



L'equilibrio dei lavori fragili

Sommario

04

**Precarietà, Europa
e scelte politiche**



08

**Il futuro per l'Europa sociale
nel nuovo scenario geopolitico**

11

**Agenda sociale europea
Ecco a che punto siamo**



14

**Economia, segnali contrastanti
Un quadro tra luci e ombre**

16

**Inflazione, crescita rallentata:
il domani è molto incerto**

20

**Agidae, si è arrivati al rinnovo
Buon contratto ricco di novità**



22

Ikea è in crescita e fa profitti
Ma nessun accordo per i lavoratori



24

La contrattazione è la chiave
per la parità e contro gli abusi

26

Sicurezza, rischi psicosociali
e violenza: battaglia di dignità



30

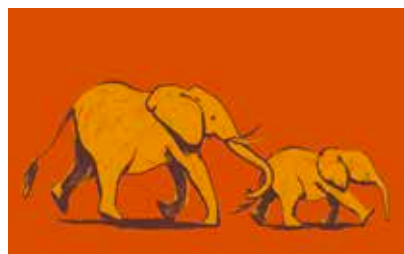


Il peso dell'intelligenza
artificiale nel lavoro



34

Terziario, le pronunce del 2025
Licenziamenti illegittimi: tre casi



40

Capire le scelte che ci guidano
Ecco "Nudge. La spinta gentile"



L'editoriale.

Precarietà, Europa e scelte politiche



Il mercato del lavoro italiano continua a essere caratterizzato da una forte precarizzazione, come confermano i dati più recenti diffusi da Istat e Inps. Ad agosto 2024, i lavoratori con contratti a tempo determinato erano circa 2,8 milioni, un numero che evidenzia la difficoltà per molti di ottenere una stabilità occupazionale.

Se guardiamo al primo semestre dell'anno, le assunzioni complessive nel settore privato sono state oltre 4,2 milioni, ma di queste ben 747.509 riguardavano contratti precari. Questo significa che una parte significativa dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro avviene attraverso forme contrattuali temporanee, rendendo più difficile per molti lavoratori costruire un percorso professionale solido.

I dati Inps relativi al terzo trimestre 2024 rafforzano questa tendenza. In questo periodo, le assunzioni a tempo indeterminato sono state poco meno di un milione (985.737), mentre quelle a termine hanno superato i 2,7 milioni (2.780.962). Un divario piuttosto netto che sottolinea come il lavoro stabile resti un obiettivo difficile da raggiungere. Anche sul fronte delle cessazioni, la situazione appare altrettanto critica: oltre 1,3 milioni di contratti a tempo indeterminato si sono interrotti, mentre le cessazioni di contratti a termine sono state più di 2,1 milioni.

A livello europeo, la situazione italiana appare ancor più preoccupante. Eurostat rivela che il 17% degli occupati in Italia ha un contratto a tempo determinato, un dato superiore alla media Ue del 14%, con solo Spagna e Portogallo a registrare valori simili. La precarietà si traduce in insicurezza economica e sociale: il 65% di questi contratti ha una durata inferiore a un anno, un dato che ci colloca tra i peggiori in Europa.

Il problema non riguarda solo la stabilità dell'impiego, ma anche il salario. La retribuzione oraria media per i lavoratori a tempo indeterminato è di 16,4 euro, mentre per quelli a tempo determinato scende a 13,1 euro. Ma il dato più allarmante è un altro: oltre 4,3 milioni di lavoratori percepiscono meno di 9 euro l'ora, una soglia che porta inevitabilmente alla vulnerabilità economica. Settori come commercio, servizi alla persona e agricoltura sono tra i più colpiti, con impiegati che, pur avendo un lavoro, faticano a far fronte al costo della vita.

L'Istat riporta che circa 5,6 milioni di persone vivono in povertà assoluta, mentre 9,6 milioni si trovano in povertà relativa. La situazione diventa ancor più critica se consideriamo che il 60% dei contratti part-time è involontario: in altre parole, milioni di italiani vorrebbero un impiego a tempo pieno, ma non riescono a trovarlo.

Il futuro appare ancora più cupo per i giovani. Nel 2024, i Neet (giovani tra i 15 e i 34 anni che non studiano né lavorano) sono circa 2,5 milioni, con picchi superiori al 30% nel Mezzogiorno. Un dato che rappresenta una perdita di capitale umano inestimabile e un freno allo sviluppo del Paese. L'assenza di politiche adeguate all'inserimento lavorativo e la formazione aggrava ulteriormente il problema, con conseguenze a lungo termine sulla competitività dell'Italia e sulla sostenibilità del sistema previdenziale. Il settore terziario, in particolare commercio e turismo, è tra i più colpiti dalla precarizzazione. Oltre il 70% delle nuove assunzioni nel commercio

4,3 milioni di lavoratori
percepiscono meno di 9 euro l'ora
Tra i più colpiti il commercio,
i servizi alla persona
e in particolare i giovani



avviene con contratti a tempo determinato, spesso rinnovati di mese in mese senza alcuna prospettiva di stabilità. Nel turismo, la situazione è ancora più drammatica: la stagionalità delle attività porta a un uso massiccio di contratti a termine con salari medi di appena 8,5 euro l'ora.

Il fenomeno del part-time involontario è particolarmente diffuso in questi settori: il 65% dei lavoratori del commercio e il 72% di quelli del turismo dichiarano di essere impiegati a orario ridotto non per scelta, ma per mancanza di alternative. Questa precarietà non solo incide sulla qualità della vita dei lavoratori, ma deprime anche la domanda interna, ostacolando la crescita economica complessiva.

Un altro fenomeno che alimenta la precarietà è il lavoro somministrato e a chiamata, sempre più diffuso nei settori con maggiore richiesta di flessibilità, come logistica, sanità e agricoltura. Oltre 1,3 milioni di lavoratori sono impiegati con contratti a termine nella grande distribuzione, mentre nella logistica il boom dell'e-commerce ha incentivato il ricorso a contratti brevi, spesso intermediati da agenzie di somministrazione.

Nel turismo e nella ristorazione, più del 60% dei lavoratori stagionali viene assunto con contratti di brevissima durata, con retribuzioni inferiori a 9 euro l'ora. Anche nella sanità privata e nelle Rsa, oltre 120.000 operatori lavorano con contratti flessibili, compromettendo la qualità dell'assistenza e aumentando il turn-over del personale.

La precarizzazione del lavoro avrà un impatto drammatico sul sistema previdenziale e sanitario, soprattutto in un contesto di calo demografico e allungamento delle aspettative di vita. Con un numero sempre maggiore di lavoratori che alternano periodi di impiego a bassa contribuzione con momenti di disoccupazione o lavoro irregolare, il rischio è che in futuro milioni di italiani non accumulino contributi sufficienti per una pensione dignitosa. L'Inps ha già segnalato che le entrate contributive non sono sufficienti a garantire la sostenibilità del sistema nel lungo termine, con il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati che continua a diminuire.

Parallelamente, la pressione sul sistema sanitario aumenterà. L'invecchiamento della popolazione e l'incremento delle patologie croniche richiederanno maggiori investimenti in assistenza e cure, ma una forza lavoro precaria e sottopagata avrà meno possibilità di accedere a servizi sanitari adeguati, aggravando le disuguaglianze sociali. La combinazione tra pensioni ridotte e sanità sotto pressione rischia di creare un'emergenza sociale senza precedenti, evidenziando l'urgente necessità di politiche che favoriscano l'occupazione stabile e garantiscano la sicurezza economica delle future generazioni.

Di fronte a questo scenario, le istituzioni non possono rimanere inerti. Sono necessarie politiche che incentivino la stabilizzazione del lavoro e garantiscano salari dignitosi.

L'Italia rischia di rimanere intrappolata in un circolo vizioso di precarietà, bassi salari e stagnazione economica. È tempo di scelte coraggiose per restituire dignità al lavoro e sicurezza ai lavoratori. Il precariato non è una condizione naturale del mercato: è il risultato di precise scelte politiche. Ed è proprio da nuove scelte politiche che deve partire il cambiamento.

Le istituzioni non possono
rimanere inerti
Sono necessarie politiche
che incentivino la stabilizzazione
e garantiscano salari dignitosi



**PREVIDENZA
COOPERATIVA**

Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

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



Meno tasse

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



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



I costi più bassi del settore

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

Il futuro per l'Europa sociale nel nuovo scenario geopolitico

La Commissione Ue si è insediata tra incertezze e instabilità

di Luca Visentini

8



L'insediamento della nuova Commissione Europea è avvenuto in un quadro deteriorato dai due conflitti in Ucraina e a Gaza, con le drammatiche conseguenze umanitarie ed economiche che questi hanno avuto.

La composizione della nuova Commissione e il programma presentato da Ursula von der Leyen per il suo secondo mandato hanno segnato una chiara svolta a destra delle istituzioni comunitarie e un'enfasi sulle priorità di competitività, sicurezza e difesa.

La presidenza Trump negli Stati Uniti e la guerra dei dazi che ne è seguita hanno ulteriormente aggravato questa situazione, determinando l'emarginazione delle questioni sociali e del lavoro dall'agenda politica. I primi provvedimenti che la nuova Commissione ha assunto sono basati sulle indicazioni dei tre rapporti strategici commissionati dall'Ue, a Mario Draghi sulla competitività, a Enrico Letta sul mercato interno e all'ex Presidente finlandese Sauli Niinistö sulla difesa. I rapporti Draghi e Letta sono complementari e offrono linee guida strategiche importanti per una prospettiva unitaria dell'economia europea.

Draghi smaschera l'ossessione della competitività ad ogni costo per sostituirla con la cooperazione

all'interno dell'Ue per competere uniti verso il resto del mondo; Letta definisce i cambiamenti necessari per costruire un vero mercato unico senza ostacoli interni, al servizio delle imprese ma anche dei cittadini e cittadine dell'Ue.

Alcuni elementi essenziali che i due rapporti hanno in comune sono:

- La necessità di rafforzare la competitività esterna, la produttività interna, e l'indipendenza economica europea;
- Politiche trasversali comuni su innovazione, decarbonizzazione, energia e infrastrutture;
- Finalmente, dei chiari e concreti piani industriali e settoriali per l'Ue;
- Azioni per coniugare crescita sostenibile e creazione di posti di lavoro (anche se non è esplicitato il concetto di lavoro di qualità);
- La necessità di cambiare le regole antitrust dell'Ue, per consentire alle imprese europee di crescere e competere a livello globale;
- La riduzione del peso della regolamentazione e della burocrazia (concetto non sempre positivo per le tutele del lavoro);

- La necessità di investimenti massicci, pubblici e privati, anche attraverso il debito comune;
- La riforma dei processi decisionali europei, con la limitazione del diritto di veto e il rafforzamento della solidarietà (purtroppo, senza proposte riguardo alla riforma dei Trattati).

Il limite più grande di questi rapporti è che non si approfondisce la necessità di coniugare la competitività e l'autonomia strategica con la tutela e la promozione del lavoro e dei diritti sociali.

La dimensione sociale, per quanto ne venga sottolineata l'importanza in termini di principio, è considerata solo come compensazione e rimedio ai possibili danni generati dalle politiche economiche.

Non sono indicate misure concrete per il sostegno all'occupazione e alle condizioni di lavoro, ma ci si concentra esclusivamente sulle competenze e sulla protezione sociale.

Le competenze sono importanti, ma non sufficienti per gestire le transizioni e per stimolare la creazione di posti di lavoro di qualità; la protezione sociale da sola non può garantire l'inclusione, ridurre le disuguaglianze e assicurare il benessere.

Sono tre gli elementi essenziali per costruire l'economia sociale di mercato, principio fondante dell'Ue, e per stimolare la produttività e una competitività socialmente sostenibili:

- Azioni e politiche concrete per la creazione di posti di lavoro di qualità, per generare opportunità occupazionali nelle stesse comunità in cui l'occupazione è minacciata dalle transizioni climatica, digitale, geopolitica ed economica globale;
- Protezione delle condizioni di vita e di lavoro, aumentando il reddito e il potere d'acquisto, riducendo la precarietà, migliorando i servizi pubblici, i sistemi pensionistici e sanitari, la sicurezza e la salute sul lavoro;
- Protezione dei diritti, integrando i diritti tradizionali con i diritti climatici e digitali.

Purtroppo, questi elementi sono sostanzialmente assenti dai rapporti. Anche quando il rapporto Letta introduce il concetto positivo del "diritto di rimanere" (ovvero di non essere costretti a spostarsi in un altro paese per cercare lavoro), le competenze e la politica di coesione sono gli unici strumenti, insufficienti, che vengono proposti per realizzarlo.

In assenza di soluzioni concrete in materia sociale e del lavoro, si parla genericamente del ruolo delle parti sociali, del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, delegando ai corpi intermedi il compito di compensare l'assenza della politica.

Anche la parte sugli investimenti risulta molto debole, con pochissime indicazioni concrete su come attivare gli investimenti pubblici e privati, in particolare per le transizioni climatica e digitale.

Alla luce di queste carenze dei rapporti di Draghi e Letta, non stupisce che queste si riflettano nelle nuove iniziative che la Commissione ha avanzato nel corso

degli ultimi mesi.

