre "un

sostenitore di un rapporto costruttivo tra repubblicani e socialisti. Amico vero di Italo Viglianesi, in occasione del quarantennale della Uil (5 marzo 1990) - rammentava Benvenuto - pubblicò un prezioso inedito: il patto repubblicano-socialista concordato a Bertinoro il 6 febbraio 1893, composto da 13 articoli allo scopo di stabilire l'amore, la concordia e il rispetto tra le due sezioni in quel comune. È stato un tenace sostenitore dell'unità della Uil e della sua autonomia.

Aveva, come Vanni, Rossi, Luciani, Monti, Casadio, una ambizione: quella di fare grande la Uil. Contrastò il tentativo del Psdi di egemonizzare la Uil e appoggiò la battaglia per cancellare la clausola che obbligava i lavoratori socialisti ad iscriversi alla Cgil.

Con Vanni e Rossi permise a Viglianesi, dopo i fatti di Ungheria del 1956, di presentare le liste Uil-Unità Socialista nelle elezioni di Commissione Interna. Lavorò sempre per l'unità sindacale e contribuì a rendere la Uil una organizzazione forte, moderna, organizzata, all'avanguardia nelle battaglie per trasformare il sindacato in un soggetto politico autonomo. Fu lungimirante nel costruire con Vanni la Uiltucs". Esplicativa nella sua orazione funebre una frase che bene spiega, e racconta il tipo di uomo che era Gatti. "Gli uomini si dividono tra quelli che vogliono essere qualcuno e quelli che vogliono fare qualcosa". E lui non solo voleva fare, ma faceva eccome. Tra le curiosità della vita di Gatti, c'è un aneddoto. Un antico inno che aveva insegnato a Benvenuto in gioventù. "In Romagna, noi vogliamo che ricchi e poveri abbiano tutti eguali diritti, che sia gloria e non delitto per i deboli lottare" recitava l'inno. Ed è

stata questa la sua spinta, il pensiero che ha segnato il suo cammino e che è sintetizzato nel ricordo della sua città, Bertinoro, nel testo apposto sulla lapide in occasione dei 100 anni dalla sua nascita. "Giovanni Gatti. La vita come missione con mazziniano senso del dovere. Pensiero ed azione con la colonna nel cuore e nella mente ha cantato Bertinoro faro di civiltà e progresso nell'Europa dei popoli e simbolo di pace e amore nell'umanità affratellata". Indimenticabile, indimenticato, resta indelebile nell'immagine del nostro sindacato e nei cuori di chi ascolta ancora le sue parole. E del figlio, Luigi Gatti, che con la stessa lucidità paterna lo ricorda alla perfezione con poche parole come l'uomo, il padre, il professore, il sindacalista, "unito idealmente a tutti coloro che hanno sempre avuto e continueranno ad avere l'edera nel cuore, il garofano nel petto, il fazzoletto nero al collo, le bandiere rosse al vento".

Un uomo come Gatti incarnava perfettamente la differenza tra coloro che vogliono essere qualcuno e chi invece vuole fare qualcosa





Estate italiana: il turismo in un quadro incerto

Analisi e trend del settore. Incognite e rallentamenti nel terziario

di Serena Menoncello

24

Dopo un 2023, che ha rappresentato il punto di svolta rispetto alle difficoltà registrate dal settore turistico successivamente al Covid, le previsioni parlavano del 2024 come anno record del turismo, con il settore che avrebbe superato i valori già alti dello scorso anno.

Molteplici sono stati i dati diffusi che riportavano segnali positivi: +20% il giro d'affari delle vacanze estive rispetto al 2023 (Federalberghi); +12% dei passeggeri del traffico aereo nel primo semestre rispetto allo scorso anno (Enac); +6,3% di prenotazioni estive di stranieri nelle località balneari e occupazione superiore all'85% ad agosto (Confindustria Alberghi); previsioni di occupazione al 71% per settembre (contro il 60% del 2023) (Isnart).

Ma nonostante un'ottima performance registrata nei primi mesi e nonostante le previsioni rosee, giugno e luglio hanno fatto segnare una battuta d'arresto rispetto al trend positivo e, in un quadro incerto per il terziario nel suo complesso, hanno placato l'entusiasmo. Al momento in cui si scrive, le ferie estive stanno volgendo al termine e le statistiche più aggiornate si riferiscono ai primi 7 mesi di quest'anno, seppur con dati

“Sullo sviluppo di questo settore trainante dell'economia, gravano i rincari molto spesso arbitrari, che bloccano tantissime famiglie italiane”

provvisori. Da gennaio a luglio, il nostro paese ha fatto registrare quasi 75 milioni di arrivi e oltre 252 milioni di presenze. Confrontando il dato con quelli del 2019 e del 2023, cioè i più alti degli ultimi anni, si può osservare come il numero degli arrivi sia più basso, mentre le presenze superano i livelli pre-Covid di 7 milioni e quelle dello scorso anno di circa 2 milioni (Tab. 1). Segno che chi viene in vacanza nel nostro paese sceglie tendenzialmente una permanenza più lunga. La mas-

**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



DATO	ANNO	STRANIERI v.a.	ITALIANI v.a.	TOTALE v.a.	STRANIERI v.a. su 19	ITALIANI v.a. su 19	TOTALE v.a. su 19	STRANIERI quota	ITALIANI quota	TOTALE quota
ARRIVI	2019	37.922	37.832	75.754				50,1	49,9	100,0
	2023	39.217	38.128	77.345	3,4	0,8	2,1	50,7	49,3	100,0
	2024	39.852	34.902	74.755	5,1	-7,7	-1,3	53,3	46,7	100,0
PRESENZE	2019	128.489	117.155	245.644				52,3	47,7	100,0
	2023	134.030	116.911	250.940	4,3	-0,2	2,2	53,4	46,6	100,0
	2024	140.779	111.828	252.607	9,6	-4,5	2,8	55,7	44,3	100,0

Tab. 1. Arrivi e presenze in Italia in valori assoluti (dati Istat in migliaia), quota e variazione percentuale rispetto al 2019. Periodo gennaio-luglio. Anni 2019, 2023 e 2024 (2024 provvisori)

siccità presenza di stranieri spiega questo fenomeno e dà un'ulteriore conferma rispetto allo scorso anno. Mentre il turismo italiano ancora non ha recuperato i valori del 2019, quello straniero fa segnare una crescita del 5,1% degli arrivi e del 9,6% in termini di presenze rispetto a 5 anni fa. La quota di turisti stranieri supera il 50% per entrambi gli indicatori, in costante crescita negli anni osservati. In termini mensili, febbraio, marzo e maggio sono stati i periodi con le migliori performance, mentre il calo di giugno (-3,5% di presenze rispetto al 2023) e la stabilità di luglio (-0,8%) hanno limitato la crescita del settore, insieme alle performance negative del mese di aprile. Le difficoltà riscontrate potrebbero essere state causate dai rincari generalizzati e dal risultato complessivo dell'economia.

Secondo le prime analisi, il Pil del terzo trimestre è rimasto praticamente fermo, con una performance non brillante dei servizi, in un clima di debolezza dei consumi, scarsa fiducia ed elevata incertezza. I dati sul numero dei viaggiatori stranieri e sulla loro spesa turistica mantengono comunque una visione complessivamente ottimistica per quanto riguarda il turismo di quest'anno (Fig. 1).

Nel periodo gennaio-giugno, sono stati registrati 40,4 milioni di viaggiatori stranieri alle frontiere, in crescita del 5,7% rispetto allo scorso anno. Crescono maggiormente (7,8%) i turisti che pernottano nel nostro paese. La spesa dei viaggiatori stranieri in Italia nello stesso periodo ha raggiunto i 23,6 miliardi, segnando un +12,5% sullo scorso anno, con un guadagno di 2,6 miliardi.

Insomma, non è ancora possibile avere un quadro si-

curo sull'andamento turistico di quest'anno. La variabilità, infatti, è alta a seconda del periodo e tra le regioni italiane e tra Nord e Sud e occorrerà, quindi, aspettare i valori definitivi per avere una risposta certa.

