

partecipazione

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

ANNO XX - N. 2 LUGLIO, AGOSTO, SETTEMBRE, OTTOBRE, NOVEMBRE E DICEMBRE 2017 - 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

IL PERCHÈ DI #CAMBIAIKEA

IL TERZIARIO MOTORE DI SVILUPPO

NEWS CASSA PORTIERI

NEWS FONDO EST

**CONGEDO RETRIBUITO
ALLE LAVORATRICI DOMESTICHE**

CASSA COLF PER IL SUPPORTO FAMILIARE

LA CERTIFICAZIONE SOCIALE D'IMPRESA



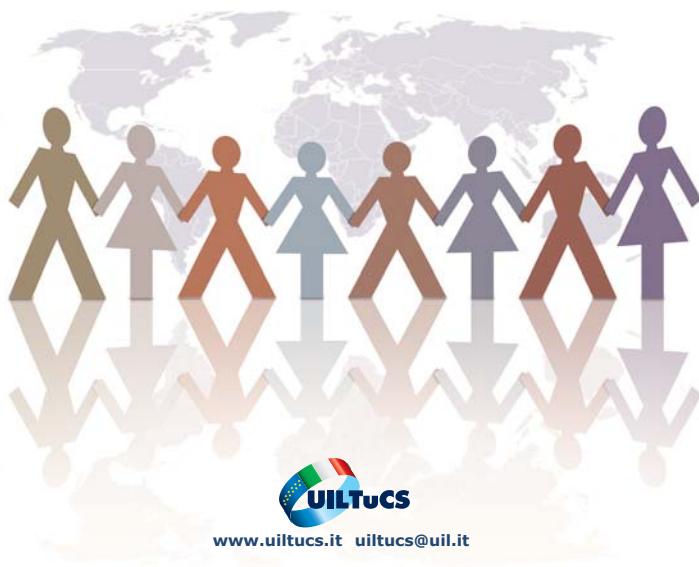
www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

partecipazione

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

ANNO XX - N. 2 LUGLIO, AGOSTO, SETTEMBRE, OTTOBRE, NOVEMBRE E DICEMBRE 2017 - 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

IL PERCHÈ DI #CAMBIAIKEA
IL TERZIARIO MOTORE DI SVILUPPO
NEWS CASSA PORTIERI
NEWS FONDO EST
CONGEDO RETRIBUITO
ALLE LAVORATRICI DOMESTICHE
CASSA COLF PER IL SUPPORTO FAMILIARE
LA CERTIFICAZIONE SOCIALE D'IMPRESA



sommario

Il perchè di #Cambiaikea	3
Il terziario motore di sviluppo	6
News Cassa Portieri	10
News Fondo Est	11
Congedo retribuito alle lavoratrici domestiche	13
Cas.sa. Colf per il supporto familiare	15
La certificazione sociale d'impresa (parte seconda)	19

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Mauro Munari

Redazione
Barbara Tarallo
Sara Vasta

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice
A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
info@agsg.it
www.agsg.it
Tel. 0684242247

Stampa
Tipolitografia C.s.r.
Via di Salone, 131/c
00131 Roma

Pubblicità

Commerciale	
Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore

Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

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

IL PERCHÈ DI #CAMBIAIKEA UNA CAMPAGNA DELLA UILTuCS

di Ivana Veronese

La UILTuCS sceglie il dialogo per sensibilizzare l'opinione pubblica ed i clienti sulla situazione vissuta dalle lavoratrici e dai lavoratori di Ikea. Proprio quel dialogo che da un po' di tempo manca all'azienda nei confronti dei lavoratori che sono impiegati nei 21 negozi sparsi sul territorio nazionale, e verso i sindacati che non vengono coinvolti. Un confronto che chiedono di riattivare. O meglio, di riciclare, come quei molti valori fondanti che Ikea ostenta come baluardi e punti fermi dai quali dice di far partire ogni sua politica di lavoro. E invece sembra aver accantonato.

Ikea si vantava di portare, anche in Italia il suo modello produttivo e culturale: non solo

quello commerciale e di prodotto, ma anche di scelte diverse da altri con una grande partecipazione ai processi aziendali di crescita ed evoluzione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Queste erano considerate ricchezze e valori aggiunti. Oggi invece c'è un'azienda in cui le istanze dei dipendenti sono vissute come un peso da snobbare, dove il confronto sindacale, per Ikea, è un'inutile perdita di tempo: poche discussioni, nessun vero confronto, incontri solo informativi su decisioni calate dall'alto.

Si vuole quindi spronare Ikea a riavviare un dialogo in cui la partecipazione sia reale, non una parola svuotata del suo senso. Per questo la UILTuCS nel suo sito ha lanciato il 17 no-





vembre una petizione, ecco il testo:

*"Tre minuti di attenzione,
due secondi per una firma.*

Una petizione con i dipendenti Ikea

Il design innovativo, i prezzi abbordabili, il sistema di vendita, l'immagine aziendale, ma la vera base del successo di Ikea sono i suoi dipendenti, siamo noi.

