

partecipazione

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

**INTERVISTA A BRUNETTO BOCO
SEGRETARIO GENERALE UILTuCS**

**INTERVISTA A DOMENICO PROIETTI
SEGRETARIO CONFEDERALE UIL**

**RINNOVO CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI
WANTED CCNL TURISMO**

FONDOPROFESSIONI: SEMINARI SU JOBS ACT

**PROGETTO EFFAT SU STRESS DA LAVORO E
RISCHI PSICOSOCIALI**

SICUREZZA



Inserto:

**CASSA DI ASSISTENZA
SANITARIA PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

EDITORIALE

Rinnovato il contratto del commercio, con le problematiche in sospenso della grande distribuzione, il completamento del contratto del turismo con la rigida posizione di FIPE, il difficile negoziato con la cooperazione, i ridimensionamenti delle grandi aziende del commercio, i sommovimenti nel settore della Vigilanza privata dovuti ai cambi di apalto regolati in modo improprio dai firmatari del sedicente contratto non riconosciuto dalla UIL-TuCS, tutte queste vicende impegnano il sindacato in quest'ultimo periodo alternando momenti positivi a difficoltà che si trascinano da tempo e che si sta tentando di risolvere.

Nel più ampio contesto socio-economico si riaffermano le iniziative unitarie per contrastare alcuni provvedimenti del Governo e per riaffermare il ruolo di rappresentanza del sindacato a fronte dei tentativi di ridurne la valenza.

La UILTuCS e la UIL sono fortemente impegnate nel duplice confronto con il Governo e le associazioni imprenditoriali, per il mantenimento dei diritti acquisiti e per sollecitare iniziative tendenti a ridurre il livello di disoccupazione, specialmente giovanile.

Intervista a Brunetto Boco
Segretario Generale UILTuCS 3

Intervista a Domenico Proietti
Segretario Confederale UIL 7

Rinnovo CCNL terziario,
distribuzione e servizi 10

Wanted CCNL Turismo 14

Fondoprofessioni: seminari su
Jobs Act 16

Progetto EFFAT su stress da
lavoro e rischi psicosociali 18

Sicurezza 22

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Parmenio Stroppa

Redazione
Barbara Tarallo
Sara Vasta

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice
A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
agsg@agsg.it

Stampa
Tipolitografia C.s.r.
Via di Pietralata 157
00158 Roma

Pubblicità

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

Inseriti - prezzo secondo numero pagine e colore

Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

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

INTERVISTA A **BRUNETTO BOCO** SEGRETARIO GENERALE UILTuCS

Il Segretario generale della UIL, Carmelo Barbagallo, ha ripetutamente sostenuto che il 2015 deve essere l'anno dei contratti. La UILTuCS ha messo in pratica questa linea strategica firmando, lo scorso 31 marzo, il rinnovo del contratto nazionale del terziario, del commercio, della distribuzione e dei servizi e, il successivo 17 aprile, quello degli addetti agli studi professionali, oltre a quello del turismo siglato con Federalberghi. Un grande risultato, ma anche una grande fatica per conseguire questo obiettivo....

Dici bene: è un risultato tanto più apprezzabile se si tiene conto del complicato contesto in cui è stato possibile conseguirlo. Il traguardo è stato raggiunto grazie alla determinazione del Sindacato che ha saputo utilizzare tutti i margini di manovra offerti dalla congiuntura, per portare a casa il miglior beneficio possibile per i lavoratori che attendevano questi rinnovi da tempo.

Se si considera la crisi economica che tartassa il settore, non è eccessivo parlare di un vero e proprio successo...

Credo proprio che sia così, perché dopo anni di crisi e di recessione, pagati a caro prezzo dai lavoratori, siamo finalmente riusciti a dare un segnale di inversione di tendenza. Il contratto è una conquista e rappresenta il giusto riconoscimento economico al contributo che, con il loro lavoro, donne e uomini stanno dando alla tenuta di uno dei settori strategici dell'economia italiana. Il contratto, però, è anche uno strumento per dare, utilmente ed efficacemente, impulso e forza alla ripresa del Paese. In questo senso, mi convince molto l'idea della contrattazione come leva per la crescita.

Forse è il caso di sottolineare che, a differenza di quanto accaduto in precedenza, questa tornata contrattuale ha fat-



to registrare una ripresa dei rapporti unitari, tant'è che anche la Filcams Cgil ha firmato l'intesa. L'approccio unitario ha costituito un valore aggiunto?

Il ritorno al confronto unitario ha rappresentato un segnale importante di compattezza. Il grande senso di responsabilità nei confronti di milioni di lavoratori ha consentito di superare vecchie divisioni. Ha prevalso la volontà comune di affrontare, con maggior forza e determinazione, le difficoltà della crisi economica e di offrire soluzioni positive e concrete agli addetti del settore. Siamo soddisfatti per questo rinnovato approccio tattico in linea, peraltro, con la politica confederale tesa alla ricerca delle posizioni unitarie utili al conseguimento dell'obiettivo prioritario di tutelare gli interessi dei lavoratori.

Questo risultato esalta anche il ruolo di soggetto contrattuale del Sindacato: è un messaggio a chi vuole sminuire la funzione delle parti sociali?

Non vi è dubbio che da questa vicenda ne esca valorizzata la contrattazione come strumento principe dell'azione sindacale, ma anche come volano per l'economia. Attraverso la contrattazione si consolida il ruolo decisivo delle parti sociali nella crescita del reddito disponibile dei lavoratori. C'è in noi la chiara consapevolezza che questa è la strada giusta per migliorare le condizioni di lavoro, per far ripartire il potere d'acquisto delle retribuzioni e per rilanciare i consumi. Il Sindacato è autorità contrattuale e salariale e, per questa via, non solo tutela i diritti dei lavoratori ma, nel proprio ambito, partecipa attivamente all'evoluzione dei processi economici facendosi protagonista di una giusta ed efficace redistribuzione della ricchezza, contribuendo, così, allo sviluppo del Paese.

Passiamo, ora, brevemente, al merito dei rinnovi perché è questo che ha determinato la firma della Uiltucs. Intanto, i due livelli di contrattazione sono stati salvaguardati?

Certamente. La mediazione che abbiamo costruito ha consentito di riconfermare il secon-

do livello di contrattazione e, al contempo, di consolidare la validità e la centralità del contratto nazionale. In una fase ancora critica per il Paese, contraddistinta da stagnazione nei consumi e da incertezze nel futuro, il sistema delle relazioni sindacali ne è uscito rafforzato.

In estrema sintesi, quali sono i risultati più rilevanti dell'accordo per il terziario, il commercio, la distribuzione e i servizi?

Dal punto di vista economico, alla fine della durata di vigenza contrattuale, i lavoratori avranno un incremento medio della massa salariale, al quarto livello, di 1.811 euro. Sul fronte normativo, ci sono aggiornamenti in merito all'orario di lavoro, ai regimi di flessibilità, - volti a stimolare, attraverso una migliore organizzazione, la produttività delle imprese - oltre che al mercato del lavoro, con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato, finalizzati alla stabilizzazione ed alla ricollocazione delle fasce di lavoratori più deboli, privi di occupazione. Un'interessante novità, poi riguarda l'introduzione del sistema di classifica-





zione del personale del settore tecnologie dell'informazione e della comunicazione diventato, ormai, una parte rilevante e innovativa del terziario avanzato.

Vorrei anche sottolineare che, lo scorso 14 aprile, l'ipotesi di accordo è stata sottoposta, con esito positivo, al vaglio dell'assemblea nazionale unitaria delle strutture e dei delegati e che anche la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori sta dando risultati molto positivi.

E per quel che riguarda il contratto degli addetti agli studi professionali?

