

# partecipazione

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

## X CONGRESSO NAZIONALE UILTUCS TORINO 15-18 OTTOBRE 2014

**Inserto:**

**SINTESI DELLA RICERCA  
DISTURBI MUSCOSCHELETRICI  
NELLA GDO**



[www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it) [uiltucs@uil.it](mailto:uiltucs@uil.it)

### EDITORIALE

Dalla UIDAC, alla UIDACA, alla UIDATCA con la UILAMT, ed alla UILTuCS.

In un contesto socio economico di notevole criticità, prosegue il percorso di aggiornamento e potenziamento della UILTuCS sia a livello nazionale che ai vari livelli territoriali.

Il congresso è un momento di verifica e di ulteriore implementazione di iniziative organizzative di notevole valenza che prefigurano le strutture del futuro.

Per questo è anche un momento di memoria e di giudizio sul passato su cui comunque si basa il futuro.

E in tale ottica il pensiero ricorda coloro che hanno contribuito ad affermare la UILTuCS di oggi: Tullio Mari, Franco Polotti, Bruno Pratesi, Sandro Sansoni, Giuseppe Bonelli, Paolo Poma, Attilio Carroni e soprattutto Giovanni Gatti e molti altri operanti ai vari livelli organizzativi, che ci hanno lasciati.

E nei confronti di molti altri che vuoi per motivi anagrafici o per esigenze organizzative hanno consentito l'avvio del processo di rinnovamento: e tra questi mi incombe l'obbligo di ricordare la collaborazione fattiva di Enrica Zanchi; mentre di quelli tuttora in servizio e a "disposizione" Raffaele Vanni, Aurelio Pellegrini ect. deciderà il congresso.

Oltre, un pensiero a chi per esigenze e condizionamenti vari hanno interrotto o dovuto interrompere l'esperienza UILTuCS.

Fin qui il passato: per il futuro il Segretario Generale Brunetto Boco con le indicazioni già anticipate nei vari momenti propedeutici al congresso, presenterà concrete proposte organizzative per la continuazione del processo di rinnovamento e potenziamento, in un ottica di equilibrata continuità e considerazione delle professionalità necessarie ad assicurare lo sviluppo della UILTuCS.

Buon lavoro a tutti.

*Il sottoscritto in attesa*  
**Parmenio Stroppa**

<b>Nota economica</b>	<b>3</b>
<b>Salute e sicurezza nella GDO</b>	<b>7</b>
<b>Quale futuro per la formazione dei quadri e dei manager</b>	<b>12</b>
<b>“Italia in grande sofferenza” Rapporto annuale ISTAT 2014</b>	<b>15</b>
<b>Bilateralità</b>	<b>16</b>
<b>Ilo: rapporto sulla maternità</b>	<b>18</b>
<b>Cerimonia consegna premi E.Bi.N.Vi.P.</b>	<b>20</b>
<b>Cerimonia consegna premi Ebinprof</b>	<b>21</b>
<b>In arrivo il 730 precompilato</b>	<b>23</b>
<b>Bonus 80 euro</b>	<b>24</b>
<b>Sicurezza</b>	<b>25</b>

**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

**G**li andamenti economici del secondo trimestre hanno deluso le attese, mancando di confermare i segnali di recupero evidenziati, in apertura d'anno, dai principali indicatori qualitativi. Nel periodo aprile- giugno Il Pil ha infatti continuato a diminuire, registrando una contrazione congiunturale dello 0,2%, che in termini tendenziali ha determinato l'undicesima flessione consecutiva (anch'essa dello 0,2%, grafico 1). Le dinamiche della produzione industriale hanno inoltre manifestato un forte cedimento, con una diminuzione a luglio dell'uno per cento. Ciò rende assai probabile una contrazione di Pil anche per il terzo trimestre. In tal modo, l'economia italiana verrebbe quindi a registrare tre anni pieni di recessione (dodici trimestri).

il primo e il secondo trimestre si è scesi dal 2,5 all'1,9%.

Dal lato della domanda interna, il secondo trimestre ha registrato una forte flessione, anch'essa inattesa, degli investimenti in macchinari e attrezzature, diminuiti dell'1,5% in termini congiunturali e del 3,1% nei valori tendenziali. È contemporaneamente proseguita la contrazione degli investimenti in costruzioni, che si protrae ininterrottamente dalla fine del 2007, mentre i consumi della Pubblica Amministrazione sono diminuiti dello 0,1%.

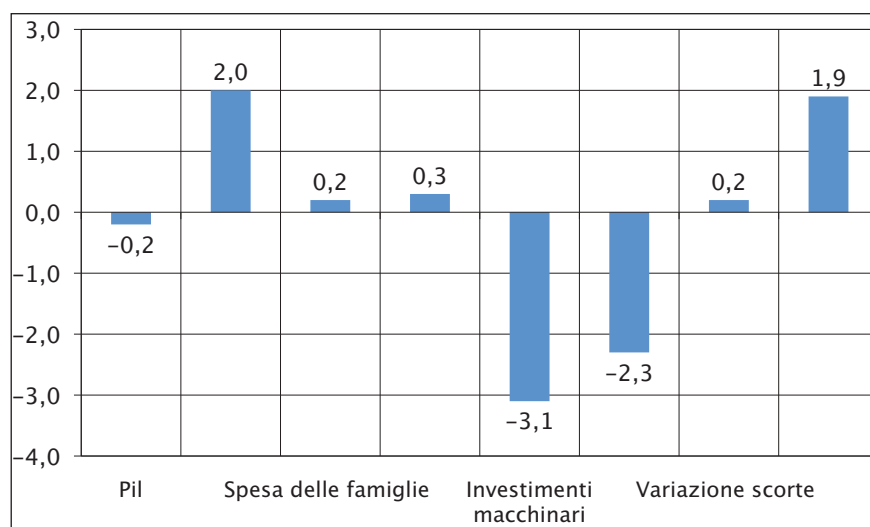
La spesa delle famiglie e le scorte hanno invece fornito un contributo positivo alla crescita. La prima è tornata a registrare un segno positivo nei dati tendenziali (0.2%), interrompendo una flessione che aveva preso avvio nell'estate del 2011; le scorte hanno for-

nito un contributo pari a due decimi di punto.

Visivamente, la situazione congiunturale dell'economia italiana può essere riassunta dai seguenti tre grafici. Nella prima si confrontano gli andamenti delle attese sugli ordinativi e della produzione industriale. Si osserva come i miglioramenti rilevati nello stato degli ordini siano proseguiti fino a tutto il secondo trimestre, mancando però di trasmettersi alla produzione industriale già da febbraio. Il tradizionale nesso causale, che vede nei giudizi sugli ordinativi un segnale anticipato-

**Graf. 1 - Andamento del Pil e delle sue componenti nel secondo trimestre 2014**

(variazioni % tendenziali; per le scorte contributo alla crescita)



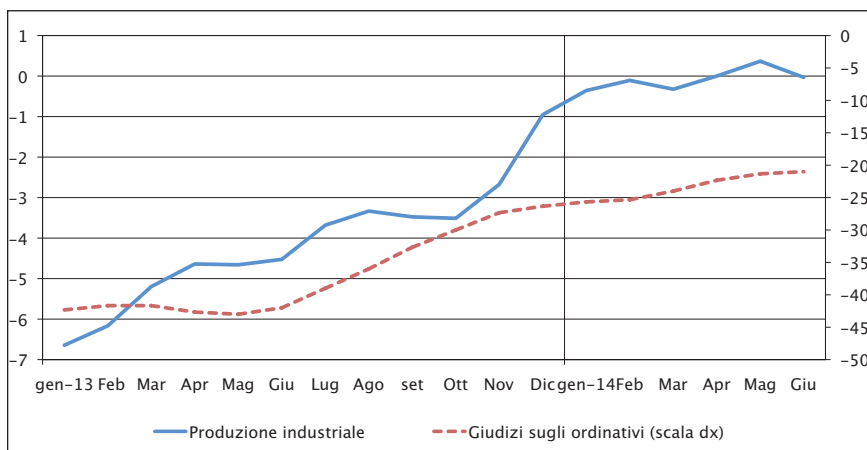
L'aspetto che ha maggiormente sorpreso è il contributo negativo fornito dal commercio con l'estero, determinatosi a seguito di un imprevisto balzo delle importazioni energetiche, presumibilmente legato alla crisi ucraina e alla scelta degli operatori di accantonare scorte in vista del prossimo inverno. Questo fatto episodico è stato però accompagnato dal persistere della debolezza delle esportazioni, il cui livello reale, come misurato nella contabilità nazionale, è rimasto sostanzialmente invariato dalla fine dello scorso anno; nelle variazioni tendenziali, tra

re degli andamenti dell'attività industriale e del prodotto non si è dunque confermato.

Il secondo grafico riporta l'indicatore Coin-CER, che per costruzione simula le dinamiche del Pil e che, dopo aver toccato un massimo ad aprile, nel bimestre maggio-giugno è ridisceso in prossimità del valore zero, al di sotto del quale si trova la zona della recessione.

Il terzo grafico illustra gli andamenti delle esportazioni, distinguendo le vendite sui mercati europei da quelle sui mercati extra-Ue. Si nota come quest'ultima area abbia fortemente ridotto l'assorbimento di merci ita-

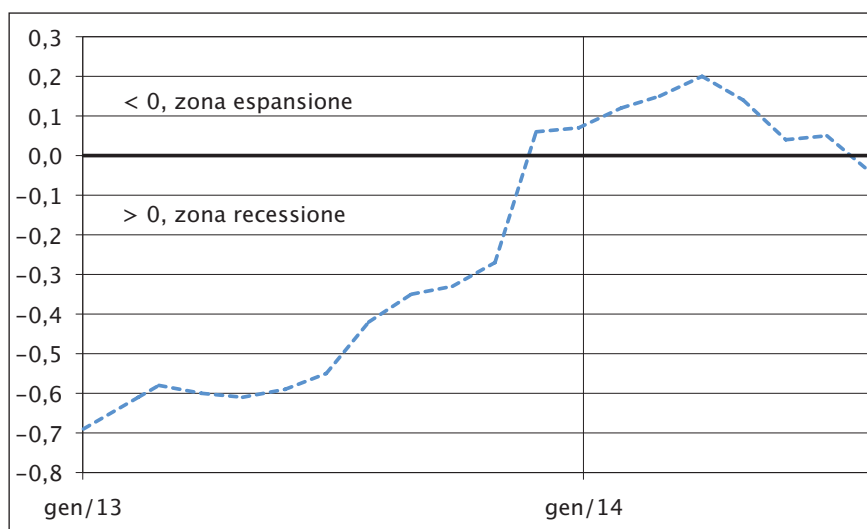
**Graf. 2 - Produzione industriale e giudizi sugli ordinativi**  
(medie mobili, variazioni % tendenziali e saldi)



liane, tanto che le nostre esportazioni registrano variazioni negative ormai dal settembre del 2013. Il mercato europeo è stato molto più dinamico, ma segni di inversione di tendenza hanno cominciato a manifestarsi sul finire del secondo trimestre.

Con riferimento al primo punto, la Fed ha avviato il restringimento delle misure di natura straordinaria, ma non ha ancora rialzato i tassi di interesse. I mercati hanno però già anticipato l'intervento sui rendimenti e, come di consueto in fasi di inasprimento della politica monetaria statunitense, hanno ritirato i capitali dai paesi emergenti. Questi ultimi si trovano così a fronteggiare forti difficoltà dal lato delle bilance dei pagamenti e reagiscono da un alto lasciando deprezzare le proprie valute, dall'altro comprimendo la domanda interna. Per l'economia europea questo determina una perdita di competitività e un contestuale ridimensionamento dei mercati che fino allo scorso anno avevano mostrato i maggiori saggi di crescita.

