

partecipazione

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

Anno XV- n. 6 novembre-dicembre 2012 - euro 1 - Autorizzazione Tribunale di Roma - n. 524 del 22-9-1997
Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma

NOTA ECONOMICA

COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE

SEMINARIO UNITARIO

**FIRMATO L'ACCORDO PER
IL RINNOVO DEL CCNL PORTIERI**

LA PIOGGIA CADE SU DI NOI...

**SEMINARIO SU
"RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO"**

D.LGS. 81/2008

SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI

**MODELLI ORGANIZZATIVI E
SICUREZZA DI GENERE**

**LE CASSIERE NON HANNO
IL CASCHETTO DA MINATORE**

SICUREZZA

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

Giorgio Gaber



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

Si chiude per l'economia italiana un anno molto difficile: la flessione del Pil ha raggiunto il 2,1 per cento, mentre i consumi delle famiglie e il tasso di disoccupazione hanno stabilito nuovi record negativi; i primi con una diminuzione del 4,2 per cento, il secondo con un aumento di 2,3 punti. Il forte aumento del tasso di inflazione - 3,1 per cento nella media annua - contribuisce a portare l'indicatore di disagio sociale ai valori massimi degli ultimi quindici anni e con una caduta del Pil prevista pari all'uno per cento, una riduzione ulteriore della spesa delle famiglie (-1,8 per cento), un incremento del tasso di disoccupazione all'11,9 per cento. Tutto ciò in dipendenza dalle condizioni dell'economia europea.

Peraltro si registra un riequilibrio dei saldi correnti, favorito da una formidabile riduzione delle importazioni, che evidenzia la riduzione del grado di internazionalizzazione della nostra economia e come il ritrovato equilibrio estero rifletta soltanto la persistente debolezza di consumi e investimenti.

Nonostante la recessione, l'Italia riporta il valore dell'indebitamento al di sotto del parametro originale di Maastricht, ricostruendo un avanzo primario che è il più elevato fra i grandi paesi europei e questa sottrazione di risorse alla domanda di consumo e investimento determina la recessione in cui l'economia italiana continua a essere invischiata, situazione che non permette di consolidare il percorso di riduzione del debito e che quindi presuppone per la nuova legislatura, un processo di nuova, intesa ristrutturazione, che farà inevitabilmente leva sul mercato del lavoro.

In questo contesto economico generale la caduta del Governo e della legislatura con la proclamazione delle elezioni frenano il prosieguo del processo di ristrutturazione del sistema Italia.

E la conseguenza per i cittadini, i lavoratori e le famiglie assume un aspetto assolutamente grave e di pericolosa insopportabilità.

Il livello di disoccupazione, la riduzione delle disponibilità economiche l'incertezza del contesto socio politico derivante dalle elezioni stanno facendo acuire la recessione e ridurre il livello di fiducia degli investitori esteri.

E ciò sta determinando nell'ambito delle relazioni sindacali un incremento delle difficoltà gestionali, la chiusura di moltissime aziende e l'incremento esponenziale dei processi di mobilità nei quali è impegnato esclusivamente il sindacato.

Sindacato che ora più che mai deve riflettere sul ruolo che intende assumere.

REDAZIONALE

Nota economica	3
Comitato Direttivo Nazionale	6
Seminario unitario	9
Firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL portieri	10
La pioggia cade su di noi...	12
Seminario su "Riforma del mercato del lavoro"	14
D.lgs. 81/2008 sicurezza negli studi professionali	16
Modelli organizzativi e sicurezza di genere	19
Le cassiere non hanno il caschetto da minatore	21
Sicurezza	24

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

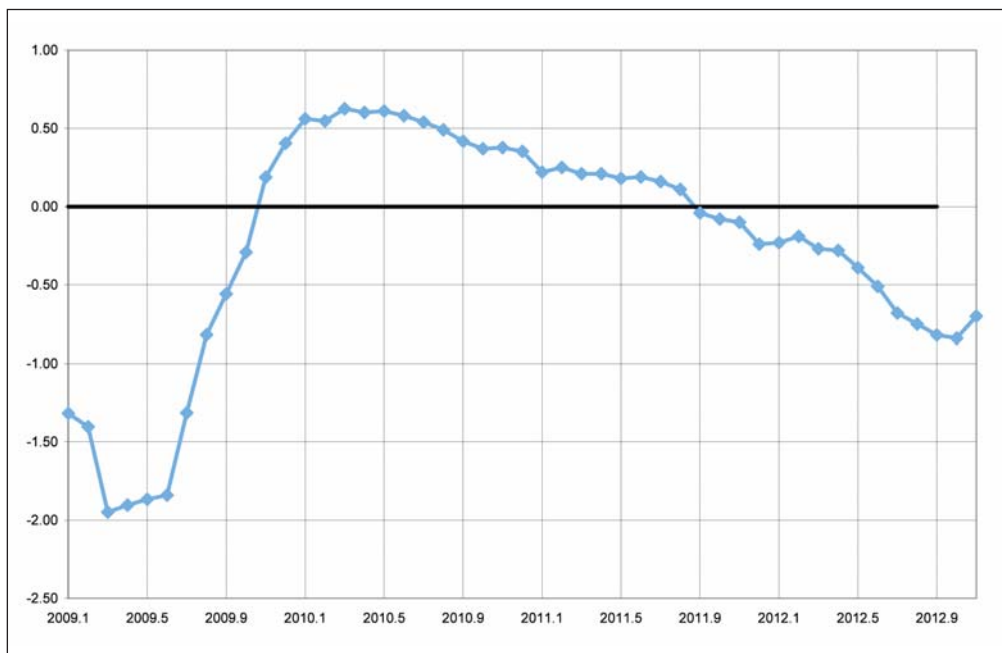
NOTA ECONOMICA

30° CER 1982 2012
CENTRO EUROPA RICERCHE

S secondo la stima preliminare diffusa dall'Istat il 15 novembre, il Pil italiano sarebbe diminuito nel terzo trimestre dello 0,2% in termini congiunturali, ossia rispetto ai tre mesi precedenti, e del 2,4% su base annua. Pur rappresentando la quinta flessione consecutiva e dunque confermando la profondità della recessione in atto, il dato è migliore del previsto e lascia intravedere un'attenuazione della fase di caduta dei livelli di attività. L'indicatore CoinCer, conferma questa valutazione: a novembre, dopo 29 mesi di riduzione

pressoché continua, si è registrato un primo miglioramento, con una risalita dal valore di -0,84 a uno di -0,7.

Indicatore CoinCer



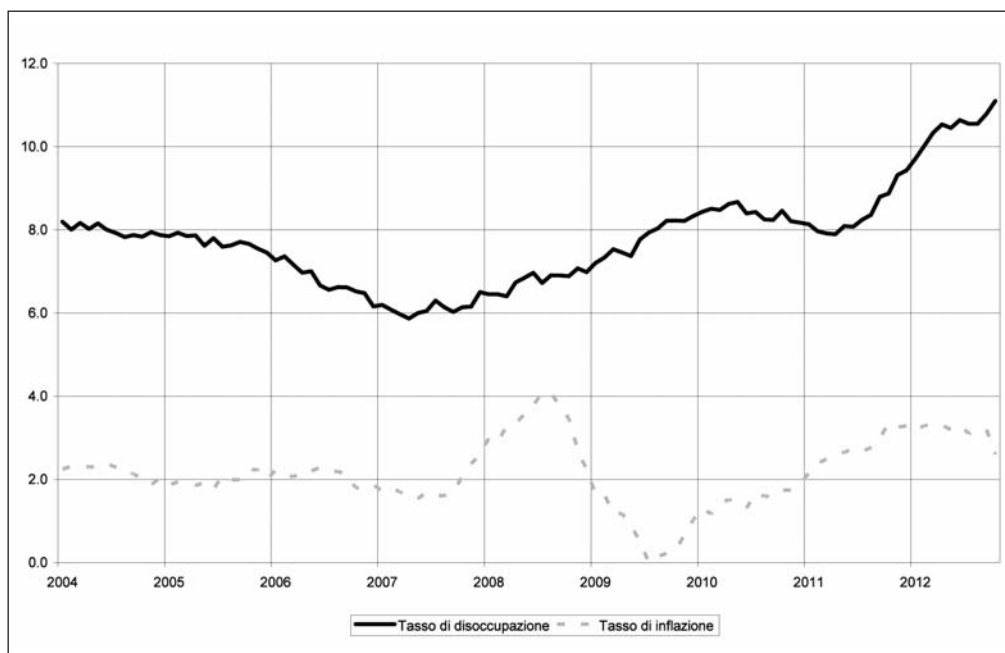
L'indicatore aggrega quasi 200 serie elementari e simula l'andamento mensile del Pil

Anche l'andamento dell'inflazione è divenuto meno penalizzato. La variazione dei prezzi è infatti scesa a novembre al 2,5%, un valore ancora superiore alla media europea, ma in riduzione di un punto rispetto ai livelli tocca-

ti nel corso dell'anno. Incide sulla minore inflazione la discesa del prezzo della benzina e il venir meno dell'effetto scalino determinato, a ottobre 2011, dall'aumento dell'Iva.

