partecipazione

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

Anno XVIII - n. 2 febbraio-marzo 2015 - 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

INTERVISTA A BRUNETTO BOCO SEGRETARIO GENERALE UILTUCS

INTERVISTA A CARMELO BARBAGALLO SEGRETARIO GENERALE UIL

NOTA ECONOMICA

PERCHÈ LE DONNE GUADAGNANO MENO?

CONFERENZA EWPCC

BONUS GARANZIA GIOVANI, ORA ANCHE PER GLI APPRENDISTI

SICUREZZA

UILTuCS

www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

partecipazione

sommario

Intervista a Brunetto Boco
Segretario Generale UILTuCS 3

Intervista a Carmelo Barbagallo
Segretario Generale UIL 6

Nota Economica 9

Perchè le donne
guadagnano meno? 12

Conferenza EWPCC 15

Bonus garanzia giovani,
ora anche per gli apprendisti 18

Sicurezza 20

EDITORIALE

Notevoli le novità che si sono succedute in questo ultimo periodo. In particolare il decreto sul Jobs Act con le conseguenti valutazioni delle parti istituzionali e sociali; e le varie modifiche e correzioni già in fase di esecuzione, e quest'ultime che alimentano il variegato contesto socio-politico redendone la lettura confusa e non facilmente interpretabile.

Allo scadere della validità di questo numero di "Partecipazione" la firma dell'ipotesi di rinnovo del CCNL terziario distribuzione e servizi non consente l'aggiornamento delle dichiarazioni in merito alla valenza del nuovo contratto ed il suo rapporto con le previsioni del Jobs Act. Delle stesse sarà dato ampio spazio nel prossimo numero nonché una informativa su tutte le iniziative conseguenti.

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

Inserti - 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 detto che il 2015 deve essere l'anno dei contratti. Già da mesi, anche la vostra categoria è impegnata in difficili trattative per i rinnovi contrattuali. Qual è lo stato dell'arte?

Sì, è vero, la UILTuCS è impegnata da più di un anno in vari confronti per il rinnovo di tutti i principali contratti della nostra categoria. Sono coinvolti il turismo, la cooperazione, il terziario, gli studi professionali e sono interessati circa tre milioni di lavoratori. Purtroppo, ci sono alcuni ostacoli che si frappongono al conseguimento dei nostri obiettivi. Le controparti si sono disunite e questa frammentazione sta creando molte difficoltà nelle relazioni sindacali. Inoltre, sul piano del merito, c'è il tentativo di destrutturare il sistema attraverso un meccanismo che, di fatto, genererebbe una riduzione salariale per noi inaccettabile. Tutto ciò ha determinato una situazione di stallo.

Il quadro, insomma, non è per nulla incoraggiante. Intravedi qualche possibilità di sbloccare la situazione?

Ci sono alcuni deboli segnali che possono far sperare in un'inversione di tendenza. Innanzitutto, almeno un contratto siamo riusciti a chiuderlo: è quello con la Federalberghi e con alcune Associazioni dei campeggiatori. Inoltre, il 20 marzo ci sarà un incontro con la Confcommercio e noi guardiamo a quell'appuntamento con una certa fiducia: se l'esito fosse positivo, si aprirebbe un confronto dalle prospettive incoraggianti.

Quanto pesa la crisi economica sullo stallo delle trattative?

Per il terziario privato, gli effetti della crisi sono stati devastanti. I nostri settori dipendono molto dai consumi interni. Inoltre, quando arriva, la ripresa si presenta sempre prima nel manifatturiero e nel primario. Dunque, anche se registriamo un arresto nella caduta dei consumi, c'è ancora da attendere per poter parlare dell'inizio della crescita. Ciò nondimeno, vogliamo guardare con ottimismo al futuro. Peraltro, le richieste che abbiamo avanzato sono così prudenti e responsabili da rendere possibile la conclusione dei contratti, anche in un contesto economico ancora difficile e complicato.

Il confronto con la controparte è in piedi da molto tempo e la conclusione dei contratti non può che essere fatta sulla base delle regole esistenti. Tuttavia, la UIL ha avviato il dibattito sulla riforma del sistema contrattuale. Qual è la tua opinione al proposito?

Non vi è dubbio che occorra individuare nuove regole contrattuali per affrontare con maggiore efficacia alcune questioni di merito. Io penso, innanzitutto, che si debba puntare sulla flessibilità per cogliere appieno il valore della produttività. Inoltre, ritengo che vada costruito un meccanismo che determini una sor-

ta di complementarietà tra il primo e il secondo livello. L'accordo confederale, dovrebbe muoversi sulla base questi criteri di carattere generale attribuendo, ovviamente, alle singole categorie la gestione della contrattazione con le loro controparti.