**Graf. 3 - Indicatore CoinCER**



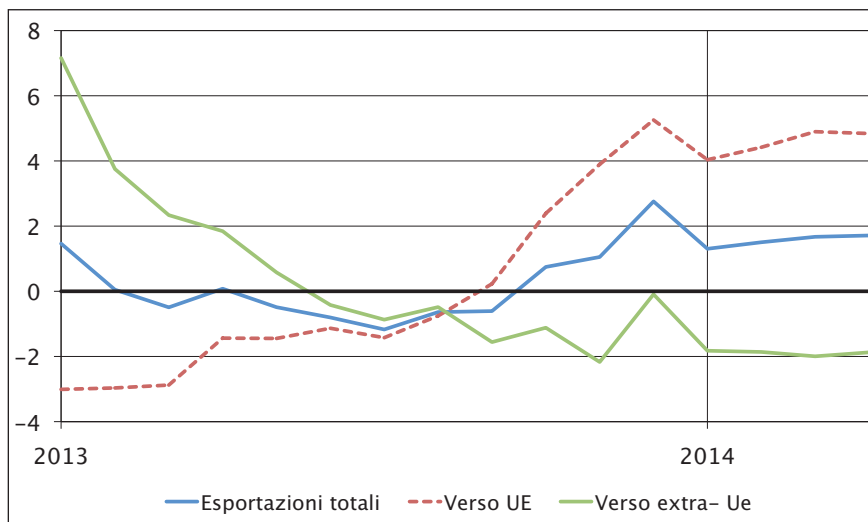
Nel complesso, le prospettive di espansione del commercio mondiale si sono ridimensionate e prima dell'estate le organizzazioni internazionali hanno ritoccato verso il basso le proprie stime di crescita. L'economia italiana, al momento di consolidare il recupero del ciclo economico, è dunque stata investita dal deterioramento del quadro esterno. Quest'ultimo, a sua volta, è riconducibile all'operare di due fattori: da una parte le attese di inversione della politica monetaria statunitense, dall'altra la scelta europea di affidare la propria crescita al traino esclusivo della domanda estera.

Venendo alle politiche europee, l'attenzione che continua a essere dedicata al tema del riequilibrio dei bilanci pubblici, nonostante il protrarsi della stagnazione del ciclo, mostra come l'obiettivo del rilancio della domanda interna continui a non trovare accoglienza nell'agenda comune dei governi. In queste condizioni, la minore crescita delle aree emergenti si traduce, *tout court*, in una minore crescita di tutti i paesi europei, Italia inclusa.

Il dato che meglio sintetizza le difficoltà di espansione dei paesi europei è il calo dell'inflazione (grafico 4), scesa a giugno allo 0,4% in Europa e allo 0,3% in Italia (1.2% nel giugno 2013). In considerazione di questo netto allontanamento dagli obiettivi statuari, la BCE ha accentuato l'impostazione espansiva della propria politica monetaria e ha annunciato, con il programma TLTRO, l'intenzione di ricorrere a nuove misure straordinarie per accrescere i flussi di liquidità all'interno dell'Eurozona. Quello del credito rimane, tuttavia, uno dei problemi più spinosi per l'economia italiana. Come mostra

**Graf. 4 - Esportazioni dell'Italia**

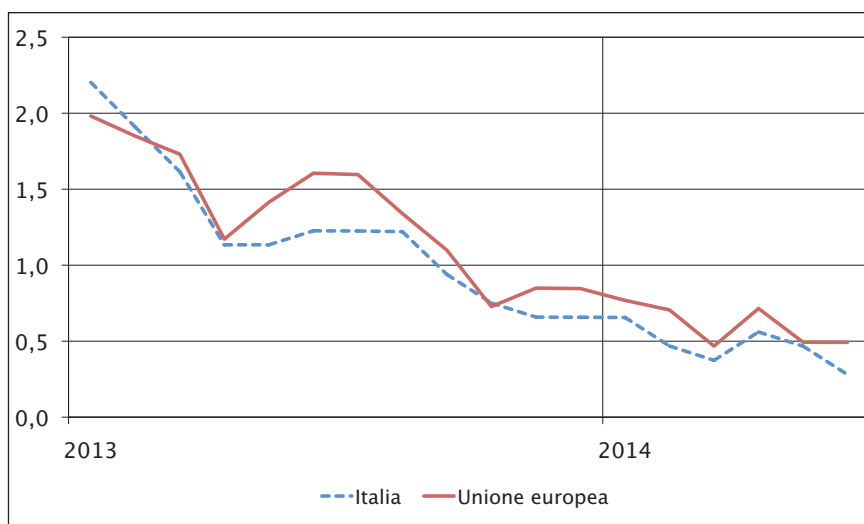
(medie mobili, var. % tendenziali)



il grafico 5, gli impieghi concessi a famiglie e imprese continuano a contrarsi con saggi molto superiori a quelli del Pil e che sono risultati compresi, alla fine del secondo semestre, fra -1.7% per le famiglie e -5.3% per le imprese. È difficile che la ripresa italiana possa consolidarsi in assenza di una risoluzione di un fenomeno di razionamento del credito di tali dimensioni.

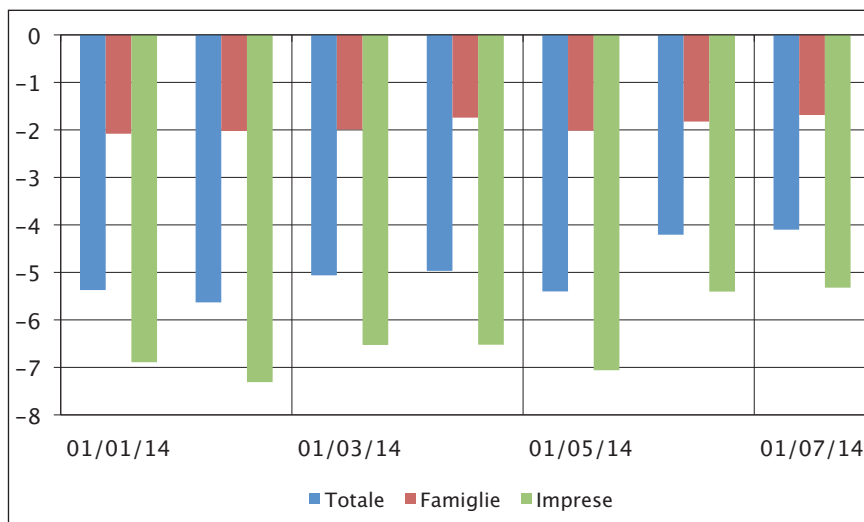
**Graf. 5 - Tasso di inflazione in Italia e nell'Eurozona**

(indice armonizzato, var. % tendenziali)



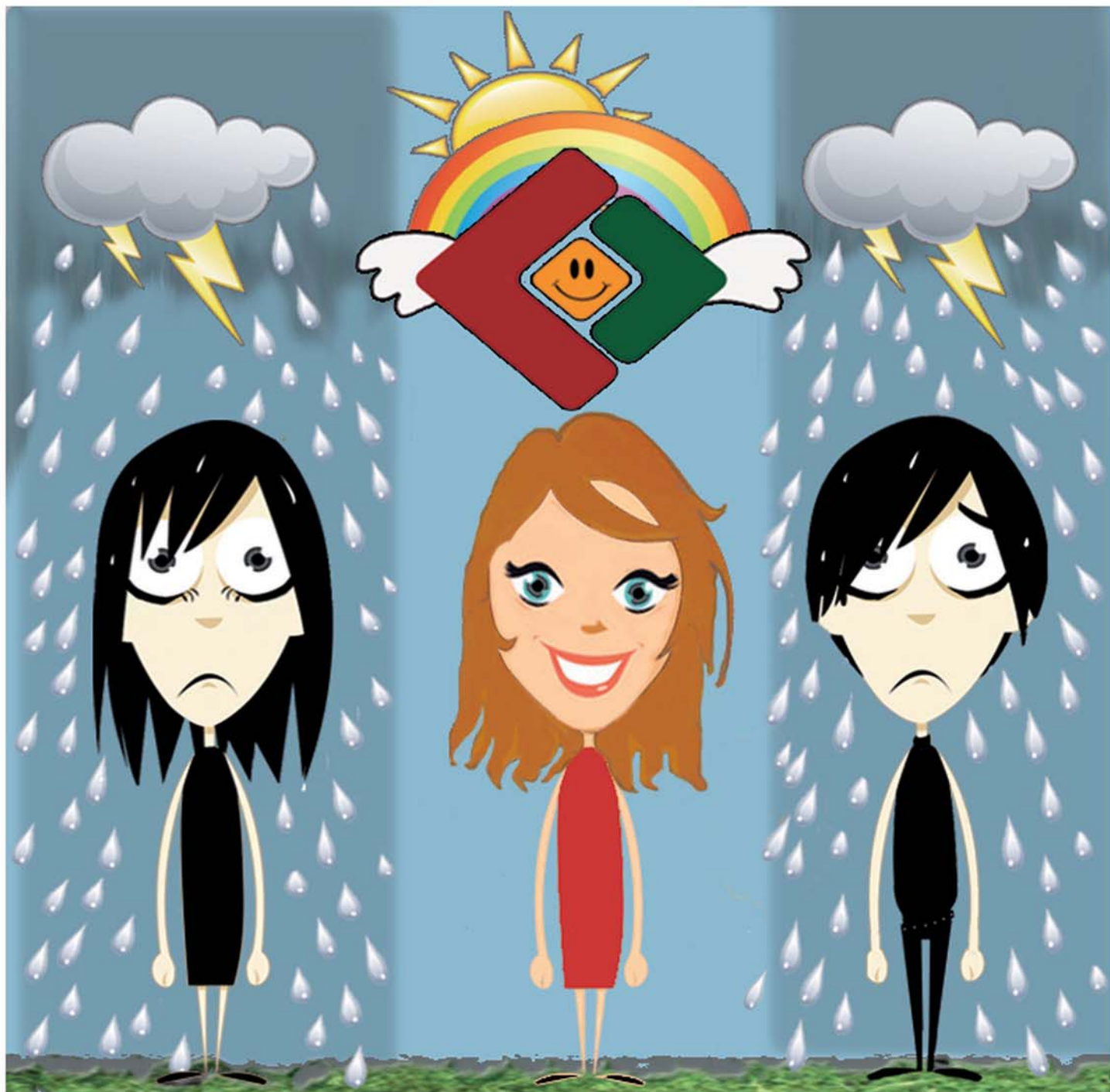
**Graf. 6 - Italia, andamento degli impieghi bancari verso famiglie e imprese**

(var. % tendenziali)





# Proteggi la tua salute con il Fondo Est



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

***[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)***



**Fondo Est**

assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini

# SALUTE E SICUREZZA NELLA GDO

**I**ndagare alcuni aspetti centrali della tematica della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in modo politicamente vigile e con un approccio rigoroso e scientifico sotto il profilo del metodo, guardando ad una delle realtà più dinamiche ed innovative degli ultimi anni sotto il profilo economico, dell'organizzazione del lavoro e delle trasformazioni sociali che in essa sono incorporate, cioè la grande distribuzione organizzata in Italia.

