

partecipazione

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

**INTERVISTA A BRUNETTO BOCO
SEGRETARIO GENERALE UILTuCS**

**INTERVISTA A CARMELO BARBAGALLO
SEGRETARIO GENERALE UIL**

**INTERVISTA A PIERPAOLO BOMBARDIERI
SEGRETARIO ORGANIZZATIVO UIL**

UN'IDEA DI VIGILANZA

**DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE
EMANATA LA CIRCOLARE INPS**

NEWS: FONDO EST

DECRETO PRODUTTIVITÀ 2016

SICUREZZA



REDAZIONALE

La situazione socio economica rimane suscettibile alle fibrillazioni della politica e riflette anche le conseguenze di un'assoluta mancanza di relazioni con la parte sociale sindacale.

Tra le novità dell'ultimo periodo le vicende civilistiche hanno attratto completa attenzione riducendo la valenza degli altri problemi certamente più importanti per la maggioranza dei cittadini.

Una crescita economica limitata, una previsione del calo della disoccupazione, un'inversione delle dinamiche dell'inflazione solo alla fine dell'anno, un'accelerazione dell'aumento degli investimenti, un aumento delle spese delle famiglie, le tensioni sui mercati finanziari, i rapporti con la comunità europea, il problema degli immigrati, il probabile rallentamento del commercio internazionale: questo il quadro di contesto in cui si inseriscono tutte le problematiche sindacali di carattere generale in sospeso e quelle di categoria relative, ai rinnovi contrattuali, ai tentativi di aziende di disconoscere i contratti aziendali, e alle svariate pratiche di riduzione dei diritti dei lavoratori.

Tutto ciò preso in esame nella riunione del Consiglio Generale Nazionale che riaffermando il trend di crescita della UILTuCS, confermato anche dal recente successo nelle elezioni dei rappresentanti degli agenti, rappresentanti e promotori finanziari negli organismi dell'Enasarco, ha definito le iniziative per accelerare, la soluzione delle problematiche tutt'ora di discussione.

Impegni notevoli che la UILTuCS dovrà affrontare.

Intervista a Brunetto Boco Segretario Generale UILTuCS	3
Intervista a Carmelo Barbagallo Segretario Generale UIL	6
Intervista a Pierpaolo Bombardieri Segretario Organizzativo UIL	9
Un'idea di vigilanza	11
Donne vittime di violenza di genere Emanata la circolare INPS	14
News: Fondo Est	15
Decreto produttività 2016	16
Sicurezza	17

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 Salone, 131/c
00131 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

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore

Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

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

INTERVISTA A **BRUNETTO BOCO** SEGRETARIO GENERALE UILTuCS

Segretario, anche la vostra categoria continua a vivere le conseguenze della crisi e le prospettive non sono incoraggianti. Eppure si continua a parlare di ripresa: è un'ipotesi che consideri realistica?

Purtroppo, mi sembra una prospettiva alquanto remota. C'è stata sicuramente un'inversione di tendenza, ma quella che viene definita la ripresa economica non è comunque sufficiente a generare un incremento effettivo e strutturale dell'occupazione. Peraltro, l'insieme degli indicatori macroeconomici fanno presagire, per l'anno in corso, un rallentamento della già insignificante crescita e appare molto improbabile che possano essere raggiunti gli obiettivi posti dal Governo.

Parlavi di dinamiche macroeconomiche. Tra queste, la perdurante deflazione rischia di essere la più problematica per il vostro settore. È così?

Noi rappresentiamo tutto il terziario di mercato: l'ondata di crisi e la deflazione sono per noi devastanti. La compressione dei consumi spinge le imprese al contenimento dei costi con conseguenze anche sui livelli occupazionali. Questa dinamica negativa, peraltro, è contrassegnata anche da una persistente precarizzazione delle tipologie di impiego, di cui l'abnorme ricorso ai voucher è la più evidente testimonianza.

Questo complessivo quadro negativo non fa altro che appesantire anche il confronto contrattuale che, fatta eccezione per Confcommercio, è ancora del tutto aperto nella categoria, con punte di drammatizzazione in alcuni specifici comparti. In realtà, c'è chi vorrebbe affossare il contratto nazionale. Che ne pensi?

Sarebbe una scelta insostenibile perché, se passasse questa logica, la maggior parte dei nostri lavoratori rischierebbe di essere privata di ogni tutela. È inaccettabile. Senza contare che, se non mantenessimo il contratto nazionale e restasse solo quello aziendale, daremmo spazio a sindacati pirata. Peraltro, che



senso avrebbero le categorie senza contratto nazionale? Persino gli enti bilaterali non avrebbero più ragion d'essere. È evidente che è in gioco il sistema delle relazioni industriali così come lo abbiamo costruito nel corso di tutti questi anni. Il livello dello scontro, dunque, è altissimo: non possiamo certo restare a guardare. Persino Confcommercio, la più grande delle associazioni datoriali del settore che ha firmato con noi il contratto, ha preso posizione nei confronti delle altre associazioni che stanno, invece, giocando al ribasso e che ancora non intendono chiudere le trattative.

Era inevitabile, dunque, la proclamazione delle due grandi iniziative di mobilitazione per il mese di maggio: il 6 hanno scioperato i lavoratori del turismo, delle mense, delle terme, delle pulizie e delle farmacie, il prossimo 28 maggio sciopereranno gli addetti della grande distribuzione commerciale. Si riuscirà a sbloccare questa fase di stallo?

