

partecipazione

Periodico d'informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

NOTA ECONOMICA

**INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE
BRUNETTO BOCO ALLA CONFERENZA
DI ORGANIZZAZIONE DELLA UIL**

LICENZIO ANCH'IO? NO TU NO!

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

**GRANDE DISTRIBUZIONE:
CAMBIARE ROTTA?**

WELFARE: PROMESSE DISATTESE

**UNICOOP FIRENZE: C'È ANCORA
UN CONTRATTO INTEGRATIVO**

**ALLUVIONATI LIGURIA:
SOLIDARIETÀ UILTuCS**

SICUREZZA

**SEMINARI "RIFORMA DEL MERCATO
DEL LAVORO" E FORMAZIONE
DI FONDOPROFESSIONI**

**All'interno:
locandina
tesseramento**

... La libertà non è star sopra un albero,
non è neanche il volo di un moscone,
la libertà non è uno spazio libero,
libertà è **partecipazione** . [...]

Giorgio Gaber



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

Continua il disagio sociale sia per l'aumento della disoccupazione, giunta al 10,8%, che per il livello del tasso di inflazione oscillante per effetto dei vari provvedimenti fiscali.

L'acuirsi della situazione sociopolitica registra una costante contestazione dell'azione di governo da parte di numerosi settori della vita sociale che particolarmente hanno subito le iniziative governative: scioperi nella scuola, nella sanità, nei trasporti a cui si aggiungono le manifestazioni sindacali sia dimostrative che di opinione.

Lo scadere della politica per effetto del comportamento sia generale che specifico ha determinato lo scioglimento dei consigli Regionali Lombardia Lazio e Molise e l'avvicinarsi della scadenza della legislatura e del settenario Presidenziale si promuovono contrapposizioni notevoli tra i vari livelli sociali.

Inoltre gli avvenimenti ed i rapporti a livello europeo e mondiale, anche se mantenuti entro confini ancora gestibili, tuttavia producono effetti sull'economia non sempre contenibili.

I provvedimenti governativi se da un lato tendono al risanamento del bilancio dello Stato ed a mantenere a livelli adeguati i rapporti economici nell'ambito europeo, hanno per altro depresso l'economia e condizionato la ripresa.

In questo contesto il ruolo del sindacato articolato in iniziative a sfondo politico ed in più coerenti azioni istituzionali non riesce ad influire adeguatamente per la difesa dei lavoratori e dei cittadini.

Gli episodi relativi alla FIAT, gli scioperi generali a sfondo politico, dichiarati dalla sola CGIL e, l'abbandono dei tavoli negoziali, definiscono solo azioni confuse, velleitarie e di parte, che non consentono l'acquisizione di obiettivi comuni.

In particolare nei settori del terziario si registrano le conseguenze del contesto con cessazioni di aziende, riduzioni occupazionali e trasformazioni del lavoro in precariato.

Latita un'azione comune per far fronte a questi disagi sociali, che consenta di trovare riscontri in tempi certi.

REDAZIONALE

Nota economica	3
Intervento del Segretario Generale Brunetto Boco alla Conferenza di Organizzazione della UIL	6
Licenzio anch'io? No tu no!	10
Contratto a tempo determinato	13
Grande Distribuzione: cambiare rotta?	17
Welfare: promesse disattese	20
Unicoop Firenze: c'è ancora un contratto integrativo	23
Alluvionati Liguria: Solidarietà UILTuCS	25
Sicurezza	26
Seminari "Riforma del mercato del lavoro" e formazione di Fondoprofessioni	29

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Parmenio Stroppa

Redazione
Barbara Tarallo
Sara Vasta

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice
A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
agsg@agsg.it

Stampa
Tipolitografia C.s.r.
Via di Pietralata 157
00158 Roma

Pubblicità

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

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

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

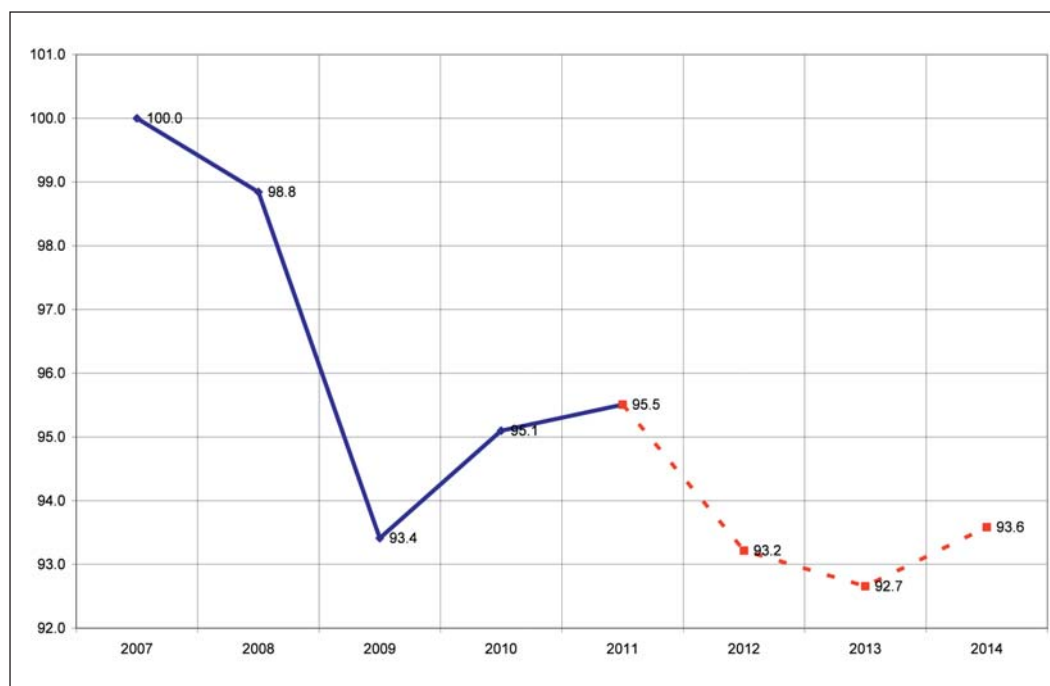
Informazione ai sensi della legge 675/96: se non intendete ricevere il nostro giornale comunicatelo tramite fax al n. 0684242292

La recessione dell'economia si sta trasmettendo in misura sempre più accentuata al mercato del lavoro. I dati comunicati lo scorso mese indicano che il tasso di disoccupazione è aumentato al 10,8%, con una contrazione del numero di lavoratori pari a 57mila unità. Complessivamente, tra agosto e settembre sono andati persi 100mila posti di lavoro, mentre il numero di disoccupati ha superato 2,7 milioni di unità. Sembrano pertanto confermarsi i segnali, già evidenziati nella Nota di ottobre, di una ristrutturazione del sistema produttivo centrata sul ridimensionamento del numero di occupati.

Questo latente processo si iscrive all'interno di un andamento economico che continua a essere caratterizzato da un'estrema de-

bolezza e che vede ormai compromesse le prospettive di crescita per il prossimo anno. Secondo le ultime previsioni, il Pil diminuirà nel 2013 dello 0,5%, per poi aumentare appena dello 0,7% nel 2014. Il grafico illustra il significato di queste cifre, riportando l'indice in base 2007 del prodotto interno lordo. Alla fine del periodo considerato, il Pil sarà ancora inferiore di 1,9 punti rispetto ai livelli, già depressi, del 2011. Se il confronto viene esteso al 2007, ossia alla situazione pre-crisi, la differenza è di oltre il 6,5%. Di fronte a una compressione della domanda che ha queste dimensioni e che si sta rivelando permanente, un aggravamento della situazione del mercato del lavoro nei prossimi mesi sembra inevitabile.

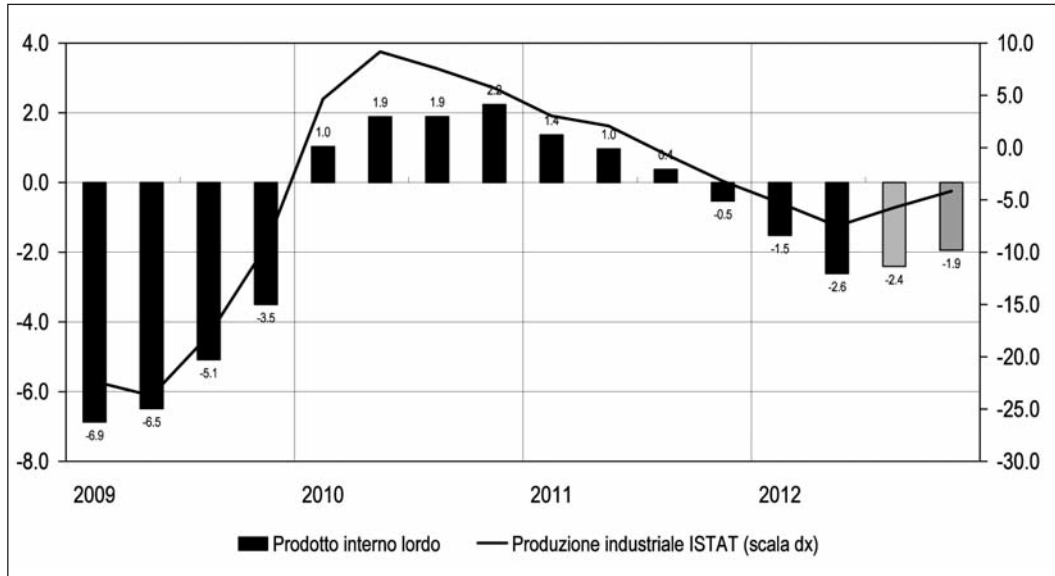
**L'andamento del Pil in Italia
(indice, 2007=100)**



Se le prospettive generali restano sfavorevoli, lo scorso mese sono comunque emersi alcuni segnali di possibile attenuazione della fase di caduta dei livelli di attività. L'ultimo dato di produzione industriale, riferito ad agosto, ha registrato un inatteso aumento (+1,6%) e ciò potrebbe segnalare come la fase più acuta della recessione sia stata raggiunta nel corso del secondo trimestre dell'anno e non nei mesi estivi, come prima ritenuto dalla maggior parte degli analisti. Il grafico riporta il profilo delle variazioni trimestra-

li del Pil coerente con l'ultimo dato di produzione industriale. Secondo questa elaborazione, la contrazione del Pil potrebbe tornare al di sotto del 2% già nell'ultimo trimestre dell'anno. Va tuttavia segnalato che ad agosto la produzione industriale è spesso caratterizzata da andamenti episodici, non rappresentativi del trend sottostante. Gli elementi di cui si dispone non sono pertanto ancora sufficienti per poter parlare di una vera e propria inversione del ciclo economico.