Quale dovrebbe essere lo spirito costitutivo di questo nuovo modello contrattuale?

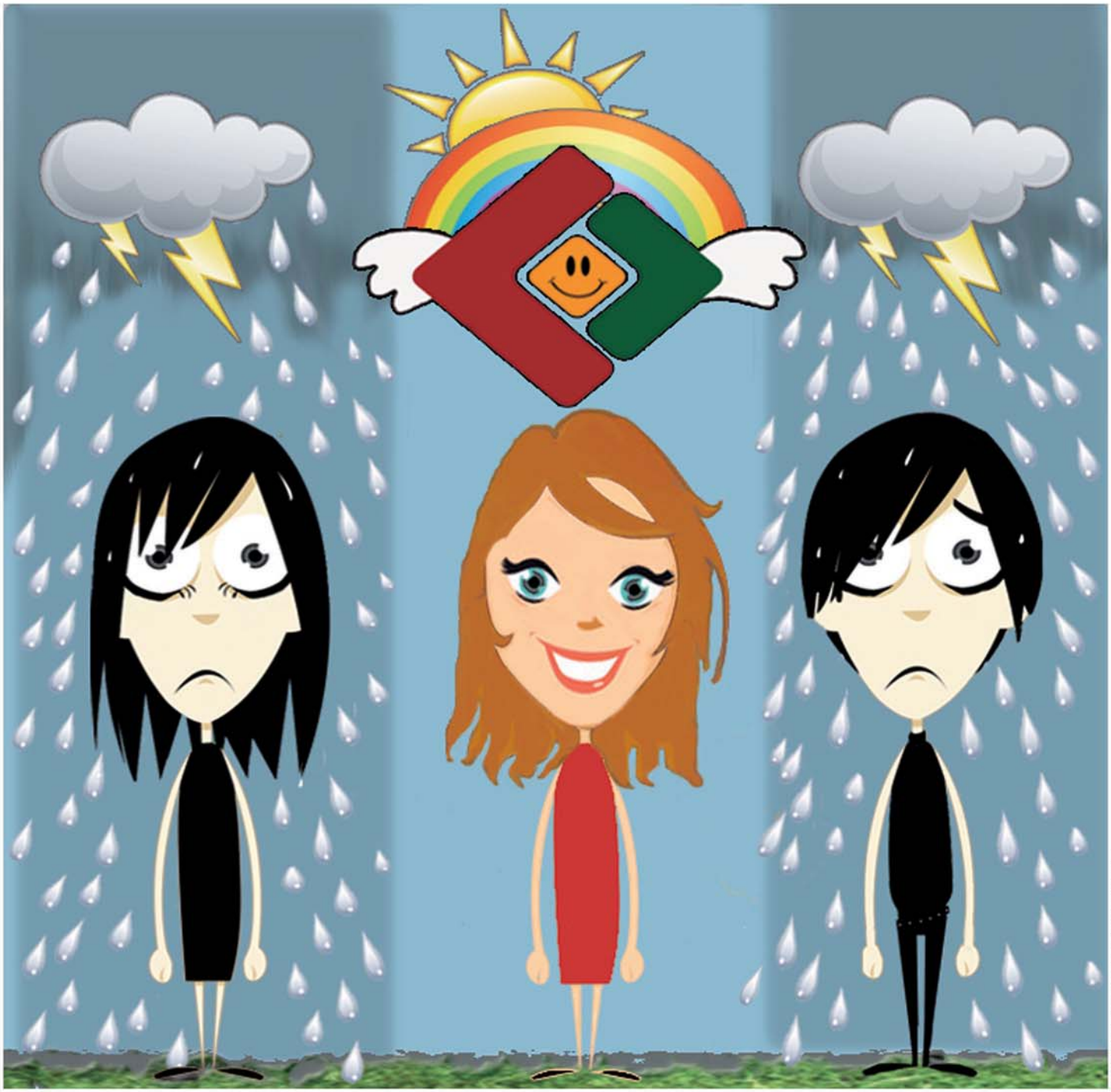
Io penso che dovrebbe essere costruito sulla base di un modello di relazioni sindacali efficaci nella gestione del conflitto. Dovrebbe indurre le parti a evitare lo scontro e, anzi, a incontrarsi per trovare accordi e sottoscrivere contratti. Per noi sarebbe molto importante che il nuovo modello contrattuale fosse figlio della politica della UIL e che tenesse nel giusto conto i temi della partecipazione.

Un'ultima domanda: parliamo di Jobs ACT. La UIL ha espresso giudizi molto severi sul provvedimento varato dal Governo. Condividi questa posizione?