I rinnovi contrattuali sono fermi, la situazione è davvero pesante e le Organizzazioni sindacali non avevano alternative: abbiamo dovuto proclamare questa mobilitazione articolata. C'è il tentativo di eliminare, nei fatti, la contrattazione nazionale, creando degli ostacoli lungo il cammino per i rinnovi. È una strategia che risponde a logiche generali e che non riguarda solo i nostri settori, ma che interes-



sa a macchia di leopardo il mondo imprenditoriale nel suo insieme. In quel mondo, tuttavia, c'è una spaccatura trasversale e non tutti sono disponibili a imbarcarsi in un conflitto dagli esiti incerti. Molti hanno compreso, con più lungimiranza di altri, che relazioni industriali moderne e partecipate si possono trasformare in un fattore positivo di competitività. Tant'è che più d'uno ha correttamente accettato il confronto e ha sottoscritto gli accordi per i rinnovi dei contratti: per quel che ci riguarda, la Confcommercio è tra questi.

Ci sono, invece, molte centinaia di migliaia di lavoratori che ancora aspettano il loro contratto. Vogliamo ricordare, rapidamente, a che punto sono i vari confronti aperti e perché stanno vivendo questa prolungata fase di stallo?

Le situazioni complicate sono davvero tante che è quasi impossibile richiamarle tutte: ne ricordo alcune nel modo più schematico possibile. Nel settore del Turismo, ad esempio, le trattative con le controparti sono interrotte da tempo a causa della pretesa datoriale di "finanziare" il rinnovo del contratto con la diminuzione di trattamenti economici e normativi conquistati in precedenza. Anche nel comparto Termale l'esito delle ultime sessioni di negoziato non ha consentito di giungere a un'intesa. Per quel che riguarda, poi, le Farmacie Private non c'è confronto perché Federfarma si rifiuta di avviare qualunque discussione prima della definizione di provvedimenti legislativi relativi al settore della distribuzione del farmaco.

E per il settore Terziario?

Va subito detto che, con riferimento al contratto Confesercenti, non è percorribile alcuna ipo-

tesi conclusiva che risultasse inferiore a quella già sottoscritta dalla Confcommercio. Noi non vogliamo né possiamo praticare soluzioni al ribasso che creino un differenziale nel costo del lavoro tra imprese operanti nello stesso settore.

C'è, poi, quello che potremmo definire l'osso duro per eccellenza: la Federdistribuzione...

Federdistribuzione ha assunto un atteggiamento inaccettabile e ostruzionista non consentendo la positiva conclusione del negoziato, nonostante il tentativo operato proprio dalla UIL-TuCS di favorire la soluzione della trattativa. Certo, nella vicenda non ha aiutato il comportamento assunto dalla Fisascat-Cisl, mentre apprezziamo il fatto che la Filcams-Cgil abbia voluto intraprendere azioni legali, assumendo così, di fatto, le nostre posizioni. Una scelta, questa, resasi necessaria dopo che le imprese aderenti alla Federdistribuzione hanno deciso di erogare un aumento salariale a maggio, unilateralmente e senza tenere alcun conto delle regole contrattuali. Anche la Distribuzione Cooperativa, nonostante l'affermazione di una propria autonomia, non si discosta da queste posizioni.

Per quel che riguarda, invece, il settore della Vigilanza privata e della sicurezza, è possibile che ci siano delle novità?

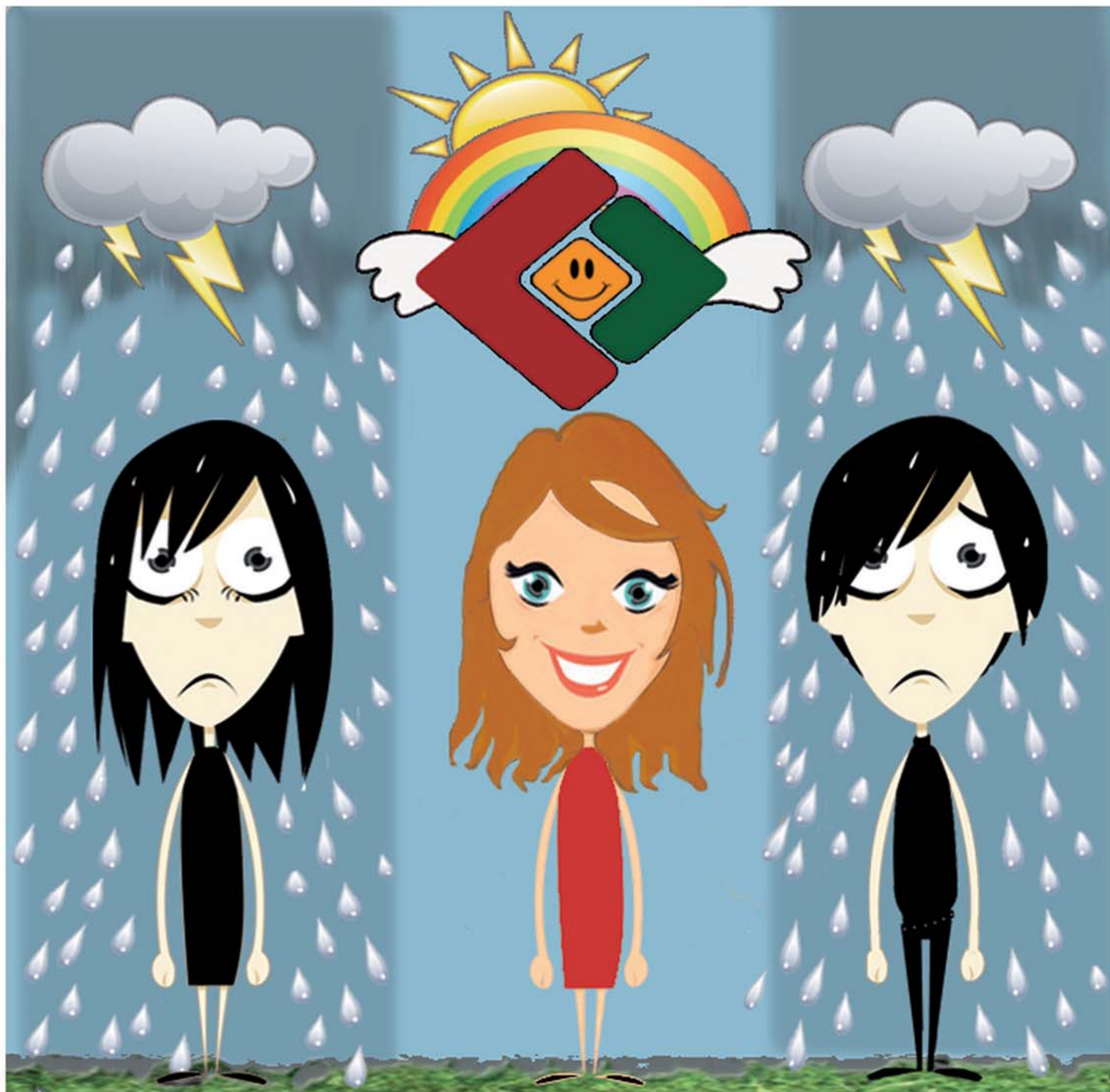
In questo settore, le iniziative intraprese dalla UILTuCS hanno reso possibile la definizione dell'ipotesi di una piattaforma rivendicativa. Nei prossimi giorni, Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl dovrebbero sciogliere positivamente le loro riserve. A quel punto si potranno avviare le consultazioni per inviare, poi, la piattaforma alle controparti prima della pausa estiva.