Continua di contro ad aumentare il tasso di disoccupazione, che ha superato la soglia dell'11%, con un aumento di oltre due punti nel confronto con l'anno passato. Come già segnalato nelle precedenti Note, sembra aver preso avvio un processo di ristrutturazione, con cui le imprese adeguano il numero degli occupati ai bassi livelli di domanda e produzione, con l'obiettivo di recuperare margini e produttività.

Tasso di inflazione e di disoccupazione in Italia



I segnali di recupero continuano comunque a interessare la sola componente estera, mentre consumi e investimenti, in specie nelle costruzioni, sono ancora nel pieno di un periodo di accentuata contrazione. La tenuta delle esportazioni e il contemporaneo arretramento della domanda interna stanno favorendo il miglioramento del saldo commerciale con l'estero, che su base mensile è ormai passato in avanzo dalla metà dell'anno e ha raggiunto, nell'ultima rilevazione, un valore di 1,6 miliardi. Rispetto al picco negativo toccato a inizio 2011, il miglioramento è di quasi 6 miliardi.

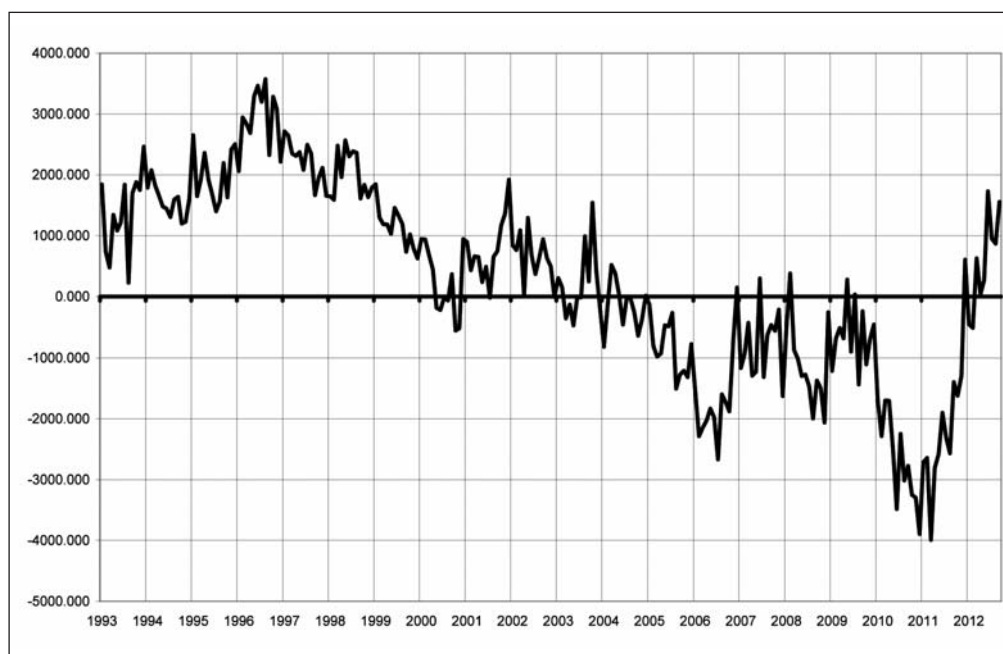
Il processo di aggiustamento dell'economia italiana si sta dunque consolidando, anche se ciò avviene a fronte di una compressione di domanda interna e importazioni e ancora non riflette un effettivo recupero della competitività e del potenziale di crescita di lungo periodo. Si tratta di un percorso di aggiustamen-

to sul quale sono collocate tutte i paesi dell'Europa mediterranea e che non trova sostegno in un espansione della domanda nei paesi forti. La conseguenza inevitabile è che l'intera area europea subisce un rallentamento della crescita.

Secondo le ultime previsioni dell'Ocse, il Pil europeo scenderebbe infatti quest'anno dello 0,4% e ancora dello 0,1% nel 2013, segnando un netto distacco dagli andamenti di Stati Uniti e Giappone, che dovrebbero conseguire saggi di crescita positivi.

Per l'economia italiana si prospetta dunque una nuova situazione in cui i progressi realizzati nella ricomposizione degli squilibri interni tarderanno a tradursi in nuove prospettive di sviluppo, a causa del rallentamento europeo. I miglioramenti osservati negli andamenti congiunturali non possono pertanto essere ancora interpretati come una vera e propria inversione delle tendenze recessive.

Saldo commerciale con l'estero dell'economia italiana
(milioni di euro, valori mensili)



Previsioni di crescita nelle principali aree

	2012	2013	2014
Area euro	-0.4	-0.1	1.3
Stati Uniti	2.2	2	2.8
Giappone	1.6	0.7	0.8

Ocse, Economic Outlook, novembre 2012



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

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

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

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

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

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

for.te.

COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE

Riunione in modalità seminariale su: la riforma del mercato del Lavoro, i licenziamenti, la crisi economica: quali prospettive per l'Italia?

Nei giorni 4, 5 e 6 dicembre u.s. è stato convocato a Roma, presso l'hotel Massimo D'Azeglio, il Direttivo Nazionale della UILTuCS in forma seminariale.

Ha introdotto i lavori Paolo Andreani (Segretario Nazionale UILTuCS) che ha mostrato come lo scopo di questo incontro sia il dibattere di tematiche relative al mondo del lavoro e nel contesto politico-sociale, evidenziando, nello specifico, le seguenti tematiche: il disagio sociale, la riforma del mercato del lavoro, le relazioni industriali e la fragilità della politica e le scelte necessarie.

È seguito, l'intervento di Gabriele Fiorino (Segretario

norme in materia di licenziamenti, i nuovi ammortizzatori sociali post riforma, i fondi di solidarietà bilaterale e le connessioni e le correlazioni con le esigenze formative dei lavoratori.

stata presentata la ricerca "Gli accordi collettivi di lavoro negli stati dell'Unione Europea" di Giannantonio Pezzetta (Segretario Generale UILTuCS Piemonte), il quale ha sottolineato che la centralità di que-



Nazionale UILTuCS) che ha presentato il seminario su "la Riforma del mercato del lavoro". La legge n° 92/2012 è stata analizzata approfonditamente in tutti i suoi aspetti; sono state infatti illustrate le varie tipologie contrattuali, le

università Statale di Milano) ed il Prof. Michele Faioli (Professore aggregato di Diritto del Lavoro presso l'Università di Tor Vergata di Roma) che hanno portato il loro qualificato contributo.

Nel secondo seminario è

Nel dibattito sono intervenuti il Sen. Prof. Pietro Ichino (Professore ordinario di Diritto del Lavoro presso l'U-



sto lavoro è costituita dall'analisi della contrattazione che si realizza nei 27 Stati membri.

Ha affrontato i temi, quali:

le procedure seguite per la stipula dei contratti, le parti contrattuali, quali e quanti lavoratori ne beneficiano, il livello di efficacia dei contratti.

quelle della grande distribuzione commerciale, ha ravvisato l'esigenza di elencare più dettagliatamente possibile il regolamento disciplinare dei licenziamenti all'interno del CCNL in modo tale da lasciare poca di-

(Segretario Nazionale UIL-TuCS), il quale ha illustrato dettagliatamente la difficile situazione politico-economica in cui versa l'Italia negli ultimi decenni, in particolare, si è soffermato sulle attività del Governo Monti elencandone alcuni aspetti: la questione de-



gli esodati, l'incremento delle accise, soprattutto sui combustibili, l'incremento IVA e tutti gli effetti inflattivi che esse generano. Ha evidenziato come l'Europa e le istituzioni

economiche si prefiggano come obiettivo principale il rigore e la stabilità dei prezzi dimenticando politiche economiche che siano di stimolo alla crescita, utili al rilancio della domanda globale.

Sull'argomento sono intervenuti Paolo Piacentini, Prof. ordinario di Economia Politica presso l'Università "La Sapienza" di Roma, il Dott. Giuseppe Pignataro, esperto in Finanza Pubblica, Luigi Angeletti, Segretario Generale UIL e Brunetto Boco, Segretario Generale UILTuCS ha concluso i lavori seminariali del comitato direttivo.