Il risultato economico è stato analogo: si tratta di un incremento medio complessivo, per la durata del contratto, di oltre 1.800 euro il che equivale, anche in questo caso, a un aumento medio a regime pari a 85 euro mensili. Particolarmente interessante, poi, sul fronte occupazionale, è l'individuazione di strumenti che favoriscono l'accesso al mercato del lavoro degli studi professionali anche ai disoccupati maggiormente in difficoltà, co-

me quelli di lunga durata o gli ultra cinquantenni. In un settore non coperto dagli ammortizzatori sociali, infine, ha un certo peso anche il conseguimento di forme di sostegno al reddito, di assistenza sanitaria integrativa e di formazione, oltre che l'individuazione di percorsi per la stabilizzazione delle partite Iva e dei collaboratori.

Al momento in cui scriviamo resta in sospeso il rinnovo del contratto di una parte rilevante dei lavoratori del turismo. Il 15 aprile c'è stato uno sciopero del settore. Quali sono le prospettive?

Lo sciopero è andato molto bene. Faremo di tutto per chiudere anche il contratto del turismo con Angem, Fipe e Federturismo, nella maniera più proficua per i lavoratori del settore. Il mio auspicio è che la cronaca sorpassi l'approfondimento e che quando l'intervista sarà stata data alle stampe possa risultare, in quest'ultima domanda, positivamente superata dai fatti.

A.P.



DOLCE ATTESA



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

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
totale per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



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

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

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

INTERVISTA A

DOMENICO PROIETTI

SEGRETARIO CONFEDERALE UIL



dal Governo rischia di porsi in controtendenza alla necessità di rilancio dell'economia del nostro Paese. Nel Def, infatti, mancano misure che, tramite gli investimenti pubblici, consentano al nostro sistema produttivo di cominciare a riassorbire gli elevatissimi livelli di disoccupazione, soprattutto giovanile e nel mezzogiorno.

Inoltre manca l'impegno a rinnovare i contratti del settore pubblico bloccati da 6 anni.

■ Ed il famoso tesoretto?

Il Governo dopo aver aperto la discussione su come utilizzare queste risorse rinvia tutto al prossimo autunno. Un errore di politica economica, bisogna tagliare subito le tasse ai pensionati, agli incapienti e a tutti i lavoratori anche attraverso l'estensione del bonus di 80 euro, un modo concreto per sostenere la ripresa dei consumi e la domanda interna.

■ Recentemente il Governo ha presentato il Def 2015. Qual è il giudizio della UIL?

Le linee di politica fiscale delineate dal Governo nel Def non corrispondono alle reali esigenze di svolta nella politica economica del Paese. L'intervento di maggiore consistenza è rappresentato dal superamento delle clausole di salvaguardia, in assenza del quale si avrebbe un aumento delle aliquote Iva e delle accise, pari a oltre 16 miliardi di gettito. Si tratta di un intervento utile per scongiurare le deprecabili ricadute che il previsto aumento avrebbe potuto determinare sul versante dei consumi e della crescita, ma che non inciderà direttamente sulla ripresa. Per ora siamo agli impegni programmatici, le scelte concrete verranno fatte con i provvedimenti legislativi che daranno attuazione al Def, lì si potrà comprendere se la direzione di marcia è quella giusta, anche se il poco coraggio mostrato

■ Estendere il Bonus di 80 euro?

Il Bonus di 80 euro è stato un importante passo verso la riduzione della pressione fiscale ad una parte dei lavoratori. La pressione fiscale in Italia è altissima,



43,5% secondo i dati Istat, e grava soprattutto sulle spalle dei lavoratori dipendenti e dei pensionati. È da loro infatti che giunge il contributo più alto all'erario, sono gli unici che prima pagano le tasse e poi incassano l'assegno. Oggi è quanto mai necessario utilizzare la leva fiscale per estendere il bonus ai pensionati, agli incapienti ed ai lavoratori dipendenti fino ad oggi esclusi.

Quando si parla di diminuire la tassazione ci si sente rispondere che non ci sono le risorse...

Per reperire le risorse la direzione di marcia è quella che passa attraverso la rimozione delle sacche di spesa pubblica improduttiva, degli sprechi, bisogna poi eliminare incrostazioni di privilegi e benefici fiscali risalenti alle note dei tempi o non aventi oggi più alcuna motivazione economica e sociale. L'intervento sulla spesa pubblica e sulla spesa fiscale dovrà essere mirato ed effettuato con accuratezza sulla spesa improduttiva, gli sprechi ed i privilegi ed in ogni caso bisogna evitare ulteriori tagli ai servizi sociali e sanitari che andrebbero a colpire le fasce di cittadini più deboli, per fare ciò si deve in tutti i modi scongiurare il pericolo di un taglio lineare delle agevolazioni fiscali e dei servizi.

Un'altra importante fonte di risorse può giungere dalla lotta all'evasione fiscale se i proventi di questa non fossero dirottati dal Governo a coprire buchi di bilancio.

La lotta all'evasione è uno dei tasti dolenti del nostro Paese

Si stima che ogni anno oltre 180 miliardi di imposte vengano sottratte alla collettività praticamente 347.000 euro al minuto. Una cifra enorme ed il vuoto erariale che questa ha crea-

to è stato coperto dalla pesante tassazione sui lavoratori e sui pensionati.

Nel 2014 sono stati recuperati 14,2 miliardi di euro ma la strada è ancora lunga, bisogna tenere ben presente che questi sono meno del 10% dell'evasione stimata.

Cosa si può fare?

Per la Uil bisogna realizzare una vera e propria svolta nella lotta all'evasione fiscale attraverso l'estensione del contrasto di interessi per i servizi alle famiglie, la creazione di una struttura esclusiva per l'accertamento valorizzando tutte le energie professionali dell'Agenzia, rivedendo e inasprendo il sistema sanzionatorio e potenziando il ruolo degli enti locali attraverso un incrocio delle banche dati.

Un euro investito nella lotta all'evasione è un euro investito sul futuro del Paese, la stessa Agenzia delle entrate stima che per ogni euro impiegato nella lotta all'evasione se ne recuperano 4.

Il Def prevede l'emanazione dei numerosi decreti attuativi della delega fiscale entro il mese di settembre 2015.

Uno slittamento dei tempi di attuazione di provvedimenti fiscali al quale il Governo, contrariamente alle assicurazioni ripetutamente fornite, alla fine è dovuto ricorrere. Ci auguriamo che questa proroga sia quella definitiva e che il maggior tempo richiesto possa servire per predisporre misure coerenti con i principi della delega che abbiamo condiviso e che, ad esempio, non abbiamo ritrovato nel decreto in materia di reati penali varato dal Consiglio dei Ministri e poi giustamente ritirata.