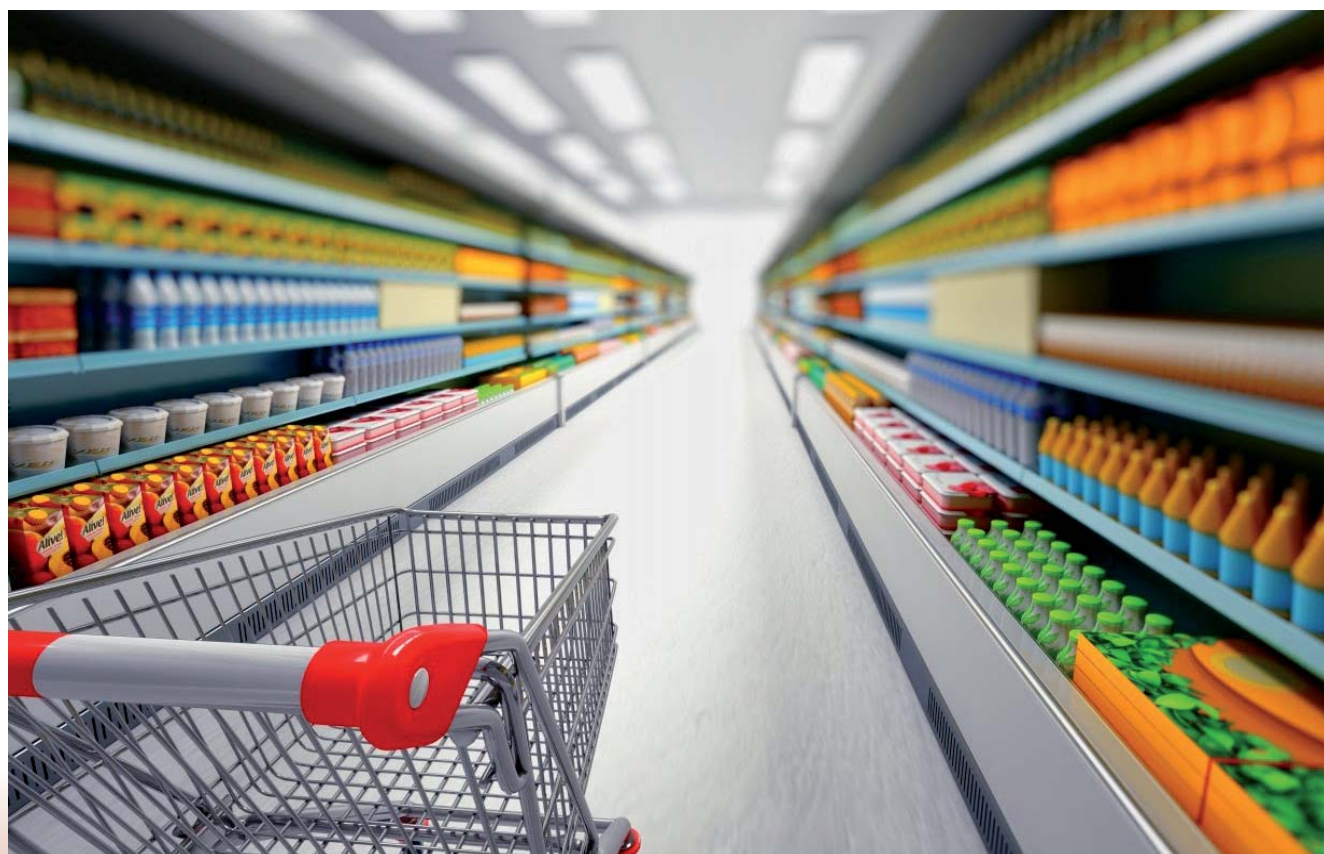
Questa è la ragione per cui la UILTuCS Nazionale ha commissionato una ricerca al Dipartimento di Medicina del Lavoro del Policlinico Universitario di Milano, istituzione storica ed autorevole in materia a livello nazionale ed internazionale.

Siamo partiti dalla grande distribuzione organizzata perché questa, negli ultimi decenni, ha conosciuto una grande espansione, testimoniata dai volumi di fatturato che in essa si realizzano, rilevanti anche nell'ottica complessiva della nostra economia, e perché in essa trovano occupazione centinaia di migliaia di persone.

Si è voluto inoltre realizzare un progetto di approfondimento che coinvolgesse e mobilitasse i delegati e le strutture sindacali, in un percorso che ha avuto nei luoghi di lavoro il suo baricentro, anche con le assemblee finalizzate alla raccolta dei questionari: di lì bisogna partire se si vuole effettivamente far crescere la cultura della salute e della sicurezza, dando ad essa un respiro di conoscenze e di prassi.

È stata condivisa, con il Dipartimento di medicina del Lavoro, la necessità di conoscere lo "stato di salute" dei lavoratori della grande distribuzione organizzata, attraverso un'indagine sui disturbi muscoloscheletrici, per cercare di capire quali proposte e quali interventi proporre per migliorarne il benessere e le condizioni di lavoro, ben sapendo che per arrivare a ciò è poi necessario il confronto, anche franco, con le imprese.

Sono state mobilitate per mesi le strutture sindacali e i delegati, senza il cui impegno la ricerca non sarebbe stata semplicemente possibile. Il "prodotto" finale è dunque il frutto del loro lavoro.





Allo stesso tempo la UILTuCS ringrazia il gruppo di ricerca del Dipartimento di medicina del Lavoro, guidato dal dottor Natale Batevi, senza la cui passione civile oltre che "scientifica" la ricerca non avrebbe avuto la profondità di sguardo con cui si è caratterizzata in ogni fase.

Il progetto realizzato testimonia la centralità del tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per la nostra categoria, sotto il profilo politico, dell'azione contrattuale, della cultura sindacale e della necessaria formazione dei delegati e dei quadri della UILTuCS.

La ricerca si colloca alla fine del periodo di crisi economica più grave dall'inizio del dopoguerra, quando le rilevanti difficoltà delle finanze pubbliche e di tutti i settori produttivi, del-

sciuti; di qui la necessità di alzare la soglia di attenzione, perché nel terziario sono rilevanti importanti fenomeni socio-economici, come un alto tasso occupazione femminile, diffuse forme di flessibilità nei rapporti di lavoro, a cominciare dall'elevato numero di contratti a part-time, e nell'organizzazione del lavoro.

Peraltro, per fare un salto di qualità nel livello dell'agire del sindacato e comprendere, non si può prescindere da un approccio di tipo scientifico: di qui la scelta di commissionare la ricerca all'Istituto Ca' Granda di Milano. Il rapporto con il mondo della ricerca, si ritiene, deve entrare a far parte della nostra prassi, attraverso momenti di collaborazione e se possibile anche di formazione.

La ricerca è la prima realizzata su scala nazionale in Italia in tema di disturbi muscoloscheletrici nella grande distribuzione organizzata; sono stati mobilitati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed i delegati, ed è stato un momento utile per far crescere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Valutare i risultati della ricerca e da qui costruire proposte e azioni volte a migliorare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, è un compito precipuo del sindacato.

Si inizia con questa considerazione, frutto del lavoro svolto: nella grande distribuzione organizzata ci sono problemi rispetto ai disturbi muscoloscheletrici. Lo dicono i dati raccolti attraverso i questionari: il 21,3% dei soggetti sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica risulta avere una o più limitazioni dovute a proble-

matiche muscoloscheletriche; il 42,3% degli intervistati ritiene che i propri disturbi muscoloscheletrici siano stati provocati dal lavoro che svolgono mentre il 39,5% che siano peggiorati; complessivamente il 60% del campione ritiene che il lavoro abbia influito negativamente sulla propria salute.

La UILTuCS si affretta a declinare il tema della salute e sicurezza all'interno delle aziende, utilizzando gli spazi che il legislatore mette a disposizione in materia di confronto e di diritti di informazione, e sviluppandoli nella contrattazione; per giungere a ciò va rafforzato e reso effettivo il ruolo del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza; definire accordi su questo tema è nostro obiettivo nella contrattazione di ogni livello.



le imprese e dell'occupazione rischiano di far scivolare in secondo piano le tematiche della salute e sicurezza; in questi tempi si è riscontrata la tendenza di alcuni aziende, in tutti i settori, a ridimensionare le risorse e l'impegno destinate a salute e sicurezza, considerando evidentemente tali aspetti un mero costo piuttosto che un dovere sotto il profilo civile e sociale oltre che una via per far crescere e maturare le imprese.

La salute e sicurezza è un tema importante anche nella grande e piccola distribuzione, nei servizi e nel turismo; la tipologia di infortuni e il tasso di rischio sono complessivamente più bassi rispetto ai settori industriali, ma i rischi e i disturbi alla salute sono comunque presenti ma spesso poco monitorati e cono-



Allo stesso tempo è importante guardare alle buone prassi che si sono realizzate a livello contrattuale e dei diversi attori del sistema della salute e sicurezza, non ultimi gli attori istituzionali.

Il pensiero va ad esempio alle linee guida in materia di salute e sicurezza; alcune regioni hanno lavorato molto bene e ad esse si deve guardare come punti di riferimento; poi però si pone il problema dell'esistenza di differenze anche importanti nelle discipline regionali, tra asl ed asl anche ai fini dell'attività ispettiva, con conseguenti difficoltà nell'applicazione ed effettività della tutela: non si deve dimenticare tra l'altro che la stragrande maggioranza delle aziende della grande distribuzione organizzata sono aziende multilocalizzate. Non è allora opportuno valutare la definizione di linee guida (del settore) a livello nazionale?

Il ruolo del sindacato rispetto alle problematiche della salute e sicurezza è centrale: ci sono figure con compiti chiaramente disegnati dalla normativa, come gli RLS e gli RLST; ma il sindacato deve svolgere un ruolo non burocratico: confronto con associazioni ed imprese, crescita della cultura, approccio di tipo partecipativo ed in ottica di prevenzione. Tutto questo però significa anche chiedere e conquistare spazi e diritti di informazioni, agibilità per gli RLS, certezza e qualità dei percorsi formativi; significa anche valutare attentamente la relazione e l'intreccio tra organizzazione del lavoro e carichi di lavoro, salute e stress lavoro correlato; lungi dall'essere campi separati e distinti, sono in stretta correlazione.

Ancora: come anche la ricerca dimostra, è stata rilevata la presenza di situazioni di limitazioni lavorative, di danni derivanti da movimentazione di carichi: nel rispetto della norma e della persona che lavora, l'azienda deve assumere provvedimenti conseguenti, cambiare o adeguare le attrezzature e i macchinari, intervenire sull'organizzazione del lavoro, assegnando le lavoratrici e i lavoratori ad altre e compatibili mansioni; le aziende vivono ciò, molto spesso, come un "mero co-



sto", che pesa sulla redditività; al di là dell'applicazione della legge, chiediamo che le aziende riflettano sull'importanza dell'azione preventiva e che valutino anche i "costi" derivanti dall'impatto negativo dei fattori di rischio e dell'organizzazione del lavoro e viceversa valutino i benefici anche economici degli interventi volti a tutelare efficacemente la salute e la sicurezza.

In evidenza alcuni dei più significativi problemi di scenario in materia di salute e sicurezza, che coinvolgono anche le istituzioni:

- mancata attuazione di quanto previsto all'articolo 52, comma 3 del Decreto Legislativo n. 81/2008, in relazione alla costituzione di un Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti territoriali per la sicurezza dei lavoratori e alla pariteticità; il fondo non è stato ancora costituito né è stato emanato il Decreto che avrebbe dovuto regolamentare le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del fondo stesso.

Mancano dunque le risorse necessarie e non si riesce ad estendere alle lavoratrici e ai lavoratori di tutte le imprese, in particolare le piccole e medie, il diritto di rappresentanza attraverso l'RLST.