Giannantonio Pezzetta ha, inoltre, introdotto il seminario su "i licenziamenti", ponendo l'accento sull'importanza dell'art. 18 e dell'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori, ritenuti tutela reale contro i licenziamenti illegittimi. Questi articoli, infatti, hanno consentito al sindacato italiano di ottenere la conquista, a favore dei lavoratori, degli attuali diritti contrattuali e di essere promotore essenziale nell'acquisizione dei diritti di legge e delle protezioni sociali. Ha posto l'accento sul contratto di solidarietà ritenuto del tutto inadeguato per attività come

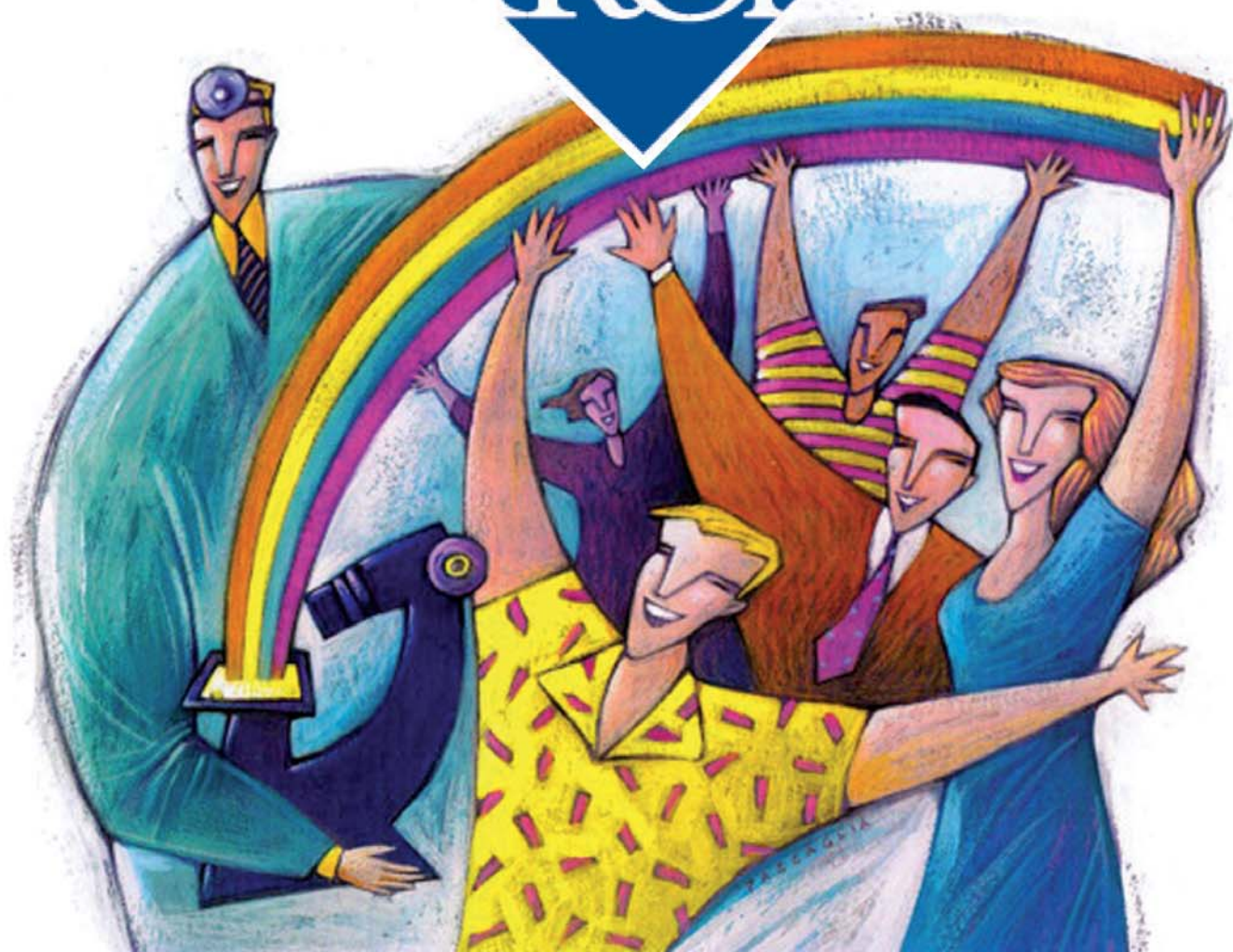
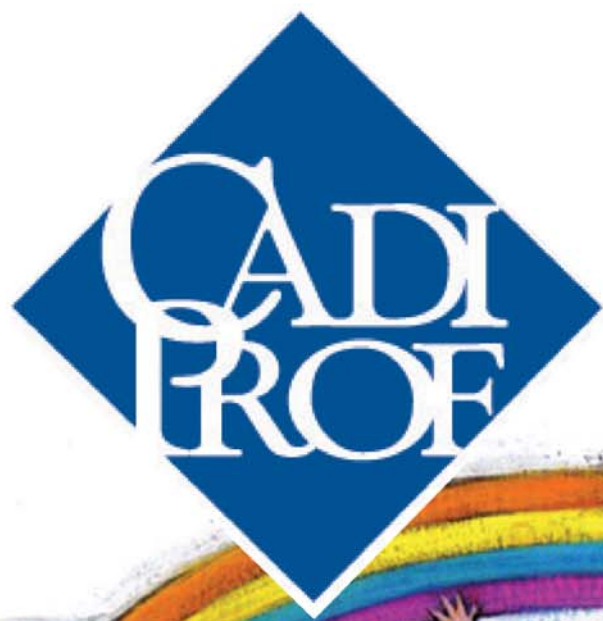
screzionalità e la necessità di attivare arbitrati irrisolvibili nell'ambito degli Enti Bilaterali.

Giam-piero Proia, Prof. Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università Roma Tre, ha portato il Suo autorevole contributo sull'argomento.

L'ultimo seminario su "la crisi economica: quali prospettive per l'Italia?" è stato presentato da Marco Marroni



Redazionale



LAVORO, SALUTE, FAMIGLIA

Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti degli studi professionali

www.cadiprof.it

SEMINARIO UNITARIO

La bilateralità ed il welfare contrattuale come opportunità per tutelare il lavoro

Il 20 novembre si è svolto a Roma, presso l'Hotel Massimo D'Azeglio, un seminario unitario sul tema della bilateralità ed il welfare contrattuale come opportunità per tutelare il lavoro; organizzato dalle tre Organizzazioni Sindacali.

Ha aperto i lavori Brunetto Boco, Segretario Generale UILTuCS, presentando il convegno, che ha sottolineato come sia stato il frutto di un lavoro unitario tra le tre OO.SS. con lo scopo di mettere insieme una prima analisi comune sulla bilateralità per cercare la via di un progetto evolutivo unitario del sistema bilaterale.

Ha ribadito come la difficile situazione economica che sta attraversando il nostro Paese coinvolga il sindacato, le sue strutture, la stipulazione dei contratti e anche il sistema bilaterale e che pertanto si rende necessario che le politiche sindacali e il sistema bilaterale debbano evolversi tenendo presente la realtà e darsi come priorità la capacità di stare nei problemi del paese e di riuscire a dare risposte.

È seguita la relazione introduttiva di Franco Martini, Segretario Generale Filcams CGIL, che ha rappresentato le nuove competenze che dovranno essere assunte dalla bilateralità in una rinnovata missione, che faccia degli strumenti di sostegno e di quelli per la promozione del lavoro, le leve sulle quali agi-

re per qualificare il settore terziario sostenendo il ruolo strategico dell'attività formativa.

Dopo alcuni interventi di rappresentanti delle strutture territoriali è nuovamente intervenuto Brunetto Boco, il quale ha ricordato come l'attuale bilateralità contrattuale sia "disarticolata, non omogenea nelle funzioni che esprime, spesso non è allineata con

portanza della bilateralità di welfare contrattuale e di come il sistema bilaterale debba rispondere alle questioni relative all'arbitrato e alla conciliazione. Ha sostenuto, inoltre, l'urgenza di un progetto riformatore che "è un progetto impegnativo, è un progetto che mette in discussione ed è un progetto che va a misurarsi con durezza anche nei confronti della nostra controparte", la quale deve avere consapevolezza che senza il suddetto progetto non vi è futuro.

Infine ha sottolineato la necessità di una maggiore coesione tra le OO.SS.; infatti qualunque carica si ricopra all'interno degli Enti si ha l'obbligo di coordinare gli interessi delle tre Organizzazioni e di rispondere a tutte e tre, sottolineando l'esigenza di essere omogenei specialmente quando ci sono questioni fondamentali che riguardano gli scopi, la missione della bilateralità ed il rispetto degli accordi perché altrimenti restiamo in balia delle esclusive attese dei datori di lavoro.

Sono seguiti numerosi interventi che hanno rappresentato varie casistiche.

Ha concluso i lavori Pierangelo Raineri, Segretario Generale Fisascat Cisl, che ha sottolineato l'importanza di questa iniziativa che inaugura "l'avvio di un nuovo progetto di bilateralità" per affermare una nuova logica partecipativa.

Redazionale



le funzioni ed i compiti che sono definiti nella contrattazione nazionale e molto spesso fa sinergie nei confronti delle OOSS e anche dei datori di lavoro", quindi il problema è di come portare un'analisi comune sulla bilateralità, sviluppata a livello territoriale, "per capire quale progetto evolutivo dare al sistema bilaterale". In seguito ha sottolineato l'im-

FIRMATO L'ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL PORTIERI

La vicenda negoziale del rinnovo del CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati si è finalmente conclusa dopo due anni di trattative rese difficili e complicate da una serie di avvenimenti che si sono succeduti nell'arco temporale in cui le relazioni sindacali si sono sviluppate.

Il contesto socioeconomico durante il quale si è avviata e si è sviluppata la trattativa e i vari interventi legislativi che hanno incrementato gli oneri sulla proprietà immobiliare, hanno reso impossibile un più celere procedere del negoziato condizionato anche dalle relazioni sindacali sia confederali che categoriali.

