

partecipazione

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

NOTA ECONOMICA

**INTERVENTO SEGRETARIO GENERALE
UILTuCS BRUNETTO BOCO**

**DOCUMENTO FINALE
CONFERENZA D'ORGANIZZAZIONE**

**GIORNATA MONDIALE
SALUTE E SICUREZZA**

SICUREZZA

**UN MERCATO IN COSTANTE CRESCITA:
CURA E ASSISTENZA ALLE PERSONE**

CO.CO.PRO.

**LE DONNE TORNANO A FARE
LE CASALINGHE**



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

REDAZIONALE

La politica del Governo basata sul documento di intenti, anche se in presenza di fibrillazioni interne, tende a proseguire con iniziative che risentono fortemente sia delle scarse risorse disponibili sia delle notevoli articolazioni dei partiti costituenti.

Si susseguono risultati convincenti, quali quello ottenuto con il riconoscimento dell'UE ed in particolare la possibilità di sfiorare il limite di rapporto deficit/PIL con manovre di sostegno alla crescita e quelle di scarso valore promozionale della crescita, insieme a quelli di sostegno specifico al lavoro. Quest'ultimo peraltro posto in essere senza ascoltare le proposte del sindacato.

In questo contesto politico economico la riproposta unità operativa sindacale impegnata in una serie di iniziative sia di consolidamento dell'unità operativa stessa che di contrasto e superamento della disoccupazione in genere ed in particolare quella giovanile, ha definito il modello necessario a proporsi come interlocutore valido nei confronti del Governo sia delle associazioni imprenditoriali.

Le proposte unitarie presentate al Governo, gli accordi per la definizione della rappresentatività sindacale e gli accordi con le associazioni datoriali rappresentano un percorso da consolidare per ottenere risultati positivi.

La UIL impegnata in iniziative con un'ottica generalista finalizzata alla crescita economica quale base per ridurre la disoccupazione ed incrementare i posti di lavoro e la UILTuCS tesa a fronteggiare le critiche situazioni della aziende dei settori commercio, turismo e servizi per il mantenimento dei posti di lavoro rappresentano momenti di complessa attività sindacale che richiede forza e determinazione.

sommario

Nota economica	3
Intervento Segretario Generale UILTuCS Bruno Boco	5
Documento finale Conferenza d'Organizzazione	7
Giornata mondiale salute e sicurezza	11
Sicurezza	13
Un mercato in costante crescita: cura e assistenza alle persone	17
Co.co.pro.	19
Le donne tornano a fare le casalinghe	21
Detassazione	22

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

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

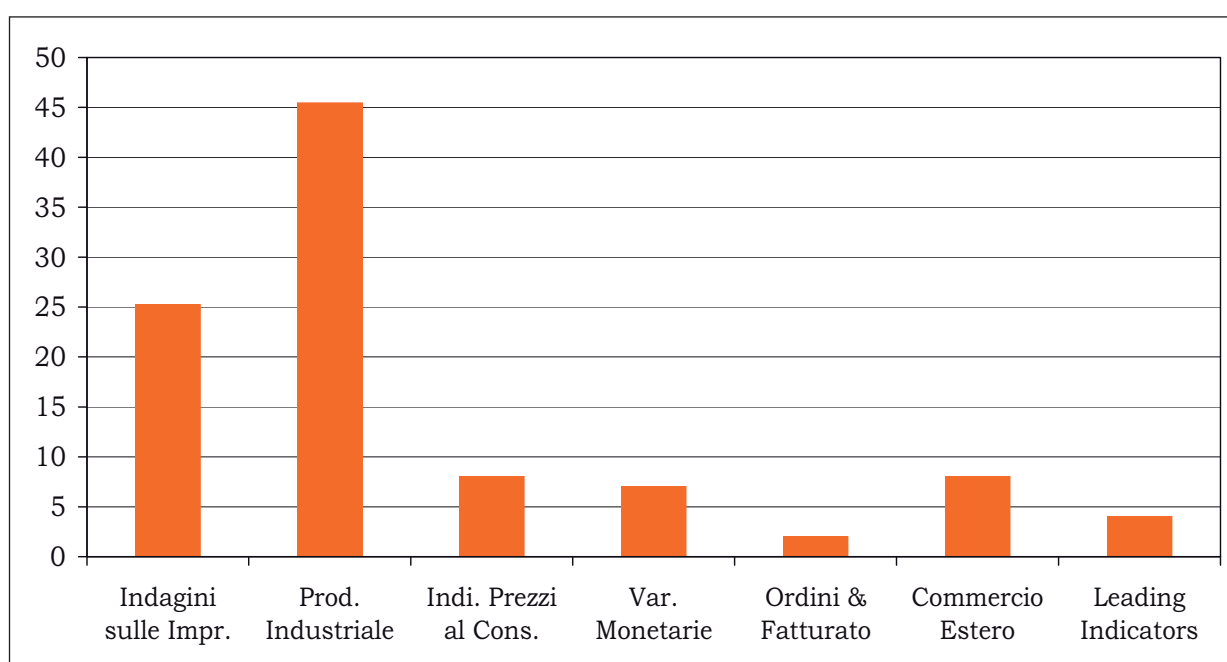
Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

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

Nel mese di maggio l'indicatore CoinCer è rimasto invariato (-0,61) rispetto ad aprile 2013 (-0,60). Il risultato di maggio è la sintesi di un calo della produzione industriale e di un aumento nel clima di fiducia delle imprese e del commercio estero. Dopo il recupero messo a segno nella parte finale del 2012, l'indicatore sembra ora attestato su una soglia di resistenza che segna il

confine fra l'avvio di una fase espansiva e il ritorno a una tendenza flettente. Il rasserenamento del clima conseguente all'uscita dalla procedura per disavanzo eccessivo e le prossime scelte di politica economica potranno imprimere all'indicatore una spinta al rialzo, che confermerebbe le attese di rafforzamento dell'attività economica nella seconda parte dell'anno.

