

Contrattare per Partecipare





Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

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



Meno tasse

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



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



I costi più bassi del settore

Previdenza Cooperativa è un'associazione senza scopo di lucro. I costi sostenuti dagli iscritti sono infatti più bassi rispetto ai Fondi 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

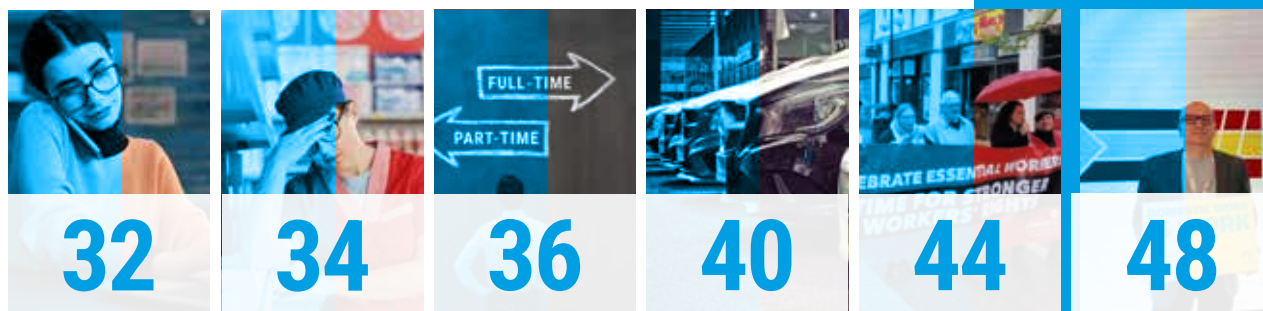
www.previdenzacooperativa.it

Sommario



Le storie

■	La crisi della democrazia e il ruolo del sindacato - Paolo Andreani	6
■	L'economia italiana oggi? Ferma ai blocchi di partenza - Serena Menoncello	8
■	Ma nel mercato del lavoro i segnali positivi ci sono - Serena Menoncello	10
■	Crollo degli stipendi nel terziario Ma le aziende fatturano di più - Giulia Valle	12
■	Riforma della contrattazione Così si combatte l'inflazione - Giulia Valle	13
■	L'insostenibile leggerezza del lavoro Italia, dove manca il coraggio - Angela Galli Dossena	14
■	Industria turistica, la firma Contratto rinnovato - Giulia Valle	16
■	Uneba, dopo lo sciopero finalmente il contratto! - Paolo Proietti	18
■	Sostentamento del Clero: grazie a Dio c'è il contratto - Paolo Proietti	20
■	Autogrill Nuova Sidap, un integrativo sprint! - Angela Galli Dossena	23
■	MyChef, l'integrativo è servito Firmato il primo contratto in assoluto - Angela Galli Dossena	24



■ Wsp, nuovo traguardo firmato l'integrativo - Mario Grasso	25
■ Farmacie speciali, la piattaforma Quello di cui ha bisogno chi lavora - Giulia Valle	26
■ Lavoro domestico, la denuncia Aumenti insufficienti: i dati - Mauro Munari	29
■ Quando l'intelligenza artificiale diventa la scusa per controllare - Antonio Vargiu	30
■ Smart working e sindacato tra rischio e opportunità - Mario Grasso	32
■ Quando il lavoro causa stress Come arginare il fenomeno - Marianna Flauto	34
■ Part-time, scelta obbligata 3 milioni senza alternative - Tina Dell'Olivastro	36
■ Uniglobal scalda i motori Automotive, inizia la sfida - Cristina D'Ambrosio - Marcello Gregorio	40
■ Contrattazione, avanti! Insieme con Uni Europa - Emilio Fagnoli	44
■ Lavoro domestico in Europa Sfida Effat per il futuro - Mauro Munari	48

The background of the entire page is a photograph of a city street. On the left, there is a tall, multi-story apartment building with many windows. On the right, a building is in the process of being demolished, with its structure exposed and debris visible. A blue semi-transparent overlay covers the entire image. The title 'L'editoriale' is written in large, white, sans-serif font across the center. The letter 'L' is particularly large and has a white outline. The word 'editoriale' is split across three lines: 'edi' on the first, 'tori' on the second, and 'ale' on the third. There is a small white circle at the end of the word 'ale'.

L'editoriale

La crisi della democrazia e il ruolo del sindacato



Il 2024 sarà ricordato come l'anno delle democrazie autoritarie. Dall'aggressività geopolitica di Russia e Israele alle elezioni negli Stati Uniti, lo scenario internazionale mostra segni di una profonda crisi dei valori democratici. Il ritorno di Donald Trump alla Casa Bianca ha rafforzato le politiche populiste e negazioniste, alimentando divisioni e incertezze sociali. L'industria fossile riprende fiato, mentre le disuguaglianze economiche si accentuano, colpendo in particolar modo le classi lavoratrici e le fasce più vulnerabili della società.

Nel cuore dell'Europa, intanto, assistiamo a un inquietante rigurgito di antisemitismo e a un progressivo allontanamento dai principi fondanti dell'Unione. La Presidenza Von der Leyen, con una destra rafforzata e una sinistra indebolita, fatica a portare avanti un'agenda sociale incisiva. Le politiche di austerità e il mancato coordinamento delle riforme economiche stanno aggravando il senso di sfiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni comunitarie. Il sindacato non può restare a guardare: serve un impegno rinnovato per difendere il lavoro e i diritti, rilanciando il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva.

In Italia, le scelte economiche del governo mostrano segni di squilibrio. L'ultima manovra finanziaria, lontana dalle esigenze delle famiglie e dei lavoratori, riduce il potere d'acquisto e non affronta con decisione la piaga della povertà. I dati parlano chiaro: oltre 5,7 milioni di italiani vivono in povertà assoluta. Anche le scelte su fisco e cuneo fiscale cominciano a manifestare i limiti che avevamo messo in luce. Le misure assistenziali restano insufficienti e prive di una visione strutturale, mentre il costo della vita continua a salire, penalizzando in particolare i lavoratori e le lavoratrici del commercio, del turismo e dei servizi. Di fronte a questo scenario, siamo chiamati nel merito a proporre soluzioni per invertire la rotta. Qualificata una proposta per valorizzare i Contratti Nazionali a seguito del risultato straordinario ottenuto nell'anno 2024, caratterizzatesi per ben 17 rinnovi in grado di coinvolgere oltre cinque milioni di lavoratori, nel 2025 si dovrà affrontare il tema scottante della contrattazione di secondo livello al fine di dare forza ed estendere la stessa.

Ma il nostro obiettivo è più ampio: servono contratti unici di settore e una riforma della rappresentanza per garantire salari dignitosi. Dunque dobbiamo perseverare per chiedere ed ottenere una maggiore equità fiscale. L'erosione del potere contrattuale dei lavoratori, acuita dall'aumento del lavoro precario e mal retribuito, deve essere contrastata con misure concrete, di sostegno alla contrattazione collettiva e di legittimazione dei corpi intermedi e nello specifico delle parti sociali.

Dobbiamo poi essere pronti a rafforzare il nostro ruolo nel dialogo sociale, affrontando con coraggio le sfide del futuro e difendendo con fermezza i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Il cambiamento continua, e noi siamo qui per guidarlo con determinazione e responsabilità, affermando un ruolo del sindacato quale sindacato del contratto e sindacato del dialogo e confronto sociale, consapevoli che solo attraverso l'unità e la partecipazione attiva al controllo delle scelte d'impresa e all'organizzazione del lavoro potremo costruire un futuro più giusto e sostenibile per tutti.

di Paolo Andreani

L'economia italiana oggi? Ferma ai blocchi di partenza

Fase storica contraddistinta da incertezza: quali effetti

di Serena Menoncello

8

Dinamiche positive per i servizi
commercio e turismo + 1,7%
rincarano le materie prime

Il grado di incertezza che contraddistingue questa fase storica è ben evidenziato dalle variazioni nelle previsioni economiche. Alla fine dello scorso anno l'aggiornamento al Def stimava una crescita del Pil per il 2024 dell'1,2%. Ad aprile di quest'anno era stata rivista all'1% e confermata nel documento più recente di settembre. Ora Bankitalia ha rivisto il dato, ribassandolo allo 0,7% (0,5% una volta che si tiene conto dei giorni di lavoro in più nel 2024). Questi cambiamenti dimostrano l'elevata incertezza che, come noto, trova origine essenzialmente nel contesto internazionale: possibili politiche commerciali protezionistiche, pro-

seguimento dei conflitti in corso che potrebbero impattare negativamente sulle esportazioni e rincarare i prezzi delle materie prime e delle altre importazioni, con conseguente deterioramento della fiducia di famiglie e imprese. Ciò si ripercuoterebbe sulla domanda interna e sull'occupazione.

Per il successivo triennio la previsione per il Pil è che aumenti a tassi dell'1% in media, trainati dai consumi e dalle esportazioni. Più incerti gli investimenti, da un lato frenati dalla revisione degli incentivi all'edilizia privata e dall'altro spinti dal Pnrr (Piano nazionale ripresa e resilienza) e dalla graduale riduzione dei tassi di interesse.

Entrando nel dettaglio del 2024 per l'Italia si profila un'economia in rallentamento, con alcuni trend negativi: industria (soprattutto dell'auto) in crisi, bassa fiducia, export debole (fiacca la domanda europea con misure protezionistiche annunciate dal neo-governo Usa). Ma si evidenziano anche fattori positivi che spingono al rialzo: la crescita del turismo (in particolare degli stranieri) e dei servizi, il proseguimento del calo del costo dei finanziamenti e gli investimenti legati al Pnrr. La crescita acquisita fino a settembre è dello 0,5, con un +0,3 nel primo semestre, +0,2% nel secondo e un'economia ferma nel terzo. Questo risultato complessivo è stato raggiunto con performance differenziate dei macrosettori: -2,1% dell'industria in senso stretto, +1,1% del terziario e +1,2% dell'agricoltura. Le costruzioni rimangono ferme dopo il taglio del super-bonus, in parte sostituito dagli investimenti del Pnrr.

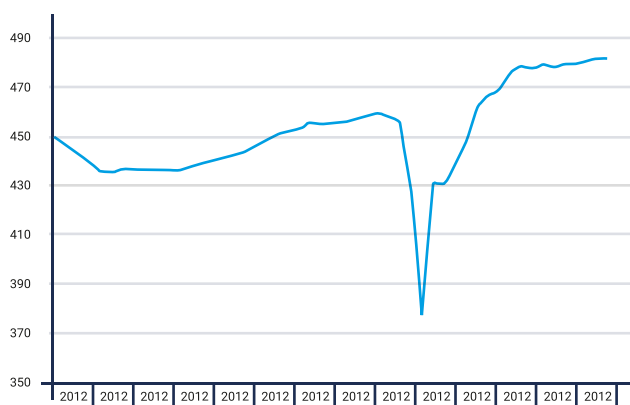
Dinamiche positive, quindi, per i servizi, dove domina, in termini di quota, commercio e turismo con un +1,7% registrato alla voce commercio, trasporti, alloggio e ristorazione. Bene anche le attività finanziarie e assicurative (+3,5%) e immobiliari (+2,4%).

Nel breve periodo, cioè rispetto al secondo trimestre di quest'anno, sono però in peggioramento i risultati dei servizi di informazione e comunicazione, delle attività immobiliari e dei servizi di ricerca e supporto e delle altre attività.

Allargando lo sguardo i consumi delle famiglie danno un contributo positivo per lo 0,8%, mentre gli investimenti e la domanda estera sono in area negativa per 0,3% e 0,7% rispettivamente.

La situazione di incertezza è confermata dall'andamento dei climi di fiducia di imprese e consumatori:

Fig. 1. Andamento del Pil. I trimestre 2012
III trimestre 2024 (valori in miliardi di euro).



Fonte: elaborazioni su dati Istat

negli ultimi mesi, infatti, sono entrambi in diminuzione. Tra i consumatori, il maggiore peggioramento riguarda le opinioni sulla situazione economica generale e su quella futura, mentre i valori relativi alle imprese variano a seconda del settore considerato. Le previsioni Istat per il 2024 segnano un +0,5% del Pil, con un'economia sostanzialmente ferma fino a fine anno, e +0,8% per il 2025, in linea con il Fondo Monetario Internazionale. La Commissione Europea è più ottimista, con un +0,7% quest'anno e un +1,0% il prossimo. I segnali indicano

tutti un'economia praticamente ferma, il cui risultato positivo è ancora incerto.

Una crescita del Pil da prefisso telefonico genera pessimismo diffuso

Tab. 1. Valore aggiunto per settore economico. I-III trimestre 2024 e variazione tendenziale e congiunturale.

SETTORE	VALORI			VAR. % SU TRIME- STRE PRECEDENTE			VAR. % SU STESSO TRIMESTRE 2023		
	I trim 2024	II trim 2024	III trim 2024	I trim 2024	II trim 2024	III trim 2024	I trim 2024	II trim 2024	III trim 2024
PIL	481,209	481.997	481.981	0,3	0,2	0,0	0,3	0,7	0,4
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	8.075	7.942	7.945	2,8	-1,7	0,0	-0,3	-1,3	1,8
IN SENSO STRETTO	79,782	79,445	78,639	-0,7	-0,4	-1,0	-0,4	-0,6	-1,7
COSTRUZIONI	25.445	25.257	25.337	0,4	-0,7	0,3	1,5	1,5	1,3
SERVIZI	319.679	320.764	320.764	0,6	0,3	0,2	0,2	0,7	0,7
COMMERCIO, TRASPORTO, ALLOGGIO E RISTORAZIONE	89.475	89.861	91.237	-0,3	0,4	1,5	-0,3	0,5	0,7
INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	17.076	17.242	17.088	0,8	1,0	-0,9	2,9	2,7	0,8
FINANZA E ASSICURAZIONI	18.954	19.111	19.237	2,0	0,8	0,7	-1,8	1,0	3,4
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	59.702	60.305	59.836	2,2	1,0	-0,8	3,5	3,9	2,6
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, RICERCA E SERVIZI DI SUPPORTO	49.038	48.883	48.631	0,7	-0,3	-0,5	-0,3	0,2	-0,3
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA, DIFESA, ISTRUZIONE E SANITÀ	69.156	69.023	68.950	-0,7	-0,2	-0,1	-1,6	-1,5	-1,3
ATTIVITÀ ARTISTICHE, DI INTRATTENIMENTO E ALTRE ATTIVITÀ DEI SERVIZI	16.474	16.497	16.403	2,8	0,1	-0,6	1,3	-0,9	0,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Dal mercato del lavoro arrivano segnali positivi

Il numero di occupati è tornato a crescere

di Serena Menoncello

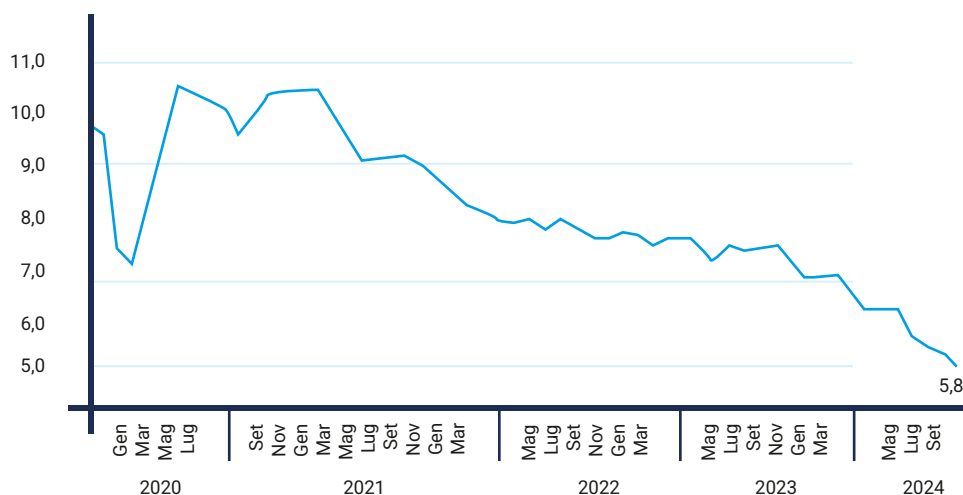
10

Se l'andamento complessivo dell'economia fa essere cauti e desta qualche preoccupazione, alcuni segnali positivi arrivano dagli ultimi dati disponibili sul mercato del lavoro.