Assolutamente sì. Il Jobs ACT potrebbe avere ripercussioni preoccupanti per i lavoratori anche per questioni mediaticamente meno evidenti, ma non per questo meno gravi di quelle che sono emerse nelle scorse settimane. Penso al capitolo del cosiddetto "disciplinare". Per alcune fattispecie non vi è proporzione tra la "mancanza" commessa dal lavoratore e la sanzione prevista: si potrebbe essere licenziati, ad esempio, anche per soli 5 minuti di ritardo. Ma cosa succede se la causa non è imputabile alla volontà del lavoratore? Se, ad esempio, il ritardo fosse conseguenza di un problema al mezzo di trasporto? Si aprirebbe un contenzioso con risvolti imprevedibili. Insomma, si pone un problema che non attiene solo alla verifica della sussistenza del fatto, ma anche alla dimostrazione della colpevolezza.
C'è poi un altro capitolo che coinvolge particolarmente la nostra categoria: quello degli appalti. Può succedere che una vecchia azienda, con lavoratori assunti precedentemente all'emanazione del Jobs Act, sia costretta a concorrere con aziende disciplinate dalle nuove norme. Così si falsa la concorrenza. Peggio, poi, se si dovesse ricorrere al trucco di far decadere i contratti. Insomma, tutta la vicenda è stata affrontata con troppa superficialità e c'è il rischio che si creino più problemi nella gestione di queste situazioni che per colpa dell'abolizione dell'articolo 18 o dell'introduzione delle cosiddette "tutele crescenti". Se nella definizione del provvedimento, il Governo avesse coinvolto il mondo del lavoro - che ha maggiore dimestichezza con questo tipo di problematiche - non ci troveremmo di fronte a una riedizione, riveduta e corretta, della vicenda degli esodati.

A.P.

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

INTERVISTA A
CARMELO BARBAGALLO
SEGRETARIO GENERALE UIL

Il Governo continua ad andare diritto per la sua strada senza tenere conto delle indicazioni che giungono da più parti. È così ha varato anche i decreti sul Jobs Act. Cosa si sarebbe dovuto fare?

Quello che il Governo ha fatto in materia di lavoro non va nella direzione giusta. Bisognava eliminare tutti i contratti di precarietà. Invece, sono rimasti quelli a tempo determinato a 36 mesi senza causale e si è estesa la possibilità di ricorrere ai voucher. Per quanto riguarda poi le collaborazioni fonti di precarietà, non è ancora chiaro se davvero spariranno o se ce le ritroveremo sotto altre forme. Inoltre, resta il fatto che si daranno decontribuzione e riduzione dell'Irap sino a 36 mesi senza che per le imprese ci siano vincoli o paletti sul fronte della stabilizzazione delle assunzioni. In sostanza, non si sarebbe dovuto perdere tutto questo tempo semplicemente per favorire i licenziamenti, compresi quelli collettivi, pensando che questa fosse la soluzione per l'economia del Paese. Il Governo sbaglia se ritiene di attivare la ripresa economica e l'occupazione con i decreti legge. Così non si cambia verso. Lo ribadisco: è necessario restituire potere d'acquisto ai lavoratori, rinnovando i contratti, e realizzare investimenti pubblici e privati. Queste sono le due strade da seguire.

Il tuo giudizio è stato molto duro. Pensi che le promesse non siano state mantenute?

Con questo provvedimento sul lavoro, il Governo non ha avuto rispetto dei giovani, che sono stati illusi dall'idea di presunte tutele crescenti mentre i contratti di precarietà non sono stati cancellati; non ha avuto rispetto dei lavoratori, a cui ha tolto diritti; non ha avuto rispetto del Parlamento, che aveva chiesto di non estendere la normativa ai licenziamenti collettivi. Questo Governo ha avuto rispetto solo della Merkel e degli imprenditori. Non si illudano, però, non ci rassegneremo: recupereremo con i contratti tutto ciò che ci è stato tolto con la legge. E faremo lotte crescenti e intelligenti, a partire dalle imprese che fanno profitti.

questa disastrosa politica economica europea e nazionale.

Recentemente lo spread è sceso a quota 100, un livello che non si raggiungeva da anni. Questa non è una buona notizia?

Lo "spread" è un indicatore dell'andamento delle speculazioni finanziarie, non ha nulla a che vedere con lo stato dell'economia reale. È evidente, tuttavia, che gli effetti positivi della sua riduzione sull'esborso degli interessi può liberare importanti risorse da destinare allo sviluppo. Se queste risorse saranno utilizzate, come noi chiediamo, per fare investimenti in infrastrutture materiali e immateriali e per restituire potere d'acquisto ai lavoratori e ai pensionati, allora sì che saremo di fronte a una buona notizia.