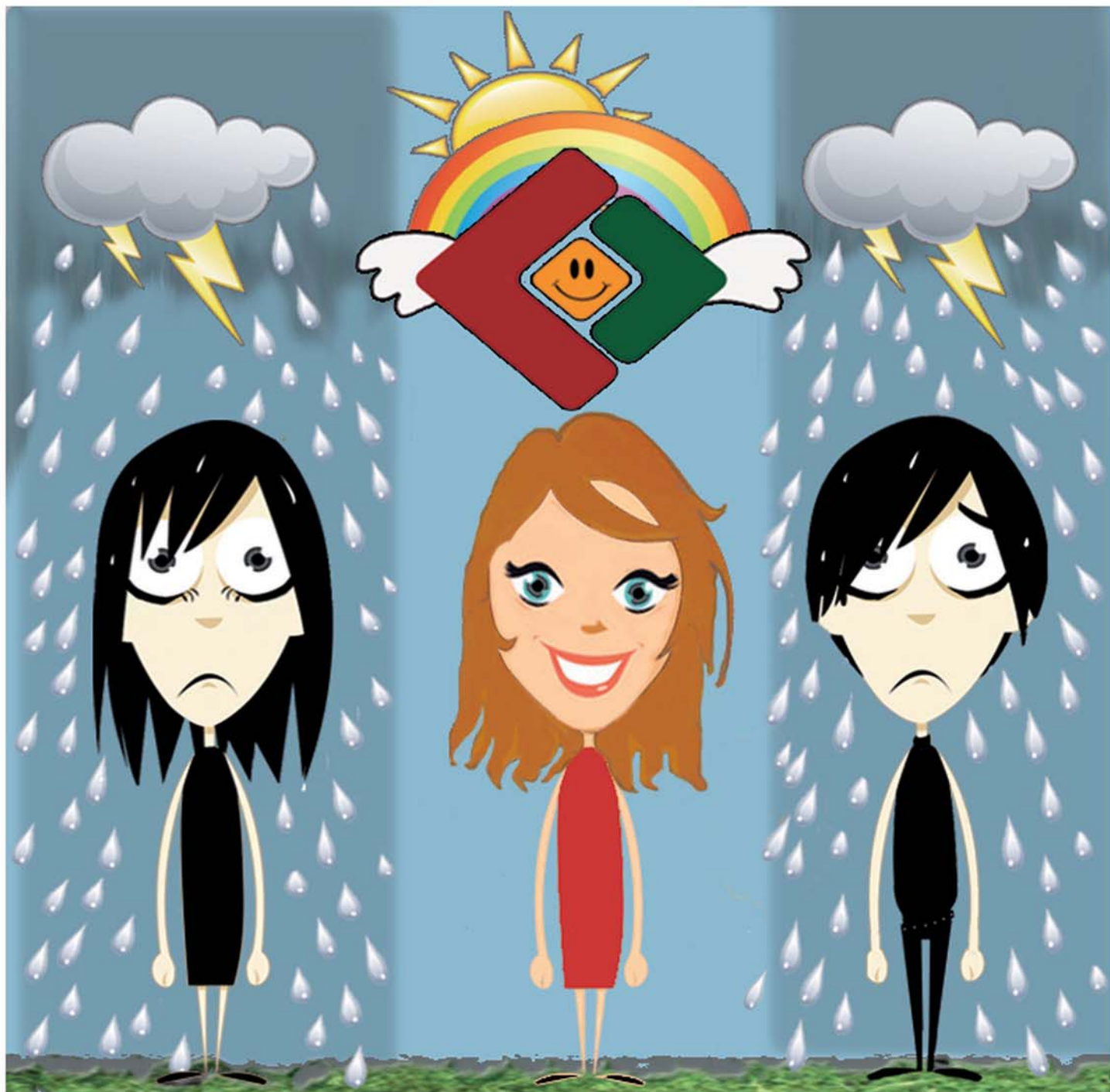
Lo scorso 21 aprile il governo ha presentato tre dei decreti attuativi della Legge ma la scelta del Governo di depenalizzare l'elusione fiscale, una modalità erudita e sofisticata di eva-

sione, è gravissima ed in contro tendenza rispetto all'esigenza di rafforzare e non indebolire i presidi di legalità fiscale, questa misura in un sistema come quello italiano rischia concretamente di diventare un incentivo all'evasione. Anche gli effetti attesi dalla fatturazione elettronica e dallo scontrino telematico saranno pesantemente condizionati dal fatto che non sono obbligatori ma opzionali.

La nuova disciplina sui termini di accertamento rischia di avere effetti negativi su quelli già fatti indebolendo anche in questo caso la lotta all'evasione fiscale.



Proteggi la tua salute con il Fondo Est



comunicazione.cristina@fondoest.it

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

www.fondoest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

RINNOVO CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

Sintesi della relazione introduttiva del Segretario Nazionale UILTuCS Marco Marroni all'Assemblea nazionale dei delegati e delle strutture di Filcams, Fisascat e UILTuCS tenutasi a Roma il 14 aprile 2015, che ha avviato la consultazione sull'ipotesi di rinnovo del CCNL del Terziario siglata con Confcommercio il 30 marzo 2015.

Quando ieri sera mi è stato comunicato che avevo il compito di aprire i lavori di questa Assemblea nazionale il mio pensiero è corso a due anni fa, quando insieme a Maria Grazia Gabrielli e Ferruccio Fiorot cominciammo a definire i temi e gli argomenti da porre al centro della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto. Allora – come oggi – la situazione economica presentava un quadro di forte difficoltà e crisi, con una spiccata contrazione dei consumi. Era inoltre recente l'evento negativo costituito dalla accresciutasi frammentazione delle controparti datoriali, con la fuoriuscita di Federdistribuzione dalla Confcommercio, che spinse le nostre Federazioni di categoria a percorrere la via complessa della definizione di un'unica piattaforma da indirizzare a tutte le controparti (Confcommercio, Federdistribuzione e Confesercenti), e compre-

sa la Cooperazione, anche con il coinvolgimento dei colleghi incaricati di seguire questo sottosettore, Di Labio (Filcams), Dell'Orefice (Fisascat) e Paolo Andreani. E le difficoltà insite nel percorrere questa scelta necessaria di condivisione di un percorso che portasse ad un'unica piattaforma era ulteriormente accresciuta dalla circostanza, certo non trascurabile, che venivamo da ben due rinnovi del CCNL che non avevano realizzato una sintesi unitaria tra le tre Federazioni sindacali coinvolte sul tavolo della Confcommercio.

Sapevamo per altro che, una volta concluso questo sforzo, non ci avrebbe atteso un percorso facile. Nella relazione che svolsi agli Esecutivi Unitari di Filcams, Fisascat e UILTuCS del 18 giugno 2013, incaricati di licenziare l'ipotesi definitiva di piattaforma rivendicativa, i tre punti che ho appena richiamato venivano ripresi puntualmente. In quella relazione avevo tentato di delineare i termini di una piattaforma che qualcuno definì giustamente "al passo coi tempi", e in essa sottolineai anche la necessità che – sia pure nel contesto difficile in cui ci saremmo trovati ad operare – non fosse opportuno compiere alcuni errori d'impostazione:

1. Farsi tentare dalle sirene di Federdistribuzione e difendere invece il valore dell'unicità del sistema bilaterale previsto dal contratto nella sua generalità, nella consapevolezza altresì che questo stesso sistema andasse riformato e adeguato ai tempi e alle mutate condizioni normative;

2. Evitare scambi impropri sul salario, ossia non accettare di togliere con la mano sinistra quanto si sarebbe potuto ottenere dalla destra, intervenendo con delle partite di giro che ponessero in discussione alcuni istituti contrattuali (gli scatti d'anzianità, le mensilità supplementari), mentre nel contempo avevamo la necessità di salvaguardare la base di calcolo convenzionale per il calcolo degli aumenti retributivi, non prendendo a riferimento i soli minimi tabellari, che è parte della strategia contrattuale delle nostre Federazioni da quasi 20 anni;







no essa sia stata praticamente a zero, dal che sarebbe derivata la necessità di un recupero dell'1,4% per ripristinare il potere d'acquisto iniziale delle retribuzioni;

ti sul mercato del lavoro, poco più che aggiustamenti, anche alla luce e a causa degli interventi governativi.

4. Si è realizzata per la prima volta una classificazione specifica per il comparto delle aziende della comunicazione e informatica, profondamente innovativa anche in quanto non si limita ad inserire meccanicamente e casualmente figure professionali nuovi nel vecchio impianto classificatorio, bensì percorrere la strada di una classificazione specifica che prende a base le tipologie professionali previste in sede comunitaria e comunemente adottate in tutta Europa. Per di più va detto che si tratta del primo consistente intervento sulla classificazione del personale dopo oltre 25 anni.

5. Si è realizzata una limitata riforma, un aggiornamento, dei regimi di flessibilità multiperiodale, che a ben vedere è l'unico elemento di scambio, che altresì secondo me aveva palesemente bisogno di aggiustamenti, dopo gli ultimi interventi realizzati su questa materia nel 1999, che si prefiggevano di estendere le opportunità della contrattazione di secondo livello su questa materia e che in 16 anni non sono stati mai applicati.