A ottobre il numero di occupati è tornato a crescere, arrivando a 24,1 milioni. Il tasso di disoccupazione si è portato al 5,8%, in costante calo negli ultimi mesi e raggiungendo il valore più basso da aprile 2007. Siamo ancora lontani dai valori della Germania, che a ottobre ha fatto registrare un tasso di disoccupazione del 3,4%, ma la nostra performance è migliore di quella francese, che segna un 7,6%, in aumento dello 0,1% rispetto ai mesi precedenti.

Aumentano i contratti
ma i valori della Germania
sono ben lontani

Fig. 1. Andamento del tasso di disoccupazione (15-74 anni). gennaio 2020-ottobre 2024



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Il mese di ottobre è l'ultimo disponibile e fa segnare ottimi risultati, ma l'andamento positivo del mercato del lavoro ha caratterizzato tutto il terzo trimestre. Prosegue con maggiore intensità rispetto al periodo aprile-giugno la crescita tendenziale del numero di occupati (+517 mila, +2,2% in un anno); il tasso di occupazione delle persone tra i 15 e i 64 anni, anch'esso in aumento, raggiunge il 62,6% (+1,0 punti rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso). Sia rispetto al trimestre precedente che allo stesso

periodo dello scorso anno, sono gli over 50 la componente responsabile del maggiore incremento dell'occupazione in Italia. Più stabile, seppure in crescita, la performance dei più giovani, mentre fa segnare alcune difficoltà, soprattutto nel breve periodo, la componente intermedia, cioè i lavoratori tra i 35 e i 49 anni. Anche l'occupazione femminile, seppur in crescita in termini annuali, tende a rimanere stabile rispetto allo scorso trimestre. L'aumento dell'occupazione riguarda soprattutto i di-

pendenti a tempo indeterminato (+565 mila, +3,6% in un anno) e autonomi (+131 mila, +2,6%). I primi raggiungono i 16,1 milioni, con una crescita costante negli ultimi trimestri, mentre i dipendenti a termine sono 2,8 milioni, con un andamento altalenante, ma in calo negli ultimi anni. I lavoratori indipendenti, invece, si attestano a 5,2 milioni circa, ritornando ai livelli pre-Covid. Continua il processo di stabilizzazione, con

il calo delle posizioni a termine (-178mila, -5,9%), seppur minore rispetto al trimestre precedente. Aumenta quindi la quota di lavoro stabile, che raggiunge oggi tra i dipendenti l'85,1% contro l'83,8% di un anno fa. Crescono soprattutto gli occupati a tempo pieno (+607 mila, +3,1%) che compensano il calo del part-time (-90 mila, -2,2%).

Tab. 1. Valore aggiunto per settore economico. I-III trimestre 2024 e variazione tendenziale e congiunturale

POSIZIONE PROFESSIONALE	2023		2024			VAR. % SU TRIM	VAR. % SU STESSO TRIM 2023
	III trim 2024	IV trim 2024	I trim 2024	II trim 2024	III trim 2024		
DIPENDENTI							
TEMPO DETERMINATO	3.000	2.941	2.732	2.876	2.822	-1,9	-5,9
TEMPO INDETERMINATO	15.568	15.831	15.854	16.009	16.132	0,8	3,6
TOTALE	18.568	18.772	18.587	18.885	18.954	0,4	2,1
AUTONOMI	5.045	5.038	5.057	5.090	5.175	1,7	2,6
TOTALE	23.613	23.810	23.644	23.976	24.129	0,6	2,2
MACROSETTORE							
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	858	857	772	824	829	0,6	-3,4
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	4.759	4.737	4.782	4.731	4.778	1,0	0,4
COSTRUZIONI	1.531	1.553	1.584	1.621	1.584	-2,2	3,5
SERVIZI	16.465	16.663	16.505	16.800	16.938	0,8	2,9
COMMERCIO, ALBERGHI E RISTORANTI	4.845	4.622	4.615	4.860	5.121	5,4	5,7
ALTRE ATTIVITÀ	11.619	12.041	11.890	11.940	11.817	-1,0	1,7
TOTALE	23.613	23.810	23.644	23.976	24.129	0,6	2,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Salgono soprattutto gli occupati nelle costruzioni (+3,5%) e nei servizi (+2,9%), mentre rimane stabile l'industria in senso stretto e continua il calo dell'agricoltura. Nei servizi spicca l'aumento dei lavoratori in commercio, alberghi e ristoranti, che superano i 5 milioni con un +5,7% su base annua. Diminuiscono invece le ore lavorate per dipendente e crescono in termini tendenziali di 2,2 le ore di cassa integrazione utilizzate ogni mille ore lavorate. In crescita anche il costo del lavoro su base annua, pari al +4,6%, spinto dai miglioramenti introdotti con gli ultimi rinnovi contrattuali per far fronte all'elevata

inflazione dei mesi scorsi. La crescita ha riguardato sia la componente retributiva sia i contributi sociali a carico delle imprese. I segnali che provengono dal mercato del lavoro, insomma, sono positivi e anche il potere d'acquisto delle famiglie sembra in recupero. È noto, però, che gli andamenti economici si riflettono con un certo ritardo sull'occupazione. C'è da sperare, quindi, che i prossimi mesi mantengano la crescita sperata e non riservino sorprese che, visto gli indici di fiducia già in peggioramento, portino le imprese in una fase di stallo o, peggio, a invertire la rotta.

Crollo degli stipendi nel terziario Ma le aziende fatturano di più

Studio Uiltucs, confronto tra l'Italia e i Paesi europei

di Giulia Valle

12

Potere d'acquisto ai minimi.
Peggio di noi solo la Spagna
- 8% in 10 anni e punte del -25%

La produttività cresce ma i salari calano vertiginosamente, in media del -8% in 10 anni. Fino a picchi, in ribasso, del -25%. Questo una dei tanti dati registrati dalla Uiltucs. Dati da cui, secondo il segretario generale Paolo Andreani, "si può dedurre che, nonostante la pandemia e le sue conseguenze, le imprese hanno accumulato utili enormi. Quasi nulla di questi utili è stato reinvestito, contribuendo alla spirale inflattiva e alla stagnazione dell'economia del Paese".

Le dinamiche salariali e la contrattazione collettiva in Italia negli ultimi 10 anni sono state messe a confronto con quelle di altri 8 Paesi dell'Unione europea, in cui la contrattazione copre una larga maggioranza della forza lavoro. Si parla di Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Spagna, Svezia. A livello di salario medio l'Italia è al penultimo posto rispetto agli

altri 8 Paesi considerati, che si muovono in un range tra i 41 mila e i 62 mila euro. In concreto, in Italia il salario medio annuo è superiore di poco più di mille euro rispetto alla Spagna, all'ultimo posto; di circa 10 mila euro inferiore al terzultimo, la Francia, e di oltre 20 mila euro inferiore a quello del primo paese in classifica, la Danimarca. I salari nominali medi in Italia nell'ultimo decennio sono cresciuti meno dell'inflazione, e sono arretrati in termini reali (-8%), a fronte di una crescita dei salari reali negli altri Paesi (tra il +2% e il +15%). Segno più invece per la "produttività del lavoro", che in Italia è cresciuta in tutti i settori, con l'eccezione dell'agricoltura, con una media del +3,2%. Da questi dati relativi al settore del commercio, si può perciò dedurre che, nonostante la pandemia e le sue conseguenze le imprese hanno accumulato utili enormi. Quasi nulla di questi utili è stato reinvestito, contribuendo alla spirale inflattiva e alla stagnazione dell'economia del Paese. Il segretario generale della Uiltucs Paolo Andreani ha commentato: "Non possiamo più accettare che in presenza di una sostanziale stagnazione degli investimenti, più 1,6%, la crescita del margine operativo lordo di molte imprese che si è spinto al 44% e un aumento generalizzato dei profitti, non venga redistribuita la produttività realizzata". "Serve ora - ha concluso - un protagonismo delle parti e diffusa responsabilità sociale d'impresa nel rispetto del patto costituzionale".



Riforma della contrattazione Così si combatte l'inflazione

La proposta strutturale della Uiltucs per far crescere il potere d'acquisto

di Giulia Valle

13

“È prioritario estendere
e rafforzare le forme
di contrattazione territoriale”

Il crollo degli stipendi, la povertà e la precarietà diffusa hanno rivelato, anche alla luce dei report e delle comparazioni della Uiltucs, un'urgenza della condizione occupazionale in Italia che non può più essere ignorata.

Serve una soluzione strutturale, che riporti equità e cambi radicalmente la contrattazione collettiva. Parte da questa consapevolezza la proposta di Riforma Uiltucs presentata alle delegate e ai delegati della Uiltucs in occasione dell'evento dedicato al Terziario e durante il Consiglio nazionale del 21 e 22 novembre.

Una seria riforma del sistema contrattuale non è più rinviabile. Ed è qui che è nata la proposta di Riforma: una serie di punti che aiuteranno a conseguire un riallineamento dei salari all'inflazione reale e far crescere il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. Innanzitutto, è necessario sostituire l'Ipca con un indicatore basato su un paniere in linea con l'inflazione reale, e rendere annuale o almeno biennale il periodo di adeguamento dei salari all'inflazione. Portare o confermare la vigenza del contratto nazionale a 4 anni e confermare i due livelli contrattuali, nazionale e decentrato. Inoltre, introdurre per via contrattuale un meccanismo di recupero certo e automatico dell'inflazione, ed assicurare che gli accordi aziendali prevedano erogazioni di salario legate alla produttività e al suo incremento; introdurre e privilegiare l'incremento della produttività del lavoro accanto agli indicatori di redditività, efficienza, ed efficacia fin qui usati nella distribuzione organizzata; assicurare la partecipazione e l'accesso dei lavoratori all'organizzazione del lavoro delle imprese, ai bilanci e ai dati sulla base dei quali l'impresa determina il raggiungimento degli obiettivi per l'erogazione dei premi. Estendere e rafforzare forme di contrattazione territoriale, e assicurare che, anche nella contrattazione decentrata territoriale, si

prevedano meccanismi di redistribuzione di quote della produttività del lavoro per prevedere, infine, forme di erogazione o consolidamento a livello nazionale di quote della produttività del lavoro media di settore.



L'insostenibile leggerezza del lavoro Italia, dove manca il coraggio

La fotografia del Rapporto annuale del Censis

di Angela Galli Dossena

14

“La politica è priva di visione
assistiamo a una grave
frammentazione sociale”

Sono l'assenza di un'identità collettiva e la mancanza di coraggio, in un'ottica ancora troppo poco incline ad accogliere la diversità come ricchezza e risorsa, i maggiori deficit del nostro Paese. Limiti che hanno accompagnato le scelte, le evoluzioni e le involuzioni di questo 2024.

In quest'ottica il rapporto Censis numero 58, che traccia un quadro degli ultimi 365 giorni, è estremamente significativo e mostra una nazione complessa, che galleggia tra ricchezza, storia, occupazione e progresso. Ma l'Italia, secondo il Rapporto, si rivela vittima di una grave frammentazione sociale, dove le identità individuali sembrano prevalere su un progetto comune e condiviso. Un deficit di coesione, che si manifesta in una società lenta, goffa, che cerca di rimanere a galla dopo un lungo periodo di stagnazione, segnato dalla difficoltà di muoversi verso nuove direzioni.

Nonostante il desiderio di rinnovamento, la politica italiana sembra più concentrata sull'“essere politici” che sull'agire per il bene comune. La politica spesso si è limitata a gestire l'esistente senza intraprendere azioni decisive. Senza immaginare il futuro e senza costruire una rotta chiara.

Un'altra parola che ricorre nel Rapporto e bene spiega la direzione auspicabile è sostenibilità.

A mancare, quindi, non è soltanto una direzione ma una direzione sostenibile. Sostenibile per i cittadini e le cittadine, i migranti, le lavoratrici e i lavoratori, le persone fragili, le famiglie e l'ambiente.

Secondo il Censis, una delle principali cause di questa stagnazione è la limitazione delle opportunità di avanzamento, che comportano una crescita difficile un Paese intrappolato in sé stesso. L'Italia non sembra pronta ad affrontare i rischi che derivano dall'apertura

verso il nuovo, ma la chiusura non è più una soluzione. La società italiana deve affrontare il rischio di abbracciare il cambiamento, di aprirsi a nuove idee, persone e culture, per evitare di rimanere indietro.

In un mondo globalizzato, l'Italia non può permettersi di restare isolata. Non basta più galleggiare: il Paese deve decidere di correre i rischi necessari per il proprio futuro.

Cerchiamo di comprendere attraverso la lettura del Report il passaggio in cui si evidenzia la necessità di un'apertura, anche a nuove culture, reali risorse, ma anche sfide.