Il primo atto della Commissione è stata la Bussola della Competitività, un'iniziativa-quadro che definisce interventi attuativi e piani di azione su:

- Innovazione tecnologica
- Decarbonizzazione e competitività
- Piani industriali ed energetici
- Indipendenza e sicurezza economica
- Appalti pubblici con preferenza europea
- Semplificazione delle misure regolatorie e amministrative
- Riduzione delle barriere nel mercato unico
- Investimenti per la competitività
- Promozione delle competenze e del lavoro di qualità
- Migliore coordinamento delle politiche a livello Ue e nazionale

A seguito della Bussola, alcune iniziative sono già state pubblicate, come le Comunicazioni Ominibus I & II, sulla semplificazione amministrativa e regolamentare degli obblighi ambientali, di sostenibilità e di responsabilità sociale d'impresa. Inoltre il Clean Industrial Deal, una roadmap sull'energia accessibile e sostenibile, sulla compatibilità tra obiettivi industriali e ambientali, sulle relative politiche di investimento e sul potenziamento delle competenze. Tra le altre, il Piano d'Azione per l'Affordable Energy, per rendere l'energia più accessibile e a buon prezzo per imprese e persone; la Comunicazione sull'Union of Skills, per migliorare le competenze di base, rafforzare i percorsi di riqualificazione professionale per gestire le transizioni, sostenere la mobilità delle competenze e permettere alle persone formate di non lasciare l'Europa, facilitando l'incontro tra competenze e offerte di lavoro; in aggiunta a queste iniziative, è stato firmato con le parti sociali europee il Patto per il Dialogo Sociale, che promuove il dialogo sociale a livello europeo e nazionale, ma senza introdurre azioni innovative.

Senza entrare nel merito di ognuno di questi provvedimenti (altri ne arriveranno a breve), che presentano certamente elementi positivi, si possono sottolineare alcuni limiti comuni, che ricalcano quelli dei rapporti di Draghi e Letta:

- Un'attenuazione degli obiettivi del Green Deal, per renderli più compatibili con le esigenze delle imprese (non dei lavoratori);
- La definizione di alcune politiche industriali ed energetiche, senza che siano chiari gli strumenti attuativi e finanziari;
- Azioni di forte deregolamentazione e riduzione dei controlli, con l'indebolimento di importanti strumenti legislativi approvati nella legislatura precedente;
- L'assenza, nelle azioni sulle competenze, di un collegamento con le politiche del lavoro, le ristrutturazioni industriali e le transizioni ambientale e digitale;
- L'assenza di azioni per la creazione di posti di lavoro di qualità;
- L'assenza di azioni per l'attuazione di

strumenti legislativi in materia sociale già adottati, quali il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali e le numerose Direttive in materia sociale e del lavoro della legislatura precedente;

- La proliferazione quasi comica di “plans”, “deals”, “acts”, in una sorta di sistema di scatole cinesi che non aiuta a ridurre la percezione dell'eccessiva burocrazia dell'Ue.

L'elezione di Trump e il nuovo scenario geopolitico mondiale hanno determinato importanti effetti sull'Unione Europea, con una reazione comune, seppur lenta e disarticolata, che ha restituito un senso di urgenza e una rapidità di decisione simili a quelli dimostrati dopo la pandemia.

La prontezza di reazione all'imposizione di dazi da parte degli Stati Uniti ha dimostrato uno spirito unitario e pragmatico che non si vedeva da tempo, così come le politiche aggressive e nazionalistiche del nuovo Presidente hanno determinato un'accelerazione sulla difesa comune europea.

Il cosiddetto Piano ReArm Eu, presentato in realtà al Parlamento Europeo come Piano Defense Eu, ha generato molte polemiche sul fatto che il riarmo non sia la risposta giusta alla situazione attuale, ma ha avuto anche il merito di riportare al centro del dibattito la necessità per l'Europa di costruire una propria autonomia strategica per la difesa, con tutte le conseguenze per la sicurezza e lo sviluppo industriale e tecnologico.

Tuttavia, anche in questo caso un'iniziativa comune positiva, contiene limiti che dipendono sia dalla tradizionale difficoltà di conciliare gli interessi degli stati membri, sia dal prevalere della destra, spesso populista, in molti paesi e nelle istituzioni europee.

Infatti, il piano demanda sostanzialmente agli stati membri la responsabilità di aumentare la spesa per la difesa, pur fornendo alcuni strumenti di supporto.

Sul piano finanziario, gli 800 miliardi annunciati sono proiezioni ipotetiche di spesa da parte degli stati, attraverso una deroga al Patto di Stabilità che, per quanto utile, genera ulteriore debito nazionale rendendo quindi insostenibile per i paesi già eccessivamente indebitati di incrementare la spesa per la difesa.

Le (poche) risorse da emissione di debito comune (il cosiddetto strumento Safe da 150 miliardi) saranno erogate sotto forma di prestiti, generando quindi ulteriore debito nazionale per i paesi più deboli e una reale capacità di spesa solo per i paesi con i conti in ordine.

Inoltre, si apre alla possibilità di dirottare i fondi di coesione alle spese per armamenti, togliendo potenzialmente risorse all'inclusione economica e sociale.

Non è un caso che l'Istituto Bruegel, un importante think tank europeo di area conservatrice, abbia proposto la creazione di un fondo intergovernativo per il sostegno alle politiche di difesa comune (sulla scorta dell'esperienza del famigerato Mes), di fatto bypassando il ruolo di iniziativa e di proposta dell'Unione Europea, facendo così felici i falchi dei paesi “frugali”.

Infine, va sottolineato che il piano Ue è debole anche sul piano strategico, dal momento che non fornisce indicazioni chiare su come potenziare i meccanismi di comando e coordinamento comune, né su come rafforzare la capacità industriale e tecnologica europea per la difesa.

E ovviamente, come si può immaginare, nel piano la dimensione occupazionale e sociale è inesistente.

Per concludere, sono tempi difficili per l'Unione Europea, con molteplici minacce all'unità dell'Europa e al suo nel mondo.

L'Unione Europea e i paesi membri sembrano aver percepito il senso di urgenza, adottando alcuni provvedimenti che vanno nella direzione giusta, ma sono ancora insufficienti e contengono molti limiti ed errori di impostazione.

Inoltre, a causa della svolta conservatrice e pro-impresa delle istituzioni europee, le politiche per il lavoro e per il progresso sociale sono state messe in secondo piano, se non addirittura cancellate dall'agenda politica, escludendo le organizzazioni sindacali dai principali processi decisionali.

Sta quindi a noi tentare di risalire la china, mantenendo uno sguardo vigile sulle politiche europee ed esercitando tutte le pressioni necessarie sulla politica per modificare le scelte e le strategie che vanno contro gli interessi del mondo del lavoro.

Il ruolo del sindacato è fondamentale per costruire un'Europa più unita, più giusta, più competitiva ma anche più sociale ed inclusiva, un vero attore di democrazia e benessere nello scenario globale.



Agenda sociale europea Ecco a che punto siamo

Formazione per dirigenti e delegati Cae Uiltucs

di Cinzia Del Rio

11

La sessione di formazione per dirigenti e delegati Cae della Uiltucs organizzata a Trieste è stata l'occasione per fare il punto sull'implementazione della politica sociale europea ed il ruolo centrale del dialogo sociale europeo.

Senza dubbio la precedente Commissione Europea ha dato una spinta importante e solida alla costruzione di un quadro normativo a livello europeo che mettesse al centro eque condizioni di lavoro, salari dignitosi, parità di genere ed inclusione in un contesto in rapida evoluzione e che riconoscesse il modello sociale europeo parte integrante della competitività europea. Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, sottoscritto dalle Istituzioni Europee e da tutti i paesi membri nel 2017, rappresenta lo strumento di riferimento della politica sociale europea basato su principi e diritti condivisi da

tutti per garantire coesione sociale, pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, eque condizioni di lavoro, protezione sociale ed inclusione.

Sappiamo che la politica sociale per gran parte è di competenza nazionale – salute, sicurezza sociale, previdenza, istruzione, politica salariale – ma il Trattato consente all'Ue di intervenire con strumenti normativi per affrontare le discriminazioni tra paesi su condizioni di lavoro e riconoscimento dei diritti fondamentali. La Ue, dove non può intervenire per via normativa nel rispetto del principio di sussidiarietà, interviene con altre misure di supporto – prevalentemente attraverso iniziative, strategie di indirizzo politico ed i vari fondi europei – per promuovere e supportare gli investimenti sociali nazionali.

Il Piano di Azione legato al Pilastro, adottato nel



Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali sottoscritto da istituzioni e Paesi membri nel 2017 rappresenta lo strumento di riferimento della politica sociale europea

2021, ha fissato tre obiettivi da raggiungere entro il 2030 relativi all'incremento del tasso di occupazione del 78% della popolazione attiva con particolare attenzione ai giovani ed alle donne, all'accesso a percorsi di formazione tenuto conto della transizione verde e digitale e alla riduzione sensibile della povertà, soprattutto la povertà infantile.

Questi obiettivi sono ben lungi dall'essere raggiunti con grandi disparità tra paesi membri, ma soprattutto all'interno degli Stati con una frammentazione della coesione tra regioni economicamente più ricche e quelle periferiche o in zone remote e tra gruppi di popolazione, i più vulnerabili ancora, come nel nostro paese, donne, giovani, persone con disabilità, disoccupati di lunga durata, poveri sia per condizione di povertà estrema, sia di povertà lavorativa, fenomeno purtroppo in crescita.

Durante il precedente mandato delle Istituzioni europee, sono state adottate importanti direttive relative al miglioramento delle condizioni di lavoro, tenuto conto dei rapidi cambiamenti legati all'introduzione di tecnologie, processi di digitalizzazione e lavoro su piattaforma, per accompagnare la transizione verde e digitale, così come misure per rafforzare la parità salariale, promuovere la conciliazione vita-lavoro, promuovere la presenza delle donne nei CdA delle imprese, rafforzare la lotta contro la violenza nei confronti delle donne. Inoltre due importanti direttive per il sindacato, una sulla "due diligence", che obbliga le imprese europee al rispetto di tutele sociali ed ambientali anche in paesi terzi e la Direttiva sul salario minimo e rafforzamento della contrattazione, che stabilisce il criterio dell'adequazione del salario minimo, sia stabilito per legge che tramite contrattazione e chiede agli Stati membri che non raggiungono una copertura contrattuale dell'80% di attivarsi con dei piani nazionali per assicurare un percorso nazionale di iniziative ed azioni. Siamo in una fase travagliata e anche osteggiata in alcuni paesi della trasposizione di questi strumenti e l'avvio della implementazione. Il nostro compito è monitorare e sollecitare una effettiva implementazione di questi strumenti normativi.

Questi sono alcuni dei provvedimenti adottati in un quadro di iniziative della Commissione volto a garantire una dimensione sociale coesa. Oggi, il difficile contesto geo-politico, i nuovi equilibri all'interno del Parlamento Europeo hanno spinto la nuova Commissione ad indicare che le priorità sono mutate ed anche l'allocatione delle risorse e dei Fondi europei risente della scelta di indirizzare verso la difesa e la sicurezza la politica economica dell'Ue, e verso la semplificazione normativa, come appare chiaro nel Competitiveness Compass – il nuovo Piano di indirizzo politico presentato lo scorso novembre. In questo nuovo contesto la politica sociale viene demandata sempre più agli Stati nazionali nell'ambito del processo del Semestre Europeo e la Commissione ha un ruolo di monitoraggio, ma la stabilità finanziaria dei paesi rimane l'obiettivo primario, con una probabile contrazione della spesa sociale a livello nazionale.

La Commissione ha annunciato un nuovo Piano di Azione del Pilastro Sociale per la fine del 2025, il sindacato non chiede solo nuovi indicatori, ma strumenti normativi, iniziative progettuali, fondi mirati per affrontare le nuove sfide in campo sociale, ma in un





contesto di crescita europea, per favorire l'integrazione e la coesione europea. Come accompagnare la transizione verde e digitale, come sostenere i lavoratori nella fase di transizione, come garantire percorsi di formazione continua a tutti, come tutelare i lavoratori nelle nuove forme di lavoro, ad esempio il crescente uso del telelavoro ed il riconoscimento del diritto alla disconnessione, l'impatto dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro; come gestire l'impatto dello squilibrio demografico sull'organizzazione del lavoro, sulla istruzione e la formazione del futuro, sui sistemi di welfare ed i servizi ai cittadini; come regolamentare la crescente mobilità del lavoro all'interno dell'Ue e come gestire la migrazione.

Queste sono solo alcune delle sfide che ci troviamo ad affrontare, spesso in modo frammentato nei singoli paesi e che invece richiedono un'azione concertata a livello europeo.

E qui entra in gioco il dialogo sociale europeo. Il Trattato europeo riconosce alle parti sociali europee un ruolo di co-legislatori per definire proposte normative in ambiti specifici.

Dopo un fiorente periodo negli anni '90 durante il quale abbiamo concluso tre accordi, divenuti poi direttive – congedi parentali, lavoro part-time e lavoro a tempo determinato – il dialogo sociale europeo si è arenato, ha prodotto certamente analisi e documenti congiunti, organizzato seminari, progetti di capacity building, ma con scarso impatto a livello nazionale, così come gli accordi autonomi sottoscritti, che non trovano applicazione nei contratti nazionali. Il dialogo sociale europeo, anche quello settoriale, è invece uno strumento formidabile che andrebbe sfruttato come strumento di dialogo, convergenza e condivisione non solo di obiettivi comuni, ma anche di un quadro normativo condiviso.