Segretario, un'ultima domanda di carattere confederale. Cosa si aspetta la UIL-TuCS dalla prossima Conferenza di Organizzazione?

Non carichiamo la Conferenza di organizzazione di troppi significati. La discussione è stata avviata, proseguirà a livello di UIL regionali e noi parteciperemo a questo confronto dando il nostro contributo. L'importante è costruire un modello che consenta di rafforzare la nostra Confederazione, sia per renderne l'azione sempre più efficace e vicina ai bisogni dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani sia per rintuzzare gli attacchi che il sistema politico sta sferzando ai corpi intermedi.

A.P.

Proteggi la tua salute con il Fondo Est



comunicazione.cristina@fondoest.it

Fondo Est è il fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti dei settori terziario, turismo e servizi. Informati!

www.fondoest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

INTERVISTA A **CARMELO BARBAGALLO** SEGRETARIO GENERALE UIL



C'è chi sostiene che bisognerebbe puntare tutto sulla contrattazione di secondo livello. Cosa rispondi a chi propone questa strada?

Oggi, la contrattazione di secondo livello si fa solo nel 20% delle imprese: se non la agevoliamo e se non la facciamo anche di settore, di filiera e territoriale non riusciremo ad estenderla, così come vogliamo e chiediamo con il nostro modello. Il livello nazionale, magari più snello e flessibile, resta però indispensabile, altrimenti l'80% dei lavoratori rischia di non avere aumenti salariali e di non partecipare al progresso economico del Paese. Ecco perché le aziende che producono per il mercato interno chiudono i battenti e la crisi occupazionale non si risolve. Noi siamo disponibili a dare il nostro contributo per la ripresa dell'economia e

dell'occupazione.

Barbagallo, anche in molta parte del settore dei servizi ci si trova a fare i conti con la complessa e irrisolta questione dei contratti. Come è noto, la categoria ha proclamato lo sciopero generale dei lavoratori del turismo, delle mense, delle terme, delle pulizie e delle farmacie, per il prossimo 6 maggio, e degli addetti alla grande distribuzione commerciale, per il successivo 28 maggio. A tutti questi lavoratori viene ancora negato il rinnovo del contratto nazionale. La mobilitazione è inevitabile?

I contratti vanno rinnovati bene e presto: quando ci costringono allo sciopero ci dispiace, ma si devono rendere conto che, oggi, è necessario far crescere i salari dei lavoratori. Dobbiamo essere autorità salariale del nostro Paese e rivendicare la restituzione del potere d'acquisto a tutti i lavoratori. Va anche detto che, con la loro intransigenza, i falchi delle varie associazioni datoriali ci stanno regalando l'unità sindacale. Loro hanno un disegno liberista sfrenato, coadiuvato dal Governo Renzi. Spero che questo Esecutivo si faccia aiutare per il bene del Paese: noi siamo un Sindacato di proposta e, poi, di protesta.

Parliamo di pensioni. Ci sono state manifestazioni in molte città italiane su questo tema, con la presenza in piazza anche di tanti giovani. Un fatto estremamente positivo: come lo interpreti?

Alle manifestazioni c'è stata una partecipazione che è andata al di là delle più rosee aspettative. La verità è che, in questi anni, hanno cercato di mettere i giovani contro gli anziani. Noi, invece, chiediamo più flessibilità per gli anziani che vogliono andare in pensione e stabilità per i giovani che vogliono entrare nel mondo del lavoro. Hanno provato a risanare le finanze del Paese facendo fare sacrifici ai pensionati e ai pensionandi: a queste categorie, con le ultime riforme, vengono sottratti oltre 30 miliardi l'anno. È inaccettabile. Così come non si può accettare che si vada in pensione tutti alla stessa età perché i lavori non sono tutti uguali. Noi non ci fermeremo finché non cambieranno radicalmente la Fornero, per restituire dignità ai pensionati e per dare un futuro ai giovani. Se il Governo non ci ascolta, la prossima manifestazione non sarà di sabato.