Determinanti per la stima relativa al mese di maggio 2013



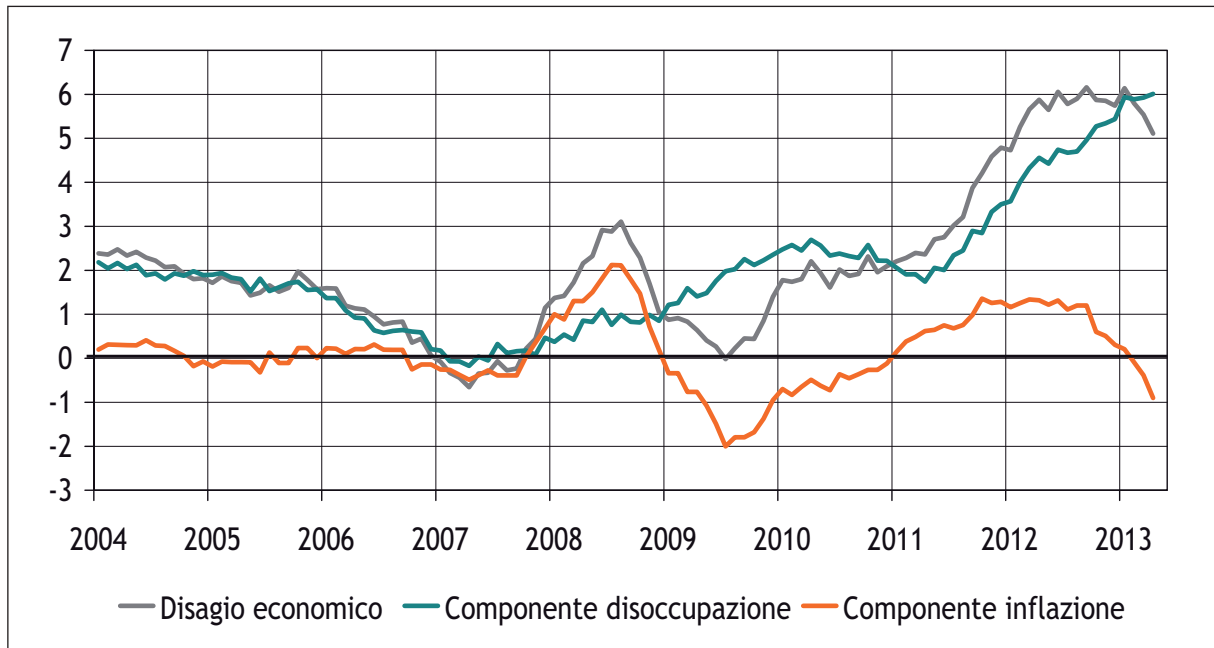
Nel mese di aprile l'indicatore di disagio sociale diminuisce di tre decimi di punto, ritornando sui valori di inizio 2012. Nella media annua scende lievemente se calcolato come scostamento semplice, riavvicina il dato del 2011 nel valore ponderato.

A contenere il valore dell'indice contribuisce la netta flessione dell'inflazione, attestatasi all'1,2%, con una riduzione di un punto da inizio anno e di 2,1 punti rispetto all'aprile 2012. Esaurito l'impulso al rialzo dato dall'aumento delle imposte indirette, i prezzi riflettono la si-

tuazione di grave recessione dell'economia e ciò restituisce potere d'acquisto alle famiglie (le retribuzioni reali sono tornate a registrare variazioni positive).

Il tasso di disoccupazione segna invece un aumento di un decimo di punto, che porta a raggiungere la quota del 12% (10,6% un anno fa). L'incremento della disoccupazione si verifica a seguito di una riduzione degli occupati pari a 18mila unità (-45mila unità dall'inizio dell'anno e -373mila unità rispetto ad aprile 2012).

Indicatore di disagio economico



L'inflazione si colloca al di sotto del valore obiettivo del 2% in tutti i maggiori paesi dell'Eurozona. Il tasso di disoccupazione è rimasto stabile in Germania e Francia, è aumen-

tato di un decimo di punto in Spagna. Solo in Germania il numero di senza lavoro è in linea col valore di riferimento.

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**



INTERVENTO

BRUNETTO BOCO

SEGRETARIO GENERALE UILTUCS

CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE

Nei giorni 22 e 23 maggio si è svolta a Roma la Conferenza di Organizzazione della UILTuCS per dibattere sulla situazione generale che sta vivendo il nostro Paese e sugli impegni che la UILTuCS dovrà affrontare nei prossimi mesi con la presenza del Segretario Generale Uil, Luigi Angeletti, del Segretario Generale UILTuCS, Brunetto Boco, dei Segretari Nazionali e Regionali della Organizzazione Sindacale.

Il Segretario Generale Brunetto Boco nella sua relazione di apertura ha affrontato diverse tematiche. Ha, infatti, analizzato le dinamiche macro-economiche mostrando come la fase recessiva ha investito anche il 2013, sottolineando l'ulteriore flessione del PIL, la flessione della produzione industriale, la grave contrazione del settore dell'edilizia, l'aumento della disoccupazione che ha colpito soprattutto i giovani, nonché la stagnazione sul versante dei consumi.

Ha illustrato i fattori di debolezza strutturali del nostro Paese che ne impediscono la crescita: elevato costo del debito pubblico, inefficienza dell'apparato pubblico, funzionalità dell'industria bancaria, evasione fiscale, onerosità degli adempimenti burocratici, sistema di istruzione, concorrenza, la dotazione infrastrutturale, eccessiva frammentazione del sistema produttivo, la mancanza di fiducia tra cittadini e Stato, lo squilibrio tra Nord e Sud, ma ha sottolineato anche i punti di forza che risiedono in particolare nella impresa manifatturiera del nord e nella forte propensione all'export, nella ricchezza delle famiglie italiane (9.400 miliardi) tra le più alte al mondo e nel basso indebitamento privato con particolare riferimento alle famiglie.

L'elevata pressione fiscale unita alla bassa crescita aumenta il livello del debito pubblico, nonostante le manovre economiche adottate il rapporto debito pubblico/PIL negli ultimi anni è aumentato in maniera esponenziale. La conclusione è che il nostro Paese rimarrà invilupato in una spirale di non sviluppo e l'incertezza politica ha contribuito a peggiorare lo scenario.

Il Segretario Generale ha inoltre elencato alcuni fattori da non trascurare per il superamento della crisi:

- Riconquista della piena fiducia degli investitori attraverso la riduzione del livello di vulnerabilità finanziaria del paese.

- Liberazione delle risorse da destinare alla riduzione della pressione fiscale

- Attivazione di riforme strutturali di ampio respiro supportate da investimenti di spessore.