Cosa attendersi per il futuro? Le previsioni sul turismo dei prossimi anni

I dati per il turismo indicano comunque, nel complesso, un trend positivo e anche le previsioni per il futuro mostrano un settore in costante espansione. Le stime complessive degli arrivi per quest'anno salgono a quasi 66 milioni, con 266 milioni di pernottamenti e una spesa di oltre 43,3 miliardi (Demoskopika).

A livello mondiale, le previsioni del World Travel & Tourism Council per quest'anno indicano una quota sul Pil globale pari al 10%, con una crescita del 12,1% rispetto al 2023. I posti di lavoro nel settore sarebbero 348 milioni, pari al 10,4% del totale. Nel 2034 la percentuale rispetto al Pil potrebbe raggiungere l'11,4%, con 449 milioni di occupati.

Anche le previsioni relative all'Italia sono ottime. Il contributo di viaggi e turismo all'economia dovrebbe essere pari a 223,1 miliardi nel 2024 (circa l'11%), con oltre 3 milioni di occupati. Le attese parlano di una spesa record dei viaggiatori internazionali, pari a 56,7 miliardi. Il contributo del settore nel 2034 dovrebbe raggiungere i 270 miliardi, con 3,6 milioni di posti di lavoro. Circa un occupato su 7 sarebbe impiegato nel settore turistico.

Rimangono, comunque, molte incognite. Come abbiamo visto, l'avvento del Covid ha rappresentato una pe-

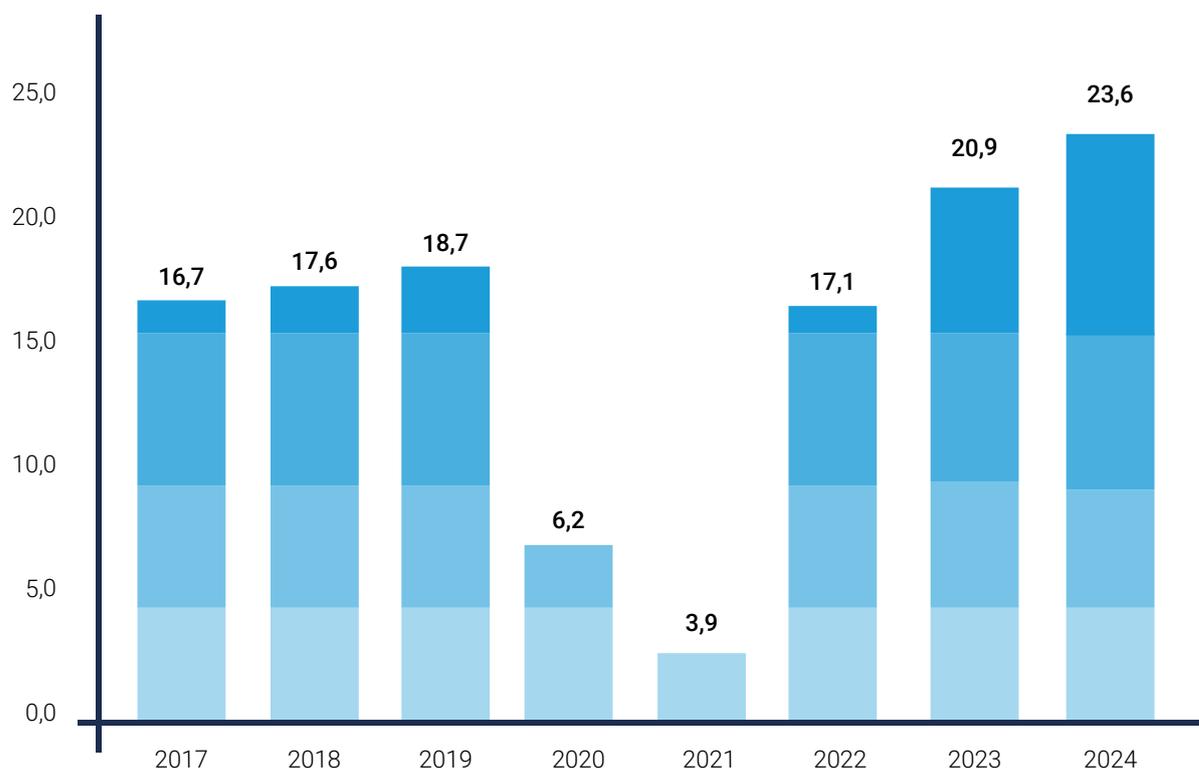


Fig. 1. Spesa dei viaggiatori stranieri in Italia (rielaborazione dati Banca d'Italia in miliardi di euro) nel periodo gennaio-giugno, anni 2017-2024 (2024 provvisori)

sante battuta d'arresto per il settore, successivamente colpito, seppur in misura molto minore, anche dallo scoppio della guerra in Ucraina e dalla conseguente sospensione del turismo dei paesi coinvolti.

Molteplici sono i fattori di rischio geopolitico ancora in atto e non si possono escludere altri virus futuri.

A queste fonti di incertezza si aggiungono l'inflazione e i rincari. Se è vero che dopo mesi di aumento dei prezzi a doppia cifra oggi siamo tornati in prossimità di valori normali, quasi tutte le voci del turismo hanno subito pesanti rincari, con aumenti tra il 5 e il 20%, che hanno influito sulla possibilità per alcune famiglie italiane di andare in vacanza.

Oltre alle fonti di incertezza esogene, sarà lo stesso settore turistico ad attraversare notevoli cambiamenti. Da un lato, la sfida della sostenibilità e la ricerca di una rinnovata offerta turistica; dall'altro digitalizzazione e tecnologia, per un'offerta turistica di qualità e più al passo con i tempi e una capacità di risposta più aderente alle esigenze dei clienti.

Secondo Isnat-Infocamere, le stime degli addetti del settore turistico in termini complessivi indicano un incremento superiore al 5% lo scorso anno rispetto al 2019. Si sono evidenziati cali pesanti per quanto concerne il trasporto aereo e agenzie di viaggio e tour operator, mentre modifiche di segno opposto hanno riguardato i trasporti marittimi, i servizi di noleggio e le attività culturali. I prossimi anni vedranno anche un cambiamento dei profili ricercati e un ampliamento delle figure professionali coinvolte.

L'evoluzione tecnologica porterà con sé la necessità di personale specializzato in IT, nel marketing e comuni-

cazione e nell'analisi dati relativi ai consumatori.

La ricerca di un turismo sostenibile comporterà la necessità di figure specializzate capaci di fornire consulenza adeguata. Saranno poi necessarie persone esperte in nuovi settori, come quello ecoturistico, il turismo esperienziale e quello di lusso.

Questi sviluppi potrebbero aiutare ad affrontare la sfida, sempre aperta, della destagionalizzazione. Il turismo non convenzionale, di tipo più esperienziale e non diretto alle classiche mete, sta lentamente aumentando e potrebbe fornire una risposta all'espansione del periodo turistico.

Borghi, piste ciclabili, percorsi legati al turismo sportivo, slow o wellness e località per il turismo di lusso sono diffusi in tutto il nostro territorio e, con un'adeguata azione di marketing e investimenti, possono aiutare a mettere un freno al fenomeno del sovraffollamento turistico (overtourism) e trainare le presenze di viaggiatori nel nostro paese anche nei mesi normalmente meno frequentati.

Sfida della sostenibilità
e della ricerca per un'offerta
con attenzione alle tecnologie
e alla sempre crescente
digitalizzazione



Rls, quanto conta la formazione nel mondo del lavoro che cambia

La campagna #CentoxCentoSicuri della Uiltucs: i corsi in tutta Italia

di Marianna Flauto

28

“Stiamo formando una nuova generazione di lavoratori sempre più preparati in tema di sicurezza”

Parlare di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è veramente una sfida ardua, perché oggi il lavoro sta vivendo un profondo cambiamento, direi epocale, sia a causa dell'introduzione di tecnologie sempre più avanzate nelle attività quotidiane e dell'intelligenza artificiale, sia a causa dell'invecchiamento della popolazione lavorativa. Fattori, questi che inevitabilmente comporteranno nuovi rischi, ma al tempo stesso anche la necessità di studiare nuove forme di prevenzione realmente efficaci, risposte che possano tenere in equilibrio gli obiettivi di business con gli aspetti umani del lavoro.