E poi c'è il salario, dove abbiamo registrato un buon risultato, un risultato equo. Sarebbe facile sottolineare che questa volta abbiamo "chiuso sopra i bancari", giacché fino a prova contraria 85 euro per 14 mensilità sono di più che 85 euro per 13 mensilità, ma non è questo il punto. C'è chi ha voluto polemizzare definendo questo aumento salariale "fuori dai tempi" e in contraddizione con la situazione di crisi che attraversa il Paese e il settore commerciale. Io comprendo che il Presidente di Federdistribuzione debba espiare la colpa atavica di aver a suo tempo patteggiato la retrocessione della Juventus coinvolta nello scandalo di calcio-scommesse, ma non comprendo perché a pagarla dovremmo essere noi e i lavoratori del commercio, della grande e della piccola distribuzione. Vediamo cosa dicono i numeri:

1. L'incremento conseguito nel 2011 era pari al 5,6% della base di calcolo convenzionale adottata fin dal 1994 in occasione dei rinnovi del CCNL del Terziario;

2. Nel quadriennio 2011-2014 l'inflazione è stata pari al 7%, malgrado che nell'ultimo an-

3. Il nuovo incremento di 85 euro a regime comporta un aumento del 5,4% della retribuzione convenzionale aggiornata, ossia un incremento del 4% netto nel triennio una volta tolto l'1,4% di recupero, e si tratta di un dato assolutamente adeguato e credibile se l'inflazione, oggi praticamente assente, tornerà moderatamente a salire per effetto degli interventi adottati dalla Banca Centrale Europea. Si tratta per questo di un incremento salariale equo e plausibile realizzato senza "mercimoni".

Ora si tratta di andare avanti. Avanti con la consultazione per l'approvazione e la successiva ratifica dell'ipotesi d'intesa raggiunta, organizzando dove possibile attivi unitari, anche con la presenza delle Segreterie Nazionali dove le strutture lo ritengano opportuno, e assemblee unitarie nei luoghi di lavoro. Ci sono poi le condizioni per estendere quanto conseguito anche alla Cooperazione, con gli opportuni adattamenti da operare alla luce di quella che comunemente definiamo "la distintività cooperativa". Francamente non vedo le ragioni per cui anche i lavoratori della cooperazione non si vedano riconosciuti presto gli 85 euro di aumento. Evidentemente più complesso il quadro del confronto con Federdistribuzione. Anche su quel tavolo credo però che sapremo e dovremo conservare la spinta unitaria per respingere l'attacco che questa associazione ci ha mosso, e a fronte del quale non si può escludere la necessità di procedere anche in tempi ravvicinati ad iniziative di ulteriore mobilitazione.

E infine voglio sottolineare un ulteriore valore del nuovo contratto per i settori affini a quello del terziario che si trovano ancora impegnati nei loro rinnovi, come i pubblici esercizi, le mense e le strutture alberghiere aderenti a Confindustria. Con questo rinnovo si è rotto l'isolamento in cui era precipitato il rinnovo del contratto con Federalberghi realizzato un anno fa e si sono create le condizioni per una concreta riapertura del negoziato, anche sotto la spinta della mobilitazione a cui siamo chiamati nelle prossime ore, con lo sciopero nazionale del turismo di domani.

Marco Marroni


partecipazione

Anno XVIII n. 2

INSERTO



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO

A photograph showing a young woman with brown hair, wearing a white lab coat with a blue collar, smiling warmly at an elderly woman with short, curly grey hair. The elderly woman is seen from the side, looking towards the younger woman. The background is softly blurred, suggesting an indoor setting.

Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!

CAS.SA.COLF: Chi siamo

La CAS.SA.COLF è lo strumento che il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico ha costituito per fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro iscritti, comprensive di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi ed aggiuntivi delle prestazioni pubbliche per migliorare la tutela socio sanitaria.

Obbligatorietà della contribuzione

L'applicazione del CCNL comporta l'obbligo dell'iscrizione dei dipendenti e dei datori di lavoro alla CAS.SA.COLF.

Sei già iscritto a CAS.SA.COLF?

Scopri come avere diritto alle prestazioni

- Per aver diritto alle prestazioni è necessario raggiungere la soglia minima di € 25 in un anno di contributi contrattuali (c.org F2). Tale soglia può essere raggiunta o sommando i 4 trimestri precedenti l'evento per il quale si richiede il rimborso o sommando i 3 trimestri precedenti più il trimestre in cui si è verificato lo stesso.
- Il raggiungimento della soglia minima può avvenire anche sommando diversi rapporti di lavoro per i quali sia stato regolarmente versato il contributo contrattuale.
- La CAS.SA.COLF offre la possibilità ai datori di lavoro di poter recuperare i mancati versamenti dei contributi contrattuali fino ad un massimo di due trimestri esclusivamente con il trimestre successivo a quello/i in cui si è verificato il mancato versamento dei contributi; tale possibilità è riservata se sia stato versato almeno il trimestre precedente a quello/i da recuperare, anche se effettuato da datore di lavoro diverso.
- Le prestazioni decorrono dal primo giorno del secondo trimestre e solo per la prima iscrizione. Ad esempio: iscrizione dal 1° gennaio 2015, le prestazioni scattano dal 1° aprile 2015.
- I trimestri mancanti per cause certificate di malattia, infortunio, maternità e disoccupazione non interrompono la regolarità contributiva.

Scopri tutte le prestazioni sanitarie gestite direttamente dalla CAS.SA.COLF



PRESTAZIONI PER I DIPENDENTI

RICOVERO, CONVALESCENZA E TICKET SANITARI

- Diaria giornaliera di € 30,00 in caso di ricovero ospedaliero per massimo annuo di 20 giorni, anche in ca-

so di ricovero in day-hospital, ma non di pronto soccorso.

- Diaria giornaliera di € 30,00 per massimo annuo di 15 giorni per il periodo di convalescenza determinata dal ricovero avvenuto, certificata dal medico curante o prevista nella cartella clinica di dimissione ospedaliera.
- Rimborso dei ticket sanitari fino ad un massimo annuo di € 300,00. Sono escluse le visite generiche, esami di laboratorio, analisi ematiche e farmaci.

FORME ONCOLOGICHE

- Diaria giornaliera di € 30,00 in caso di ricovero ospedaliero per un massimo annuo di 30 giorni, tale indennità è corrisposta anche in caso di ricovero in forma di day-hospital ma non di pronto soccorso.
- Diaria giornaliera di € 30,00 per un massimo annuo di 30 giorni per il periodo di convalescenza determinata dal ricovero avvenuto, certificata dal medico curante o prevista nella cartella clinica di dimissione ospedaliera.
- Rimborso di € 500,00 per persona e per anno civile, per i ticket sanitari effettuati presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate sono escluse le visite generiche, esami di laboratorio, analisi ematiche e farmaci.

INDENNITÀ GRANDI INTERVENTI IN STRUTTURE PUBBLICHE

Nei casi di grandi interventi chirurgici o di gravi eventi morbosi, nelle strutture pubbliche o convenzionate con il pubblico, la CAS.SA.COLF attiva una garanzia indennitaria di € 1.000,00 per intervento che va a coprire le spese complementari dell'iscritto. L'elenco dei grandi interventi chirurgici e dei gravi eventi morbosi è consultabile sul sito internet www.cassacolf.it.

RIMBORSO SPESE PERIODO GRAVIDANZA

La CAS.SA.COLF provvede a rimborsare le spese sanitarie sostenute dalle lavoratrici iscritte in stato di gravidanza per l'intero periodo riconosciuto nel limite massimo annuo di € 1.000,00.

NEONATI FIGLI DI LAVORATORI ISCRITTI

La CAS.SA.COLF provvede al pagamento delle spese per interventi chirurgici effettuati nel primo anno di vita del neonato, nonché della retta di vitto e di pernottamento dell'accompagnatore per il periodo del ricovero. La disponibilità annua per la presente garanzia è di € 5.000,00 per neonato.