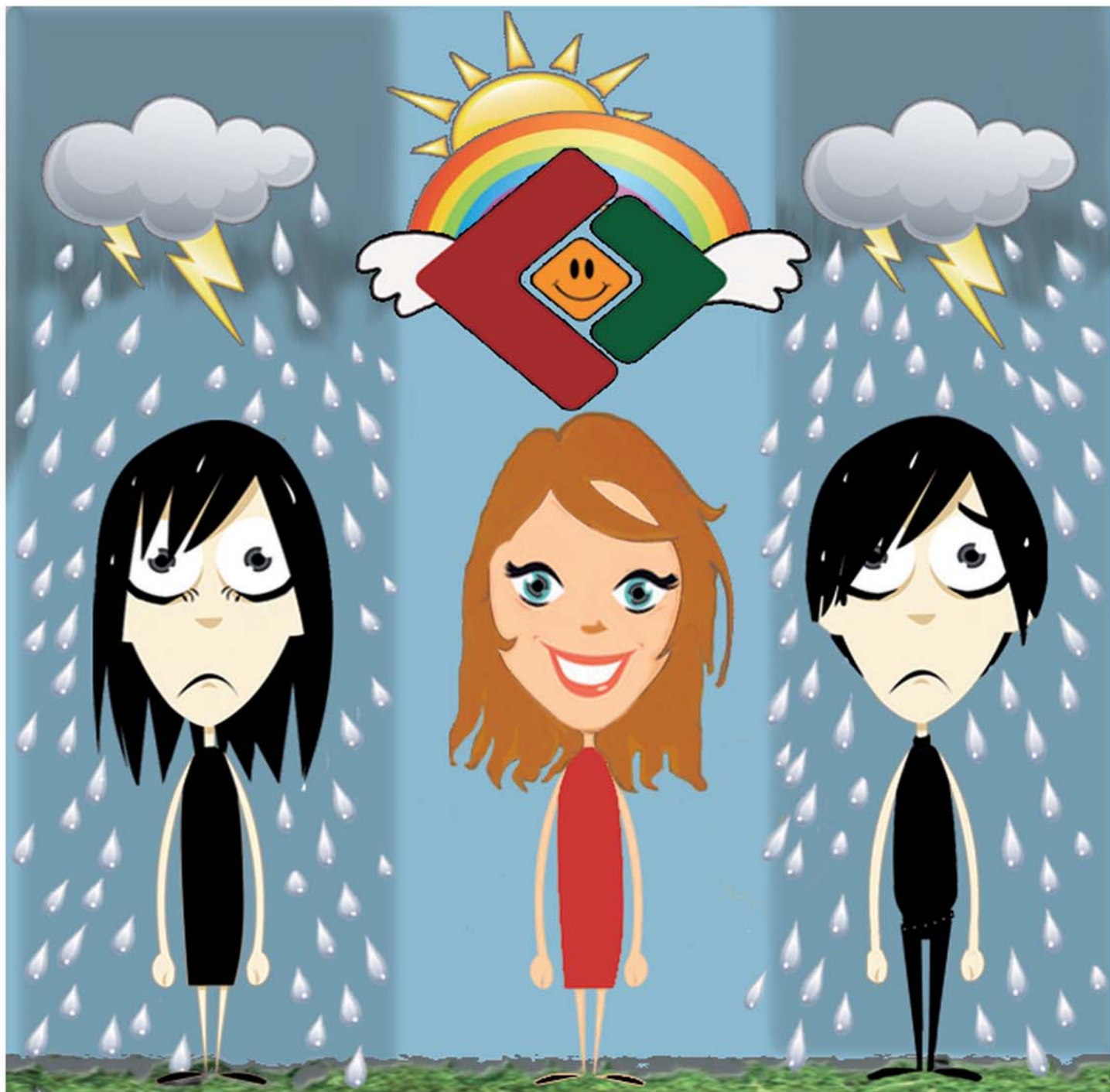
In particolare per la crescita sono necessarie riforme fiscali che migliorino la competitività delle imprese; riforme di regolamentazione dei mercati di beni e dei servizi che facilitino la concorrenza, riforme di giustizia civile per assicurare la certezza del diritto come lotta alla corruzione e alla criminalità organizzata; riforma dell'istruzione per una maggiore qualità formativa, ma anche politiche industriali per individuare i settori strategici da sviluppare e politiche finalizzate alla promozione della formazione e della ricerca favorendo le industrie che investono in innovazione e sviluppo, politiche di tutela e di sostegno alle famiglie e maggiori investimenti nelle risorse naturali e nel patrimonio artistico culturale del Paese.

Un altro punto affrontato dal Segretario Generale è stato quello della riduzione dei costi della politica tagliando sprechi e privilegi non compatibili con l'efficienza e la buona amministrazione agendo con decisione attraverso: la riduzione delle province; l'accorpamento dei comuni sotto i 5 mila abitanti; riduzione del numero di componenti degli organi elettivi ed esecutivi; revisione dei rimborsi elettorali ai partiti e riducendo il finanziamento dei gruppi parlamentari e consiliari regionali; riduzione delle società pubbliche e riduzione dei componenti dei consigli di amministrazione.

Lo scenario futuro che deve affrontare il sindacato prevede un programma fitto di appuntamenti da non disattendere come il contratto della vigilanza, del turismo, il rinnovo del CCNL commercio e cooperazione ed i problemi relativi alla bilateralità. Nonostante la crisi abbia colpito soprattutto i settori di interesse della UILTuCS, l'Organizzazione Sindacale ha mostrato grande sensibilità e capacità di assistere i lavoratori ed i numeri parlano chiaro. Dal congresso di Palermo del 2010 è stata registrata una crescita del 6% grazie al costante lavoro sul territorio delle segreterie regionali, provinciali nonché di quella nazionale.

Redazionale

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

DOCUMENTO FINALE COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE UILTuCS

Il Comitato Direttivo Nazionale della UILTuCS "nella qualità" di Conferenza di Organizzazione riunito in Roma il 22, 23 e 24 maggio 2013 con la presenza del Segretario Generale della UIL Luigi Angeletti, a seguito di approfondita discussione inerente il contesto socio economico del Paese, con particolare riferimento alle politiche contrattuali ed al sistema di relazioni industriali, nel condividere i contenuti della relazione introduttiva e la sintesi del dibattito riportata nelle conclusioni del Segretario Generale Brunetto Boco, esprime profonda preoccupazione per le difficoltà in cui si trovano le famiglie italiane ed in particolare i lavoratori dipendenti, i pensionati e giovani in cerca di lavoro.

Burocrazia, corruzione, spesa pubblica improduttiva e una politica economica depressiva hanno concorso a determinare la caduta degli investimenti italiani e stranieri. Bassi redditi, alta pressione fiscale ed elevato tasso di disoccupazione continuano ad incidere sulla strutturale caduta dei consumi interni. La scarsa crescita della produttività registrata nell'ultimo decennio, determinata dalla carenza di infrastrutture, dalla scarsa capacità di innovazione del sistema impresa e da politiche fiscali che hanno pre-

miato la rendita e non gli investimenti e il lavoro hanno bloccato lo sviluppo del paese e ne ostacolano la fuoriuscita dalla spirale della crisi economica. Il nostro patrimonio industriale si indebolisce progressivamente, nell'incapacità di ristrutturarsi, cedendo alla competizione. Il terziario tradizionale si piega sotto i colpi



degli effetti negativi del costante calo dei consumi interni. Il reddito reale pro-capite, è tornato ad un livello pari a quello del 1986 e i consumi alimentari si attesteranno al livello del 1984. Aumentano le disuguaglianze, si assiste alla polarizzazione della ricchezza, il 10% dei nuclei famigliari possiede il 45% della ricchezza netta totale, e viene meno la mobilità sociale. Politiche inefficaci di contrasto all'illegalità e di riduzione dei costi della politica, le crisi aziendali e l'instabilità del sistema finanziario minano la fiducia nel futuro. Le drammatiche conseguenze sociali sono contrastate con l'u-



utilizzo di ammortizzatori sociali rifinanziati a fatica come dimostrato dall'ultimo decreto legge varato in questi giorni dall'Esecutivo. Allarmante è lo stato di disagio dei giovani, due su dieci abbandonano gli studi prima del tempo. Più di 2 milioni di ragazzi tra i 15 e i 29 anni risultano esclusi dal circuito lavorativo e formativo. L'area del precariato si è gonfiata a dismisura superando i 4 milioni di individui. La disoccupazione giovanile è fuori controllo. Le responsabilità di tale situazione sono riconducibili certamente a cambiamenti epocali, quali la globalizzazione e la crisi finanziaria ed economica, ma in parte sono dovuti all'incapacità del gruppo dirigente del nostro Paese di affrontare efficacemente e per tempo tali scenari. È in atto una metamorfosi della società che si materializza inesorabilmente. Scomparso il tradizionale ceto medio e il ruolo di innovazione che esso svolgeva, la società di mezzo in quanto filtro di esigenze e cuscinetto di conflitti è alla prova decisiva. Alla delegittimazione della politica e di parte degli assetti istituzionali potrebbe seguire quella della rappresentanza degli interessi sociali.

La coesione sociale è a rischio. È in questo contesto che siamo costretti a dibattere delle scelte di politica economica e fiscale necessarie per invertire la rotta del declino in atto e del ruolo delle relazioni industriali.