Non abbiamo la bacchetta magica per cambiare la situazione subito, ma dobbiamo procedere a piccoli passi, decisi, per mutare la situazione.

Tante, troppe aziende non rispettano le regole, ma per contrastare questa situazione è necessario organizzare una presenza capillare di Rls/RIst in ogni ambiente di lavoro, ponendo una particolare attenzione alle aziende che operano in appalto. Avere un Rls in ogni luogo di lavoro è un obiettivo ambizioso, che va certamente affiancato a percorsi formativi efficaci che mirano a migliorare le competenze e le conoscenze, ponendo l'attenzione sui nuovi rischi, sia in ottica di genere che rischi psico sociali. Non ultime le eventuali misure da intraprendere per prevenire infortuni e patologie che, a lungo andare, possono portare al concludersi di una vera e propria malattia professionale. In questi mesi abbiamo riflettuto sulle modalità, sui contenuti e sui metodi, ed abbiamo avviato due moduli formativi ancora sperimentali in collaborazione con l'Ital Uil ed il comitato tecnico scientifico, su alcuni temi in particolare:

1. Rischi ergonomici: movimentazione manuale dei carichi, sollevamento e trasporto, traino e spinta,

movimenti ripetuti, posture.

2. Strumenti per la valutazione dei rischi e tutele dei lavoratori con patologie.
3. La tutela dei danni alla salute da parte del patronato.
4. Ruolo e compiti Rls nel settore del commercio e l'inserimento dei temi della sicurezza nella contrattazione.

La prima fase di sperimentazione è andata bene, abbiamo ricevuto feedback positivi dai nostri Rls che hanno apprezzato le esercitazioni pratiche ed hanno espresso la necessità di replicare questi momenti di formazione e di approfondimento su altri temi e in altri settori della nostra categoria. Per questo a partire da ottobre si partirà con la seconda parte della sperimentazione su altri temi di grande importanza e di grande attualità nei nostri settori:

1. Gestione dei rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato.
2. Contrattazione in materia di Salute e sicurezza e buone pratiche.
3. Il ruolo e la tutela del Patronato.

Nei prossimi mesi una attenzione particolare verrà rivolta ai disturbi da stress lavoro correlato ed ai rischi



psicosociali, rischi che si diffonderanno sempre di più a causa di modelli organizzativi sempre più flessibili e stressanti, orari e carichi di lavoro insostenibili, lavoro domenicale e festivo, precarietà, discriminazioni di genere, cambiamenti climatici che influiscono sulle attività svolte all'aperto, lavori in appalto e non solo. Tutti, questi, modelli gestionali che guardano più al business, al profitto, che al valore umano del lavoro. Sarà importante spiegare come riconoscere i rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato affinché i Rls siano in grado di prestare la giusta assistenza nei confronti dei colleghi con queste problematiche e poterli indirizzare al meglio. Il nostro obiettivo non è soltanto quello di contrastare il fenomeno infortunistico e le malattie professionali ma anche quello di promuovere le denunce laddove vi siano le condizioni per tutelare al meglio le lavoratrici ed i lavoratori che spesso non sanno riconoscere la differenza tra uno stato di malattia e una malattia professionale.

Abbiamo ancora tanta strada da percorrere, ma in questi pochi mesi la nostra organizzazione si è impegnata tanto su questo fronte: convegni, iniziative, seminari, formazione, campagna social, sono soltanto alcune delle attività che proseguiranno anche per il 2025 con modalità differenti ma con l'obiettivo di raggiungere tutti i nostri Rls in ogni regione perché sono loro i veri portatori dei nostri valori e della nostra cultura della sicurezza.



Evoluzione della sostenibilità Nuovi modi di vivere il lavoro

Nuovi criteri ambientali, sociali, gestionali. Qual è il ruolo del sindacato?

di Tina Dell'Olivastro

30

Il concetto di sostenibilità, associato in passato unicamente all'ambito ecologico ed ambientale, con il tempo ha acquisito un significato più globale, includendo una dimensione economica e sociale, dando quindi vita all'acronimo Esg.

Environment: sono criteri ambientali e si valuta il comportamento dell'azienda nei confronti dell'ecosistema nel quale è collocata (emissioni di Co2, l'inquinamento dell'aria e dell'acqua, gli sprechi, eccetera).

Social: sono criteri relativi all'impatto sociale e si esamina la relazione con il territorio, con le persone, con i dipendenti, i fornitori, i clienti e in generale con le comunità con cui opera o con cui è in relazione, e le possibili ripercussioni.

Governance: riguarda i temi della gestione aziendale. Sotto esame le logiche legate alla retribuzione dei dirigenti, il rispetto dei diritti degli azionisti, la trasparenza delle decisioni e delle scelte aziendali, il rispetto delle minoranze. L'interconnessione tra i tre volti della sostenibilità è confluita nel concetto di sviluppo sosteni-

nibile la cui origine è piuttosto complessa, soggetta a numerose interpretazioni, ma la cui definizione universalmente riconosciuta risale al 1987. Si trova nel cosiddetto Rapporto Brundtland dal titolo "Our Common Future" e recita: "Lo sviluppo sostenibile è quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la pos-

Ciascuno di noi ha un compito da svolgere per garantire che nessuno venga escluso

sibilità delle generazioni future di soddisfare i propri". In altre parole è la realizzazione e l'evoluzione del benessere ambientale, sociale ed economico nel presen-

te, con la prospettiva di lasciare alle generazioni future una qualità della vita non inferiore o magari migliore di quella attuale. Parliamo dunque di una transizione; parliamo di un viaggio, della nostra visione pragmatica all'interno della quale abbiamo un ruolo fondamentale. L'azione sindacale è necessaria per tutelare gli interessi dei lavoratori, garantire un'adeguata protezione per tutti, nonché introdurre politiche di adattamento coerenti che tengano conto dell'impatto dei cambiamenti climatici sul mondo del lavoro.

Sappiamo che gli obiettivi e le strategie aziendali non solo di grandi, ma anche di medie e piccole imprese, che nel corso del tempo sono state rivolte unicamente al profitto, spesso a scapito di tutto il resto (l'ambiente, l'equità sociale, i diritti dei lavoratori), stanno abbracciando sempre più la sostenibilità ambientale ed economica. Ma non possono e non devono dimenticare la loro responsabilità sociale. Le politiche di adattamento, che verranno predisposte nel corso degli anni, dovranno tener conto dell'impatto che questa transizione avrà nel mondo del lavoro.

La contrattazione è fondamentale per affrontare la sfida di questi cambiamenti strutturali: una collaborazione costante tra parte datoriale e parte sociale, che coinvolga attivamente anche i lavoratori attraverso un ruolo attivo e di condivisione all'interno dell'organizzazione aziendale. La direzione verso cui tendere è già indicata dagli impegni internazionali, ai quali anche il nostro paese ha aderito, a partire dalle linee guida

dell'Oil, Organizzazione Internazionale del Lavoro e la predisposizione dell'Agenda 2030 con i suoi 17 Sustainable development goals (Sdgs) per lo sviluppo sostenibile e la salvaguardia delle persone e del pianeta. I 17 obiettivi sono connessi tra di loro e vanno considerati ed attuati nel loro insieme.

Sappiamo che la transizione verso una maggiore sostenibilità è indispensabile, e dobbiamo fare in modo che questa non aggravi ulteriormente le attuali disuguaglianze.

Secondo Guy Rider, direttore generale dell'Oil: "Sarà tuttavia pur sempre possibile realizzare i concetti di sviluppo sostenibile contenuti in questa Agenda così votata alla trasformazione se saremo in grado di riunirci in un partenariato globale di Governi, imprese e organizzazioni sindacali, con il supporto delle organizzazioni multilaterali, della società civile e dei comuni cittadini. Ciascuno di noi ha un ruolo da svolgere per garantire che nessuno venga escluso".