Anche nel settore privato devono essere rinnovati molti contratti, penso a quello dei bancari o dei chimici, ad esempio. È giunto il tempo di cambiare politica contrattuale?

Il 2015 deve essere l'anno dei contratti, nel pubblico come nel privato, affinché il lavoro sia valorizzato nell'interesse di tutti i cittadini. E noi, in questo anno, siamo pronti a fare i rinnovi sia nel pubblico sia nel privato anche con un nuovo modello contrattuale, che possiamo definire in corso d'opera, legato all'incremento del PIL. Peraltro, gli aumenti salariali servono per far riprendere l'economia in un Paese in cui il problema è rappresentato proprio dalla debolezza della domanda interna.

Un'ultima domanda. Hai proposto a CGIL e CISL di organizzare il 1° maggio a Lampedusa. Quali sono le ragioni di questa indicazione?

Noi riteniamo che questo sia l'anno giusto per celebrare il 1° maggio a Lampedusa. Dobbiamo essere noi a sbarcare in quell'isola martoriata per dare solidarietà concreta ai cittadini e ai profughi. Nel nostro Mediterraneo c'è bisogno di cooperazione per evitare di esportare le guerre con i carri armati e di importare i terroristi con i barconi. Ecco perché mi auguro che possa essere fatta questa scelta.

A.P.

Niente contratti, ma anche niente investimenti, mentre il fronte europeo del rigore resta sempre saldo. Si può continuare così?

La politica sta dimostrando di essere incapace sia di spendere le risorse che l'Europa ci destina sia, conseguentemente, di fare investimenti pubblici e privati nelle infrastrutture. L'austerità e il rigore ci stanno affossando e ci stanno facendo tornare indietro di 50 anni, mentre il Governo ci vuole togliere anche i diritti conquistati in questo stesso arco di tempo. E allora anche noi torneremo a fare ciò che facevamo 50 anni fa: lotte crescenti perché si rinnovino i contratti e si cambi

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

CADIPROF

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

Numero Verde 800.016.635

info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

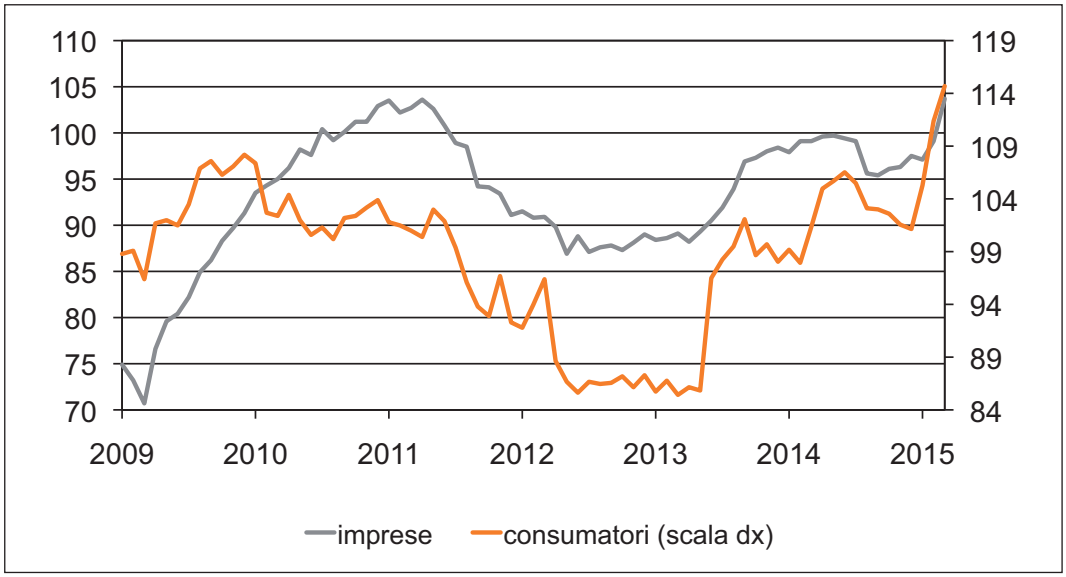
LAVORO | SALUTE | FAMIGLIA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEGLI STUDI PROFESSIONALI

NOTA ECONOMICA

30° CER 1982 2012 CENTRO EUROPA RICERCHE

Grafico 1. Indici di fiducia (2005=100; 2009.01-2015.03)



