



CARTA DELLA FAMIGLIA: COS'È, COME FUNZIONA E COME RICHIEDERLA

Sconti in arrivo per i nuclei numerosi costituiti da cittadini italiani o da cittadini stranieri regolarmente residenti nel territorio italiano



Hai tre figli minori e un ISEE non superiore a 30mila euro? Puoi recarti al comune di residenza e richiedere la Carta della Famiglia. Essa, istituita con [Decreto Interministeriale del 20 settembre 2017](#), consente l'accesso a sconti sull'acquisto di beni o servizi, ovvero a riduzioni tariffarie concesse dai soggetti pubblici o privati che intendano contribuire all'iniziativa.

La richiesta della card è presentata da uno dei genitori dei componenti minorenni appartenenti al nucleo familiare, che diventa titolare della stessa e responsabile del suo utilizzo. Nel caso di minori in affidamento familiare, la richiesta può essere presentata dagli affidatari per il periodo di permanenza dei minori in famiglia. Ai soli fini del rilascio della Carta, i minorenni in affidamento familiare vengono sempre conteggiati nel

computo dei minorenni presenti nel nucleo familiare. La tessera viene rilasciata dal comune in formato di tesserino cartaceo, ha una durata biennale (dalla data di emissione) e non è cedibile.

Le condizioni agevolate possono riguardare i beni alimentari, i beni non alimentari e svariati servizi (fornitura di acqua, energia elettrica, gas e altri combustibili per il riscaldamento, raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, servizi di trasporto, ricreativi e culturali, musei, spettacoli e manifestazioni sportive, palestre e centri sportivi, servizi turistici, alberghi e altri servizi di alloggio, impianti turistici e del tempo libero, servizi di ristorazione, socioeducativi e di sostegno alla genitorialità, istruzione e formazione professionale).

Per usufruire degli sconti e dei vantaggi è

necessario esibirla insieme al documento d'identità valido del genitore intestatario.

Come riconoscere i negozi convenzionati? I soggetti pubblici o privati, di rilevanza nazionale, regionale o locale, che aderiscono all'iniziativa, mediante la [stipula di Protocolli d'Intesa o di convenzioni](#), valorizzeranno la loro adesione attraverso l'esibizione del bollino, associato al logo della Carta. Negli esercizi con bollino "Amico di famiglia" sarà possibile trovare sconti o agevolazioni pari o superiori al 5% rispetto al normale prezzo di listino, mentre in quelli con bollino "Sostenitore della famiglia" la riduzione sarà pari o superiore al 20%.

Per le informazioni di dettaglio visita la [sezione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dedicata alla Carta della Famiglia](#).



2 APPROFONDIMENTO

RELAZIONI INDUSTRIALI: LE QUATTRO NOVITÀ IN ARRIVO



3 L'INTERVISTA

FORMAZIONE E LAVORO SULLE NAVI COSTA CROCIERE



5 DALL'EUROPA

TORNA LA SETTIMANA VERDE EUROPEA 2018 PER DISCUTERE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE NELLE CITTÀ



6 WEB, SOCIAL & TECH

QUANDO IL LAVORO SI FA SMART I DIPENDENTI SONO PIÙ FELICI E PRODUTTIVI

segui su





“L'intento principale di questa intesa è quello costruire un sistema efficace e partecipativo, in linea con i progressi tecnologici, che sappia supportare la ripresa e la crescita economica”

RELAZIONI INDUSTRIALI: LE QUATTRO NOVITÀ IN ARRIVO

Siglato un nuovo Accordo interconfederale che segna un cambio di passo sui temi della rappresentanza, della produttività, del welfare integrativo e delle politiche del lavoro



Mutano gli scenari economici, il lavoro si trasforma e anche le relazioni industriali cambiano. Il 9 marzo scorso è stato ratificato l'Accordo Interconfederale tra Confindustria e le tre confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, siglato alla fine di febbraio.

L'intento principale di questa intesa è quello costruire un sistema efficace e partecipativo, in linea con i progressi tecnologici, che sappia supportare la ripresa e la crescita economica. Per realizzarlo sono previste quattro principali linee di azione che danno il via a una nuova stagione nei rapporti tra datori di lavoro e sindacati.