Il Paese ha bisogno di superare la sua visione tradizionale, non più spinta dalla corsa allo sviluppo, ma nemmeno destinata alla miseria. La società italiana deve imparare a valorizzare la propria diversità come una forza, un motore di crescita e di innovazione. In questo senso, l'ibridazione culturale, sebbene portatrice di rischi, può rappresentare un'opportunità per il Paese.

Nel terziario la domanda è multietnica e, secondo quanto raccontato dal Censis, la pressione della domanda di lavoro è stata particolarmente alta nella seconda parte del 2022 e nella prima parte del 2023, con un tasso di posti vacanti del 2,3%, mentre ora si attesta intorno al 2,0%.

La ricerca del miglior posto dove lavorare ha assunto una dimensione diffusa che ha costretto una parte delle imprese a una serrata competizione nelle modalità di attrazione e costruzione dei nuovi rapporti di lavoro, con un ritorno di centralità del ruolo dei responsabili delle risorse umane, divenuti in breve tempo esperti di benefit, organizzatori di smart working, promotori di strategie di diversity & inclusion.

La forte spinta occupazionale dell'ultimo triennio è ben visibile nei dati sugli occupati nella fascia d'età 15-29 anni, che raggiungono la soglia dei 3 milioni (+206.000 dal 2019), di cui circa 1,8 milioni maschi e 1,2 milioni femmine. Il primo semestre del 2024 mostra un ulteriore aumento dello 0,4% dei giovani occupati. Di riflesso, il tasso di disoccupazione giovanile si è ridotto al 16,7% nel 2023 (5,6 punti in meno rispetto al 2019). Secondo i dati più recenti del 2024 il tasso di disoccupazione giovanile è sceso al 15,4%. Si osserva anche una contrazione del numero dei Neet under 30: 1.405.000 nel 2023, il 28,3% in meno rispetto al 2019. Secondo le stime del Censis, il costo derivante dal loro mancato inserimento nel lavoro si quantifica



va nel 2023 in 15,7 miliardi di euro. Il lavoro è quindi una delle chiavi per l'integrazione e per dare risposte al futuro dell'Italia. Alla presentazione del 58° Rapporto, con Giorgio De Rita, segretario generale Censis, e Massimiliano Valerii, consigliere delegato, è stato sottolineato proprio questo, con una particolare attenzione anche per il lavoro domestico, settore seguito dalla Uiltucs con grande cura.

Partiamo da alcuni dati per comprendere l'occupazione in questo settore nel 2024.

Secondo il Censis l'80,0% delle famiglie che hanno usufruito del click day previsto dal «decreto flussi» per il settore domestico ha giudicato insufficienti le 9.500 quote disponibili, il 36,7% ha segnalato tempi di attesa troppo lunghi, il 26,7% ha lamentato problemi tecnici sul portale del Ministero dell'Interno e il 16,7% ha giudicato la procedura troppo complessa. Solo il 4,8% delle famiglie ha ritenuto efficace la procedura, mentre il 71,7% ha dichiarato di non essere a conoscenza dell'iniziativa.

Oltre a questi limiti e problemi, nel mondo del lavoro resiste purtroppo una sempre più imbarazzante disparità di genere con differenze retributive nel mercato del lavoro degne di nota.

Nel 2024 l'Italia ha perso otto posizioni nel Global Gender Gap Index del World Economic Forum, classificandosi all'87° posto. Questo arretramento mette in evidenza le persistenti disuguaglianze di genere, in particolare nel mondo del lavoro, dove il gender pay gap continua a rappresentare un problema significativo.

Secondo i dati dell'Inps relativi al 2022, le donne nel settore privato guadagnano in media il 30,2% in meno rispetto agli uomini, con variazioni significative a seconda delle qualifiche. Il divario salariale raggiunge il 40,5% tra gli operai, il 33,7% tra gli impiegati e rimane rilevante tra i dirigenti, sebbene si riduca al 23,2%. Anche tra gli apprendisti, con un gap del 14,8%, emerge chiaramente come le disuguaglianze di genere si manifestino fin dalle prime fasi della carriera.

Interessante poi un altro passaggio sottolineato sem-

pre nel Report: "Un recente studio del Censis sull'avvocatura italiana ha rivelato che il reddito medio degli uomini supera di oltre il doppio quello delle donne, con una differenza di circa 30.580 euro all'anno".

Ma se a questi problemi non può supplire l'intelligenza artificiale, quale è il posto che attualmente ricopre nel mondo del lavoro? È una risposta o un ulteriore ostacolo?

A chiarire il ruolo ci pensa l'indagine realizzata a settembre del 2024 (sempre dal Censis) che mostra come, attualmente, quasi un quarto dei lavoratori italiani utilizzi nelle sue diverse forme l'ia nelle proprie mansioni lavorative. Nel dettaglio, il 27,7% per la stesura di report, il 24,6% per l'invio di messaggi, il 23,3% per la scrittura di e-mail di lavoro, il 18,5% per creare curriculum e lettere di presentazione. L'ia viene usata maggiormente dalle generazioni più giovani: il 35,8% nella fascia 18-34 anni per la stesura di report, il 27,8% per scrivere e-mail. I dati raccolti nel 2024 dalla Cassa Forense e dal Censis indicano che il 47,4% degli avvocati considera l'ia un ottimo strumento per le ricerche legali, ma non in grado di sostituire il professionista. L'11,3% ne sottolinea l'utilità nella gestione dei grandi volumi di dati. Tuttavia, il 23,7% esprime la preoccupazione che i clienti possano utilizzare direttamente l'ia senza il supporto di un avvocato, mentre l'8,4% vede rischi occupazionali e di sicurezza informatica legati a furti e manomissioni di dati.

In conclusione, l'Italia deve trovare il proprio posto in un contesto europeo e globale sempre più complesso e non può più permettersi di esitare o evitare contaminazioni. Ma deve investire sui giovani, sulla loro formazione e su un'occupazione di qualità per una vita dignitosa e da vivere in ottica globale. L'Italia deve affrontare le sfide del futuro con coraggio e apertura, investendo nelle proprie potenzialità e superando le sue limitanti paure.

Industria turistica, la firma Contratto rinnovato

L'ultimo che mancava del comparto: i dettagli

di Giulia Valle

16



**Aumento salariale a regione
di 200 euro. Il risultato
dopo un'intensa trattativa**

Dopo anni di confronto è arrivato anche il rinnovo dell'ultimo contratto mancante del turismo: quello dell'Industria Turistica.

Non è stato affatto semplice arrivare a un risultato dopo anni di incontri, trattative e mobilitazioni, ma la Uiltucs, con le altre categorie, ha raggiunto l'intesa arrivando a l'Ipotesi di accordo con Aica e Federturismo Confindustria.

Applicato a migliaia di lavoratrici e lavoratori, dipendenti delle grandi catene alberghiere e dei tour operator, il Ccnl con vigenza triennale dal 1° gennaio 2025, porta

con sé l'atteso adeguamento salariale per retribuzioni che avevano perso da tempo il passo con il costo della vita, insieme ai miglioramenti normativi richiesti con insistenza dalle organizzazioni sindacali.

Qualche dettaglio. L'accordo prevede un aumento salariale a regime di 200 euro, in linea con gli altri contratti del settore distribuiti in più tranches a seconda del comparto di appartenenza. Nel comparto delle grandi catene alberghiere sono previste 4 tranches, la prima a gennaio 2025 pari a 85 euro, la seconda di 30 euro erogata a giugno 2025, la terza di 35 euro a maggio 2026, la quarta di 50 euro ad aprile 2027; nel comparto delle imprese di viaggio, turismo e congressi, tra quelli più colpiti dalla crisi pandemica, le parti hanno concordato 5 tranches, la prima di 70 euro a gennaio, la seconda e la terza di 30 euro erogate a settembre 2026 e 2027, la quarta di 40 euro e la quinta di 30 euro corrisposte a giugno e dicembre 2027.

Riconosciuta anche l'una tantum di 450 euro, di 320 euro per le imprese di viaggio, erogabili anche sotto forma di fringe benefit.

Sulla parte normativa significativo l'intervento sull'esternalizzazione dei servizi di pulimento e riassetto

delle camere e altri servizi, estendendo la procedura per il confronto sindacale prevista per la prima esternalizzazione anche ai successivi cambi appalti, garantendo il trattamento normativo e economico del contratto nazionale del settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore.

Prevista, per la prima volta, una norma anche per l'internalizzazione di tali servizi (insourcing). Il sistema classificatorio sarà oggetto di un tavolo tecnico.

Il 2025 sarà l'anno della contrattazione di secondo livello. La scelta di rendere in questo contratto collettivo fondamentale il rilancio della contrattazione integrativa, è significativa. Prevista l'introduzione di un elemento economico di garanzia, fino a 186 euro, qualora non venga definito un accordo integrativo entro 6 mesi dalla presentazione di una piattaforma da parte delle organizzazioni sindacali. Il rinvio al secondo livello contempla l'erogazione di elementi economici integrativi e del premio di risultato correlati ai risultati aziendali. Ampio spazio è dedicato alla tutela della genitorialità, alla violenza di genere e, sulle pari opportunità, in conformità alla normativa Ue in tema di parità di genere, l'istituzione nelle aziende con più di 50 dipendenti la figura denominata "Garante di Parità".

La sintesi anche sul contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, con la previsione di iniziative di formazione e informazione del personale da condividersi con le Rsu/Rsa e le organizzazioni sindacali territoriali, anche attraverso l'Ebit, l'ente bilaterale di settore. Sul welfare contrattuale il rinnovo disciplina

la governance e i criteri di funzionamento della bilateralità settoriale, nonché le modalità di finanziamento; le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per elaborare l'aggiornamento dello Statuto dell'Ebit. Sull'assistenza sanitaria integrativa le parti concordano sull'aumento del contributo al fondo Fon. Tur. a decorrere dal 2027, pari a 3 euro.

I lavoratori che ogni giorno sostengono con la loro opera il turismo, comparto fondamentale per l'intera economia italiana, hanno finalmente una boccata d'ossigeno: starà ora alla Uiltucs impegnarsi per la contrattazione integrativa, vera sfida di questo 2025.

2024 chiuso con molti contratti firmati, ci aspetta la contrattazione di secondo livello nel 2025



Uneba, dopo lo sciopero finalmente il contratto

La firma dopo due anni di trattativa, di mobilitazione e di lotta

di Paolo Proietti

18

Trattativa complessa.
Per 130mila lavoratori aumenti,
Tep, maternità, tempo tuta

Il 2024 si è chiuso, per i contratti del settore socioassistenziale, così come era iniziato: il 26 gennaio avevamo sottoscritto il rinnovo del Ccnl della Cooperazione Sociale, lo scorso 20 dicembre l'ipotesi di rinnovo del

Ccnl Uneba, chiudendo di fatto le trattative per i due contratti del settore più rilevanti per numero di lavoratori interessati.

La trattativa per il rinnovo del contratto Uneba non è però stata né semplice né breve: la conclusione del negoziato è arrivata infatti dopo oltre due anni di trattativa, la proclamazione dello stato di agitazione presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e lo sciopero del 16 settembre; le iniziative di mobilitazione hanno consentito di registrare il consenso alle posizioni che unitariamente erano state assunte al tavolo di trattativa con una partecipazione costante e diffusa su tutti i territori. Il rinnovo del Ccnl Uneba 2023-2025, che riguarda una platea di oltre 130mila lavoratrici e lavoratori ha ottenuto, dal punto di vista dell'incremento tabellare, un aumento a regime al livello medio 4S di



145 euro, pari al 10.4%, in linea con gli altri contratti di settore, da riparametrare per gli altri livelli.

Nel dettaglio, sotto il profilo economico, l'ipotesi di rinnovo (con riferimento al livello 4S) prevede un aumento tabellare di 145 euro in tre tranches: la prima di 70 euro con la mensilità di ottobre 2024; la seconda tranche di 50 euro con la mensilità di luglio 2025 e la terza tranche di 25 euro a marzo 2026; previsto, inoltre, un aumento di 2 euro, a carico del datore di lavoro, da destinare all'Assistenza Sanitaria Integrativa (Asi) a partire dal 1° gennaio 2026. Sempre sul fronte dell'Asi, a far data dal 1° gennaio 2025 l'Ente che ometta il versamento delle quote di assistenza sanitaria è tenuto ad erogare al lavoratore, per i mesi di mancata copertura, un elemento distinto della retribuzione di importo pari ad euro 21 lordi, che non subirà alcun riproporzionamento anche in caso di part time, da corrispondere per 14 mensilità in aggiunta alla retribuzione. Sotto il profilo normativo sono stati ottenuti importantissimi risultati, in linea con gli obiettivi unitariamente prefissati. Le principali novità impattano sul Tep (Trattamento Economico Progressivo) che dal 1° febbraio 2025 viene abolito; il Tep, lo ricordiamo per inciso, prevedeva la maturazione di Rol, scatti di anzianità e 14esima mensilità dopo tre anni dalla data di assunzione; per quanto attiene la maturazione degli scatti, farà fede la data di assunzione.

Altra novità sui tempi di vestizione: il nuovo contratto introduce e quantifica il tempo necessario alla vestizione e svestizione in 15 minuti. E sulla classificazione del personale è stato raggiunto l'obiettivo di una importante revisione della classificazione del personale, in particolare rispetto all'Educatore e all'OSS. Nello specifico, rispetto al profilo educativo, è stato ottenuto l'inquadramento dell'educatore al livello 3S, cancellando le previsioni legate all'anzianità di servizio. In merito, invece, all'Operatore Socio Sanitario, è stato deciso l'inquadramento unico al livello 4S, eliminando la distinzione di livello in base al tipo di attività svolta nei riguardi di persone autosufficienti o meno. Ottenuta, infine, l'abolizione del 7° livello, con il contestuale reinquadramento del personale al 6° livello e la conseguente nuova riparametrazione degli scatti maturandi con l'entrata in vigore del Ccnl.

Rafforzata poi la tutela rispetto all'istituto della maternità, prevedendo l'integrazione al 100% della retribuzione nel periodo di maternità obbligatoria.

Sul fronte del mercato del lavoro, si è proceduto all'individuazione delle causali per la sottoscrizione di contratti a tempo determinato ed è stata rafforzata la clausola di stabilizzazione elevandola al 30%.

In tema di contrasto alle molestie e violenze sui luoghi di lavoro e congedi per le vittime di violenza di genere con il rinnovo del contratto le parti hanno introdotto due articolati specifici volti a contrastare una piaga sociale deplorabile e supportare eventuali vittime.

Maggiore impegno verrà profuso anche in ordine ad attività formative specifiche. Infine, si è convenuto un articolato in merito alle strutture/Enti in cui, con l'entrata in vigore del Ccnl si dovessero incontrare difficoltà

tali da mettere in discussione la tenuta occupazionale come già avviene per altri contratti del settore.