PROTESI ORTOPEDICHE ED AUSILI MEDICI ORTOPEDICI

La CAS.SA.COLF provvede al rimborso del materiale riabilitativo, acquistato o noleggiato, dal lavoratore a seguito di prescrizione medica, per un valore economico di € 1.000,00 per anno, applicando una franchigia del 20% sul totale di ogni fattura presentata.

RIMBORSO SPESE PER I TRATTAMENTI FISIOTERAPICI

CAS.SA.COLF provvede al rimborso per le spese per i trattamenti fisioterapici a seguito di infortunio certificato dal pronto soccorso o a seguito di patologie particolari e per le cure termali attestate da apposita prescrizione del medico. Le prestazioni dovranno essere svolte presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso accreditate.

La disponibilità annua per la presente garanzia è di € 250,00 per iscritto, applicando una franchigia del 25% per ogni evento.

PRESTAZIONI PER I DATORI DI LAVORI

PRESTAZIONE SU RESPONSABILITÀ CIVILE IN CASO DI RIVALSA INAIL (R.C.O.)

Nei casi di rivalsa INAIL, su infortuni del dipendente, la CAS.SA.COLF rimborserà le spese sostenute da parte del datore di lavoro, per il risarcimenti a suo carico, nella misura di € 25.000,00 per ciascun evento e per anno civile.

RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI (R.C.T.)

Nei casi di danni involontariamente causati dai lavoratori iscritti alla cassa, a terzi per morte, lesioni personali o danneggiamenti alle cose, per la responsabilità civile derivante da colpa o colpa grave dei quali danni il datore di lavoro iscritto debba rispondere, la CAS.SA.COLF rimborsa le spese sostenute nei massimali di € 25.000,00 per ciascun sinistro e per anno civile.

COME CHIEDERE IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI GESTITE DA CAS.SA.COLF

Il lavoratore o il datore di lavoro potranno inoltrare la richiesta di prestazioni alla CAS.SA.COLF o tramite raccomandata all'indirizzo di Via Tagliamento 29 – 00198 Roma, o tramite email all'indirizzo info@cassacolf.it o rivolgendosi ad una sede sindacale.

La domanda dovrà includere la seguente documentazione:

- Moduli per il dipendente/datore di lavoro (MRP-D/MRI-DL, MRD-D/MRD-DL, MIC-D/MIC-DL) scaricabili dalla sezione 'modulistica' del sito www.cassacolf.it.
- Copia di un documento di identità in corso di validità.

- Copia dei 4 trimestri precedenti il trimestre in cui si è verificato l'evento, o dei 3 trimestri precedenti più il trimestre in cui si è verificato l'evento, per il quale si richiede il rimborso che attestino di aver versato le quote contrattuali con regolarità e continuità ed il raggiungimento della soglia dei € 25 annui.
- Copia dei certificati medici (ticket sanitari, certificati ospedalieri e di convalida, ecc.) per i quali si richiede il rimborso.

PRESTAZIONI GESTITE DA UNISALUTE

Novità

ALTA SPECIALIZZAZIONE

CAS.SA.COLF tramite UniSalute prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extraricovero (tra cui TAC, Rx ecc. vedi elenco dettagliato sul sito www.cassacolf.it) presso le strutture sanitarie convenzionate con UniSalute.

Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse da UniSalute senza alcun esborso da parte degli iscritti.

La disponibilità annua per la presente copertura è di € 300,00 per iscritto.

VISITE SPECIALISTICHE

CAS.SA.COLF tramite UniSalute prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite pediatriche per il controllo della crescita e delle visite odontoiatriche e ortodontiche. Rientra in garanzia esclusivamente una prima visita psichiatrica al fine di accertare la presenza di un'eventuale patologia. Nelle strutture sanitarie convenzionate con UniSalute le spese vengono liquidate direttamente da UniSalute senza alcun esborso da parte degli iscritti. Numero massimo di visite annuo 4 per persona.

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE PARTICOLARI

CAS.SA.COLF tramite UniSalute prevede il pagamento di una visita odontoiatrica di controllo e di un'ablazione del tartaro una volta l'anno in strutture sanitarie convenzionate con UniSalute. Se il medico riscontra la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene nel corso dello stesso anno, UniSalute provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

TARIFE AGEVOLATE

Se una prestazione non è in copertura perché non prevista dal Piano sanitario o per esaurimento della somma massima a disposizione o perché inferiore alla somma a carico dell'iscritto, il piano sanitario prevede la possibilità di usufruire delle tariffe agevolate UniSalute con risparmio rispetto al tariffario normalmente previsto.

SERVIZI DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al **numero verde** dedicato **800-009638** dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.30: pareri medici, prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate ed informazioni sanitarie telefoniche.



UniSalute è la società del Gruppo Unipol specializzata in assistenza sanitaria che, in accordo con CAS.SA.COLF, eroga prestazioni sanitarie agli iscritti aggiuntive rispetto a quelle previste dalla CAS.SA.COLF

Cosa fare quando l'iscritto ha bisogno di una prestazione sanitaria gestita da UniSalute?

UniSalute ha predisposto un sistema di convenzionamenti con strutture sanitarie private in tutta Italia che garantiscono un'ottima offerta in termini di professionalità medica, tecnologia sanitaria, comfort ed ospitalità.

Utilizzando le strutture convenzionate, l'iscritto usufruisce di vantaggi rilevanti:

- non deve sostenere alcun esborso di denaro perché i pagamenti delle prestazioni avvengono direttamente tra UniSalute e la struttura convenzionata.
- l'iscritto può prenotare le prestazioni nell'Area Riservata ai Clienti del sito www.unisalute.it. O tramite la App UniSalute. In alternativa l'iscritto può contattare la Centrale Operativa UniSalute al **numero verde 800-009638** indicato anche sul sito www.cassacolf.it o www.unisalute.it.
- All'atto dell'effettuazione della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata da UniSalute), l'iscritto dovrà presentare alla struttura convenzionata un documento comprovante la propria identità e la prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste.

- L'elenco, sempre aggiornato delle strutture convenzionate con UniSalute, è disponibile su www.unisalute.it nell'Area Clienti o telefonando alla Centrale Operativa.

Non sei iscritto a CAS.SA.COLF? Scopri come fare. È facile e veloce

- La responsabilità dei versamenti alla CAS.SA.COLF è a carico del datore di lavoro.
- Il contributo contrattuale è pari ad € 0,03 di cui € 0,02 a carico dei datori di lavoro ed € 0,01 a carico dei lavoratori. Esso si deve moltiplicare per le ore retribuite nel trimestre. È sempre a carico del datore di lavoro la procedura di versamento.
- Il pagamento dei contributi contrattuali avviene in concomitanza con i versamenti trimestrali dei contributi previdenziali.
- La regolarità di iscrizione si certifica esibendo copia dei versamenti trimestrali INPS in cui sia evidente il codice F2 ed il relativo versamento economico.
- L'INPS prevede 4 procedure di versamento, in ognuna di esse è previsto l'inserimento dei dati per il versamento delle quote. Sarà necessario digitare sul campo denominato "c.org" il codice F2 ed a fianco inserire il valore derivante dalla moltiplicazione di € 0,03 per le ore retribuite nel trimestre. Il contributo previdenziale orario NON COMPRENDE il contributo CAS.SA.COLF (c.org. F2), per questo motivo, attraverso il sito dell'INPS, il MAV va modificato integrandolo con il contributo CAS.SA.COLF c.org. F2. Nella schermata in cui si modifica il MAV, codice ed importo vanno inseriti manualmente negli appositi campi predisposti.

Per maggiori informazioni consultare il sito internet www.cassacolf.it o scrivere all'indirizzo info@cassacolf.it

Questo manuale è stato predisposto in modo da costituire un agile strumento esplicativo; in nessun caso può sostituire la polizza, della quale evidenzia esclusivamente le caratteristiche principali.