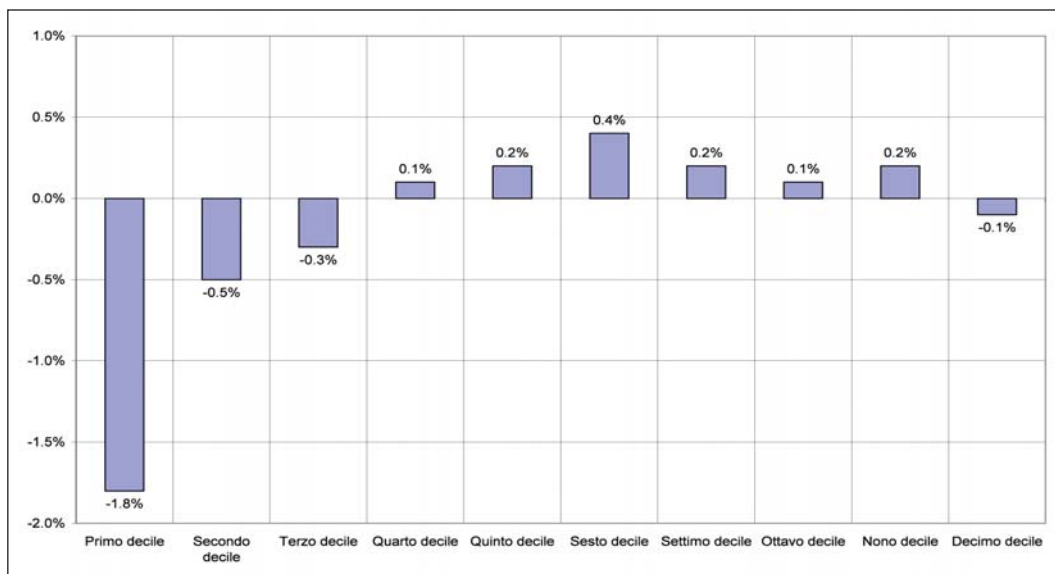
Andamento della produzione industriale e stima trimestrale del PII (variazioni %)

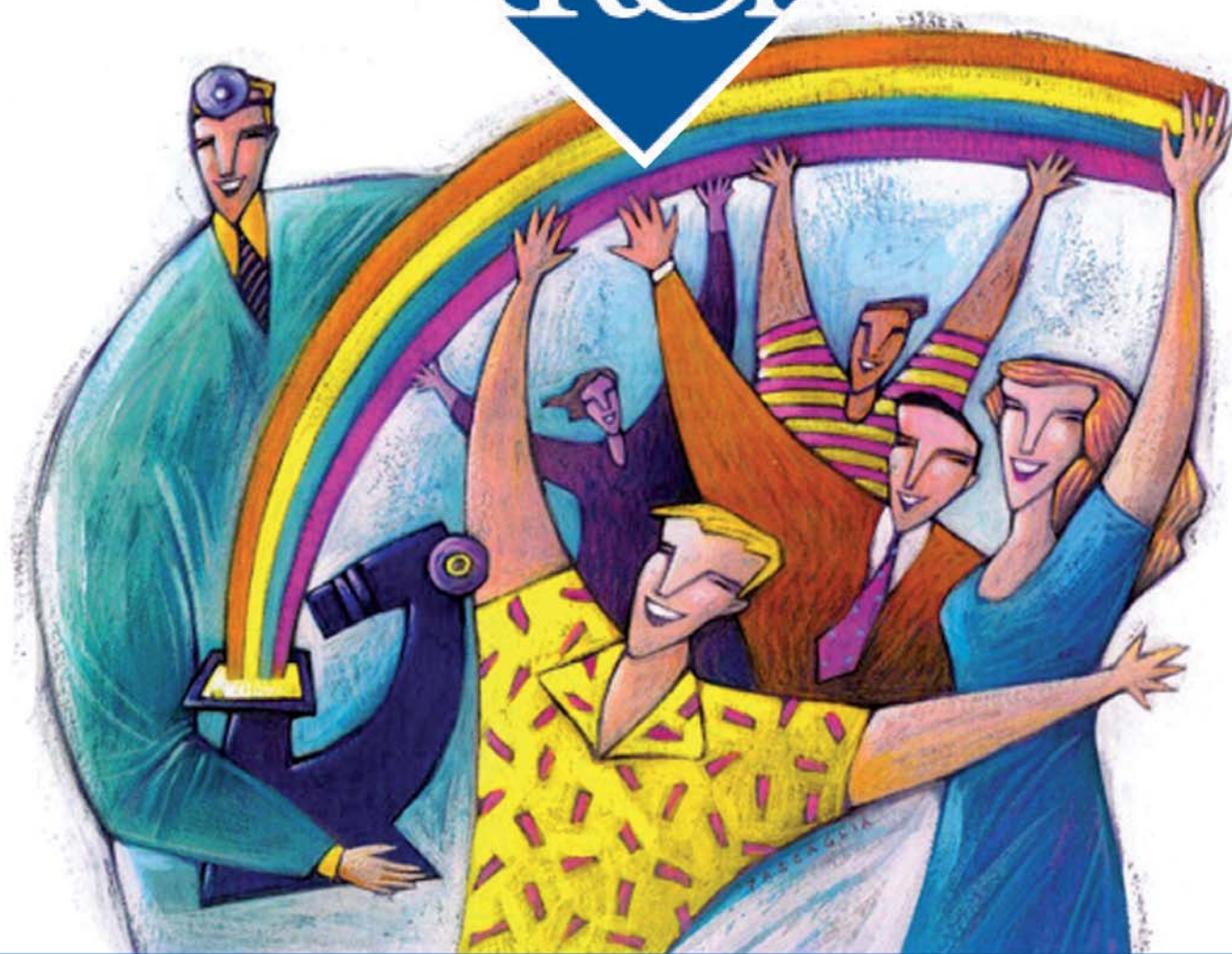


All'interno di un quadro di riferimento difficile e ancora molto incerto, la discussione dello scorso mese si è concentrata sui contenuti della legge di Stabilità, presentata dal governo il 23 ottobre. Particolare attenzione ha suscitato la parte del provvedimento dedicata alla manovra fiscale. Il governo ha proposto di ridurre le prime due aliquote dell'Irpef, finanziandone il costo attraverso una revisione del sistema di deduzioni e detrazioni e conservando una parte dell'aumento Iva programmato per il prossimo luglio (di cui era stata invece annunciata, in precedenti dichiarazioni, la completa sterilizzazione). L'intervento delineato non sembra poter raggiungere i desiderati effetti di rilancio del ci-

clo economico. Ciò in ragione di impatti distributivi di tipo regressivo che evidentemente non erano stati considerati in modo adeguato. Come mostra il grafico, elaborato con il modello di microsimulazione, lo scambio fra minore Irpef e maggiore Iva si risolverebbe infatti in un aggravio di imposta per le classi di reddito più basse: il 10% delle famiglie più povere subirebbe una riduzione del potere d'acquisto nell'ordine del 2%; più in generale, le perdite riguarderebbero il 30% delle famiglie poste in fondo alla scala della distribuzione del reddito. Non sorprendentemente, il Parlamento si appresta dunque a cambiare radicalmente i contenuti della legge di Stabilità.

Effetto della legge di stabilità sul potere d'acquisto delle famiglie (distribuzione per decili di reddito)





LAVORO, SALUTE, FAMIGLIA

Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti degli studi professionali

www.cadiprof.it

INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE BRUNETTO BOCO

ALLA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE DELLA UIL
SVOLTASI A BELLARIA DAL 1 AL 3 OTTOBRE 2012



Care delegate, cari delegati, sono passati solo pochi anni dal nostro ultimo dal nostro ultimo Congresso e già allora ci preoccupavamo di descrivere i venti di crisi che si affacciavano all'orizzonte, quando la Grecia cominciava ad incamminarsi verso una crisi che è poi esplosa e si è manifestata in tutta la sua evidenza. Si parlava di un declino del nostro Paese, lento ma inesorabile, più visibile in alcune parti d'Italia, quelle più deboli come il Mezzogiorno, non ancora tangibile al nord, intravedendo il rischio di un mancato Governo dell'Europa di fronte ad una crisi dei debiti sovrani che piano piano cominciava ad emergere.

Molti esponenti politici, alcuni dei quali appartenenti alla compagine di Governo, promettevano ai cittadini interventi e riduzioni delle tasse che poi non si sono dimostrati praticabili. Per quanto riguarda noi, portavamo avanti un'idea giusta, oggi ancora attuale, cioè quella di difendere il reddito delle persone attraverso interventi sulle tasse dei pensionati e dei lavoratori dipendenti.

Oggi siamo qui in un mondo totalmente diverso. Anche noi abbiamo deciso di cambiare, consapevoli che le nostre proposte dovranno essere costantemente verificate alla luce del fatto che questa difficile fase non è risolta e potrebbe ancora peggiorare.

Il Governo Monti ha sollecitato il confronto con le parti sociali sulla produttività, ma la realtà è che il Paese non è in condizioni di fare interventi sul rilancio della produttività a

causa dei suoi problemi infrastrutturali, dell'alta tassazione che grava sulle imprese unitamente all'elevato costo del danaro. Uno Stato che non paga i propri debiti alle imprese rischia di farle fallire e di lasciare a casa centinaia di lavoratori. L'impressione che si voglia dare una scossa alla produttività attraverso la scorciatoia della riduzione del salario è molto concreta e comporta seri rischi per il Paese; il reddito delle persone è già in caduta libera a causa degli interventi del Governo e per effetto di una situazione che spinge l'inflazione, colpendo prevalentemente le persone che noi rappresentiamo, in quanto quest'ultima grava sui costi dei trasporti, sui prodotti alimentari, insomma sul paniere della spesa delle famiglie ossia dei pensionati e dei lavoratori dipendenti.

La ricchezza si sta spostando sempre di più a favore delle categorie forti mentre si riduce quella distribuita alle classi lavoratrici ed ai pensionati. Anche i redditi dei piccoli imprenditori, ad esclusione di quelli che evadono le tasse, vengono colpiti ed indeboliti.

Alla luce di questa situazione è giusto rilanciare con forza il problema dei costi della politica. La nostra Organizzazione, di sicura fede democratica e con un forte senso della libertà, conosce bene il valore delle istituzioni ed il fondamentale ruolo che ricoprono nei processi di cambiamento del Paese.

Punto di partenza per dare una svolta al malessere che stiamo vivendo è sicuramente l'introduzione di una nuova legge elettorale che restituisca ai cittadini la possibilità di scegliere i propri rappresentanti.

Allo stesso tempo, abbiamo bisogno, tenuto conto dei cambiamenti che l'Italia ha avuto anche da un punto di vista geopolitico, di una grande riforma che razionalizzi i centri di rappresentanza del nostro Paese, che ne riduca i costi e i centri di spesa, rilanciando la buona amministrazione e la capacità di instaurare un rapporto positivo e costruttivo con i cittadini. Abbiamo bisogno di un evidente segno, da parte di tutti i livelli di rappresentanza del nostro Paese nella gestione delle risorse per il bene comune e non per quello di pochi. La reazione da parte della politica a questo fenomeno degenerativo, causato anche da un'ecces-

siva quantità di danaro e che non si lega a quelle che sono le attività proprie delle istituzioni e dei loro rappresentanti, è purtroppo stata lenta. Noi invece vogliamo dare un segnale di cambio di rotta.