Al netto della valutazione sugli istituti tipicamente economici, il contratto Uneba con questo rinnovo compie un rilevante salto qualitativo, superando previsioni del passato che impattavano direttamente sulla qualità e sulla dignità del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Per il futuro l'obiettivo è cercare di rinnovare puntualmente i contratti del settore che sono tra quelli che subiscono più pesantemente ritardi inaccettabili dei rinnovi rispetto alle scadenze previste.

Anche nel settore socioassistenziale ed educativo si rende necessaria e improrogabile la riforma del sistema contrattuale, per la quale la Uiltucs ha avviato un confronto interno all'organizzazione ma anche nel rapporto con le controparti e che rimarrà un impegno da perseguire anche nel 2025.



Sostentamento del Clero: grazie a Dio c'è il contratto

Il Ccnl porta nel triennio un montante di 6mila euro

di Paolo Proietti

20

Prosegue la stagione dei rinnovi contrattuali. Anche il 2025 si è aperto con la firma delle ipotesi dei contratti nazionali; dopo il rinnovo del Ccnl Agidae è infatti stata sottoscritta il 14 gennaio scorso l'ipotesi per il rinnovo del Ccnl applicato ai dipendenti dell'Istituto centrale per il sostentamento del Clero e degli istituti diocesani italiani scaduto il 31/12/24.

L'intesa raggiunta a Roma tra Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'Istituto centrale per il sostentamento del clero avrà la vigenza per il triennio 25/27. Per quanto attiene alla parte economica, è stato recuperato quanto previsto dall'indice di inflazione Ipc, complessivamente considerato, portando ad un incremento sui minimi al terzo livello (livello medio) di 190 euro, che sarà riconosciuto a partire dal 1° gennaio 2025 con la prima tranche di 101,22 euro, la seconda tranche di 44 euro a gennaio 2026 e la terza e ultima tranche

Aumenti e novità
per congedi e formazione:
le principali conquiste

di 44,83 euro che sarà erogata a gennaio 2027, per un montante complessivo nel triennio di 6.000 euro. L'importo complessivo di paga base e contingenza è





pari a 2.146 euro a regime dal 1° gennaio 2027, ai quali si aggiunge la rivalutazione in aumento del valore degli scatti di anzianità di circa l'8% a decorrere retroattivamente dal 2022.

Sul fronte normativo, molte le novità, a partire dall'introduzione nel Ccnl di un capitolo sulla prevenzione della violenza di genere e delle norme di miglior favore per le vittime di violenza di genere con la concessione di 3 mesi retribuiti aggiuntivi, oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente, e la facoltà, per chi dovesse essere riconosciuto vittima di violenza di genere, di poter variare il proprio contratto di lavoro da full time a part time, con diritto di ripristino delle condizioni preesistenti.

In merito al diritto allo studio e la formazione continua, sono stati introdotti i congedi per la formazione, per l'aggiornamento professionale e per la riqualificazione.

Stabilito e acquisito il diritto ad usufruire della legge per l'assistenza ai familiari affetti da Dsa, migliorati i congedi per assistenza ai figli minori in malattia e in condizioni di handicap e il diritto di precedenza nelle trasformazioni dei contratti individuali da tempo pieno a tempo parziale.

Recepite le nuove normative in tema di congedi parentali estendendo la maturazione di tutti gli istituti contrattuali nel periodo interessato anche alla quattordicesima mensilità.

In caso di lavoro agile, poi, è stato introdotto il diritto alla disconnessione e recepite le prerogative per i lavo-

ratori in condizione di fragilità e di disabilità.

Infine, è stato istituito il Comitato paritetico sulle Pari opportunità tra uomo e donna che, nell'arco della vigenza contrattuale, dovrà lavorare per migliorare le condizioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro, di accessibilità agli sviluppi e miglioramenti di carriera a parità di requisiti professionali.

Complessivamente, anche per questo rinnovo, il giudizio può essere senz'altro positivo sia per quanto ottenuto per la parte economica, sia per il miglioramento di alcuni istituti relativi alla parte normativa. L'impegno assunto unitariamente ha consentito un rinnovo in tempi rapidi e che garantisce la continuità delle vigenze dei contratti essendo stato rinnovato in coincidenza con la scadenza del previgente contratto.

Diritto all'assistenza ai familiari con Dsa, migliorati i congedi per malattia e per i minori



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

Autogrill Nuova Sidap, un integrativo sprint

Il Ccnl porta nel triennio un montante di 6mila euro

di Angela Galli Dossena

23

66
Novemila lavoratori tirano un sospiro di sollievo le principali novità 99

L'accelerata: firmato il contratto, per 9mila dipendenti, dopo una lunga e articolata trattativa

Si è arrivati al traguardo, dopo una lunga e articolata trattativa, per gli oltre 9.000 dipendenti di Autogrill Italia e della società controllata Nuova Sidap. È stata, infatti, sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali che sono in vigore dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027.

Segnaliamo innanzitutto l'introduzione di una pausa retribuita di 30 minuti per tutti i lavoratori, estendendo il trattamento già previsto per il canale autostradale anche agli altri settori: aeroporti, stazioni urbane e centri commerciali. Altro aspetto centrale riguarda il rafforzamento dei diritti individuali, con l'introduzione di congedi parentali e permessi retribuiti per la cura di familiari che necessitano di assistenza, per l'inserimento dei figli alla scuola materna e agli asili nido, per malattia dei figli e per sostenere gli esami universitari, oltre a permessi specifici per i caregiver.

Viene inoltre garantita la possibilità di sospendere, in caso di necessità familiari o personali, le clausole elastiche previste nei contratti part-time. Anche la gestione dei turni lavorativi è stata oggetto di attenzione, con

l'introduzione di un sistema di certificazione delle richieste di cambio turno per i part-timers con clausola elastica, perché a seconda del preavviso che l'azienda dà per la modifica dell'orario la maggiorazione è più alta; mentre sull'organizzazione del lavoro è previsto il diritto a 2 giorni di riposo dopo un ciclo di turni notturni e a una settimana lavorativa articolata su 5 giorni, con 2 giorni di riposo consecutivi, per almeno 5 settimane all'anno per i full time.

Riconosciuta al personale dell'azienda, inoltre, una pausa retribuita definita in questo modo: pari a 10 minuti per i part timers e a 30 minuti per coloro che hanno un orario giornaliero superiore a 6 ore, comprensiva di 10 minuti riconosciuti per la vestizione.

Formula innovativa per la struttura del Premio di Risultato in Autogrill Italia, con un massimale annuo di 1.400 euro lordi, più semplice e accessibile, prevedendo una cosiddetta quota base annuale uguale per tutti i lavoratori, con importi crescenti nel triennio di vigenza contrattuale fino a 200 euro, basata sui risultati complessivi dell'azienda, e una ulteriore quota aggiuntiva, pari al 5% del margine operativo lordo incrementale, calcolata sul miglioramento della performance aziendale. Questa nuova struttura punta a una redistribuzione più equa delle risorse.

Riconosciute inoltre condizioni di miglior favore sulle maggiorazioni per il lavoro notturno e festivo.

Il tutto avviene senza dimenticare gli aspetti della sicurezza e della prevenzione, e grande attenzione è stata posta anche al tema delle relazioni sindacali, con il rafforzamento del confronto a livello di singolo punto vendita/territoriale, finalizzato alla stabilizzazione dei contratti part-time. Spazio anche alle pari opportunità, alla tutela della dignità personale, alle ferie e permessi solidali, a nuove casistiche per l'anticipazione del Tfr.



MyChef, l'integrativo è servito è il primo contratto in assoluto

Il risultato per i 1300 lavoratori del gruppo impiegati nei 170 punti vendita

di Angela Galli Dossena

24

Più sicurezza, permessi sindacali e possibilità di Rls in ogni punto vendita

Primo contratto integrativo in assoluto, per gli oltre 1.300 dipendenti del gruppo MyChef, impiegati nei 170 punti vendita presenti su tutto il territorio nazionale in autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie e della sede centrale. L'intesa arriva con grande soddisfazione dopo i negoziati avviati nel 2024 tra i sindacati di categoria, Uiltucs in testa, e la direzione aziendale, e porta alla luce svariate novità sia sotto l'aspetto economico che normativo. Innanzitutto, aspetto fondamentale anche per la contrattazione futura, rafforza le relazioni sindacali sia a livello nazionale che territoriale, migliorando i diritti sindacali in tema di permessi e assemblee. Questo, con attenzione particolare alla sicurezza sul lavoro, con l'aumento delle ore di permesso per l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il diritto alla designazione dei Rls in ogni punto vendita identificato come unità produttiva. Per l'organizzazione del lavoro si potranno sperimentare a livello di singola unità produttiva schemi di orario di lavoro basati su 5 giorni lavorativi alla settimana con 2 giorni di riposo anche consecutivi. Sarà in ogni caso garantito il godimento del riposo nella giornata di domenica ogni 4 domeniche lavorate. Prevista la pausa retribuita di 20 minuti per i turni, pari o superiori alle 6 ore per il settore autostradale, e di 10 minuti per tutti gli altri settori. Miglioramenti anche sotto l'aspetto della maggiorazione per il lavoro notturno, già regolata, ma che con il contratto integrativo sarà riconosciuta a partire dalle ore 23. Sempre in termini economici, in via eccezionale e solo per il 2025, a tutti i lavoratori con una anzianità di servizio di almeno 8 mesi verrà riconosciuto una somma una tantum di 150 euro, erogata sotto forma di welfare; per coloro che hanno conservato il premio aziendale fisso (lan) sotto forma di assegno personale non assorbibile, l'importo una tantum è pari a 100 euro. Ciò rappresenta una prima

piccola risposta verso tutti coloro che sono stati assunti nei locali diversi dalle aree autostradali per i quali poniamo strategicamente l'obiettivo di una progressiva perequazione salariale.

In tema di previdenza integrativa, tra l'altro, vengono tutelati i lavoratori affetti da malattie gravi aumentando la conservazione del posto di lavoro. A proposito di salute, poi, viene aumentato il contributo aziendale per la previdenza complementare e i dipendenti potranno ricevere l'anticipo del Tfr per motivazioni ed entità più ampie di quanto previsto dalla legge.

Normato l'utilizzo delle ferie solidali e soprattutto vengono introdotti dei congedi e dei permessi, oltre alle aspettative, sia per l'assistenza, sia per l'inserimento dei figli a scuola (infanzia). E, in materia di pari opportunità, tutele di genere e contrasto alla violenza sulle donne, l'intesa istituisce la figura denominata Garante di Parità, introdotta e pensata dalla Uiltucs, con l'intento di far crescere la consapevolezza e le tutele su questi aspetti.



Wsp, nuovo traguardo Firmato l'integrativo

Permessi, previdenza, indennità e smart working tra le novità

di Mario Grasso

25

La crescita dell'azienda
e le relazioni sindacali alla base
dell'intesa per oltre 300 lavoratori

Nuovo traguardo per i lavoratori e le lavoratrici di Wsp Italia, impresa specializzata nei settori dell'energia, industria e finanza. È stato infatti siglato lo scorso 13 gennaio l'accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale. L'intesa, approvata prima come ipotesi da lavoratrici e lavoratori nelle assemblee, rappresenta un traguardo significativo per il consolidamento delle relazioni sindacali e l'introduzione di importanti miglioramenti per i 300 dipendenti. Ma vediamo i punti salienti. **Rafforzamento delle relazioni sindacali.** L'accordo estende il sistema di relazioni e agibilità sindacali a tutte le filiali aziendali, superando i limiti dimensionali e territoriali delle sedi di Milano, Padova, Pisa, Priolo Gargallo (Sr), Rende (Cs), Roma e Torino. Questo passo consente una maggiore coesione e una rappresentanza più efficace su scala nazionale.

Banca ore solidale. Introdotta la banca ore solidale per consentire ai dipendenti di cedere ore di permesso a colleghi in difficoltà. **Permessi aggiuntivi per visite mediche.** Sono previste ben 40 ore supplementari rispetto a quanto già previsto dalla regolamentazione aziendale per visite mediche.

Lavoro agile. Lo smart working entra ufficialmente tra le materie di contrattazione, un riconoscimento dell'importanza di modelli di lavoro flessibili. **Welfare aziendale.** Il valore delle misure di welfare aumenta

da 250 a 400 euro, un incremento del 60% che sottolinea l'impegno verso il benessere dei dipendenti. **Previdenza complementare.** Sarà introdotto un contributo aziendale aggiuntivo dello 0,2% per chi aderisce al fondo pensionistico Fon.Te., promuovendo una maggiore sicurezza economica per il futuro. **Indennità di trasferta.** Il sistema di indennità è stato esteso e perfezionato per includere le missioni alle sedi aziendali, andando oltre quanto previsto dal Ccnl Terziario Distribuzione Servizi Confcommercio. Negli ultimi due anni, Wsp Italia ha registrato una crescita straordinaria, raddoppiando il personale e ampliando significativamente il proprio perimetro aziendale, anche grazie a importanti acquisizioni come la divisione Ambiente e Infrastrutture della multinazionale Wood. Questa operazione, completata nel 2023, ha rafforzato le competenze in ambito ambientale e geotecnico, rendendo Wsp Italia un player di riferimento nell'offerta di servizi di progettazione civile e strutturale per clienti pubblici e privati per i mercati dell'energia, industriali e finanziari. Il successo di Wsp è stato favorito dal contesto economico positivo stimolato dal Pnrr e, soprattutto, dall'impegno dei lavoratori e delle lavoratrici. Le relazioni sindacali costruttive hanno giocato un ruolo chiave nel creare un ambiente lavorativo basato su dialogo e collaborazione, come dimostrano i risultati raggiunti. Il rinnovo del Cia non è solo un accordo: è un investimento in un rapporto virtuoso tra azienda e dipendenti. Le parti hanno posto le basi per una crescita sostenibile, perseguendo obiettivi condivisi di produttività e benessere. Questa intesa rappresenta un modello di contrattazione integrativa che punta a coniugare la libertà nel lavoro con una reciproca assunzione di responsabilità; un esempio concreto di come la contrattazione possa evolversi per rispondere alle sfide del mercato e alle necessità dei lavoratori attraverso il dialogo e la collaborazione, per generare valore per tutti.