Al bivio tra sopravvivenza e disgregazione della prospettiva politica dell'Europa si deve prendere atto che le identità nazionali senza uno scudo Europeo sono fragili. Occorre favorire una integrazione politica facendo emergere gli interessi comuni. Ciò è impensabile senza adeguate ri-

sorse etiche e culturali e scelte politiche e finanziarie che ad un tempo uniscano crescita e rigore.

In palio vi è una democrazia compiuta dove diffusa distribuzione della ricchezza e crescita sostenibile assicurano libertà e giustizia, mobilità e coesione sociale, equilibrio tra capitale e lavoro.

Per ciò che concerne il nostro paese, essendo chiaro

che ad essere decisivo è il rapporto tra debito pubblico e PIL, gli sforzi del risanamento saranno inutili, se non ripartirà la crescita. A tal fine il taglio di ogni spesa pubblica improduttiva, compresa quella relativa ad una parte degli attuali assetti istituzionali (Province e piccoli Comuni) o socialmente non essenziale è necessario, pena il mantenimento di una pressione fiscale asfissiante. Allo stesso tempo occorre definire una correlazione tra recupero delle risorse derivanti dalla lotta all'evasione fiscale e il taglio delle tasse sui redditi dei lavoratori e dei pensionati accompagnata da una compatibile redistribuzione della ricchezza esistente.

L'emergenza lavoro assume una dimensione prioritaria, e si rende indispensabile una misura straordinaria a sostegno dei giovani, al fine di avviarli stabilmente al lavoro anche procedendo ad un intervento mirato e adeguato nel tempo anche tramite gli strumenti della decontribuzione e detassazione di tali rapporti.

Il Comitato Direttivo Nazionale della UILTuCS "nella qualità" di Conferenza di Organizzazione condivide con convinzione i contenuti del documento unitario degli Esecutivi di CGIL, CISL, UIL dello scorso 30 aprile, in merito alle rivendicazioni su economia e lavoro e alle proposte su rappresentanza e rappresentatività, fermo restando, in quest'ultimo caso i necessari adeguamenti in ragione delle caratteristiche del settore. La categoria è impegnata a tutti i livelli a sostenere attivamente il previsto programma di mobilitazioni sindacali.

Relativamente al tema delle politiche contrattuali, la manifesta crisi e scomposizione della rappresentanza di parte da-

toriale, legittima la UILTuCS a misurare l'affidabilità delle controparti anche in rapporto alla dovuta e corretta applicazione dei contratti collettivi sottoscritti. In questo quadro il ruolo della contrattazione nazionale ed in essa, in particolare il "salario", diventa decisivo per la difesa del reddito reale degli occupati dei settori del terziario, del turismo e dei servizi. Il disegno di un sindacato riformista a vocazione partecipativa che la UIL e la UILTuCS perseguono, passa certamente attraverso la bilateralità attiva ed il Welfare contrattuale; tuttavia tale modello è destinato a fallire se non è vivo ed efficace anche il ruolo contrattuale di secondo livello.

Nella imminente vertenza contrattuale relativa al terziario, e alla distribuzione cooperativa la UILTuCS è impegnata a trarre, nella convenuta unità d'azione, la definizione di un'unica piattaforma rivendicativa per chiamare al confronto in un unico tavolo tutte le controparti al fine di evitare il deterioramento progressivo delle relazioni sindacali e la "corsa al ribasso" delle condizioni normative e salariali.

Anche ciò che accade nel Turismo richiama alla ferma posizione della Categoria, nella salvaguardia dei livelli retributivi e delle condizioni normative.

La Conferenza ritiene che le norme fondamentali del rapporto di lavoro debbano restare omogenee indipendentemente dal numero dei contratti e che in ragione di tale acquisizione siano possibili "soluzioni su misura", per settori/aree o situazioni temporali (crisi, sviluppo, ristrutturazioni) atte a flessibilizzare il sistema.

Il Comitato Direttivo Nazionale della UILTuCS "nella qualità" di Conferenza di

Organizzazione nel ritenere necessaria una tempestiva azione di rivendicazione contrattuale con le modalità sopra riportate, e nell'approvare il documento allegato relativo alla Bilateralità, impegna la Segreteria Nazionale a compiere i passi necessari al fine di concretizzare gli obiettivi condivisi nel rapporto unitario e con le controparti.

Allo stesso tempo appare decisiva la prosecuzione delle azioni necessarie all'affermazione delle proposte della UILTuCS inerenti il settore della Vigilanza Privata che coincidono con le aspettative dei lavoratori del settore.

Il Comitato Direttivo Nazionale della UILTuCS "nella qualità" di Conferenza di Organizzazione ritiene di raccogliere, con gli opportuni adeguamenti alle peculiarità della Categoria le risoluzioni della Conferenza di Organizzazione della UIL in apposito regolamento e con le opportune modifiche statutarie, che entrambi dovranno essere approvati dal prossimo Congresso della UILTuCS. In applicazione del principio della trasparenza amministrativa, nel periodo intercorrente tra la presente Conferenza di Organizzazione ed il prossimo Congresso della UILTuCS si impegna la Segreteria con l'Esecutivo a costituire una commissione che interverrà presso le strutture territoriali/regionali, al fine di controllare la correttezza fiscale ed amministrativa della gestione economica.

Infine, il Comitato Direttivo Nazionale della UILTuCS "nella qualità" di Conferenza di Organizzazione impegna la Categoria a tutti i livelli a promuovere nei luoghi di lavoro e nel sindacato la parità tra uomini e donne e a promuovere e diffondere

la cultura del rispetto della dignità della persona nel lavoro e nella società. La Conferenza sostiene con convinzione le iniziative europee contro ogni forma di discriminazione ed in particolare impegna la Categoria a promuovere la campagna di UNI "that's why".





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

GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L' Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha celebrato la giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro, dedicata alla prevenzione delle malattie professionali. Da una stima a livello mondiale le malattie professionali risultano essere la principale causa di decessi legati al lavoro.

Ogni anno 2,34 milioni di persone perdono la vita a causa di incidenti e malattie professionali, registrando 6300 decessi ogni giorno! I dati forniti dal rapporto dell'OIL inducono ad una più attenta riflessione sulla natura dei nuovi rischi che emergono nel mondo del lavoro a seguito dei cambiamenti tecnologici, sociali ed organizzativi determinati dal rapido diffondersi della globalizzazione.

Nonostante il miglioramento dei livelli di sicurezza, il progresso tecnologico e adeguate normative abbiano contribuito alla diminuzione di alcuni rischi, continua ad essere inaccettabile l'impatto che le malat-

tie professionali hanno sulla salute dei lavoratori.

Diventa dunque indispensabile promuovere misure che diano priorità assoluta ad azioni volte al miglioramento dei programmi nazionali di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il riconoscimento, la prevenzione e la cura non soltanto degli infortuni ma anche delle malattie professionali.

Partendo da questa consapevolezza il Programma dell'OIL sulla sicurezza e salute sul lavoro e la protezione dell'ambiente ha preparato, come ogni anno, una relazione che chiede ai governi, ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle loro organizzazioni a collaborare per lo sviluppo e l'attuazione di politiche e strategie nazionali in tema di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla prevenzione delle malattie ad esso correlate.

Redazionale



Prestazioni 2013

CASSA PORTIERI

DAL 2013 diventano rimborsabili anche le “malattie mentali.”