In fondo, le parole, i concetti passe-partout che aprono ogni porta d'ingresso ad un futuro sostenibile, sono sempre quelli per cui scendiamo in campo quotidianamente assieme ad ogni lavoratrice/lavoratore di qualsiasi settore: occupabilità, equità, inclusione, sicurezza. Questi però non possono rimanere solo dei concetti, ma devono divenire vere e proprie pietre con cui costruire il futuro solido e sicuro dell'uomo, ma anche del nostro Pianeta che, dall'albore dei tempi, è per lui vita.





Lo studio choc: il lavoro precario può danneggiare la salute

L'illuminante analisi dell'economista Benedetta Scotti

di Giulia Valle

32

E' forte più di quanto si immagini la relazione tra precarietà lavorativa e stato di salute nella popolazione.

In passato di studi ce ne sono stati molti e quello che è emerso è evidente: le traiettorie occupazionali caratterizzate da un labile attaccamento al mercato del lavoro e con periodi di inattività o disoccupazione hanno, indubbiamente, un impatto negativo sulla salute.

Ma l'instabilità di un lavoro tra i lavoratori più adulti e tra gli anziani che sono alle soglie del pensionamento ma ancora non hanno raggiunto l'agognato traguardo? A questa domanda troviamo risposta attraverso un recente studio reso noto sul sito Lavoce.info e basato su dati amministrativi longitudinali estratti dagli archivi dell'Inps per ricostruire le traiettorie occupazionali di fine carriera relative a un campione di 224.498 persone andate in pensione tra il 2001 e il 2018 per le quali è possibile osservare l'eventuale decesso fino alla fine del 2018 (campione Inps LoSal).

Analizzando una serie di parametri e fattori che possono anche influenzare lavoro e salute (disabilità, problematiche e territorio di residenza, con maggiori o minori opportunità occupazionali) emerge che "gli uomini che rimangono a lungo disoccupati prima del

pensionamento hanno un rischio di mortalità significativamente più elevato rispetto a quelli appartenenti al cluster di riferimento (lavoro dipendente full-time), solo parzialmente mitigato dalla presenza di indennità di disoccupazione in caso di perdita del lavoro.

La relazione è particolarmente forte per gli uomini residenti al Nord, dove le traiettorie occupazionali segnate da instabilità lavorativa sono meno frequenti rispetto ad altre aree del paese e dove pertanto potrebbero comportare un maggior stigma sociale, con conseguenze negative per il benessere e la salute". Leggendo l'approfondimento che porta la prestigiosa firma di Benedetta Scotti, economista in Cassa Depositi e Prestiti, si scopre poi che, nel caso delle donne, "sono le lavoratrici autonome a sperimentare il maggior incremento nel rischio di mortalità rispetto al cluster di riferimento, seguite dalle donne che passano da un impiego full-time a uno stato di disoccupazione, soprattutto se con un pregresso occupazionale di tipo operaio, sebbene i differenziali tra i vari cluster siano nettamente meno marcati rispetto agli uomini".



**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



Indennità, risarcimenti e ferie: le ultime sentenze del terziario

Una selezione di pronunce su part time, Burnout e stalking

di Giulia Valle

34

“ 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

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

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

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 particolare relativi alla sussistenza dell'elemento psicologico richiesto dal reato.

Ma a prescindere dall'elemento psicologico la pressione per conquistare la persona è risultata, secondo i giudici della corte di Cassazione, un atto di stalking.





Sindacato alla prova del digitale Coinvolgere funzionari e iscritti

Trattative in videoconferenza: il ruolo politico dei nuovi strumenti

di Mario Grasso

36

I quattro metodi individuati dal sindacalista White mostrano opportunità ma anche limiti

La sempre crescente digitalizzazione del lavoro, la disintermediazione dei corpi intermedi e il ruolo del sindacato in Italia sono argomenti inflazionati vista la mole di informazioni che si possono trovare navigando tra i risultati dei motori di ricerca. Ma può tornare utile fare altro: provare a condividere qualche spunto pratico sui possibili modelli organizzativi di un sindacato alla prova della comunicazione digitale e del coinvolgimento dei propri iscritti.

Alex White, sindacalista e formatore australiano, da

anni lavora su questi temi offrendo supporto alle organizzazioni sindacali del continente oceanico.

In particolare, White propone quattro modelli di sindacato digitale: il modello informale, centralizzato, decentralizzato e ibrido.

La prima proposta di modello è basata sulle competenze digitali già presenti all'interno dell'organizzazione. Nello specifico col modello informale si richiede ai funzionari di usare gli strumenti digitali a disposizione. Questo metodo che di certo ha tra i vantaggi quello di abbattere i costi e permette al sindacato di usare solo le tecnologie strettamente necessarie, ha come rovescio della medaglia l'insufficienza e l'inefficacia nell'uso degli strumenti digitali considerato che ogni singolo sindacalista avrà inevitabilmente qualche lacuna sull'uso di strumenti e tecniche digitali. D'altronde, se dai dati del "Report sullo stato decennio digitale 2030" della Commissione europea, in Italia solo il 46% possiede competenze digitali di base e nel Desi 2022 (cioè l'indice di digitalizzazione dell'economia e della società sempre redatto a livello continentale) il nostro Paese si colloca al diciottesimo posto sui ventisette Stati membri dell'Unione europea, ci sarà un motivo

valido per dire che forse questo metodo nel nostro contesto nazionale difficilmente potrà trovare grossi margini di miglioramento al momento. Se a questo poi aggiungiamo l'impegno sindacale che ogni funzionario quotidianamente è tenuto a portare avanti per gestire il rapporto con gli iscritti, le aziende, la vertenzialità il quadro non può che complicarsi ulteriormente.

La seconda proposta di modello – centralizzata – in base all'esperienza di White pone al centro della comunicazione digitale del sindacato uno staff digitale con l'obiettivo di accompagnare la struttura verso la digitalizzazione e supportare gli altri colleghi nei loro bisogni con gli strumenti informatici.

Anche in questo caso abbiamo pro e contro: i vantaggi sono dati dall'utilizzo di software e tecnologie ad hoc per l'organizzazione; gli svantaggi invece sono causati invece dalla disparità di informatizzazione tra i sindacalisti digitali e il resto del team che può causare colli di bottiglia nello svolgimento del lavoro quotidiano dovuti alla mancanza di competenze digitali e di tempo. Anche un semplice cambio di un software per la gestione della posta elettronica o di un programma di scrittura può comportare rigidità, conflitti e perdite di tempo negli ambienti di lavoro e non sempre una soluzione rapida e semplice può essere a portata di clic. Avere un approccio flessibile all'uso degli strumenti informatici può aiutare a comprendere i cambiamenti informatici interni a un'organizzazione dovuti a volte anche da un rinnovamento necessario delle apparecchiature informatiche e dei relativi software.

La terza proposta di modello prevede la presenza di guru informatici all'interno dei vari uffici. Ogni area ha uno o due esperti (spesso i sindacalisti più giovani) che sono considerati gli smanettoni di turno per ogni lavoro che abbia a che fare col digitale svolto dal singolo funzionario.

Dal corretto uso dei social network alla risoluzione dei problemi con la posta elettronica o le videoconferenze, dagli aggiornamenti del sito web alla stampante inceppata o alla connessione internet che non va: ecco alcuni esempi pratici di supporto quotidiano alla digitalizzazione dei colleghi sindacalisti. Il modello decentralizzato ha effetti positivi su un utilizzo generalizzato degli strumenti digitali e il supporto per tutte le attività sindacali dell'organizzazione.

Il rischio è un uso incostante e senza coordinamento dei mezzi informatici che potrebbe portare pure a una potenziale duplicazione. Basta pensare all'uso di software open source in un ufficio e di software proprietari in un altro che può provocare conflitti nella formattazione dei documenti, problemi di compatibilità, perdita di informazioni in fase di migrazione dati, per dirne alcuni.