FARMACIA



Farmacie speciali, la piattaforma Quello di cui ha bisogno chi lavora

Presentata dai sindacati: ce ne parla la segretaria nazionale Flauto

di Giulia Valle

26

Il cambiamento che sta vivendo
il settore deve avere al centro
la valorizzazione dei farmacisti

Sono stati per otto lunghi anni senza contratto nazionale, prima dell'ultimo scaduto a dicembre 2024, i lavoratori e le lavoratrici delle farmacie speciali. È per questo che l'invio all'associazione datoriale della piattaforma per il rinnovo, fatto a gennaio da parte dei sindacati di categoria di riferimento, assume un senso ancor più importante: un documento che si prefigge di dare una risposta concreta in termini di aumento della retribuzione a persone impegnate, professionali e che subiscono da tempo una perdita importante del loro potere d'acquisto. Questo, avverrà, anche tentando di recuperare il differenziale tra inflazione reale e

aumento contrattuale dell'ultimo rinnovo. Sono queste le novità per i dipendenti delle farmacie per i quali è nata la piattaforma. Si tratta di un documento redatto proprio dopo avere ascoltato le lavoratrici ed i lavoratori per il tramite delle Uiltucs territoriali e durante i Coordinamenti organizzati dalla Uiltucs nazionale. In queste occasioni, poi, la piattaforma è stata oggetto di consultazione con esito positivo.

La segretaria nazionale Marianna Flauto parla di un settore, a questo proposito, che sempre più nel corso del tempo è divenuto "punto di riferimento importante ed essenziale per l'intera collettività, anche per colmare le lacune del servizio sanitario nazionale, poiché le farmacie hanno sviluppato il loro business nel mondo dei servizi: vaccini, analisi, tele medicina, ecg, holter, servizio Cup, eccetera. Questo, spesso sostituendosi al servizio sanitario nazionale e caricando sui farmacisti ulteriori attività e ulteriori ore di formazione per conseguire le attestazioni che consentono lo svolgimento di tali ulteriori prestazioni".

"Il farmacista e coloro che operano nelle farmacie, - spiega Flauto - tra nuovi servizi e deregulation delle aperture hanno dovuto subire un appesantimento dei

carichi di lavoro, maggiori responsabilità e maggiori rischi psicofisici, con un salario ormai divenuto troppo povero". Tutti questi fattori hanno finito per "mortificare la professionalità dei farmacisti e di tutti coloro che lavorano nel settore delle farmacie. Questo contesto di cambiamento accelerato – aggiunge la segretaria nazionale – può essere una opportunità di crescita e di sviluppo anche per le farmacie speciali, che devono poter cogliere le nuove sfide rispetto alle proprie funzioni e poter assolvere anche un ruolo sanitario, confermando il ruolo sociale delle farmacie pubbliche nel garantire ai cittadini prestazioni accessibili e di qualità". "Il cambiamento e la trasformazione del ruolo delle farmacie speciali – continua – non potrà che realizzarsi puntando su rapporti di lavoro stabili, sulla conciliazione vita privata /lavoro, su una maggiore tutela della genitorialità, sulla formazione coerentemente incentivata, sul personale motivato all' accrescimento della propria professionalità e delle proprie competenze, su un lavoro di qualità che sia adeguatamente remunerato, sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e puntando alla vera parità di genere in un settore nel quale prevale il lavoro femminile".

Ma in questa fase di forte cambiamento del sistema farmacia invece la professione pare aver perso attrattività. Le facoltà di Farmacia soffrono di iscrizioni poco numerose e molti farmacisti cercano comunque altri sbocchi professionali; ne risulta una generale carenza di farmacisti sul mercato del lavoro e una ricorrente difficoltà delle farmacie pubbliche a mantenere o incrementare gli organici.

Questo rinnovo si realizza in una fase complessa di cambiamento. "Per tale motivo – conclude la segretaria Uiltucs – il nuovo contratto collettivo nazionale dovrà dare una risposta concreta ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori guardando alla nuova realtà

della farmacia, per essere uno strumento efficace e aggiornato di gestione dei rapporti di lavoro che offra in modo proattivo adeguata valorizzazione economica e normativa e renda più attrattivo lavorare nel settore. Le relazioni sindacali a tutti i livelli sono una leva strategica di gestione del cambiamento in una fase di così rapida evoluzione del settore, e va riaffermata l'importanza della contrattazione integrativa aziendale di secondo livello, già ampiamente praticata nel contesto delle farmacie speciali, per la costruzione di intese che possano aumentare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e contestualmente quello delle aziende". Ci aspettiamo dunque una fase di rinnovo complessa "che affronteremo insieme alle lavoratrici e lavoratori del settore ed alle strutture sindacali territoriali, lavorando in sinergia per ridare dignità ai lavoratori del settore delle farmacie speciali".

La piattaforma è consultabile sul sito della Uiltucs nazionale al link uiltucs.it/piattaformafarmaciespeciali

Dopo anni di trend positivo
si registra una flessione di iscritti
alle facoltà di farmacia.
Organici a rischio futuro





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



Lavoro domestico, la denuncia

Aumenti insufficienti: i dati

Confronto tra 2024 e 2025: colf, badanti e baby sitter in affanno

di Mauro Munari

“Senza una valorizzazione del settore sarà difficile contrastare il lavoro nero”

Sono del tutto insufficienti, gli aumenti minimi nel 2025 per le lavoratrici e i lavoratori che hanno il contratto collettivo nazionale del lavoro domestico. Per rendere più chiaro il fenomeno, che ci vede impegnati come Uiltucs fortemente per migliorare le loro condizioni di lavoro e di vita, abbiamo fatto una comparazione tra i minimi retributivi in vigore nel **2024** e quelli applicati dal **1° gennaio 2025**, sulla base delle tabelle ufficiali.

Il caso delle badanti notturne

Particolarmente critico è l'aumento per **le badanti notturne**, figure che garantiscono assistenza continuativa a persone non autosufficienti. Nel **2024**, la retribuzione per questa mansione era pari a **1.601,09 euro** mensili, mentre nel **2025** è salita a **1.615,42 euro**, con un aumento di appena **14,33 euro al mese**.

Senza una vera valorizzazione di questo settore, sarà sempre più difficile contrastare il lavoro nero ed irregolare con conseguenze negative sia per i lavoratori che per le famiglie. La ripresa delle trattative per il rinnovo del Ccnl rappresenta un'opportunità importante per colmare queste lacune e garantire dignità e giusto riconoscimento al lavoro domestico.

Lavoratori conviventi (Tabella A)

LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE 2024 (€)	RETRIBUZIONE MENSILE 2025 (€)	AUMENTO (€)	AUMENTO (%)
A	729,25	736,25	+7,00	+0,96%
AS	861,86	870,13	+8,27	+0,96%
B	928,15	937,06	+8,91	+0,96%
BS	994,44	1.003,99	+9,55	+0,96%
C	1.060,76	1.070,94	+10,18	+0,96%
CS	1.127,04	1.137,86	+10,82	+0,96%

Lavoratori conviventi (Tabella B)

LIVELLO	RETRIBUZIONE ORARIA 2024 (€)	RETRIBUZIONE ORARIA 2025 (€)	AUMENTO (€)	AUMENTO (%)
A	5,30	5,35	+0,05	+0,96%
AS	6,24	6,30	+0,06	+0,96%
B	6,62	6,68	+0,06	+0,96%

Quando l'intelligenza artificiale diventa la scusa per controllare

Usata come pretesto contro l'art.4 dello Statuto dei Lavoratori

di Antonio Vargiu

30

66
Sentenze e interpretazioni
analisi del contributo
de Il Sole 24 Ore
99

Non è certo la prima volta che dalle colonne de Il Sole 24 Ore si levano attacchi all'articolo 4 dello Statuto, volto, ricordiamolo, non solo a tutelare i lavoratori da eccessivi ed invasivi "controlli a distanza" (videocamere, ma non solo), ma anche ad operare la "protezione dei propri dati personali", come disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Questa volta l'attacco viene da un articolo di due "esperti", sia dal punto di vista tecnologico che giuridico. Il titolo dell'articolo ***L'la nel lavoro impone di rivedere la disciplina dei controlli a distanza (1)*** è infatti a due firme importanti come quella di Francesco Rotondi (consigliere esperto Cnel) e di Armando Tursi (professore ordinario di diritto del lavoro dell'Università di Milano).

Su cosa si basa il ragionamento degli articolisti de Il Sole 24 Ore. Veniamo dunque al merito. L'articolo è, nei fatti, diviso in due parti, che probabilmente esprimono le diverse competenze degli autori. Nella prima parte si parla dell'avvento della "rivoluzione digitale e dell'intelligenza artificiale" nel mondo del lavoro, che ha profondamente modificato ruoli e competenze.

Prima c'erano poteri datoriali nettamente distinguibili: "da un lato il potere direttivo, riflesso dell'obbligo di obbedienza del lavoratore; dall'altro due poteri strumentali, quale il potere di punire le violazioni contrattuali dei dipendenti e quello di controllare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto delle direttive ricevute... Il controllo dell'esatto adempimento degli obblighi del lavoratore costituisce il presupposto per il legittimo esercizio del potere disciplinare".

Ora invece il progredire delle tecnologie digitali e la progressiva diffusione dell'la nel mondo del lavoro sta erodendo la zona di confine tra direzione e controllo del lavoro.

Ma accade pure - e si tratta del mutamento più im-

portante - che il controllo sposti il suo baricentro dall'adempimento ai risultati della prestazione o al rendimento del lavoratore.

Quindi l'oggetto del controllo diventa sempre più il risultato della prestazione e la sua coerenza con l'organizzazione aziendale.

Dobbiamo dire che questi primi ragionamenti appaiono più attinenti a settori di lavoro importanti ma particolari, che impiegano lavoratori a più alta professionalità e con ampio margine di autonomia, per i quali non a caso si utilizzano meccanismi premianti quali la mbo, management by objectives, basati appunto sui risultati raggiunti a fronte di quanto prefissato dall'azienda. Settori non così diffusi nel complesso del mondo del lavoro, mentre le nuove tecnologie informatiche sono assolutamente pervasive e stanno cambiando il lavoro ad ogni livello.

Qui non si parla solo della videosorveglianza ma di tutta una serie di sistemi che operano sulle reti aziendali e capaci di essere altamente intrusivi sia rispetto al controllo diretto dell'attività lavorativa che rispetto alla riservatezza dei dati personali.

Un'altra nota stonata è l'accento al lavoro agile. Ci si dimentica che proprio questo modo di operare, cioè in parte in azienda e in parte fuori dell'azienda, ha portato con sé anche un vivace confronto tra datori di lavoro e sindacati. Con la definizione, però, di moltissimi accordi sulla salvaguardia della riservatezza dei dati personali, l'esclusione di controlli ossessivi sull'attività lavorativa, il diritto alla disconnessione eccetera.

Il presunto invecchiamento dell'art.4 dello Statuto dei lavoratori. Da questa premessa tranchant degli articolisti, che colgono solo una parte del lavoro modificato dalle nuove tecnologie, si passa a conclusioni ancora di più estreme: tutte queste novità rischiano di far invecchiare precocemente la riforma della disciplina del controllo a distanza sui lavoratori introdotta meno di 10 anni fa. Qui si entra nel merito tecnico-giuridico: l'obiettivo dichiarato è quello di puntare alla "disapplicazione della procedura di autorizzazione sindacale-amministrativa disciplinata dall'art.4, comma 2, legge 300/70, qualora i controlli a distanza siano resi possibili (cosiddetti "controlli preterintenzionali") dagli stessi strumenti di lavoro". Gli autori dell'articolo parlano genericamente di una fase di prima applicazione in cui "aveva preso piede una interpretazione restrittiva della nozione di strumento di lavoro... In tal modo si cercava di ridurre al minimo i casi in cui fosse neces-

sario esperire la procedura sindacale-amministrativa di cui all'art.4".

In realtà gli autori fanno torto all'Ispettorato nazionale del lavoro, che, da poco costituito, si era pronunciato (2) sul tema dei gps installati su autovetture e mezzi di lavoro aziendali. Con un pronunciamento, che possiamo definire "storico", l'Ispettorato aveva definito i gps "non strumenti essenziali" per fornire la prestazione lavorativa (l'unica eccezione erano i portavalori da oltre 1 milione e mezzo di euro), con una conseguenza esattamente opposta a quella descritta nell'articolo.

Quella presa di posizione, infatti, ha comportato l'obbligo di esperire in via prioritaria il tentativo di accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Questo ovviamente anche sull'uso dell'Intelligenza artificiale.

Ma ecco la tesi centrale degli articolisti de Il Sole: "l'unità produttiva digitalizzata o governata, gestita, monitorata, da sistemi di intelligenza artificiale, tende a vanificare questo confine, rendendo più difficile distinguere il dispositivo accessorio da quello indispensabile allo svolgimento di un'attività che è parte integrante di un sistema digitale automatizzato (...) la pervasività dei sistemi di la tende a fare della possibilità del controllo preterintenzionale non più l'eccezione, ma la norma".

Sembra quasi che la conclusione non possa non essere che quella per cui il lavoro umano diventa "parte integrante di un sistema digitale automatizzato" cui non possono essere posti limiti. Siamo tornati forse a quella fase di totale dipendenza dalle tecnologie che tanto ci ricorda il film "Tempi moderni" dal mai troppo lodato Chaplin?

L'unico riguardo sarebbe la semplice informazione di quello che può succedere a chi lavora in aziende sempre più tecnologicamente avanzate.

"Se infatti la prima parte dell'art.4 (procedura sindacale-amministrativa) rischia di implodere con l'avanzata della **la**, non altrettanto può dirsi della seconda parte dell'articolo ove si prevede che le informazioni sui lavoratori raccolte nel rispetto della procedura o in regime di esonero da essa sono utilizzabili a tutti i fini connessi con il rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (diritto della privacy)".

A rinforzo di questa tesi si cerca di trovare conforto nella Corte Europea per i diritti umani (Cedu). Si cita l'importante "sentenza Barbulescu (2)", ingegnere licenziato per aver utilizzato l'account di posta aziendale anche per i fini personali. L'uomo, dopo il tribunale ordinario, si appella quindi alla Cedu che nella sua composizione più ristretta respinge la richiesta del lavoratore ma l'ingegnere fa ricorso alla "Grande Camera": sostanzialmente un secondo grado di giudizio con un numero più largo di giudici che ribalta le conclusioni precedenti. La Corte sottolinea altre 2 violazioni di regole dell'azienda: la mancanza di gravi motivi, necessari per dare una finalità legittima all'azione di controllo della corrispondenza del lavoratore; la scelta di metodi estremamente intrusivi, non rispettosi del principio di propor-

zionalità. In conclusione "ritiene che le autorità interne non abbiano offerto un'adeguata protezione al diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata e della sua corrispondenza e che conseguentemente non siano pervenute a un giusto equilibrio degli interessi in gioco".