TUTTO QUESTO È



Via Tagliamento 29
00198 Roma
Tel. 06/85358034
Fax 06/8546647
www.cassacolf.it
info@cassacolf.it

Fon.Te.

ILLUMINA IL TUO FUTURO!



Numero Verde

800-403.633



www.fondofonte.it



callcenter@fondofonte.it



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



WANTED

CCNL TURISMO



Bella e partecipata la manifestazione che si è tenuta a Milano il 15 aprile a supporto dello sciopero dei lavoratori del Turismo indetto da UILTuCS, Fisascat e Filcams su tutto il nostro territorio nazionale insieme alle altrettanto partecipate manifestazioni di Roma e Taormina.

Le lavoratrici e i lavoratori delle mense, pubblici esercizi, grandi catene alberghiere, agenzie di viaggio, ristorazione veloce delle regioni del nord Italia si sono dati appuntamento nella capitale lombarda ed hanno dato vita ad una manifestazione con più di 5.000 partecipanti che hanno sfilato per le vie del centro storico urlando la loro rabbia per la mancata sottoscrizione del contratto collettivo a due anni dalla scadenza.

Il lungo serpentone di lavoratrici e lavoratori si è contraddistinto per la presenza numerosa dei nostri iscritti che muniti di bandiere, striscioni e fischietti hanno fatto sentire forte l'indignazione per il grave momento che tutti gli addetti del settore stanno vivendo e per i forti disagi economici subiti per la mancanza anche di aumenti contrattuali da circa un biennio.

Il corteo che ha avuto inizio in corso Venezia, di fronte alla sede della Confcommercio e ha terminato il suo percorso in piazza Fontana (altra piazza carica di significati storici). Il comizio al termine della manifestazione ha visto l'alternarsi della testimonianza di lavoratrici e lavoratori del settore e di dirigenti sindacali.

Particolarmente apprezzato l'intervento della nostra delegata Maria Le Noci, impiegata presso le mense delle scuole di Bollate (Mi) che con la sua grinta e capacità di coinvolgimento ha ricordato i sacrifici e la sofferenza delle addette di questo settore oltre che la necessità di sostenere il sindacato per il rinnovo del contratto collettivo, non solo per chi lavora oggi ma anche per dare un futuro dignitoso ai nostri figli.

La manifestazione è stata chiusa con un accalorato discorso del nostro

Brunetto Boco che ha sapientemente inquadrato il difficile scenario nel quale la UILTuCS e le altre organizzazioni sindacali si muovono per il rinnovo del contratto ma anche la necessità di intervenire con determinazione e convinzione per dare un futuro al milione e settecentomila lavoratori che oggi ne aspettano ancora il rinnovo.

I partecipanti hanno tributato anche il loro saluto e un minuto di silenzio per le vittime della recente strage del tribunale di Milano, infausta e tremenda tragedia che segna negativamente la vigilia dell'apertura di una delle più grandi manifestazioni che dovrebbe dare lustro al nostro turismo e che si caratterizzerà per centinaia di lavoratori che presteranno la loro attività nel sito (e fuori) con retribuzioni fortemente segnate dalla mancanza del rinnovo del contratto collettivo: stiamo parlando ovviamente di Expo!

Michele Tamburrelli





Il TUO diritto
alla salute

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

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it

FONDOPROFESSIONI

SEMINARI SU JOBS ACT CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI. LA FORMAZIONE CONTINUA ED I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Nel mese di febbraio hanno avuto inizio i seminari dal titolo "Jobs Act – Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. La formazione continua ed i nuovi ammortizzatori sociali" finanziati da Fondoprofessioni ed organizzati dalla UILTuCS Nazionale che hanno attraversato l'Italia da Nord a Sud, le regioni interessate sono state il Friuli, la Lombardia, il Veneto, la Liguria, la Toscana, le Marche, il Molise, l'Abruzzo, il Lazio, la Basilicata, la Sicilia e la Sardegna. Il tema affrontato è stato quello del Jobs Act, del contratto a tutele crescenti e dei nuovi ammortizzatori sociali.

Hanno partecipato i Segretari Regionali, Provinciali, numerosi quadri, funzionari e delegati della UILTuCS delle Regioni che con la loro presenza hanno mostrato interesse per il delicato tema affrontato, non solo nell'ottica della crescita professionale, ma soprattutto per tutelare al meglio i nostri associati attraverso l'approfondimento dell'argomento trattato e





Lombardia



Sicilia



Marche



Toscana



Molise



Veneto



Sardegna

delle modifiche strutturali alle norme vigenti, oltre che della formazione per occupati quale strumento di politica attiva del lavoro che il legislatore ha affidato alle parti sociali sin dal 2000 con la costituzione dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

L'introduzione ai lavori è stata affidata ai Segretari Regionali UILTuCS che hanno relazionato sulla delicata situazione occupazionale della regione di appartenenza.

I seminari sono stati condotti dai Segretari Nazionali Ivana Veronese e Gabriele Fiorino.

Nel corso dei seminari è stato presentato Fondoprofessioni, elencando i soci fondatori, la fina-

lità dei fondi interprofessionali, le prospettive per il futuro nonché i provvedimenti del Governo sui fondi interprofessionali. È stata, inoltre, evidenziata la forte crescita del Fondo, la struttura organizzativa, lo sviluppo e gli obiettivi futuri. Sono state ricordate le modalità per accedere alla formazione tramite bando, "a sportello" e con il nuovo strumento dell'Azione Formativa Aggregata molto utile nei nostri settori frammentati.

È stato illustrato e approfondito il tema del Jobs Act, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, con particolare attenzione alla modifica dell'art. 18 ed ai risarcimenti economici in caso di licenziamento. Inoltre sono stati spiegati i cambiamenti e le novità in merito alla NASPI (nuova assicurazione sociale per l'impiego), alla DIS-COLL (disoccupazione co.co.co. e co.co.pro.), all'ASDI (assegno di disoccupazione) e al contratto di ricollocazione.

I lavori di ciascun seminario si sono conclusi con un lungo dibattito nel quale si è dato spazio ad interventi e domande per chiedere chiarimenti o ulteriori approfondimenti, ma anche per sollecitare valutazioni politiche.

PROGETTO EFFAT SU STRESS DA LAVORO E RISCHI PSICOSOCIALI

Con il Convegno tenutosi a Zagabria il 28 Aprile 2015, si è aperto il progetto "Promuovere il ruolo dei Comitati Aziendali Europei EFFAT. Svolgere un ruolo attivo nella gestione dello stress e dei rischi psicosociali".

Tale iniziativa, promossa da EFFAT con il supporto dell'Unione Europea, vede come partners istituzionali - tra gli altri - l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul luogo di lavoro (EU-Osha) e SECAFI, quale consulente esterno del progetto che curerà la parte scientifica in oggetto.

Lo scopo principale dell'evento è stato pianificare un percorso di studio che prevede l'adesione anche di cinque imprese multinazionali appartenenti alla sfera di appartenenza EFFAT, al fine di strutturare un approccio comparativo relativo alle prassi di gestione dello stress sul lavoro da parte di queste compagnie nei loro settori di riferimento.

Lo studio avrà termine nel giugno 2016 con la presentazione dei risultati ottenuti nel convegno che si terrà a Roma proprio in quel periodo.

Ad essere interessati in prima battuta al progetto saranno i Comitati Aziendale Europei delle Aziende multinazionali aderenti all'iniziativa. Attraverso l'indagine condotta da SECAFI, il contributo dei rappre-

sentanti dei lavoratori insieme a quello del management aziendale costituiranno il cuore della ricerca, in quanto metteranno a disposizione le esperienze e le prassi consolidate per affrontare il problema dello stress da lavoro.