La UIL è vittoriosa, anche grazie alla gestione Angeletti le cui politiche sono tese al rinnovamento, non si è mai tirata indietro anche di fronte a riforme che hanno generato discussioni, fratture interne e la rottura dell'unità d'azione di CGIL, CISL e UIL. Oggi siamo consapevoli che è necessaria l'unità ma non riusciamo a capire perché nel settore dei metalmeccanici e del commercio, la FIOM e la FILCAMS non firmano i contratti. Troppo comodo chiedere l'unità agli altri e non riflettere sul fatto che la mancata firma lacera i rapporti e mette a rischio l'interesse di milioni di lavoratori. Senza Accordo Confederale sui modelli contrattuali non si sarebbe creato un clima tale da favorire il rinnovo dei contratti. Considerato quello che sta succedendo, i risultati contrattuali che abbiamo ottenuto non spiegano perché ancora oggi quei contratti non si firmino.

Francamente, non capisco perché in una situazione come questa si consideri non positivo il risultato contrattuale dei chimici. Nella mia qualità di Segretario Generale della UILTuCS, posso dire che ad esempio nel settore del Turismo, in cui ci apprestiamo a presentare la piattaforma di rinnovo del contratto, se si presentasse le stesse condizioni, firmerei senza indugio.

Un altro argomento che mi lascia fortemente perplesso, essendo prossime le elezioni politiche, è il dibattito sul mantenere o meno un Governo che è già in carica.

Si presentino i programmi attraverso i quali si intende governare e portare il Paese fuori dalla crisi e poi si chieda il consenso ai cittadini.

È vero che il recupero per i fallimenti della politica è un diritto ma sarà un processo faticoso anche a causa dei problemi di credibilità che il nostro Paese e la nostra classe politica hanno sul piano internazionale.

Il progetto di rinnovamento presentato della nostra Confederazione è un progetto importante ma che necessita di rapportarsi ai possibili cambi di scenari che oggi non siamo in grado di prevedere.

Un processo evolutivo che ha bisogno di stabilire delle priorità. Una delle priorità è sicu-

ramente la razionalizzazione della nostra presenza, soprattutto con l'obiettivo di rafforzare l'Organizzazione sul territorio. Nei territori servono strutture operative capaci di stabilire un rapporto forte con la nostra rappresentanza, abbiamo bisogno di strutture capaci di rafforzare il lavoro delle categorie nelle diverse realtà. Non bisogna confondere la presenza della UIL sul territorio con il numero delle segreterie e degli organi. La presenza è organizzazione, è attività, è capacità di assicurare servizi, la UIL è una realtà articolata ma nel realizzare i cambiamenti bisogna anche essere flessibili. Abbiamo centri di eccellenza che non hanno grandi dimensioni ma che funzionano molto bene, dobbiamo portare le nostre scelte in una realtà territoriale molto variegata come è naturale che sia in un sindacato.

Anche la normativa di riferimento non è uniforme. L'ITAL è un istituto sottoposto ad una regolamentazione che tiene conto del fatto che la natura di queste organizzazioni è il volontariato. I CAAF sono delle società di capitali e come tali sono sottoposte alle norme dettate per le società di capitali. Nel percorrere la strada del riordino delle nostre strutture bisogna



tener conto di queste peculiarità.

L'Organizzazione, e concludo, deve muovere nella direzione di una rigorosa e trasparente gestione delle proprie risorse con la consapevolezza che ogni suo livello è distinto all'altro. Io penso che la nostra Organizzazione abbia la capacità di affrontare queste spinte di rinnovamento.

L'ultimo argomento che mi preme affrontare è il limite di tre mandati per ricoprire l'incarico di Segretario Generale. La nostra è una società bloccata in cui i giovani sono schiacciati ai livelli più bassi.

Una generazione di giovani, donne e uomini, rischia di saltare un turno.

Il nostro Paese ha l'obbligo morale di aprirsi e di offrire la possibilità ai giovani di evolvere e gli anziani devono dare come contributo la loro esperienza. La nostra è una Organizzazione che deve dare spazio ai giovani.

Brunetto Boco

Corso Trieste, 10 - 00198 Roma
Tel. 06/4425.1191 - 06/4425.4791
Fax 06/4425.1456
E-mail caspo@cassaportieri.it

ORARI UFFICIO

Lun/Gio: 08:30-13:00 e 14:00-18:00
Ven: 08:30-13:00 e 14:00-16:00

La CASSA PORTIERI ha come scopo statutario quello di gestire i trattamenti assistenziali, previdenziali ed assicurativi, integrativi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie, dei portieri e degli impiegati, dipendenti da proprietari di fabbricati, non soggetti all'assistenza e previdenza obbligatorie.

Attualmente la CASSA persegue entrambi i tipi di trattamento: sia quelli sostitutivi, attraverso la gestione del "Fondo Malattia" di categoria, sia quelli più propriamente integrativi attraverso la specifica sezione dedicata alle forme di "Assistenza Integrativa diretta a favore dei lavoratori".

La CASSA viene alimentata, per il perseguimento dei propri fini istituzionali e nel rispetto della normativa civilistica, previdenziale e fiscale vigente pro-tempore, da contributi obbligatori a carico del datore di lavoro nella misura prevista dal CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL E FEDERCOLF A NOME DEI LAVORATORI E LAVORATRICI

ASSINDATCOLF, ADLC, ADLD, NUOVA COLLABORAZIONE E DOMINA A NOME DEI DATORI DI LAVORO

COME CI SI ISCRIVE ALLA CASSACOLF

- La responsabilità dei versamenti alla Cassa-colf è a carico del datore di lavoro.
- Il costo di iscrizione è pari a € 0,03 per ogni ora retribuita, di cui € 0,02 a carico del datore di lavoro e € 0,01 a carico della lavoratore/trice.
- Il versamento è trimestrale e avviene direttamente con il pagamento dei contributi previdenziali Inps.
- All'interno delle modalità previste dall'Inps, si dovrà inserire il codice F2 nel riquadro



**CASSA
COLF**

**RISPARMIARE
È PREVENIRE**

denominato "c.org", moltiplicare le ore retribuite nel trimestre per € 0,03 e sommare la cifra risultante a quella dei contributi previdenziali.

- A sua volta l'Inps invierà i dati alla Cassacolf per la regolazione dei versamenti.

- L'invio alla Cassacolf dei dati anagrafici degli iscritti è facoltativa.

- Nel momento in cui verranno richieste le prestazioni si dovranno fornire tutte le informazioni necessarie che attestino l'avvenuto pagamento.

QUANDO SCATTA IL DIRITTO ALLE PRESTAZIONI

- È possibile integrare volontariamente il valore della quota contrattuale per raggiungere la soglia annua di € 25.
- I trimestri mancanti per comprovate cause di malattia, infortunio, maternità e disoccupazione non interrompono la consecutività annua.
- La somma dei versamenti economici dei contributi contrattuali (€ 0,03) deve raggiungere la soglia di € 25 nei 12 mesi precedenti.
- Il raggiungimento della soglia di € 25 fa scattare il diritto della lavoratore/trice e del suo datore di lavoro.
- Il raggiungimento della soglia può avvenire anche assommando diversi rapporti di lavoro per i quali sia stato regolarmente versato il contributo contrattuale.
- Le prestazioni decorrono dal primo giorno del secondo trimestre pagato e solo per la prima iscrizione. Es: iscrizione dal 1 luglio 2010, le prestazioni scattano dal 1 ottobre 2010.
- Per avere diritto alle prestazioni occorre essere in regola con i versamenti di 4 trimestri.

PRESTAZIONI PER I/LE DIPENDENTI

- Rimborso dei ticket sanitari per prestazioni di alta diagnostica fino ad un massimo rimborsabile annuo di € 300.
- Diaria giornaliera di € 20 in caso di ricovero ospedaliero con un minimo di 2 giorni di ricovero e per un massimo di 20 giorni.
- Diaria giornaliera di € 20 per un massimo di 10 giorni per il periodo di convalescenza determinata dal ricovero avvenuto, certificata dal medico curante o prevista nella cartella clinica di dimissione ospedaliera.

PRESTAZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

- Effettuate presso strutture del servizio sanitario nazionale o da esso accreditate. Verificare le modalità di fruizione sul sito www.cassacolf.it.

PRESTAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

- Polizza assicurativa per rivalsa Inail in caso di decesso o invalidità permanente della dipendente.

- Rimborso o prestazione legale gratuita da parte dell'assicurazione.
- Massimale annuo di € 50.000.

PROCEDURE DI RIMBORSO PER I/LE DIPENDENTI

- La lavoratore/trice dovrà compilare l'apposita modulistica disponibile sul sito internet (www.cassacolf.it) allegando copia dei quattro versamenti trimestrali che il proprio datore di lavoro ha effettuato nei trimestri precedenti ove si attesti di aver versato le quote contrattuali e raggiunto la soglia dei 25 euro annui.
- Dovrà spedire il tutto alla Cassacolf all'indirizzo di Corso Trieste 10 - 00198 - Roma, oppure rivolgersi ad una sede sindacale per l'inoltro diretto della documentazione alla Cassacolf.

PROCEDURE DI RIMBORSO PER I DATORI DI LAVORO

- Dovrà compilare gli appositi moduli disponibili sul sito internet (www.cassacolf.it) allegando copia dei quattro versamenti trimestrali ove si attesta l'avvenuto pagamento delle quote contrattuali e raggiunta la soglia minima di 25 euro annui.
- La documentazione deve essere inviata direttamente alla Cassacolf che inoltrerà alla Compagnia Assicurativa FONDIARIA SAI Spa per l'attivazione della procedura prevista in polizza.

Nota per inoltro delle domande:

Sarà possibile inoltrare on line la documentazione per la domanda di prestazione anche attraverso il sito internet www.cassacolf.it.



Corso Trieste 10
00198 ROMA
www.cassacolf.it
info@cassacolf.it

LICENZIO ANCH'IO?

NO TU NO!

A mio parere, la tutela reale contro i licenziamenti illegittimi, garantita dall'art.18 e dall'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori, è fondamentale per l'esigibilità e l'usufruzione dei diritti contrattuali e di legge in corso di rapporto di lavoro, per evitare che i lavoratori subiscano umilianti ricatti da parte dei rappresentanti aziendali, per l'associazionismo e l'esercizio delle prerogative sindacali.

Buona parte della rappresentatività e dei rapporti di forza che hanno consentito al movimento sindacale italiano la conquista a favore dei lavoratori degli attuali diritti contrattuali e di essere promotore essenziale nell'acquisizione dei diritti di legge e delle protezioni sociali, la si deve alla tutela reale.

L'enorme scarto del livello di sindacalizzazione esistente tra i lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti e quelle al di sotto oppure tra i lavoratori stabili e quelli precari, ne è la prova.

E' quindi comprensibile l'attenzione posta dal sindacato e dai sindacalisti alle modifiche apportate o che si vorrebbero apportare alle norme che regolano i licenziamenti ed i sospetti che generano anche quelle di scarsa influenza sostanziale.

Trovo, però, che a tale ortodossia formale non corrisponda pari rigidità nell'applicazione concreta delle norme, anzi, nella fase applicativa si è eccessivamente generosi nel riconoscere la legittimità delle aziende ad eseguire i licenziamenti collettivi; i cosiddetti licenziamenti economici.

attraverso l'individuazione di volontari debitamente incentivati.