In ultimo, la quarta proposta di modello di White prevede un mix tra il modello centralizzato e quello decentralizzato. Il sindacato – in questo scenario – prevede un team digitale fatto da responsabili sindacali che formano, supportano e guidano i funzionari nei rispettivi uffici. Questo approccio aumenta l'uso degli strumenti digitali all'interno dell'organizzazione, mi-

L'uso di strumenti innovativi non è una prerogativa di chi fa comunicazione, né una scelta

gliora le competenze digitali dei colleghi e assicura un coordinamento delle attività. Di contro i responsabili del sindacato dovranno lasciare alcune funzioni di controllo centralizzato sull'uso degli strumenti digitali. Il sindacalista australiano nota come all'interno delle organizzazioni sindacali sia diffusa l'idea che l'uso degli strumenti digitali sia una prerogativa strettamente legata all'ufficio comunicazione del sindacato.

Invece – evidenza White – potrebbe essere utile e opportuno estendere queste competenze anche nell'organizzazione delle attività sindacali.

Condividere strumenti e tecniche digitali con i rappresentanti sindacali in azienda, funzionari e dipendenti del sindacato rendendoli parte integrante della strategia sindacale può migliorare il lavoro e l'azione del sindacato per i propri iscritti. Sfortunatamente ancora oggi ci sono leader sindacali – secondo White – che sono preoccupati o addirittura spaventati degli strumenti digitali, soprattutto per i rischi legati alla perdita del potere di controllo.

Il risultato di tutto ciò porta alla mancanza di leadership interna al sindacato e la perdita di molte opportunità per l'organizzazione. La possibilità di applicare uno di questi modelli alla vita di un'organizzazione può essere l'occasione buona per coordinare le attività quotidiane in maniera corretta.

Sarà comunque utile prima fare i conti con le disponibilità economiche, di personale, di spazio e di crescita che una struttura sindacale – territoriale, regionale, nazionale – prevede nel tempo. I rischi e le opportunità analizzate da White possono essere di aiuto per chi vuole proiettare con fiducia la propria organizzazione sindacale nel terzo millennio.

Per portare con fiducia l'organizzazione nel terzo millennio servono conoscenza e consapevolezza

Elezioni europee, scenari post voto

Quale futuro per l'Europa sociale?

Il ruolo del movimento sindacale e delle forze progressiste

di Luca Visentini

38

Il Parlamento Europeo risulta ingabbiato dalle sue stesse logiche politiche. E gli alleati di Draghi restano

L'esito delle elezioni del giugno di quest'anno ha portato, come largamente previsto, ad una composizione del Parlamento Europeo abbastanza diversa rispetto a quella del precedente mandato.

La forza politica che ha conquistato una solida maggioranza relativa è quella dei conservatori del Partito Popolare Europeo (Ppe), i Socialisti e Democratici (S&d) hanno perso pochi seggi, mentre si è verificato un forte arretramento sia dei liberali di Renew Europe (che hanno al loro interno anche gli eletti del partito di Macron) che dei Verdi.

La sinistra radicale (Left) è pure arretrata, ma avendo incluso tra le proprie fila gli eletti del M5s italiano ha in realtà aumentato il numero di parlamentari del proprio gruppo.

Chi ha decisamente incrementato il proprio consenso e i seggi sono state le forze della destra estrema, che tuttavia, essendo divise in tre gruppi spesso in contrasto tra loro, non sono riuscite a massimizzare il proprio impatto sul nuovo Parlamento. Il rischio di una radicale svolta a destra dell'Unione Europea è sembrato perciò scongiurato, e le forze moderate che componevano la maggioranza uscente (Ppe, S&d, Renew) hanno confermato l'alleanza fra loro per eleggere Ursula von der Leyen alla guida della Commissione Europea per un secondo mandato, questa volta potendo contare anche sull'appoggio esterno dei Verdi.

Tuttavia, fin da subito si è compreso che sia von der Leyen che il suo partito, il Ppe, dopo aver incassato la riconferma in Parlamento, si preparavano a spingere per un'agenda politica più conservatrice che nella passata legislatura, dettandone le linee in autonomia dalle forze progressiste della coalizione e pronti ad allearsi





con la destra estrema. Preceduti da discutibili iniziative non cordate con la sua maggioranza, una su tutte il patto con il regime autoritario della Tunisia sui migranti, il discorso programmatico e le Linee guida politiche di Von der Leyen presentati al Parlamento a metà luglio hanno reso palese questa svolta conservatrice. Al fine di garantirsi i numeri per essere rieletta, la presidente ha inserito tra le proprie priorità tutto e il contrario di tutto, ma si è subito compreso quali fossero gli annunci sostenuti da proposte e azioni concrete, e quelli che restavano invece al livello di enunciazioni di principio. Grande enfasi è stata data alle politiche della difesa e della sicurezza comuni, conseguenza diretta della guerra in Ucraina e degli altri conflitti; alle politiche industriali e all'innovazione tecnologica, prevalentemente collegate a difesa e sicurezza, ma senza una revisione delle miopi politiche di antitrust dell'Ue, a differenza di quanto raccomandato dai rapporti di Draghi e Letta; alla competitività e produttività, con un forte sostegno agli investimenti privati e la scomparsa di piani di investimenti pubblici a debito comune sul modello di Sure e di Next Generation Eu; ad una politica agricola comune, che premia gli agricoltori protestatari a discapito della transizione climatica e della tutela del lavoro; alla deregolamentazione tutta a favore delle Pmi, non di cittadini e lavoratori; ad una politica delle migrazioni in cui vengono ignorati i diritti umani e le leggi europee e internazionali, per "comprare" con i soldi dei contribuenti le braccia e le menti di uno sparuto numero di migranti, utili all'economia e al mercato del lavoro. I due rapporti strategici, presentati rispettivamente da Enrico Letta in primavera e da Mario Draghi in settembre (non a caso rinviato a dopo l'elezione di Von der Leyen e la presentazione del suo programma), sono tenuti in considerazione solo per le parti che si allineano con questo "nuovo corso" conservatore, lasciando cadere le proposte più progressiste, quali quelle relative alla coesione e ai diritti sociali, o al debito comune sostenuto da Eurobonds.

Le conclusioni della Conferenza sul Futuro dell'Europa, che nella primavera del 2022 avevano tracciato ambiziose proposte di riforma delle regole e delle politiche dell'Unione Europea, non sono neppure menzionate, così come non lo sono le ipotesi di riforma dei Trattati, volte a rendere l'Unione più pronta a rispondere alle sfide geopolitiche, economiche e dell'ulteriore allargamento dei propri confini: uno schiaffo in faccia al Parlamento, alle parti sociali e alla società civile, che queste proposte avevano contribuito ad elaborare e sostenere.

A nessuno degli osservatori più attenti delle dinamiche europee può sfuggire che il programma della nuova Commissione corrisponde parola per parola alle priorità dei conservatori tedeschi e della Confindustria europea, Business Europe.

Von der Leyen e il suo partito affermano di voler isolare e fermare l'ascesa dei partiti di destra estrema con il loro nuovo programma, ma invece che affrontare le radici di questa pericolosa deriva, che sono prima di tutto sociali e ambientali, ne scimmiettano le politiche e si preparano a diventarne alleati, seppure senza dirlo apertamente. E infatti, sono proprio le due politiche strategiche del precedente mandato, pensate per sconfiungere l'origine reale del malcontento, ad essere sostanzialmente abbandonate: il Green Deal, neppure menzionato e sostituito da una "crescita pulita" asservita alla competitività industriale e agricola, con la "transizione giusta" a tutela del lavoro completamente assente; e la promozione del lavoro di qualità e dei diritti sociali, che invece costituivano sin dal nome del mandato del Commissario Schmit un elemento centrale della precedente agenda politica.