Siamo noi che vi consigliamo, anche se qualche volta vorremmo farlo meglio, ma da questa mattina ci hanno cambiato reparto, senza che servisse davvero.

Siamo noi che sistemiamo gli scaffali e gestiamo le casse con turni di lavoro pesanti e sempre diversi (e la nostra vita fuori di qui, perché anche noi ce l'abbiamo, un po' ne risente).

Siamo noi ad accogliervi con un sorriso, anche se le ore del contratto sono poche, non ce le vogliono aumentare e siamo senza un contratto nazionale dal 2015 (e qualche soldo in più fa davvero comodo a tutti).

Siamo noi che lavoriamo, come altri troppi colleghi della grande distribuzione, anche quando tutti fanno festa ed anche i nostri bimbi vorrebbero giocare nel lettone, ovviamente Ikea.

Siamo noi che qualche idea ce l'abbiamo pure

su come si potrebbe lavorare meglio e servirvi meglio e vendere di più, tranne che la dirigenza italiana del grande e affermato gruppo svedese sa già tutto e va avanti per la sua strada.

Siamo noi che con il nostro sindacato siamo stanchi di incontri vuoti e inconcludenti, altro che "partecipazione e protagonismo, armonia e benessere" come sta scritto nei cataloghi.

Siamo noi che non solo vogliamo essere orgogliosi di "essere Ikea", ma che pretendiamo qualcosa:

rispetto, considerazione, diritti, coinvolgimento nelle scelte e nella progettazione di un futuro migliore. Per noi, per voi, anche per Ikea.

Se ci capite, se "effettivamente non hanno tutti i torti", se il nostro approccio e le richieste vi convincono: ditecelo, sosteneteci, fate girare la voce.

Metteteci un po' la faccia **anche voi** e cominciate mettendoci una firma, qui sotto. Grazie. Noi lo faremo sapere in giro, il consenso che raccogliamo, se permettete. Anche al grande capo che sta fra le renne, anche a quelli che comandano sotto la madonnina, anche al ministro, al Presidente, forse anche al Papa. Già che ci siamo: Auguri di benessere e serenità, ma davvero per tutti".

È possibile "firmare" la petizione attraverso il sito www.uiltucs.it cliccando nel banner Campagna#CambiaIkea nella pagina dove è possibile trovare tutto il materiale della campagna: interviste radio, tv, giornali.





Da quest'anno avrai il 50% di motivi in più per sorridere

Noi di Fondo Est sappiamo bene quanto può fare un sorriso.

Ecco perché dal 2005 ci prendiamo cura dei sorrisi dei nostri iscritti, con i migliori trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale.

Ma i motivi per sorridere non finiscono qui, dal 2016 abbiamo deciso di **aumentare del 50%** i Massimali Annui per le prestazioni offerte.

Vieni a scoprire le novità sul sito:
www.fondoest.it

 **Fondo Est**
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



IL TERZIARIO MOTORE DI SVILUPPO

di Paolo Andreani

Nel Regno Unito la federazione dei negoziati Britannici prevede che entro i prossimi 8 anni 900.000 addetti, perderanno il posto di lavoro a causa dell'E-Commerce. "Le vendite on-line stanno uccidendo la rete di vendita tradizionale" queste parole, dello scorso gennaio, sono di Barak Obama. A metà Febbraio, Warren Biffet ha venduto centinaia di milioni di dollari di azioni di WolMart. Ai suoi azionisti a dicembre aveva detto: "Amazon e' una grande forza, ha distrutto e distruggerà un sacco di persone". I negozi tradizionali impiegano 50 persone per 10 milioni di vendite, Amazon ne impiega 23. Le previsioni, tuttavia, spesso sono sbagliate. Da quelle elettorali a quelle economiche e finanziarie. Gli avvenimenti, dalla Brexit a Trump, fino ad arrivare al nostro referendum costituzionale lo dimostrano. Mercati e modelli di società differenti ci portano all'Europa e all'Italia. Un paese dove continua a crescere il terziario tanto da assumere un ruolo decisivo. Il Terziario Italiano è un mare in tempesta dove i facchini 2.0 di Foodora, che hanno come capo una App, si mescolano ai networkers, i lavoratori della rete; dove

stage (+ 116% fino a 140.000 di cui 70% nei servizi nel 1 trimestre del 2017), Voucher e lavoro a chiamata nella grande impresa distributiva e nella piccola impresa turistica convivono con il somministrato, il part-Time involontario, il tempo determinato e il contratto a tutele crescenti. Nell'Italia del terziario convivono ed esplodono contraddizioni; l'innovazione, forte motore di cambiamento, è anello di congiunzione con il sistema manifatturiero, fattore competitivo e volano occupazionale; la tecnologica e il digitale sono in grado, ad un tempo, di modificare radicalmente i canali di vendita di commercio e turismo