Ultimamente è stato scoperto il contratto di solidarietà, che è notoriamente un ammortizzatore sociale studiato per essere applicato su organizzazioni del lavoro rigide, come quelle industriali manifat-



È un dato di fatto, che quando le aziende aprono procedure per effettuare i licenziamenti collettivi, il Sindacato, almeno della nostra categoria, invece di preoccuparsi preventivamente di accertare, secondo il ruolo assegnatogli dalla legge, se sono veri i motivi economici a fondamento della richiesta ed in caso che non lo siano di rigettare la domanda di licenziamento, si limita a verificare soluzioni atte ad attenuare i problemi sociali delle espulsioni, magari

turiere, mentre è del tutto inadeguato per attività ad organizzazioni del lavoro flessibili come quelle della grande distribuzione commerciale, in quanto la sua applicazione incrementa le flessibilità, in un contesto organizzativo incontrollabile soprattutto in relazione agli orari di lavoro, di un organico numericamente invariato. In pratica, i contratti di solidarietà nelle aziende della grande distribuzione sono applicabili anche in assenza di esuberanti e quindi sono richiesti

proprio dalle aziende, che non sarebbero in grado di licenziare, ma che attraverso tale ammortizzatore sociale tendono a ridurre il costo del lavoro mantenendo l'organico necessario all'attività; tanto per ottenere questo risultato è sufficiente aprire una procedura.

Altro utilizzo, che ultimamente le aziende fanno pretestuosamente delle procedure per i licenziamenti collettivi, è quello di scambiare la rinuncia agli effetti delle stesse, con: azzeramento, sospensioni, deroghe, di norme contrattuali. Come se il giustificato motivo per effettuare licenziamenti economici collettivi non sia l'esubero di personale, bensì i costi contrattuali.

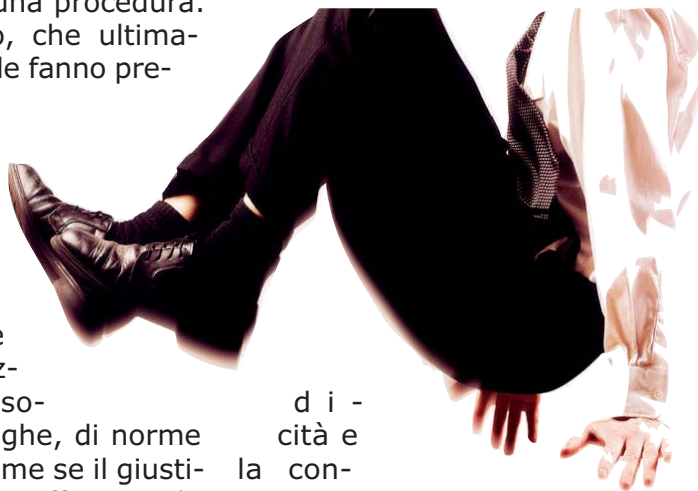
Il guaio è che anche negli ultimi due casi il sindacato interviene con l'intento di mitigare gli effetti piuttosto che verificare la legittimità della richiesta, presa quasi sempre per buona, nonostante sia nota la totale inesistenza dell'etica imprenditoriale.

Non si capisce se tale comportamento derivi dalla comodità della scelta o peggio da una cultura che va consolidandosi sul ruolo da giocare.

Non un ruolo da contraddittore, ma di mediatore tra i bisogni dell'impresa e quanto possa essere "digerito" dai lavoratori e quindi non ci si confronta sulle cause, bensì sugli effetti.

Se così è, che senso ha lamentarsi del fatto che le nuove norme sui licenziamenti economici prevedano il reintegro esclusivamente se vi è manifesta infondatezza. Tanto, come si ripete, l'indagine ed il confronto sulle cause e quindi sulla fondatezza dei licenziamenti, non vengono realmente effettuati.

Semmai occorre chiedere al legislatore maggiori poteri di istruttoria da porre in capo al sindacato al fine di evitare di prendere sempre per buoni i dati aziendali, visto che la legge delega quest'ultimo a verificare la veri-



di -
cità e
la con-
sisten-
za dei motivi
economici al-
la base dei
licenzia-
menti, relegando
al giudice di
merito la so-
la verifica
del corretto
adempimen-
to della proce-
dura, ometten-
do la quale, anche
parzialmente, su ele-
menti essenziali si riscon-
trerebbe la manifesta infon-
datezza dei licenziamenti. Il
risarcimento danni previsto
dalla legge è comunque di
valore superiore agli incenti-
vi che di solito vengono con-
cordati dalle parti.

Sui licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o disciplinari che dir si vogliono e quelli per giusta causa, la legge delega ai contratti l'individuazione delle infrazioni meritevoli di tali provvedimenti ovvero quelle per le quali le sanzioni hanno carattere conservativo. Pertanto la prima questione riguarderà l'impegno delle parti sociali nell'elencare più in dettaglio possibile il re-

golamento disciplinare all'interno dei CCNL, per non lasciare eccessiva discrezionalità al Giudice del Lavoro ed alla giurisprudenza che si svilupperà sull'argomento. Discrezionalità di giudizio che risulterà molto rafforzata rispetto alle norme precedenti, visto che il Giudice, per i motivi non punibili con il licenziamento, ma non tipizzati contrattualmente tra le infrazioni meritevoli di sanzioni conservative potrebbe applicare il risarcimento del danno invece che la reintegra.

Il legislatore, però, anche se non so quanto consapevolmente o meno, nel rimettere al contratto il regolamento disciplinare assegnandogli tale rilevanza giuridica, ha esplicitamente ritenuto che la gravità delle infrazioni o inadempienze è rapportata all'attività prestata dall'azienda operante in uno specifico settore ed all'organizzazione del lavoro nella quale l'infrazione o inadempienza si verifica.

In sintesi una stessa infrazione potrebbe avere una gravità diversa se eseguita in una azienda industriale piuttosto che in una commerciale oppure dei servizi.

Un tale orientamento verso le specificità settoriali mal si coniuga con il rafforzamento della discrezionalità del Giudice del Lavoro, in quanto quest'ultimo non potrà avere cognizione delle innumerevoli organizzazioni del lavoro aziendali e degli aspetti caratterizzanti le attività. L'incompetenza derivante dall'insufficiente conoscenza del contesto in cui si consuma l'infrazione, porterà certamente a decisioni ingiuste e prima che la giurisprudenza si assesterà su in-



terpretazioni delle norme e dei casi più o meno omogenee, tali da approssimarsi in modo accettabile alla certezza del diritto, passeranno anni e lascerà sul campo parecchie vittime.

Come evitare tutto ciò? Semplicemente costituendo organi giudicanti esperti in diritto e contemporaneamente buoni conoscitori dei settori merceologici, delle attività, delle organizzazioni del lavoro, nel cui contesto devono decidere se una infrazione o una inadempienza sia meritevole di licenziamento o meno.

Questo è nelle possibilità delle parti, attivando gli arbitrati irrituali nell'ambito degli Enti Bilaterali.

Chi vieta, infatti, di individuare territorialmente un pool di esperti in diritto con requisiti che ne certifichino le competenze analoghe a quelle di un Giudice del lavoro, da utilizzare quali terzi membri

nei collegi? A tali competenze dovranno essere affiancate le conoscenze sopra richiamate, vuoi perché già acquisite nel corso della loro precedente attività, vuoi perché invitati preliminarmente a prenderne coscienza, che andrà ad irrobustirsi nel tempo tramite l'esperienza che li impegnerà in un unico settore o categoria.

La definizione di procedure specifiche e la motivazioni delle decisioni, possono essere garanti della dovuta trasparenza.

Non può sfuggire, che vengono sollevate da più parti ed in particolare dalla CGIL forti obiezioni ostative verso tale soluzione, anche giuste e condivisibili qualora l'arbitrato irrituale lo si ritenga capace di emanare decisioni esclusivamente secondo equità e di conseguenza votato solo al compromesso delle posizioni delle due parti, visto gli effet-

ti contrattuali dell'esito raggiunto, quindi inadeguato a pronunciare decisioni di reintegra, che premierebbero una sola parte. È però più che possibile decidere come Enti Bilaterali, che per la materia dei licenziamenti si possono accettare esclusivamente richieste di arbitrati irrituali ai quali le parti richiedano di decidere secondo legge.

Sono convinto che così facendo si ridurrebbero le decisioni ingiuste e si conterrebbero notevolmente i tempi di un giudizio definitivo, che le nuove norme non hanno affatto garantito, anzi. La riduzione dei tempi è stata prevista solo per il primo giudizio. Ricordo, che anche i tempi di giustizia influiscono sulla certezza del diritto, inoltre, aziende e lavoratori risparmierebbero significativamente sui costi di giustizia.

Giannantonio Pezzetta

VADEMECUM DELLA SICUREZZA

Manuale per la informazione e la formazione degli operatori del settore Turismo



È possibile visionare dal sito di **EBNT** il "Vademecum della Sicurezza" realizzato da **UILTuCS** in collaborazione con **A.G.S.G. S.r.l.**

Il Vademecum della sicurezza è un manuale di informazione e di formazione per gli operatori del settore turismo, un compendio utile e ragionato che affronta molti temi del Testo Unico fornendo indicazioni in merito al Decreto legislativo 81/2008. Le informazioni qui raccolte sono utili a pianificare modalità interpretative delle numerose norme che regolano il sistema sicurezza.

Uno strumento valido e di facile consultazione per gli Enti Bilaterali Territoriali.



Via Lucullo, 3 - 00187 Roma
Tel. +39 06.42012372 - Fax. +39 06.24012404
www.ebnt.it - info@ebnt.it

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La riforma "Fornero" del mercato del lavoro ha tra le proprie finalità quella di favorire l'occupazione stabile e la cosiddetta "buona flessibilità"; in altre parole si cerca di privilegiare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, attraverso un contrasto all'abuso della flessibilità e dei contratti atipici in particolare.

La riforma è attraversata da un filo conduttore per quanto riguarda il terreno delle tipologie contrattuali, ovvero l'aumento del costo del lavoro in riferimento ai contratti a termine e alle tipologie contrattuali cosiddette parasubordinate (contratti a progetto, partite IVA, associazioni in partecipazione).

Numerose sono inoltre le novità introdotte al fine di rendere più severo l'utilizzo di alcuni istituti, come ad esempio il lavoro a chiamata e il lavoro occasionale o accessorio.

All'interno di questo quadro va collocato l'istituto del contratto a tempo determinato.

Si tratta della tipologia contrattuale di lavoro subordinato maggiormente rivista dalla legge n. 92/2012 entrata in vigore il 18 luglio 2012.

Il contratto a termine era stato già sottoposto negli ultimi anni ad interventi innovativi da parte del legislatore, a cominciare dal Decreto Legislativo n. 368/2001 per giungere alla legge n. 247/2007.

La riforma del 2001, in particolare, aveva aperto ad una sostanziale liberalizzazione del contratto a termine, superando il concetto delle causali predeterminate (attività stagionali, sostituzione personale con diritto alla conservazione del posto e picchi di attività); da quel momento le aziende potevano stipulare contratti a termine per ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive.

In ultimo, la legge n. 133/2008 aveva dichiarato possibile stipulare i contratti a termine, con le nuove modalità previste dal D.Lgs. n. 368/2001, anche se riferito all'ordinaria attività del datore di lavoro.

In mezzo a tutto ciò si è mossa la contrattazione collettiva, di primo e secondo livello, nel tentativo di "governare" l'utilizzo dei con-



tratti a termine o andando a implementare e completare singoli aspetti dell'istituto.