Le Istituzioni europee hanno rilanciato il dialogo sociale, lo scorso 5 marzo è stato firmato un nuovo Patto con le parti sociali proprio con l'intenzione di dare nuovo impulso a questo processo e riconoscere alle parti questo ruolo centrale e decisivo di proporre

nuove iniziative regolatorie nel mondo del lavoro. Oggi, proprio alla luce della ridotta agenda sociale della Commissione, noi siamo chiamati a riattivare il dialogo sociale anche attraverso un'azione più incisiva delle Federazioni sindacali Europee.

Sono certa che la Uiltucs saprà svolgere un ruolo di leadership e di stimolo nelle sedi europee e soprattutto a livello nazionale, nei territori, dove è necessario l'impegno di tutti per far crescere il valore dell'Europa, dell'unità, dell'integrazione.

Il difficile contesto geo-politico, i nuovi equilibri nel Parlamento Europeo hanno spinto la nuova Commissione ad indicare che le priorità sono mutate

Economia, segnali contrastanti

Un quadro tra luci e ombre

Crescono i lavoratori di turismo e servizi, ma l'incertezza resta

di Serena Menoncello

14

I dati relativi allo stato di salute della nostra economia mostrano segnali contrastanti.

Da un lato, il Pil italiano è cresciuto nel 2024 dello 0,7%, con una progressiva decelerazione nel corso dell'anno. Al contrario, gli scambi internazionali di merci sono risaliti alla fine dello scorso anno, ma le preoccupazioni per la possibile escalation delle tensioni commerciali e geopolitiche rimangono elevate.

L'indice che anticipa la dinamica degli scambi internazionali e quindi i nuovi ordini all'esportazione ha segnato un incremento nei primi mesi del 2025, rimanendo però ancora sotto la soglia di espansione. L'indice della produzione industriale a inizio 2025 ha fatto registrare un rimbalzo rispetto al calo di dicembre, con un +3,2%, ma la fiducia di imprese e famiglie evidenzia le preoccupazioni per il futuro.

L'inflazione non è più ai livelli preoccupanti raggiunti gli scorsi anni, ma l'incertezza a livello geopolitico porta con sé ancora rischi inflazionistici e di aumenti generalizzati dei prezzi.

D'altro canto, segnali positivi arrivano dall'occupazione, che continua a crescere, soprattutto grazie ai servizi, che rappresentano il 70% degli occupati. Nel corso degli ultimi 10 anni, i lavoratori dei servizi sono aumentati del 9,5%, incremento superato solo dal settore delle costruzioni (+10,9%), che però occupano il 7% degli addetti totali (Fig. 1).

Ad aumentare il numero di lavoratori in termini assoluti sono state soprattutto le imprese operanti nel turismo, con il settore dei viaggi, noleggio e servizi alle imprese che ha fatto registrare +549mila addetti (+49,7%) e quello di alloggio e ristorazione, con +532mila addetti

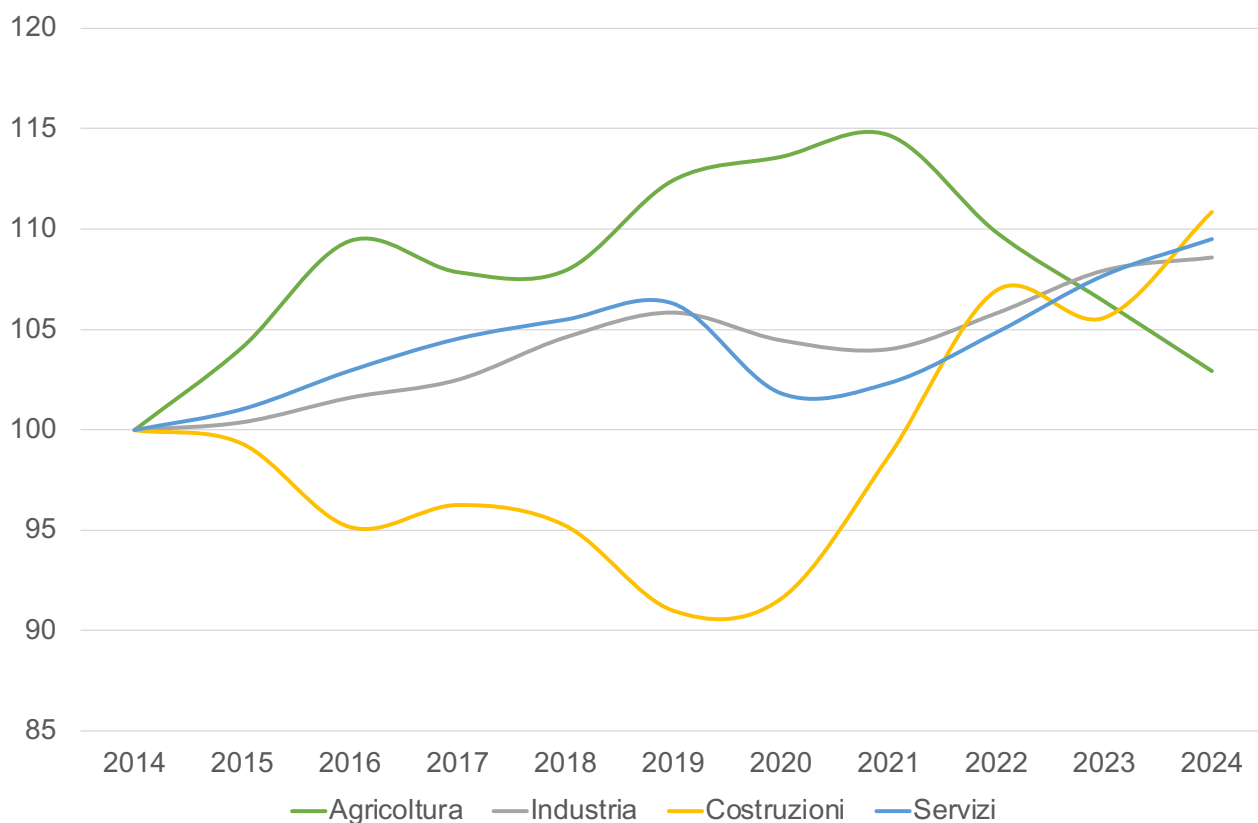


Fig. 1. Indice del numero di occupati 15 anni e oltre (2014=100) per macrosettore economico. Anni 2014-2024

e una variazione del 37%. La maggiore crescita relativa è quella della sanità e assistenza sociale (+272mila, +50,5%), ma crescono anche attività scientifiche e tecniche (+198mila e +41,8%), commercio (+188mila, + 5,8%), informazione e comunicazione (+181mila, +35%), trasporto e magazzinaggio (+169mila, +15,5%) sport, arte e intrattenimento (+75mila, +39,1%), istruzione (+51mila, +38,6%) e le altre attività dei servizi (+40mila, +9%). Di segno inverso nel terziario sono soltanto gli addetti in attività immobiliari, che perdono 23mila unità (-12,9%), e finanza e assicurazioni, con un calo di 20mila addetti (-3,6%). Insomma, una terziarizzazione che continua, ma che porta con sé anche importanti sfide, come la capacità delle imprese, soprattutto piccole, di far fronte allo sviluppo tecnologico, green e digitale, così come l'adeguatezza del sistema di istruzione e formazione rispetto alla crescente domanda di personale altamente qualificato e specializzato da parte delle imprese.

Segnali importanti, anche se non sufficienti ad arginare le preoccupazioni in un clima di elevata incertezza, arrivano dal rinnovo di molti contratti, che ha mostrato i suoi frutti in termini di crescita degli stipendi e del potere d'acquisto (Tab. 1).

A fronte di un ridotto aumento dei prezzi nell'ultimo anno, le retribuzioni contrattuali sono cresciute complessivamente del 3,1%, con un incremento maggiore nel settore privato (+4,0%). L'industria fa segnare il maggiore rialzo (+4,6%), seguita dai servizi privati (+3,4%). Nel terziario, le retribuzioni sono cresciute di più nel comparto finanziario e assicurativo (+8%) e nel commercio e distribuzione (+3,6%). Anche trasporti e servizi postali fanno segnare un +3,0%, seguiti dagli altri servizi privati con +2,8%. Più contenuta la crescita degli stipendi nei

pubblici esercizi e nel settore alberghiero (+1,9%) e per il settore informazione e comunicazione (+0,5%), mentre rimangono stabili gli altri comparti.

Aumentati i lavoratori in termini assoluti nel turismo: +549mila unità (+49,7%)
In quello di alloggio e ristorazione si registrano +532mila addetti

Raggruppamenti principali di contratti	Media 2024	Var. %
Agricoltura	106,0	+1,2
Industria	109,2	+4,6
Servizi privati	105,0	+3,4
Commercio	105,0	+3,6
Distribuzione moderna organizzata	105,0	+3,6
Farmacie private	100,0	0,0
Trasporti, servizi postali e attività connesse	105,8	+3,0
Pubblici esercizi e alberghi	101,9	+1,9
Servizi d'informazione e comunicazione	102,0	+0,5
Telecomunicazioni	102,5	0,0
Credito e assicurazioni	110,5	+8,0
Altri servizi privati	103,8	+2,8
Totale settore privato	107,0	+4,0
Indice generale	106,9	+3,1

Tab. 1. Retribuzioni orarie contrattuali per raggruppamento principale di contratti.
Anno 2024, indici medi e variazioni % (dicembre 2021=100)

Inflazione, crescita rallentata: il domani è molto incerto

Perplexità per il futuro confermate. Quali aspettative?

di Serena Menoncello

16

Paese	Marzo 2025			Dicembre 2024		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Mondo	3,2	3,1	3,0	3,2	3,3	3,3
Stati Uniti	2,8	2,2	1,6	2,8	2,4	2,1
Area Euro	0,7	1,0	1,2	0,8	1,3	1,5
Italia	0,7	0,7	0,9	0,5	0,9	1,2
Francia	1,1	0,8	1,0	1,1	0,9	1,0
Germania	-0,2	0,4	1,1	0,0	0,7	1,2
Spagna	3,2	2,6	2,1	3,0	2,3	2,0

Tab. 1. Previsioni dell'andamento del Pil secondo Ocse e Fmi. Anni 2024-2026

Se nel 2024 l'economia mondiale ha dimostrato una certa resilienza, in questo inizio d'anno sono stati registrati segni di debolezza, con crescita più lenta, inflazione ancora presente e, soprattutto, un elevato grado di incertezza a livello politico.

Già nel giro di pochi mesi, tra le previsioni dell'Ocse di dicembre e di marzo, le stime mostrano una crescita rallentata in quasi tutti i Paesi (Tab. 1). Le previsioni complessive riportano un +3% circa a livello mondiale, con notevoli differenze tra le diverse aree.

Mentre negli Stati Uniti l'aumento potrebbe rallentare vistosamente nei prossimi anni, passando dal +2,8% del 2024 al +1,6% due anni dopo, nell'Area Euro il trend dovrebbe essere invertito, ma con livelli di crescita ben inferiori. Dopo un +0,7% del 2024, il Pil dovrebbe far registrare un +1% quest'anno e un +1,2% il prossimo anno. L'Italia crescerebbe lentamente, con

un incremento del Pil di circa lo 0,7-0,9% annuo. Anche Banca d'Italia, nelle ultime stime rilasciate ad aprile, ha rivisto le previsioni, abbassandole a 0,6% nel 2025, 0,8% nel 2026 e 0,7% nel 2027.

“Negli Usa la crescita potrebbe rallentare vistosamente passando dal +2,8% del 2024 al +1,6% nel 2026; mentre nell'Area Euro il trend dovrebbe essere invertito”

Anche l'inflazione, secondo le previsioni, dovrebbe rimanere intorno al 2-2,2% nell'area Euro nel 2025 e 2026, con rispettivamente l'1,7% e 1,9% per l'Italia.

Le perplessità per il futuro sono confermate anche dalle aspettative in termini di fiducia di imprese e consumatori. Nel mese di marzo la fiducia dei consumatori è calata a 95, con un -3,8 rispetto al mese precedente. Preoccupano soprattutto il clima economico, che passa da 100,2 a 93,2, e quello futuro, che scende da 96,6 a 91,1.

Partendo già da un livello più basso, cala meno il clima di fiducia delle imprese, che passa da 94,7 a 93,3. L'andamento è variabile a seconda del comparto considerato: scendono maggiormente i servizi e, in misura minore, la manifattura, mentre rimane stabile nel commercio al dettaglio e registra un aumento tra le costruzioni.

A preoccupare notevolmente sia le persone sia gli enti di previsione è soprattutto la situazione internazionale e le incertezze sul futuro, in particolare sulle politiche commerciali degli Stati Uniti. L'andamento altalenante delle borse è ulteriore conferma dei notevoli dubbi che tutto il sistema, bancario e produttivo, ha per i prossimi mesi. I dazi imposti dal governo del neo presidente degli Stati Uniti Donald Trump hanno scosso l'intera economia mondiale e i successivi e repentini cambi di direzione lasciano sconcertati. Non è chiaro se sia una strategia per guadagnare dall'investimento in borsa o

se sia una mancanza di visione.