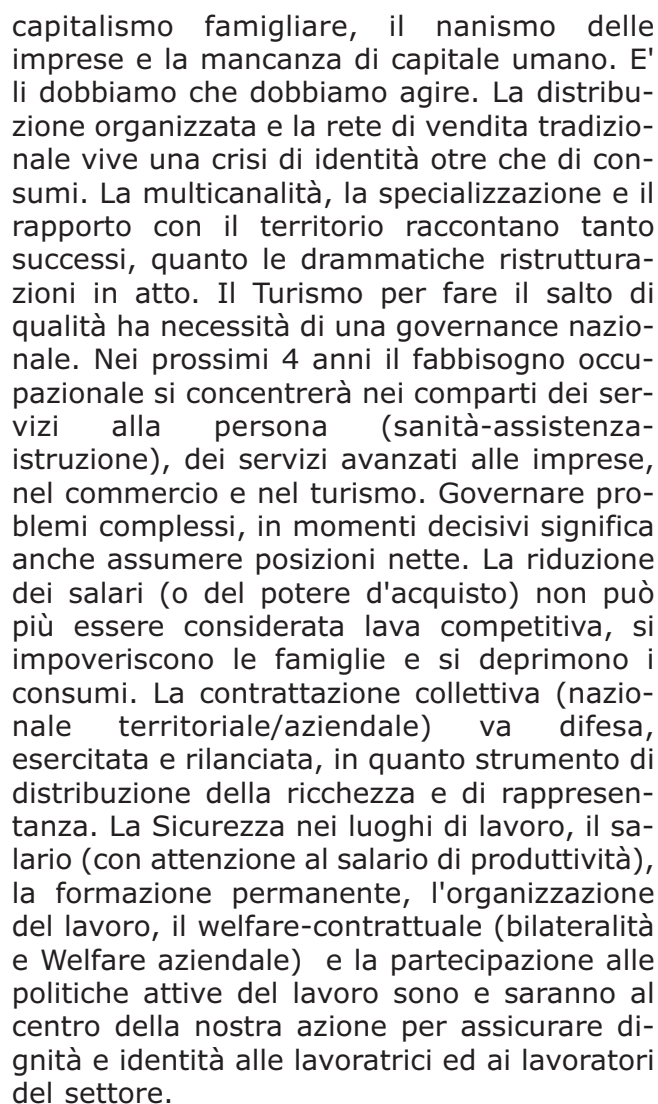




(Booching.com) trasformare il lavoro, incidere sulla qualità dei prodotti e dei servizi, far crescere produttività e valore aggiunto. Allo stesso tempo la sicurezza nei luoghi di lavoro e la formazione permanente sono opzioni e leve incerte. La prudenza e la cultura laica e riformista ci guidano nell'approfondimento e nella riflessione. Il nostro ruolo ci impone di indicare soluzioni equilibrate a problemi complessi. Le parti sociali devono ritrovare una forte identità e dimostrare che i corpi intermedi non sono battuti né dal populismo né da una falsa democrazia assembleare. Dobbiamo spingere la politica a svolgere un ruolo equilibrato di definizione del modello di sviluppo economico e sociale. Il paese prenda consapevolezza del fatto che accanto all'export, al made in Italy, all'agroalimentare e a ciò che traina del manifatturiero, il terziario è protagonista. Il 73% degli occupati lavora nel Terziario e in esso trainano servizi innovativi all'impresa, servizi privati alla persona e tu-

rismo. In quei settori si trova una parte consistente del polmone occupazionale del domani. In un paese dove la crescita del PIL è prevista all' 1% nel 2017, inflazione e deflazione fanno discutere, il potere d'acquisto e di risparmio delle famiglie è in lieve ripresa, i consumi e vendite al dettaglio sono stabilizzati in basso, la distribuzione della ricchezza porta la società italiana ad essere rappresentata come una grande damigiana con il ventre basso e largo dove il ceto medio si è dissolto. Dobbiamo svelare le bugie e rivendicare nuove politiche, assicurare identità a Industria e Terziario per cucire lo strappo tra nord e sud, le divisioni di genere e tra generazioni. In questa realtà, le parti sociali devono essere capaci di orientare l'orizzonte della politica verso un nuovo modello di sviluppo, per colmare le distanze, diffondere le opportunità e ridurre le incertezze. Ciò si rende necessario per contenere tensioni sociali e politiche destinate a produrre, in alternativa, "drammatici







DOLCE ATTESA



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

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
totale per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



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

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

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

news



Cassa Portieri migliora i servizi per la tutela socio sanitaria per i propri iscritti mettendo mano al settore fisioterapico e a quello odontoiatrico.

Fisioterapia: oltre al caso già previsto di trattamento fisioterapico a seguito di infortunio, Cassa Portieri rimborsa fisioterapie conseguenti a determinate gravi malattie. Conseguentemente viene raddoppiato il massimale annuo erogabile che passa da € 350 a € 700 per iscritto. Si precisa che la suddetta prestazione può essere usufruita gratuitamente (fino al massimale previsto) solo presso strutture convenzionate.