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
14:00-18:00
Ven:
08:30-13:00
14:00-16:00

FONDO MALATTIA. Il Regolamento del Fondo Malattia Portieri 2013 introduce una importante novità in merito alle cause di esclusione dal rimborso dell'indennità di malattia (Art. 12).

Il nuovo testo elimina infatti dalle patologie per le quali non era in precedenza possibile erogare il rimborso le “malattie mentali”. Casistica, peraltro, frequentissima in quanto comprendente anche quelle di natura psicologica come la nota “sindrome depressiva”.

Per il resto il nuovo regolamento ricalca sostanzialmente quello precedente.

Il rimborso dell'indennità di malattia (Art.8.1). L'Art.8, comma 1, del Regolamento (in correlazione peraltro con l'Art.89 del CCNL di categoria) stabilisce che durante il periodo di malattia il Fondo Malattia provvede alla corresponsione di una indennità giornaliera (con esclusione della giornata di riposo settimanale), nelle seguenti misure:

a) fino al 20° giorno: un'indennità pari al 56% della retribuzione media lorda giornaliera con un minimo di € 28,00. In caso di malattia di durata continuativa non superiore ai 14 giorni l'indennità giornaliera di cui sopra decorrerà dal 4° giorno di malattia. La stessa indennità decorrerà dal 1° giorno di malattia in caso di durata della stessa superiore ai 14 giorni;

b) dal 21° giorno di malattia, compreso, al 60° giorno di malattia, compreso: una indennità pari al 68% della retribuzione media lorda giornaliera, con un minimo di € 31,00;

c) dal 61° giorno di malattia compreso in poi: un'indennità pari al 73% della retribuzione media lorda giornaliera, con un minimo di € 31,00.

Il rimborso parziale degli oneri previdenziali in caso di malattia (Art.8.2).

L'Art.8, comma 2, prevede un beneficio accessorio al precedente nel caso di eventi particolarmente lunghi.

Al datore di lavoro spetta infatti in caso di malattia continuativa compresa tra gli 80 e i 120 giorni, un rimborso pari al 35% degli oneri previdenziali a proprio carico sostenuti in relazione all'indennità di malattia.

In caso di malattia continuativa superiore ai 120 giorni, il rimborso sarà invece pari al 45% degli oneri anzidetti.

Il rimborso dell'indennità di rilascio alloggio (Art.8.3). L'Art.8, comma 3, prevede, infine, il pagamento di una indennità fino a € 1.600,00, a fronte del rilascio dell'alloggio di servizio nel caso di decesso del lavoratore che ne usufruisce.

L'indennità viene erogata a coloro che risultano conviventi del dipendente deceduto da almeno 6 mesi.

Per avere diritto alla prestazione il rilascio dell'alloggio deve tassativamente avvenire, entro e non oltre, 4 mesi dalla data del decesso.

ASSISTENZA INTEGRATIVA. Il nuovo CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati mette le basi per un ulteriore forte sviluppo dell'assistenza integrativa a favore dei lavoratori. Le forme di intervento verranno concretamente definite ed avviate dal 2015.

Per effetto del rinnovo contrattuale non subiscono variazioni le fattispecie di Assistenza Integrativa attualmente erogate dalla CASSA.

L'ASSISTENZA INTEGRATIVA EROGATA DALLA CASSA

TIPO DI PRESTAZIONE	IMPORTO
ASSEGNO DI NASCITA	€ 1.000,00 (una tantum)
CONTRIBUTO PER DECESSO	€ 258,23 (una tantum)
CONTRIBUTO PER FIGLI PORTATORI DI INVALIDITÀ	€ 2.000,00 (annuo)
CONTRIBUTO PER FAMILIARI PORTATORI DI INVALIDITÀ	€ 1.291,00 (annuo)
RIMBORSO SPESE MEDICHE	€ 400,00 (max biennio)

Nota 1: Le prestazioni spettano ai dipendenti di cui ai profili A)-C) e D) dell'Art.18 del CCNL in regola con i versamenti del contributo di assistenza contrattuale.

Nota 2: Gli importi delle prestazioni A)-B)-C) e D) si intendono lordi.

SICUREZZA

EU-OSHA, AFFRONTARE LA DIVERSITÀ CULTURALE NEL POSTO DI LAVORO PUÒ ESSERE DI GRANDE IMPATTO SULLA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO

Secondo una nuova relazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), affrontare la diversità culturale nel posto di lavoro può essere di grande impatto sulla sicurezza e la salute sul lavoro.

STRESS LAVORO CORRELATO DATI DEL SONDAGGIO EU-OSHA SICUREZZA LAVORO

La metà dei lavoratori europei pensa che lo **stress lavoro correlato sia qualcosa di comune** e quattro lavoratori su dieci ritengono che lo stress nei luoghi di lavoro non sia gestito bene. Questo uno dei dati maggiori emersi dall'ultimo **sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro** appena pubblicato da Eu-Osha e Ipsos Mori.

Precarietà e riorganizzazione del lavoro sono tra i fattori preponderanti che i lavoratori europei ritengono responsabili di situazioni di stress. Questo emerge dall'indagine che l'Agenzia ha condotto su 31 Paesi europei. Fattori che vengono affiancati alla percezione della scarsità di programmi e politiche che garantiscano il lavoro fino alla pensione o dopo di essa.

Ancora, oltre alla metà dei lavoratori che percepisce lo stress come comune sui luoghi di lavoro, emerge un 16% che lo percepisce come **molto comune**, molto presente. Del 51% dei lavoratori che definisce lo stress comune, il 49% è rappresentato da uomini, il 51% da donne; il 53% sono lavoratori compresi tra i 18 e i 54 anni, il 44% oltre i 55 anni.

Le **cause**: il 72% imputa lo stress a insicurezza del lavoro e prospettive di riorganizzazione, il 66% a ore e carico di lavoro. Incide ovviamente anche la situazione economica dei Paesi. Negli Stati con elevato debito pubblico il 73% dei lavoratori ritiene la precarietà del lavoro causa di stress, contro il 66% dei lavoratori negli Stati con debito minore.

Citati nel rapporto anche **bullismo e molestie**. Il 59% dei lavoratori ritiene questi de-

precabili comportamenti sul lavoro come fonte di stress, a seguire incidono la mancanza di sostegno tra colleghi e superiori (57%), la mancanza di chiarezza su ruoli e responsabilità (52%), poche opportunità nella gestione di modelli di lavoro (46%).

Quindi l'**invecchiamento attivo**. "In tutta Europa, la metà degli intervistati (52%) prevede un aumento della percentuale di lavoratori di età superiore ai 60 anni nel proprio luogo di lavoro entro il 2020, mentre il 43% lo ritiene improbabile. Rispetto ai lavoratori appartenenti alla fascia di età compresa tra 35 e 54 anni (54%) e ai lavoratori più giovani, tra i 18 e i 34 anni (45%), i lavoratori di età superiore ai 55 anni sono più propensi a ritenere che nel 2020 il numero di persone di età superiore a 60 anni nel loro luogo di lavoro sarà aumentato (59%)".