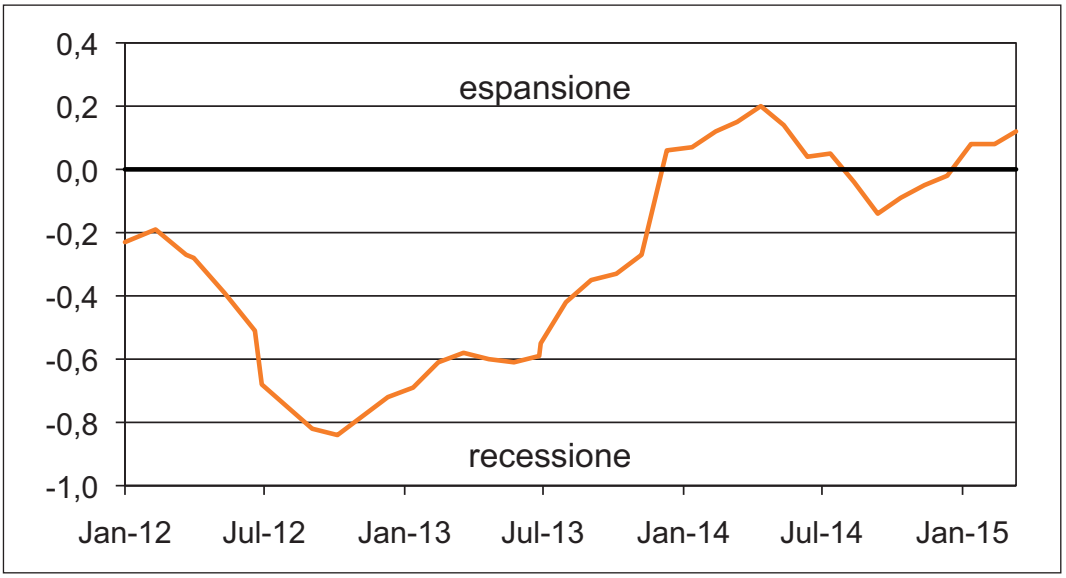
Fonte: Istat

Le aspettative di ripresa dell'economia italiana si stanno consolidando, anche se i dati di marzo evidenziano qualche increspatura nello scenario congiunturale.

La "triade dell'espansione", costituita dal calo del prezzo del petrolio, dalla riduzione dei tassi di interesse e dal deprezzamento del cambio, si associa a un netto miglioramento delle aspettative di famiglie e imprese. Per le prime, l'indice di fiducia ha registrato un vero e proprio balzo nell'ultima rilevazione, salendo al valore massimo dalla fine del 2009; l'indicatore delle imprese è ugualmente aumentato e ormai ha riassorbito quasi interamente l'avvallamento registrato nella prima parte del 2014 (grafico 1).

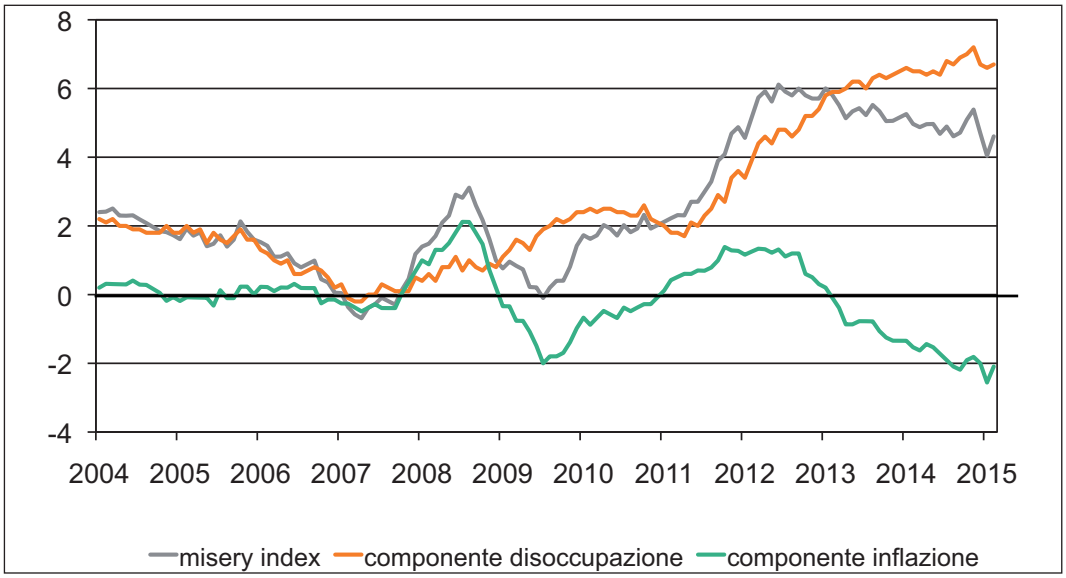
L'indicatore CoinCer ha recuperato quattro decimi di punto a marzo e conferma il suo posizionamento nell'area dell'espansione (grafico 2). Ciò avvalora una stima di crescita del Pil nel primo trimestre 2015, che avrebbe alte probabilità di rafforzarsi nei mesi primaverili. Le prospettive di crescita poggiano anche sulla riduzione dell'indice di disagio sociale (misery index) elaborato dal Cer, che alla fine del primo trimestre è tornato sui valori di inizio 2012. Nell'attuale fase, la discesa dell'inflazione compensa gli elevati livelli della disoccupazione, il cui

Grafico 2. Indicatore CoinCer



Fonte: elaborazioni CER su fonti varie.