- Mancata definizione degli accordi attuativi del D.lgs. 81/2008 nei settori del commercio, del terziario e del turismo; per quanto riguarda il commercio, non ci sono accordi attuativi né con la grande distribuzione né con la piccola distribuzione e il polverizzato; nel comparto dell'artigianato invece l'accordo è stato sottoscritto nel 2011; c'è dunque nel terziario e nel turismo una parte rilevante dell'occupazione per la quale non c'è ancora effettiva applicazione di quanto pre-

visto dalla normativa; deve passare ancora molto tempo? A Confcommercio e Federdistribuzione e alle associazioni datoriali del turismo chiediamo che le generiche disponibilità a "discutere" si tramutino a breve in intese, perché non è più accettabile un'ulteriore dilatazione dei tempi. A quando le risposte di merito sui rappresentanti territoriali per la sicurezza e le risorse per farli operare? A quando le risposte sulla costituzione degli organismi paritetici bilaterali e il supporto della bilateralità?

- Costruire e consolidare la rete degli organismi paritetici, su tutto il territorio nazionale; va anche emanato il decreto ministeriale che deve definire i criteri identificativi degli organismi paritetici.

Per quanto riguarda il sistema di prevenzione nazionale bisogna superare le attuali difficoltà nel coordinamento delle attività di vigilanza e prevenzione favorendo lo svolgimento a livello nazionale delle funzioni di indirizzo e di valutazione; bisogna inoltre garantire livelli di prevenzione omogenei su tutto il territorio nazionale.

La UILTuCS intende segnare una discontinuità anche rispetto al modo con cui si concepisce la funzione del sindacato sui temi della salute e sicurezza: **il sindacato è necessario ma non au-**

**tosufficiente**, perché è necessario un coordinamento con i diversi attori del sistema.

*Necessario:* come accennato sopra, c'è un ruolo affidato dalla

legge al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e alle organizzazioni sindacali e si deve anche migliorare con l'azione e le politiche contrattuali; è necessario fare accordi per meglio definire ed implementare le agibilità del RLS, la formazione, i diritti di informazione, l'aggiornamento periodico.

Va rafforzato poi il ruolo di supporto che della bilateralità: organismi paritetici, RLST, formazione, attività di sostegno alle imprese sul tema di salute e sicurezza, diffusione della cultura della sicurezza.

*Non sufficiente:* l'approccio alla salute e sicurezza va visto in termini di sistema, che coinvolge più attori, non solo all'interno dell'azienda ma anche all'esterno; dialogo, coordinamento e coo-

perazione sono indispensabili per fare prevenzione e tutela della salute e sicurezza; dunque si propone un approccio di tipo sistemico, cooperativo, con tutti i soggetti coinvolti, anche con quelli istituzionali; occorre che il sindacato dialoghi con i servizi di prevenzione e protezione presenti nei territori. Dialogo e confronto si devono praticare anche con il mondo della ricerca, come è stato realizzato con l'Istituto Ca Granda (dipartimento di medicina del lavoro).

Un'altra priorità per la UILTuCS è la prevenzione delle malattie professionali: abbiamo l'obiettivo concreto di far emergere i disturbi e le malattie dell'apparato muscolo scheletrico e di promuovere le azioni che eliminano e riducono il rischio.

Ciò può avvenire grazie alle campagne di sensibilizzazione delle parti sociali, e a seguito della emanazione delle tabelle delle malattie professionali, nelle quali vengono inserite alcune patologie precedentemente non previste e definito il loro indennizzo. Il sindacato deve attivarsi per ottenere il periodico aggiornamento delle tabelle delle malattie professionali.

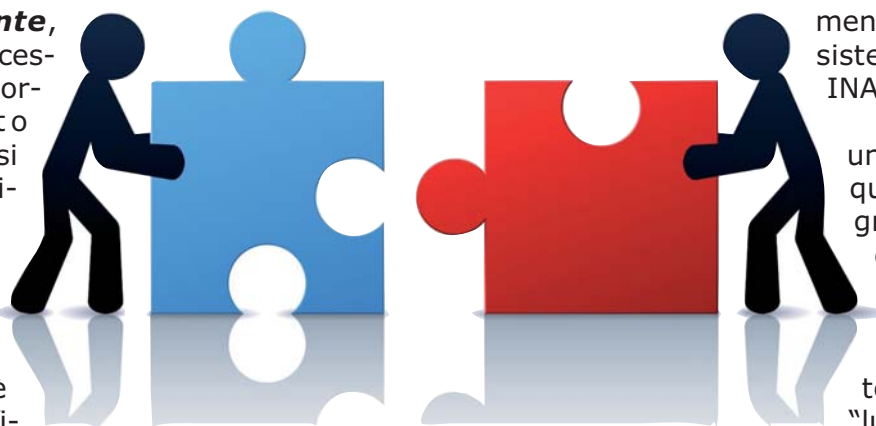
È necessario inoltre un impegno congiunto con i patronati per l'approfondimento delle tematiche delle malattie professionali e degli infortuni, per ottenere il risarcimento dei danni subiti, per l'aggiornamento e la revisione del sistema indennitario INAIL.

La UILTuCS propone un'idea specifica per quanto riguarda la grande distribuzione ovvero le realtà dei centri commerciali: è opportuno valutare il significato dell'espressione "luogo di lavoro", contenuto in norma, e la concreta, reale esi-

stenza di luoghi di lavoro nei quali operano dipendenti di aziende diverse, quali sono appunto i centri commerciali, con spazi comuni condivisi da lavoratrici e lavoratori di aziende diverse e infine anche dai clienti; per queste realtà si propone il riconoscimento del rappresentante dei lavoratori di sito in tema di salute e sicurezza.

La UILTuCS infine insiste sulla centralità della formazione degli RLS e degli RLST, per far crescere la cultura della salute e sicurezza e per esercitare in azienda un ruolo da protagonisti in ottica preventiva.

**Gabriele Fiorino**







## 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](mailto:info@cadiprof.it)

[www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA



# QUALE FUTURO PER LA FORMAZIONE DEI QUADRI E DEI MANAGER

**O**rmai l'abbiamo capito tutti che questa non è una crisi ma una vera e propria transizione, sfidante e al contempo fonte di opportunità. Quello che richiede alle aziende e alle risorse professionali è coraggio e determinazione nell'anticipare i cambiamenti, nell'essere efficaci nella efficienza, nel coniugare la prospettiva di breve periodo con la visione di lungo periodo.

In uno scenario caratterizzato dalla globalizzazione dei mercati, da una profonda crisi economica, dall'economia post-industriale della conoscenza, gli effetti del cambiamento in atto sono pesanti, sia per le imprese, che per i quadri e i manager. Le organizzazioni e gli individui sono, infatti, chiamati a gestire forze contraddittorie: competitività e cooperazione, creatività ed efficienza, crisi economica ed esigenze di produttività, integrazione globale e adattamento locale.

Cambiano i ruoli organizzativi, sempre meno prescrittivi e sempre più flessibili, sempre meno stabili e sempre più precari, con richieste incessanti di performance variabili e multitasking. E grave risulta essere il disagio sofferto dalle organizzazioni nel dover affrontare difficoltà nuove: l'interculturalità dell'ambiente interno ed esterno, l'innovazione forzata, l'allungamento della vita lavorativa, la snellezza strutturale degli organici, i budget sempre più all'osso.

Anche la formazione, in particolare quella dei quadri e dei manager, oggi sembra in via di profonda modificazione: da una parte per l'incremento della complessità del business, dall'altra per l'allargamento dell'orizzonte geografico in cui si opera. Mentre tendono a ridursi fortemente i tempi a disposizione per le decisioni e per lo svolgimento delle attività formative aziendali, c'è oggi l'esigenza di innovare la progettualità formativa, considerando la complessità come opportunità per la creazione di valore e le logiche della rete come paradigma partecipativo per la condivisione della conoscenza.

I progetti formativi più efficaci sono allora quelli che maggiormente contribuiscono ad aumentare l'adesione alla realtà organizzativa e che sono in grado di rispondere alle sfide che la crescente complessità del contesto pone a tutti i quadri manageriali, articolando la strut-

turazione dei percorsi in modo da permetterne la fruizione personalizzata. Innovare la formazione secondo logiche capaci di coniugare creatività ed efficienza, richiede un cambiamento di prospettiva che consenta di muoversi su un terreno solo parzialmente conosciuto.

Il cambiamento, infatti, richiede di dotarsi di strumenti più adeguati, di avere indicazioni più precise, di utilizzare modalità operative che diano concretezza alle idee, di rispondere ai nuovi fabbisogni formativi. Ma quali sono i fabbisogni formativi dei quadri e dei manager che stanno affrontando il difficile percorso del



cambiamento e che si confrontano quotidianamente con le problematiche legate ai processi di innovazione in azienda, sia a livello strategico, che tattico-operativo?

Emerge, fra tutte, la necessità di imparare a gestire l'ansia da cambiamento, causata da precarietà, incertezza della destinazione, nuove forme organizzative e richieste di performance variabili, così come di rafforzare la capacità di far fronte allo stress lavorativo e di essere più resilienti, più capaci di resistere allo stress, per sostenere e promuovere il benessere organizzativo. Di primaria importanza si impone lo sviluppo delle competenze richieste dall'economia glo-

bale della conoscenza: la tolleranza delle diversità, la gestione del conflitto, la capacità di integrazione, la diffusa competenza sociale e la necessità di una leadership consapevole. Così come importantissimo è la diffusione e l'ampliamento delle competenze nella gestione delle nuove modalità di lavoro, legate al consolidamento in azienda della logica di gestione dei progetti e dei processi organizzativi che, in un'ottica di lavoro di gruppo e di innovazione, postulano integrazione, iteratività, unicità e personalizzazione. Per di più, per essere in grado di affrontare la complessità e l'innovazione, è indispensabile ampliare la conoscenza del Web 2.0, delle potenzialità del net working e della convergenza digitale, nonché dell'uso delle tecnologie e delle metacompetenze di dialogo digitale nella gestione efficace dei servizi di IT (IT Service Management).

Le competenze, conoscenze e tecniche da sviluppare risultano, pertanto, essere correlate ai fabbisogni evidenziati. Innanzitutto, le competenze per il benessere aziendale: tecniche di gestione attiva dello stress lavorativo,



di sviluppo della resilienza come capacità di resistere allo stress, di controllo dell'emotività e della mindfulness, di ampliamento della consapevolezza e presenza mentale, di gestione dell'ansia da cambiamento. Inoltre, le competenze richieste dall'economia globale e della conoscenza: change management, negoziazione interculturale, mindful leadership, orientamento e bilancio delle competenze. E, soprattutto, le capacità operative richieste dalle nuove modalità di lavoro: il project management, il team working, la gestione del gruppo di lavoro, la gestione del conflitto e del consenso, le tecniche di creatività e di problem solving, le pratiche di pnl e di liquid management. In-

fine, quelle tecniche innovative relative alla gestione degli strumenti del web e al possesso delle metacompetenze di dialogo digitale che servono a stare sul mercato delle professioni e del lavoro in Europa: ITIL (Information Technology Infrastructure Library), CISM (Certified Information Security Manager), PMP (Project Management Professional).

Sono questi i percorsi formativi che cercano di raccogliere i principali trend evolutivi sul tema della formazione manageriale, che invitano a ripensare contenuti e modalità di apprendimento e a presidiare l'attuazione di una maggiore correlazione tra learning e performance improvement, ossia tra apprendimento e miglioramento delle prestazioni.

Percorsi che necessitano di metodologie didattiche innovative e di uno stile formativo che alterni momenti d'aula, intesi come occasione di self check-up del cambiamento della realtà aziendale, al confronto dinamico tra i diversi attori del processo formativo e all'esplorazione di nuove dimensioni dell'apprendimento in una logica di creatività.

Senza dimenticare che la formazione opera per il meglio quando si tiene presente che il partecipante è un essere umano completo e non solo un ruolo professionale, quando cioè ci ricordiamo che le organizzazioni nascono per essere di supporto agli esseri umani e non viceversa. Da qui la necessità di creare dei contesti di apprendimento che permettano alle persone di recuperare il contatto con se stessi e una maggiore consapevolezza di sé e della propria dimensione sociale ed emozionale.