Le novità più significative sul contratto a termine contenute nella riforma "Fornero" riguardano i seguenti punti:

- la causale;
- la durata massima;
- l'intervallo tra i contratti a termine;
- il prolungamento dei contratti a termine;
- l'aliquota contributiva aggiuntiva;
- il termine di impugnativa del contratto a tempo determinato

L'effetto di queste innovazioni è però contrastante; da un lato si cerca di limitare il ricorso all'uso spregiudicato o reiterato del contratto a termine, dall'altro si introduce una ulteriore significativa liberalizzazione del primo contratto a tempo determinato tra i soggetti del rapporto di lavoro.

Causale

In base alla riforma (articolo 1, comma 9, legge n. 92/2012), le imprese non dovranno più indicare la causale all'atto della stipulazione del *primo* contratto a termine, a condizione che il contratto stesso non abbia una durata superiore a 12 mesi. Questa facoltà vale anche per il lavoro in somministrazione a tempo

determinato. In altre parole, l'impresa non è tenuta ad indicare nella lettera di assunzione le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che stanno alla base della stipula del contratto a termine.

Questa facoltà vale però solamente ed esclusivamente per il primo contratto a termine che si stipula tra la stessa azienda e lo stesso datore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro ha emanato una prima circolare interpretativa della riforma, la n. 18/2012, nella quale si sofferma sulla "acausalità" del primo contratto a termine, affermando in particolare che:

- il periodo di 12 mesi non deve essere inteso come franchigia;
- il periodo di 12 mesi non è frazionabile;
- il primo contratto acausale non può essere prorogato;
- il primo contratto acausale può essere "allungato" nei nuovi termini previsti dalla legge.

L'obiettivo che il legislatore si prefigge da questa innovazione è quello di ridurre il livello del contenzioso in capo ai contratti a termine. La principale ragione di contenzioso verteva infatti attorno alla questione dell'apposizione della causale nel contratto di assunzione, e riguardava tanto i rapporti diretti quanto il lavoro in somministrazione (quello cioè mediato dalle agenzie del lavoro).

Ricordiamo infatti che all'atto di stipula del contratto a termine non è sufficiente la semplice ripetizione di quanto è scritto sulla norma ("ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo") ma è necessario specificare le esigenze che il datore di lavoro deve soddisfare attraverso il ricorso al contratto a termine.

Oltre a "deflazionare" il contenzioso sul contratto a termine, la cosiddetta "acausalità" consentirà alle imprese di utilizzare il tempo determinato come una sorta di periodo di prova lungo (ricordiamo che la durata del periodo di prova è determinata dai contratti collettivi nazionali di lavoro, e si attesta, per le mansioni più diffuse, tra 20 e 30 giorni).

La circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro precisa inoltre che il contratto a termine "acausale" non può essere stipulato se tra le stesse parti (stesso datore e stesso lavoratore) c'è già stato un rapporto di lavoro subordinato.

È consentito invece il prolungamento (*prolungamento* e non proroga) del contratto a termine "acausale": in questo caso il rapporto di lavoro può proseguire fino ad un massimo di ulteriori 30 o 50 giorni, rispettivamente, a seconda che la durata inizialmente prevista fosse fino a 6 mesi o superiore.

In alternativa alla "acausalità" del primo contratto definita dalla norma, la legge affida alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare ulteriori ipotesi in cui non è richiesta l'indicazione della causale del contratto a termine, nel limite massimo del 6% dei lavoratori dell'unità produttiva; tale facoltà alla contrattazione collettiva è comunque riconosciuta all'interno di precise e predeterminate circostanze (avvio di nuova attività, lancio di prodotto o servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di commessa consistente).

Su questo punto la legge indica in maniera precisa quali livelli di contrattazione possono individuare la modalità "alternativa" per la sottoscrizione di contratti a termine "acausali": si tratta delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con accordi interconfederali o categoriali. La contrattazione di secondo livello è invece legittimata a intervenire *soltanto se* espressamente delegata dal livello superiore.

La circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro precisa infine che su questo punto la contrattazione di secondo livello o di "prossimità" non può usufruire della deroga prevista dall'articolo 8 della legge n. 148/2011: in altre parole, la contrattazione decentrata non può regolare le modalità alternative del contratto a termine "acausale" se non è stata espressamente delegata dalla contrattazione nazionale, neanche appellandosi all'articolo 8 della legge n. 148/2011.

Durata massima

La durata massima dei contratti a termine tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore per mansioni equivalenti è fissata in 36 mesi. Ai fini del conteggio della durata massima vanno prese in considerazione anche le proroghe e le reiterazioni.

La legge "Fornero" prevede che anche la somministrazione a tempo determinato con lo stesso utilizzatore rientri nel conteggio del limite di 36 mesi alla successione di contratti. Secondo la circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro, i contratti di somministrazione a termine sono conteggiabili solo dal 18 luglio 2012 (quindi non "a ritroso").

Dal conteggio dei 36 mesi *vanno* inoltre *esclusi* i contratti a termine stagionali (attività stagionali individuate dal D.P.R. n. 1525/1963 e attività individuate dagli accordi e contratti collettivi).

Vanno infine esclusi anche il contratto di apprendistato, i contratti di inserimento o reinserimento, il lavoro intermittente.

La riforma mantiene viva la possibilità di stipulare, in deroga alla previsione generale, un unico ulteriore contratto a termine, oltre il limite di 36 mesi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro, con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Intervallo tra contratti a termine

La legge allunga di molto l'intervallo che deve intercorrere tra un contratto e l'altro tra gli stessi soggetti del rapporto di lavoro; sono necessari 60 giorni di "stacco" se il contratto iniziale ha una durata fino a 6 mesi e 90 se superiore a 6 mesi; la contrattazione collettiva potrà inoltre stabilire una riduzione dei periodi di intervallo rispettivamente fino a 20 e 30 giorni in alcuni casi determinati (nei casi previsti dalla contrattazione collettiva anche decentrata, nelle attività stagionali, nei processi organizzativi determinati dall'avvio di nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa significativa, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca).

Prolungamento contratti a termine

Viene ampliato l'eventuale "prolungamento" del contratto a termine; la durata massima del "prolungamento" è fissata in 30 e 50 giorni rispettivamente a seconda che il contratto iniziale abbia una durata fino a o superiore a 6 mesi. Nel periodo di cosiddetto "prolungamento" spettano in ogni caso al lavoratore le maggiorazioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'aliquota contributiva

La riforma determina un aumento del costo contributivo del contratto a termine, con l'obiettivo di disincentivarne l'uso improprio (la flessibilità costa un poco più del contratto "stabile") e al fine di finanziare la

nuova ASPI ovvero l'indennità di disoccupazione (assicurazione sociale per l'impiego).

Viene così introdotta un'aliquota aggiuntiva pari all'1,4% sui contratti a tempo determinato, a far data dal 1° gennaio 2013. L'aliquota si applicherà anche ai contratti a termine "acausalì" e ai contratti a termine in regime di somministrazione.

Tale aliquota non è invece prevista nel caso di:

- 1) contratti a termine per sostituzione di lavoratori assenti;
- 2) lavoratori stagionali;
- 3) apprendisti.

Tale contributo aggiuntivo potrà essere in parte recuperato in caso di stabilizzazione del rapporto di lavoro, ovvero di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Lo stesso beneficio viene riconosciuto in caso di riassunzione con contratto a tempo indeterminato (da parte dello stesso datore di lavoro) entro il termine massimo di 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine; in questo caso vanno però "tolte" le mensilità trascorse dalla cessazione del contratto a termine.

Termine di impugnativa del contratto a termine

Di rilievo anche la modifica del termine a disposizione del lavoratore per impugnare il contratto a termine ovvero la legittimità dell'apposizione del termine stesso. Intervenendo su una recente e contestata previsione del Collegato Lavoro, la legge n. 92/2012 porta da 60 a 120 giorni il termine per impugnare il contratto a tempo determinato, a far data dalla cessazione del rapporto di lavoro. In altre parole, il lavoratore ha più tempo a disposizione per verifiche e riflessione e potrà

in qualche caso non compromettere un'eventuale riassunzione.

Ricordiamo infine l'ulteriore termine decadenziale di 180 giorni (rispetto agli iniziali 270 previsti dal Collegato Lavoro) per depositare il ricorso presso il tribunale o per richiedere alla controparte il tentativo di conciliazione/arbitrato; in assenza si perde il diritto di far valere le proprie ragioni.



Gabriele Fiorino

LA CONVENZIONE



AIUTA!

Unipol
BANCA

CONVENZIONE BANCARIA NAZIONALE

tra UNIONE ITALIANA DEL LAVORO tra UIL e UNIPOL BANCA S.p.A.
Offerta riservata a ISCRITTI FAMILIARI CONVIVENTI - Gennaio 2012

PRODOTTI E SERVIZI IN CONVENZIONE

1. I CONTI CORRENTI riservati ai privati consumatori:

Formula Easy e Premium dedicati in particolare alla famiglia, proposti in due soluzioni: una più semplice Formula Easy ed una più articolata Formula Premium.

Formula Top per le esigenze di incasso e pagamento e di gestione della liquidità.

Formula Web per chi desidera gestire in autonomia, tramite telefono o internet, le esigenze bancarie quotidiane.

Formula Free per chi desidera risparmiare il massimo sulle spese di tenuta conto.

Idea Senior dedicato ai pensionati che canalizzano in automatico la pensione sul c/c.

Formula Due ideato su misura per i Clienti Unipol Assicurazioni.

2. TIME DEPOSIT : una forma di investimento semplice e conveniente al riparo dal rischio di variabilità dei tassi di mercato.

3. I SERVIZI TELEMATICI: INTERNET BANKING e BANCA TELEFONICA, per poter operare 24 ore su 24, 7 giorni su 7, sul proprio conto corrente con la massima comodità e sicurezza da casa o dal lavoro senza dovere recarsi in filiale;

4. LA CARTA DI CREDITO Unicard VISA "CLASSIC" per pagare i propri acquisti mensilmente in unica soluzione;

5. LA CARTA PREPAGATA RICARICABILE Unicard "Sottosopra" per prelievi di contante presso gli sportelli abilitati in Italia ed all'estero, pagamenti presso gli esercizi convenzionati e acquisti via internet;

6. LA LINEA MUTUI con tante opzioni dedicate all'acquisto o alla ristrutturazione della propria casa;

7. I PRESTITI PERSONALI Compass, riservati ai lavoratori dipendenti, ai pensionati, ai liberi professionisti e ai lavoratori autonomi per affrontare subito una spesa importante (auto, mobili, ecc...) e rimborsare l'importo finanziato in comode rate mensili;

8. IL PAGAMENTO RATEIZZATO delle polizze assicurative Unipol Assicurazioni;

9. CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO;

10. OFFERTA DEDICATA AI MINORI: libretto di risparmio "L'Albero" e conto corrente "Idea Young"

Per ulteriori informazioni cerca l'agenzia più vicino a te sul sito

www.unipolbanca.it



GRANDE DISTRIBUZIONE: CAMBIARE ROTTA?