In queste settimane, sono emerse molte indiscrezioni su possibili soluzioni per rendere possibile la flessibilità verso il pensionamento. Tra le tante, si è fatto riferimento anche al cosiddetto prestito: come giudichi questa ipotesi?

Quella del prestito è un'ipotesi strana di ingegneria politica. Mi sembra un artificio. Bisogna fare una flessibilità in uscita che non sia onerosa per il lavoratore interessato. Senza una tale riforma, che elimini le storture della legge Fornero, e senza un cambiamento epocale del sistema sociale del nostro Paese, che dia stabilità ai giovani e flessibilità agli anziani, non si va da nessuna parte. Se vogliono discutere seriamente ci convocano: noi siamo pronti a fare la nostra parte. E non c'è bisogno di un tavolo per aprire la trattativa, possiamo farla anche in piedi, ma non in ginocchio.

Il Def ha confermato le tue preoccupazioni: non ci sono novità su nessuna delle rivendicazioni sindacali...

Purtroppo, è così: il Def è piuttosto deludente. Abbiamo chiesto l'estensione degli 80 euro ai pensionati e la flessibilità in uscita verso il pensionamento: di ciò non scorgiamo ancora traccia. Così come è del tutto incomprensibile cosa sia stato deciso in merito alla contrattazione aziendale, mentre noi chiediamo provvedimenti che ne agevolino l'estensione a tutti i lavoratori. Per non parlare del contratto del pubblico impiego: anche in questo caso, non sono state stanziare le risorse necessarie. Se non si sbloccano queste situazioni, ci saranno le risposte giuste, chiare e nette dei lavoratori.

Insomma, la ripresa resta ancora sulla carta?

Se non c'è un incremento del 2% del PIL, è inutile parlare di crescita. Perché ciò accada, occorrono investimenti pubblici e privati in infrastrutture materiali e immateriali, in innovazione, in ricerca. Obama investe mille miliardi di dollari l'anno; L'Europa, nonostante il piano Juncker, non sta investendo ancora nulla. Ci chiedono: 'per realizzare tutto ciò servono

soldi, dove si prendono?' A Panama! 120 miliardi di evasione fiscale e 60 miliardi di corruzione: quando si interviene su questi capitali?

Un'ultima domanda. Nel mese di aprile si è svolta anche la consultazione referendaria sulle cosiddette trivelle. Il quorum non è stato raggiunto: perché, e secondo te, la maggioranza degli italiani non è andata a votare?

L'esito della consultazione referendaria sulle trivelle, purtroppo, era scontato. I cittadini sono stati messi di fronte a un dilemma, irrisolvibile con un voto: scegliere per l'affermazione del diritto al lavoro, sancito dall'articolo 1 della Costituzione, o del diritto alla salute, sancito dall'articolo 32 della Costituzione. È stato un errore strategico aver determinato questa condizione. Un deficit di partecipazione è sem-



pre un vulnus della democrazia del quale andrebbero ricercate le vere cause e le vere responsabilità. Nel merito, la nostra posizione è chiara: bisogna coniugare lavoro, ambiente e sicurezza e ogni sforzo deve andare in tale direzione. Chiediamo, perciò, a tutte le Istituzioni interessate di creare i presupposti per realizzare questa sintesi, anche con investimenti mirati. In particolare, le Regioni dovrebbero chiedere un aumento delle royalties e dovrebbero usare questi proventi non per risanare deficit di bilancio o per finanziare la spesa pubblica, ma per salvaguardare e bonificare l'ambiente.

A.P.



DOLCE ATTESA



"Rimborso fino a
1.000 euro per le spese
di gravidanza"

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
totale per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



"Sostegno alle spese
per l'assistenza pediatrica
e per l'asilo dei figli"

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.
CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE
PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI,
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE,
PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA
E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

INTERVISTA A

PIERPAOLO BOMBARDIERI

SEGRETARIO ORGANIZZATIVO UIL

Segretario, è iniziato un lungo percorso che ci porterà, entro la fine dell'anno, alla celebrazione della Conferenza di Organizzazione. Dove e quando si terrà questo importante appuntamento?

La IX Conferenza di Organizzazione si svolgerà a Roma, dal 3 al 5 novembre 2016. Abbiamo già avviato un confronto a livello di Esecutivo nazionale, in sede seminariale, per la definizione dei temi da affrontare e per la conseguente stesura dei documenti che conterranno le proposte. Ci sarà quindi un'ampia discussione che approderà, prima della pausa estiva, in un Consiglio confederale: a quel punto saranno varati i testi per la Conferenza di Organizzazione.

Che rapporto c'è tra questo appuntamento di novembre e la Conferenza di Bellaria?

Non c'è soluzione di continuità tra i due eventi: c'è un solidissimo unico filo conduttore. Potremmo dire che Roma 2016 sarà il prosieguo di Bellaria 2012: anzi, volendo, essere ancora più precisi, ne dovrebbe essere il compimento, anche se i molti impegni che andremo a fissare si dovranno realizzare in un ampio scorcio di tempo. In due parole: determinazione e gradualità. Qualcuno ci ha rimproverato di aver rallentato quel percorso e di non essere sempre stati coerenti con le decisioni assunte in quella Conferenza. Non è assolutamente ciò che vogliamo. Il nostro obiettivo è dare seguito a quell'esperienza, e ci stiamo impegnando in questa direzione, rimediando a qualche errore, rimuovendo alcuni ostacoli, superando anche talune resistenze al cambiamento.