- il roboante "piano casa" europeo, la cui unica misura concreta riguarda l'adeguamento energetico delle abitazioni;
- altrettanto roboanti piani contro la povertà, a tutela dei bambini e dei giovani, e a sostegno della "solidarietà intergenerazionale", il cui contenuto rimane

- sconosciuto;
- un'enfasi ossessiva e pervasiva su skills e competenze, come unica soluzione a tutti i problemi di un lavoro che è visto solo al servizio della competitività delle imprese;
- solo un accenno alle transizioni climatica e digitale, senza alcuna proposta concreta per renderle giuste e sostenibili;
- un nuovo Piano di Azione per l'implementazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, visto che il primo, quello approvato al summit sociale di Porto del 2021, non è stato attuato;
- nessun riferimento al recepimento a livello nazionale di nuovi strumenti importanti adottati nella precedente legislatura, quali la Direttiva sui salari minimi e quella sui lavoratori delle piattaforme;
- nessuna analisi sulle cause né indicazione di possibili soluzioni ai problemi dei bassi salari, della disoccupazione, dell'arretramento dei diritti;
- tutto è messo sulle spalle delle parti sociali, che dovrebbero affrontare da sole queste sfide attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, sottacendo il fatto che nella maggior parte dei Paesi dell'Ue non esistono né l'uno né l'altra, anzi sono spesso apertamente osteggiati dai governi e dagli stessi imprenditori.

In coerenza con questo quadro sconcertante, a metà settembre von der Leyen ha presentato alla stampa (e non al Parlamento!) la composizione e le deleghe della nuova Commissione, da cui emergono elementi molto preoccupanti. Per quanto il Ppe rappresenti poco più di un quarto del nuovo Parlamento, nella nuova Commissione totalizza quasi il 60% dei commissari, determinando un'egemonia dei conservatori, emarginando le componenti progressiste della coalizione, ed assegnando, per la prima volta nella storia dell'Ue, importanti posizioni ad esponenti dei partiti di estrema destra. Nel comporre la Commissione, von der Leyen

ha adottato la tecnica del "divide et impera", forzando i paesi membri a non rinominare i Commissari a lei sgraditi, spacchettando le deleghe tra più Commissari, scollegandole dalle rispettive Direzioni Generali, e inventando nuove deleghe dall'oscuro significato, con il risultato di togliere ogni potere ai componenti della Commissione e di concentrare tutto il controllo nella figura della presidente e del suo staff di comando. Infine, i concetti del lavoro di qualità, dei diritti sociali, dell'educazione e dell'uguaglianza delle opportunità, sono completamente scomparsi dalle deleghe dei singoli Commissari, venendo sostituiti da termini vaghi e oscuri come "People, Skills and Preparedness", che tradiscono una visione quasi "thatcheriana" di un mondo (non una società) fatta di individui (non di lavoratori) che devono preoccuparsi di acquisire (a proprie spese) le competenze necessarie ad essere "preparati" a ciò che il mercato richiederà loro per offrirgli (forse) un lavoro a condizioni determinate dal mercato stesso. Se questo disegno si realizzerà fino in fondo, decreterà la fine dell'Europa Sociale. Dalle forze progressiste, in particolare dai Socialisti e Democratici, e dal movimento sindacale, in particolare dalla Ces, ci si sarebbe aspettati la capacità di negoziare e porre condizioni prima del voto con cui Ursula von der Leyen è stata rieletta a luglio, piuttosto che vuote parole di protesta a cose fatte a settembre. Così non è stato, e quindi oggi, a poche settimane dalle audizioni e dal voto finale in Parlamento per l'insediamento della nuova Commissione, l'unica speranza che rimane è che le forze progressiste e il movimento sindacale si preparino seriamente a combattere, in Parlamento e nelle piazze, per non consegnare per i prossimi 5 anni l'Unione europea agli interessi della conservazione neoliberista e dei grandi capitali.



Dietro una donna forte c'è la forza di una donna.



NASCE LA GARANTE DELLA PARITÀ. DA OGGI I DIRITTI HANNO UNA FORZA IN PIÙ.

La diversità e l'inclusione si basano sul rispetto dei diritti. Lo sanno bene le donne che hanno spesso dovuto sopportare e subire atteggiamenti sessisti, discriminazioni, disuguaglianze economiche, mobbing, per il solo fatto di essere donne. Da oggi al loro fianco la UILTuCS schiera la Garante della Parità, una lavoratrice, una sindacalista, ma soprattutto una donna in grado di ascoltare, di capire e di agire per fare in modo che il rispetto della donna e dei diritti venga prima del genere, del merito, dei pregiudizi. Costruire un mondo migliore è possibile, insieme.

GIOVANI E PREVIDENZA: COSTRUISCI IL TUO DOMANI ADESSO!



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

Per saperne di più: www.fondofonte.it

 Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma

 06.83.39.32.07

 callcenter@fondofonte.it

 protocollofonte@legalmail.it

 www.fondofonte.it

 Fondo Pensione Fon.Te.

 @Fon.Te.2020

 @Fondo_Fonte



I Avviso 1 - 2024

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Artigianato in data 15 maggio 2024 ha deliberato la pubblicazione dell'Invito 1° - 2024 articolato nei seguenti ambiti generali di intervento e relative Linee di finanziamento:

Linea 1 – Linea di formazione per lo sviluppo territoriale e settoriale per complessivi € 7.500.000,00

I Progetti di formazione dovranno essere caricati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 delle seguenti date, 3 luglio 2024 e 25 febbraio 2025.

Linea 2 – Linea di formazione di Progetti di Sviluppo e a Catalogo attraverso Accordi Quadro per complessivi € 11.000.000,00. I Progetti di Sviluppo e a catalogo dovranno essere caricati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 del 15 ottobre 2024 e del 22 gennaio 2025.

Linea 3 – Linea di formazione integrata con FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato) per complessivi € 500.000,00

I Progetti di formazione possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta dal 24 giugno 2024 fino ad esaurimento delle risorse e dovranno comunque essere caricati sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, nella quale sono predisposti appositi sportelli quindicinali di presentazione.

Linea 6 – Linea di formazione per le Microimprese per complessivi € 1.000.000,00

I Progetti dovranno essere caricati, sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, entro e non oltre le 12,30 della seguente scadenza: 12 novembre 2024.

Linea 7 – Linea di formazione per Progetti Aziendali di Sviluppo (P.A.S.) per complessivi € 2.000.000,00

I P.A.S. dovranno essere caricati, sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, entro e non oltre le 12,30 alle seguenti scadenze: **10 dicembre 2024**
13 maggio 2025.

Linea 8 – Linea di formazione a sostegno delle nuove adesioni e delle aziende che non hanno beneficiato di contributi dal 2019 (Interventi Just in time) per complessivi € 3.500.000,00.

I Progetti di formazione Just in Time possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, dal 24 giugno 2024 fino ad esaurimento delle risorse e dovranno comunque essere caricati sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, nella quale sono predisposti appositi sportelli settimanali di presentazione. I medesimi sportelli potranno essere mensili, tutte le volte che il Fondo ne ravvedesse la necessità al fine di corrispondere al più ampio fabbisogno formativo.

Linea 10 – Linea della Bilateralità Artigiana per complessivi € 500.000,00

I Progetti di formazione possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, 24 giugno 2024 fino ad esaurimento delle risorse e dovranno comunque essere caricati sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, nella quale sono predisposti appositi sportelli quindicinali di presentazione. I medesimi sportelli potranno essere mensili, tutte le volte che il Fondo ne ravvedesse la necessità al fine di corrispondere al più ampio fabbisogno formativo.

Avviso 1/2024

Innovazione

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 3/2024

Politiche Attive

Con l'Avviso n. 3/2024 "Interventi sperimentali relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi finalizzati all'acquisizione di abilità e competenze che favoriscano la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori e, più nello specifico, finalizzati a incentivare la realizzazione di interventi volti alla qualificazione/riqualificazione di lavoratori disoccupati e/o inoccupati da assumere nelle imprese aderenti.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 04 giugno 2024 fino ad esaurimento risorse e comunque non oltre le ore 13.00 del 31 dicembre 2024.