Contesto che ha registrato una flessione nel numero di portieri di piccoli condomini ed un contestuale incremento di portieri ed altri lavoratori nei complessi immobiliari; nonché l'ampliamento della sfera di applicazione del CCNL a diverse figure professionali.

Peraltro anche l'articolazione di impostazioni delle piattaforme rivendicative presentate dalle O.O.S.S. e il conseguente approccio al confronto negoziale, hanno determinato nello svolgimento dello stesso continue interruzioni e momenti di riflessione in partico-

lare da parte della Confedilizia.

Inoltre l'esistenza di contratti per la categoria stipulati da sedicenti Entità rappresentative delle parti sociali hanno imposto una attenzione particolare sulla evoluzione del negoziato.

Ed infine l'attenzione della Confedilizia particolarmente interessata alle problematiche del settore

molato significative pressioni sindacali consentendo di concludere la trattativa con un risultato che complessivamente può ritenersi valido anche se l'ultima parola resta alle assemblee dei lavoratori.

Le modifiche e/o integrazioni acquisite sia in termini normativi che economici rispetto alle vigenti regolamentazioni contrattuali riguardano: l'inserimento di alcune nuove figure contrattuali che nell'ambito del condominio possono svolgere attività a favore dei condomini, il riconoscimento di indennità per particolari prestazioni, la previsione di permessi retribuiti anche per le figure contrattuali che

non ne usufruivano, la regolamentazione dell'apprendistato, la istituzione della assistenza sanitaria integrativa, la possibilità di utilizzare da parte del lavoratore il 50% del TFR maturato annualmente e disponibile, l'incremento delle retribuzioni e delle varie indennità con un recupero sia dell'inflazione degli anni trascorsi sia con una previsione fino alla scadenza del CCNL, ed infine una serie di aggiustamenti sia economici che normativi.

La collazione del testo contrattuale consente un maggiore apprezzamento dei risultati conseguiti.

P. Stroppa



tore della proprietà immobiliare ha costretto i lavoratori ad una lunga attesa per la realizzazione delle proprie aspettative.

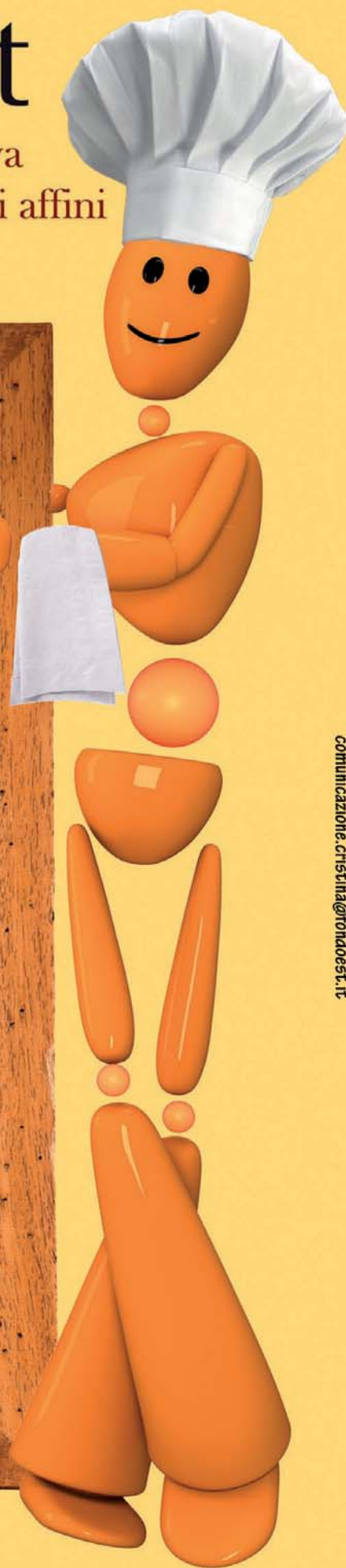
In tutto ciò è da rilevare che gli strumenti contrattuali esistenti (Cassa Portieri e Enti Bilaterali) per reciproco accordo tra le parti costituenti hanno continuato le rispettive attività istituzionali assicurando ai lavoratori la erogazione delle prestazioni.

Il tempo così trascorso ha aumentato i disagi dei lavoratori interessati che hanno sti-



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



Menu del Fondo Est

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

RIMBORSO DEI TICKET

DIAGNOSTICA e TERAPIA

VISITE SPECIALISTICHE

ODONTOIATRIA

CHIRURGIA

SERVIZI DI CONSULENZA

PACCHETTI di PREVENZIONE

PACCHETTO MATERNITA'

TUTELA DEL NEONATO

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

FISIOTERAPIA

AGOPUNTURA MANU MEDICA

PRESIDI ED AUSILI MEDICI ORTOPEDICI

www.fondoeest.it



LA PIOGGIA CADE SU DI NOI...

I giovani 2.0 sanno mettersi in gioco (molto più di certi 'profeti' che usano la rete) e rappresentano una grande opportunità di cambiamento

MILANO – “Il pressapochismo nei rapporti c’entra con la generazione 2.0?” mi ha chiesto oggi una collega. Non so bene, ho risposto, probabilmente però c’entra molto con la cosiddetta società liquida teorizzata da Bauman oramai una decina d’anni fa.

L’uomo moderno - diceva il sociologo - per adattarsi alle modificazioni del mercato imposte dalla globalizzazione ha dovuto acquisire caratteristiche di fluidità e adattabilità tipiche dello stato liquido (cosa c’è di più fluido e sfuggente dell’acqua?) rinunciando gradualmente, ma irreversibilmente, a stabilità e sicurezza. Ed oggi si trova a vivere una vita sempre più liquida, cioè precaria.

La società liquida è quella dell’incertezza sul posto di lavoro, della finanza che sposta capitali ma non crea occupazione, delle competenze professionali che rapidamente invecchiano e diventano obsolete: una società che ha abbandonato i suoi valori forti - in primo luogo proprio l’idea di collettività - per far posto all’auto affermazione, alle furberie, persino a un certo cinismo.

Parallelamente si sono decisamente indeboliti i Governi (superati dal potere globale della finanza) le Istituzioni pubbliche, i partiti, i sindacati.

Stanno sparendo gradualmente anche i luoghi pubblici, le piazze, dove per secoli si sono coltivati i rapporti sociali, e punti di riferimento storici come circoli, associazioni, sedi di partito: svaniscono, spariscono per lasciare spazio a supermercati e centri commerciali, dove più che le persone contano i consumatori.

Tutto ciò ha comportato anche un progressivo allentamento delle relazioni sociali: la precarietà dei rapporti di lavoro si è trasferita nel-

le famiglie, nelle coppie, nei costumi e i giovani 2.0, ovviamente, non ne sono esenti: patiscono anche loro questa situazione, forse un po’ meno degli anziani perchè essendo già nati in epoca di società liquida non hanno altri riferimenti di confronto.

La rete, d’altro canto, ha ampliato le possibilità di conoscenza, abolito le distanze, reso più facile la condivisione di informazioni e notizie e quindi ha reso gli stessi giovani più protagonisti.

Ogni tempo ha le sue gioie e i suoi dolori insomma, certo che oggi, dopo tanta liquidità, ci starebbe bene un po’ di solidità.

Per esempio: Amministrazioni pubbliche più snelle - ma più forti allo stesso tempo -; un sistema fiscale che sia veramente equo; un sistema giudiziario rapido e efficiente; un’informazione seria e rigorosa; una scuola che sappia davvero formare e non sia slegata dal mondo del lavoro, come oggi accade.

E - soprattutto - sarebbe bene far emergere le potenzialità dei (tanti) talenti italiani, invece che dar spazio ai furbetti del quartiere e ai cinici.

Quindi: la generazione 2.0 c’entra con il pressapochismo e la superficialità dei rapporti?

A me sembra che questi giovani accusati spesso, troppo frettolosamente, di superficialità siano invece, nella gran parte dei casi, informati, veloci, collaborativi, critici, spesso in modo spietato: sono giovani che sanno mettersi in gioco in modo trasparente (molto più di certi 'profeti' che usano la rete) e rappresentano quindi una decisa opportunità di cambiamento per il nostro Paese.

Una opportunità da non trascurare.

Giuseppe de Paoli



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche



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

FONDOPROFESSIONI

SEMINARIO SU "RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO"

Anche nel mese di novembre A.G.S.G. ha organizzato un seminario sulla "Riforma del mercato del lavoro" nel Molise, presso Martur Resort di Termoli (CB), finanziato da Fondoprofessioni. A condurre i lavori i Segretari Nazionali UILTuCS, Ivana Veronese e Gabriele Fiorino. Al seminario erano presenti numerosi quadri sindacali e delegati della UILTuCS del Molise e dell'Abruzzo. Anche in questo seminario, come nei precedenti, l'obiettivo principale è stato quello di sottolineare l'importanza della formazione nell'attuale contesto lavorativo e di fornire un approfondimento conoscitivo ai partecipanti delle iniziative e prestazioni di Fondoprofessioni.