In tal modo i formatori, facendo lavorare le persone sull'«hic et nunc», diventano costruttori di significati insieme ai partecipanti, dal momento che la formazione degli adulti va soprattutto intesa come condivisione di esperienze fra pari. Lo sforzo richiesto alle aziende è quindi quello di non abbassare la guardia e di mantenere elevata la tensione verso lo sviluppo delle proprie risorse umane, nel confronto delle quali, proprio nel momento in cui sono chiamate a far fronte alle difficoltà e all'incertezza, continuano a salire le aspettative e le speranze.

In un momento di crisi acuta, le imprese possono interpretare il ruolo di agenti del cambiamento, non solo innovando, ma soprattutto gestendo l'innovazione e i processi che ne sono alla base. Una innovazione che non è fatta solo di materialità e tecnologia, ma è anche sempre più riconducibile a reti di relazioni, modelli organizzativi, persone, valori e significati, nelle quali le comunità e i gruppi vengano visti come contesti creativi e i manager, i quadri, i collaboratori costituiscano il vero patrimonio dell'azienda.

**Renato Mastrosanti**





# ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

*Apprendistato*

*Osservatorio*

*Formazione*

*Ricerche*



Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma

Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - [www.ebinter.it](http://www.ebinter.it) - [info@ebinter.it](mailto:info@ebinter.it)



# partecipazione

Anno XVII n. 5

INSERTO



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO  
DIPARTIMENTO AREA DELLA MEDICINA PREVENTIVA  
U.O.C. - MEDICINA DEL LAVORO  
DIRETTORE PROF. GIOVANNI COSTA

## DISTURBI MUSCOLOSCHELETRICI NELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

### Sintesi della ricerca



UOOML CEMOC

Direzione: Via San Barnaba, 8

Ambulatori e Segreteria : Via Pace, 9 - 20122 Milano; tel. 0255032190 ; fax 0255032158 ; e-mail: cemoc@policlinico.mi.it



ISO 9001  
BUREAU VERITAS  
Certification



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M.29-12-2004  
via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350  
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968

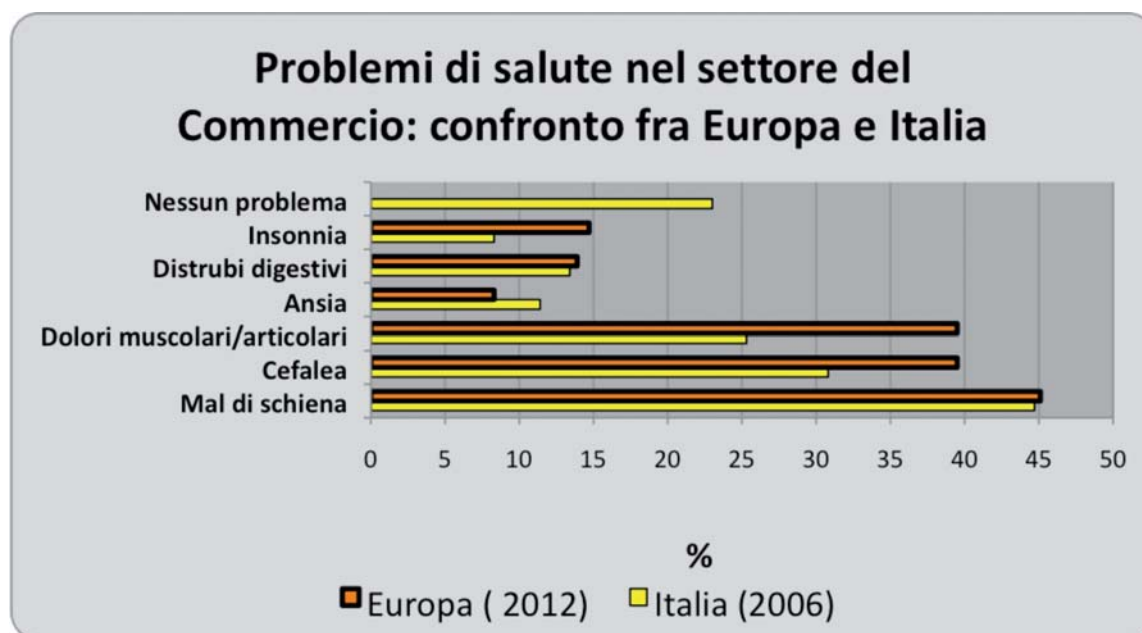
Sistema Sanitario



Regione  
Lombardia

La Grande Distribuzione Organizzata (GDO), chiamata anche Distribuzione Moderna Organizzata (DMO), ha conosciuto nell'ultimo decennio una grande espansione sia nel settore cosiddetto "food" sia in quello "non food". In Italia il numero degli addetti ha ormai superato le 450.000 unità. Conoscere lo stato di salute di questa popolazione è premessa indispensabile per sapere quali eventuali interventi bisognerebbe predisporre per migliorare le condizioni di benessere dei lavoratori della GDO, non trascurando gli aspetti che investono più direttamente i "clienti".

Che uno dei problemi di salute più rilevante fosse costituito dai disturbi muscoloscheletrici è dimostrato sia da indagine recenti (2012) a livello Europeo (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12411.htm>) che da un'indagine italiana del 2006 effettuata dalla regione Marche. In estrema sintesi la figura 1 ne riporta i risultati.



**Figura 1: Disturbi riportati dai lavoratori della GDO: confronto Italia-Europa**

La letteratura scientifica ha posto particolare attenzione alla mansione di addetto alla cassa mentre risultano un po' trascurate le altre mansioni nelle diverse aree di lavoro (Macelleria, Drogheria, frutta e verdura, addetto vendita, ecc).

Numerosi studi hanno documentato tra gli addetti alle casse una maggiore prevalenza di sindrome del tunnel carpale rispetto alla popolazione generale. In riferimento ai sintomi compatibili con la suddetta diagnosi sono state registrate prevalenze comprese tra il 13% e il 74%, in aumento sia rispetto all'età dei soggetti sia alle ore lavorate settimanalmente (Di Piede C et al 2011, Bonfiglioli R et al 2005 e 2007, Osorio AM et al 1994, Margolis W et al 1987, Panzone I 1996, Hinnen U. 1992).

Pochi altri studi hanno indagato diverse mansioni presenti nella GDO (Ryan G.A 1989, Violante F.S, 2005, Forcier L. 2008).

Nel 2012 l'ospedale Policlinico Ca' Granda di Milano (UOC Medicina del Lavoro) ha dato vita a un progetto di ricerca nazionale finalizzato ad indagare la prevalenza dei disturbi muscoloscheletrici nella Grande Distribuzione Organizzata, promosso e finanziato dalla UILTuCS.

La ricerca ha coinvolto 3380 soggetti, di cui il 63,3% di sesso femminile, intervistati in 15 regioni italiane e appartenenti a 28 catene di negozi con una età media pari 41,6 anni e un'anzianità lavorativa media pari a 15,6 anni. Lo studio è stato condotto mediante somministrazione guidata di un questionario dei disturbi muscoloscheletrici con protocollo clinico-anamne-

stico strutturato. Tale somministrazione è stata effettuata, dopo adeguato percorso formativo, da aderenti al sindacato UILTuCS (con diverse funzioni).

		Femmina		Maschio	
		N°	% casi colonna	N°	% casi colonna
Classi età	15-24 anni	54	2,5%	35	2,9%
	25-34 anni	370	17,3%	253	20,8%
	35-44 anni	936	43,7%	436	35,8%
	45-54 anni	654	30,6%	407	33,4%
	55-64 anni	126	5,9%	88	7,2%
	<b>Totale</b>	<b>2140</b>	<b>100,0%</b>	<b>1219</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella 1: Suddivisione del campione per genere e fasce d'età**

I risultati sono stati elaborati per "mansione prevalente" ovvero gruppi omogenei che svolgono la stessa mansione per almeno il 70% del tempo di lavoro complessivo. La voce "mansione mista" raggruppa gli addetti alla cassa a cui è anche affidato il compito di rifornimento-scaffalista, che sembrerebbe più di pertinenza dei punti vendita food e gli addetti alla cassa e alla vendita, tipico invece dei punti vendita non-food. Altre aggregazioni di compiti sono rappresentate da: magazzino-rifornitore-scaffalista, e addetti alla gastronomia e alla panetteria.

Mansione	Femmina		Maschio	
	N°	% casi riga	N°	% casi riga
Mansione Mista	421	69.1%	188	30.9%
Cassiera	718	91.8%	64	8.2%
Magazziniere	60	21.9%	214	78.1%
Manutentore	84	68.3%	39	31.7%
Rifornimento/scaffalista	303	55.0%	248	45.0%
Frutta	60	36.6%	104	63.4%
Surgelati	17	56.7%	13	43.3%
Gastronomia	177	65.3%	94	34.7%
Macelleria	43	25.1%	128	74.9%
Pescheria	53	57.6%	39	42.4%
Panettieri	100	73.0%	37	27.0%
Venditore	113	64.2%	63	35.8%
<b>Totale</b>	<b>2149</b>	<b>63.6%</b>	<b>1231</b>	<b>36.4%</b>

**Tabella 2: Suddivisione delle mansioni prevalenti per sesso**



Il 47,5% dei lavoratori ha dichiarato di avere un rapporto di lavoro part-time (fino a 35 ore/settimana) e che proprio a questi lavoratori viene richiesta la maggior parte del lavoro straordinario. Un altro dato che emerge è che il 75,5% degli intervistati lavora a turni. Questa particolarità è tipica di questo settore, dove i giorni lavorati alla settimana sono sette e le coperture degli ampi orari di vendita implicano necessariamente una turnazione, che di solito è programmata anch'essa su base settimanale.

## SORVEGLIANZA SANITARIA E LIMITAZIONI LAVORATIVE

Una delle questioni più dibattute in questo settore riguarda l'interpretazione legislativa degli obblighi di sorveglianza sanitaria e l'impatto che questa può avere nella gestione di eventuali soggetti con limitazioni lavorative. In questa ricerca le limitazioni indagate sono afferenti al solo apparato muscoloscheletrico.

Il 64,1% degli intervistati ha dichiarato di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria periodica. Si potrebbe pensare che il rimanente 35,9% si riferisca a lavoratori part-time. Dall'analisi risulta, tuttavia, che la mancata sorveglianza sanitaria è solo in parte dovuta al lavoro part-time e l'aspetto più rilevante che emerge è una sostanziale disomogeneità di comportamenti aziendali che andrebbe superata con uno sforzo istituzionale a livello nazionale (vedi Tabella 3).

Mansione Prevalente	È sottoposto a sorveglianza sanitaria periodica?							
	Sì				No			
	Part-time		Tempo pieno		Part-time		Tempo pieno	
	N°	% casi riga	N°	% casi riga	N°	% casi riga	N°	% casi riga
Magazziniere	15	7.8%	178	92.2%	13	18.8%	56	81.2%
Macelleria	23	18.7%	100	81.3%	9	20.0%	36	80.0%
Frutta	37	28.7%	92	71.3%	17	50.0%	17	50.0%
Rifornimento/scaffalista	143	36.3%	251	63.7%	63	41.7%	88	58.3%
Mansione Mista	101	38.1%	164	61.9%	162	48.8%	170	51.2%
Gastronomia	74	40.4%	109	59.6%	40	48.8%	42	51.2%
Panettieri	41	42.3%	56	57.7%	29	72.5%	11	27.5%
Venditore	47	47.5%	52	52.5%	42	56.0%	33	44.0%
Manutentore	39	47.6%	43	52.4%	20	48.8%	21	51.2%
Pescheria	29	48.3%	31	51.7%	17	58.6%	12	41.4%
Surgelati	11	61.1%	7	38.9%	7	70.0%	3	30.0%
Cassiera	386	78.5%	106	21.5%	211	76.7%	64	23.3%
<b>Totale</b>	<b>946</b>		<b>1189</b>		<b>630</b>		<b>553</b>	

**Tabella 3: Sorveglianza sanitaria per mansione e tempo di lavoro**

Un altro importante fattore da tenere in considerazione sono le limitazioni lavorative espresse in sede di visita di idoneità. Il numero di soggetti che hanno dichiarato di avere un giudizio di idoneità con limitazione, espresso dal medico competente, è pari al 21,4%.