Implantologia: il lavoratore iscritto potrà effettuare prestazioni di implantologia dentale gratuita fino ad un massimo di € 300 per anno assicurativo per singolo impianto. In caso di applicazione di più impianti il massimo garantito raggiunge gli € 800 per anno (è tuttavia previsto un sottomassimale nel caso particolare di 2 impianti).

La cifra comprende il posizionamento dell'impianto, l'eventuale avulsione, l'elemento definitivo, quello provvisorio nonché il perno. Si precisa che la suddetta prestazione può essere usufruita gratuitamente (fino al massimale previsto) solo presso strutture convenzionate.



Si ricorda che il meccanismo del massimale prevede il pagamento di una quota residua a carico del paziente solo in caso di spesa eccedente il massimale stesso.

Per le prestazioni sanitarie erogate in forma diretta contattare la centrale operativa CASSA PORTIERI e prendere appuntamento: NUMERO VERDE 800-009648.

Per le prestazioni sanitarie erogate in forma rimborsuale occorre inviare apposita richiesta di rimborso a:
Fondo Sanitario c/o CASSA PORTIERI
Corso Trieste 10 - 00198 Roma.

Unicamente nel caso di rimborso indennità di ricovero la richiesta deve essere inviata a:
Unisalute Spa - Rimborso iscritti CASSA PORTIERI c/o CMP BO
Via Zanardi 30 - 40131 Bologna.

Per le prestazioni sociali e di Assistenza Integrativa inviare richiesta di rimborso (modulo MAI) a:
Fondo Malattia e di Assistenza Integrativa c/o CASSA PORTIERI
Corso Trieste 10 - 00198 Roma.

Redazionale



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

Fondo Est arricchisce la gamma dei servizi offerti ai propri iscritti, inserendo nuove prestazioni ammesse al rimborso: Lenti e occhiali: Fondo est rimborsa con scadenza triennale una fattura per lenti e occhiali fino ad un massimo di 70 euro. E' previsto il rimborso prima dei 36 mesi nei casi di variazione delle diottrie previste dal piano sanitario

Fisioterapia: aumentano le possibilità di rimborso per la fisioterapia da patologia. Dal 1° gennaio 2017 potranno essere rimborsate le prestazioni di fisioterapia anche in caso di protrusioni ed ernie discali.

Ticket: dal 1° gennaio 2017 la franchigia sui ticket si dimezza, passando da 10 a 5 euro.

AL VIA LA GESTIONE DIRETTA per le visite specialistiche. Questo settore passa alla gestione diretta ed esclusiva del Fondo:

per le richieste è necessario contattare il numero verde 800.922.985 (contattabile anche dai telefoni mobili) dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.30.



È necessario trasmettere le richieste di rimborso dei ticket relative alle visite specialistiche all'indirizzo:

Fondo Est Ufficio Liquidazioni: Via Cristoforo Colombo 137 - 00147 Roma.

Redazionale



QUADERNI

Ebincolf ha realizzato cinque preziosi quaderni sul tema della sicurezza nel mondo del lavoro domestico.

Ebin è il nostro simpatico personaggio che introdurrà il lettore allo specifico tema trattato illustrando, attraverso semplici consigli, i comportamenti più idonei da adottare per compiere le attività che quotidianamente ci impegnano tra le mura domestiche.

La consegna ai lavoratori domestici da parte del datore di lavoro dei quaderni Ebincolf costituisce una delle forme attraverso la quale può realizzarsi l'**informativa circa gli eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro domestico**, così come stabilito dall'art. 27 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro di settore.

RICORDA SEMPRE CHE
IN CASA IL MIGLIOR
AMICO DELLA
PREVENZIONE È IL BUON
SENSO



EBINCOLF
PER LA SICUREZZA
DELLE LAVORATRICI E
DEI LAVORATORI DOMESTICI



La pulizia e l'igiene della casa

Quotidianamente lavoriamo duro per pulire, igienizzare e mantenere in ordine la casa. E' fondamentale imparare ad utilizzare al meglio i prodotti per la pulizia e a conoscere il significato dei simboli sulle loro etichette.



La corrente elettrica in casa

Con l'elettricità possiamo illuminare, riscaldare, raffreddare, guardare la tv e far funzionare tutti gli elettrodomestici della nostra casa. Una corretta informazione è importante per ridurre il rischio elettrico e per aumentare il risparmio in bolletta.



Le scale e gli sgabelli

E' normale utilizzare scale e sgabelli per mille attività in casa: spolverare un lampadario, ordinare oggetti su uno scaffale ecc. Ebin ci dà alcuni consigli per muoverci su scale e sgabelli in tutta sicurezza.



L'uso del gas in casa

Grazie al gas possiamo cuocere i nostri piatti preferiti, avere acqua calda quando abbiamo voglia di una doccia e godere di un piacevole tepore nei mesi più freddi dell'anno. Osservare alcuni semplici accortezze può essere molto importante per evitare spiacevoli incidenti.



La movimentazione e il sollevamento carichi

Ogni giorno in casa solleviamo, poggiamo, spingiamo, trasportiamo carichi più o meno pesanti. Sarebbe bene evitare spiacevoli mal di schiena imparando alcune tecniche di base per muovere o sollevare pesi.