Ha aperto i lavori Pasquale Guarracino, Segretario della UILTuCS Molise, che ha posto l'accento sull'importanza dell'attività di formazione nell'ottica di una crescita professionale dei quadri sindacali e del necessario e costante ap-

profondimento e aggiornamento di temi utili volti a tutelare al meglio gli iscritti.

L'intervento di Ivana Veronese, Segretario Nazionale della UILTuCS e componente

so nei confronti di aziende e gruppi di imprese, strumenti innovativi e nuovi bandi ed azioni formative. Ha ricordato, inoltre, i bandi aperti e l'innovazione di quello a sco-



del Consiglio di Amministrazione di Fondoprofessioni, ha fornito preziose informazioni su Fondoprofessioni mostrandone finalità e obiettivi ponendo l'accento sulle attività promozionali del Fondo stes-

so sociale e dell'azione formativa aggregata. È poi passata a sottolineare la forza della bilateralità nel settore delle professioni.

Ha concluso i lavori il Segretario Nazionale della UILTuCS, Gabriele Fiorino, che ha presentato la riforma del mercato del lavoro. In particolare ha approfondito i temi relativi alla nuova normativa sui licenziamenti, agli ammortizzatori sociali e ai fondi di solidarietà bilaterali.

Lo spazio riservato alle domande e alle risposte di chiarimento ha dato luogo ad uno scambio di opinioni che ha reso evidente lo scopo ultimo di questo incontro che è quello dell'approfondimento e della formazione.



Barbara Tarallo

FONDO PROFESSIONI



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEI DIPENDENTI
DEGLI STUDI PROFESSIONALI E DELLE AZIENDE COLLEGATE

D.LGS. 81/2008

SICUREZZA NEGLI STUDI PROFESSIONALI

OBBLIGHI DI SICUREZZA

Il D.Lgs 81/2008 prevede molti obblighi per il datore di lavoro, che possiamo riassumere nel seguente elenco:

- ✓ valutazione dei rischi e redazione del "documento di valutazione dei rischi"

- ✓ nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

La mancata designazione del RSPP comporta l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.500,00 € a 6.500,00 € ed una potenziale causa di sospensione attività.

- ✓ Nomina del medico competente in attività lavorative per le quali la normativa prevede l'istituzione della sorveglianza sanitaria.

La mancata nomina del medico competente comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.500,00 € a 6.000,00 €.

- ✓ Nomina addetti antincendio e primo soccorso. I soggetti designati dovranno frequentare specifici corsi di formazione.

La mancata nomina degli addetti antincendio e primo soccorso competente comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 750,00 € a 4.000,00 €. La mancata formazione degli stessi è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.200,00 € a 5.200,00 €.

- ✓ Formazione e/o informazione di tutti i lavoratori. Negli studi professionali deve essere di almeno 8 ore.

La mancata formazione e/o informazione dei lavoratori comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.200,00 € a 5.200,00 €. La mancata formazione è potenziale causa di sospensione attività.

- ✓ Redazione del Piano di Emergenza o predisposizione di procedure per gestire eventuali emergenze.

La mancata redazione del Piano di Emergenza comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 750,00 € a 4.000,00 € ed è potenziale causa di sospensione attività.

- ✓ Formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Obbligo del datore di lavoro è quello di procedere alla sua formazione.

La mancata formazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.200,00 € a 5.200,00 €.

- ✓ Redazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze in presenza di attività in appalto o esternalizzate.

La mancata redazione del documento comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.500,00 € a 6.000,00 €.

OBBLIGHI DI FORMAZIONE

Il Decreto 81/2008 prevede diversi obblighi inerenti la formazione concentrati negli artt. 34 e 37, maggiori indicazioni circa le modalità con le quali adempiere a questi obblighi sono rinvenibili in altri provvedimenti e decreti attuativi.

I due accordi della conferenza Stato-Regioni entrati in vigore 11 gennaio 2012 determinano i contenuti minimi, la durata e le modalità per i corsi di formazione relativi a:

- tutti i lavoratori/trici;
- datori di lavoro che intenda svolgere direttamente l'incarico di RSPP.

Per gli addetti alle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, i contenuti specifici e la durata di formazione sono definiti dal D.M. 10 marzo 1998.

Per gli addetti al primo soccorso, i contenuti specifici e la durata di formazione sono definiti dal D.M. 388/2003.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

L'accordo della conferenza Stato-Regioni entrato in vigore 11 gennaio 2012, per gli studi professionali che sono da ritenersi a "rischio basso" prevede:

- 4 ore di formazione base;
- 4 ore di formazione specifica.

Al termine del corso dovrà essere rilasciato un attestato di



cui contenuti siano conformi alle disposizioni dell'Accordo.

L'Art. 37 prevede che l'organizzazione della formazione di questi corsi da parte del datore di lavoro sia effettuato in collaborazione con gli organismi paritetici. L'obbligo di collaborazione sussiste solo se:

è presente un organismo paritetico specifico del settore degli studi professionali con sede nella Provincia o nella Regione in cui ha sede lo studio che richiede la collaborazione.

l'organismo paritetico è costituito da sigle sindacali datoriali e dei lavoratori firmatarie del CCNL.

In presenza di entrambe le condizioni il datore di lavoro dello studio professionale dovrà inviare una richiesta di collaborazione all'Opt nella quale saranno indicate tutte le indicazioni necessarie per consentire a quest'ultimo di svolgere il suo compito.

La richiesta deve essere inviata almeno 15 giorni prima della data fissata per il corso, se, entro il termine previsto, non perviene alcuna risposta, il datore di lavoro può procedere autonomamente all'organizzazione del corso di formazione. Nel caso in cui giungono indicazioni dall'Opt, il datore di lavoro dovrà "tenerne conto".

La formazione erogata ha validità quinquennale scaduta la quale il datore di lavoro dovrà far frequentare 6 ore di aggiornamento ai propri lavoratori.

FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO - RSPP

Il corso di formazione è

suddiviso nei seguenti 4 moduli:

1. NORMATIVO GIURIDICO
2. GESTIONALE
3. TECNICO
4. RELAZIONALE

Al termine del percorso formativo è previsto un test di valutazione dell'apprendimento, superato il quale viene rilasciato l'attestato di formazione RSPP al datore di lavoro.

FORMAZIONE E-LEARNING

I due accordi della conferenza Stato-Regioni entrati in vigore 11 gennaio 2012, prevedono:

- formazione di base dei lavoratori (4 ore);
- i primi due moduli della formazione per il datore di lavoro RSPP.



"Questa è l'ultimissima innovazione per la sicurezza in ufficio. Quando il tuo computer va in crash, un air bag viene attivato così non puoi romperti la testa per la frustrazione"

FORMAZIONE ADDETTI ANTINCENDIO

Per gli studi professionali, considerati a "rischio basso", il corso di formazione è della durata minima di 4 ore, così articolato:

- l'incendio e la prevenzione (1 ora);
- protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (1 ora);
- esercitazioni pratiche (2 ore).

Il D.Lgs. prevede anche un obbligo di 2 ore di aggiornamento.

FORMAZIONE ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO

La norma prevede che la durata del corso sia di 12 ore, l'aggiornamento deve essere triennale della durata minima di 4 ore.

FORMAZIONE RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

Il datore di lavoro ha l'obbligo di formare, con un corso di formazione di una durata minima di 32 ore, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In base al CCNL i contenuti minimi della formazione sono i seguenti:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

L'aggiornamento previsto è di 4 ore negli studi professionali che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 ore per quelli che occupano più di 50 lavoratori. L'aggiornamento non è previsto per gli studi che occupano meno di 15 lavoratori.

Redazionale

www.fondofonte.it

Prossima
destinazione
il tuo futuro



FONTe

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

SEDE OPERATIVA:

Via C. Colombo, 137- 00147 ROMA

Per informazioni di carattere generale:

Call Center 199.280.808 > callcenter@fondofonte.it

Per informazioni di carattere specifico:

06.58.30.35.58

MODELLI ORGANIZZATIVI E SICUREZZA DI GENERE

UN PRIMO APPROCCIO COSTRUTTIVO IN UN SEMINAR AL CNEL

Il 12 novembre u.s., presso la Biblioteca del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro a Roma, è stato presentato il progetto Gender su "Modelli organizzativi e sicurezza di genere". Il convegno è stato luogo di incontro e occasione di dibattito tra i diversi autorevoli relatori che hanno partecipato dando il proprio contributo alla discussione.

Il denominatore comune di tutti gli intervenuti è stato il voler costruire un modello interpretativo valido per le imprese volto a mettere in sicurezza i lavoratori nei diversi settori di attività partendo dalle differenze di genere.

Silvia Costa (Europarlamentare) auspica in primavera un incontro a Bruxelles per approfondire e sviluppare il tema della sicurezza confrontandoci con altri paesi dell'Unione Europea.