L'analisi più dettagliata di questi dati mostra che le limitazioni più frequenti sono riferite a

problematiche di salute della schiena (10,2%), seguono gli arti superiori (5,7%) e infine gli arti inferiori (3%). Come evidenziano la letteratura scientifica e le survey europee le limitazioni lavorative crescono al crescere dell'età: nel nostro campione si passa da un 3.2% di limitazioni nella fascia 15-24 anni a un 38.9% di limitazioni nella fascia 55-64 anni.



## **DISTURBI MUSCOLOSCHIELETRICI**

È stata indagata la presenza di disturbi muscoloscheletrici a carico della colonna vertebrale (tratto lombare), degli arti superiori e dei ginocchi che raggiungevano una "soglia": questa tipologia di disturbo ha permesso di definire il soggetto come "Caso Anamnestico Positivo". La soglia positiva, per ogni distretto e per ogni tipologia di problema, è rappresentata dalla "presenza di almeno 1 episodio di dolore o parestesie (formicolii) durato 1 settimana" oppure dalla "presenza di almeno 1 episodio di dolore o di parestesie (formicolii) al mese della durata di un giorno" nell'ultimo anno.

Pur avendo osservato delle differenze, non rilevanti, all'interno delle varie mansioni, il distretto articolare dell'arto superiore più interessato dai disturbi, sia nei maschi sia nelle femmine, è quello della spalla, con il 32.6 % di soggetti con soglia positiva tra i maschi e il 41.6% nelle femmine; seguono il distretto mano-polso (24% e 38.9%), le parestesie notturne (21.5% e 38.7%) e infine il gomito (11.2% e 16.8%).

In generale si nota un incremento dei casi positivi con l'aumento dell'età, evidenziando una congruenza interna dei dati raccolti.

Un altro distretto interessato dai disturbi è la colonna lombare. Per quanto riguarda la lombalgia acuta ("colpo della strega") la prevalenza osservata nel campione esaminato è risultata pari a 8,3% con un certo trend positivo al crescere dell'età. Da notare che in un gruppo di lavoratori "non esposti" il tasso di prevalenza risulta pari a 4,4%.

Anche per i disturbi ai ginocchi negli ultimi 12 mesi è stato effettuato il confronto con un gruppo di "non esposti", che evidenzia, nel gruppo di riferimento, un tasso pari a 11,5 mentre il gruppo della GDO analizzato presenta un tasso pari a 26,1.

## **PATOLOGIE MUSCOLOSCHIELETRICHE**

Oltre ai disturbi muscoloscheletrici degli ultimi dodici mesi (individuati come "caso anamnestico") sono state raccolte informazioni sulle patologie che già erano state diagnosticate con esami strumentali, presupponendo che l'attendibilità della risposta fosse in qualche modo pro-

vata dall'indicazione, da parte del lavoratore, di un esame strumentale appropriato per confermare la diagnosi (sorveglianza sanitaria passiva).

Durante l'elaborazione dei dati è stato necessario procedere ad una "pulizia" dei dati, effettuata sulla base del seguente criterio:

- La patologia indicata non era confermata da esame strumentale o l'esame strumentale indicato non era congruente per la patologia indicata. Per questo motivo sono state eliminate 22 diagnosi di patologie al distretto spalla, 13 per il distretto gomito, 17 per il distretto mano-polso, 23 per la sindrome del tunnel carpale e 52 per la diagnosi di ernia discale al tratto del rachide lombo-sacrale.

Per verificare se le prevalenze sia dei disturbi sia delle patologie riscontrate nel nostro campione fosse diversa da quella di gruppi di soggetti sicuramente non esposti al rischio da sovraccarico biomeccanico si è proceduto con la tecnica della standardizzazione diretta: questo tipo di elaborazione permette di confrontare due gruppi di soggetti che differiscono per composizione di età e di sesso. La popolazione standard presa a riferimento è rappresentata dalla popolazione generale Italiana di età compresa fra i 15 e i 64 anni.

La tabella seguente (Tabella 4) evidenzia in modo chiaro che, rispetto ai lavoratori non esposti al rischio da sovraccarico biomeccanico, il gruppo di lavoratori intervistati in questa ricerca presenta frequenze di patologie molto superiori.

Patologie	Tasso standardizzato campione di riferimento	Tasso Standardizzato campione GDO
<b>Soggetti con almeno una patologia agli arti superiori</b>	<b>3,7</b>	<b>20,7</b>
<b>Soggetti portatori di patologia alla spalla</b>	<b>1,4</b>	<b>8,8</b>
<b>Soggetti portatori di patologia al gomito</b>	<b>0,4</b>	<b>5,08</b>
<b>Soggetti portatori di patologia al distretto Polso/mano</b>	<b>1,96</b>	<b>8,06</b>
<b>Soggetti affetti da STC in atto o operati</b>	<b>0,97</b>	<b>2,33</b>
<b>Soggetti affetti da ernia discale lombare</b>	<b>3,4</b>	<b>14,8</b>
<b>Soggetti portatori di una patologia ai ginocchi</b>	<b>4,5</b>	<b>8,1</b>

**Tabella 4: Confronto fra campione di soggetti allo studio e campioni di soggetti non esposti a rischio da sovraccarico biomeccanico effettuato con metodo della standardizzazione diretta.**

La percezione che i lavoratori hanno sul loro stato di salute è un aspetto che è stato ritenuto meritevole di approfondimento per confrontare analoghe risposte a domande proposte a livello Europeo nelle Survey periodiche. Il 42,3% degli intervistati ritiene che i propri disturbi muscoloscheletrici siano stati provocati dal lavoro che svolgono mentre il 39,5% che siano stati peggiorati e, complessivamente, il 60% del campione ritiene che il lavoro abbia influito negativamente sulla propria salute.

## CONSIDERAZIONI

Questi risultati sono congruenti con quanto riportato a livello europeo e italiano ed evidenziano che, nel settore della GDO, il rischio da sovraccarico biomeccanico è diffusamente presente con elevata probabilità, sia pur con intensità diverse nelle varie mansioni. Tale rischio si estrinseca agli arti superiori, agli arti inferiori e alla colonna lombare non solo per la frequen-



za con cui si presentano i disturbi ma anche per l'elevata frequenza di soggetti che hanno riferito una o più patologie del distretto muscoloscheletrico.

Questo dato è confermato dall'analisi di diversi documenti di valutazioni del rischio che si è potuto consultare e che evidenziano livelli di rischio da sovraccarico biomeccanico elevati per molte delle mansioni presenti nella GDO.

Poiché il numero dei dati, delle tabelle e delle figure è rilevante il lettore può non avere una visione d'insieme dei risultati ottenuti. Per questo motivo si cercherà di seguito di sintetizzare per punti le principali informazioni emerse con questa ricerca:

- a)** 3380 soggetti intervistati in 15 regioni italiane e appartenenti a 28 catene di negozi;
- b)** due terzi del campione appartiene al sesso femminile;
- c)** anzianità lavorativa media pari 15,6 anni;
- d)** il 47,5% dei soggetti lavora part-time;
- e)** il 75,5% lavora a turni e il 37,5% effettua lavoro straordinario o supplementare;
- f)** il 64,1% di questi lavoratori è sottoposto a sorveglianza sanitaria periodica con differenze fra contratti di lavoro a part-time e full-time non significative;
- g)** il 21,3% dei soggetti sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica risulta avere una o più limitazioni dovute a problematiche muscoloscheletriche. Ognuno di questi soggetti rappresenta un problema di gestione del personale poiché questi soggetti dovrebbero essere ricollocati in mansioni o compiti confacenti al loro stato di salute così come peraltro prevede il dettato legislativo (D.lgs. 81/08 Art. 18, comma 1, lettera c);
- h)** il numero di giorni lavorativi "persi" per malattie dovute a problemi di tipo muscoloscheletrico ammonta al 56% del totale delle giornate di assenza dal lavoro per tutte le malattie (44076 giorni lavorativi). Se parte di questi giorni fosse stata persa per disturbi muscoloscheletrici provocati o peggiorati dal lavoro, è stimabile il margine di risparmio economico.

Un ulteriore argomento sul quale sarebbe necessario indagare è rappresentato dall'influenza degli aspetti psicosociali sui disturbi e sulle patologie rilevate che potrebbe avere un ruolo importante nel loro determinismo, come riportato in letteratura.

Quali conclusioni trarre da questa ricerca? Certamente esiste un problema di rischio da sovraccarico biomeccanico a diversi distretti corporei rispetto al quale sono possibili rimedi che devono coinvolgere sia l'organizzazione del lavoro sia gli specifici lay-out delle postazioni di lavoro. Non si parte però da zero e alcune soluzioni cominciano a emergere con la messa in circolazione di best practice quali ad esempio quelle riportate nelle linee guida dell'Emilia Romagna: "Linee operative per la vigilanza sui rischi da sovraccarico biomeccanico nella Grande Distribuzione Organizzata".

(<http://www.snop.it/attachments/article/302/GDO%20piano%20%20regionale%20di%20prevenzione.pdf>).

Il contributo dei lavoratori a questo proposito sarà altrettanto importante e per questo motivo la UILTuCS ha programmato un percorso formativo per i propri rappresentanti, di cui que-



sto volumetto rappresenta una prima tappa, affinché siano in grado, da un lato, di controllare i documenti di valutazione del rischio almeno per quanto riguarda il rischio da sovraccarico biomeccanico (movimentazione carichi, movimenti ripetuti) e dall'altro di proporre soluzioni che molto spesso derivano dall'esperienza dei lavoratori. Sarà importante che vengano raccolte quelle soluzioni che già si sono realizzate in alcuni "negozi" al fine di socializzarle e di renderle usufruibili a livello nazionale.

L'intera relazione di ricerca è disponibile sul sito della UILTuCS.

**Gabriele Fiorino**



# "ITALIA IN GRANDE SOFFERENZA"

## RAPPORTO ANNUALE ISTAT 2014

**I**l rapporto annuale Istat 2014 sulla situazione italiana presentata nel mese di maggio a Roma, registra una profonda crisi che investe ogni settore del nostro Paese da nord a sud. Il cambio di rotta si rende sempre più necessario, soprattutto per quanto riguarda l'investimento nelle politiche sociali, che rappresentano il volano di sviluppo per ogni Paese.

L'Italia, infatti, è nelle ultime posizioni della graduatoria dei paesi dell'Unione Europea per le risorse riservate alle famiglie, per le politiche di sostegno al reddito e per quelle finalizzate alla formazione per il reinserimento nel mercato del lavoro, per le politiche di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale.

La disoccupazione soprattutto quella giovanile è in aumento, le famiglie senza occupati e senza pensionati da lavoro, registra un aumento del 48,9% rispetto al 2008. Questa situazione influisce anche sull'aspetto demografico del Paese.

Si assiste, infatti, al persistere di livelli molto bassi di natalità, nel 2013 sono nati solo 515 mila bambini, nel contempo, l'aspettativa di vita è giunta a 79,6 anni per gli uomini e a 84,4 anni per le donne.