CONGEDO RETRIBUITO ALLE LAVORATRICI DOMESTICHE

Il 28 novembre u.s. è stata inserita nella manovra finanziaria, approvata in Commissione di Bilancio del Senato, un emendamento che prevede l'estensione del congedo retribuito di tre mesi alle lavoratrici domestiche, come colf e badanti, che hanno subito violenza.

La misura normativa va a colmare un'ingiustizia che si era creata con il Job's Act che vedeva escluso il settore domestico da questa tutela. Una garanzia importante tenuto conto

che l'88% di questo comparto è costituito da donne.

Ivana Veronese, Segretaria Nazionale Responsabile delle Politiche di Genere UILTuCS, commenta così l'emendamento: "Finalmente si cerca di sanare una grande ingiustizia! Le lavoratrici domestiche hanno la stessa dignità di tutte le altre lavoratrici, ma il percorso per l'uguaglianza è ancora molto lungo e la UILTuCS è impegnata in prima linea".

Redazionale





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

è

la nostra
previdenza integrativa.

Attraverso vari CCNL, Fon.Te. permette ai dipendenti dei settori interessati di costruirsi una pensione integrativa a quella pubblica.

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione e le modalità di contribuzione su:



www.fondofonte.it

Numero Verde

800-586.580



CAS.SA. COLF PER IL SUPPORTO FAMILIARE

di Ivana Veronese

Organizzati da Cas.sa. Colf tre convegni dal titolo "Cas.sa. Colf per il supporto familiare" il primo si è svolto a Milano il 10 aprile per le regioni del nord, il secondo a Bari il 13 settembre per le regioni del sud ed il terzo a Roma il 21 novembre per le regioni del centro Italia.

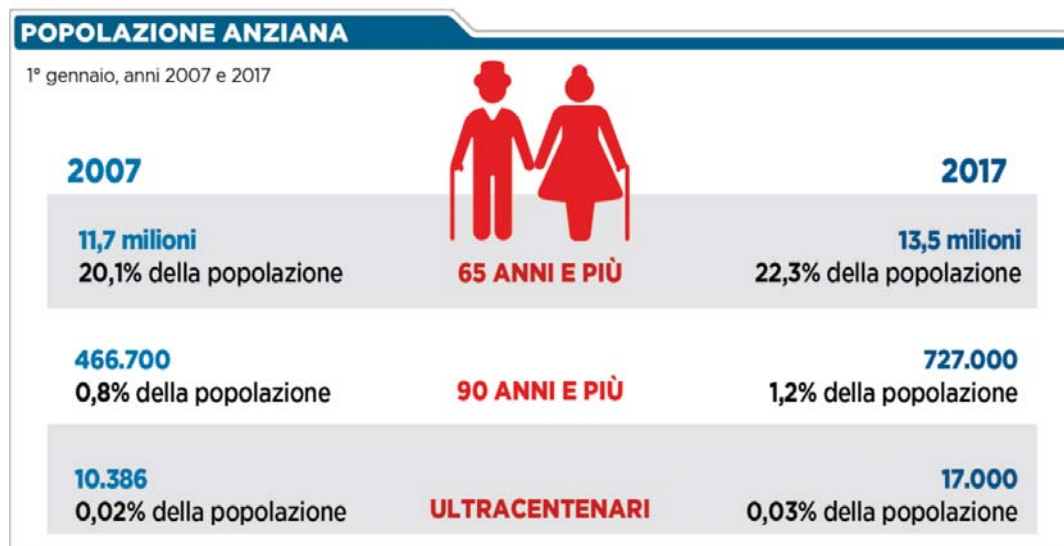
I convegni hanno registrato un'ampia partecipazione, indice che il tema trattato è di

grande attualità coinvolgendo in prima linea le famiglie, le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

Ha aperto i lavori il Presidente di Cas.sa. Colf, Lorenzo Gasparrini, al quale si sono succeduti gli interventi degli esponenti delle quattro sigle sindacali FILCAMS-CGIL, FISA-SCAT-CISL, UILTuCS e FEDERCOLF, e delle parti datoriali firmatarie del CCNL. Importante

è stato anche il contributo offerto da esponenti dell'INPS, dell'INAIL e di UNISALUTE che, in base alla loro competenza specifica, hanno fornito un'analisi dettagliata sull'andamento del settore domestico.

Il punto da cui si è partiti è stato quello relativo all'allun-





welfare contrattuale, svolto a livello di contrattazione nazionale e/o categoriale; oppure dal *welfare aziendale* deciso nella contrattazione aziendale o locale (es. fondi sanitari e previdenziali).

In termini monetari circa un terzo delle risorse impiegate nell'assistenza continuativa a persone con disabilità è ascrivibile alle famiglie: complessivamente la spesa che sostengono incide per il 29,5% sul reddito familiare. Le famiglie, pertanto, ricorrono sempre più spesso all'aiuto di collaboratori domestici e la domanda di lavoro è cresciuta enormemente, arrivando quasi a raddoppiare, nell'arco di un decennio (2005-2015).