Le difficoltà incontrate nella stesura della ricerca riguardano soprattutto il reperimento dei dati e la correlazione tra le diverse fonti di provenienza come ha sottolineato Giuseppe Casadio (Coordinatore Commissione Politiche del Lavoro, CNEL). Infatti, secondo lo studioso, esiste l'esigenza di rendere sistematica una lettura di genere che purtroppo risulta ancora deficitaria da parte delle fonti amministrative: Inps, Inail, Agenzia delle Entrate.

Il Dott. Matarazzo (Fondazione Ugo Bordonì), che ha avuto il compito di reperire dati e di metterli a confronto, ha constatato la difficoltà di interpretazione, in quanto i dati attualmente presenti nella banca dati Inail non consentono di calcolare indicatori di rischio di genere mediante il rapporto tra infortuni e l'effettivo numero di occupati per settore attività economica e regione.

Lea Battistoni (Senior Partner Associazione Nuovi Lavori) partendo dall'analisi attenta e puntuale della leg-

ge 81 del 2008 sulla sicurezza ha individuato le conseguenze che riguardano tre aspetti: la contrattazione in generale, nuovi modelli flessibili per le aziende, nuovi strumenti di monitoraggio. Ha, inoltre, sottolineato la finalità di questa ricerca volta ad identificare i rischi e a fornire uno strumento per un'autoanalisi e di prevenzione per le imprese, fornendo linee guida.

Ha sottolineato in particolare che si è giunti ad elaborare una raccolta di buone prassi europee in tema di sicurezza e salute delle donne sui luoghi di lavoro che può essere così sintetizzato:

SCHEMA DI SINTESI			
DIMENSIONE	SINTOMI/ PROBLEMATICHE	SOLUZIONI	IPOTESI INDICATORI
Stress da lavoro correlato	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bassa autonomia sul lavoro; ✓ Bassa autostima; ✓ Bassa motivazione; ✓ Monotonia; ✓ Disattenzione. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rilevazione della criticità nello svolgimento dell'attività lavorativa; ✓ Analisi dei contenuti e dei processi di lavoro per individuare eventuali fattori di stress; ✓ Analisi motivazionale. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Misurazione dei livelli (percepiti dai lavoratori): - Autonomia; - Autostima; - Motivazione.
Modello organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rimodulazione orario di lavoro; ✓ Concessione del part-time. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero dei contratti part-time; ✓ Misure di flessibilità di orario adottate (sia in ingresso che in uscita); ✓ Servizi di cura per figli e/o persone a carico.
Rischi fisici/problemi muscolo scheletrici	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esposizione a sostanze nocive; ✓ Utilizzo di strumenti di lavoro a rischio; ✓ Stanchezza fisica. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisi dei flussi di lavoro; ✓ Individuazione delle fasi critiche; ✓ Sperimentazione di nuovi strumenti di lavoro su gruppi di controllo (per valutarne l'efficacia); ✓ Pianificazione di azioni preventive. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero infortuni; ✓ Numero di ore trascorse in esposizione a sostanze nocive; ✓ Numero di ore trascorse in piedi; ✓ Presenza di programmi di protezione della salute; ✓ Partecipazione delle donne alla pianificazione di azioni preventive; ✓ Sostituzione di strumenti di lavoro; (anche attraverso l'adozione di soluzioni di carattere ergonomico).
Rischi sociali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Molestie; ✓ Bullismo; ✓ Attenzioni indesiderate. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adozione di un sistema di monitoraggio interno. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presenza di un sistema di raccolta denunce; ✓ Numero di denunce; ✓ Numero di azioni di sensibilizzazione realizzate.
Maternità	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difficoltà di reinserimento post-parto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colloqui personali con esperti/facilitatori, finalizzati ad agevolare il temporaneo allontanamento della donna dalla realtà aziendale; ✓ Coinvolgimento delle donne nella costruzione di un percorso di rientro aziendale post-parto; ✓ Realizzazione di incontri formativi/informativi finalizzati ad aggiornare le donne che rientrano dal periodo di maternità rispetto ad eventuali cambiamenti organizzativi. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presenza di organismi/comitati/persone, preposti alla soluzione di problematiche legate alla maternità; ✓ Numero di azioni/misure/interventi realizzati per facilitare il rientro delle donne in maternità; ✓ Numero (%) di donne che hanno cambiato mansione al rientro dalla maternità.



L'indice di sicurezza costituirebbe anche un mezzo per tenere sotto osservazione fenomeni di irregolarità in campo di sicurezza, ma anche indice di congruità per le aziende che verificano il proprio stato di prevenzione degli infortuni, come sottolinea Maurizio Sorcioni (Dirigente area Studi e Ricerche - Italia Lavoro). Così pure Giuseppe Mastropietro (Direttore Generale Direzione Tutela delle condizioni di lavoro - Ministero del Lavoro

e delle Politiche Sociali) sollecita linee guida per differenza di genere o buone prassi, mostrando massima apertura da parte del Ministero dell'Interno verso ricerche e studi che vadano verso questa direzione. Antonella Ninci (Presidente CUG - Inail) mostra come l'Inail sarebbe disponibile ad una riduzione del premio assicurativo a carico delle imprese in relazione ad una minore incidenza di infortuni sul lavoro. Bruno Vitali (Vice Presidente Fondimpresa) ha evidenziato l'importanza della forma-

zione in campo di sicurezza sostenendo che una maggiore formazione implica una minore presenza di infortuni. A conclusione del dibattito e nonostante gli apprezzamenti sulla ricerca riscontrati dai vari interlocutori è reso evidente che questo è solo un primo passo verso una maggiore consapevolezza dell'importanza della sicurezza di genere.

Redazionale



VADEMECUM DELLA SICUREZZA

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



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

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

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



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

LE CASSIERE NON HANNO IL CASCHETTO DA MINATORE

CAGLIARI – Lo scorso 23 Novembre 2012 si è conclusa la trattativa con l'ipermercato Auchan di Cagliari Marconi con la stipula di un accordo che prevede il ricorso al *contratto di solidarietà* e alle *clausole elastiche* per i dipendenti part-time.

Il 27 Settembre u.s. l'Azienda ha dichiarato lo stato di crisi, avviando la procedura di *licenziamento collettivo* per 48 dipendenti. Tanto per non far mancare nulla ha chiesto la modifica degli orari di lavoro per i part-time e l'aumento delle prestazioni lavorative domenicali; la richiesta di maggior *flessibilità* è dovuta al fatto che il 30% del fatturato settimanale si concentra nel weekend e che la domenica alcuni reparti rimangono chiusi per carenza di personale; ha inoltre comunicato la formale disdetta da tutti gli accordi sindacali in essere nell'ipermercato.

Lo scenario in cui si è aperta la trattativa: vede l'ipermercato chiudere il 2012 con 2 milioni di risultato operativo lordo negativo e 120000 clienti in meno, oltre ai dati negativi relativi al 2011 e al 2010.

La UILTuCS, memorie di quanto accaduto in altre Auchan, vedi Cagliari Santa Gilla, ha puntato alla sottoscrizione di un accordo che evitasse i licenziamenti e che fosse il meno invasivo per i dipendenti e limitasse la perdita di retribuzione e l'utilizzo della flessibilità.

Sancito il ricorso al contratto di solidarietà per evitare i licenziamenti, è diventato per-

LAVORO



ciò principale l'obiettivo limitare al massimo l'esubero, sia per limitare la perdita di salario, sia per non stravolgere l'organizzazione del lavoro nell'Ipermercato; in tale contesto la flessibilità doveva essere utilizzata solo in quantità fisiologiche per far andare avanti l'organizzazione aziendale ed assicurare un efficace servizio alla clientela.

La trattativa si è sviluppata in base a dati analitici e circostanziati, quali il conto economico degli ultimi 3 anni, gli orari di lavoro e di tutti i dipendenti, i fabbisogni occupazionali distinti per reparto e per giorno della settimana.

Si è tenuto conto anche del problema di alcuni dipendenti beneficiari della Legge 104 del 1992, a cui era iniquo chiedere flessibilità; ad esempio emblematico è quello di una cassiera, madre di sei figli, di cui due portatori di handicap.

La trattativa si è conclusa con un buon risultato che ha limitato a solo il 13% la riduzione oraria, a 2 domeniche al mese la prestazione lavorativa festiva e fatto il ricorso alle clausole flessibili o la rotazione oraria, prevedendo ampi preavvisi sulla comunicazione dei turni, evitato l'orario spez-

zato e mantenuto l'impianto delle pause retribuite.

La flessibilità è stata prevista per 24 mesi con ripristino degli orari originari al termine del contratto di solidarietà. Inoltre a parità di mansione, con il presidio garantito, i dipendenti potranno interscambiarsi i turni di lavoro.

Con una sospensione per 8 mesi sui 24 totali di durata, nei mesi di luglio, agosto, settembre e dicembre.

Previsti inoltre, orari ad hoc che permettano una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di assistenza e per chi lavora tutte le domeniche del mese avrà una domenica al mese di riposo in omaggio.

L'accordo è stato approvato dall'assemblea con l'impegno del sindacato a vigilare sull'applicazione precisa e a monitorare con l'ausilio prezioso dei delegati sindacali.