Al 1° gennaio 2013, ogni 100 giovani con meno di 15 anni si contano 151, 4 persone di 65 anni e oltre. Le previsioni demografiche per i prossimi 30 anni non sono incoraggianti: si registrerà, infatti, un aumento drastico della popolazione di ultrasessantacinquenni.

L'invecchiamento della popolazione inevitabilmente produce diverse conseguenze: rende il nostro Paese meno competitivo rispetto alle sfide della globalizzazione e alla generale

crisi finanziaria, ma soprattutto fa prospettare, per il futuro, un aumento della pressione sul Sistema Sanitario Nazionale dovuto alla crescita di patologie croniche insieme all'aumento della disabilità legate all'età avanzata.

Altro dato preoccupante, scaturito dalle

conseguenze della riduzione della spesa sanitaria pubblica e delle difficoltà mostrate dalle famiglie a far fronte con risorse proprie alla spesa sanitaria, è l'indicatore costituito dalle rinunce alle cure; Nel 2012 la quota di cittadini che ha rinunciato alle cure si attesta intorno all'11,1%, e a livello territoriale la quota è più elevata nel Mezzogiorno, 14,8%.

Un ruolo centrale deve essere svolto dalle politiche sociali mettendo in campo azioni di sostegno e sviluppo.

Le istituzioni tutte, in particolare i Comuni, che dal 2011 hanno diminuito le risorse da destinare al welfare territoriale e nello specifico hanno

tagliato le voci di spesa sociale rivolte all'assistenza agli anziani, al contrasto della povertà e quelle destinate ad integrare il reddito familiare, sono chiamate a mostrare maggiore attenzione alle politiche sociali.

Il rapporto Istat ha inoltre sottolineato la disomogenea distribuzione dei servizi alle famiglie, come asili nido, assistenza sociale ai disabili e agli anziani non autosufficienti sul territorio italiano. Il Mezzogiorno è il territorio che paga maggiormente l'assenza di servizi sociali a fronte di maggiori bisogni dei cittadini residenti.



Redazionale



# BILATERALITÀ

**I**l 26 maggio a Roma, si è svolto il primo workshop sul progetto "libro verde" della bilateralità italiana condotto dalla Fondazione Giacomo Brodolini. Il workshop si inserisce nell'ambito di un progetto volto ad osservare il fenomeno della bilateralità italiana nel contesto del mercato del lavoro e del sostegno al reddito.

La ricerca parte dal 2011 e ha avuto una prima fase di studio nella contrattazione nei diversi settori. Sono stati analizzati 50 enti bilaterali nazionali e 250 enti bilaterali territoriali. Nello specifico, sono stati studiati quattro ambiti: quello istituzionale, che fa capo al contratto e allo statuto di ciascun ente, quello delle prestazioni, della contribuzione ed infine quello della rendicontazione.

Lo scopo ultimo è quello di

dito e della certificazione delle competenze, assumendo sempre più un ruolo centrale nel mercato del lavoro, soprattutto nella fornitura di servizi di welfare in cui lo Stato risulta spesso carente. È stato evidenziato che nell'attuale contesto politico sociale italiano la bilateralità si presenta come un bene meritevole di tutela da parte del nostro ordinamento, tanto da voler auspicare in tempi brevi la detassazione delle prestazioni che gli enti erogano.

La fondazione Brodolini, pertanto, ha deciso di organizzare un focus group, ai quali le Parti Sociali hanno mostrato ampia disponibilità a parteciparvi. L'obiettivo è quello di creare uno strumento che sia utile ad orientare la giurisprudenza, dal momento che la normativa vigente risulta povera e non adeguata al fenomeno, ma anche di legittimare l'aspirazione di chi opera negli enti bilaterali ad un assetto della disciplina sulla bilateralità che sia organica e stabile.

Tali informazioni verranno raccolte nel "libro verde" che potrà fissare alcuni presupposti dell'autoregolazione delle parti sociali sulla bilateralità, consentendo così alla pubblica amministrazione e alle aziende di discernere la

bilateralità operativa/consolidata dalla bilateralità non operativa/non consolidata. Il libro verde consentirebbe l'avvio di riconoscibilità della bilateralità consolidata, operante ed efficace.

Si sono susseguiti numerosi interventi sia dalla parte datoriale che dalla parte sindacale, in particolare, l'intervento della UIL ha messo in evidenza l'elemento della "stagionalità politica", che rappresenta un problema per la bilateralità, continuamente sottoposta al contesto politico e alla sensibilità di quest'ultimo.

La mancanza da parte dell'ordinamento di direttive univoche rende difficile il lavoro degli enti bilaterali, ma soprattutto crea enormi disparità tra settore e settore e tra nord e sud dell'Italia.

Nonostante le difficoltà che la bilateralità incontra nel suo cammino deve, per essere sempre più efficace ed operativa, migliorare la governance paritetica interna per il raggiungimento degli obiettivi e l'utilità delle prestazioni.

**Redazionale**

costruire

con e per le parti so-

ciali un documento dal titolo

"libro verde sulla bilateralità" volto a sviluppare lo scambio delle buone prassi, il rinnovamento di quelle obsolete, e di risolvere le criticità del settore.

Il documento sarà presentato il prossimo 05 dicembre, suddiviso in quattro sezioni: governance paritetica; prestazioni; rendicontazione; detassazione.

L'importanza della suddivisione, come sottolineato da Michele Faioli, coordinatore del progetto, sta negli argomenti trattati che rappresentano il fondamento base per comprendere la bilateralità e lo sviluppo della stessa, confrontandola anche con alcune esperienze estere.

In particolare, la bilateralità, in Italia, sta colmando un vuoto legislativo nel campo della formazione, dell'apprendistato, del sostegno al red-





# 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](http://www.quadrifor.it) - [info@quadrifor.it](mailto:info@quadrifor.it)



# ILO: NEL MONDO IL 71,6% DELLE DONNE NON GODE DELLA TUTELA DELLA MATERNITÀ

**U**n dato sconcertante quello fornito dal rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) dal titolo "Maternity and paternity at work: law and practice across the world": 830 milioni di lavoratrici non godono delle garanzie sulla maternità. Temi come la prevenzione dall'esposizione a rischi per la salute e la sicurezza durante la gravidanza e l'allattamento; il diritto al congedo di maternità retribuito, alla tutela della salute della madre e del bambino e ai permessi per allattamento; il diritto al reintegro sul posto di lavoro dopo il periodo di congedo, sono stati riconosciuti solo da sessantasei paesi.

La maggior parte delle donne che subisce la violazione di questi diritti vive in Africa e Asia dove ancor oggi "il lavoro nero è predominante ed i tassi di mortalità materna ed infantile sono ancora molto elevati".

Le lavoratrici italiane possono godere, tra congedo di maternità e congedo parentale, di 154 giorni obbligatori di astensione dal lavoro, un numero che consente al nostro Paese di superare altre nazioni - quali la Germania (90 giorni), la Francia e la Spagna (112 giorni in entrambi i casi) in una classifica che vede in testa la Croazia con un record mondiale di 410 giorni e come fanalino di coda la Tunisia, con appena 30 giorni di congedo. Tra i paesi europei, registrano dati superiori all'Italia: Regno Unito (un anno), Norvegia (315 giorni), Irlanda (294 giorni), Svezia (180 giorni) e alcuni paesi dell'Europa dell'Est.

L'Italia, però, rispetto agli altri stati europei è indietro per quanto riguarda i permessi concessi ai padri e vanta un primato poco invidiabile, quello del fenomeno delle lettere di "dimissioni in bianco", lettere fatte firmare alle lavoratrici al momento dell'assunzione in modo tale da poter essere licenziate senza alcun problema per il datore di lavoro nel momento in cui restano incinte.



Redazionale



# Fon.Te.

## ILLUMINA IL TUO FUTURO!



Numero Verde

**800-403.633**



[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)



[callcenter@fondofonte.it](mailto:callcenter@fondofonte.it)



Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma  
Tel. 06/58.30.35.58 Fax 06/58.09.074





# CERIMONIA DI CONSEGNA PREMI LAUREA E POESIA E.B.I.N.V.I.P.

**P**resso l'hotel Atlantico di Roma, l'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata ha consegnato 9 premi per la laurea conseguita da G.P.G. o dai figli di G.P.G. e 2 premi per la poesia composta da G.P.G..

Dopo aver presentato l'iniziativa ed i suoi scopi, la Presidenza ha sottolineato il lavoro sin qui svolto dall'Ente Bilaterale, soffermandosi sulle attività che esso svolge; quella istituzionale che si attua attraverso il rilascio delle certificazioni liberatorie, finora n° 2.254 e i pareri di conformità, ad oggi n° 114, per l'apprendistato agli Istituti di Vigilanza Privata e quella legata alle prestazioni sociali, rivolta alle G.P.G., che si concretizza nell'erogazione di assegni di nascita, dei contributi per figli portatori di handicap, dei premi di laurea e poesia. Nel corso degli anni sono stati rilasciati 1.558 assegni di nascita, 227 contributi per figli portatori di invalidità, 23 premi di laurea, 11 per le poesie. L'Ente, inoltre, ha mostrato sensibilità nei confronti delle popolazioni colpite dal terremoto, sia quello dell'Aquila nel 2009 che quello emiliano del 2012, erogando contributi a loro favore.

La cerimonia di consegna dei premi è stata l'occasione per confermare che, nonostante le difficoltà che questo settore incontra, l'Ente continua a mostrare attenzione e vicinanza nei confronti dei lavoratori e delle loro famiglie sottolineando gli aspetti sociali dell'iniziativa, quale sostegno al reddito familiare e quale riconoscimento dell'impegno profuso dai premiandi nel conseguire la laurea quale strumento necessario ad un proficuo inserimento nel mondo del lavoro.

**Redazionale**





# CERIMONIA PREMIAZIONE VINCITORI BORSE DI STUDIO E RICONOSCIMENTO PORTIERI

**P**resso la Sala Parlamentino del CNEL a Roma, si è tenuta la manifestazione di premiazione dell'iniziativa "Borse di Studio Ebinprof 2012-2013" all'interno della quale, anche quest'anno, si è svolta la consegna degli attestati di merito ai portieri che si sono distinti per dedizione ai condomini, per altruismo, assistenza, solidarietà o per anzianità di servizio "I giovani incontrano i portieri".

L'Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Proprietari di Fabbricati, all'interno della manifestazione, ha consegnato in totale 38 borse di studio, ai figli dei dipendenti da proprietari di fabbricati: 11 Neodiplomati; 9 Universitari; 2 Neolaureati con tesi in Diritto del Lavoro o Scienze Sociali; 16 Neolaureati; e 11 attestati di merito ai portieri dell'anno.

Dopo aver presentato le due importanti iniziative ed i loro scopi, la Presidenza ha sottolineato il lavoro sin qui svolto dall'Ente Bilaterale, soffermandosi sulle diverse attività che esso svolge: analisi dell'evoluzione strutturale del settore e degli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro; predisposizione di studi e ricerche; formulazione di progetti rivolti alla forma-



zione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori (dipendenti da proprietari di fabbricati); predisposizione di schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro; elaborazione, ai fini sta-

tistici, di dati provenienti dalle commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore; ricezione di copia degli Accordi di 2° livello e promozione di tutte le iniziative e attività utili al raggiungimento degli scopi sociali che le parti sociali ritengono opportuno affidare all'ente medesimo.