Grafico 3. Il misery index dell'economia italiana



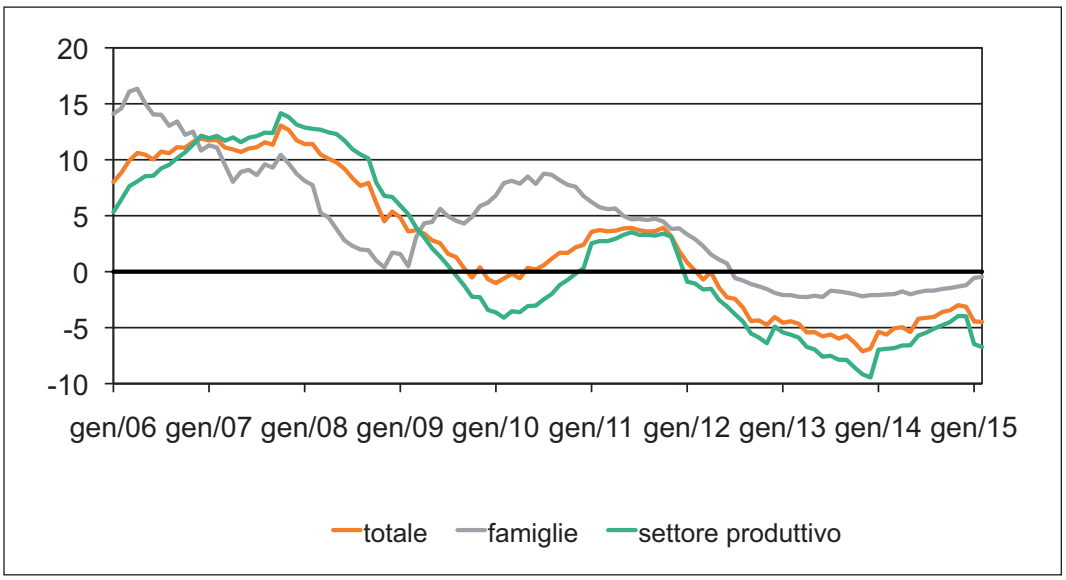
Fonte: elaborazioni CER su dati Istat, Contabilità nazionale e Forze lavoro.

aumento appare in progressiva decelerazione (grafico 3).

Simili andamenti mostrano come le misure varate con la legge di stabilità (bonus 80 euro, decontribuzione per i nuovi assunti, riduzione Irap) e la riforma del mercato del lavoro si troveranno a operare in un contesto favorevole, che faciliterà il dispiegarsi degli effetti moltiplicativi sul prodotto e sui redditi.

Tuttavia, le incertezze non sono del tutto fugate. In particolare, i dati comunicati a marzo sulla produzione industriale e sul commercio estero registrano inattese variazioni negative. É probabile che abbiano inciso accidentalità di natura statistica e che ad aprile tornino a prevalere andamenti crescenti. I risultati di primo trimestre risulteranno però indeboliti e ciò, in parte, potrebbe compromettere il valore di crescita dell'intero 2015. A tal riguardo deve ricordarsi come il miglioramento congiunturale italiano si inscriva in una situazione europea tuttora caratterizzata da evoluzioni più robuste delle nostre, fatto a cui consegue un ulteriore allargamento dei differenziali di crescita. Un aspetto, quest'ultimo, collegato al protrarsi della restrizione creditizia, con famiglie e imprese che continuano a retrocedere risorse al sistema bancario (grafico 4). Il Quantitative Easing avviato a marzo dalla Bce faciliterà il superamento di questa situazione, ma è impossibile dire ora quanto tempo occorrerà per superare definitivamente il credit crunch. Nella valutazione del CER, la ripresa italiana non potrà dispiegarsi appieno fintanto che la variazione degli impieghi concessi a famiglie e imprese permarrà in territorio negativo.

Grafico 4. Variazione del credito bancario concesso a famiglie e imprese



Fonte: elaborazione su dati Banca d'Italia.