Nonostante il numero dei collaboratori domestici sia cresciuto, un'in-

indagine condotta dall'INPS, ha fatto emergere che a partire dal 2013 vi è stata una contrazione del numero dei lavoratori regolari (-12,1% tra il 2012 e il 2015). Un decremento che ha riguardato esclusivamente i lavoratori di origine straniera, a fronte invece di un incremento dei lavoratori italiani. Il lavoro irregolare è ancora un problema irrisolto nel settore.

Lo Stato, ad oggi, non riesce a garantire ai privati cittadini una rete di servizi efficace ed efficiente per coprire ogni esigenza: il sistema di protezione sociale del nostro Paese è, tra quelli europei, quello che ha il più ampio margine di miglioramento. Questa carenza di servizi e prestazioni viene sopperita o dal *welfare familiare «autogestito»*: sono gli stessi familiari che prestano assistenza a persone anziane o disabili in modo continuativo; o dal

indagine condotta dall'INPS, ha fatto emergere che a partire dal 2013 vi è stata una contrazione del numero dei lavoratori regolari (-12,1% tra il 2012 e il 2015). Un decremento che ha riguardato esclusivamente i lavoratori di origine straniera, a fronte invece di un incremento dei lavoratori italiani. Il lavoro irregolare è ancora un problema irrisolto nel settore.

Nel convegno si è discusso anche di formazione, Ebincolf negli ultimi anni, tramite le parti sociali, ha formato circa 2.500 persone. Molte di queste già occupate nel settore, altre di primo approccio. Per aumentare il livello qualitativo della prestazione lavorativa e a



maggior tutela delle persone assistite, si sono istituiti dei corsi di formazione per l'assistenza di base (corso generico polifunzionale colf) e corsi specialistici per badante o babysitter. Tali corsi seguono un percorso formativo ben definito per il quale Ebincolf ha chiesto la certificazione ad un ente competente.

La presenza, frequente nelle persone assistite, di malattie gravemente invalidanti sia

dal punto di vista fisico che di quello psichico, impone di continuare a lavorare per identificare ulteriori percorsi formativi che mettano, le lavoratrici e i lavoratori del settore, nelle condizioni di operare con attenzione, competenza e sicurezza.

Sono state inoltre illustrate le prestazioni che Cas.sa Colf eroga a favore dei lavoratori e datori di lavoro iscritti, comprensive di trat-



tamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

Le prestazioni sono gestite o in forma diretta da Cas.sa. Colf oppure in convenzione con primari istituti assicurativi.

Quelle erogate direttamente da Cas.sa. Colf sono le seguenti:

- Diaria giornaliera di €. 30 in caso di ricovero ospedaliero per un massimo di 20 giorni (30 giorni forme oncologiche maligne).
- Diaria giornaliera di €. 30 per il periodo di convalescenza determinata dal ricovero avvenuto per un massimo di 15 giorni (30 giorni forme oncologiche maligne).
- Rimborso dei ticket sanitari fino ad un massimo rimborsabile annuo di €. 300 (€. 500 forme oncologiche maligne).
- Rimborso spese sostenute durante il periodo di gravidanza (fino ad un massimo di €. 1.000).
- Rimborso delle spese per interventi chirurgici effettuati nel primo anno di vita del neonato (garanzia di €. 5.000 per neonato).
- Rimborso del materiale riabilitativo (fino ad un massimo di €1.000).
- Rimborso delle spese per i trattamenti fisioterapici e le cure termali (fino ad un massimo di €. 250).
- garanzia indennitaria di €. 1.000 nei casi di grandi interventi chirurgici.
- Le prestazioni fornite in convenzioni sono:
- Prestazioni di implantologia.
- Prestazioni di Alta Specializzazione effettuate in strutture convenzionate per un massimo annuo di €. 1.000.
- Visite specialistiche effettuate in strutture convenzionate per un massimo annuo di 7.
- Prestazioni odontoiatriche particolari.
- Tariffe agevolate.
- Servizi di Consulenza.

La maggiore difficoltà di Cas.sa. Colf, è quella di far conoscere alle lavoratrici ed ai lavoratori, le molteplici prestazioni che offre. I Convegni organizzati e tutte le iniziative delle parti sociali, sono finalizzati a promuovere quanto offre il sistema bilaterale del settore e della Cassa.



LA CERTIFICAZIONE SOCIALE D'IMPRESA SA8000

(parte seconda)

di Massimo Forti

Ia SA8000 è l'unico *standard* internazionale volontario di certificazione rilasciato da un Ente terzo che intende coniugare criteri di gestione aziendale e principi di responsabilità sociale, attraverso una serie di requisiti che impongono un comportamento eticamente corretto alle imprese e alla filiera di produzione verso i lavoratori.

La norma è promossa dal SAI (*Social Accountability International*), la ma prima edizione del 1997 è stata emanata dal CEEPA (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency*), trasformatosi successivamente in SAI. Nel corso degli anni lo standard ha avuto diverse revisioni, di cui l'ultima nel giugno 2014, che integra e sostituisce le precedenti versioni del 2001, 2004 e 2008.