Rappresentanza. Già nel 2011 gli stessi firmatari avevano avviato un confronto su questo tema per assicurare l'esigibilità delle intese sottoscritte a livello nazionale ma anche aziendale; confronto che ha poi portato al Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Nell'ultimo Accordo viene posto l'accento sulla certi-

ficazione della rappresentanza sia sul lato sindacale che datoriale, elemento chiave per garantire le tutele minime ai lavoratori sul versante normativo e contrattuale. Contrastare il “dumping contrattuale” è, difatti, un obiettivo fondamentale per evitare alterazioni della concorrenza e assicurare un lavoro di qualità. Sarà avviata, con tale obiettivo, una ricognizione - anche col supporto del CNEL - dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria che porti, grazie a dati oggettivi e confrontabili, all'identificazione dei soggetti firmatari maggiormente rappresentativi.

Produttività. Nell'Accordo sono confermati i due livelli di contrattazione: nazionale e decentrata (aziendale e territoriale). Il primo continuerà a indicare i minimi retributivi che saranno determinati sulla base dell'indice, elaborato dall'ISTAT, dei prezzi al consumo depurato dai beni energetici importati. A questo trattamento economico

minimo (TEM) si andranno ad aggiungere tutte quelle voci retributive comuni ai lavoratori del settore di riferimento, andando così a determinare il trattamento economico complessivo (TEC). Il livello nazionale, poi, dovrà sostenere e orientare i contratti di secondo livello che stabiliscono i trattamenti economici legati agli obiettivi di crescita della produttività all'interno dell'azienda.

Welfare integrativo. Un altro aspetto su cui la contrattazione decentrata svolge un ruolo chiave è quello delle misure premiali, utilizzate per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il loro ruolo cresce di importanza come dimostrato anche dalle ultime agevolazioni fiscali e contributive previste dallo Stato. Parallelamente, i contratti collettivi nazionali restano una delle basi regolatorie della previdenza complementare (il cd. secondo pilastro), elemento ormai qualificante del sistema di protezione sociale.

Politiche del lavoro. L'Accordo interconfederale del 2018 conferma l'intenzione di voler investire sulla formazione attraverso i fondi interprofessionali e i rafforzamento degli Istituti Tecnici Superiori coinvolti in “Impresa 4.0”. Le parti, su questo punto, hanno confermato come sia importante assicurare una formazione di qualità finalizzata all'inserimento lavorativo. Spazio anche all'Assegno di Ricollocazione (AdR) che si avvia alla sua stabilizzazione e che, dopo gli ultimi interventi normativi, potrà essere richiesto anche dai lavoratori in Cassa Integrazione.

segui su





“Puntiamo al continuo miglioramento delle politiche di formazione e sviluppo, e delle strategie di gestione del personale. La certificazione Top Employers Italia 2018 ci colloca per il quinto anno consecutivo tra le aziende italiane in cui si lavora meglio”

FORMAZIONE E LAVORO SULLE NAVI COSTA CROCIERE

Varbaro: “L’economia del mare è spesso sottovalutata, ma è una fonte di grande ricchezza e opportunità di lavoro per il nostro Paese. Basti pensare che solo nel 2018 Costa Crociere prevede di assumere circa 450 italiani per lavorare a bordo delle sue navi”



Antonella Varbaro, Costa Campus Director di Costa Crociere, ritira la certificazione “Top Employers Italia 2018”

Costa Crociere è una compagnia italiana, con sede a Genova, che vanta 70 anni di storia e ha in pratica inventato le crociere come le conosciamo oggi. Nel tempo è diventata un gruppo, che è attualmente numero uno in Europa e in Asia. La flotta a marchio Costa conta su 14 navi in servizio, tutte battenti bandiera italiana, che ogni anno visitano 250 destinazioni diverse in tutto il mondo. La compagnia impiega in totale 19.000 dipendenti, di cui 18.000 a bordo delle navi.

Ne parliamo con Antonella Varbaro, Costa Campus Director di Costa Crociere.

Quanto sono importanti le risorse umane per il successo di una compagnia come Costa?

In un settore così competitivo e dinamico

come quello delle crociere, le risorse umane sono l'elemento che fa davvero la differenza e ci permette di raggiungere altissimi livelli di soddisfazione presso i nostri ospiti. Servizio e ospitalità sono infatti determinanti per fare felice chi viene in vacanza con noi. Per questo puntiamo al continuo miglioramento delle nostre politiche di formazione e sviluppo, e delle nostre strategie di gestione del personale. Un impegno che recentemente è stato premiato con la certificazione Top Employers Italia 2018, che ci colloca per il quinto anno consecutivo tra le aziende italiane in cui si lavora meglio.