QUADRIFOR

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI QUADRI

GESTIRE SE STESSI

GESTIRE IL TEAM

GESTIRE I PROCESSI

GESTIRE IL BUSINESS

PERCORSI TECNICO/MANAGERIALI

QUADRIFOR

ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO

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

Perché le donne guadagnano meno?

"Perchè le donne guadagnano meno?" è il titolo del convegno che si è tenuto il 26 febbraio presso la Camera di Commercio di Ravenna, organizzato dal Tavolo lavoro conciliazione e salute delle donne di Ravenna e da Cigl, Cisl e Uil. Per la Uil è intervenuta la responsabile nazionale della Uiltucs per le Politiche di Genere Ivana Veronese. I lavori sono stati coordinati dalla Consigliera di Parità provinciale, Arianna Orrù e conclusi da quella Regionale Maria Rosa Amorevole.

Il tema del convegno è stato affrontato trasversalmente, investendo diversi settori e coinvolgendo sia le libere professioni che il lavoro dipendente. Il Gender Pay Gap definito dall'OCSE come "la differenza in percentuale sulla retribuzione oraria tra uomini e donne" viene calcolato prendendo a riferimento tutte le retribuzioni maschili e tutte quelle femminili. La differenza della media di queste due tipologie di retribuzione costituisce la differenza salariale tra uomini e donne.

Secondo uno studio del Consiglio Nazionale Economia e Lavoro, la differenza di retribuzioni tra uomini e donne in Italia si attesta tra il 10 ed il 18%. Il gap retributivo per le lavoratrici dipendenti risulta particolarmente elevato tra le donne meno scolarizzate (20%) ed oltre il 15% tra quelle che posseggono la licenzia media. Ne soffrono sia le giovanissime 8,3% che le lavoratrici adulte 12,1%, mentre il fenomeno è più contenuto nella

fascia di età compresa tra i 30/39 anni (3,2%). Nei settori di servizio alle imprese il dato raggiunge il 26,1%.

Il settore pubblico evidenzia minori differenze rispetto a quello privato (6,4%) poiché l'ingresso avviene tramite concorso, pertanto non vi possono essere differenziazioni in accesso o inquadramenti a livelli inferiori rispetto alle mansioni affidate.

In Italia il gap retributivo, sia nel settore pubblico che in quello privato, è inferiore alla Germania che arriva ad un divario del 14% nel pubblico e di un 25.7% nel privato. Come riportato dalla tabella

Divario retributivo tra i sessi

CPG (%)	PUBBLICO	PRIVATO
BELGIO	3	13,8
BULGARIA	20,9	12,6
REPUBBLICA CECA	21,2	22,7
DANIMARCA	12,9	17,7
GERMANIA	14	25,7
IRLANDA	11,9	20
SPAGNA	13,4	21,5
ITALIA	6,4	16,3
CIPRO	0,3	24,3
LETTONIA	17,5	13,2
LITUANIA	13,3	16,1
UNGHERIA	24,4	16,3

CPG (%)	PUBBLICO	PRIVATO
PAESI BASSI	17,2	17,4
POLONIA	3,7	16,1
PORTOGALLO	13,5	29,4
SLOVENIA	5,3	8,9
SLOVACCHIA	15,6	23,1
FINLANDIA	18,3	19,4
SVEZIA	13,6	13,4
REGNO UNITO	19,7	24,5
NORVEGIA	13,5	17,8
ISLANDA	16,2	18,5
SVIZZERA	13,3	21,1

Tale fatto è dovuto a due aspetti fondamentali. Il primo è che nel nostro Paese, in questi anni, i settori a prevalenza maschile hanno assistito ad un abbassamento delle retribuzioni (manifatturiero) a causa delle crisi aziendali e al ricorso agli ammortizzatori sociali; il secondo motivo va ricercato nel fatto che in Germania la contrattazione è aziendale e viene svolta nelle grandi imprese manifatturiere (a prevalenza maschile), i restanti settori (quelli dei servizi) hanno solo il salario minimo che è quindi molto più basso. Anche il Governo italiano sta discutendo in merito al salario minimo ed il quadro fin qui esposto non fa che aumentare le preoccupazioni sul futuro retributivo delle donne lavoratrici.