La successiva fase sarà quella di realizzare un contesto comparativo delle risultanze ottenute in ottica di Best Practices. Il senso e lo scopo di questa indagine è, dunque, permettere di confrontare le migliori pratiche per ottenere un quadro d'insieme di procedure e prassi che possano contribuire a porre l'attenzione sul tema dello stress e, conseguentemente, offrire un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro dei dipendenti delle imprese interessate.

Rischi psicosociali e stress da lavoro

Senza entrare nel merito di una analisi particolareggiata, va ri-

levato che con sempre maggiore consapevolezza le parti sociali intendono affrontare il tema dello stress da lavoro e dei rischi psicosociali come elemento sostanziale con il dato organizzativo aziendale.

In questa ottica va evidentemente considerato l'ampio e variegato



lavoro prodotto da EU-Osha, che attraverso l'indagine ESENER (Indagine Europea sui rischi nuovi ed emergenti), cerca di valutare e diremme il sempre più problematico nesso esistente tra gestione dell'organizzazione del lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi dove esso si svolge.

In particolar modo l'Indagine dell'EU-Osha fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti, si struttura attraverso interviste sia ai dirigenti aziendali che ai rappresentanti per la salute e sicurezza circa il modo in cui vengono approcciate tali tematiche nelle rispettive aziende, con particolare attenzione ai temi dello stress legato al lavoro, la violenza e le molestie.

Soltanto a titolo esemplificativo citiamo l'indagine prodotta nel 2009 (*Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, pubblicata il 2 giugno 2010), che ha visto interpellati 28649 dirigenti e 7226 rappresentanti per la sicurezza in 31 paesi geograficamente inserite nel contesto europeo.

Con la successiva indagine ESENER-2 (*First Finding from the second Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, pubblicata il 9 febbraio 2015), le imprese interessate appartenenti a tutti i settori addirittura sono state 49320, intervenendo direttamente nei 28 Stati membri dell'UE, ma aggiungendo anche Albania, Islanda, Montenegro, Repubblica di Macedonia, Serbia, Turchia, Norvegia e Svizzera.

Dall'approccio comparativo sviluppato in queste indagini, si evincono dati estremamente indicativi per il nostro ambito di studio. Infatti, l'indagine ESENER esplora la gestione dei rischi psicosociali in due prospettive diverse ma complementari: a) se vi sono procedure in essere per affrontare in maniera efficace lo stress da lavoro, la violenza ed il bullismo; b) se sono state adottate misure per controllare i rischi che ne derivano.

In questa sede è importante sottolineare l'analisi dei motivi per cui le imprese risultano essere motivate (o le cause per cui non lo sono) rispetto alla gestione generale della SSL, con particolare attenzione alla gestione dei rischi psicosociali. E' emerso che i fattori maggiormente indicativi dell'interesse delle imprese risultano essere: a) adempimento degli obblighi giuridici; b) richieste dei dipendenti e dei loro

rappresentanti; c) richieste dei clienti o preoccupazione per la reputazione dell'organizzazione.

Gli ostacoli individuati circa la gestione della SSL e dei rischi psicosociali possono essere ravvisati in: a) mancanza di risorse (tempo, personale, denaro); b) mancanza di consapevolezza; c) mancanza di competenza; d) delicatezza della questione; e) mancanza di formazione.

Va rilevato anche che il tema dell'assenteismo legato a fattori di stress è un aspetto particolarmente sentito dalle aziende. In questa prospettiva si può generalmente evincere il nesso esistente tra *organizzazione del lavoro - stress - perdita di competitività*.

Tale stringente rapporto è desumibile anche



da un'altra ricerca nata dalla collaborazione tra EU-Osha ed EUROFOUND (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro). Il *Riepilogo esecutivo: Rischi psicosociali in Europa: diffusione e strategie di prevenzione*, pubblicato il 13 ottobre 2014, su questo aspetto si esprime nei seguenti termini: " I rischi psicosociali rappresentano una fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese: quasi l'80% dei dirigenti si dichiara preoccupato per lo stress legato all'attività lavorativa, e circa uno su cinque considera la violenza e le molestie sul lavoro la maggiore preoccupazione. Se si considerano singolarmente i vari rischi, il principale problema riferito dai dirigenti riguarda i ritmi di lavoro pressanti e la gestione di clienti, pazienti e studenti difficili. Nonostante tali preoccupazioni, meno di un terzo delle imprese dispone di pro-

cedure adatte a gestire questo genere di rischi”.

Tra i fattori che maggiormente inficiano il benessere psicofisico dei lavoratori legati all'organizzazione del lavoro possono essere indicati – in via generale – le mansioni svolte in modo ripetitivo o particolarmente complesse, e soprattutto l'alta intensità del lavoro.

L'evidenza posta in questo studio, si configura nella necessità di porre cambiamenti significativi nell'ambiente di lavoro al fine di contenere i disagi conseguenti dall'esecuzione attività mal tarate sulla capacità dell'individuo di far fronte a situazioni di stress costante. Dunque, continua il documento, “il modo migliore per attivare interventi, a livello aziendale, è pianificare un processo strutturato, cosa che risulta tanto più efficace quanto più viene ricercato il coinvolgimento dei lavoratori.

A questo proposito, conviene anche citare il documento di presentazione al progetto EFFAT prodotto da SECAFI, in cui si tracciano le diverse cause che concorrono a definire l'ambito del rischio psicosociale. In questo contesto SECAFI ha evidenziato diverse cause di rischio psicosociale legate all'organizzazione del lavoro. Alcuni fattori possono essere indicati come il carico di lavoro, il lavoro isolato, uso di abilità, sistema di riconoscimento delle prestazioni, cooperazione interna.

Queste cause si collegano direttamente a sistemi organizzativi aziendali che incidono fortemente sul livello di stress del dipendente. Tra queste distorsioni di struttura possiamo includere: a) *discrepanza tra vincolo ed autonomia*; b) *discrepanza tra sforzi e benefici*; c) *metodi di gestione* (mancanza di sostegno sociale, isolamento ed individualizzazione); d) *metodi di produzione e di gestione* (standardizzazione, automazione, razionalizzazione dei processi); e) *cambio di organizzazione* (accelerazione dei tempi, scambio di attività lavorativa, ristrutturazioni, mancanza di prospettiva, perdita di senso); f) *intensificazione* (intensificazione attività, dei carichi di lavoro, sovraccarico mentale, pressione).

Questi fattori generalmente sono tra loro strettamente vincolati in un circolo vizioso che destabilizza il lavoratore rispetto ai compiti assegnatogli, con evidente perdita di produttività.

Il cosiddetto Modello Gollac esemplifica in maniera sostanziale quanto detto sopra (vedi grafico).

Ripensare dunque un modello organizzati-

vo efficace significa non soltanto garantire al dipendente un ambiente lavorativo favorevole, ma consente alle imprese un recupero di produttività non trascurabile. A questo proposito, coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori può essere un valore aggiunto circa l'ottenimento di questi risultati.