Quando Standa/Billa AG nel gennaio 2004 formalizzò la disdetta della contrattazione aziendale più "anziana" nel panorama della Grande Distribuzione (insieme a quella dell'ex Gruppo La Rinascente, risalente agli anni '50), pochi compresero che si stava aprendo una fase senza precedenti nel sistema delle relazioni sindacali. Pur trattandosi di una vicenda particolare, molti osservarono la reazione delle Organizzazioni Sindacali che – salvo qualche eccezione – fu blanda e relegata allo specifico contesto. Prima ancora che sotto il profilo di legittimità, credo che quello sia stato il motivo per cui alcune aziende hanno cominciato a contemplare l'ipotesi di ricorrere alla disdetta quale soluzione sbrigativa dei propri problemi. In rapida successione, sono poi giunte le iniziative di Upim, Auchan (non formale, ma sostanziale), Carrefour, Pam... oggi Metro e persino la Cooperazione, la cui presunta distintività è così definitivamente affossata.

Nessuno di questi atti è riconducibile alla crisi economica generale, se non quale elemento aggravante di singole problematiche specifiche per ognuna delle aziende protagoniste.

Siamo quindi di fronte ad una scelta politica che mira all'azzeramento del differenziale normativo ed economico rispetto al CCNL? E' funzionale alla scomposizione della rappresentanza datoriale tra Confcommercio e Grande Distribuzione per predisporre un uguale punto di partenza nella definizione di un nuovo CCNL del comparto?

Vi è anche una volontà politica di infliggere un nuovo colpo al ruolo del Sindacato nel suo tradizionale bacino di rappresentanza nel Terziario ?

Seppure tardiva, la riflessione può comunque essere utile laddove si intenda adottare rapidamente una strategia in risposta.

Molti fattori inducono a ritenere veritiere le ipotesi. Per quanto grave sia l'attuale crisi economica, non può essere considerata una ragione esauritiva: si sono verificati nel corso dei decenni trascorsi periodi altrettanto gravi ed in quei casi proprio la contrattazione aziendale ha saputo fornire le risposte adeguate al contesto. D'altra parte, se così non fosse, per quale miracoloso motivo un'azienda come Esselunga (non annoverabile tra quelle "amiche" del Sindacato), affronta la situazione senza aver operato alcun intervento sulla contrattazione che continua ad applicare ?

A partire dal Protocollo 1993 il ruolo della contrattazione collettiva quale strumento atto a temperare gli interessi secondo una logica partecipativa e responsabile, meno conflittuale, si è rivelato un indirizzo verso il quale sono confluite (seppur lentamente) anche le aree più estreme, sia sindacali che politiche. Ciò ha sicuramente rafforzato il "peso" del Sindacato quale soggetto capace di proporre soluzioni e governare i processi; per contro, alcune aziende hanno mal digerito la sfida, preferendo riancorarsi all'esercizio del pote-



re unilaterale anche a costo di un ritorno al conflitto di tipo classico (è il caso, ad esempio, dell'organizzazione del lavoro nella GD di estrazione francese). In questo sono state aiutata dell'evoluzione legislativa riferita al mercato del lavoro che – dal Libro Bianco del 2001 fino ai giorni nostri – continua ad essere ispirata al ridisegno del rapporto tra imprenditore e lavoratore, sbilanciandolo a favore del primo.

Al di là di queste (o altre) considerazioni, va analizzata l'impostazione sindacale sinora seguita.

Detto della tiepida reazione in alcune di queste vicende, dobbiamo riconoscere che è mancata una risposta politica generale (che invece ci fu nel caso Esselunga/RSU-RSA).

Va inoltre ammesso che, paradossalmente, mentre si affermava in molte sedi la volontà di sviluppare la contrattazione integrativa (a volte in modo ambiguo, celando il conseguente ridimensionamento del CCNL), nella pratica il nostro dato associativo ha continuato ad essere relegato nella GD "storica"; fuori da questo



“recinto”, è cresciuta a dismisura la “nuova” GD nella quale la nostra presenza è rimasta marginale.

Sul piano dei contenuti, l'avvento dei Gruppi societari stranieri ha importato modelli organizzativi e salariali profondamente diversi, spesso basati su visioni preconette e identitarie che non consentono al Sindacato ed alle sue Rappresentanze alcuna forma di controllo e di reale partecipazione. Non sempre tali caratteristiche sono state colte, a volte si è riposta eccessiva fiducia negli indirizzi di volta in volta sostenuti dai vari dirigenti aziendali (salario legato al budget, OdL flessibili e variabili), prontamente ribaltati dai loro successori. Ciò ha determinato disorientamento nei lavoratori che avevano condiviso con noi l'impostazione partecipata e responsabile.

E' possibile (e necessario) cambiare rotta. La contrattazione integrativa è ancora il fattore decisivo per la nostra rappresentatività. Occorre valutare se oggi è ancora proponibile in termini squisitamente aziendali o se vi sono ragioni per considerare meglio l'elemento territoriale. La definizione di norme e trattamenti in modo omogeneo in un'azienda ha un significato politico importante ma è economicamente sostenibile se in ogni ambito territoriale il con-

testo è consono (andamento economico dell'impresa, concorrenza, mercato del lavoro, reddito disponibile). Una eventuale diversificazione controllata in un unico quadro regolatorio non dovrebbe essere letta come né come discriminante né come modalità disgregativa. E' invece il tentativo di non far ricadere sulla generalità dei lavoratori l'effetto ribassamento della “media del pollo” ovvero quei “doppi regimi” che hanno penalizzato migliaia di giovani e originati autentici paradossi sotto diversi aspetti (dal salario alla prestazione).

Oggi occorre far fronte alla crisi. E' innegabile che la fase richiede interventi che evitino conseguenze occupazionali in un comparto caratterizzato ad origine da precarietà reddituale (part time) e di impiego (lavoro atipico). Si confrontano due tesi: l'una ritiene che, al suo superamento, il quadro che ne sortirà offrirà un panorama radicalmente diverso dal precedente; la seconda che annovera il momento tra i consueti periodi ciclici dell'economia.

Conseguentemente, si possono ipotizzare soluzioni transitorie o ridisegnare completamente un nuovo quadro di regole. A me pare che si debba distinguere tra elementi normativi e fattori di costo in senso stretto: la disdetta della contrattazione opera una “tabula rasa” di diritti ottenuti in decenni di negoziato, la cui riconquista non deriva solo da una ripresa economica. Inoltre, il sistema di relazioni sindacali non può essere considerato un elemento al pari di altri: è l'essenza stessa del ruolo delle Parti e come tale non dovrebbe mai essere posto in discussione se si è tutti ancora convinti delle premesse del 1993.

Per questo tendo a preferi-

re interventi a natura derogatoria o sospensivi di specifici istituti contrattuali. L'effetto per i conti aziendali è immediato, comprensibile per i lavoratori; superata la fase di difficoltà, si ripristina il precedente equilibrio o se ne negozia uno nuovo ma in un rapporto paritario (senza la morsa del ricatto occupazionale).

Il processo si deve accompagnare con una rivisitazione del nostro approccio aggregativo. In un mondo del lavoro sempre più parcellizzato, è necessario organizzarsi per avvicinare i lavoratori che, distinti per appartenenza societaria e per spezzoni di attività, sono accomunati dall'influenza sulla loro condizione dei medesimi fattori nello stesso luogo di prestazione: in un centro commerciale, è possibile pensare ad una Rappresentanza di Sito (sulla falsariga del DLgs. 81/2008 in tema di sicurezza) che dia una sola voce ad addetti alla vendita di grandi e piccole strutture, a promoters nell'ipermercato o nella galleria commerciale, ad addetti alle pulizie ed alla sicurezza, ad operatori polivalenti della ristorazione ecc. ? In fondo, le loro sorti sono legate agli orari commerciali, alla capacità di attrazione (e quindi agli andamenti economici), agli affitti di spazi del centro commerciale nel quale ogni mattina, sera o domenica vanno a lavorare.

Per analogia, la stessa impostazione è perseguibile negli alberghi dove la terziarizzazione ha di fatto destrutturato qualunque forma di rappresentanza sindacale tradizionale.

Ripartire da strumenti e contenuti è un tentativo per reagire ad una situazione che, altrimenti, non pare offrire futuro. Credo sia un dibattito che si deve aprire in seno all'Organizzazione per non essere passibili anche noi di “rottamazione”!

Stefano Franzoni



La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa.

Siamo al tuo fianco per far emergere i talenti che possono fare della tua, una grande azienda.

For.te. promuove e finanzia la formazione dei lavoratori.

Aderire non comporta nessun costo e si può fare in qualsiasi mese dell'anno.

Più di 110mila imprese di tutti i settori economici hanno scelto For.Te. con oltre 1.200.000 lavoratori e 450milioni di euro stanziati: investire in talenti funziona.

**Investiamo
in talenti:
insieme a Te.**
Fondo For.Te.

for.te.



WELFARE: PROMESSE DISATTESE

C' è voluta una manifestazione organizzata da una cinquantina di associazioni di volontariato e da alcune organizzazioni sindacali, tra cui la Uil, in piazza Montecitorio lo scorso 31 ottobre, per porre sotto gli occhi di tutti, parlamentari, forze politiche ed opinione pubblica, lo scandalo di una crisi finanziaria ed economica il cui conto, fino ad oggi, è stato fatto pagare in prevalenza ai lavoratori dipendenti ed alle fasce sociali più deboli e più espo-

ti proprio quelli che erano stati messi a disposizione dal Fondo sociale e dal Fondo per la non autosufficienza.

In pratica sta avvenendo esattamente l'opposto di quello che è stato affermato, fino a non molto tempo fa, da molti "esperti". Si diceva, infatti, che le risorse messe a disposizione dal nostro paese per lo "stato sociale" non solo non erano in linea, anzi erano anche sotto la media di quelle messe a disposizione dagli altri paesi, anche in Europa. Il nostro "difetto" consisteva nello sbilanciamento delle spese a favore del capitolo "pensioni".

In effetti la situazione era questa e ce lo ricorda in maniera molto sintetica il comunicato emesso in occasione della manifestazione del 31 ottobre:

- già nel 2008, prima della crisi, il nostro sistema di welfare così si collocava all'interno dei 27 paesi della Unione Europea:
- al 23° posto nella spesa in favore dei disabili;
- al 25° posto nella spesa a sostegno della disoccupazione;



ste agli improvvisi rigori di una crisi, di cui ancora non si vede la fine: cittadini colpiti da gravi malattie e da gravi handicap, anziani non autosufficienti.

Perché -e questa è la contraddizione cui dovrebbero rispondere i cosiddetti tecnici, assunti a compiti di governo o no- i primi soldi a sparire -come effetto di una qualche malefica magia- sono sta-

- al penultimo posto a sostegno della famiglia e della natalità;
- ultima nella spesa per il contrasto alla povertà ed all'esclusione sociale.

Ora invece quello che è stato tolto alla spesa per le pensioni non è andato –neppure in parte- a favore di questi altri capitoli di spesa sociale, ma semplicemente è servito a “far cassa” per coprire buchi di bilancio, destinati comunque ad accentuarsi se tutta l'economia europea non si doterà di misure veramente idonee ad avviare un processo di ripresa.

Ci appare veramente fastidioso l'atteggiamento di coloro che per molto tempo hanno sostenuto la necessità di questo riequilibrio tra spese sociali e che ora si fanno notare per il loro silenzio.