Con le ultime stime di previsione, Ocse ha ipotizzato le conseguenze del possibile aumento di restrizioni bilaterali al commercio da e verso gli Stati Uniti. Secondo l'organizzazione, un tale scenario potrebbe provocare la diminuzione dello 0,5% del Pil dei paesi Ocse entro il terzo anno e un aumento dell'inflazione pari quasi allo 0,4% annuo per i primi tre anni.

Gli effetti di questi shock potrebbero aumentare ulteriormente se crescesse l'incertezza politica o se si allargasse il rischio di riprezzamento sui mercati finanziari, con conseguenze ancor più negative sulla capacità di spesa e investimento di imprese e famiglie.

In un clima di dubbio e preoccupazione, diventa ancora più urgente affrontare le riforme politiche e strutturali che già da tempo sono considerate un'esigenza non rinviabile per garantire la crescita del nostro paese negli anni a venire, lavorando su competitività, produttività, evoluzione tecnologica, infrastrutture, formazione, ecc... In questo contesto, un ruolo non marginale sarà riservato all'Unione europea.

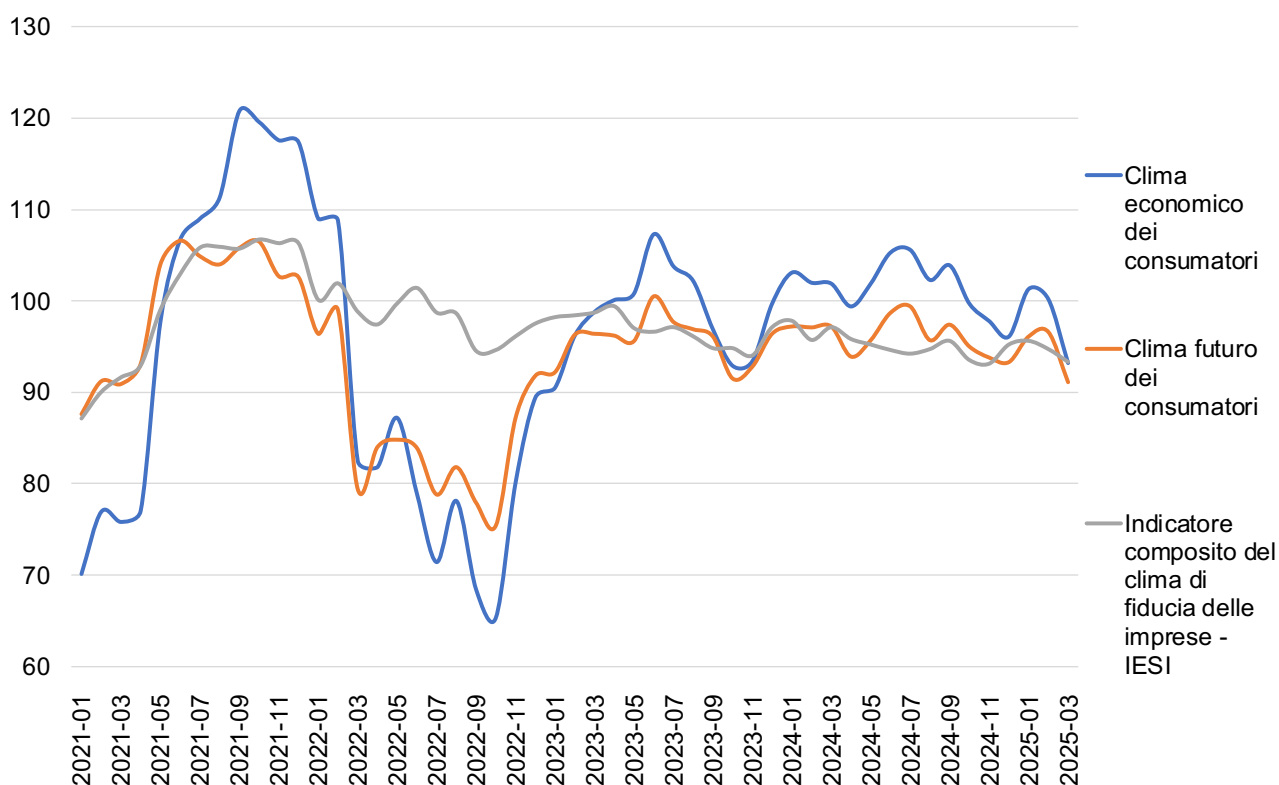


Fig. 1. Clima di fiducia dei consumatori (economico e futuro) e indicatore composito del clima di fiducia delle imprese. Gennaio 2021-marzo 2025

Fon.Te.

Per saperne di più: www.fondofonte.it





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

Agidae, si è arrivati al rinnovo Buon contratto ricco di novità

Aumenti, tempo determinato, maternità e premio di merito

di Paolo Proietti

20

C'è stato un confronto serrato con Agidae, nella seconda metà del 20204, per arrivare al rinnovo del contratto nazionale; il 10 gennaio scorso è stata finalmente raggiunta l'intesa e sottoscritta l'ipotesi di accordo per il Ccnl degli Istituti Socio-Sanitari, Assistenziali ed Educativi tra Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'associazione datoriale Agidae. Il 3 febbraio si è però tenuto un ulteriore momento di confronto che ha consentito di migliorare ulteriormente i contenuti dell'intesa; infine, il 12 marzo scorso è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.

Il testo contrattuale, che avrà una vigenza triennale - dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 - presenta numerose novità rispetto al precedente, e migliora sostanzialmente sia la parte economica che quella normativa.

Le novità principali riguardano i permessi per le cariche sindacali, il tempo determinato, il part time, la previdenza complementare. E ancora, l'indennità di presenza notturna, la maternità, la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, il premio di merito e la progressione orizzontale di carriera e, infine, gli aumenti tabellari.

Le novità sostanziali sulle quali le parti si sono lungamente confrontate sono relative agli

aumenti economici, ai tempi determinati, al lavoro supplementare, alla parte relativa alla classificazione e all'inquadramento e alla previdenza complementare. Si è acceso il confronto anche su maggiorazioni, maternità, riqualificazione e aggiornamento professionale, premio di merito e progressione orizzontale di carriera, e permessi per cariche sindacali. In particolare, per il nuovo trattamento economico è stata prevista l'erogazione in due tranches. La prima a febbraio 2025, di 100 euro (l'arretrato maturato saldato con la busta paga di marzo) al livello medio C2 da riparametrarsi per tutti gli altri livelli e, la seconda tranche, a ottobre 2025 di 75 euro parametrati sempre al livello medio C2, per un incremento a regime di 175 euro al C2, pari ad oltre il 10%.

Sulla scorta dei recenti rinnovi nel comparto e della normativa vigente, si è convenuto anche di disciplinare contrattualmente le condizioni tese ad ampliare fino a 24 mesi di durata i rapporti di lavoro a tempo determinato, nonché le causali per il ricorso a questo istituto. Sarà possibile prorogare questa tempistica fino a 36 mesi solo laddove il datore di lavoro abbia trasformato in tempo indeterminato almeno il 25% dei contratti stipulati a tempo determinato. Inoltre, sarà possibile il ricorso congiunto dei contratti a tempo determinato con quelli di somministrazione nella misura massima del 30%.

In materia di part time, il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione del 15% e il consolidamento dell'orario di prestazione supplementare dovrà esser riconosciuto almeno in una quota pari al 70% delle ore rese.

Cambia, poi, la categoria e la posizione economica per gli autisti con patente B/C, che saranno inquadrati nella categoria C in posizione economica C1 e per gli autisti con patente D/K in posizione economica C1 andranno nella posizione economica C2.

Intenso, arduo e proficuo il confronto nel corso dei precedenti mesi a fronte del quale si è convenuto, d'intesa con le Confederazioni, di istituire il fondo di previdenza complementare Previfonder. Ciascun datore di lavoro (dal 1° febbraio) è tenuto a versare obbligatoriamente per ciascun lavoratore una quota pari al 1,5% della retribuzione a proprio carico per 13 mensilità. Tale quota non sarà dovuta esclusivamente per i lavoratori che esplicitino la rinuncia per iscritto. I dipendenti potranno inoltre versare al fondo di



Si è discusso a lungo su alcuni aspetti ottenendo risultati anche sul fronte dei permessi per le cariche sindacali, il part time e la previdenza complementare

previdenza, oltre alla quota datoriale, una quota a proprio carico, e il Tfr, per ottenere maggiori vantaggi da questa nuova misura di welfare volta a garantire prestazioni di miglior favore durante la quiescenza.

In materia di inquadramento professionale, relativa all'area socioassistenziale educativa, l'intesa abroga la posizione economica A creando la nuova posizione economica A1 per il personale senza titolo specifico adibito a prestazioni esclusivamente di attesa notturna nelle comunità per minori (dal 1° marzo 2025).

Inoltre, cambia la categoria e la posizione economica per gli autisti con patente B/C che saranno inquadrati nella categoria C in posizione economica C1 e per gli autisti con patente D/K in posizione economica C1 andranno nella posizione economica C2.

Rivisitate inoltre tutte le maggiorazioni previste per il lavoro notturno. Per ogni ora prestate dalle 22 alle 6, al dipendente verrà riconosciuta una maggiorazione del 20% della quota oraria lorda spettante, con un incremento pari al 5%. Le ore notturne lavorate durante le giornate festive verranno retribuite con un incremento del 10%, ovvero con una maggiorazione di miglior favore pari al 40% della quota oraria lorda spettante. L'indennità per la presenza notturna, nelle strutture socioassistenziali educative per minori passa da 35 a 45 euro.

Il lavoro festivo ordinario per i lavoratori turnisti inoltre vede un incremento della maggiorazione del 5%. In altre parole, al dipendente verrà riconosciuto per effetto dell'intesa raggiunta una maggiorazione della quota oraria lorda del 20% per ogni ora prestata. Inoltre, anche le festività lavorate verranno indennizzate con la maggiorazione del 20%.

In ordine alla maternità, il periodo di astensione obbligatorio darà diritto a un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Per quanto attiene alla qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, i dipendenti potranno accedere ai corsi volti all'acquisizione delle competenze in materia di formazione ECM (Educazione Continua in Medicina). Il costo del 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti sarà a carico del datore di lavoro.

Infine, per quanto riguarda l'articolato sul premio di merito e la progressione orizzontale di carriera, tre le novità introdotte: le giornate impiegate per permessi sindacali sono da computarsi quali ore di

reale presenza; Anche la maternità obbligatoria verrà computata a tutti gli effetti come presenza. Sempre in materia di permessi sindacali, ai dirigenti sindacali vengono concessi 10 giorni di permessi sindacali retribuiti.

Un risultato, quindi, assolutamente positivo, che soddisfa le richieste sindacali sia in materia di miglioramento degli istituti normativi che per gli aspetti di carattere economico, che consentono un sostanziale recupero della capacità di spesa delle lavoratrici e dei lavoratori duramente colpiti negli anni scorsi dal fenomeno inflattivo.

Questo rinnovo è perciò in linea in termini di risultati ottenuti con gli altri contratti già rinnovati, Coop Sociali e Uneba, ed ha consentito un miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro in un settore così delicato e a forte impatto sociale senza per questo cedere in termini di tutele e diritti acquisiti.

L'indennità per la presenza notturna, nelle strutture socioassistenziali educative per minori passa da 35 a 45 euro
Maggiorazioni per i festivi



FP COIL **FISASC** **UILTUCS**

RINNOVO CCNL AGIDAE 23/25

LE NOVITÀ NORMATIVE ED ECONOMICHE DELL'IPOTESI DI ACCORDO:

SALARIO: La retribuzione cresce con aumenti medi lordi del 10,3% pari a 175 euro sul livello C2 (prima tranche di 100€ a febbraio 2025; seconda tranche di 75€ a ottobre 2025). Le risorse ottenute vanno sul tabellare, scelta fondamentale per recuperare il potere di acquisto eroso dall'inflazione; PREVIDENZA COMPLEMENTARE: Istituito il fondo di previdenza complementare PREVIFONDER con un contributo obbligatorio a carico degli enti del 1,5% per ciascun dipendente; MAGGIORAZIONI: Riconosciuto il 15% per le ore supplementari del part time e aumentati quelle previste su turni e festivi;	INDENNITÀ PRESENZA NOTTURNA: Viene abrogato l'articolo sulle notti passive. Abrogata la posizione economica A; FORMAZIONE ECM: Riconosciute il 50% delle ore per l'Educazione Continua in Medicina a carico delle Istituzioni; NUOVI DIRITTI: Integrazione della retribuzione al 100% per il periodo di maternità obbligatoria; MERCATO DEL LAVORO: Inserite le cause per i contratti a termine. Questo contratto introduce importanti novità normative ed economiche.
---	---

UN RINNOVO IMPORTANTE PER DARE AL SETTORE PIÙ DIRITTI CONTRATTUALMENTE RICONOSCIUTI!

LA PAROLA ORA PASSA ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI

Ikea è in crescita e fa profitti Ma nessun accordo per i lavoratori

Il colosso svedese ignora le richieste di rinnovare l'integrativo. Ora basta

di Gennaro Strazzullo

22



L'azienda vuole ridurre i livelli di inquadramento, nega il giusto riconoscimento professionale ai consulenti d'arredo e insiste sull'obbligo del lavoro festivo

Ikea, colosso svedese presente in Italia da oltre 20 anni, continua a ignorare le richieste del sindacato per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, scaduto da sei anni. Con oltre 7.000 dipendenti, Ikea è tra i leader nel settore dell'arredamento e sta espandendo la propria presenza nei centri urbani con nuovi spazi dedicati alla progettazione d'interni, senza vendita diretta.