Quel progetto presuppone una sorta di "riforma costituzionale" della nostra Organizzazione e quando si vanno a modificare assetti consolidati, alcune resistenze sono inevitabili. Credo, tuttavia, che la UIL non abbia molte alternative. È così?

Sono assolutamente d'accordo. Il nostro Segretario generale, Carmelo Barbagallo, a Bellaria, nella sua funzione di Segretario organizzativo, disse: 'il mondo sta cambiando, dobbiamo cambiare anche noi, altrimenti ci faranno cambiare gli altri a loro immagine e somiglianza'.



A Bellaria fu decisa la "regionalizzazione"...

Più esattamente: decidemmo una semplificata e più flessibile presenza sul territorio, che riassumere con "regionalizzazione" mi pare riduttivo. Puntavamo allora, e ribadiremo ora, che il sindacato deve sburocratizzarsi, alleggerire apparati e semplificare meccanismi, per essere più efficacemente in tutti i luoghi di lavoro ed in ogni contesto di vita delle persone. Abbiamo dato degli indirizzi e, poi, abbiamo demandato alle categorie e alle Regioni l'attuazione di quelle decisioni. Il motivo è tanto semplice quanto ovvio: le nostre realtà territoriali, ma anche quelle categoriali, sono diverse tra loro e hanno delle specificità di cui occorre tenere conto per riprogettare e realizzare il sindacato capace di essere ovunque, su qualsiasi tema, a disposizione con tutti i suoi servizi, vicino ai lavoratori, ai pensionati e ai giovani, risolvendo i loro problemi nel modo più efficace e rapido possibile.

Peraltro, è stato costruito un modello interconfederale di rappresentanza fondato proprio su questi principi che ora la UIL vuole mettere alla base della sua riforma organizzativa...

In realtà si tratta di due percorsi diversi, ma che effettivamente hanno una logica comune. Noi puntiamo a valorizzare quell'accordo interconfederale e vogliamo che le Rsu siano elette in tutti i luoghi di lavoro, come garanzia di



democrazia e di coinvolgimento dei lavoratori. Ma vogliamo anche includere i delegati sindacali di base e coloro che presidiano il territorio negli organi del Sindacato, coinvolgerli maggiormente nelle scelte, farli essere i veri sensori delle istanze del mondo del lavoro e dei cittadini.

Insomma non c'è ancora nulla di statuito?


L'obiettivo di un sindacato più agile, con più luoghi della partecipazione e meno apparati dediti alla gestione, deve essere raggiunto, forme e modalità vanno convenute. Non c'è ancora un documento, ci sono solo delle bozze, una sorta di griglia per avviare il ragionamento. Dobbiamo decidere tutti insieme, discutendo liberamente, come ho fatto partecipando anche alle riunioni del vostro Consiglio nazionale. Dobbiamo decidere però, per chiudere il cerchio che abbiamo cominciato a disegnare a Bellaria e darci regole più stringenti. Bisogna avere consapevolezza della realtà politica e sociale nella quale operiamo: si vuole mettere in difficoltà il Sindacato per ridurre la sua forza di soggetto che opera a salvaguardia delle tutele e dei diritti dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani. Ebbene, non possiamo permettere che ci indeboliscano. La riforma organizzativa che dobbiamo varare deve essere la giusta risposta a questo attacco. Per una UIL più forte, adeguata ai tempi e sempre più efficace nella sua azione sindacale.

A.P.



PROSSIMAMENTE





Sarà possibile visionare dal sito di EBNT la ricerca realizzata da A.G.S.G. S.r.l.

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



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



È possibile visionare dal sito di EBINTER le ricerche realizzate da A.G.S.G. S.r.l.

Via Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma
Tel 06.57305405 - Fax 06.57135472
www.ebinter.it - info@ebinter.it

UN'IDEA DI VIGILANZA

Per pensare al prossimo CCNL della Vigilanza occorre avere un'idea del settore che vorremmo.

È ormai chiaro e risaputo che la Vigilanza non armata o del Portierato che dir si voglia, ha eroso e continua ad erodere servizi prima presidiati dalla Vigilanza armata.

In parte questo fenomeno dovevamo aspettarcelo, almeno nella sostituzione della "fornitura" di Guardie armate utilizzate su servizi che con la sicurezza avevano poco a che vedere, tanto che un tempo si diceva che le Guardie Giurate fungevano anche da lavoratori somministrati, non essendo questi ancora previsti dalla legislazione italiana.

Poi però, per conseguenza della ricerca di costi sempre più inferiori sia da parte della committenza sia da parte delle imprese del settore, che devono far fronte alla nefasta concorrenza nella quale sono impegnate, la Vigilanza non armata ha cominciato via via ad occupare gli spazi riservati, anche dalla normativa legale, alla Vigilanza armata.

Questo processo è favorito dal fatto che le stesse imprese o almeno molte di esse, operano sia con la Vigilanza armata sia con quella non armata, oltre che dalle interferenze illegittime sul mercato delle Agenzie di intermediazione, i cosiddetti network.

È indispensabile aprire un tavolo con i Ministeri dell'interno e del lavoro per rifare il punto sulla normativa che regola il settore, in primo luogo affinché se ne rispettino i det-

tati, senza l'attuale tolleranza o distrazione o in alcuni casi evasione, poi soprattutto per perimetrare in modo certo il settore della Vigilanza armata, impedendone così la costante erosione da parte del portierato.