Né è certamente sufficiente che, in queste ore, a seguito della nostra mobilitazione, sembra che si siano recuperate le somme per le situazioni più gravi, a partire dall'assistenza ai malati di “sclerosi laterale amiotrofica (sla)”. A questo si riduce, allora, il ruolo di una Fornero o di un Riccardi in questo governo? Ci sembra veramente un po' poco!

Dicevamo all'inizio che finalmente si è dato vita ad una mobilitazione che ha riunito associazioni impegnate direttamente in questi problemi e sindacati, che, proprio per la propria natura e per la propria rappresentanza sociale, non possono non battersi per i diritti dei più deboli. E la Uil, anche in questo caso, ha dato prova di voler continuare ad essere il “sindacato dei cittadini”, anche se è necessario lavorare ancora molto per alimentare a livello capillare nell'organizzazione una rinnovata coscienza di questi problemi.

Perché organizzare mobilitazioni e strappare al governo i provvedimenti più urgenti è una iniziativa necessaria, ma non certo sufficiente.

Sicuramente vanno presi provvedimenti che incidano anche a medio termine come

- la definizione dei “livelli essenziali” delle prestazioni sociali, che devono essere un diritto di tutti, superando le profonde differenze di assistenza oggi presenti tra il Centro Nord e il Mezzogiorno;
- il rifinanziamento del Fondo Nazionale delle politiche sociali;
- la predisposizione di un piano nazionale per la “non autosufficienza”.

Nello stesso tempo dobbiamo essere consapevoli che le risorse complessive, an-

che nel caso di scelte coraggiose e “sociali” che un futuro governo potrà o vorrà compiere, anche dopo questa fase più acuta della crisi, continueranno ad essere scarse.

Su questo punto fondamentale andranno a scontrarsi due concezioni e strategie politiche:

a) la prima è quella “tecnica”: in una situazione grave non c'è tempo (e voglia) di fare tante distinzioni, c'è il bilancio da far tornare in pareggio, si taglia e basta, poi forse si andrà più a fondo nell'analisi dei problemi;

b) la seconda, che è quella che noi auspichiamo, è quella che non considera l'equità, se va bene, un'utopia, ma un obiettivo da raggiungere, anche con sacrificio dei ceti medio-alti; per far questo sono necessarie analisi accurate, ad esempio delle attuali spese statali sia riducendo quelle rivolte al ceto politico (“tagliare i costi della politica”), ma anche operando selettivamente su quelle relative a sanità, pubblica amministrazione ecc., partendo però dal presupposto che i cosiddetti “tagli lineari” sono non solo iniqui, ma non risolvono nemmeno i problemi strutturali.

Sul tema, quindi, del welfare, della sua ristrutturazione, del rapporto tra stato, regioni ed enti locali, del ruolo dell'associazionismo che opera in questi settori, del nostro stesso ruolo, crediamo che sia necessario un adeguato approfondimento.

Ad esempio va affrontata tutta l'ampia tematica relativa alla “deospedalizzazione” dell'assistenza sia per le fasi non critiche delle malattie sia per la “fragilità” della popolazione anziana, problema la cui importanza è destinata a crescere parallelamente con l'innalzamento della speranza di vita nel nostro paese.

Nello stesso tempo non potremo evitare di affrontare il tema del sostegno economico a questo welfare, di tipo nuovo e magari più allineato alle esperienze del Nord Europa: perchè lo stato non potrà provvedere a tutto e non può essere scartata l'ipotesi che, anche in questo campo, sia chiamato ad intervenire, anche con una integrazione di risorse, il “privato collettivo”.

Ma forse questa potrà anche essere un'occasione per rilanciare, su un terreno nuovo ed impegnativo, le nostre concezioni partecipative.

Antonio Vargiu



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche



UNICOOP FIRENZE: C'È ANCORA UN CONTRATTO INTEGRATIVO

Un contratto per circa 8000 lavoratori, che certamente rispecchia il momento difficile che sta attraversando il nostro paese; sia dal punto di vista economico che da quello sociale, con i continui e duri attacchi ai diritti e alla dignità dei lavoratori; ma che, grazie anche ai punti fermi dichiarati esplicitamente sin dalla ripresa della trattativa dalla nostra organizzazione, ha sancito delle "certezze" per tutta la durata contrattuale, anche tramite strumenti contrattuali innovativi. Ci sono voluti circa 3 anni di discussione e 5 giorni di trattativa ininterrotta, per raggiungere un risultato che indubbiamente ha molti aspetti positivi, ma anche elementi di chiaro scambio: la centralità del lavoro a tempo pieno, (con subito 250 trasformazioni da PT a FT); il mantenimento dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali per tutti i lavoratori a tempo pieno; un nuovo sistema di partecipazione ed informazione che contiene anche le leve per ridurre la precarietà; il mantenimento di tutti i minimi e dei lavoratori in essi occupati all'interno della cooperativa; una vera sperimentazione del PT a 30 ore settimanali per dare maggiore spessore al salario; una partecipazione agli utili con una quota del 25% destinata al salario variabile dei lavoratori ed un ulteriore quota, basata sul recupero degli sprechi e

degli ammanchi; la salvaguardia del lavoro festivo con 7 festività escluse dal novero delle aperture e il contenimento delle aperture domenicali che per i lavoratori rimangono volontarie; un nuovo patto di solidarietà che vede retribuite le malattie lunghe, in percentuali diverse ma per l'intero anno.

Un accordo fortemente voluto da tutta la nostra UILTuCS perché estremamente convinti che in questo momento dare "certezze" continuando a valorizzare la solidarietà tra i lavoratori, lo sviluppo e l'occupazione, sia un risultato eclatante. La UILTuCS ha ritenuto e ritiene questo integrativo un ulteriore, deciso, passo in avanti nelle relazioni sindacali in Unicoop Firenze, dove le relazioni sono spesso sbilanciate, ma anche un risultato che certamente avrà effetti positivi nell'intero mondo della distribuzione cooperativa. Siamo certi che questo accordo possa ritenersi un nuovo inizio, sia per quanto concerne la partecipazione, sia per quanto concerne il futuro lavoro delle nostre delegate e dei nostri delegati, che ringraziamo per il lavoro e l'impegno svolto, non solo per le lavoratrici e per i lavoratori di Unicoop Firenze, ma bensì per l'intera cooperazione italiana che se continuerà ad esistere sarà anche merito nostro.

Marco Conficconi



www.fondofonte.it

Prossima
destinazione
il tuo futuro



FONTE

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI
DA AZIENDE DEL TERZIARIO (COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI)



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL



FILCAMS

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA BRIGATE AZIENDALI SERVIZI COMMERCIALI ATTIVI TURISMO



SEDE OPERATIVA:

Via C. Colombo, 137- 00147 ROMA

Per informazioni di carattere generale:

Call Center 199.280.808 > callcenter@fondofonte.it

Per informazioni di carattere specifico:

06.58.30.35.58

Liguria

ALLUVIONATI DELLA LIGURIA: SOLIDARIETÀ UILTUCS

La UILTuCS Liguria rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Serri e dal Responsabile Territoriale Marco Callegari, nella giornata di venerdì 03 agosto 2012, alla presenza del Sindaco di Brugnato Claudio Galante, hanno con-

duramente colpito nell'anno passato la Liguria ed in particolar modo la Val di Vara.

La UILTuCS Nazionale a tal fine ha messo a disposizione Ventimila euro per il territorio Ligure dopodichè,

si duramente colpiti dall'alluvione, questo per non disperdere tra mille rivoli il contributo di solidarietà.

La UILTuCS, è consapevole che, pur nell'importanza dell'entità del contributo, questo non è che una goccia in un mare tutto ancora da attraversare, per cui,



segnato a 3 propri associati un importante contributo economico a supporto delle importanti perdite (ca-



sa, auto e lavoro), subite dagli stessi in occasione della devastante alluvione che ha

TuCS unitamente a quella Territoriale, hanno individuato tra i propri associati tre ca-

la Segreteria Regionale UIL-

cemente nell'opera di messa in sicurezza di un territorio che ha dimostrato tutta la sua fragilità.

in occasione della consegna del contributo, ha invitato gli Enti Pubblici a continuare velo-

Riccardo Serri
Segretario Generale
UILTuCS LIGURIA

SICUREZZA

DALL'EUROPA AL TERRITORIO: NORME - LEGGI - STRUMENTI

FACTSHEET 102: LA PROMOZIONE DELLA SALUTE MENTALE NEI LUOGHI DI LAVORO

La depressione diverrà la principale causa di congedo per malattia in Europa: è necessa-

ria un'attenta promozione della salute mentale negli ambienti di lavoro. I fattori per migliorare il benessere mentale e gli approcci per promuoverlo nelle aziende.

Fonte Agenzia europea

SENTENZE

Cassazione Penale sez. 3, n.25739/2012

Omessa valutazione dei rischi di un supermercato e mancanza di misure di protezione adeguate.

Cassazione Penale sez. 3, 25/06/2012 n. 25155

Minorenni e salute e sicurezza sul lavoro.

Cassazione Penale sez. 3, 18/06/2012 n. 24085

Responsabilità per mancata informazione e formazione ai lavoratori e competenza territoriale.

Cassazione Civile, 23/07/2012 n.12770

Mobbing e omessa dimostrazione di intento persecutorio.

Cassazione Civile Sez.

Lav. 12/07/2012 n.11806

Infortunio sul lavoro e invalidità indennizzabile

Cassazione Civile Sez.

Lav. 12/07/2012 n.11542

Rendita per inabilità permanente tabelle utilizzate.

MANCATA VISITA MEDICA: NE RISPONDE IL RESPONSABILE SICUREZZA, NON IL DATORE

La Cassazione con la sentenza n. 33521/12 stabilisce che se in azienda è stato nominato un responsabile per la sicurezza, il datore di lavoro non è responsabile della mancata visita medica dei dipendenti.

Il Tribunale di Ascoli Piceno condannava a 3 mesi di arresto un datore di lavoro che aveva omesso di far sottoporre 2 lavoratori alla prescritta visita medica di accertamento di idoneità al lavoro in turni notturni. La responsabilità penale viene confermata anche in Corte d'appello, quindi l'uomo presenta ricorso per cassazione. In azienda vi era un responsabile della sicurezza. La S.C. accoglie il ricorso del datore di lavoro, in ordine

al quarto motivo, annullando la sentenza impugnata con rinvio ad altra Corte d'appello. Nello specifico, gli Ermellini ribadiscono che, «laddove ci sia un responsabile della sicurezza, è quest'ultimo che deve attivarsi per il rispetto delle norme antinfortunistiche» (Cass., n. 27738/2011). Il datore deve vigilare.

Insomma, è rilevante accertare se in azienda vi sia stato un responsabile sicurezza o meno, anche se – concludono i giudici della Cassazione – il datore di lavoro «ha un generale obbligo di vigilare» sul corretto espletamento delle attività che sono state delegate al responsabile.

Fonte: *http:*

//www.lastampa.it/2012/10/10/italia/i-tuoi-diritti/lavoro/mancata-visita-medica-ne-risponde-ilresponsabile-sicurezza-non-il-datore-hILSea3SXjcZkYrntpm-RuO/pagina.html

QUESITI

UN DATORE DI LAVORO CHE NON ADEMPIE AGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI COME È PUNITO?