LA PRECARIETÀ TRA LE CAUSE PIÙ COMUNI

Per sette lavoratori su 10 in Italia le cause principali dello stress lavoro-correlato sono la precarietà o la riorganizzazione dell'impiego, seguite dalle ore o dal carico di lavoro (65%), dalla mancanza di supporto da parte di colleghi o superiori (63%), dalla poca chiarezza di ruoli e responsabilità (63%) e da comportamenti inaccettabili come il bullismo o le molestie (62%). Questi i principali risultati relativi al nostro Paese che sono emersi dalla terza edizione del sondaggio d'opinione paneuropeo condotto dall'Ipsos Mori per conto dell'Agenzia euro-

pea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) in 31 nazioni europee (gli attuali 27 Stati membri dell'Ue insieme a Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera).

Le interviste realizzate tra novembre e febbraio Le risposte dei lavoratori italiani riflettono le opinioni raccolte nel resto d'Europa. La precarietà dell'impiego o la riorganizzazione del lavoro, infatti, sono considerate le cause più comuni di stress legato al lavoro in tutto il continente. Oltre la metà (51%) del campione interpellato, attraverso 16.622 interviste realizzate tra il 23 novembre e il 5 febbraio, ritiene inoltre che lo stress lavoro-correlato sia comune nel proprio luogo di lavoro, mentre il 16% degli intervistati lo ritiene "molto comune".



La percezione del problema più alta tra giovani e donne. Rispetto ai lavoratori di sesso maschile, le lavoratrici sono più propense a considerarlo un fenomeno comune (54% contro il 49%). Lo stesso accade per i lavoratori di età compresa tra 18 e 54 anni (53%) rispetto ai lavoratori di oltre 55 anni (44%). La percezione dello stress da attività lavorativa varia anche a seconda del settore: il primo a indicare i casi di stress lavoro-correlato come un fenomeno comune è quello sociosanitario (61%, compreso il 21% che ritiene che tali casi siano "molto comuni").

La gestione del fenomeno bocciata soprattutto nelle aziende più grandi. Il 41% dei lavoratori in Europa dichiara che lo stress non viene gestito adeguatamente sul luogo di lavoro e, fra questi, il 15% ritiene che sia gestito in modo "del tutto inadeguato". In Italia il 55% dei lavoratori ritiene comuni i casi di stress legati all'impiego, ma il 60% sostiene che il problema è gestito bene sul posto di lavoro, rispetto al 34% che pensa che il fenomeno non sia adeguatamente controllato. Questa percentuale, però, varia sensibilmente in base alle dimensioni delle imprese: in quelle che impiegano più di 10 lavoratori, infatti, i la-

voratori che bocciano la gestione dello stress sono più di quattro su dieci, mentre nelle realtà produttive più piccole lo stesso dato scende al 26%.

ELETTROMAGNETICI, ACCORDO UE SU PROPOSTA MODIFICA 2004/40/EC

Il Consiglio dell'Unione europea, il Parlamento e la Commissione europea in data 26 marzo hanno raggiunto un accordo su una **proposta di direttiva** in merito alla protezione dei lavoratori dai rischi potenziali connessi con i campi elettromagnetici.

LE CAUSE COMUNI DELLO STRESS DA LAVORO

Un nuovo sondaggio dell'EU-Osha rivela che la precarietà dell'impiego o la riorganizzazione del lavoro sono considerate le cause più comuni dello stress legato all'attività lavorativa.

INAIL: LA DEFIBRILLAZIONE PRECOCE NEI LUOGHI DI LAVORO

Un factsheet dell'INAIL si sofferma sull'importanza della presenza e utilizzo dei defibrillatori semiautomatici (DAE) nei luoghi di lavoro. L'importanza della velocità dei soccorsi e i luoghi dove installare i DAE.

QUESITI

SU QUALI ARGOMENTI È CONSULTATO L'RLST?

L'RLST è consultato in merito alla:

1. alla valutazione dei rischi;
2. alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda;
3. alla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
4. in merito all'organizzazione dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La consultazione si svolge presso sportelli aperti dalle Associazioni di categoria.

NUOVO INTERPELLO SULLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha fornito risposta al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disciplinata dall'art. 28, comma 1 e comma I-bis, D.Lgs. n. 81/2008.

Il quesito avanzato alla Commissione dalla FIM CISL, chiede un chiarimento circa la pos-

sibilità da parte del datore di lavoro di delegare quest'attività a terzi, così come previsto dall'art. 17 c.l. lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008.

La Commissione ha fornito le seguenti indicazioni.

La valutazione dello stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione del rischio e, pertanto, ad essa si applica integralmente la pertinente disciplina (articoli 17, 28 e 29 del D.Lgs. n. 81/2008). In particolare, l'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 individua la valutazione dei rischi tra gli adempimenti non delegabili da parte del datore di lavoro, anche qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di soggetti in possesso di specifiche competenze in materia.

I COSTI DELLA VISITA PRESSO IL MEDICO COMPETENTE E IL TEMPO DI VIAGGIO E TRASPORTI SONO TUTTI A CARICO DELL'AZIENDA?

L'art. 15 comma 2 del Dlgs n. 81/08, stabilisce che:

"Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori".

Ci sono aziende che riconoscono i costi del-



la visita e non quelle del trasporto e del tempo impiegato.

Altre Aziende, invece, fanno una distinzione tra le visite disposte dall'azienda e quelle che il medico competente dispone a seguito di richiesta dei lavoratori.



Ovvero le prime applicano le disposizioni di cui al Dlgs n.81/2008 mentre le seconde, sostenendo che sono a richiesta del dipendente non riconoscono né il tempo impiegato né i costi del trasporto.

Questi comportamenti non risultano legittimi poiché:

1. Il primo, perché in contrasto con l'art 15 già ricordato.
2. Il secondo, perché l'art 41 comma 2 lettera c Dlgs n. 81/08, chiarisce che il medico competente effettua la visita medica su richiesta del lavoratore solo in caso la stessa visita "sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere giudizio di idoneità alla mansione specifica". Tali visite in quanto disposte dal medico competente, perché correlate ai rischi lavorativi, sono quindi da considerarsi a tutti gli effetti comprese nella sorveglianza sanitaria che è una delle misure generali di tutela (art 15 comma 1 lettera i).

I LAVORATORI SOSPESI DALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E I CORSI DI FORMAZIONE

A quali corsi si deve potere accedere da parte dei lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, di cui al comma 40* dell'art. 4 della L. 92/2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, entrate in vigore il 18 luglio 2012)?

La risposta della Commissione Interpelli ha stabilito che:

Sono inclusi:

- I corsi finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o all'introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi **;

- I corsi di aggiornamento quinquennali previsti dall'accordo del 21 dicembre 2011.

Non sono da includere:

- I corsi relativi alla formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico ... in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro (art. 37, c. 4, lett. a) del TU 81/08).

La Commissione spiega che "nella formazione indicata dalla L. n. 92/2012 possano farsi rientrare i soli corsi di aggiornamento e formazione erogati nel corso del rapporto di lavoro, funzionali al reinserimento lavorativo e alla salvaguardia dei livelli occupazionali". E aggiunge che "lo scopo tipico della formazione contemplata dalla L. n. 92/2012 riguarda la capacità professionale del lavoratore in relazione o al lavoro dal quale risulta momentaneamente sospeso o alla nuova attività alla quale accederà in virtù della riqualificazione lavorativa".

Ed è uno scopo diverso da quello insito nel D.lgs n. 81/08 che introduce l'obbligo della formazione in capo al lavoratore, affinché "lo stesso sia consapevole dei rischi insiti nella propria attività e sia in grado di svolgere la propria prestazione in sicurezza".