Un perimetro di attività ormai ristretto rispetto al passato, ma che raggruppa i servizi di maggiore specializzazione della sicurezza, può da una parte esaltare la professionalità delle Guardie Giurate e dall'altra coerentemente innalzare le retribuzioni. E' certo, che la Guardia Giurata, se è impiegato in servizi nei quali la sicurezza non sia un dettaglio, non è sostituibile né con personale proprio della committente né con un portiere. Ed in tal caso il servizio della Guardia non ha prezzo o meglio non ha alternative che possano calmierare le tariffe richiedibili e quindi il beneficio salariale per il lavoratore sarebbe conseguenziale.

Bisogna prendere però coscienza del fatto che la Vigilanza armata sta e deve diventare un settore di alta professionalità e di alta specializzazione, abbandonando la vecchia idea di avere a che fare con un settore privo o povero di queste caratteristiche.

In tal caso occorre rivalutare le politiche contrattuali retributive e della professionalità, rifuggendo dalla malsana idea che tanto i lavoratori del settore sono tutti solo delle Guardie Giurate, per passare a valorizzare le specifiche attività di sicurezza sulle quali essi sono impegnati e pur essendo ovviamente Guardie Giurate, in quanto questo è il titolo



giuridico che posseggono, sono altresì detentori di specifiche professionalità da preservare, da non disperdere e da retribuire adeguatamente.

La valorizzazione della Vigilanza armata, presuppone però un Contratto Nazionale di Lavoro specifico al pari della normativa legale che la regola, senza che lo stesso sia annacquato da altri settori oggettivamente più poveri professionalmente e di responsabilità inferiore sulla sicurezza, in quanto in presenza di ciò, al contrario, è inevitabile una svalorizzazione professionale e retributiva, altrimenti non si spiegherebbe un contratto unico per attività scarsamente omogenee.

D'altro canto, anche i lavoratori del settore della Vigilanza non armata ci guadagnerebbero nel raggiungere livelli contrattuali dignitosi, se non lo si considerassero più i parenti poveri delle Guardie Giurate armate e come tali da penalizzare sul piano professionale e retributivo.



Certo, esiste l'alternativa di selezionare meglio le attività attribuibili al settore della Vigilanza non armata e del Portierato innalzando per questo settore professionalità e retribuzione, in questo caso un Contratto che avesse parti importanti, almeno sul versante normativo, condivise con la Vigilanza armata, potrebbe avere un senso, anche se continua a non essere la scelta preferibile per entrambi i settori.

È da considerare una priorità la normativa sul cambio d'appalto. Occorre però partire dalla premessa che quella attuale, spacciata dai firmatari del vigente CCNL come una granitica difesa dell'occupazione in nome della quale si poteva scambiare l'accettazione di un misero aumento salariale, si è dimostrata un totale fallimento. È fallita nel vincolare le imprese alla salvaguardia occupazionale, è fallita nel-

l'individuare il numero dei lavoratori coinvolti nel cambio d'appalto, è fallita nell'individuazione di quali lavoratori siano coinvolti nel cambio d'appalto. Per assurdo, l'occupazione è stata meglio garantita quando non è stata applicata detta normativa contrattuale.

Bisogna prendere atto, quindi, che quella vigente è una normativa del tutto inadeguata.

Occorre abbandonare procedure elefantache e complesse come è quella attuale, utili solo a giustificare l'elusione contrattuale da parte aziendale, per prevedere poche norme, ma chiare ed efficaci con le quali inchiodare le aziende nell'assunzione delle loro responsabilità.

Bisogna scollegare il cambio d'appalto dalle previsioni del capitolato e da tutte le varie norme relative ad un calcolo fittizio del numero del personale interessato al passaggio, dalla differenziazione tra la professionalità nominale e quella effettiva che è attribuita ai lavoratori in questione, ecc. ecc. ecc.

La norma contrattuale deve tendere a dare continuità all'occupazione impiegata nell'appalto, nella sua quantità e qualità professionale sia nominale che effettiva, ovvero senza momenti interruttivi che la mettano in discussione; insomma, per dirla in sintesi si dovrebbe tendere alla contrattualizzazione della procedura e degli effetti, per analogia, simili a quelli previsti dall'art. 2112 c.c. (passaggio di ramo d'azienda)

Una eventuale riorganizzazione degli organici, nella loro qualità e quantità, troverebbe sede di discussione qualora l'azienda ricorresse alle procedure ed alle soluzioni offerte dalla legislazione a qualunque impresa di altri settori e non più nelle ricorrenti occasioni dei cambi d'appalto.

Per rendere, inoltre, effettivamente esercitabile il diritto a ricorrere alla giustizia è determinante l'individuazione del foro competente per quanto attiene il Tribunale del lavoro, nel territorio in cui è sito l'appalto sia per l'azienda uscente, ma soprattutto per quella subentrante.

Una efficace normativa sui cambi d'appalto non solo garantirebbe la continuità occupazionale ai lavoratori, ma favorirebbe anche una corretta concorrenza tra le imprese, in quanto anche queste ultime ora sono rese, a volte carnefici, a volte vittime di una normativa che favorisce una concorrenza sleale, che rende solo incertezza economica e volumi di attività di fragile prospettiva.

È un'idea troppo ambiziosa? Può darsi, ma ogni percorso ha bisogno di una via da seguire.

Giannantonio Pezzetta



Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

EMANATA LA CIRCOLARE INPS



Finalmente l'Inps ha emanato la circolare che chiarisce l'utilizzo del congedo retribuito per le lavoratrici vittime di violenza di genere.