Attraverso la cerimonia di consegna dei premi e degli attestati, l'Ente vuole evidenziare la grande attenzione che esso pone nei confronti dei lavoratori e delle loro famiglie, sottolineando gli aspetti sociali dell'iniziativa, quale sostegno al reddito familiare e quale riconoscimento dell'impegno profuso dai premiandi nel conseguire la laurea e nello svolgere in maniera esemplare le loro mansioni.

**Redazionale**





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**



# IN ARRIVO IL 730 PRECOMPILATO

**I**l 730/2014 precompilato rappresenta uno dei principali pilastri della semplificazione dei rapporti Stato contribuenti. Con il **730 precompilato**, spetterà all'amministrazione statale raccogliere ed elaborare i dati, mentre al contribuente spetterà l'obbligo di verificare l'esattezza e la completezza dei dati.

Il documento arriverà a casa o sarà consegnato direttamente sul posto di lavoro, e conterrà tutti i dati necessari. L'Agenzia delle Entrate utilizzerà i dati dell'Anagrafe tributaria (come la dichiarazione dell'anno precedente e i versamenti effettuati), quelli trasmessi da parte di soggetti terzi (ad esempio banche, assicurazioni ed enti previdenziali) e quelli contenuti nelle certificazioni dei sostituti d'imposta (redditi di lavoro dipendente e assimilati o compensi per attività occasionali di lavoro autonomo). Dal 2016, grazie al sistema 'Tessera sanitaria', la dichiarazione conterrà anche i dati relativi alle spese mediche, di assistenza specifica e delle spese sanitarie che danno diritto a deduzioni dal reddito o detrazioni d'imposta.

Nel dettaglio:

## BENEFICIARI

Il 730 precompilato interesserà tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente e assimilato (contratti di collaborazione o borse di studio) e pensionati.

## 28 FEBBRAIO

Entro tale data banche, intermediari finan-

ziari, assicurazioni, enti previdenziali e forme pensionistiche complementari dovranno comunicare all'Agenzia delle Entrate gli elenchi dei contribuenti e delle spese sostenute che hanno diritto a deduzioni o detrazioni fiscali per:

- interessi passivi sui mutui;
- assicurazioni su vita, morte, infortuni;
- contributi previdenziali e assistenziali.

## 15 APRILE

Entro il 15 aprile il 730 precompilato sarà disponibile online al lavoratore dipendente e assimilato, che può accettarla oppure modificarla, rettificando i dati comunicati dall'Agenzia e inserendo ulteriori informazioni, nel caso abbia per esempio sostenuto delle spese sconosciute al Fisco che danno diritto a deduzioni o detrazioni. Si può accedere al modello anche conferendo un'apposita delega al proprio sostituto d'imposta, a un CAF o a un professionista abilitato.

## 7 LUGLIO

Scadenza per l'invio all'Agenzia delle Entrate.

## PER CHI ACCETTA

I contribuenti che accetteranno integralmente il modello inviato dall'Agenzia delle Entrate non saranno sottoposti al controllo formale.

**Redazionale**



# BONUS 80 EURO

**I**l bonus Irpef pari ad 80 euro che i lavoratori, con un reddito compreso tra gli 8 e i 24 mila euro, hanno trovato in busta paga dal mese di maggio, decrescente con l'aumentare del reddito dai 24 mila ai 26 mila euro, diventerà strutturale con la legge di stabilità per l'anno 2015.

La Legge 89 del 23.06.2014, ha apportato alcune modifiche

del Decreto Legge 66. In particolare ha chiarito la modalità di recupero del credito di 80 euro erogato dai sostituti d'imposta.

I sostituti d'imposta, per il recupero del credito erogato ai lavoratori, potranno avvalersi esclusivamente del modello di pagamento F24 e potranno utilizzare l'importo corrispondente al credito solo mediante compensazione, anche in sezioni diverse dalla sezione Erario. L'eventuale credito non utilizzato in compensazione potrà ridurre gli importi dovuti nei successivi versamenti effettuati con il modello di pagamento F24.

Il codice tributo è il "1655", denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'art. 1 D.L. 24.04.2014, n. 66".

Nella compilazione del modello F24, oltre al codice si devono indicare il mese e l'anno in cui è avvenuto il pagamento delle retribuzioni, indipendentemente dal periodo di competenza delle stesse.

**Redazionale**



## FONDO PROFESSIONI



Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma  
Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664  
e-mail: [info@fondoprofessioni.it](mailto:info@fondoprofessioni.it)  
[www.fondoprofessioni.it](http://www.fondoprofessioni.it)

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





# SICUREZZA

## LEGISLAZIONE - ACCORDI

### **INDENNITÀ, MALATTIA PROFESSIONALE, DUBBIA COMPETENZA, RINNOVO CONVENZIONE INAIL INPS**

Approvata dall'Inail con Determina del Presidente n. 247 del 6 agosto 2014 la Convenzione tra l'Inail e l'Inps per l'erogazione della indennità per inabilità temporanea assoluta da infortunio sul lavoro, da malattia professionale e da malattia comune nei casi di dubbia competenza.

Il documento rinnova gli accordi siglati il 25 novembre 2008. "Nella logica di concretizzazione delle attuali intese sinergiche e di semplificazione delle procedure, l'Inail e l'Inps sono impegnati ad adottare, nei casi di dubbia competenza assicurativa per i quali abbiano ricevuto richiesta di prestazioni da parte dei propri assicurati, tutte le soluzioni necessarie a garantire agli assicurati stessi,

per i periodi di assenza dal lavoro, la corresponsione di prestazioni economiche".

Nel testo vengono indicati i dettagli in merito a modalità operative, casi di esclusione, termini dei procedimenti, gestione del contenzioso. La convenzione avrà durata triennale.



## DOCUMENTAZIONE

### **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, LA CHECK-LIST CON TUTTA LA DOCUMENTAZIONE PER ESSERE IN REGOLA DELLO SPISAL DI TREVISO**

In base a quanto disposto dal D.lgs. 81/2008; la check-list, rivolta alle aziende in cui sono presenti lavoratori dipendenti o equiparati è così strutturata:

- valutazione dei rischi, certificati, autorizzazioni;
- sistemi di gestione della sicurezza;
- designazioni, nomine e deleghe delle figure aziendali della sicurezza;
- informazione, formazione, addestramento;
- registro degli infortuni;
- sorveglianza sanitaria e rapporti con il medico competente;
- attrezzature macchine ed impianti;
- dispositivi individuali di protezione;
- gestione delle emergenze;
- cantieri temporanei e mobili.

Il contenuto della check-list, pur avendo carattere esclusivamente informativo, è un uti-

le strumento per datori di lavoro, responsabili e addetti ai servizi di prevenzione e protezione, preposti, professionisti e lavoratori per essere sempre informati sulla normativa ed avere un agevole reperimento delle informazioni sui principali obblighi e sui relativi adempimenti.

## SENTENZE

### **LA PRESENZA DEL RSPP NON ESONERA IL DATORE DI LAVORO DAGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA**

Con sentenza n. **18296** del **5 maggio 2014**, la Corte di Cassazione ha affermato che non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di fornire, ai propri dipendenti, i dispositivi di protezione individuale necessari a prevenire i rischi in relazione alle lavorazioni svolte nell'azienda, la presenza del RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) sul luogo di lavoro.

# QUESITI

## **IN ATTESA DEL SINP, È ANCORA OBBLIGATORIO IL REGISTRO DEGLI INFORTUNI?**

Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (Sinp) previsto dall'art. 8, c. 4 del D.lgs. n.81/08, ha lo scopo di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare, valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per indirizzare le attività di vigilanza e per questo è auspicabile che si dia corso alla sua completa attività. Fino al suo effettivo funzionamento, al quale dovrà precedere il decreto interministeriale previsto dal ricordato art. 8 per la disciplina delle modalità di comunicazione degli infortuni, come si devono comportare le aziende?

Risponde il Ministero del lavoro nell'interpello n. 6 pubblicato il 27 marzo scorso presentato dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro. Si dovrà continuare a far uso del registro infortuni e dei registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici. Lo prevede l'art. 53, c. 6 del D.lgs n. 81/08 che ne impone l'obbligo "fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale" indicato dall'art. 8. Il registro deve essere:

- redatto conformemente al modello approva-

to con DM 12 settembre 1958 (e smi con DM 5 dicembre 1996);

- vidimato presso l'Asl competente\*;
- conservato a disposizione dell'organo di vigilanza sul luogo di lavoro\*\*.

L'infortunio va registrato se supera almeno un giorno. In caso di smarrimento del registro la ditta deve produrre una dichiarazione sostitutiva e provvedere alla vidimazione di un nuovo registro. Il registro può essere vidimato anche per posta.

Per gli inadempimenti (mancata tenuta o mancata vidimazione) si applica la sanzione amministrativa prevista dall'art. 89, c. 3 del D.lgs. n. 626/1994.

\* Vi sono alcune Regioni, come la Campania, che hanno sospeso l'obbligo di vidimazione del registro infortuni per le aziende operanti nel territorio locale.

\*\*Per le aziende con più u.p si deve tenere un registro presso la sede principale o l'u.p. principale. Per le aziende che svolgono fuori della propria sede più attività il registro:

- va conservato presso la sede legale dell'azienda, se ubicata nella stessa provincia
- presso una delle sedi temporanee se l'azienda ha sede fuori del territorio provinciale.



## ENTI BILATERALI

 <a href="http://www.ebinter.it">www.ebinter.it</a>	 ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO <a href="http://www.ebnt.it">www.ebnt.it</a>	 <a href="http://www.quadrifor.it">www.quadrifor.it</a>	 ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA <a href="http://www.ebitnet.it">www.ebitnet.it</a>	 	 
 Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata <a href="http://www.ebinvip.it">www.ebinvip.it</a>	 <a href="http://www.ebinprof.it">www.ebinprof.it</a>	 ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI <a href="http://www.ebipro.it">www.ebipro.it</a>	 Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo <a href="http://www.ebntur.it">www.ebntur.it</a>	 Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario <a href="http://www.ebnter.it">www.ebnter.it</a>	 ENTE BILATERALE NAZIONALE ADATTI UMILIARI PROFESSIONALI

## FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 <a href="http://www.fondoeast.it">www.fondoeast.it</a>	 <a href="http://www.quas.it">www.quas.it</a>	 <a href="http://www.cadiprof.it">www.cadiprof.it</a>	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO <a href="http://www.fondofast.it">www.fondofast.it</a>	 <a href="http://www.cassacolf.it">www.cassacolf.it</a>
 <a href="http://www.coopersalute.it">www.coopersalute.it</a>	 <a href="http://www.cassaportieri.it">www.cassaportieri.it</a>	 Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza <a href="http://www.fasiv.it">www.fasiv.it</a>	 <a href="http://www.enteaster.it">www.enteaster.it</a>	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA <a href="http://www.fontur.it">www.fontur.it</a>

## FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 <a href="http://www.fondofonte.it">www.fondofonte.it</a>	 <a href="http://www.previcoooper.it">www.previcoooper.it</a> - <a href="http://www.cooperlavoro.it">www.cooperlavoro.it</a>	 <a href="http://www.fondapi.it">www.fondapi.it</a>	 <a href="http://www.previambiente.it">www.previambiente.it</a>
---	--	---	---

## FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 <a href="http://www.fondoforte.it">www.fondoforte.it</a>	 <a href="http://www.fonter.it">www.fonter.it</a>	 <a href="http://www.fondoprofessionisti.it">www.fondoprofessionisti.it</a>	 <a href="http://www.fondimpresa.it">www.fondimpresa.it</a>	 <a href="http://www.fonder.it">www.fonder.it</a>
		 <a href="http://www.fondartigianato.it">www.fondartigianato.it</a>	 <a href="http://www.foncoop.it">www.foncoop.it</a>	



# 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](http://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](mailto:info@quas.it)

[www.quas.it](http://www.quas.it)