Nel caso in specie si analizzano le disposizioni dell'art. 18, c. l, lettera l) e art. 36, commi 1,2,3 del D.lgs n.81/2008.

Per la sanzione meno grave si applicano le sanzioni di

cui all'art.55 comma 4 lettera a) – arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 800 a 3mila euro. Ovvero per mancati obblighi di informazione di cui all'art.36 commi 1,2,3).

Per la sanzione più grave - art.55, comma 4 lettera e) - arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 2mila a 4mila euro.

Ovvero per la violazione di cui all'art.36, comma 4 – lavoratori stranieri – e di forma-

zione di cui all'art.37 del ricordato decreto legislativo.

CHI È IL PREPOSTO?

Il preposto è la persona che sovraintende l'attività lavorativa ne garantisce l'attuazione delle disposizioni ricevute, controllando la loro esecuzione. È parte dell'organizzazione aziendale quindi un lavoratore dipendente dell'impresa, controlla i lavoratori che dipendono da lui.

Le sue funzioni sono diverse da quelle del servizio di

prevenzione e protezione anche se può essere parte integrante dello stesso (es. addetto al servizio) ovviamente deve possedere i relativi requisiti (art.32) e idoneamente formato.

A titolo di esempio può essere un capo reparto, capo cantiere, capo macchina, capo linea etc. Le responsabilità - di natura penale - sono state individuate dal D.lgs n.81/2008. Debbono essere adeguatamente formati (vedi anche l'Accordo Stato Regioni sulla formazione del 22/12/2011).

QUALI SOGGETTI POSSONO EROGARE I CORSI PER STRESS LAVORO CORRELATO?

Non esiste una distinzione tra formazione Cd generica e quella specifica per SLC. La formazione dei lavoratori riguarda tutti gli argomenti definiti dal D.lgs n.81/2008 e ripresi dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2001 in materia. Può essere effettuata dal datore di lavoro o da persone da lui incaricate in possesso di adeguate competenze (Vedi Accordo Stato Regioni n. 221 del 21/12/2011 ed in particolare il concetto di "collaborazione" con gli Organismi Paritetici).

I CORSI DI AGGIORNAMENTO PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA POSSONO ESSERE ESEGUITI DA UN RSPD INTERNAMENTE ALL'AZIENDA O DEVONO ESSERE TENUTI PRESSO UN ORGANISMO ACCREDITATO?

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori (art. 37, comma 12 del D.lgs. 81/08).

Quindi ad oggi la formazio-



ne degli RLS può essere svolta da un qualsiasi soggetto formatore purché in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti. Si invita pertanto a verificare c/o le sedi sindacali la loro operatività oltre alla presenza di eventuali accordi locali in materia di formazione dell'RLS. È bene inoltre verificare se il CCNL di categoria prevede delle norme specifiche.

NEL CASO IN CUI UN ARTIGIANO O UN PICCOLO COMMERCIANTE UTILIZZINO OCCASIONALMENTE PERSONALE DA RETRIBUIRE CON "BUONI LAVORO", QUALI OBBLIGHI SONO TENUTI AD OTTEMPERARE AI SENSI DEL D.LGS. 9 APRILE 2008, N.81?

Anzitutto, si evidenzia che, come già chiarito dallo scrivente Ministero, il lavoro occasionale di tipo accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa prevista dal D. Lgs. 276/2003 (Legge Biagi). La sua finalità è regolamentare quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario, con l'obiettivo di far emergere attività confinate nel lavoro nero, tutelando in tal modo lavoratori che usualmente operano senza alcuna protezione assicurativa e previdenziale.

Il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti voucher (buoni lavoro), che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale presso l'Inps e quella assicurativa presso l'Inail.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n.

81 e successive modifiche ed integrazioni, meglio conosciuto come "testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", ha inteso ampliare il novero dei destinatari della normativa che tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro estendendola alle nuove ed atipiche figure di lavoratori (come, ad esempio, i lavoratori a progetto e quelli occasionali).

Dispone, infatti, il comma 8 dell'articolo 3 del T.U. che "nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del D.Lgs. 276 del 2003 e s.m.i., il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili".

Si tratta, infatti, di soggetti che, come affermato dall'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, sono considerati più vulnerabili rispetto ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato e, pertanto, devono poter fare affidamento su un complesso di regole che garantisca loro forme di tutela e di protezione dai continui rischi che possono verificarsi in ambito lavorativo. Alla luce delle considerazioni su espresse ed in risposta al quesito formulato, si evidenzia che nei confronti dei lavoratori occasionali andranno ottemperati tutti gli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 compresi, quindi, quello di informare e formare il lavoratore, di dotarlo dei dispositivi di protezione individuale (sulla base della valutazione dei rischi), sottoporlo a sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legislazione vigente, e così via.

Fonte ADAPT n.36 15-10-2012 - FAQ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



Menu del Fondo Est

*per tutti i dipendenti del
terziario, commercio, turismo e servizi*

RIMBORSO DEI TICKET
DIAGNOSTICA e TERAPIA

VISITE SPECIALISTICHE

ODONTOIATRIA

CHIRURGIA

SERVIZI DI CONSULENZA

PACCHETTI di PREVENZIONE

PACCHETTO MATERNITA'

TUTELA DEL NEONATO

*Nuove prestazioni sanitarie
nell'ambito dell'inabilità temporanea*

FISIOTERAPIA

AGOPUNTURA MANU MEDICA

PRESIDI ED AUSILI MEDICI ORTOPEDICI

SEMINARI

"RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO" E FORMAZIONE DI FONDOPROFESSIONI

L' Agenzia Generale Studi e Gestioni ha organizzato, nel mese di ottobre, due seminari condotti da Segretari Nazionali Uiltucs, finanziati da Fondoprofessioni, sulla "Riforma del mercato del lavoro" ai quali erano presenti quadri sindacali della UILTUCS. Scopo dei seminari, non solo sottolineare l'importanza della formazione nell'attuale contesto lavorativo, ma fornire un approfondi-

mento conoscitivo ai partecipanti delle iniziative e prestazioni di Fondoprofessioni.

Il primo seminario si è svolto a Milano il 19 ottobre. Ha aperto i lavori Giovanni Gazzo, Presidente della UILTUCS Lombardia, sottolineando l'importanza ed il ruolo strategico della formazione e dell'aggiornamento professionale per i quadri sindacali per poter essere sempre aggiornati sulle nuove normative e pronti a risponde-

re ai quesiti posti dai delegati e dagli iscritti nei luoghi di lavoro.

L'intervento di Ivana Veronese, Segretario Nazionale della UILTUCS e componente del Consiglio di Amministrazione di Fondoprofessioni, oltre a mostrare le finalità e gli obiettivi dei fondi interprofessionali, ha presentato Fondoprofessioni, ponendo l'accento sulla crescita del Fondo, sul suo radicamento nel mondo delle

FONDO
PROFESSIONI



Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664
e-mail: info@fondoprofessioni.it
www.fondoprofessioni.it

FINANZIAMO la **formazione**
delle **risorse umane**
degli **studi professionali**
e delle **aziende collegate**



SEMINARIO **Milano 19 ottobre**



professioni e sulla costante ricerca di rafforzamento tramite attività promozionali nei confronti di aziende e gruppi di imprese, strumenti innovativi e nuovi bandi ed azioni formative. Ha ricordato, inoltre, i bandi aperti e l'innovazione di quello a scopo sociale e dell'azione formativa aggregata. E' poi passata a sottolineare la forza della bilateralità nel settore delle professioni.

Sono seguiti numerosi interventi tra i quali quelli di Massimo Aveni, Segretario Generale della UILTuCS Lombardia, e di Michele Tamburelli, Segretario Generale Aggiunto della UILTuCS Lombardia.

Ha concluso i lavori il Segretario Nazionale della UILTuCS, Gabriele Fiorino, che ha presentato i nuovi ammortizzatori sociali post riforma ed i fondi di solidarietà bilaterale e le connessioni e correlazioni

con la formazione con particolare riferimento a quello relativo a Fondoprofessioni.

Il secondo seminario si è tenuto nelle Marche presso il Centro Forum a San Benedetto del Tronto (AP), il 26 ottobre u. s., con la presenza, oltre ai quadri sindacali, anche di funzionari e delegati delle UILTuCS territoriali delle Marche.

Ha aperto i lavori il Segretario Regionale Marco Bolognini, presentando le iniziative formative come un validi strumenti di aiuto alla crescita ed all'approfondimento di temi importanti per poter svolgere al meglio la propria attività professionale e sindacale a tutti i livelli.

Come nel seminario precedente, il Segretario Nazionale Ivana Veronese ha sottolineato la crescita e la finalità dei fondi interprofessionali ed in

particolare ha evidenziato la situazione di Fondoprofessioni, la sua struttura organizzativa e i suoi obiettivi. Ha inoltre presentato i dati delle adesioni al fondo nella regione Marche, e le eventuali iniziative promozionali di adesione al Fondo stesso.

Ampio spazio è stato riservato a domande e a richieste di chiarimento proprio per evidenziare il fine ultimo di questi incontri: approfondimento e formazione. L'incontro è stato concluso da Gabriele Fiorino, Segretario Nazionale Uiltucs e Vice Presidente Cadiprof, che ha presentato la riforma del mercato del lavoro e le correlazioni con le esigenze formative dei lavoratori con particolare riferimento alle iniziative e proposte di Fondoprofessioni.

Barbara Tarallo

SEMINARIO **San Benedetto del Tronto 26 ottobre**



ENTI BILATERALI

 <p>www.ebinter.it</p>	 <p>www.ebnt.it</p>	 <p>www.quadrifor.it</p>	 <p>www.ebitnet.it</p>		
 <p>www.ebinvip.it</p>	 <p>www.cassaportieri.it/ebinprof.asp</p>	 <p>www.ebipro.it</p>	 <p>www.ebintur.it</p>	 <p>www.ebnter.it</p>	

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 <p>www.fondoest.it</p>	 <p>www.quas.it</p>	 <p>www.cadiprof.it</p>	 <p>www.fondofast.it</p>	 <p>www.cassacolf.it</p>
 <p>www.coopersalute.it</p>	 <p>www.cassaportieri.it</p>	 <p>www.fasiv.it</p>	 <p>www.enteaster.it</p>	 <p>www.fontur.it</p>

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 <p>www.fondofonte.it</p>	 <p>www.previcooper.it - www.cooperlavoro.it</p>	 <p>www.fondapi.it</p>	 <p>www.previambiente.it</p>
---	--	--	---

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 <p>www.fondoforte.it</p>	 <p>www.fonter.it</p>	 <p>www.fondoprofessionisti.it</p>	 <p>www.fondimpresa.it</p>	 <p>www.fonder.it</p>
		 <p>www.fondartigianato.it</p>	 <p>www.foncoop.it</p>	

Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA



C A S S A A S S I S T E N Z A S A N I T A R I A Q U A D R I

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confcommercio - Imprese per L'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiafet e Faita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo

e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti

sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

Per una visione più analitica della proposta sanitaria offerta dalla Cassa è possibile consultare le pagine web www.quas.it.



Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri
Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it

www.quas.it