La circolare apre la possibilità di prendere 90 giorni anche ad ore. Come per il congedo parentale ad ore, se non vi è una modalità più flessibile nei CCNL e nei contratti di 2° livello, la lavoratrice può usufruirne per la metà del proprio orario di lavoro.

Pertanto diventa importante, nelle fasi della contrattazione, valutare la possibilità di rendere maggiormente flessibile il congedo ad ore, in modo tale che sia sempre più rispondente alle esigenze delle lavoratrici che si trovano in questa drammatica situazione.

Informazioni tecniche

Questa misura è stata introdotta dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, in vigore al 25 giugno 2015.

La circolare INPS n. 65 del 15 aprile 2016 si rivolge, in particolare, alle lavoratrici del settore privato sia per il pagamento delle indennità sia per gli aspetti correlati alla contribuzione figurativa.

Per fruire del congedo, che spetta per un periodo massimo di 90 giorni di astensione effettiva dal lavoro (i festivi non lavorativi o eventuali periodi di sospensione o pausa dell'attività non si conteggiano) occorre l'inserimento in percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, Centri antiviolenza o Case Rifugio.

Il congedo può essere goduto su base gior-

naliera od oraria secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. In assenza di contrattazione, la lavoratrice può scegliere tra le due modalità. L'utilizzo ad ore è comunque consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

Alle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è riconosciuto solo il diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità.

La lavoratrice deve avvisare il datore di lavoro con almeno sette giorni di anticipo (a meno che non ci sia un'oggettiva impossibilità), indicando inizio e fine congedo e consegnando la certificazione relativa al percorso di protezione. La domanda va presentata anche alla struttura territoriale INPS, prima dell'inizio del congedo (al limite, anche lo stesso giorno di inizio congedo). Per il momento, la domanda si presenta cartacea, utilizzando il modello disponibile sul sito dell'INPS seguendo il percorso *home page > modulistica* e digitando nello spazio ricerca modulo il *codice SR165*.

Se ha già fruito di periodi di congedo, dall'entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015) a oggi, deve presentare domanda anche per tali periodi in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente già effettuati.

Inoltre, in caso di necessità, le dipendenti possono trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa.

La UILTUCS ed il patronato Ital - UIL sono a disposizione per l'assistenza nella compilazione ed invio delle pratiche.

Ivana Veronese



Fondo Est

Il Fondo Est ha inaugurato nel mese di marzo la nuova area disponibile "on line" riservata ai lavoratori iscritti.
Attraverso **MY FONDO EST** è possibile:

- ✓ Inviare richieste di rimborso on line al Fondo Est e/o ad Unisalute e visualizzarne lo stato di avanzamento.
- ✓ Visualizzare i dati anagrafici ed eventualmente modificarli.
- ✓ Verificare la copertura assicurativa.
- ✓ Effettuare le prenotazioni presso una delle strutture convenzionate di Unisalute.
- ✓ Disdire o modificare una prenotazione.
- ✓ Visualizzare l'elenco delle strutture convenzionate di Unisalute.
- ✓ Accedere alla compilazione del questionario per la sindrome metabolica.
- ✓ Contribuire al miglioramento dei servizi offerti dal Fondo Est rispondendo alle domande del questionario che sarà presto disponibile.

Per rendere maggiormente comprensibile la nuova area riservata, FONDO EST ha realizzato una serie di Video Tutorial che aiuta il lavoratore iscritto a richiedere tutte le informazioni succitate.

Hanno diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria garantite da Fondo Est tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti ai quali si applicano i C.C.N.L. dei settori Terziario, Turismo, delle Aziende Farmaceutiche Speciali e delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie (per queste ultime ad esclusione degli apprendisti). Con riferimento al solo C.C.N.L. delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie hanno, inoltre, diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 5 mesi.

In generale, ove il C.C.N.L. lo preveda, è consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi.



DECRETO PRODUTTIVITÀ 2016

In applicazione della legge del 28 dicembre 2015, n. 208 di stabilità 2016, con decreto interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) è stata confermata la tassazione agevolata sui premi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione e sono stati definiti i relativi criteri di misurazione degli incrementi per l'applicazione della imposta sostitutiva del 10%.

Le somme erogate a titolo di premio deb-

bono essere di importo variabile, definite in un accordo aziendale o territoriale e legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Beneficiari sono i lavoratori con reddito massimo fino ad euro 50.000,00, con limite di importo assoggettato a tassazione agevolata di euro 2.000,00 che potrà salire ad euro 2.500,00 nelle aziende che coinvolgono i lavoratori pariteticamente nella organizzazione del lavoro.