Questi lavoratori, secondo l'azienda, dovrebbero essere inquadrati al terzo livello della classificazione

del Ccnl Dmo (Distribuzione moderna organizzata). Tuttavia, Ikea sta affrontando le trattative con richieste peggiorative rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale.

Deroghe e demansionamenti

Nonostante la continua espansione e il costante aumento del fatturato, Ikea punta a ridurre il livello di inquadramento dei lavoratori, negando il giusto riconoscimento della professionalità ai consulenti d'arredo. Inoltre, insiste nel mantenere una deroga concessa vent'anni fa sul passaggio dei dipendenti dal 4° al 3° livello. Questa misura, inizialmente giustificata dalla fase di sviluppo dell'azienda, è stata poi utilizzata per ridurre il costo del lavoro.

I dipendenti sono spesso impiegati per mesi a un livello superiore, salvo poi essere ricollocati al 4°, in alcuni casi fino al 17° mese. Un atteggiamento che mortifica la professionalità e la dignità dei lavoratori.

Festività e salario d'ingresso

Ikea continua a insistere sull'obbligatorietà del lavoro festivo, in contrasto con il Ccnl, che ne prevede l'adesione su base volontaria. Inoltre, l'azienda ha

proposto un salario d'ingresso penalizzante per i nuovi assunti: per i primi due anni, non percepirebbero le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale e festivo.

Rottura del tavolo negoziale

Di fronte a questa posizione inaccettabile, la rottura del tavolo di trattativa era inevitabile. La Uiltucs ha sempre portato avanti le istanze dei lavoratori con responsabilità, senza rinunciare all'aspetto rivendicativo.

Ikea, pur dichiarandosi attenta al benessere dei dipendenti e alla responsabilità sociale d'impresa, nei fatti non traduce queste dichiarazioni in accordi concreti. Ad oggi, l'azienda rigetta le richieste dei lavoratori mentre aumentano i contratti part-time involontari, con un'età media dei dipendenti in crescita.

Salario e contrattazione

Per la Uiltucs, il part-time involontario è una forma di lavoro povero. Un salario dignitoso deve passare attraverso il lavoro a tempo pieno, per garantire una retribuzione adeguata e tutelare il futuro pensionistico. L'accordo interconfederale del 1993 tra associazioni datoriali e sindacati sancisce il principio della redistribuzione del salario in base alla produttività aziendale. Tuttavia, il salario variabile non può essere l'unico strumento di riconoscimento, poiché la contrattazione aziendale e territoriale riguarda anche altri aspetti normati dai Ccnl di riferimento.

Se Ikea non cambierà impostazione, la Uiltucs, insieme alle altre sigle confederali, continuerà la battaglia per un integrativo aziendale dignitoso, utilizzando tutti gli strumenti di mobilitazione necessari.

La Uiltucs: sindacato responsabile, ma che rivendica.

**PESSIMA
IKEA**

Democratica 'sta brugola!

12 aprile
FLASH
MOB

IKEA parteciperà al Fuorisalone in occasione del Salone del Mobile di Milano con uno spazio espositivo sul "Design democratico" parlando di una "visione più inclusiva e sostenibile del futuro" per "ispirare un cambiamento duraturo nel nostro modo di vivere".

Belle parole, ma la realtà è ben diversa!

CGIL
FILCAMS

CISL
FISASCAT

UILTUCS

La contrattazione è la chiave per la parità e contro gli abusi

Merlo: “Il lavoro rappresenta anche emancipazione”

di Angela Galli Dossena

24

La relazione della segretaria nazionale Uiltucs al Coordinamento Pari opportunità: essenziali la formazione e agire con un approccio multidisciplinare

La strada per lottare contro le disparità di genere è chiara, e per buona parte la Uiltucs l'ha tracciata e resa sempre più percorribile: la contrattazione collettiva. Questa la via maestra per affermare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche in tema di contrasto ad abusi e molestie.

Ne ha parlato nella sua relazione Samantha Merlo, segretaria nazionale Uiltucs, al Coordinamento nazionale sulle Pari opportunità, svoltosi insieme al Coordinamento nazionale per la Salute e la sicurezza sul lavoro.

Durante la giornata di questo marzo, nella sede nazionale della Uiltucs, si è ribadita con forza la centralità del lavoro nella vita delle donne e, più in generale, nella costruzione di una società fondata sulla solidarietà.

Lavoro come strumento di emancipazione

“Abbiamo voluto ribadire – ha affermato Merlo – come il lavoro possa rappresentare uno strumento fondamentale di emancipazione. Un lavoro che garantisce una dimensione sociale all'individuo e ne impedisce l'isolamento. Un lavoro che afferma la solidarietà, pilastro fondativo del nostro Paese”.

Il lavoro è anche, e sempre più, uno strumento centrale nella lotta alla violenza di genere. Le norme, ha spiegato la segretaria nazionale della Uiltucs, possono guidare i processi per affermare diritti di parità, sicurezza e trasparenza. Tuttavia, è la contrattazione collettiva che “deve rappresentare per noi la via maestra con la quale affermare la dignità di ogni lavoratrice e lavoratore”.

Violenza e molestie: il ruolo della contrattazione

La contrattazione, dunque, non solo come strumento di regolazione ma come veicolo di cultura. “È attraverso

la contrattazione – ha detto Merlo – che possiamo promuovere una cultura diversa, dentro e fuori i luoghi di lavoro”.

La Direttiva (Ue) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 2027, rappresenta un'opportunità straordinaria per incidere sulle politiche del lavoro. Il sindacato, secondo Merlo, deve contribuire in modo attivo.

Dalla prevenzione alla formazione: tanti gli ambiti d'azione

La Direttiva individua diverse aree d'intervento dove le organizzazioni sindacali possono e devono giocare un ruolo da protagonisti alcuni aspetti.

Piani d'azione nazionali

È possibile contribuire alla loro elaborazione e attuazione grazie alla partecipazione delle confederazioni sindacali.

Formazione e sensibilizzazione

“La direttiva sottolinea l'importanza di formare chi entra in contatto con le vittime di violenza. Anche noi dobbiamo attrezzarci per garantire formazione specifica ai nostri rappresentanti, così da riconoscere i segnali e offrire strumenti di intervento e supporto”, ha aggiunto Merlo.

Un altro tema cruciale è la tutela delle vittime. Le organizzazioni sindacali, secondo la posizione espressa anche dalla Ces, devono proteggere chi subisce violenza e prevenire ogni forma di ritorsione sul posto di lavoro. Questo obiettivo può essere raggiunto con misure contrattuali come congedi specifici, rappresentanza sindacale rafforzata e supporto legale.

Affrontare le molestie nei luoghi di lavoro

In tema di molestie sessuali, la Direttiva richiama all'applicazione dell'articolo 26 della Direttiva 2006/54/Ce. “I sindacati possono e devono promuovere azioni mirate nei settori a più alta esposizione, perché il rischio non è distribuito in modo uniforme”, ha precisato Merlo. Fondamentale, secondo la segretaria nazionale Uiltucs, è anche il coinvolgimento degli organismi per la parità, cui spetta il compito di studiare e monitorare buone prassi, nonché di formulare raccomandazioni per le istituzioni europee.



Verso un approccio multidisciplinare

La cooperazione multidisciplinare è un altro pilastro della Direttiva. "Solo un approccio capace di impegnare tutti gli attori sociali, comprese le agenzie educative, può produrre un reale cambiamento culturale", ha sottolineato Merlo. E chi ha messo in discussione il ruolo delle organizzazioni sindacali in questo percorso, ha ricevuto risposte ferme: "Abbiamo difeso con determinazione il nostro impegno. Il senso di protezione verso i più fragili e di responsabilità verso le nuove generazioni deve guidarci verso la piena parità".

Politica sindacale coerente e integrata

Nel corso degli ultimi due anni, la Uiltucs ha sviluppato una politica coerente in materia di parità, salute e sicurezza, frutto di approfondimenti e confronti a tutti i livelli. Un impegno che si è concretizzato nella promozione della contrattazione integrata di genere, anche attraverso l'introduzione della figura del **Garante di Parità**.

Questa figura ha un ruolo cruciale nella prevenzione e nel contrasto alla violenza e alle molestie: rappresenta un presidio di assistenza per le vittime; possiede competenze specifiche acquisite con una formazione mirata; può promuovere azioni concrete nei contesti a rischio psicosociale.

"È una figura che deve diventare centrale nei luoghi di lavoro – ha affermato Merlo – per garantire che le molestie siano affrontate in modo serio e mirato".

Il futuro della contrattazione e le nuove sfide

Il sindacato guarda avanti, anche rispetto alle nuove sfide del mondo del lavoro: smart working, digitalizzazione, intelligenza artificiale. "Inserire la dimensione di genere nella contrattazione collettiva, sia nazionale che decentrata, è un obiettivo imprescindibile per la Uiltucs", ha detto Merlo.

L'obiettivo è fornire supporto a chi subisce violenza, incoraggiare la segnalazione e tutelare anche i testimoni: "Chi denuncia non deve avere paura di ritorsioni. È su questo terreno che vogliamo esercitarci nel prossimo futuro".

Dal principio alla pratica

All'indomani della firma dei principali contratti collettivi nazionali, è possibile affermare che le istanze della Uiltucs siano oggi formalmente riconosciute. Ma non basta. "Perché quelle parole non restino solo inchiostro su una pagina – ha concluso Merlo – occorre attivare un confronto vero dentro le imprese, promuovere dibattiti in assemblea, costituire le rappresentanze e avviare percorsi formativi e campagne di sensibilizzazione". Solo un grande senso di responsabilità potrà guidare questa trasformazione.

Una trasformazione culturale profonda, capace di spezzare le radici di una piaga che affonda nel patriarcato e condiziona ogni ambito della nostra società: dai rapporti di potere alla salute, dall'accesso al lavoro alla sicurezza economica.



Sicurezza, rischi psicosociali e violenza: battaglia di dignità

Quale è la realtà nei luoghi di lavoro: i dati al Coordinamento nazionale

di Giulia Valle

26

Una fotografia cruda, ma necessaria, quella tracciata dalla segretaria nazionale Uiltucs Marianna Flauto nel corso del Coordinamento nazionale Salute e sicurezza sul lavoro della Uiltucs, riunitosi insieme al Coordinamento nazionale Pari opportunità. Una scelta non casuale: i due ambiti si sovrappongono sempre più spesso, soprattutto nel vissuto quotidiano di lavoratrici e lavoratori esposti a molestie, discriminazioni e pressioni psicologiche in ambienti ostili.

La connessione tra salute, sicurezza e pari opportunità è ormai evidente: la violenza di genere nei luoghi di lavoro, così come le prevaricazioni sistemiche, rappresentano una minaccia reale alla salute psico-fisica. Temi che non possono più essere affrontati separatamente.

La realtà nei luoghi di lavoro: dati, testimonianze

I dati raccolti e discussi nel Coordinamento parlano chiaro.

1 donna su 3 dichiara di aver vissuto situazioni di disagio sul lavoro per via del proprio genere.

Le segnalazioni di comportamenti inappropriati, molestie e pressioni psicologiche sono aumentate del

20% negli ultimi due anni nei comparti della grande distribuzione, della vigilanza e della ristorazione.

Circa il 58% delle lavoratrici segnala un aumento della fatica mentale e dello stress, dovuto a un clima lavorativo peggiorato.

Ma perché parliamo di questo fenomeno?

Si contano 109 vittime nel nostro Paese dal 1 gennaio al 22/12/2024 (dati direzione centrale polizia criminale)

Il 31,5% delle donne italiane tra i 16 e i 70 anni (quasi 7 milioni) ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale (Istat)

16947 nel 2023 gli accessi delle donne in Pronto Soccorso con indicazione di violenza (dati Ministero della salute-Istat)

- L'80% delle strutture sanitarie dotate di Ps hanno attivato "il percorso per le donne che subiscono violenza"
- Il 19% delle vittime che inizia un percorso di uscita dalla violenza lo fa al momento dell'accesso al Ps 1017880 nel 1° semestre 2024 le chiamate al numero 1522

Non si tratta solo di numeri, ma di storie, spesso taciute per paura. Troppe lavoratrici rinunciano a denunciare

per timore di ritorsioni, isolamento o perdita del posto di lavoro. La paura di "non essere credute" o "dello stigma sociale" resta fortemente radicata.

Rischi trascurati: burnout e carichi mentali invisibili

Nel corso del Coordinamento è stato ribadito come le condizioni psico-fisiche delle lavoratrici e dei lavoratori siano spesso ignorate o sottovalutate. Le mansioni ripetitive, i turni massacranti, il multitasking costante e l'assenza di pause reali generano un carico mentale insostenibile. Questo non è solo un problema individuale, ma collettivo e strutturale.

Il rischio da stress lavoro-correlato è troppo spesso ridotto a un mero adempimento formale. Troppo poche le aziende che risultano infatti valutare correttamente i rischi legati allo stress lavoro-correlato.