Quello che della vicenda ha colpito è un aspetto curioso: la vertenza si è sviluppata quando è esplosa quella del Sulcis-Iglesiente.

Carbosulcis, Euroallumina ed Alcoa, con i suoi operai, hanno riempito le piazze sarde e romane, con eclatanti azioni di lotta; anche i quoti-



diani e le televisioni nazionali hanno dato risalto ai caschetti gialli del Sulcis.

La concomitanza di queste due diversissime vertenze ha dato molto da pensare su quanto sono diverse le vertenze nel sindacalismo confederale.

Da un lato un intero territorio, con il tasso di disoccupazione al 25%, violentato da innumerevoli aziende di rilevanza nazionale che chiudono e generano migliaia di nuovi disoccupati: in ginocchio operai e le loro famiglie.

Dall'altro lato un ipermercato in difficoltà costretto a dover chiedere ai dipendenti maggior efficienza e flessibilità per superare il momento di crisi.

Vertenze pesate an-

che in maniera diversa dall'opinione pubblica: da una parte la vertenza "Sardegna" e dall'altra commessi che, nel silenzio più assoluto, si fanno carico di altra flessibilità nella speranza di non perdere il posto di lavoro.

Una contrapposizione forte di problemi *diversi*, che il sindacato deve comunque affrontare e con tutte le difficoltà del caso. Nel settore terziario non c'è possibilità di chiedere alla Regione o al Governo di appianare economicamente il risultato operativo lordo delle aziende della Grande Distribuzione resta solo il dovere di negoziare e di trovare soluzioni compatibili per i

soggetti coinvolti.

Nessuna invidia o rivalità con le altre vertenze e i lavoratori coinvolti; anzi un forte augurio e sostegno a questi operai che per una ampia risoluzione delle loro vertenze.

Se gli ipermercati sono in crisi molto è dovuto anche al fatto che tanti operai, senza posto di lavoro o in cassa integrazione, non posso più fare acquisti come prima.

Vi è una forte consapevolezza di quanto è peculiare e avvincente operare nel sindacato del commercio, la UIL-TuCS anche questa volta ha ottenuto un risultato positivo, tutelando al meglio i commessi di Auchan Marconi.

Tutti, nessuno escluso. Come quella mamma cassiera senza il caschetto giallo. Ovviamente in perfetto UILTuCS's style.

Cristiano Ardau





Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Proprietari di Fabbricati costituito da Confedilizia, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS

Ebinprof, Ente Bilaterale Nazionale del comparto Proprietari di Fabbricati, è un organismo paritetico costituito da CONFEDILIZIA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS.

L'Ente è costituito a norma e in attuazione dell'art. 8 del CCNL del 15 dicembre 1999 per i dipendenti da proprietari di fabbricati e successive modifiche ed integrazioni. Le Parti Sociali, firmatarie di quanto sopra, hanno ritenuto di primario interesse, da un lato l'assunzione di iniziative aventi lo scopo di favorire i lavoratori nelle loro attività e di migliorare la qualità del servizio da loro prestato rendendolo più rispondente alle esigenze dell'utenza; dall'altro il perseguimento delle finalità di elevare le condizioni di lavoro dei dipendenti anche attraverso un corretto utilizzo degli strumenti previsti per la formazione e la riqualificazione professionale a tutti i livelli.

A tale scopo, e tra le tante finalità, *Ebinprof* analizza l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione e al mercato del lavoro, predisponendo su ciò studi e ricerche; formula progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori di cui si applica il vigente CCNL; elabora a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore:

Ebinprof opera su tutto il territorio nazionale e, nell'ambito delle proprie finalità statutarie, diffonde la sua attività e la sua presenza in tutto il Paese.

In questo senso, annovera tra le sue attività l'assegnazione di borse di studio ai figli dei dipendenti da proprietari di fabbricati dimostratisi particolarmente meritevoli nei loro studi. Le Parti Sociali costituenti l' *Ebinprof*, infatti, sono convinte di offrire, in questo modo, un contributo all'affermazione di quel diritto allo studio che sempre più oggi è richiesto come garanzia di qualificazione e professionalità per chi si affaccia sul mondo del lavoro. Presentato per la prima volta nel corso del 2002, il bando ha riscontrato un notevole successo ed è oggi riproposto in forme e modalità più ampie.

Scopo, amministrazione, vita dell'Ente sono regolati dalle norme contenute nello specifico Statuto elaborato, adottato e firmato dalle parti costituenti.

L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Tel. 06.44251393 - 06.44239166
Fax 06.44252052
E-mail ebinprof@libero.it
<http://www.cassaportieri.it/ebinprof.asp>



Corso Trieste, 10 - 00198 Roma
Tel. 06/4425.1191 - 06/4425.4791
Fax 06/4425.1456
E-mail caspo@cassaportieri.it
ORARI UFFICIO
Lun/Gio: 08:30-13:00 e 14:00-18:00
Ven: 08:30-13:00 e 14:00-16:00

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

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

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

SICUREZZA

ASPETTI GENERALI POLITICI E SINDACALI

NORMATIVE E SCADENZE DVR E FORMAZIONE

Scadenze più importanti previste dalla normativa:

1. DVR standard: 31 Dicembre 2012
2. Formazione operatori macchine: 22 Febbraio 2013
3. Aggiornamento Coordinatori Sicurezza: 15 Maggio 2013
4. Aggiornamento RSPP Modulo B: 15 Maggio 2013
5. Formazione Lavoratori e Preposti: 11 gennaio 2013

Attrezzature di lavoro per le quali viene richiesta una specifica abilitazione degli operatori

Così come disposto dall'art. 73, comma 5, del D.Lgs. 81/08, sono stati individuati gli apparecchi di sollevamento per i quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità di riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata e il programma dei corsi.

Aggiornamento coordinatori sicurezza

Tale obbligo è stato introdotto a partire dalla data di entrata in vigore del D. Lgs n.81/08, quindi coloro che hanno ottenuto l'abilitazione allo svolgimento del ruolo di coordinatore per la sicurezza prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08 dovranno completare le prime 40 ore di aggiornamento entro la scadenza del 15/05/2013

Aggiornamento Rspg modulo B

L'obbligo di aggiornamento, per coloro che usufruiscono dell'esonero ex articolo 32, comma 5, del D.lgs. n.81/2008, decorre dalla data di entrata in vigore dello stesso e, cioè, a far data dal 15 maggio 2008 dovendo essere completato entro il 15 maggio 2013.

Formazione lavoratori e preposti

Nel rispetto di quanto previsto al **punto 8** del presente accordo (**Crediti Formativi**) e, fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui al **punto 9** (**Aggiornamento**), non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al **punto 4** (**Percorsi Formativo Lavo-**

DELEGA DI FUNZIONI E RESPONSABILITÀ:

Parere motivato Commissione Europea

La Commissione europea ha invitato l'Italia ad applicare pienamente la direttiva europea 89/391/CEE in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di adeguare la propria normativa interna alle disposizioni europee.

La direttiva 89/331/CEE stabilisce infatti i principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della salute dei lavoratori, da attuare in ogni Stato membro.

In particolare la Commissione nel parere motivato che ha inviato al Governo italiano rileva che in Italia la normativa di sicurezza esonera il datore di lavoro dalla responsabilità per la salute e la sicurezza in caso di delega e sub-delega di

funzioni. Ulteriore contestazione viene avanzata dalla Commissione in merito alle disposizioni relative al "Rinvio dell'obbligo di fornire un documento di valutazione dei rischi in caso di nuove imprese o di modifiche sostanziali" di cui all'articolo 28, comma 3-bis del TU, che prevede: "3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività." Inoltre all'articolo 29, comma 3, del TU (come modificato dal decreto legislativo n. 106/2009), prevede: "3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del proces-



ratori) i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi.

L'obbligo di **aggiornamento per lavoratori e preposti**, per i quali la formazione sia stata erogata da più di 5 anni dalla data di pubblicazione del presente accordo, dovrà essere ottemperato **entro 12 mesi**.

In ogni caso la **formazione particolare ed aggiuntiva** di cui al **punto 5** (**Formazione Particolare Aggiuntiva per i Preposti**) dovrà concludersi **entro e non oltre il termine di 12 mesi** dalla pubblicazione del presente accordo.

so produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel ri-

spetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.”

In applicazione dell'articolo 258, primo comma, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la Commissione invita pertanto la Repubblica italiana a prendere le disposizioni necessarie, per conformarsi al parere motivato espresso, entro due mesi dal ricevimento del medesimo, altrimenti la Commissione potrà decidere di deferire l'Italia alla Corte europea di Giustizia. Fonte UE

INAIL

CIRCOLARE N.49 RIVALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE PER INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'INAIL informa che è stata approvata la rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale nel settore industriale, agricolo e per gli infortuni in ambito domestico a decorrere dal 1° gennaio 2012 e per i medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia autonomi a decorrere dal 1° luglio 2012.