LA PARTECIPAZIONE DEGLI RLS A SEMINARI SU TEMI SPECIFICI, O LA PARTECIPAZIONE A CONVEGNI PUO' ESSERE CONSIDERATA COME FORMAZIONE AGGIUNTIVA A QUELLA PREVISTA DAL D. Lgs. 81/2008? SI POSSONO UTILIZZARE PER TALI EVENTI I PERMESSI RETRIBUITI SPETTANTI AI RLS.

No. La norma sulla formazione degli RLS è regolamentata dall'art. 37 del D.lgs n.81/2008 che disciplina sia l'attività formativa di base (32 ore), sia quella dell'aggiornamento obbligatorio annuale di 4 o 8 ore a seconda della dimensione dell'azienda. Ovviamente la contrattazione può migliorare queste condizioni minime previste dalla legge.

Circa la partecipazione dell'RLS a seminari, convegni etc., in materia di sicurezza sul lavoro questa è possibile ed auspicabile. Circa i permessi retribuiti sia gli accordi interconfederali, sia i CCNL prevedono un preciso monte ore e modalità di fruizione.



* Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro...decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo".

** I corsi sono previsti dall'articolo 37 comma 4, lett. b) e c) del D.lgs n. 81/08.



QUADRIFOR

**FORMAZIONE PER LO SVILUPPO
DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
DEI QUADRI**

GESTIRE SE STESSI

GESTIRE IL TEAM

GESTIRE I PROCESSI

GESTIRE IL BUSINESS

PERCORSI TECNICO/MANAGERIALI

QUADRIFOR

**ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE
DEI QUADRI DEL TERZIARIO**

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel: 06/5744304-305 - Fax: 06/5744314
www.quadrifor.it - info@quadrifor.it



UN MERCATO IN COSTANTE CRESCITA: CURA E ASSISTENZA DELLE PERSONE

Nel 2011 quasi 2 milioni 600 mila famiglie si sono rivolte al mercato del lavoro per acquistare servizi di collaborazione, assistenza ad anziani o persone non autosufficienti e baby sitting, un mercato, quello dei servizi assistenziali alla persona, in costante e progressiva crescita. Oltre al ruolo fondamentale rappresentato dall'invecchiamento demografico decisiva è stata la crescente propensione delle donne al lavoro. I dati forniti dalla ricerca condotta dall'ISMU e dal Censis presentata a Roma il 14 maggio u. s.

stimano che il numero effettivo dei collaboratori che prestano la loro attività presso famiglie sia passato da poco più di un milione nel 2001 ad 1 milione 655 mila (pari al +53%) con la componente straniera del 77% sul totale, nel 2030 si calcola un aumento di 500 mila unità. Una spesa che grava sulle spalle delle famiglie di 667 euro al mese.

Nonostante i numeri dimostrino il progressivo sviluppo economico è possibile constatare come questo settore sia ancora caratterizzato dall'informalità. Gli elementi che lo contraddistinguono sono:

- 1) Scarsa specializzazione.
- 2) Sottovalutazione del valore di competenze. Solo il

14,3% ha seguito un percorso formativo per la cura ed assistenza alle persone.

- 3) Assenza di intermediazione. Solo il 19,1% si avvale di intermediari, la fiducia reciproca è l'unico elemento di cui si avvale.

- 4) Ampia area di lavoro in "nero" circa il 27,7% che rimanda alla natura fiduciaria del rapporto.

- 5) Carattere residuale della scelta lavorativa. Il 71,1% dei collaboratori dichiara

vi fiscali ma avverte la necessità di maggiori servizi sul territorio che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta.

Un mercato così disorganizzato e regolato da un welfare informale ha fatto sì che il costo ricada quasi esclusivamente sui bilanci familiari. In un periodo di crisi, come quello che stiamo attraversando, la maggioranza delle famiglie

non riesce a farvi fronte correndo così ai ripari: il 48,2% ha ridotto i consumi pur di mantenere il collaboratore; il 20,2% ha intaccato i propri risparmi e il 2,8% si è indebitata. L'irrinunciabilità, in alcuni

casi, ha portato a considerare l'ipotesi che un membro della famiglia, generalmente donna, possa rinunciare al posto di lavoro per prendere quello del collaboratore. Quello della sostenibilità economica è un nodo cruciale della questione che potrebbe mettere a repentaglio sia la qualità delle prestazioni offerte, sia il ruolo delle donne nel mercato del lavoro, ma soprattutto bloccherebbe quella iniziale evoluzione verso un modello di servizi più organizzato che potrebbe offrire, se incentivato e promosso, una maggiore crescita occupazionale.

Barbara Tarallo



di aver scelto tale occupazione per necessità economiche.

La ricerca oltre a mettere in evidenza l'esigenza di dare un assetto più organizzato e più strutturato all'offerta complessiva dei servizi alla cura e all'assistenza delle persone per garantire maggiore qualità delle prestazioni, sottolinea le difficoltà che incontrano le famiglie nel reclutamento e nella gestione del personale. Il 34% delle famiglie chiedono una maggiore semplificazione per l'assunzione e la regolarizzazione, il 39,9% chiede sgra-



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



CO.CO.PRO.

MANCA UN REQUISITO?

SCATTA IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

La riforma del mercato del lavoro ha introdotto misure più rigide contro l'abuso del co.co.pro., uno dei contratti più diffusi nel nostro Paese.

Il contratto di collaborazione a progetto deve avere oggetto uno o più progetti specifici (o fasi di lavoro) determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

REQUISITI

- indicazione del **progetto**. Specificare l'organizzazione dello stesso e il risultato finale che si intende conseguire;
- **durata**. Data specifica o raggiungimento del risultato.
Non può prevedere un periodo di prova;
- **retribuzione**. Stabilita sulla base delle retribuzioni base fissate dai contratti collettivi nazionali per i lavoratori dipendenti con mansioni equiparabili;
- le forme di **coordinamento** del lavoratore con il committente.

Se manca uno di questi elementi il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il contratto a progetto non può essere stipulato:

- con un professionista iscritto a un albo se la prestazione è di natura intellettuale;
- se si tratta di prestazione occasionale per non più di 30 giorni e con retribuzione inferiore a 5mila euro.

GARANZIE

Il contratto a progetto si risolve alla conclusione del progetto stesso. Il collaboratore può essere "licenziato" prima per giusta causa o per mancanza di idoneità professionale che rendono impossibile la realizzazione del progetto.

La malattia comporta la sospensione senza compenso del contratto ma non la sua risoluzione, a meno che la sospensione si protragga per più di 1/6 della durata stabilita (o per un periodo superiore a 30 giorni se la durata non è predefinita). Salvo diverso accordo contrattuale, la sospensione non proroga la scadenza del contratto.

La sospensione per maternità invece proroga il contratto per 180 giorni, ma le parti possono prevedere un periodo maggiore.

La circolare Inail n. 13/2013 del 19 febbraio introduce i criteri di controllo per gli ispettori per constatare la corretta applicazione di questa for-



ma contrattuale verificandone i requisiti

prescritti dalla legge:

- l'individuazione del progetto non può rappresentare una pura "clausola di stile" per nascondere il reale rapporto di lavoro.

Oppure

- il collaboratore svolge la sua attività con modalità analoghe a quelle dei dipendenti della stessa impresa.