Conclusioni

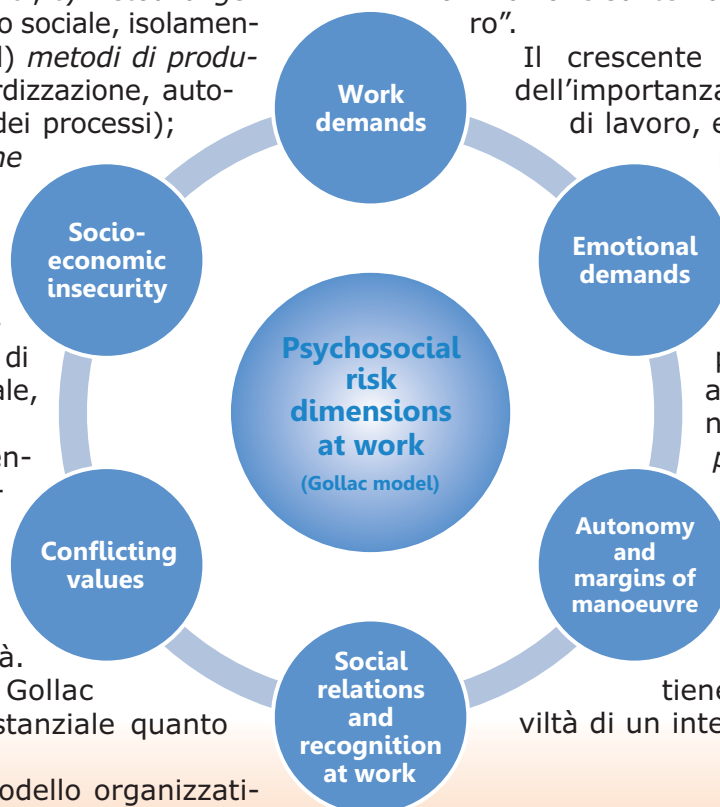
Proprio in questa prospettiva, EFFAT ha voluto nel suo progetto coinvolgere cinque multinazionali al fine di utilizzare le competenza dei rispettivi Comitati Aziendali europei per creare le condizioni di un rapporto di coincidenza di intenti tra impresa, sindacato e rappresentanti dei lavoratori di diversi paesi. Tale iniziativa non può che porsi come un viatico verso eventuali sviluppi più generali di studio di evidente carattere transazionale, che ponga al centro del proprio interesse la sostenibilità del sistema di salute e sicurezza.

Non è un caso, ad esempio, che sia stata avanzata da più parti l'idea di creare le condizioni per predisporre iniziative che mirino alla realizzazione di accordi transazionali aziendali e/o di settore, al fine di sostenere ed implementare le potenzialità del dialogo sociale proprio in questo ambito.

In un momento particolarmente difficile per la tenuta del sistema sociale europeo, è necessario predisporre attività che contribuiscano a sviluppare politiche generali ed interventi specifici mirati a creare una più ampia sensibilizzazione sul tema del “buon lavoro”.

Il crescente riconoscimento dell'importanza dell'ambiente di lavoro, e la necessità di ridurre i rischi psicosociali ad esso associato, significa non soltanto cercare di porre un argine a quell'odioso fenomeno di *dumping sociale*, piaga dei nostri giorni, ma rappresenta anche e soprattutto un aspetto che attiene ai livelli di civiltà di un intero continente.

Massimo Forti





CASSA PORTIERI

Al via la ristrutturazione della Cassa Portieri che sarà articolata in due sezioni:

- ✓ Fondo di malattia portieri
- ✓ Sanità portieri

Predisposti tutti i documenti contrattuali e la documentazione formale necessaria per l'attivazione:

1. Nuovo Statuto della Cassa Portieri.
2. Regolamento della Sezione "Fondo Malattia Portieri".
3. Regolamento della Sezione "Sanità Portieri".
4. Piano sanitario delle prestazioni gestite in forma convenzionata con relativa clausola di partecipazione all'andamento tecnico.
5. Elenco delle prestazioni che continueranno ad essere gestite direttamente dalla Cassa Portieri.

Tutti questi strumenti sono alla firma delle parti sociali e seguiranno un percorso istituzionale finalizzato all'operatività delle varie prestazioni.



SICUREZZA

DOCUMENTAZIONE

GESTIONE STRESS, RICONOSCIMENTI PER LE AZIENDE VIRTUOSE

L'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) ha reso omaggio a più di cento aziende e federazioni europee che hanno unito le proprie forze a quelle dell'Agenzia per combattere lo stress sul luogo di lavoro. Scegliendo di diventare partner ufficiali della campagna "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato", queste organizzazioni contribuiscono in misura significativa a rendere gli ambienti di lavoro europei più sani e sicuri.

QUALI SONO I NUOVI RISCHI EMERGENTI SUI LUOGHI DI LAVORO IN EUROPA?

L'EU-OSHA ha recentemente pubblicato i primi risultati emersi dalla seconda indagine Esener 2 riguardante i rischi nuovi ed emergenti sui luoghi di lavoro.

L'indagine ha coinvolto un campione di circa 50 mila imprese di diversi settori pubblici e private. (ESENER 2 - Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks).

NUOVE FORME DI LAVORO IN EUROPA, FLESSIBILITÀ, SICUREZZA E PROTEZIONE, RAPPORTO EUROFOUND

Pubblicato da Eurofound un documento sulle nuove tipologie di lavoro nate negli ultimi quindici anni.

Il report analizza i modelli non convenzionali e cerca di fotografare un aspetto importante dell'attuale situazione occupazionale, la sua flessibilità e quindi la sua precarietà.

Nove sono secondo Eurofound i nuovi tipi di lavoro che si sono sviluppati in Europa di recente.



QUESITI

QUAL'È LA DIFFERENZA TRA LAVORATORE AUTONOMO E SUBORDINATO?

Il lavoratore autonomo è colui che ha scelto di lavorare da solo, in modo autonomo. Ad esempio ai sensi degli artt.2222 c.c. e art.89 comma 1 lett. d) D.Lgs. n.81/2008,: "È un artigiano che svolge la propria attività da solo (senza l'aiuto di collaboratori o altri artigiani) che compie un'opera o un servizio, con gestione a proprio rischio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di chi gli ha affidato il lavoro (committente)". Quindi:

- Non è soggetto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del committente;
- Non è obbligato ad osservare un orario di lavoro. Il pagamento della prestazione è riferito al valore dell'opera o del servizio e non al tempo impiegato;
- È dotato di partita IVA e stipula con il committente un contratto d'opera, non un contratto di appalto (esclusivo delle imprese).

Il lavoratore subordinato (art.2094 c.c.) è colui che si obbliga, dietro retribuzione, a col-

laborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto le direttive del datore di lavoro o di una persona da lui nominata (caposquadra o capo cantiere). Quindi:

- È soggetto al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- È obbligato ad osservare un orario di lavoro;
- È retribuito in misura fissa e periodica, commisurata al tempo di lavoro.

Inoltre l'impresa individuale (art.2082 c.c.) è un'attività economica, con dipendenti, diretta alla produzione o allo scambio di beni o servizi. È un imprenditore che organizza i beni (locali, macchine, attrezzature, mobili, ecc.) e le persone da lui dipendenti. Stipula con il committente un contratto di appalto (art. 1655 c.c.).

Si segnala un opuscolo elaborato da ULSS 15, ULSS 16, ULSS 17, Direzione Territoriale del Lavoro di Padova, che offre utili definizioni per identificare queste figure correttamente.

ENTI BILATERALI

 www.ebinter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO www.ebnt.it	 ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO www.quadrifor.it	 ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA www.ebitnet.it	 www.ebincolf.it	 www.ebiterme.it
 Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata www.ebinvip.it	 www.ebinprof.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI www.ebipro.it	 Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo www.ebntur.it	 Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario www.ebnter.it	 ENTE BILATERALE NAZIONALE ADATTI PROFESSIONALI www.ebnaip.it

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 www.fondolest.it	 www.quas.it	 www.cadiprof.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO www.fondofast.it	 www.cassacolf.it
 www.coopersalute.it	 www.cassaportieri.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA www.fasiv.it	 www.enteaster.it	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA www.fontur.it
 www.fondoassi.it				

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 www.fondofonte.it	 www.previcoooper.it - www.cooperlavoro.it	 www.fondapi.it	 www.fondapi.it	 IL TUO FUTURO È GIÀ PRESENTE www.previambiente.it
---	--	---	--	---

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 www.fondoforte.it	 www.fonter.it	 www.fondoprofessionisti.it	 www.fondimpresa.it	 fondo enti religiosi www.fonder.it
		 www.fondartigianato.it	 www.foncoop.it	

Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA



C A S S A A S S I S T E N Z A S A N I T A R I A Q U A D R I

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confcommercio - Imprese per l'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiafet e Faita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo

e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti

sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

Per una visione più analitica della proposta sanitaria offerta dalla Cassa è possibile consultare le pagine web www.quas.it.



Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it

www.quas.it