Com'è noto la SAI è un ente di accreditamento con sede a New York, che nasce con lo

scopo di svolgere valutazioni imparziali sugli organismi di certificazione per assicurarne la competenza, per monitorarne il grado di conformità e comportamento allo *standard* attraverso procedure documentali, per elaborare un elenco degli organismi di certificazione, ed infine risolvere le questioni insorgenti da parte dei valutatori nello svolgimento del loro lavoro.

Per accertarsi che gli *standard* e i sistemi per la verifica della conformità siano sempre altamente qualificati, la SAI riunisce gli *stakeholder* per sviluppare le norme con il loro consenso, accredita le organizzazioni qualificate, e non ultimo promuove la conoscenza e la diffusione dello *standard* a livello mondiale.

Come abbiamo detto, la norma SA8000 stabilisce dei requisiti che devono essere sod-



SA 8000:2014

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



disfatti dalle Organizzazioni, con particolare attenzione al miglioramento dei diritti dei lavoratori, alle condizioni del luogo di lavoro, il tutto inserito in un sistema di gestione efficiente che ne garantisce l'applicazione.

Non a caso gli elementi fondamentali di questo *standard* si basano sulla Dichiarazione dei Diritti Fondamentali dell'Uomo, sulle Convenzioni dell'OIL, sulle Norme Internazionali sui Diritti Umani e sulle leggi nazionali sul lavoro. Come sostiene la norma stessa, questa adesione ai principi dichiarati dagli Organismi internazionali serve per "valorizzare e tutelare il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'Organizzazione, che realizza per essa prodotti e servizi, includendo il personale impiegato dall'Organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori e i lavoratori a domicilio".

Per realizzare tutto questo, è previsto nella parte riguardante il capitolo del Sistema di Gestione, che venga attivato durante il processo di adeguamento agli elementi dello *standard* da parte delle Organizzazioni una partecipazione congiunta dei rappresentanti dei lavoratori e del management, al fine di identificare e correggere le non conformità, ed eventualmente garantire il mantenimento di quelle già esistenti.

I nove requisiti inseriti ed opportunamente dettagliati nella norma vertono su:

- Lavoro infantile.
- Lavoro forzato o obbligatorio.
- Salute e sicurezza.
- Libertà di associazione e diritto alla contrat-

tazione collettiva.

- Discriminazione.
- Pratiche disciplinari.
- Orario di lavoro.
- Retribuzione.
- Sistema di gestione.

Particolarmente interessante appare il requisito riguardante il Sistema di Gestione, in quanto in questo capitolo della norma si stabiliscono le procedure di ottimizzazioni degli altri otto punti precedenti. Soprattutto qui viene maggiormente esplicitato il rapporto di collaborazione tra management aziendale e rappresentanti dei lavoratori, attraverso la istituzionalizzazione del Social Performance Team (SPT), nominato in composizione numerica equilibrata tra le parti.

Tra i compiti principali del SPT si possono annoverare:

- Condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle reali o potenziali non conformità allo *standard*;
- Suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati;
- Condurre valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta ed una significativa consultazione delle parti interessate;
- Deve monitorare le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
- conformità allo *standard*;
- l'attuazione delle azioni pianificate per af-

frontare i rischi identificati dal SPT;

- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'Organizzazione ed i requisiti dello *standard*;
- deve avere l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (*stakeholder*), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio;
- deve collaborare con le altre aree dell'Organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo *standard* SA8000;
- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello *standard*;