Avviso 4/2024

Formazione in Paesi Terzi

Con l'Avviso 4/2024 "Interventi sperimentali per l'implementazione di programmi di formazione professionale e civico linguistica in Paesi terzi" Fondimpresa finanzia la realizzazione di percorsi formativi, beneficiati da aziende che in risposta al fabbisogno di figure professionali, in presenza di un disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, procedano a formare cittadini stranieri residenti in Paesi terzi, e/o gli apolidi e gli stranieri rifugiati presenti in Paesi terzi di primo asilo o di transito, ai fini di una loro successiva assunzione in Italia. Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 19 luglio 2024 fino ad esaurimento risorse e comunque non oltre le ore 13.00 del 31 dicembre 2024.

Avviso 5/2024

Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy

Con l'Avviso n. 5/2024 "Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti", Fondimpresa finanzia piani condivisi rivolti alla formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di Trasformazione Green o di Economia Circolare nell'ambito delle proprie attività.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 12 novembre 2024 fino alle ore 13.00 del 04 febbraio 2025.



Avviso di Sistema 5/24

Il presente Avviso è costituito da due assi di interventi: il primo destinato al Comparto Altri Settori Economici (di seguito anche "ASE"), ovvero rivolto a quelle aziende che non rientrano nei settori Commercio, Turismo, Servizi e Logistica, Spedizioni, Trasporti; il secondo, finalizzato alle aziende che operano nel settore dei servizi sanitari e socio sanitari.

Avviso di Sistema 5/24

Unica scadenza: 23.10.2024



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



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.



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 02/24 Raining voucher Fondoprofessioni

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

AVVISO 04/24 Piani formativi one to one e per piccoli gruppi

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

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

- 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 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

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

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

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 1^a Sessione di Presentazione fino ad esaurimento delle risorse stanziate.



Appalti, stop sfruttamento! Uiltucs in piazza a Strasburgo

Sindacati europei: ecco il documento contro il dumping sociale

di Mario Grasso

48

I subappalti sono l'anello debole di tutto il sistema. È inutile essere virtuoso alle fondamenta se poi i problemi si presentano lungo la filiera

Anche la Uiltucs è scesa in piazza a Strasburgo, davanti alla sede del parlamento europeo, per la manifestazione dal tema "Subappalti e intermediazione di manodopera: stop allo sfruttamento" organizzata dalle Federazioni sindacali europee dei settori costruzioni (Efbww), agroalimentare e turismo (Effat) e trasporti (Etf). La protesta è andata in scena a settembre e il nostro sindacato con la Uil e le altre categorie coinvolte ha portato sotto il parlamento europeo la voce di centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori italiani sfrutta-

ti, sottopagati e in alcuni casi costretti a lavorare senza sicurezza. Oltre alla Uiltucs, infatti, hanno partecipato le delegazioni di altri tre sindacati di categoria della Uil: Feneal (edili), Uila (agroalimentari), e Uiltrasporti.

La proposta è di limitare il subappalto e promuovere l'occupazione diretta, istituire un sistema di responsabilità congiunta e solidale dell'intera catena del subappalto, parità di trattamento normativo ed economico tra tutti lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, divieto di agenzie e intermediari nel distacco e ispezioni più frequenti ed efficaci.

Emilio Fagnoli, segretario nazionale della Uiltucs, non ha dubbi: "È ora di agire. La Uiltucs chiede al nuovo Parlamento europeo di stoppare i subappalti illeciti che creano dumping sociale, insicurezza e precarietà". Inoltre, conclude il segretario nazionale, chiediamo "una direttiva europea che disciplini appalti e subappalti nel pieno rispetto dei contratti collettivi e della clausola sociale".

Nel dettaglio, nel documento politico presentato in occasione della mobilitazione, Efbww, Effat, Etf chiedono con urgenza azioni a livello europeo per limitare i subappalti, regolare il lavoro intermediato e rafforzare

l'effettiva applicazione della legge nei settori che rappresentano, quelli ad alta intensità di manodopera e sensibili alle frodi, come edilizia, alimentare, agricolo, alberghiero e dei trasporti. Settori, questi, che dipendono in larga misura dal lavoro

o da lavoratori migranti, che spesso sono vittime di discriminazione e di sfruttamento del lavoro in modelli di business che si basano su pratiche abusive di subappalto e di intermediazione di manodopera non regolamentata. Le richieste principali si possono sintetizzare come segue. Limitare i subappalti, vietare il subappalto delle attività principali, ossia vietare il subappalto per le funzioni primarie delle aziende.

Limitare il numero di subappalti a terzi prevedendo un tetto massimo di 1 o 2 sottolivelli, e proibire ulteriori subappalti quando si tratta solo di manodopera.

Garantire condizioni uguali di trattamento nelle catene di subappalti. Stabilire un sistema completo di responsabilità solidale (catena completa), garantire la responsabilità di tutti gli attori coinvolti (committente, appaltatori e subappaltatori. Questo dovrebbe coprire una serie di questioni, tra cui la retribuzione, i contributi previdenziali, le tasse, la salute e la sicurezza e i diritti di contrattazione collettiva.

Rafforzare le misure verso le pratiche scorrette in tutti i livelli di subappalto per contrastare il dumping sociale. Regolare le agenzie per il lavoro e affrontare le lacune della direttiva sul lavoro temporaneo. Standardizzare il ruolo e le responsabilità delle agenzie di reclutamento e collocamento e altri intermediari a livello europeo. Nessuna tassa di assunzione per lavoratrici e lavoratori.

Eliminare le lacune esistenti nella direttiva 2008/104 sul lavoro temporaneo. Divieto di agenzie e interme-

diazione in distacco. Eliminare l'uso di intermediazione in distacco per prevenire lo sfruttamento e mantenere un rapporto diretto datore di lavoro-dipendente. Un'applicazione migliore: assicurarsi che le sanzioni siano effettivamente applicate, anche in scenari transnazionali; implementare la raccomandazione Ilo con almeno un ispettore per 10.000 lavoratori, personalizzando la frequenza delle ispezioni in base ai bisogni specifici del settore. Da sottolineare, infine, che la mancanza di un'applicazione efficace (ispezioni e sanzioni) permette a questo sistema di prosperare ed espandersi a scapito dei lavoratori.

"Per superare questo scenario critico - si spiega nel documento - c'è bisogno di un intervento urgente dell'Unione Europa con una direttiva che limiti i subappalti e regoli il ruolo di figure intermedie vietando anche il lavoro interinale in distacco. Questa direttiva dovrebbe fissare nuovi diritti, riformando la direttiva sui lavoratori temporanei e le norme europee sul distacco dei lavoratori".

"La nostra visione, così come definito nella nostra proposta politica, mira a una direttiva che definisca più che uno strumento regolatore; è un percorso per una mobilità del lavoro e una migrazione più giusta. Questa direttiva enfatizza i diritti di ogni lavoratore, al di là dello status di impiego o migratorio. Dovrebbe sanzionare esplicitamente le pratiche abusive di lavoro e i problemi strutturali che sempre più definiscono il modo in cui viene svolto il lavoro in importanti settori dell'economia".

Dovrebbe, in conclusione, rappresentare un passo essenziale per il raggiungimento di un trattamento realmente equo nei luoghi di lavoro, così come nella creazione di una società più giusta.



Intelligenza artificiale e diritti: Sindacati di 95 Paesi a confronto

Vertice Uni Global Union in Sudafrica con la Uiltucs tra digitale e tutele

di Mario Grasso

50

Diritti, intelligenza artificiale, nuove sfide organizzative. Questi i temi al centro del doppio appuntamento Uni Global Union che ha coinvolto più di 230 rappresentanti sindacali da 95 Paesi per i settori Ict e Professionals&Managers. Le conferenze mondiali del sindacato internazionale dei servizi si sono svolte dal 15 al 18 aprile scorso a Città del Capo, la capitale sudafricana simbolo della lotta all'apartheid nel segno di Nelson Mandela, per definire le priorità strategiche per i prossimi quattro anni e per l'elezione dei nuovi Presidenti di settore.

Nel suo discorso di apertura, il segretario generale Uni, Christy Hoffman, ha ribadito l'impegno di Uni nell'organizzazione del settore, che comprende lavoratrici e

lavoratori dell'it, della tecnologia, delle telecomunicazioni e dei servizi alle imprese.