Come si conclude l'articolo? Con un ulteriore salto logico. Da una parte rimane sul sottofondo il "fastidio" per la "procedura di autorizzazione sindacale-amministrativa", che ci sembra assimilata a un "laccio e lacciuolo" da cui liberarsi, dall'altra una visione di una specie di strapotere dei sindacati.

Il futuro è oscuro perché "a breve ci troveremo a confrontarci nelle aule giudiziarie e nel confronto sindacale con la pretesa/presunta violazione dell'art.4 e con i suoi travolgenti effetti. Non possiamo permettercelo. Bisogna intervenire immediatamente, ma per poterlo fare occorre conoscenza, competenza e abbandono di preconcetti ideologici". Confidiamo nella buona tradizione sindacale e nel fatto che le parti sociali riescano a riappropriarsi del loro ruolo, che però necessita di cultura, competenza, coscienza".

La soluzione?

Usare con più forza l'art.4 dello Statuto.

Di fronte a questa posizione, ospitata dall'autorevole giornale confindustriale, vogliamo semplicemente sottolineare la profonda contraddizione che contiene. Da una parte si chiede di superare la parte dell'art.4 dello Statuto che offre un terreno alle parti sociali per confrontarsi con l'obiettivo di giungere ad un accordo su come introdurre queste nuove, più performanti, ma anche più pervasive tecnologie, dall'altra ci si appella "alla buona tradizione sindacale".

Per noi la buona tradizione sindacale applicata ai "tempi moderni" è quella di fare in modo che il lavoro sia valorizzato e non schiacciato dall'introduzione dei nuovi sistemi e che quel pezzo di vita privata che tutti hanno il diritto di portarsi anche sui luoghi di lavoro, come con forza affermato anche dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, non sia travolto da sistemi in grado di monitorare in tempo reale ogni secondo dell'attività lavorativa.

Per questo ci teniamo stretto quanto offre oggi al confronto delle parti un articolo, che nonostante i vari tentativi di manomissione, si sta dimostrando all'altezza dei tempi, abbinando opportunità di controllo delle nuove tecnologie, compresa l'intelligenza artificiale, alla tutela della sfera privata e dei dati personali dei lavoratori.

Note

1. *Francesco Rotondi, Armando Tursi, L'la nel lavoro impone di rivedere la disciplina dei controlli a distanza, Il Sole 24 Ore, 28.11.2024.*
2. *Corte Europea per i Diritti dell'Uomo, Grande Camera, sent. 5 settembre 2017, su ricorso n. 61496/08.*

Smart working e sindacato tra rischio e opportunità

Quanto il processo incide sulle vite dei lavoratori?

di Mario Grasso

32

Lo strumento che sembrava aver rappresentato un cambiamento è sotto attacco

Smart working, lavoro agile, lavoro ibrido, lavoro da remoto, south working. Questi sono alcuni tra i termini principali usati in Italia per definire il lavoro lontano dalle postazioni degli uffici aziendali. Solo il proliferare di questi sinonimi pone già qualche interrogativo sulla corretta gestione dello strumento. A complicare il quadro c'è stato anche il diktat del "return to office" imposto in maniera più o meno diretta dalle aziende ai propri dipendenti per ritornare a lavorare in ufficio dopo la pandemia da Covid 19. In questo processo che coinvolge soprattutto chi la-

vora usando pc, tablet, smartphone e altri dispositivi tecnologici nell'ambito del cosiddetto terziario avanzato, le organizzazioni sindacali devono gestire rischi e opportunità per rendere effettivamente praticabile un rapporto virtuoso tra tempi di vita e di lavoro, tra tecnologia e salute e sicurezza, tra prerogative aziendali e bisogni individuali e collettivi. Da questo punto di vista è significativo il fatto che in questi ultimi mesi siano state introdotte azioni di mobilitazione sindacale in diverse realtà lavorative (Cineca, Cerved, per citarne alcune) per rivendicare una migliore gestione del lavoro da remoto. A una prima lettura può sembrare eccessivo proclamare scioperi o stati di agitazione per un tema che potrebbe essere risolto con un dialogo proficuo tra le parti.

Tuttavia, quando si parte da azioni unilaterali aziendali che rivoluzionano in qualche modo la vita e l'organizzazione del lavoro delle persone, la strada si fa in salita per trovare una quadra generale. In particolare, quando queste scelte vengono motivate soltanto da un imprecisato bisogno della clientela aziendale, da un riavvicinamento fisico tra colleghi di lavoro, dalla crea-





zione di un senso di comunità aziendale. Se da un lato queste ragioni forse possono risultare comprensibili per certi aspetti, dall'altro risultano essere deboli per chi ha fatto del lavoro agile il proprio metro di vita e di lavoro durante e dopo la pandemia per gestire gli affari personali, familiari e lavorativi. Forse, come hanno scritto nell'estate del 2022 Antonio Aloisi e Luisa Corazza sulla rivista online della casa editrice Il Mulino, "torna puntuale una concezione punitiva della gestione delle risorse umane, incapace di archiviare il regime "comando e controllo" a favore di schemi fondati su fiducia, autonomia e responsabilizzazione".

Prevedere dei corsi di formazione esclusivamente online con l'obbligo di seguirli dal pc dell'ufficio, per esempio, forse è una richiesta che può sembrare lontana da una concreta esigenza di avere il personale presente negli uffici. Se a questo aggiungiamo pure che se all'esito finale di questa formazione, si rischia di perdere il posto di lavoro, allora diventa proprio inaccettabile. Come d'altronde mettere in un ufficio open space un gruppo di persone che lavora spesso in videoconferenza durante il proprio turno sia una soluzione poco adatta per gestire le comunicazioni tra colleghi e lavorare in maniera efficace. A peggiorare in ultimo la situazione è il fenomeno delle dimissioni volontarie provocato da queste scelte aziendali che le imprese giustificano come un fisiologico turnover ma che fanno emergere d'altro canto un malessere quotidiano vissuto nei luoghi di lavoro.

A proposito di malessere, i fattori di rischio psicosociali legati alla digitalizzazione dei luoghi di lavoro sono un altro elemento importante nel dibattito sul tema. Uno studio condotto a novembre del 2024 dal Centro di ricerca congiunto della Commissione europea e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha riconosciuto da una parte le opportunità e i potenziali

benefici per i lavoratori derivanti dalla digitalizzazione e dall'altra l'attenzione sui rischi che la rivoluzione digitale comporta per loro. La lista dei fattori di rischio e i risultati in termini di salute mentale è parecchio lunga. Tra i primi possiamo leggere la paura di perdere il posto di lavoro, l'insicurezza finanziaria, eccessivi carichi di lavoro, turni di lavoro prolungati, pressione sui ritmi di lavoro, sovraccarico cognitivo, carenza di comunicazione e cooperazione tra colleghi e/o superiori, mancanza di fiducia, senso di discriminazione, violenze da terzi, cambio di mansioni lavorative. Tra i secondi invece possiamo elencare: burnout, depressione, ansia, affaticamento e dolori, stress cronico, isolamento, mancanza di fiducia e di competenza nello svolgimento delle mansioni lavorative, scetticismo tra colleghi. Di fronte a questo quadro così complesso quindi una soluzione è sicuramente data da una partecipazione tra lavoratori e imprese, ai vari livelli di responsabilità, ai processi decisionali nella gestione del lavoro da remoto. Attraverso un'analisi quanto più approfondita e trasparente possibile delle necessità aziendali e della forza lavoro si possono raggiungere accordi collettivi adeguati alla gestione dei processi di riorganizzazione del lavoro in atto in questi anni.

Quando il lavoro causa stress Come arginare il fenomeno

La valutazione del rischio e il ruolo del Rls nello stress lavoro correlato

di Marianna Flauto

34

I rischi psicosociali sfuggono
alle micro e piccole imprese.
Ecco come funziona

Nei settori organizzati dalla Uilucs, le situazioni stressogene sono uno dei fattori di rischio tra i più importanti tra le lavoratrici e i lavoratori, anche se spesso si tende a fare confusione tra stress positivo o acuto e stress negativo o cronico. Innanzitutto, definiamo lo stress: la percezione di uno sbilanciamento tra le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo e la capacità di risposta individuale, che può potenzialmente colpire ogni luogo ed ogni lavoratrice e ogni lavoratore. Inoltre, rappresenta il secondo problema di salute riferito dai lavoratori dell'Unione Europea.

Il D.Lgs. 81/08 all'art. 17 richiama, tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compreso lo stress lavoro-correlato.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha definito il concetto di salute come una condizione di completo benessere fisico, mentale e sociale e non esclusivamente l'assenza di malattia o infermità.

Prende così piede una nuova cultura della salute nei luoghi di lavoro, dove il benessere è anche mentale e non solo fisico.

In una riunione dell'Oms del 1998 è stata proposta la modifica della definizione originaria del concetto di salute nei seguenti termini: "La salute è uno stato dinamico di completo benessere fisico, mentale, sociale e spirituale, non mera assenza di malattia". Dunque, un nuovo concetto di salute, che prende in considerazione il benessere, con l'introduzione del concetto di wellness, che non indica più la salute come assenza di malattia, ma punta l'attenzione sulla presenza di agio.

Oltre ad avere effetti negativi per la salute individuale, i rischi psicosociali possono incidere negativamente anche sull'efficienza delle organizzazioni e delle economie nazionali. I lavoratori sperimentano lo stress

quando le richieste complessive del loro lavoro sono eccessive e superiori alla loro capacità di farvi fronte. Oltre ai problemi di salute mentale associati, come il burnout, l'ansia, la depressione e persino le intenzioni suicide, i lavoratori che soffrono di stress prolungato possono sviluppare gravi problemi di salute fisica, come le malattie cardiovascolari o i disturbi muscolo-scheletrici.

Per l'organizzazione, gli effetti negativi includono scarse prestazioni aziendali complessive, un aumento dell'assenteismo e del presenzialismo (i lavoratori si presentano al lavoro quando sono malati e non sono in grado di lavorare con efficienza), un aumento dell'avvicendamento (dimissioni frequenti) e dei tassi di infortunio. L'indagine Osh Pulse condotta dall'Eu-Osha nel 2022 mostra che il 27 % dei lavoratori è affetto da stress, ansia o depressione causati o peggiorati dal lavoro. Alcuni dei rischi psicosociali che si sono rivelati più dannosi per la salute dei lavoratori sono gli orari di lavoro asociali e l'intensità del lavoro.

L'Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (Esesner) dell'Eu-Osha analizza come vengono percepiti e gestiti i rischi psicosociali tra le imprese europee, individuando i principali fattori trainanti, gli ostacoli e le esigenze di sostegno. L'indagine mostra che i rischi psicosociali sono ritenuti più impegnativi e difficili da gestire.

Da un'ulteriore analisi emerge che, in particolare, le micro e piccole imprese tendono a sottovalutare i rischi psicosociali e spesso non dispongono di misure preventive adeguate. In tutte le imprese è necessario sensibilizzare e fornire semplici strumenti pratici su base settoriale per gestire i rischi psicosociali lavoro-correlati. È importante distinguere nell'ambito della più ampia categoria dei rischi di natura psicosociale quelli di natura dolosa ed individuale (mobbing, molestie, violenza fisica e verbale, ecc.) da quelli di natura colposa e collettiva (stress lavoro-correlato e burn-out). Per i primi, infatti, il datore di lavoro può intervenire solo in seguito al verificarsi dell'evento (che configura un reato contro la persona con immediata rilevanza penale), mentre per i secondi è obbligatoria una valutazione preventiva del rischio ed interventi di tutela nei riguardi dei lavoratori.

Lo stress lavoro-correlato è dunque un problema organizzativo e non colpa di un singolo, e sorge quando le esigenze in termini di prestazioni lavorative vanno oltre la capacità del lavoratore di farvi fronte e possono

sfociare in Reazioni emotive (irritabilità, ansia, disturbi del sonno, depressione, ipocondria, spossatezza, problemi relazionali), in reazioni cognitive (difficoltà di concentrazione, perdita della memoria, scarso apprendimento di cose nuove, ridotta capacità decisionale) in Reazioni comportamentali (abuso di sostanze stupefacenti, alcool, tabacco, psicofarmaci, comportamento distruttivo) in Reazioni fisiologiche (problemi alla schiena, indebolimento del sistema, immunitario, ulcere peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione).

Il concetto di benessere al lavoro ha avuto una notevole evoluzione: dal focus centrato sulla conservazione della salute del singolo si è passati al benessere organizzativo e alla conservazione del benessere fisico e psichico. Secondo questa prospettiva, un'azienda che favorisce il benessere dei lavoratori deve mirare a: bilanciamento vita – lavoro (work life balance); Introduzione sistemi incentivanti e misure di welfare; buona sicurezza dei luoghi di lavoro; basso assenteismo e turnover; assenza di violenza e molestie nel luogo di lavoro; limitare al massimo i procedimenti disciplinari e le sanzioni; fare fruire annualmente le ferie secondo le previsioni contrattuali; azzerare il tasso di vertenzialità; qualificare il sistema di relazioni sindacali con Rls e Rsa. Il sindacato può svolgere un ruolo di contrasto al fenomeno ai vari livelli attraverso il confronto costante con le rappresentanze sindacali ed i lavoratori, promuovendo accordi che possano garantire una migliore pianificazione delle attività, strumentali per lo svolgi-

mento dei compiti, orari, turni, ritmi e carichi di lavoro più consoni. Non solo. Smart working, e momenti di confronto, assemblee per ascoltare le voci dei lavoratori e prevenire l'insorgere del rischio, programmi di formazione, realizzare accordi che prevedano premialità e piani welfare. E, comunque, tutti quegli strumenti organizzativi, contrattuali, strutturali che possono migliorare il clima aziendale e garantire una condizione di benessere.

A livello nazionale sarà utile implementare e specificare le materie oggetto del diritto di informazione sia nei contratti nazionali che aziendali e territoriali. Tra i segnali da tenere d'occhio, sicuramente ci sono i dati sugli infortuni, le denunce di malattie professionali e le ore di straordinario e lavoro supplementare. Inoltre, è necessario fare attenzione anche se c'è in azienda la presenza di Rls, Rsa/Rsu, se ci sono contenziosi e provvedimenti disciplinari, il tasso di assenze, dimissioni e licenziamenti, episodi di violenza e molestie di tipo psicologico e i dati, infine, di residuo ferie e permessi. Questi sono alcuni dati da monitorare, così come alcuni aspetti di benessere e produttività, strettamente legati alle soluzioni di welfare aziendale.