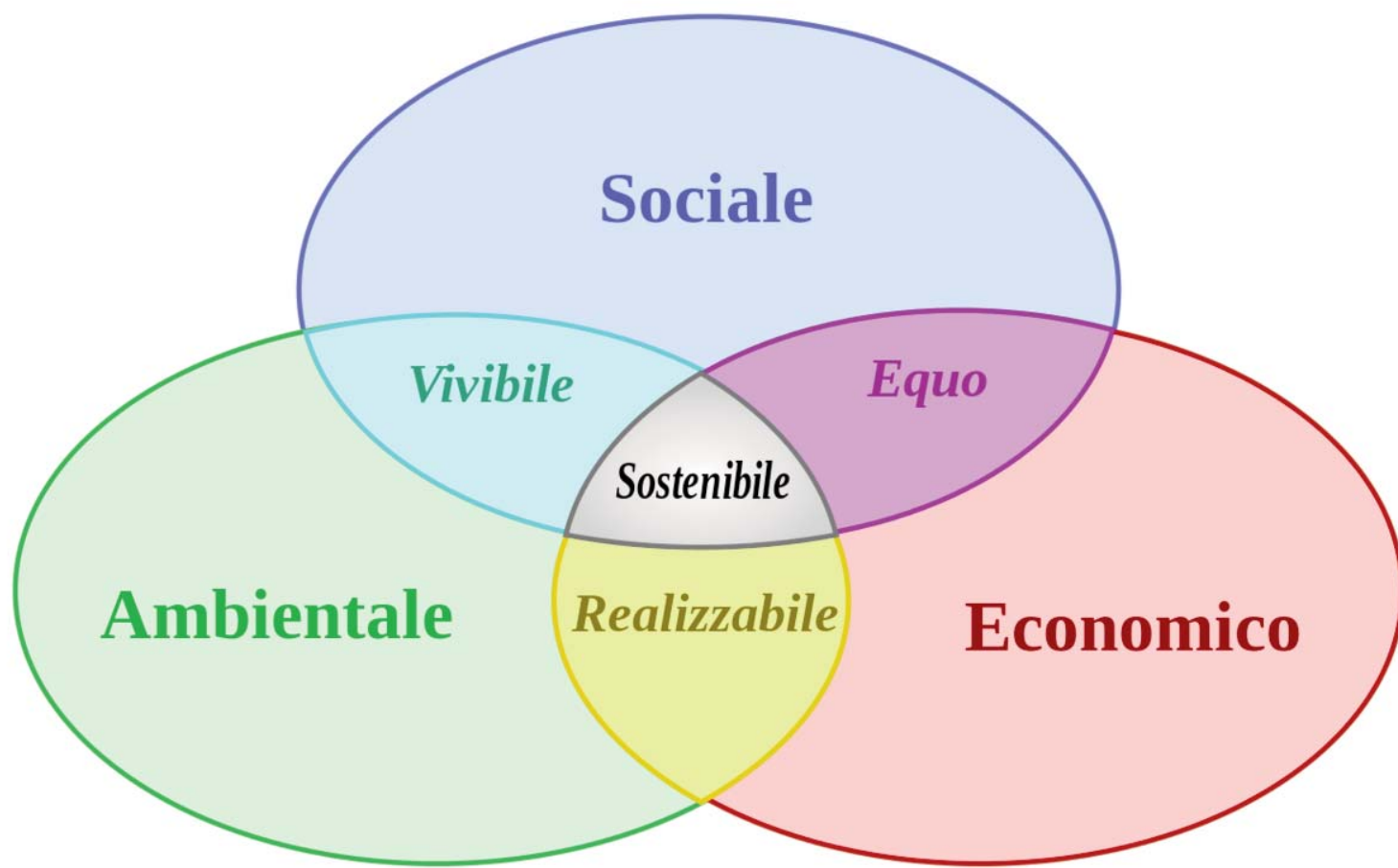
Per ciò che attiene all'ambito esclusivo dell'Organizzazione, essa deve:

- dimostrare che il personale ha realmente capito i requisiti contenuti nella norma e trasmettere con regolarità informazioni sugli stessi attraverso comunicazioni periodiche;
- stabilire una procedura scritta per i reclami che sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano

fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni e reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo *standard* SA8000;

- istituire delle procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami e la non conformità allo standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate;
- non deve applicare azioni disciplinari, licenziare o in alcun modo discriminare il personale o le parti interessate che abbiano avanzato reclami circa il luogo di lavoro o abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000;
- deve cooperare pienamente in caso di *audit* con e senza preavviso;
- definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve garantire che queste azioni siano realmente applicate;
- con la SPT deve mantenere le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative alla SA8000, delle loro cause, delle





azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguenti;

- l'Organizzazione deve attivare un piano di formazione per tutto il personale e valutare periodicamente l'efficacia delle attività formative;
- deve applicare la necessaria diligenza (*due diligence*) per verificare la conformità allo standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori, ecc.

Come si può notare, i criteri di base che stabiliscono il rapporto con gli *stakeholder* descritti nella parte relativa al Sistema di Gestione, sono utili a mostrare come la norma stabilisca che il processo di gestione sia sempre in corso, attraverso una pratica di rinnovo continuo e di riesame periodico.

In questa visione dinamica, viene riconosciuta una parte importantissima alla politica dell'Organizzazione, che deve essere chiara e concisa, con obiettivi puntuali da perseguire,

scritta e tradotta in tutte le lingue appropriate, e comunicata in forma comprensibile nelle strutture e nei luoghi di lavoro.

La stessa politica deve essere con regolarità riesaminata dalla Direzione dell'Organizzazione, per valutarne la conformità allo standard in virtù dei risultati raggiunti e delle procedure adottate nel corso del tempo, in un'ottica di miglioramento continuo. Anche la buona comunicazione risulta essere fondamentale per tutti i sistemi gestionali di questo tipo. Esso infatti facilita la verifica interna e pone le premesse per l'affinamento della strategia sociale dell'impresa, raccogliendo le criticità ed i suggerimenti avanzati da tutti gli *stakeholder*. In questo caso la comunicazione, - che sia interna o esterna vale il medesimo principio - risulta essere l'elemento attivo del processo di trasparenza, intesa come elemento di garanzia del sistema centralizzato dell'impresa.

ENTI BILATERALI



FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA





Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970
www.quas.it | email: info@quas.it