Se l'ispettore accerta tali situazioni procede alla riqualificazione del co.co.pro. in un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Redazionale


Costruisci il tuo domani. **ADESSO.**



Fon.Te.



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

 **SEDE:** Via Cristoforo 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

 www.fondofonte.it



LE DONNE TORNANO A FARE LE CASALINGHE ... E TU, A QUALE CATEGORIA APPARTIENI?

Si dice che la crisi, che ha investito il nostro Paese, abbia colpito di meno le donne, ma le cose stanno proprio così? Il rapporto Istat 2012 evidenzia che poco meno di 1/3 si è "autocollocata" nella categoria delle casalinghe. Le casalinghe di oggi sono per lo più giovani ed istruite ed il considerevole incremento è dato soprattutto dalla maternità. Ci chiediamo: perché questa categoria cresce? Il motivo principale resta la difficile conciliazione lavoro ed impegno familiare. L'inattività femminile è data dalla bassa remunerazione a fronte dei costosi servizi di cui si necessita, senza contare che spesso il lavoro è insoddisfacente per le giovani donne laureate!

L'occupazione femminile, in questi tempi di crisi, regge! Ma perché? perché è di bassa remunerazione, perché è di basso profilo e soprattutto è poco soddisfacente: lo dimostra il fatto che per le giovani laureate il percorso di emancipazione sul mercato del lavoro subisce una battuta di arresto. Le donne adulte ed istruite sono profondamente scoraggiate dal panorama del mondo del lavoro, sono più attente al benessere familiare, alla cura e all'educazione dei figli.

La ricerca presentata dalla Dott.ssa Franca Aleceovich al convegno Cnel sugli "Stati generali sul lavoro delle donne in Italia" ha mostrato come sia possibile classificare 4 tipologie di casalinghe:

1. Casalinghe appagate. Sono generalmente più adulte e, a suo tempo, hanno fatto una scelta consapevole.

2. Casalinghe adattate. Sono donne poco soddisfatte, donne che lavoravano e che hanno dato le dimissioni volontarie. Hanno sulle spalle un carico di cura familiare pesante (famiglia numerosa - presenza di invalidi nel nucleo familiare). Non ri-



cevano alcun aiuto da parte del partner. Il reddito di questa categoria non è molto elevato.

Vorrebbero tornare a lavorare e patiscono la dipendenza dal partner.

3. Casalinghe costrette. Buttate fuori dal mercato del lavoro. Le motivazioni possono essere le più disparate, l'azienda ha chiuso oppure è scaduto il contratto a tempo determinato.

4. Casalinghe temporanee. Sono convinte di vivere una pausa dal mondo del lavoro. Sono giovani, istruite, generalmente laureate. Il mercato del lavoro le ha respinte. Sono, però, soddisfatte, sono cresciute in famiglie dove la madre lavorava. Vivono il mito del lavoro e della carriera poco realizzabile, appoggiate e aiutate economicamente dalle famiglie. Non hanno gravi difficoltà economiche.

Le donne inattive, ad eccezione fatta della prima categoria, sono donne che vorrebbero lavorare, ma che non sono disposte a sacrificare altri valori della vita. Vogliono lavorare in condizioni compatibili con le esigenze familiari e personali.

Quello a cui stiamo assistendo sembra un ritorno al vecchio modello: l'uomo va a lavoro e la donna resta a casa convinta che sia solo per un periodo; purtroppo la ricollocazione nel mondo lavorativo si presenta più difficile del previsto.

Molto si può e si deve fare per cambiare questo "gioco delle parti": come la defiscalizzazione sul lavoro femminile, la rivisitazione dei lavori socialmente utili, una maggiore flessibilità sul posto di lavoro che garantirebbe alle aziende, come dimostrato in altri paesi europei, un minore assenteismo.

Il Governo dovrebbe assumersi l'oneroso compito di ridurre queste criticità e consentire alle donne un ruolo più attivo e gratificante.

Redazionale

DETAZZAZIONE

chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate

L' Agenzia delle Entrate con la circolare 11/E/2013 ha chiarito i profili fiscali e applicativi della detassazione per l'anno in corso, in particolare, sulle modalità di calcolo dell'imposta sostitutiva e gli adempimenti richiesti a datori di lavoro e dipendenti.

Dell'agevolazione possono beneficiare i lavoratori del settore privato che, nel 2012, hanno conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro, comprese le somme assoggettate alla stessa imposta sostitutiva.

Rientrano nel calcolo, per esempio, le pensioni e gli assegni equiparati; restano invece fuori dal calcolo i redditi soggetti a tassazione separata, come le somme percepite a titolo di arretrati.

L'agevolazione si applica su un importo massimo di 2.500 euro lordi per l'anno 2013: il limite deve essere considerato al lordo della ritenuta fiscale del 10% applicata dal sostituto di imposta, ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

L'imposta del 10% è applicata in via automatica dal sostituto se è lo stesso che ha rilasciato il CUD, per un rapporto di lavoro riferito a tutto il 2012. Se, invece, il sostituto tenuto ad applicare l'imposta non è lo stesso che ha rilasciato il CUD 2013 o l'ha rilasciato per un periodo inferiore all'anno, è necessario che il lavoratore comunichi l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2012.

Nel caso in cui l'imposta non venga trattenuta dal datore di lavoro, il contribuente potrà applicarla in sede di dichiarazione.

Il lavoratore può comunque rinunciare espressamente al regime agevolato, optando per la tassazione ordinaria se l'imposta sostitutiva risulta meno conveniente.

In sede di prima applicazione

L'agevolazione, che mira a sostenere e incentivare la produttività delle imprese, si riferisce alle somme corrisposte in esecuzione di accordi e contratti riguardanti l'aumento della produttività aziendale, da depositare, entro 30 giorni, presso la Direzione del lavoro territorialmente competente.

L'Agenzia delle Entrate specifica, d'intesa con il Ministero del Lavoro, che per tutti i contratti già sottoscritti al 13 aprile 2013 (15° giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale del decreto attuativo), il termine per considerare il deposito tempestivo è lunedì 13 maggio 2013.

Per i datori di lavoro che, in virtù di contratti firmati prima dell'entrata in vigore del decreto, hanno applicato l'imposta sostitutiva sui premi di produttività erogati nei primi mesi del 2013, una volta verificato il rispetto dei presupposti e dei limiti stabiliti dal D.P.C.M., l'applicazione dell'imposta sostitutiva è corretta.

ENTI BILATERALI

 www.ebinter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO www.ebnt.it	 www.quadrifor.it	 ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA www.ebitnet.it	 	
 Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata www.ebinvip.it	 www.cassaportieri.it/ebinprof.asp	 ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI www.ebipro.it	 Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo www.ebintur.it	 Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario www.ebnter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE ADATTI UNIVERSALIS PROFESSIONALI

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 www.fondoesit.it	 www.quas.it	 www.cadiprof.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO www.fondofast.it	 www.cassacolf.it
 www.coopersalute.it	 www.cassaportieri.it	 Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza www.fasiv.it	 www.enteaster.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA www.fontur.it

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 www.fondofonte.it	 www.previcooper.it - www.cooperlavoro.it	 www.fondapi.it	 www.previambiente.it
---	--	---	---

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 www.fondoforte.it	 www.fonter.it	 www.fondoprofessionisti.it	 www.fondimpresa.it	 www.fonder.it
		 www.fondartigianato.it	 www.foncoop.it	

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