“Così come queste aziende cambiano ed evolvono, anche il sindacato può cambiare. Siamo determinati e concentrati ad aiutare lavoratrici e lavoratori di queste aziende nell'organizzarsi. Questo settore è al centro dell'attenzione, è al centro della transizione nel mondo del lavoro” – ha detto la Hoffman. “L'intelligenza artificiale deve aumentare il lavoro umano piuttosto che sostituirlo e i benefici dell'ia devono essere condivisi - e non accaparrati dai miliardari. Sappiamo come vincere”.

Le sessioni di lavoro successive all'apertura del congresso sono state dedicate ai trend tecnologici e di





mercato che stanno ridisegnando le società di telecomunicazioni e l'impegno sindacale nel settore tecnologico e dei videogiochi. Tutti hanno sottolineato l'importanza degli accordi globali raggiunti a livello settoriale e aziendale che hanno garantito diritti e tutele per milioni di lavoratrici e lavoratori. Risultati raggiunti grazie all'impegno sindacale in un contesto lavorativo in continua evoluzione fatto di luci e ombre soprattutto nei Paesi in via di sviluppo dove l'outsourcing e il lavoro di piattaforma sono strumenti contrattuali usati dalle multinazionali per peggiorare le condizioni di lavoro. Durante il secondo giorno del congresso mondiale è proseguita la discussione sulle condizioni di lavoro nei settori rappresentati da Uni Global Icts. È stata pure la giornata dedicata all'elezione della nuova presidenza del sindacato mondiale dei tech worker. Gli standard sull'uso dell'intelligenza artificiale, sostenibilità, salute e sicurezza nelle telecomunicazioni, il "crunch time" (periodi critici, intensi e straordinari di lavoro) nello sviluppo dei videogiochi; i rischi nella salute mentale dei moderatori di contenuti online, la violenza di genere sono stati i punti discussi dai relatori delle diverse organizzazioni sindacali che si sono avvicinati al tavolo di presidenza e che hanno presentato le rispettive iniziative sindacali sui temi all'ordine del giorno. Dopo il dibattito, i partecipanti alla conferenza hanno votato le cinque mozioni sul piano strategico Uni Global Icts 2024-2028 riassunte nei seguenti titoli: rafforzare la rappresentanza sindacale nelle aziende chiave dell'Ict a livello mondiale e nei singoli continenti; collaborare per creare rappresentanza sindacale e

migliorare gli standard nel settore dei servizi; collaborare per creare rappresentanza sindacale nelle aziende mondiali tecnologiche e dei videogiochi; costruire influenza politica e potere economico per i lavoratori Icts; realizzare una strategia per un lavoro dignitoso nell'era digitale. È stata votata pure una serie di mozioni tra cui una di emergenza che chiedeva di porre fine ai licenziamenti eccessivi nel settore tecnologico e dei videogiochi.

Subito dopo è stato eletto So Soulemane come nuovo Presidente mondiale di Uni Icts, il primo presidente dal continente africano dalla nascita del settore nel 2011. "Conosciamo l'ampiezza dei compiti che dovremo affrontare – ha detto Soulemane in un discorso carico di emozioni – e sappiamo pure che questo è un compito che porteremo avanti col supporto di Uni Africa e di tutte le altre regioni".

Allo stesso tempo il presidente uscente Andy Kerr, ha tenuto un toccante discorso di commiato, riflettendo sui cambiamenti avvenuti nei settori delle telecomunicazioni e della tecnologia nei suoi nove anni di mandato. La platea dei presenti ha risposto con un lungo e sentito applauso. La terza giornata si è aperta con una sessione congiunta tra i partecipanti alla conferenza mondiale Uni Global Union Icts e Professional and Managers. Sindacalisti e ricercatori esperti in tecnologia hanno dibattuto a lungo dell'impatto trasformativo dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro e sulle risposte sindacali sul tema. In particolare Janine Berg, economista dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha presentato un'analisi generale sull'automazio-



ne dei compiti gestiti dall'ia generativa. Questa tecnologia – ha sottolineato la ricercatrice – può produrre benefici in termini di produttività, qualità e quantità di lavoro se ci saranno una governance dell'ia e l'inclusione dei lavoratori nella conoscenza e l'implementazione della tecnologia nei processi lavorativi.

Lisa Kresge, ricercatrice dell'Università di Berkeley, ha presentato un lavoro sull'integrazione dell'intelligenza artificiale nella gestione dei luoghi di lavoro, l'analisi delle risorse umane e i sistemi di decisione e supporto. Kresge ha proposto tre livelli di strategie sindacali per affrontare le nuove tecnologie sul posto di lavoro e una giusta transizione tecnologia: leggi e regolamenti

sulle regole d'uso di base; contrattazione collettiva per garantire il contributo dei lavoratori e la sicurezza economica; co-progettazione delle tecnologie da parte dei lavoratori. Sulle buone pratiche a livello sindacale sono stati presentati due iniziative: l' "AI Principles and Recommendations 2023" dell'organizzazione statunitense Communications Workers of America grazie all'intervento di Sylvia J. Ramos e il "Deutsche Telekom AI Manifesto" con il contributo di Odysseus Chatzidis del sindacato tedesco Ver.di. I rappresentanti sindacali hanno raccontato le rispettive esperienze sul tema del panel evidenziando l'approccio umano-centrico nel fissare i principi dei documenti siglati con le controparti aziendali. A conclusione della giornata, Birte Dedden di Uni Europa ha presentato i risultati di un'indagine condotta in 32 Paesi sulla contrattazione collettiva relativa all'intelligenza artificiale. Solo il 20% dei sindacati al momento ha già concluso iniziative di contrattazione sull'argomento, mentre il 40% ha in corso delle trattative. Il secondo giorno del congresso di Uni Professionals & Managers ha dato l'opportunità a diversi rappresentanti sindacali di presentare le iniziative e i temi su cui hanno lavorato negli ultimi anni. I racconti di Carles Català del sindacato spagnolo Comisiones Obreras, di Ricardo Calderon di Fesuc del Cile, di Malini Subramaniam dell'Utes Singapore e di Prem Kumar Makkar dell'AIBOBOA India hanno dimostrato come il ruolo di quadri e manager sia centrale nell'evoluzione tecnologica del lavoro, dei rischi per la salute e sicurezza che questa comporta, sull'azione sindacale utile a ottenere migliori diritti e tutele per la categoria.

Al termine delle presentazioni, si è passati all'elezione della nuova presidenza di Uni P&M che ha visto la nomina all'unanimità del finlandese Daniel Valtakari dell'Academic Engineers and Architects. Il neo eletto presidente ha commentato così la sua elezione: "Inserendo i nostri problemi in un contesto globale, dobbiamo incoraggiare i professionisti e i dirigenti a diventare e rimanere organizzati e a dare l'esempio agli altri. I P&M migliorano la capacità dei sindacati di negoziare con la dirigenza aziendale e di educare e formare i membri del sindacato. In un mondo digitale, i P&M possono aiutare i sindacati ad adattarsi a un nuovo ambiente".



QuAS

Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

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



Sappiamo come prenderci cura di Te!

www.quas.it



ENTI BILATERALI



ebipro.it



ebitnet.it



ebidim.it



ebinsafi.org



ebinvip.it



ebincolf.it



ebnaip.it



ebinter.it



ebntur.it



ebnt.it



ebnter.it



ebinprof.it



quadrifor.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



agidaesalusociosanitario.life



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**

Marianna **Flauto**

Massimo **Forti**

Serena **Menoncello**

Samantha **Merlo**

Luca **Visentini**

PARTECIPAZIONE

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi Uiltucs
Autorizzazione Tribunale di Roma N° 524 del 22.09.1997

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza, 128
00198 - Roma

EDITRICE

A.G.S.G. srl
Via Nizza, 128
00198 - Roma
info@agsg.it
www.agsg.it
T. 06 84242247

STAMPA

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

PROGETTO GRAFICO

Net in Progress - Roma

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

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

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

Il numero è stato chiuso il 10 ottobre 2024
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data