Il settore crociere è in continua crescita e sembra non conoscere crisi. Avete in programma nuove assunzioni?

L'economia del mare è spesso sottovalutata, ma è una fonte di grande ricchezza e opportunità di lavoro per il nostro Paese. Basti pensare che solo nel 2018 Costa Crociere prevede di assumere circa 450 italiani per lavorare a bordo delle sue navi. Fanno parte di un piano di crescita del personale annunciato alcuni mesi fa, che comprende 4.500 nuove assunzioni di personale di bordo italiano entro il 2022, da parte di Costa e della sua società madre, Carnival Corporation & plc. Considerati gli obiettivi, la ricerca di personale di bordo in Costa sarà attiva in pratica per tutto il 2018. Questo incremento è generato principalmente dall'arrivo di nuove navi ordinate per Costa e per gli altri marchi di Carnival Corporation. La compagnia ha 4 nuove navi in consegna entro il 2021, per le quali sarà necessario personale di bordo italiano. La prima nuova nave ad arrivare sarà Costa Smeralda nell'ottobre 2019, una nave da circa 6.600 passeggeri e quasi 1.700 membri d'equipaggio.

Ci sono delle opportunità anche per persone, ad esempio giovani, che hanno poca esperienza?

La gran parte delle opportunità di lavoro offerte a bordo delle navi Costa riguarda la sezione “hotel”, ovvero quella relativa all'accoglienza, al servizio e all'intrattenimento degli ospiti. Soprattutto per chi inizia il proprio percorso nel mondo del lavoro, uno dei modi migliori per accedere a queste opportunità sono i corsi di formazione “pre-imbarco” finalizzati all'as-

seguici su





“ Siamo vicini al mondo della scuola italiana. Il 15 aprile, su Costa Fascinosa, partirà il primo progetto nazionale di alternanza scuola-lavoro a bordo di una nave da crociera ”



sunzione, solitamente finanziati attraverso i fondi del MIUR e FSE destinati all'impiego. Questo sistema permette ai candidati di accedere gratuitamente ad una formazione di alto livello, con alternanza tra lezioni in aula e training direttamente sul luogo di lavoro, ovvero a bordo delle navi. Solitamente Costa si impegna ad assumere almeno il 60%-70% degli allievi che hanno completato con successo i corsi, ma ad oggi la media delle assunzioni effettive raggiunge circa il 100%. Nel 2018 abbiamo in programma 23 nuovi corsi, in diverse città italiane, per un totale di oltre 400 posti disponibili. I corsi sono destinati alla formazione di figure professionali come cuochi, pizzaioli, pasticceri, animatori, fotografi, addetti alle escursioni a terra, receptionist, tecnici intrattenimento. Una vera e propria eccellenza a riguardo è rappresentata dall'Accademia Ospitalità Italiana Crociere, la prima accademia di alta formazione dedicata esclusivamente all'hotellerie di bordo del settore crocieristico, inaugurata nel novembre 2016 e sede di parecchi dei corsi che proporranno nel 2018. Il progetto vede Costa Crociere a fianco di partner consolidati come la

Fondazione ITS Accademia Italiana Marina Mercantile e la Regione Liguria. L'Accademia ha sede ad Arenzano, vicino a Genova, nella storica Villa Figoli des Geneys, che è stata restaurata e recuperata per accogliere gli studenti.

E per chi avesse già esperienza acquisita?

Ci sono tante ricerche di personale disponibili anche per chi ha già esperienza. Al momento sono aperte circa 30 posizioni di questo tipo a bordo delle nostre navi.

Quali sono le caratteristiche fondamentali per lavorare in Costa?

I requisiti variano a seconda dei profili ricercati. In generale, per tutte le posizioni, sono necessarie spirito di squadra, orientamento al cliente, passione per il servizio, attitudine aperta e positiva, oltre alla conoscenza della lingua inglese, maggiore età e diploma superiore.

Che ambiente di lavoro è quello delle navi da crociera?