A questo proposito, segnaliamo che per il 2025 è stato confermato l'innalzamento della soglia di esenzione per l'assegnazione dei fringe benefit con l'obiettivo di diffondere il welfare aziendale. Attuare un piano welfare, infatti, riduce il cuneo fiscale sia per l'azienda che per il dipendente.

Valutazione dello stress lavoro correlato.

Perché il Rls è determinante?

I 5 motivi:

1. Perché conosce l'ambiente di lavoro e i potenziali ed eventuali rischi
2. Perché è il punto di riferimento dei lavoratori e viene informato delle problematiche presenti, quindi dei punti deboli del sistema di prevenzione
3. Perché può contribuire alla scelta delle misure di prevenzione più efficaci e adeguate
4. Perché collaborando con il Rsa/Rsu, può valorizzare questa sinergia avviando un confronto congiunto sui temi dell'organizzazione del lavoro
5. Perché può monitorare la situazione e l'efficacia delle misure di prevenzione nel tempo, ed in caso chiedere un intervento specifico da parte dei soggetti preposti





Part-time, scelta obbligata 3 milioni senza alternative

Il 64% dei lavoratori in Italia: vita tra rinunce e disagi

di Tina Dell'Olivastro

36

L'Italia molto al di sopra
della media europea:
crescita economica insufficiente

Negli ultimi anni il fenomeno del part-time involontario ha assunto una rilevanza sempre maggiore nel mercato del lavoro italiano. Una realtà che colpisce milioni di persone: non stiamo parlando di quella scelta, a volte necessaria, di un orario ridotto per conciliare impegni familiari e professionali, ma di una condizione subita, una trappola che incide sulla stabilità economica, sulla soddisfazione personale e sulla dignità di chi lavora. Tra il 2022 e il 2025, i numeri parlano chiaro: il part-time involontario è in crescita costante e, al di là dei freddi dati statistici, ha un impatto significativo sulle vite di lavoratrici e lavoratori, soprattutto nelle fasce più vul-

nerabili come donne e giovani. Secondo i dati Istat, nel 2022 il 60,5% dei lavoratori part-time in Italia dichiara di essere in questa condizione non per volontà, ma per mancanza di alternative. Già l'anno successivo, questa percentuale sale al 62,8% raggiungendo nel 2024 un valore stimato intorno al 64% (*Istat, Rapporto sul mercato del lavoro 2022 2023 2024*). In termini assoluti, si parla di una crescita netta: dai 2,7 milioni di lavoratori part-time involontari registrati nel 2022, si è arrivati a 2,9 milioni nel 2023, con una stima che nel 2024 supera i 3 milioni.

Il confronto con il resto d'Europa evidenzia quanto il problema sia più grave in Italia. Mentre la media europea del part-time involontario si attesta al 23,4% nel 2023, il nostro Paese si posiziona ben al di sopra di questa soglia (*Eurostat, Employment Statistics 2023*).

La crescita economica insufficiente, già debole prima della pandemia, è stata ulteriormente colpita dalla crisi energetica e dall'inflazione tra il 2022 e il 2023. In questo contesto, molte imprese hanno cercato di contenere i costi del personale offrendo contratti a orario ridotto. Le clausole elastiche hanno poi consentito ai datori di lavoro di modificare unilateralmente gli orari,

camuffando all'occorrenza il part-time in full-time. Non tutti i settori sono stati interessati allo stesso modo dal fenomeno. Alcuni ambiti economici hanno registrato percentuali particolarmente alte di part-time involontario. Ad esempio, nel settore del commercio e della grande distribuzione, il 75% dei lavoratori part-time ha dichiarato di non aver scelto questa modalità di lavoro. Situazione simile nel turismo e nella ristorazione, dove questa condizione ha riguardato il 68% dei dipendenti. Nei servizi alla persona, come assistenza domiciliare o cura degli anziani, la percentuale ha superato il 70% (*Fondazione Di Vittorio, "Condizioni di lavoro e qualità dell'occupazione 2023"*).

Tra le fasce di popolazione più colpite spiccano le **donne**. Nel 2023, ben il 38% delle lavoratrici italiane aveva un contratto part-time, e di queste il 74% dichiarava che non si trattava di una scelta volontaria.

Questo dato riflette le difficoltà strutturali del nostro Paese nel permettere alle donne di conciliare vita lavorativa e familiare, trovandosi a dover scegliere tra carriera e famiglia, e facendo aumentare in loro il senso di responsabilità. La carenza di asili nido pubblici e servizi per l'infanzia, alimentano questa dinamica e continuano a rappresentare un freno all'occupazione femminile stabile, soprattutto nel Mezzogiorno (*ActionAid, "Rapporto sull'implementazione del Pnrr 2024"*).

Anche i **giovani** sotto i 35 anni risentono fortemente della precarietà del mercato del lavoro. Sempre nel 2023, e sempre secondo il Rapporto Istat, il 31% dei giovani lavoratori aveva un contratto part-time, e di questi oltre il 65% non era in grado di accedere a un lavoro a tempo pieno. In molti casi, parliamo di impieghi nei settori del retail e della logistica, dove contratti precari e a orario ridotto sono tristemente diventati "la norma". Le ripercussioni del part-time involontario sono numerose e concatenate, fino a creare un effetto valanga nella vita dei lavoratori.

Instabilità lavorativa. La mancanza di un contratto a tempo pieno rende difficile progettare e costruire il proprio futuro.

Difficoltà nella conciliazione vita-lavoro. La mancanza di orari fissi e pianificati non permette di conciliare il lavoro con la vita familiare e sociale.

Povertà lavorativa. Le basse retribuzioni aumentano il rischio di povertà, precludendo perfino il soddisfacimento dei bisogni essenziali.

Insoddisfazione e stress. Lavoratori e lavoratrici part-time involontari sono spesso scontenti del proprio lavoro, a causa dell'orario, del guadagno, delle poche prospettive di carriera e della stabilità precaria. Secondo un'indagine condotta dalla Fondazione Di Vittorio nel 2023, il 67% dei lavoratori part-time involontari si sente sottovalutato e frustrato, con conseguenti effetti negativi sulla propria salute mentale.

Pensioni minime. La ridotta contribuzione previdenziale associata al lavoro part-time si traduce in pensioni future più basse, alimentando una prospettiva di incertezza economica a lungo termine. Secondo l'Osservatorio previdenziale dell'Inps, un lavoratore che trascorre 20 anni con contratti part-time percepirà una pensione inferiore del 35% rispetto a un lavoratore a

tempo pieno con pari anzianità contributiva. C'è molto da fare, questo è certo, ma abbiamo le idee chiare: sappiamo quali sono le azioni necessarie per contrastare e arginare questa valanga.

A partire dall'incentivare la trasformazione del contratto part-time a full-time; aumentare i controlli sul rispetto delle norme contrattuali e delle ore lavorative; intervenire sulla contrattazione, prevedendo ad esempio che i contributi previdenziali di chi lavora part-time pesino di più. Naturalmente questi sono solo alcuni dei tanti punti previsti all'interno di un piano ben strutturato e che veda la collaborazione incisiva di parti sociali, parti datoriali e istituzioni.

Il part-time deve tornare ad essere uno strumento di conciliazione, non una trappola di precarietà. Non può esserci giustizia sociale senza giustizia economica.



AVVISO 04/25

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

1° Sportello:

- Apertura presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: giovedì 13/03/2025.
- Termine invio mail-PEC alle Parti sociali per la condivisione piani formativi: giovedì 03/04/2025.
- Termine presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: venerdì 18/04/2025 entro le ore 17.00.

2° Sportello

- Apertura presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: venerdì 23/05/2025.
- Termine invio mail-PEC alle Parti sociali per la condivisione piani formativi: lunedì 09/06/2025.
- Termine presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: martedì 24/06/2025 entro le ore 17.00.

Avviso 02/25

Training voucher Fondoprofessioni

L'Avviso prevede il rimborso allo Studio/Azienda della quota di partecipazione ai corsi disponibili a catalogo. L'Ente proponente, accedendo alla piattaforma informatica di Fondoprofessioni, sceglie il corso a catalogo accreditato di proprio interesse, caricando la domanda di finanziamento unitamente ai documenti d'identità del rappresentante legale e del dipendente. Con la sottoscrizione della domanda di finanziamento l'Ente proponente aderisce anche all'accordo quadro per la condivisione dei piani formativi a catalogo, consultabile sul sito www.fondoprofessioni.it. L'Ente Attuatore, ricevuta la richiesta dell'Ente proponente, provvede con gli adempimenti di condivisione con le Parti sociali di cui all'accordo quadro per la condivisione dei piani formativi. L'Ente attuatore, verificata la correttezza e la completezza della documentazione, procederà con la successiva trasmissione al Fondo, mediante la piattaforma informatica. La domanda dovrà pervenire al Fondo almeno 7 giorni prima dell'inizio dell'attività formativa scelta, pena l'inammissibilità della stessa. 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 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

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



AVVISO N. 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 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 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:

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.

Uniglobal scalda i motori Automotive, inizia la sfida

Obiettivi e propositi alla riunione sul settore dei concessionari dell'auto

di Cristina D'Ambrosio
Marcello Gregorio

40

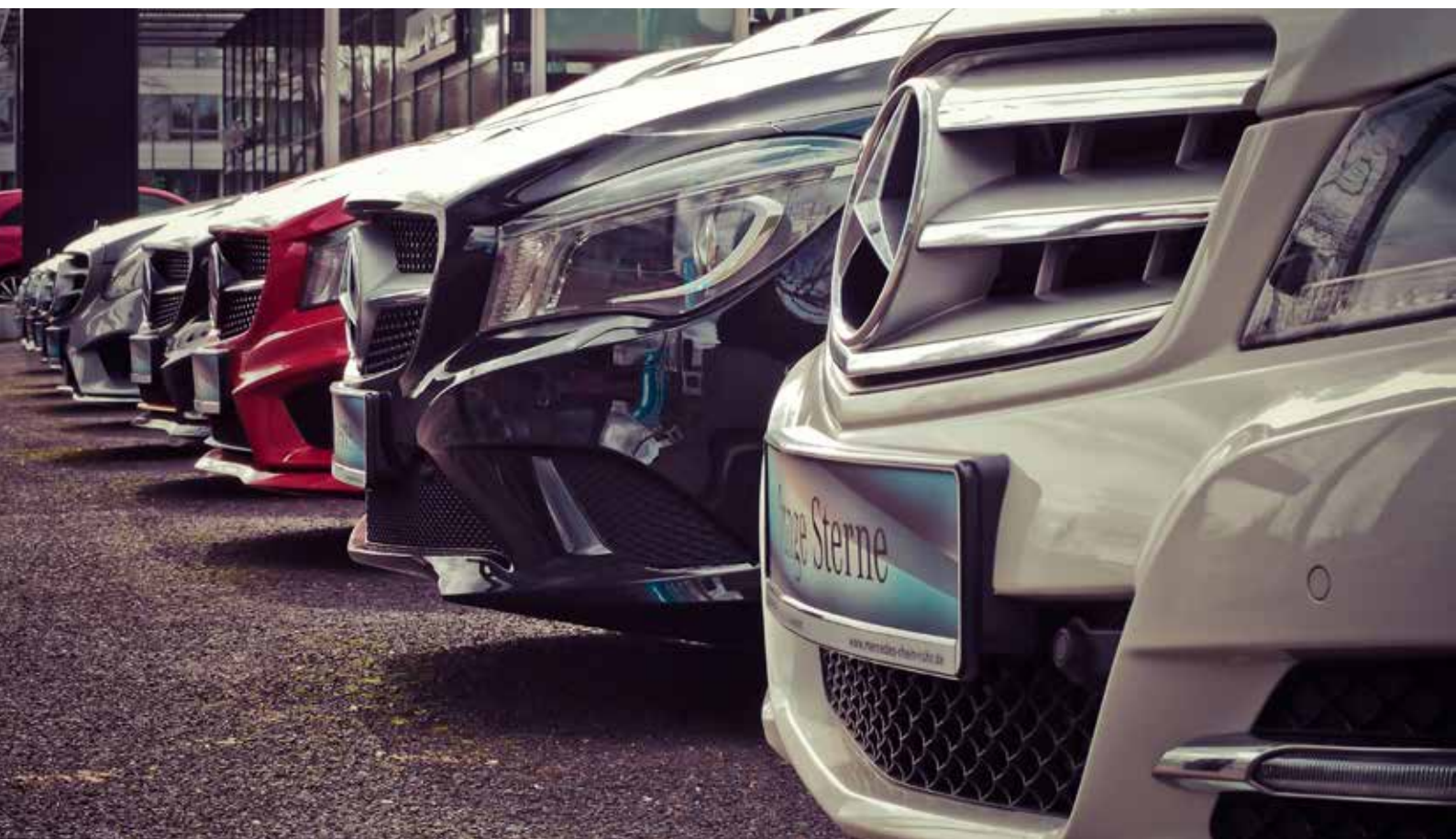
Cambia il mercato:
è ora che i concessionari
aggiornino le loro armi

Ricca di contenuti la riunione che si è tenuta ad Istanbul, in Turchia, organizzata da Uniglobal Union, sindacato globale del commercio, dal titolo "Collegiamo i continenti, uniamo i concessionari auto".

Anche la Uiltucs era presente con i rappresentanti dei sindacati della Turchia, del Giappone, della Malesia, e dell'Italia. Durante il dibattito si è presentata la situazione del settore automotive nel nostro Paese, dove le case auto e i concessionari devono ripensare le proprie fonti di revenue per restare competitivi. Il cliente automotive è cambiato per la crescente digitalizza-

zione del business. La visita allo showroom avviene solo in un momento successivo, dopo che il cliente ha ricercato online e quando a volte ha già deciso cosa acquistare. Per attrarlo occorre diversificare l'offerta e includere servizi accessori.

Ci sono 4 macroaree di crescita potenziale: veicoli usati, servizi post-vendita, connettività, servizi di mobilità. Secondo le ricerche illustrate a Istanbul, il 51% degli utenti automotive in Europa prenderebbe in considerazione l'acquisto di un'auto di seconda mano. La vendita di veicoli usati offre, inoltre, alle concessionarie l'opportunità di proporre servizi postvendita, come certificazioni dell'usato, piani di manutenzione, finanziamenti e assicurazioni. Grazie all'intelligenza artificiale si possono promuovere efficacemente i veicoli usati su sito, social media, piattaforme pubblicitarie e nei market place. Per questo occorrono piani di formazione adeguati a utilizzare le nuove tecnologie, l'aftermarket, ossia l'assistenza postvendita, la manutenzione, le riparazioni, soprattutto per auto elettriche e ibride. Importante è conoscere anche i servizi più avanzati dell'industria automobilistica, rappresenta-





ti dalla connettività e dai veicoli software-defined. Gli addetti dovranno, inoltre, essere informati sulle possibilità alternative di mobilità, il noleggio, la proprietà condivisa, il car-sharing.