Normativa ancora inapplicata: divario con la realtà

La segretaria ha sottolineato come, nonostante l'esistenza di normative precise — dal D.lgs 81/08 ai protocolli su molestie e violenza — nella pratica molte aziende non le applicano o lo fanno solo formalmente. Mancano gli strumenti, ma soprattutto manca la volontà politica e culturale.

Tra gli esempi riportati, il fatto che le aziende raramente coinvolgono i rappresentanti sindacali nella valutazione dei rischi di genere.

Il principio della "tolleranza zero" verso le molestie, previsto in molti codici etici, non trova quasi mai attuazione concreta.

C'è poi l'importantissima Convenzione Ilo n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro che viene ratificata nel nostro Paese con la legge 4/21. "La stessa - spiega Flauto - prevede l'introduzione del rischio violenza e molestie nel luogo di lavoro all'interno del Dvr integrando le previsioni del D.lgs 81/2008 ovvero del Testo Unico Ssl".

Grazie alla legge si introduce l'obbligo per il datore di lavoro di prevenire "questi fenomeni all'interno dei luoghi di lavoro mettendo in campo un sistema di prevenzione efficace che tuteli i lavoratori contro ogni rischio possibile e prevedibile".

Le delegate Uiltucs: la prima linea della tutela

Le delegate e i delegati Uiltucs, presenti in tutte le

regioni e nei principali settori del terziario, sono spesso il primo e unico punto di riferimento per chi subisce discriminazioni o violenze. Ma anche loro, troppo spesso, vengono lasciati soli.

La Uiltucs, alla fine del 2023, ha avviato la campagna permanente "Centoxcento Sicuri" e ha portato in tutti i tavoli contrattuali una proposta sul tema della violenza e delle molestie. Da un lato, la proposta punta l'attenzione sul supporto e sull'assistenza alle vittime verso un percorso di tutela e protezione; dall'altro, mira a garantire alle donne lavoratrici che hanno intrapreso un percorso di protezione una maggiore tutela rispetto a quanto previsto dalla legge, in merito a: congedi aggiuntivi a carico dell'azienda; supporto psicologico e legale a carico dell'azienda; contributi per soluzioni abitative; aspettative; trasferimenti di filiale; trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), su richiesta; trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato; modulazione oraria per rispondere a esigenze di tutela in determinate fasce; ferie solidali.

Gli istituti sopra elencati rappresentano un esempio concreto di come il sindacato possa avere un ruolo attivo nell'affrontare temi sensibili come la violenza e le molestie di genere.

Proposte e strumenti: la risposta sindacale

La Uiltucs propone un intervento su più livelli avendo come priorità il contrasto alla violenza ed alle molestie di genere. E' necessario:

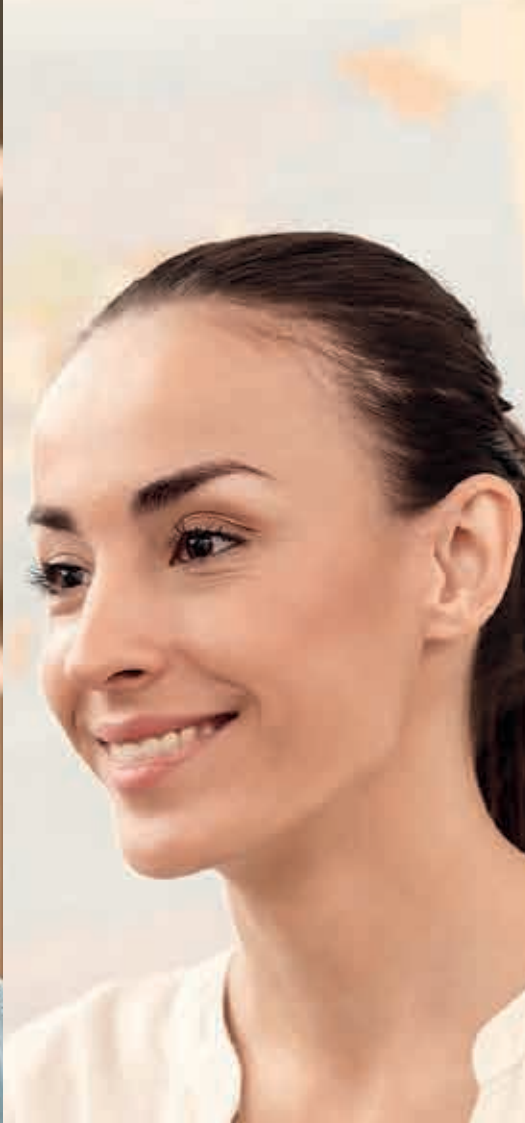
Sostenere la contrattazione collettiva con raccolta e diffusione di informazioni di buone pratiche nei processi di negoziazione e nel contenuto dei contratti collettivi;

Diffondere capillarmente i RIs e il /la Garante di parità

Costituire i Comitati aziendali per la sicurezza e delle Commissioni Pari opportunità in tutte le aziende

Sviluppare la cultura della sicurezza, del rispetto e della consapevolezza attraverso iniziative dedicate: assemblee, formazione, convegni, seminari.





FONDO EST. LA TUA SALUTE, IL NOSTRO OBIETTIVO.

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

fondoest.it



FONDO EST
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Commercio Turismo Servizi e Settori Affini



CASSA PORTIERI

La CASSA PORTIERI è un Ente paritetico costituito da Confedilizia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil.
Gestisce i trattamenti assistenziali, previdenziali e assicurativi - Integrativi e/o sostitutivi - a favore dei portieri e degli impiegati dipendenti da proprietari di fabbricati, non soggetti all'assistenza e previdenza obbligatorie.

Attualmente la Cassa ha un "Fondo malattia" che rimborsa i datori di lavoro e gestisce l'assistenza sanitaria integrativa diretta ai lavoratori.

Per maggiori informazioni

Telefono: 06/44251191

E-mail: caspo@cassaportieri.it



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

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

Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

- analizza l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;
- predispone studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
- formula progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui si applica il vigente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati;
- collabora a livello nazionale e/o territoriale con i fondi interprofessionali per l'attività di formazione professionale continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388;
- predispone schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- elabora a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
- riceve la copia degli Accordi di 2° livello, così come previsto all'art. 4, ultimo comma, sistemalizzandoli 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 vigenza 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.



Il peso dell'intelligenza artificiale nella vita sociale e nel lavoro

La “nuova frontiera” dei diritti. Le trasformazioni nel tempo e gli scenari

di Antonio Vargiu

30



Partiamo da lontano, citando un articolo (1) dedicato al controllo a distanza dei lavoratori, e precisamente dalla descrizione di uno scenario cittadino immerso in una grande rete di videosorveglianza.

E' utile rileggere questo pezzo anche alla luce del grande potenziamento delle nuove tecnologie informatiche, tra cui oggi spicca l'intelligenza artificiale.

Una rinnovata edizione del Grande fratello?

Nell'introdurre, una decina di anni fa, uno studio finanziato dalla Commissione Europea avente per oggetto il tema del rapporto tra "cittadini e videosorveglianza" (2), Michel Markus tra i motivi principali dell'aumentata presenza delle telecamere sottolineava la sempre maggiore complessità delle città: "Le città si densificano e si espandono, moltiplicando le offerte di mobilità, di cultura, di educazione, con conseguente richiesta di impianti sempre più complessi, con costi di funzionamento elevati. Diversi flussi di traffico si incrociano, le offerte commerciali più invitanti sono in bella mostra sotto gli occhi dei passanti e ne stuzzicano gli appetiti. La sorveglianza umana 24 ore su 24 diventa impossibile per ragioni economiche, ma le possibilità offerte dall'espansione dell'elettronica, che permette di raccogliere, immagazzinare e incrociare dati e informazioni ai fini del controllo o di disporre di strumenti a fini preventivi o dissuasivi, incitano a moltiplicare le telecamere di sorveglianza...".

Naturalmente, questa espansione dell'uso della videosorveglianza mette a forte rischio la tutela della sfera privata delle persone e sembra dar ragione alle visioni di Orwell descritte nel romanzo **1984**, scritto nel 1949, quello di un mondo super controllato e manipolato da poche persone. È quindi assolutamente necessario far seguire all'aumento dei controlli un

aumento delle garanzie per i cittadini e per i lavoratori.

Le trasformazioni della modernità

Passiamo allora ad analizzare le ulteriori trasformazioni prodotte dalla modernità, a partire dall'entrata in campo dell'intelligenza artificiale, una tecnologia che consente a computer e macchine di simulare l'intelligenza e la capacità di risoluzione dei problemi degli esseri umani.

Come dice il sito della Ibm:

"Da sola o in combinazione con altre tecnologie (ad esempio, sensori, geolocalizzazione, robotica) l'AI può eseguire compiti che altrimenti richiederebbero l'intelligenza o l'intervento umano. Gli assistenti digitali, la guida Gps, i veicoli autonomi e gli strumenti di AI generativa (come Chat Gpt di Open Ai) sono solo alcuni esempi della presenza dell'AI nelle notizie quotidiane e nella nostra vita quotidiana.

Come campo dell'informatica, l'intelligenza artificiale comprende, ed è spesso menzionata, il machine learning e il deep learning. Queste discipline prevedono lo sviluppo di algoritmi di AI, modellati sui processi decisionali del cervello umano, che possono "imparare" dai dati disponibili e fare classificazioni o previsioni sempre più accurate nel tempo...

Oggi, l'AI generativa è in grado di apprendere e sintetizzare non solo il linguaggio umano, ma anche altri tipi di dati, tra cui immagini, video, codice software e persino strutture molecolari".

Come nasce l'intelligenza artificiale

Anni fa, precisamente nel 1997, il famoso giocatore di scacchi Garri Kasparov, allora campione mondiale in carica, fu sconfitto in sole 19 mosse da Deep Blue. Questo segnò una svolta nella storia, ma fu

soltanto l'inizio. Deep Blue era infatti un prodotto della tecnologia precedente, capace «solo» di calcolare 200 milioni di posizioni sulla scacchiera al secondo. Questo grazie a una potenza di calcolo di 11 Gflops.

Oggi siamo arrivati al supercomputer Frontier, che ha infranto il muro degli exaFlops, che corrisponde a un miliardo di miliardi di operazioni in virgola mobile in un secondo (dati Il Sole 24 ore), circa 700mila volte superiore rispetto al laptop più veloce attualmente in commercio.

La crescita enorme delle capacità computazionali è alla base dello sviluppo dell'intelligenza artificiale. Gli algoritmi imparano dai dati e codificano le informazioni in reti neurali, eseguendo anche trilioni o quadrilioni di calcoli individuali. Senza processori in grado di fare questa matematica ad alta velocità, il progresso nell'intelligenza artificiale si blocca.

Il generatore di linguaggio Gpt-3 di OpenAi oggi può rispondere a domande scientifiche e correggere errori grammaticali, decifrare anagrammi e fare traduzioni. Ancora più impressionante ChatGpt, che continua ad avere aggiornamenti importanti ogni due o tre mesi.

Le applicazioni: la medicina personalizzata

Partiamo prima da un esempio concreto di utilizzo dell'intelligenza artificiale dagli effetti estremamente positivi sulla vita delle persone. Si va dalla chirurgia in cui la migliora la precisione, la sicurezza e l'efficienza degli interventi, passando al miglioramento della diagnostica per immagini e ad una cura dell'assistito estremamente personalizzata, con possibilità di somministrazione di farmaci non più rivolte ad un generico ammalato, ma ad un individuo di cui è conosciuto il genoma in tempi reali.

Ma ci sono anche alcune aree a rischio

Passiamo ad un esempio molto vicino alla realtà, andando a vedere l'evoluzione della "città videosorvegliata".

In un numero sempre più crescente di negozi già da adesso vengono installate telecamere cosiddette "conta teste (head-counter), con il compito principale di misurare l'afflusso di clienti in un determinato punto vendita per poi rapportarlo alle vendite effettive. Naturalmente, in mancanza di contrattazione, niente vieta alle aziende di utilizzare questa misurazione per valutare in maniera unilaterale la produttività e l'efficienza del proprio personale.

Ma l'intelligenza artificiale fa oggi ancora di più: applicata alle nuove telecamere è in grado di interpretare anche le espressioni facciali dei clienti e, accidentalmente (?), anche quelle delle lavoratrici e dei lavoratori. Se ne ricavano ulteriori dati utili per le vendite, ma si rischia di intensificare il controllo a distanza e lo stress dei dipendenti.

Ma gli esempi dell'applicazione della Ia, soprattutto nel settore della distribuzione, del terziario e del turismo, sono infiniti. Basti pensare a tutte quelle mansioni ripetitive oggi affidate a persone, ma domani? Altro esempio: il lavoro amministrativo. Ma chi impedirà poi la riduzione del numero dei receptionist ai banconi

degli alberghi, quando "voci umane" risponderanno, assai gentilmente e più velocemente, alle richieste di prenotazioni?

Che fare allora?

Oggi si fa un grande parlare di Europa, quella dell'Unione per intenderci, e se ne mettono spesso in evidenza le sue carenze. Molti quindi si sorprenderanno nello scoprire che su un tema, come quello della protezione dei dati personali e della tutela dei lavoratori, l'Europa si è mossa e si è mossa per tempo sia con il Gdpr per la tutela della privacy (25 maggio 2018) che con l'AI Act del 21 maggio 2024.