È un ambiente di lavoro davvero unico. Oltre alla possibilità di acquisire un'esperienza molto qualificante a livello professionale, lavorare a bordo ti arricchisce dal punto di vista personale. Hai infatti l'op-

portunità di vivere in un ambiente internazionale, lavorando insieme a colleghi di 80 nazionalità e avendo la possibilità di viaggiare in tutto il mondo.

Qual è il modo migliore per rimanere aggiornati sulla ricerca di personale e i corsi di formazione in Costa?

Il metodo più veloce ed efficace è consultare il nostro sito web career.costacrociera.it, attraverso il quale è possibile inviare la propria candidatura per i corsi e le posizioni aperte o anche candidature spontanee.

Ci sono possibilità di avvicinarsi al mondo Costa anche per chi sta ancora studiando?

Il 15 aprile, su Costa Fascinosa, partirà il primo progetto nazionale di alternanza scuola-lavoro a bordo di una nave da crociera. Per una intera settimana quattro studentesse dell'Istituto Tecnico per il Turismo Edoardo Firpo di Genova avranno la possibilità di approfondire la conoscenza di tre figure professionali di bordo particolarmente vicine al loro percorso di studi. Si tratta di un progetto pilota, che intendiamo sviluppare ed estendere ad altri istituti nel corso dei prossimi mesi.

segui su





“ Grazie alle nuove tecnologie il lavoro sta cambiando e con esso anche le professioni, in questo caso le figure più richieste sono quelle nel campo dell'ingegneria ambientale, dell'energy management ma anche del marketing e della pubblicità ”

TORNA LA SETTIMANA VERDE EUROPEA 2018 PER DISCUTERE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE NELLE CITTÀ

Numerosi eventi saranno organizzati in diverse città europee per sensibilizzare la collettività e parlare delle nuove professioni lavorative legate alla green economy



“Green Cities for a Greener Future” è il tema della Settimana Verde Europea 2018 dedicata a numerosi eventi che si svolgeranno a Bruxelles e negli Stati membri dell'Unione Europea. Cinque giornate organizzate per riflettere attentamente e per confrontarsi sulle più avanzate politiche di sostenibilità ambientale nello sviluppo urbano. La settimana avrà inizio con l'evento di apertura del 21 maggio a Utrecht, proseguirà dal 22 al 24 maggio a Bruxelles dove si svolgerà il vertice “Città verdi dell'UE” e si concluderà il 25 maggio con un evento a Madrid. Durante le tre giornate a Bruxelles verranno trattate diverse tematiche come l'economia circolare - vale a dire un sistema economico pensato per potersi rigenerare da solo grazie al riuso o al riciclo - lo sviluppo sostenibile, ma anche la mobilità sostenibile e si parlerà delle nuove professioni lavorative legate alla green economy. Infatti, grazie alle nuove tecnologie il lavoro sta cambiando e con esso

anche le professioni, in questo caso le figure più richieste sono quelle nel campo dell'ingegneria ambientale, dell'energy management ma anche del marketing e della pubblicità. Alcune delle professioni richieste sono per esempio l'Energy auditor, il Tecnico certificatore energetico, ambientale, il Tecnico edile esperto in efficienza energetica, il Mobility manager, l'Ingegnere del traffico e dei trasporti, l'Esperto in Smart City e tante altre. Ovviamente per ridurre il consumo di energia, di rifiuti, di risorse naturali è necessario sensibilizzare le persone attraverso un'educazione pubblica più concreta, attraverso approcci partecipativi allo sviluppo urbano con programmi di networking, con strumenti per la condivisione delle pratiche e delle idee migliori. Durante la Settimana verde europea 2018 verranno rese note le modalità con cui l'UE sta sostenendo le città nel cambiamento, per renderli dei posti migliori dove poter vivere e lavorare. Dal 21 aprile al 10 giugno sono

molti i workshop, i dibattiti pubblici e gli eventi organizzati dagli Stati membri che si sviluppano a livello locale, regionale, nazionale ed europeo per la sensibilizzazione delle famiglie su temi come la qualità dell'aria, l'inquinamento acustico, la natura e biodiversità, sui rifiuti e sulla gestione delle risorse idriche. In Italia - dal Nord al Sud - sono 26 gli eventi organizzati. La conferenza di apertura della Settimana Verde Europea - il 21 maggio 2018 - coincide con l'appuntamento EU Natura 2000, una rete di zone con protezione speciale creata dall'Unione europea per la conservazione degli habitat e delle specie - animali e vegetali - identificati come prioritari dagli Stati membri dell'UE.