Purtroppo, in Italia, all'inizio del 2024 il settore automotive ha subito una significativa trasformazione con una riduzione del 7% dei punti vendita rispetto al 2023. La tendenza è verso la concentrazione del mercato nelle mani di pochi, il 20% degli operatori controlla circa l'80% del mercato.

Dal 2015 al 2024 c'è stata un'evoluzione nel portafoglio di marchi rappresentati dagli imprenditori. In precedenza, il 54% degli imprenditori rappresentava esclusivamente un marchio, ora questa percentuale è scesa al 40%. Altra tendenza interessante è quella dell'usato, con una contrazione degli showroom di auto nuove. In media il 14% delle auto vendute in tutta Europa sono elettriche. In Italia siamo al 4%. Eppure, nel 2023 abbiamo visto un balzo del 45% dei veicoli commerciali elettrici e del 38% dei punti di ricarica destinati al pubblico. Le medie europee sono più alte: il dato massimo è in Norvegia con l'82,4%; tra i più bassi il Belgio con il 19,6%. In Italia, il divario con l'Europa è ancora molto forte a causa di una certa resistenza al cambiamento, un'economia dipendente dall'industria dell'auto termica, una politica che per ora non ha saputo cogliere il valore della trasformazione della mobilità. La rete di infrastruttura di ricarica è in ritardo. Alla fine del 2023 il numero di punti di ricarica è aumentato del 38% rispetto al 2022, ma non basta. Intanto, arrivano sul mercato le auto cinesi, la loro auto elettrica a basso costo e ipertecnologica ha già l'11% del mercato Ue, presto potrebbe toccare il 20%, nonostante i dazi. Ormai Pechino è in monopolio anche per le batterie. Intanto, a dispetto dell'obbligo dal 2025 di aumentare del 20% la produzione di veicoli elettrici, le vendite dell'e-

lettrico sono in calo causa costi proibitivi, mancanza di reti di ricarica, scarsa autonomia.

Cresce così la preoccupazione di chi segue sindacalmente il settore nel nostro Paese. Il futuro avanza con l'intelligenza artificiale. La digitalizzazione nelle vendite è già iniziata, basta andare online sul sito di una concessionaria di auto e si può già configurare l'auto (modello, colore, cilindrata) che si intende acquistare. Ma qui in Italia questo sistema non riesce ancora ad avere il pieno consenso degli utenti, perché a noi italiani piace creare un feeling tra noi e la nostra auto, che può nascere solo in presenza. Certo, il problema non sono le mancate vendite con la digitalizzazione che creano crisi di mercato; questo è sicuramente dovuto ai prezzi elevati delle auto che, visto l'attuale costo della vita, la classe media, il maggior acquirente di auto, non può più sostenere. Di certo non aiuta la difficoltà di trovare lavoro tra i giovani che, di conseguenza, non possono permettersi un'auto. L'auto cessa così di essere uno status symbol, i giovani non la considerano più importante. Per spostarsi utilizzano il car sharing senza dover sostenere costi aggiuntivi. Un altro fattore negativo è la mancanza di incentivi statali, soprattutto per le auto elettriche, come in Spagna e in Inghilterra, dove invece il mercato ha avuto una spinta significativa.

“La vettura non è più status symbol
L'impatto delle nuove tecnologie
non è ancora misurabile, ma c'è

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). É, 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



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.





Contrattazione, avanti! Insieme con Uni Europa

A marzo la VI Conferenza: la Uiltucs a Belfast per una voce più forte

di Emilio Fagnoli

44

Al Congresso per consolidare e rafforzare la contrattazione collettiva e avere salari più alti

Il 2025 è un anno importante per le lavoratrici e lavoratori europei del commercio e dei servizi. Stiamo procedendo sulla strada verso Belfast con la sesta Conferenza di Uni Europa. Il tema portante del Congresso è quello di consolidare e rafforzare la contrattazione collettiva, per ottenere una voce più forte e salari più alti per i lavoratori e le lavoratrici.

Nei prossimi mesi, l'Unione Europea proporrà una riforma delle norme sugli appalti pubblici. Si tratta di un importante successo della campagna che Uni Europa ha lanciato in occasione dell'ultima Conferenza del 2021. Le manifestazioni di tutti gli affiliati Uni, a set-

tembre davanti al Parlamento Europeo di Strasburgo e quella a ottobre a Bruxelles, hanno inviato un chiaro segnale alla Commissione europea sulla direzione da prendere. L'Ue deve abbandonare il fallimentare modello neoliberista sugli appalti e deve garantire che il denaro pubblico vada solo alle aziende con contratti collettivi.

Un altro successo di Uni Europa è stato quello di far cambiare l'approccio della Commissione alla contrattazione collettiva. Con la direttiva sul salario minimo, la Commissione ne ha riconosciuto l'importanza e noi continueremo a lavorare insieme per raggiungere l'obiettivo dell'80%, non solo nell'Ue ma ovunque in Europa. Bisogna essere orgogliosi dei successi passati, ma adesso è tempo di essere lucidi e guardare al futuro, anche perché ci troviamo di fronte a un clima politico molto meno favorevole in Europa.

Il nuovo mandato politico dell'Ue inizia con un Parlamento europeo e una Commissione europea spostati a destra, con i partiti di estrema destra che guadagnano seggi e ruoli di leadership. Allo stesso tempo, tornando all'austerità e a un'agenda di deregolamentazione, l'Ue sta aggravando il vero problema: l'insi-

curezza economica. È una decisione pericolosa che danneggia i lavoratori, il modello sociale europeo e la nostra democrazia. Anche negli Stati Uniti, la seconda presidenza Trump minaccia di ribaltare alcune delle politiche a favore dei lavoratori del suo predecessore e di esportare il suo approccio economico neoliberista in Europa. La Conferenza di marzo è l'occasione per discutere di questi problemi fondamentali ed elaborare una strategia per superarli. Perché le lavoratrici e i lavoratori europei del commercio e dei servizi meritano salari più alti e una voce più forte sul posto di lavoro. Infine, il 2025 è il 25esimo anniversario di Uni Europa. Insieme, celebreremo due decenni e mezzo di contrattazione collettiva, di organizzazione strategica, di ricerca e di campagne pubbliche per ottenere una voce più forte e salari più alti sul posto di lavoro, per costruire una Europa più sociale e per rafforzare la democrazia nelle società europee.

Buon anniversario Uni Europa!

Il 2025 è un anno importante:
dopo la conferenza in Uk,
si celebrano i 25 anni di un'Europa



**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





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.

forte.
come te.



Lavoro domestico in Europa Sfida Effat per il futuro

Tra i temi del Congresso tutele, sommerso, valorizzazione del lavoro

di Mauro Munari

48

L'Effat, Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo, ha tenuto a fine anno il suo 6° Congresso a Valencia, in Spagna.

Il Congresso ha riunito le delegate e i delegati di tutta Europa per discutere e votare le priorità politiche e le azioni per i prossimi anni a tutela dei loro diritti nei settori dell'agricoltura, dell'alimentazione, del turismo e del lavoro domestico.

In particolare, per i lavoratori del lavoro domestico, questo congresso ha rappresentato un momento importante nella lotta per i diritti, affrontando con determinazione questioni centrali come il lavoro sommerso, la mancanza di tutele sociali e la valorizzazione di un settore essenziale per il benessere delle famiglie e l'economia europea. Le decisioni adottate a Valencia pongono le basi per un futuro in cui dignità, giustizia sociale e inclusione siano centrali nelle politiche del lavoro, con un impegno deciso a realizzare cambiamenti strutturali significativi. Le proposte del Congresso migliorano le condizioni lavorative nel settore domestico e ne rafforzano la riconoscibilità.

Queste riflettono un consenso ampio tra le parti interessate e si basano su analisi approfondite delle problematiche esistenti. Tra le principali decisioni il rafforzamento della contrattazione collettiva ed armonizzazione delle condizioni contrattuali nei vari Stati membri. Attraverso il dialogo sociale europeo, si intende garantire che i lavoratori domestici abbiano accesso a salari equi, diritti previdenziali e condizioni lavorative uniformi. Attualmente, secondo i dati Istat,

Le decisioni prese a Valencia pongono le basi per dignità, giustizia sociale e inclusione

solo il 43% dei lavoratori domestici italiani è regolarmente assunto, a fronte del 70% in Francia. Rafforzare la contrattazione collettiva significa anche aumentare la capacità dei sindacati di negoziare contratti che tengano conto delle specificità del settore domestico, includendo aspetti come la flessibilità oraria e le condizioni di convivenza.

Altro aspetto fondamentale, contrastare il lavoro irregolare ed il lavoro nero sostenendo l'emersione del lavoro sommerso anche attraverso l'introduzione di incentivi fiscali per le famiglie datrici di lavoro, strumento considerato essenziale a questo scopo. Le detrazioni fiscali e le agevolazioni contributive sono misure chiave per favorire la regolarizzazione dei lavoratori domestici, molti dei quali operano senza tutele legali. Secondo i dati forniti dall'Inps (Rapporto 2024), l'emersione del lavoro sommerso potrebbe aumentare del 25% entro il 2026, grazie a politiche mirate e incentivi economici



che riducano i costi per le famiglie. Inoltre, l'impegno è di creare un osservatorio europeo sul lavoro domestico. L'osservatorio sarà incaricato di monitorare le condizioni lavorative, raccogliere dati aggiornati e fornire raccomandazioni politiche agli Stati membri. L'osservatorio sarà strumentale per combattere le violazioni dei diritti e promuovere pratiche virtuose oltre che per identificare lacune normative e proporre interventi legislativi a livello europeo, in modo da garantire che nessun lavoratore domestico rimanga privo di tutele. Degno di nota l'impegno ad avviare campagne di sensibilizzazione pubblica come, ad esempio, #HouseOfDignity al fine di aumentare la consapevolezza sull'importanza del lavoro domestico. Con queste attività ci si pone l'obiettivo di modificare la percezione pubblica del lavoro domestico attraverso esempi pratici e campagne mirate, evidenziando il suo valore strategico e il contributo al benessere sociale.

Sarà poi promossa la ratifica universale della Convenzione OIL n. 189, attualmente adottata da 35 paesi, tra i quali l'Italia, e spingere per un'applicazione più rigorosa delle normative esistenti. E verranno forniti strumenti educativi per datori di lavoro e lavoratori, inclusi materiali formativi sui diritti e doveri reciproci. L'obiettivo è creare un ambiente lavorativo più trasparente e rispettoso delle esigenze di entrambe le parti. Durante i lavori congressuali, si è posta l'attenzione sull'importanza della formazione professionale degli operatori del lavoro domestico e sulla necessità di ampliarne i programmi. La qualificazione dei lavoratori domestici è cruciale per migliorarne le competenze e garantire maggiore stabilità occupazionale. Si prevede un aumento del 30% nelle opportunità di formazione entro il 2027, grazie a fondi europei dedicati. I programmi di formazione dovranno includere moduli specifici sulla sicurezza sul lavoro ed affrontare la gestione delle relazioni multiculturali tra i lavoratori domestici ed i datori di lavoro. La maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori domestici, oltre il 70% in alcuni paesi europei, sono migranti. Nel corso del congresso i relatori che si sono avvicendati hanno sottolineato la necessità di politiche integrate che garantiscano pari opportunità e contrastino le discriminazioni. Le proposte del congresso includono l'accesso facilitato ai servizi sociali e programmi di integrazione culturale, oltre a campagne contro gli stereotipi legati alla provenienza etnica. Il miglioramento delle condizioni di lavoro domestico può essere sostenuto anche dalla digitalizzazione del settore che potrebbe migliorare la gestione contrattuale e amministrativa, rendendo più semplice la regolarizzazione dei rapporti di lavoro e l'accesso ai diritti sociali e contrattuali. L'introduzione di piattaforme digitali dedicate al lavoro domestico ed all'assistenza domiciliare potrebbe consentire ai lavoratori di accedere a informazioni sui propri diritti, monitorare i contributi previdenziali e partecipare a programmi di formazione online. Il successo delle iniziative deliberate nel congresso di Effat dipenderà dalla capacità di trasformare le decisioni politiche in azioni concrete, alcune in particolare.



Sviluppare una piattaforma europea per il lavoro domestico. Un portale dedicato che faciliti la regolarizzazione, fornisca informazioni sui diritti dei lavoratori e offra accesso a corsi di formazione certificati. Questa piattaforma potrebbe anche fungere da database per i datori di lavoro alla ricerca di personale qualificato, garantendo trasparenza e professionalità.

Riconoscere il lavoro domestico come settore strategico. Attraverso incentivi economici e politiche di valorizzazione, il lavoro domestico potrebbe essere integrato pienamente nel sistema produttivo europeo, generando un impatto economico stimato in oltre 500 miliardi di euro annui, secondo il report Effat "2024 Personal & Household Services Employment Monitor". Questo riconoscimento comporterebbe anche l'introduzione di standard minimi salariali e previdenziali in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea.

Perseguire e sostenere la collaborazione transnazionale attraverso la creazione di partenariati tra i sindacati europei e le organizzazioni della società civile per garantire una protezione uniforme dei diritti in tutta l'Unione Europea. Programmi di scambio e cooperazione tra paesi potrebbero contribuire a condividere buone pratiche e rafforzare il dialogo sociale. Effat, con il supporto di sindacati nazionali come Uiltucs in Italia, monitorerà i progressi attraverso report periodici e incontri transnazionali. Le conclusioni di Valencia non rappresentano solo un punto di arrivo, ma un punto di partenza per trasformare il lavoro domestico in un simbolo di dignità, rispetto e giustizia sociale. Con l'impegno collettivo di tutte le parti coinvolte, si punta a creare una Unione Europea in cui nessun lavoratore domestico venga lasciato indietro, promuovendo un futuro basato su equità, inclusione e sostenibilità.

ENTI BILATERALI



ebipro.it



ebitnet.it



ebinsafi.org



ebincolf.it



ebinter.it



ebnt.it



ebidim.it



ebinvip.it



ebnaip.it



ebntur.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

Cristina **D'Ambrosio**

Tina **Dell'Olivastro**

Marianna **Flauto**

Angela **Galli Dossena**

Marcello **Gregorio**

Serena **Menoncello**

Mauro **Munari**

Antonio **Vargiu**

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

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

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

Il numero è stato chiuso il 10 febbraio 2025
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data



Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

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



www.quas.it