A questo l'Italia ha da tempo aggiunto del suo: parliamo dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) e del suo articolo 4 - norma di sostegno alla contrattazione - che ha riunito il no alla invasività del controllo sui lavoratori ai nuovi diritti alla protezione dei dati personali e alla salvaguardia dei posti di lavoro.

Cosa serve

Una campagna generalizzata nelle aziende per far valere i diritti dei lavoratori e, nello stesso tempo, offrire alle aziende un terreno di confronto e di partecipazione. Una osservazione banale: su Internet è possibile imbattersi in molte società che producono e vendono prodotti informatici personalizzati (il più "banale" è quello che implementa le difese delle reti aziendali dagli attacchi hacker), la cui installazione richiederebbe l'apertura di un confronto con le organizzazioni sindacali. Ma quante sono le aziende che comprano ed installano questi prodotti dopo aver aperto questo confronto? Pochissime!

E' allora venuto il momento per le organizzazioni sindacali di far valere i propri diritti. Parlando dei settori di competenza della nostra Federazione, questo periodo è quello in cui, chiusa la fase dei rinnovi dei contratti nazionali, si stanno aprendo molti tavoli di confronto per rinnovare i contratti integrativi. Ecco allora l'occasione per inserire anche il punto riguardante l'introduzione, l'uso delle nuove tecnologie e il loro impatto sui livelli occupazionali.

In alternativa, nelle realtà in cui non si parla di integrativo, è possibile chiedere un incontro per i diritti di informazione, in cui parlare anche di algoritmi e di intelligenza artificiale.

Tutto questo, a nostro parere, va oltre gli interessi della tutela di una parte, in questo caso i lavoratori, che possono essere danneggiati dall'uso incontrollato e senza limitazioni delle nuove tecnologie. Difatti le stesse aziende possono trarre un maggior beneficio dai nuovi sistemi produttivi se accompagneranno queste novità con la valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti in azienda.

- (1) *Partecipazione, Antonio Vargiu, Tutela dati, controlli a distanza: le nuove frontiere dei diritti, n.1 2022*
 (2) *European Forum For Urban Security, Cittadini, città e video sorveglianza, Michel Markus 2010*

**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.





Terziario, le pronunce del 2025 Licenziamenti illegittimi: tre casi

Dal livello inadeguato all'uso dell'auto aziendale: le ultime sentenze

di Giulia Valle

34

Tre sentenze, tutte del 2025 e tutte per lavoratori o lavoratrici del terziario. Gli orientamenti sono variabili ma una cosa è certa: se il lavoratore svolge mansioni diverse rispetto al suo inquadramento, la differenza retributiva gli spetta. Così come i licenziamenti: talvolta non sono legittimi come le aziende che li attuano insinuano. E rivolgersi al sindacato può davvero fare la differenza.

Assunto part-time ma lavora 40 ore: pagata la differenza

Il Tribunale di Napoli, con la sentenza n. 1718/2025 del 5 marzo 2025, ha accolto il ricorso di un lavoratore che chiedeva il riconoscimento del proprio diritto a un inquadramento contrattuale superiore e il pagamento delle differenze retributive maturate. La decisione ha confermato la fondatezza delle richieste avanzate dal ricorrente e ha condannato la società datrice di lavoro al pagamento degli importi dovuti. Il lavoratore, impiegato presso una società specializzata in impianti tecnologici e commercio di elettrodomestici, era stato assunto con un contratto part-time al livello 5 del Ccnl di riferimento. Però, nel corso del rapporto

lavorativo aveva sempre svolto anche attività diverse, con una maggiore responsabilità, tra cui assistenza alla vendita e gestione dei clienti; organizzazione del lavoro degli operai per installazioni e manutenzioni; emissione di fatture e certificazioni; acquisti di materiali e negoziazione con fornitori. Nonostante ciò, l'azienda non aveva mai adeguato il livello contrattuale e non aveva retribuito abbastanza il dipendente per il lavoro realmente svolto. Da qui il ricorso e la pronuncia dei giudici che hanno ritenuto fondata la richiesta del lavoratore, accordando sia la differenza in termini economici che di inquadramento. Tra l'altro, anziché part time, il lavoro effettivo era di 40 ore settimanali e tutti i giustificativi portati dal lavoratore hanno contribuito a provarlo.

"Ci hanno licenziati perché troppo vicini": il caso in aula

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 6221 del 9 marzo 2025, si è pronunciata su un caso di licenziamento nel settore turistico, stabilendo che il provvedimento adottato dall'azienda potrebbe risultare privo di giustificato motivo oggettivo, con conseguente

diritto alla reintegrazione della lavoratrice. Secondo quanto emerso, la dipendente era stata assunta nel 2018 nell'ambito dello staff del direttore generale di una nota catena alberghiera. Nel 2022, la società avrebbe deciso di licenziarla insieme al dirigente stesso, motivando la scelta con esigenze di riorganizzazione volte a migliorare l'efficienza gestionale. Tuttavia, la lavoratrice ha contestato il provvedimento, sostenendo che il licenziamento fosse di natura ritorsiva, ossia determinato dalla sua vicinanza al direttore generale licenziato. La Corte d'Appello, esaminando il caso, aveva riconosciuto l'illegittimità del licenziamento per l'assenza di un giustificato motivo oggettivo, ma aveva escluso la natura ritorsiva per mancanza di prove sufficienti. La lavoratrice ha quindi presentato ricorso in Cassazione, chiedendo una diversa valutazione della vicenda. La Cassazione ha ribadito che, affinché un licenziamento possa essere considerato ritorsivo e quindi nullo, l'intento discriminatorio o ritorsivo deve essere l'unica causa del provvedimento. Non avendo rilevato elementi inequivocabili in tal senso, la Corte ha confermato la decisione della Corte d'Appello su questo punto. Tuttavia, ha ritenuto necessario un riesame della tutela applicabile alla lavoratrice.

Usa l'auto aziendale in orario di lavoro: licenziamento legittimo

La Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore che ha utilizzato l'auto aziendale per fini personali durante l'orario di lavoro, ritenendo tale comportamento una violazione grave dei doveri contrattuali. L'ordinanza n. 3607 del 12 febbraio 2025 ha chiarito che l'uso improprio di beni aziendali per scopi personali è una condotta che mina irrimediabilmente la fiducia tra datore di lavoro e dipendente, giustificando il licenziamento. In questo caso, il lavoratore aveva utilizzato l'auto aziendale per attività private durante le ore lavorative, un comportamento che non solo ha violato il regolamento aziendale ma ha anche compromesso la responsabilità del dipendente nei confronti della propria mansione. La Corte ha ritenuto che tale violazione fosse sufficientemente grave da giustificare la risoluzione del contratto di lavoro, considerando l'importanza del rispetto dei doveri fiduciari in un contesto lavorativo. Questo tipo di condotta non può essere giustificata neppure da eventuali scuse o attenuanti, come la mancanza di danni diretti all'azienda, in quanto incide sull'affidabilità del lavoratore.



In pillole

Incidente, anche se lavoratore imprudente la responsabilità resta del datore di lavoro

Pur se imprudente, il comportamento del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro, se l'evento è comunque legato a carenze organizzative o alla mancata adozione di adeguate misure di prevenzione. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione Penale, Sez. 3, nella sentenza del 19 febbraio 2025, la n. 6775 per un infortunio mortale di un addetto al reparto "anime" della fonderia. Il caso riguarda operaio che ha perso la vita schiacciato da componenti meccaniche durante un'operazione di pulizia ordinaria. Sotto accusa l'amministratore delegato e il responsabile di reparto, ritenuti colpevoli di non aver predisposto dispositivi di sicurezza idonei, come barriere fisiche o interblocchi, che avrebbero impedito l'accesso a zone pericolose: l'articolo 2087 del Codice civile impone infatti l'obbligo di tutelare l'integrità psicofisica dei dipendenti mediante tutte le misure necessarie, comprese quelle che tengano conto dell'errore umano.

Varia l'orario di lavoro, il dipendente dice no "Se non lo accetta non può essere licenziato"

Decisione significativa per il ruolo del sindacato dalla Corte di Cassazione, che con l'ordinanza n. 18547 dell'8 luglio 2024, ha ribadito il principio secondo cui il rifiuto del lavoratore a una modifica unilaterale dell'orario di lavoro non costituisce di per sé un giustificato motivo di licenziamento. Nel caso specifico, un dipendente si oppose alla proposta dell'azienda di trasformare il suo contratto da tempo pieno a part-time, ritenendo che tale cambiamento fosse ingiustificato. La Corte d'Appello di Catanzaro dichiarò illegittimo il licenziamento, ordinando la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento dei danni. La pronuncia della Cassazione conferma questa direzione.

Cassazione, garantire igiene delle divise è un obbligo del datore di lavoro

Con la sentenza n. 8152 del 27 marzo 2025, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha ribadito un principio fondamentale in materia di tutela

della salute e sicurezza dei lavoratori: spetta al datore di lavoro garantire l'igiene e la pulizia degli indumenti da lavoro, se prescritti o imposti per ragioni igienico-sanitarie o di sicurezza.

La pronuncia interviene in un contesto giurisprudenziale già orientato a riconoscere tale obbligo, ma rafforza ulteriormente la responsabilità datoriale, sottolineando che non può essere scaricata sul lavoratore la cura, la pulizia o la sostituzione della divisa, se questa è necessaria per la natura delle mansioni svolte o prevista da norme interne o contrattuali. Il ricorso è stato proposto da una lavoratrice impiegata in ambito sanitario che, nel corso del giudizio, aveva lamentato l'assenza di un servizio adeguato di sanificazione delle divise.

La Cassazione ha chiarito che il principio non dipende da una previsione contrattuale specifica, ma deriva direttamente dagli obblighi generali di protezione della salute e sicurezza sul lavoro sanciti dal decreto legislativo 81/2008 e dall'articolo 2087 del Codice Civile.

Avviso 07/2025

Piani formativi monoaziendali

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

L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà rispettare le seguenti tempistiche, con riferimento alla condivisione con le Parti sociali e alla presentazione dei piani formativi al Fondo:

- Apertura presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: lunedì 05/05/2025
- Termine invio mail-PEC alle Parti sociali per la condivisione piani formativi: giovedì 29/05/2025
- Termine presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: Venerdì 13/06/2025 entro le ore 17.00

Avviso 05/2025

Piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di Rete

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di rete. 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: martedì 29/04/2025.
- Termine invio mail-PEC alle Parti sociali per la condivisione piani formativi: lunedì 05/05/2025.
- Termine presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: martedì 20/05/2025 entro le ore 17.00.

2° Sportello

- Apertura presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: giovedì 23/10/2025.
- Termine invio mail-PEC alle Parti sociali per la condivisione piani formativi: mercoledì 05/11/2025.
- Termine presentazione piani formativi a Fondoprofessioni: giovedì 20/11/2025 entro le ore 17.00.

Avviso 04/2025

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:

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 02/2025

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 1/2025

Competenze di base e trasversali

Con l'Avviso n. 1/2025 "Competenze di base e trasversali", Fondimpresa intende finanziare Piani formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze di base e trasversali dei lavoratori delle imprese aderenti, successivi alla qualificazione di Cataloghi formativi predisposti dai Soggetti iscritti nell'Elenco dei Soggetti Proponenti del Conto di Sistema a valere sull'Avviso 6/2024.

I Piani formativi, composti dei corsi contenuti nel Catalogo al quale si riferiscono, possono essere presentati esclusivamente attraverso la piattaforma informatica PSP, nelle seguenti finestre temporali:

dalle ore 9:00 del 14 ottobre 2025 e fino alle ore 13:00 del 28 ottobre 2025

dalle ore 9:00 del 10 marzo 2026 e fino alle ore 13:00 del 24 marzo 2026

Avviso 2/2025

Politiche Attive

Con l'Avviso n. 2/2025 "Interventi relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi finalizzati all'acquisizione di abilità e competenze che favoriscano la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori e, più nello specifico, finalizzati a incentivare la realizzazione di interventi volti alla qualificazione/riqualificazione di disoccupati e/o inoccupati da assumere nelle imprese aderenti.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 21 maggio 2025 fino ad esaurimento risorse e comunque non oltre le ore 13.00 del 31 dicembre 2025.



Avviso 5/2025 Generalista

Il C.d.A. di FonTer con deliberazione n. 2 del 15.05.2025 ha stanziato la somma di euro 8.000.000 (otto milioni) per il finanziamento di Progetti Formativi, concordati fra le Parti Sociali, destinati ai lavoratori/trici dipendenti da aziende aderenti a FonTer e assoggettate al contributo di cui all'art. 12 della Legge 160/75 e successive modificazioni, operanti nei Settori Terziario/Altri Settori Economici e Socio-Sanitario.

Scadenze di Presentazione

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

Avviso 4/2025 Seminari

Il C.d.A. di FonTer con deliberazione N. 3 del 19 marzo 2025 ha stanziato la somma di € 1.000.000,00 (un milione) per il finanziamento di Seminari Informativi, Formativi e di Approfondimento.

Scadenze di Presentazione

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

Avviso 3/2025 Automotive

Il C.d.A. di FonTer con deliberazione del 06.03.2025 ha stanziato la somma di euro 1.200.000,00 (un milione 200 mila euro) per il finanziamento di Percorsi Formativi per il Settore Automotive presentati a valere sull'Avviso N. 3/2025.