Il testo del decreto interministeriale potrà essere applicato dopo 15 giorni dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

100%



SICUREZZA

DOCUMENTAZIONE

CERTIFICATO MEDICO E DENUNCIA: NUOVA MODALITÀ TRASMISSIONE

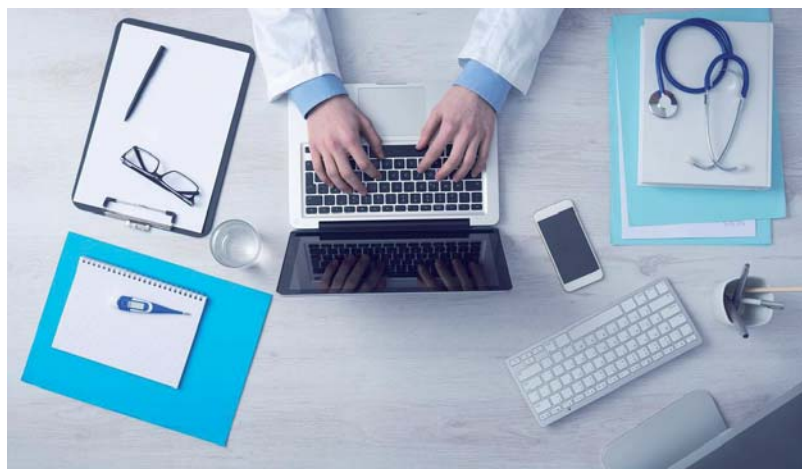
Dal 22 marzo 2016 sono in vigore semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, come stabilito dal d.lgs. 151/2015 e recepito dalla circolare INAIL n. 10 del 21 marzo 2016.

A partire da tale data, l'obbligo di trasmissione telematica del certificato medico di infortunio o di malattia professionale è a carico del medico certificatore o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza. Il medico o il legale rappresentante della struttura sanitaria, precedentemente profilato provvede all'inoltro all'INAIL, esclusivamente per via telematica, direttamente o tramite la struttura sanitaria competente al rilascio.

Per l'abilitazione ai servizi online il medico o il legale rappresentante della struttura sanitaria devono inviare apposita richiesta alla sede INAIL competente per territorio.

In caso di malattia professionale l'invio del certificato medico vale, ai fini assicurativi e per le malattie contenute nell'elenco di cui all'art 139 T.U. 1124/1965, anche ai fini dell'adempimento dell'obbligo di denuncia.

Resta a carico del datore di lavoro l'obbligo di inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto en-



tro due giorni e di malattia professionale entro cinque giorni da quello in cui ne ha avuto notizia. Il datore di lavoro, nella denuncia, deve obbligatoriamente inserire i dati relativi al numero identificativo e la data rilascio del certificato medico. La certificazione medica è disponibile sul portale INAIL, attraverso la funzione "Ricerca certificati medici" presente all'interno del relativo servizio online (denuncia di infortunio/MP/SA).

L'INAIL ha l'obbligo di trasmettere all'autorità di pubblica sicurezza le informazioni relative alle denunce di infortunio con prognosi superiore a trenta giorni o a cui è conseguito un infortunio mortale.



QUESITI

ATTESTATI PER I PROTAGONISTI DELLA SICUREZZA?

L'accordo Stato Regioni Rep. 221 del 21/12/2011 e 223 del 21/12/2011 stabilisce che solo i seguenti soggetti possano rilasciare i Certificati di competenza validi per le figure che operano nel merito della sicurezza sul luogo di lavoro:

- gli Enti istituzionali (Il Ministero del lavoro, l'INAIL, le Regioni e le Province, ecc.)
- gli organismi paritetici

- gli enti bilaterali,
- le associazioni sindacali,
- gli ordini
- i collegi professionali, pur con alcune limitazioni previste dal punto 1 dell'accordo.
- gli enti di formazione accreditati presso i sistemi regionali con una esperienza minima di 3 anni nel settore specifico o di 6 anni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

VISITA DEI LAVORATORI DOPO 60 GIORNI DI ASSENZA

Dopo 60 giorni di assenza è vero che c'è l'obbligo della visita medica per la ripresa del lavoro?

Com'è noto il D.lgs. n.106/2009 ha introdotto correttivi al D.lgs. n.81/2008.

Tra gli aspetti innovativi ha introdotto l'obbligo di sottoporre il lavoratore a visita medi-



dico competente sia impossibilitato ad effettuare la visita in modo tempestivo? Ovvero come considerare gli intervalli di tempo tra la fine della malattia (certificato medico) visita d' idoneità e la ripresa al lavoro?

Eventuali soluzioni del problema passano attraverso un regolamento interno definito tra le parti sociali e successiva pubblicizzazione della norma con un avviso al personale (bacheca accessibile a tutti) e comunicazione individuale con firma per ricevuta.

Deve risultare chiaro l'obbligo, dopo un periodo continuativo di assenza di almeno 60 giorni, di riprendere servizio solo a seguito

di formale autorizzazione dopo visita medica di idoneità alla mansione.

Il periodo non lavorato prima della visita d' idoneità sarà considerato aspettativa non retribuita. Può essere coperto, tramite accordi individuali e/o collettivi, con ferie, ROL, permesso a recupero, addebito in Banca/ore.

Se la visita dovesse dare esito negativo (sia per inidoneità totale sia per idoneità con limitazioni) il datore di lavoro ha l'obbligo di adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti e/o a mansioni inferiori con conservazione del trattamento economico relativo alle mansioni di provenienza.

In ogni caso è necessaria l'assistenza delle RLS o RSU.

ca di idoneità specifica dopo un periodo di assenza per malattia e/o infortunio di durata superiore a 60 giorni continuativi. Lo scopo di verificare l' idoneità a svolgere le mansioni attribuite al lavoratore deve essere effettuata dal medico competente. È una norma importata poichè:

1. Essendo la visita "obbligatoria", la ripresa lavorativa senza visita può esporre l'azienda ad azione di responsabilità per aggravamento.

2. È quindi necessario adottare una procedura di garanzia che vieta la ripresa al lavoro senza il previsto controllo medico.

3. La visita di idoneità non si può effettuare durante la malattia poichè vietata dall'art.5 della L.300/70. Come agire nel caso che il me-



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.ebinprof.it</p>	 <p>www.ebipro.it</p>	 <p>www.ebntur.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.fondoassi.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