Inoltre la Commissione Europea, per la manifestazione, ha creato un'iniziativa in cui vengono premiate le città che dimostrano impegno con il raggiungimento degli obiettivi a livello ambientale e nella ricerca di innovazione, chiamato l'European Green Capital Award. La prima Capitale Verde Europea è stata premiata nel 2010 e altre città che hanno vinto fino ad oggi sono: nel 2017 la città tedesca Essen, nel 2018 Nimega, nei Paesi Bassi, e nel 2019 Oslo, in Norvegia. Le città vincitrici sono state selezionate per le loro buone pratiche e l'attenzione nel proteggere la natura e nel ridurre il consumo di acqua. Indipendentemente dalla posizione o dalla dimensione, qualsiasi città può diventare più green prestando attenzione alla qualità dell'aria, al rumore, alla mobilità, alla pulizia e alla qualità della vita.

segui su





“Eppure, nonostante la trasformazione digitale nel lavoro sia nettamente migliorata negli ultimi anni, i responsabili dei settori IT delle aziende intervistate fanno emergere alcune criticità”

QUANDO IL LAVORO SI FA SMART I DIPENDENTI SONO PIÙ FELICI E PRODUTTIVI

Dalla ricerca condotta da BT emerge che le aziende che investono in tecnologie digitali a favore del proprio personale vengono premiate con un aumento della produttività



Investire in tecnologie digitali in azienda non contribuisce soltanto a rendere più efficiente l'intera macchina organizzativa e, di conseguenza, a far crescere il fatturato, ma può influire in modo significativo anche su un elemento sempre più rilevante per gli imprenditori di tutto il mondo: il benessere dei propri dipendenti. Diversi studi, infatti, dimostrano che quando i lavoratori vengono incoraggiati nell'uso di sistemi di comunicazione e collaborazione digitale sono più produttivi ed efficienti nello svolgimento della propria professione e, dunque, anche più felici.

E proprio questo circolo virtuoso instaurato tra aziende, innovazione tecnologica e benessere dei collaboratori è oggetto del nuovo report "People, productivity and the digital workplace 2018" pubblicato da BT, operatore di telecomunicazioni per aziende e pubblica amministrazione:

Il rapporto è stato redatto analizzando le risposte ad un sondaggio condotto su 110 dirigenti aziendali e 600 responsabili del settore Internet & Technology provenienti da tutto il mondo. Ben 9 su 10 tra essi hanno dichiarato che strumenti mobile e servizi digitali collaborativi migliorano sensibilmente la produttività nell'ambiente di lavoro. Solo tre anni fa, nel 2015, la pensavano così 6 su 10.

Gli intervistati sono tutti concordi nell'individuare i cinque fattori che favoriscono maggiormente l'aumento della produttività del personale, ovvero: un ambiente in cui la comunicazione si serve di tecnologie video, l'attivazione di modalità di collaborazione esterne più semplici e dirette, l'uso di applicazioni aziendali, di

servizi di messaggistica istantanea e di dispositivi tecnologici avanzati.

Ai dirigenti è stato anche chiesto quali fossero più nel dettaglio gli strumenti che consentono un incremento della loro efficienza nello svolgimento delle proprie mansioni: il 63% di essi ha risposto "un wi-fi migliore", il 28% "più sale riunioni", il 39% ha affermato "schermi interattivi di smart collaboration" e il 32% "sale video".

Eppure, nonostante la consapevolezza che la trasformazione digitale nel lavoro sia nettamente migliorata negli ultimi anni e che sia un processo ormai ineluttabile, i responsabili dei settori IT delle aziende intervistate fanno emergere alcune criticità. Tra queste, il 50% di essi afferma sia che i sistemi di videoconferenza, per funzionare in modo ottimale, necessitano di continui aggiornamenti, sia la necessità di creare applicazioni mobili (65%) per i dipendenti affinché possano intervenire nei processi aziendali e interni anche lontano dalle proprie scrivanie. Il 60% dei responsabili IT ammette, inoltre, che la convergenza – primo cruciale passo del processo di trasformazione digitale in azienda – è ancora in fase di progettazione, dunque ancora ben lontana dal suo compimento.

NEWSLETTER

cliclavoro

n°4 - APRILE 2018

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it

seguici su