Scadenze di Presentazione

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

Invito 1 – 2025

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 FNC 3 - Linea dedicata a realizzare interventi formativi in attuazione di Fondo Nuove Competenze - per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00)

La procedura di presentazione dei progetti di formazione potrà essere avviata sul sistema informativo del Fondo a partire dal 10 febbraio 2025, a scadenza continua ed aperta, fino a esaurimento delle risorse e comunque in coerenza con le tempistiche, incluse eventuali proroghe, determinate dal Ministero. Nel caso in cui le risorse disponibili iniziali e/o aggiuntive non fossero sufficienti a finanziare i Progetti ritenuti conformi, saranno finanziati i progetti seguendo l'ordine temporale di candidatura.

Linea 8 JIT - Linea dedicata a realizzare interventi formativi per le Aziende di nuova adesione e per le Aziende che non hanno beneficiato di contributi dal 2017 - per complessivi € 1.500.000,00 (unmilione cinquecentomila/00)

I Progetti di formazione Just in Time possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, dal 10 febbraio 2025 fino ad esaurimento delle risorse e dovranno comunque essere candidati 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.

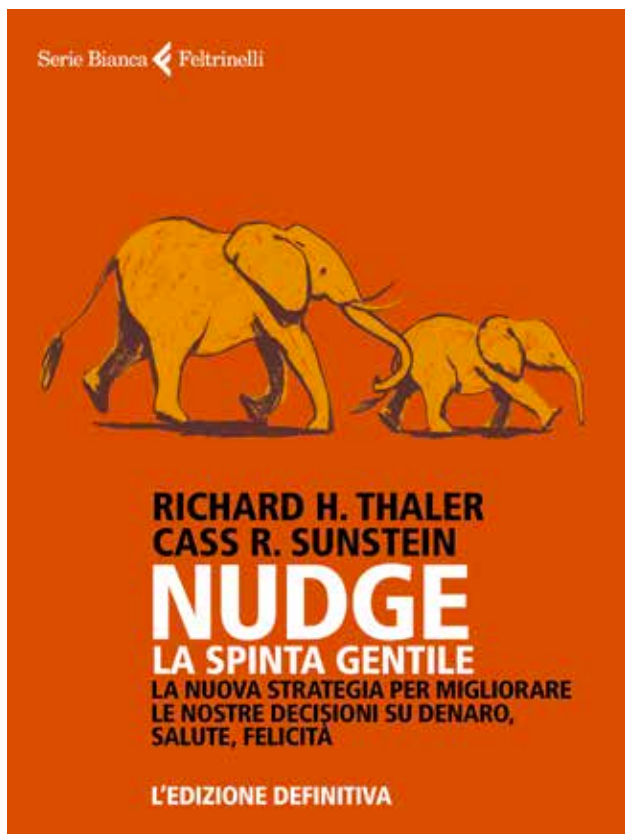


Capire le scelte che ci guidano Ecco “Nudge. La spinta gentile”

Libro equilibrato e chiaro che esplora i rapporti con la previdenza

di Mario Grasso

40



Richard H. Thaler e Cass R. Sunstein, nel loro libro *Nudge. La spinta gentile*, esplorano il concetto di "paternalismo libertario", un approccio che mira a migliorare le decisioni individuali senza limitare la libertà di scelta. Il libro, basato su ricerche in psicologia ed economia comportamentale, propone una serie di "nudge" (spinte gentili) per influenzare positivamente il comportamento delle persone in diversi ambiti, dalla salute alla finanza e all'ambiente, per citarne alcuni. Gli autori ci invitano a riflettere su come le scelte che compiamo siano spesso il risultato di contesti decisionali strutturati, e su come una leggera modifica nell'ambiente in cui prendiamo decisioni possa orientare comportamenti positivi per noi stessi e per la società.

Il tono del volume è equilibrato: pur offrendo spunti di riflessione che sfidano il pensiero tradizionale, non si cade in un tecnicismo eccessivo, rendendo il contenuto godibile anche a chi non ha una formazione specifica in economia o psicologia. Il messaggio centrale è chiaro: spesso non è necessario ricorrere a imposizioni o a scelte fortemente vincolanti per

indirizzare le persone verso comportamenti più razionali o salutari; basta, invece, intervenire sul "contesto decisionale" con una spinta sottile, quasi impercettibile, che però ha il potere di cambiare in modo significativo i risultati finali. In particolare, si critica la visione tradizionale dell'*homo economicus*, secondo cui gli individui agiscono in modo sempre razionale. Al contrario, i docenti universitari statunitensi evidenziano come le persone siano spesso influenzate da pregiudizi euristici e distorsioni cognitive, come l'ancoraggio, l'euristica della disponibilità e lo *status quo bias*. Questi errori sistematici portano a decisioni non sempre ottimali, che possono essere corrette attraverso un'attenta architettura delle scelte. Thaler e Sunstein si affidano allora al succitato paternalismo libertario partendo dall'idea che sia possibile guidare le persone verso scelte migliori senza eliminare la loro libertà. Un esempio classico che viene riportato nel testo è la disposizione del cibo in una mensa: mettere i cibi sani a portata di mano e quelli meno salutari in posizioni meno accessibili incoraggia scelte alimentari più sane senza vietare alcun alimento. Uno dei capitoli più interessanti del libro riguarda la previdenza complementare.

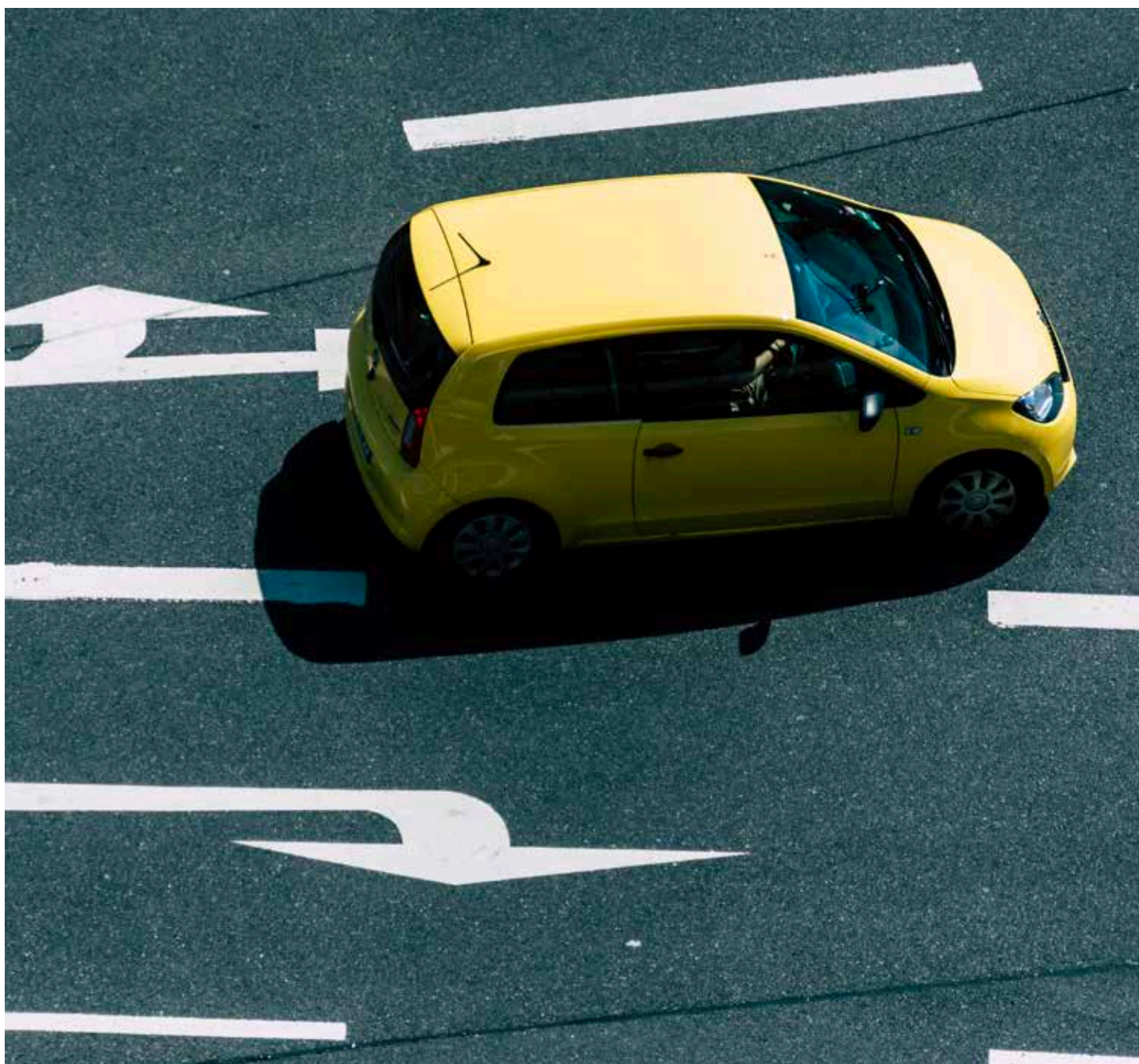
I saggi evidenziano come molti individui non risparmino abbastanza per la pensione, un problema particolarmente rilevante negli Stati Uniti d'America, dove il tasso di risparmio personale è stato negativo nel 2005. Gli autori propongono soluzioni basate sui *nudge* per incentivare il risparmio. Una di queste è l'adozione di piani di *default* ottimali. Ad esempio, invece di richiedere ai dipendenti di aderire attivamente a un fondo pensione, si potrebbe impostare l'adesione come opzione predefinita, lasciando loro la possibilità di rinunciare. Questo approccio sfrutta il *status quo bias*, cioè la tendenza delle persone a mantenere lo stato attuale delle cose. Un'altra proposta è il piano "Save More Tomorrow", che permette ai lavoratori di impegnarsi a incrementare gradualmente i propri risparmi in futuro, quando riceveranno aumenti di stipendio. Questo sistema riduce la resistenza psicologica al risparmio, spesso legata alla paura di ridurre il proprio reddito disponibile. Il libro non è esente da critiche. Alcuni lettori hanno trovato alcune parti troppo focalizzate sulla realtà statunitense, rendendo meno rilevanti le discussioni per un pubblico internazionale. Inoltre, l'uso dei *nudge* può sollevare questioni etiche, soprattutto quando queste tecniche sono sfruttate per scopi egoistici, come nel

caso di venditori porta a porta che invitano a firmare contratti svantaggiosi. Gli autori riconoscono che, sebbene queste strategie possano produrre risultati benefici, è fondamentale che vengano applicate con trasparenza e nel rispetto della libertà individuale, evitando qualsiasi forma di manipolazione occulta. In questo senso, il capitolo sulla pensione integrativa non solo illustra un caso d'uso concreto, ma funge anche da spunto per una riflessione più ampia sui limiti e le potenzialità delle politiche di "spinta gentile".

In conclusione, si può dire che *Nudge*. La spinta gentile offre una prospettiva innovativa su come migliorare le decisioni individuali e collettive. Attraverso esempi concreti e soluzioni pratiche, Thaler e Sunstein dimostrano come piccoli cambiamenti nell'architettura delle scelte possano avere un impatto significativo. Il capitolo sulla previdenza complementare è particolarmente illuminante, mostrando come i *nudge* possano essere utilizzati per affrontare problemi complessi come il risparmio per

la pensione. Nonostante alcune critiche, il libro rimane una lettura fondamentale per chiunque sia interessato a comprendere come le scelte siano influenzate e come sia possibile orientarle verso esiti più positivi, senza sacrificare la libertà individuale.

Ancora molto forte la resistenza psicologica al risparmio, spesso legata alla paura di ridurre il reddito disponibile. Le soluzioni proposte dagli autori



ENTI BILATERALI



ebipro.it



ebitnet.it



ebidim.it



quadrifor.it



ebincolf.it



ebnaip.it



ebinter.it



ebntur.it



ebnt.it



ebnter.it



ebinprof.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



agidaesalusociosanitario.life



cassaportieri.it



fontur.it



fondofast.it



cassacolf.it



fondoeat.it



enteaster.it



coopersalute.it



fasiv.it



cadiprof.it



quas.it



fasifar.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE



fondofonte.it



previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA



foncoop.coop



fondimpresa.it



fonder.it



fondoforte.it



fondoprofessionioni.it



fonter.it



fondartigianato.it

DIRETTRICE RESPONSABILE

Sara **Frangini**

DIRETTORE EDITORIALE

Mauro **Munari**

REDAZIONE

Mario **Grasso**

Paolo **Proietti**

Giulia **Valle**

HANNO COLLABORATO

Cinzia **Del Rio**

Tina **Dell'Olivastro**

Angela **Galli Dossena**

Serena **Menoncello**

Gennato **Strazzullo**

Antonio **Vargiu**

Luca **Visentini**

PARTECIPAZIONE

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

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza, 128
00198 - Roma

EDITRICE

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

STAMPA

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

PROGETTO GRAFICO

Net in Progress - Roma

CON LA COLLABORAZIONE DI

Samanta **Arrigo**
Barbara **Mancinelli**
Maria Luisa **Salerno**
Sara **Vasta**

PUBBLICITÀ

info@agsg.it

COMMERCIALE

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

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 22 maggio 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



Sappiamo come prenderci cura di Te!

www.quas.it