<http://normativo.inail.it/bd-ninternet/2012/ci201249.htm>

DALL'EUROPA AL TERRITORIO: NORME – LEGGI – STRUMENTI

GARANTE PER LA PRIVACY, 4 OTTOBRE 2012 N. 267

Provvedimento uso sistema di video sorveglianza in grado di captare le conversazioni dei dipendenti.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, 9 OTTOBRE 2012

Chiarimenti sulla formazione in e-learning per gli addetti al primo soccorso.

Fonte http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/CCD6CD55-F4D8-40E3-862F-C848B0D5D5E3/0/For-mazione_addetto_primo_soccorso.pdf

UNI EN ISO 7010:2012 – NUOVA NORMATIVA SULLA SEGNALETICA DI SICUREZZA

In data 18 ottobre 2012 è stata recepita dal nostro Paese la norma EN ISO 7010, ed introdotta con il nome di UNI EN ISO 7010:2012.

La UNI EN ISO 7010 è una norma che raccoglie e disciplina i simboli della segnaletica di sicurezza mirata ad armonizzare la segnaletica su

scala internazionale. Fino ad ora applicata “volontariamente” con il tenore della “norma di buona norma”.

La UNI EN ISO 7010 interessa ogni tipologia di attività lavorativa, comprendendo aree pubbliche o di intrattenimento, relativamente all'emissione di piani di emergenza e relativa segnaletica, manuali, impianti e attrezzature. Fonte UNI-ISO

MINISTERO DEL LAVORO AGGIORNATO A NOVEMBRE 2012 IL D.LGS N.81/2008 SMI

Il Ministero del Lavoro rende disponibile online - nella Sezione dedicata alla Sicurezza sul Lavoro - il testo coordinato del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro con le disposizioni integrative e correttive introdotte dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106.

Fonte Ministero del lavoro [http://www.ital-uil.it/UserFiles/file/testo%20decreto%2081%2008\(1\).pdf](http://www.ital-uil.it/UserFiles/file/testo%20decreto%2081%2008(1).pdf)

SENTENZE

SALUTE E SICUREZZA TRIBUNALE DI AOSTA

Condanna di un libero professionista riconosciuto come preposto di fatto per aver dato istruzioni a un lavoratore poi infortunatosi

QUESITI

DPI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

È obbligatorio il Coinvolgimento del RLS nella Scelta dei DPI?

Il datore di lavoro ha l'obbligo di coinvolgere il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in merito alla scelta dei DPI. A sua vol-

ta, per il RSPP è stabilito l'obbligo di fornire informazioni ai lavoratori sui dispositivi di protezione adottati (art. 33 D.Lgs. 81/08).

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha la possibilità di individuare le misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori che rappresenta.

Il Decreto Legislativo n.81/2008 all'art.77 comma 3: recita *"il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (DPI) conformi ai requisiti previsti dall'art.76 e dal decreto di cui all'art.89, comma 2"*.

"Fornisce" vuol dire che sceglie, acquista, e consegna al lavoratore un dispositivo che gli consenta di lavorare eliminando o riducendo al minimo il rischio di infortunio o di malattia professionale.

È quindi suo quest'obbligo; deve essere lui ad effettuare l'acquisto, non può chiedere al lavoratore partecipazione economica.

Ovviamente non è il Datore di Lavoro che stabilisce uno standard di qualità e quindi di costo, il DPI deve essere adeguato al lavoratore interessato. L'art. 76 comma 2 lettera c) afferma che i DPI forniti al lavoratore devono *"tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore"*.

Pertanto il Datore di Lavoro è obbligato a fornire al lavoratore dei DPI che lo proteggano da infortuni o malattie professionali, senza creare al lavoratore un problema di salute dovuto ad una scelta errata o alla fornitura di prodotti inadeguati alle esigenze ergonomiche (la misura precisa delle scarpe, per es.) o di salute (la necessità di un plantare, per es.) del lavoratore.

La mancata fornitura al lavoratore di DPI conformi (vedi i requisiti specificati dall'art.76) può comportare, per il Datore di Lavoro e il dirigente (dello stabilimento, del reparto, ecc.), una ammenda da 1.500 a 6.000 euro o l'arresto da 2 a 4 mesi (vedi art.55 5 comma). Quindi la scelta dei DPI è un compito del Datore di Lavoro (art. 77 del D.Lgs. 81/2008); una scelta da lui effettuata tenendo conto dei requisiti richiesti dall'art. 76.

Infine, come si evince dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 - Riunione periodica - il Rappresentante dei Lavoratori per la

Sicurezza (R.L.S.) partecipa alla riunione nella quale, oltre al Documento di Valutazione dei Rischi, il Datore di

Lavoro sottopone all'esame dei partecipanti *"l'idoneità dei mezzi di protezione individuale"*.

È in questa sede che l'RLS può e deve esercitare le sue attribuzioni, tra le quali (art. 50 comma 1 lettera h):

"promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e

l'integrità fisica dei lavoratori". Questo è il momento in cui il RLS può dire la sua sui DPI.

IL DIRIGENTE E IL PREPOSTO:

1. La definizione di Dirigente è indicata all'art. 2 comma 1 lett d) del D.Lgs. n.81/08 ovvero è colui che organizza e dirige le attività. Il dirigente è, negli ambienti di lavoro di cui è responsabile, l'alter ego del datore di lavoro, per le parti della gestione di propria competenza specifica, che rappresenta e con il quale collabora nell'attività organizzativa interna, attuando le sue direttive generali e di-

rigendo il lavoro degli altri dipendenti. La definizione è integrata da quella dei contratti collettivi a cui la giurisprudenza assegna un ruolo vincolante. Gli obblighi cui è chiamato ad adempiere il Dirigente, in base alla attribuzioni e competenze conferite, sono riportati in via generale all'art. 18 comma 1 D.Lgs. n.81/08.

2. La definizione di Preposto è indicata all'art. 2 comma 1 lett e) del D.Lgs. n.81/08 ovvero è colui che sovrintende, unitamente al datore di lavoro e ai dirigenti, le attività finalizzate alla sicurezza dei luoghi di lavoro, attraverso l'osservanza di tutte le disposizioni in merito. Il preposto è incaricato della sorveglianza e controllo del lavoro di uno o più lavoratori con poteri di supremazia e, nel contempo, alle dirette dipendenze del Datore di lavoro. I suoi poteri devono essere specificamente attribuiti, in base a direttive esplicite ed esaurienti del datore di lavoro o del dirigente).

3. I compiti del Preposto in materia di sicurezza e salute sono riportati all'art. 19 del D.Lgs. n.81/08.

QUALE DIFFERENZA C'È TRA IL PREPOSTO E IL DIRIGENTE?

Entrambi i soggetti sono novità della nuova normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Il dirigente viene definito come persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa mentre il preposto è una persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. La parte iniziale è comune ma la differenza in termini di attribuzioni è differente. Il preposto alla sicurezza è infatti quel soggetto della prevenzione aziendale che ha il compito di sovrintendere all'attività lavorativa mentre il dirigente è colui il quale attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa.

IL PREPOSTO DEVE ESSERE OGGETTO DI SPECIFICA NOMINA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO.

Precisiamo che i preposti sono dipendenti che, pur essendo in posizione gerarchicamente subordinata rispetto al datore di lavoro, hanno doveri di controllo e di vigilanza di carattere oggettivo (applicazione della norma) e soggettivo (rispetto da parte dei lavoratori di tutte le norme di sicurezza). L'individuazione del preposto avviene in base alla mansione di controllo effettivamente esercitata e non in base ad una nomina formale, come d'altra parte si evince anche dall'art. 299 del D.Lgs. n.81/08.



ENTI BILATERALI

 www.ebinter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO www.ebnt.it	 QUADRIFOR www.quadrifor.it	 ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA www.ebitnet.it	 EBIN COLF	 EBITERME
 E.Bi.N.Vi.P. Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata www.ebinvip.it	 www.cassaportieri.it/ebinprof.asp	 E.BI.PRO. 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 TERZARIO www.ebnter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 Fondo Est assistenza sanitaria integrativa commercio italiano servizi e settori affini www.fondolest.it	 QuAS www.quas.it	 CADI PROF www.cadiprof.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO www.fondofast.it	 CASSA COLF www.cassacolf.it
 FONDO SANITARIO COOPERSALUTE www.coopersalute.it	 CASSA PORTIERI www.cassaportieri.it	 FASIV Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza www.fasiv.it	 ASTER www.enteaster.it	 FONTUR FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA www.fontur.it

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 Fonte FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZARIO (COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI) www.fondofonte.it	 FONDO PENSIONE PREVICOOPER www.previcooper.it - www.cooperlavoro.it	 FONDAPI www.fondapi.it	 PreviAmbiente IL TUO FUTURO È GIÀ PRESENTE www.previambiente.it
---	--	--	--

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 for.te. fondo partecipa interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario www.fondoforte.it	 fonTer www.fonter.it	 FONDO PROFESSIONI www.fondoprofessionisti.it	 fondimpresa www.fondimpresa.it	 fonder fondo enti religiosi www.fonder.it
		 FONDARTIGIANATO www.fondartigianato.it	 Fon.Coop 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, Fiavet 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.



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