Ivana Veronese

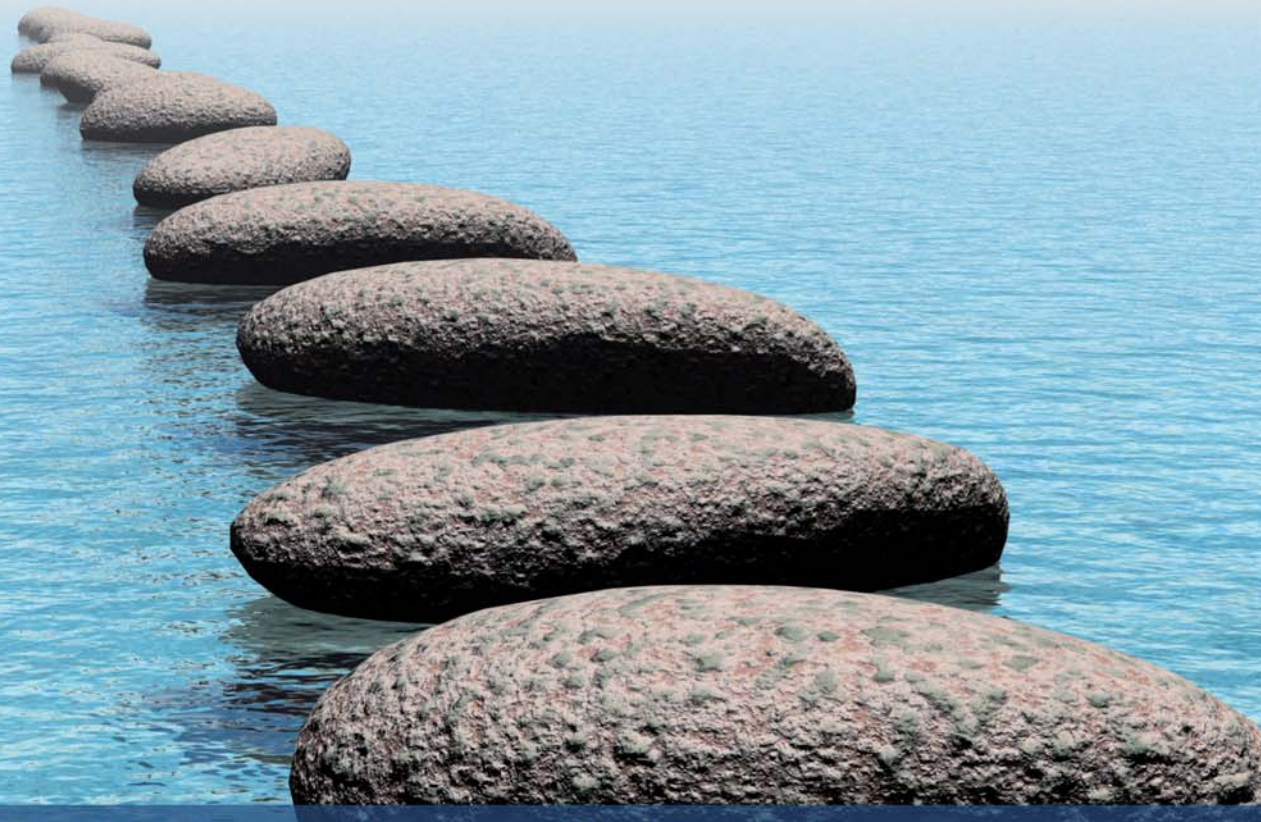
ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche



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

CONFERENZA EWPCC SUI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Nel quadro della serie di conferenze dedicate dal Centro Europeo di Competenza per la partecipazione dei lavoratori (EWPCC) dell'Istituto sindacale Europeo (ETUI), il 26 e 27 febbraio 2015 si è svolto a Brussels un seminario di approfondimento su "Comprendere l'informazione, consultazione e negoziazione sul luogo di lavoro in Europa".

L'iniziativa si poneva nel quadro di conferenze dedicate dall'EWPCC finalizzate a fornire strumenti di approfondimento per una migliore comprensione delle complesse dinamiche della partecipazione transnazionale dei lavoratori. La conferenza aveva dunque lo scopo di analizzare le prassi abituali di informazione e consultazione a livello locale/aziendale in tutta Europa.

Com'è noto, la normativa comunitaria che regola i diritti di informazione e consultazione si presenta come un *corpus* di norme eterogenee emanate in momenti diversi in luogo della costituzione dell'integrazione sociale europea.

In questa prospettiva, con tali norme si è tentato di garantire con maggiore certezza il catalogo dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori europei, da realizzarsi attraverso il metodo della "partecipazione", in un disegno di coesione giuridica, sociale ed economica, tra i popoli e gli Stati dell'Unione.

Informazione e consultazione, dunque, sono stati intesi in questo progetto di costruzione di integrazione sociale come gli strumenti necessari ma non sufficienti per attivare quei processi di dialogo transnazionale tra lavoratori, imprese ed istituzioni, al fine di istituire un nuovo modello di relazioni industriali.

Su tutte va ricordata la Direttiva 2002/14/CE, che rappresenta uno dei testi legislativi di maggiore lungimiranza prodotti in questo ambito di applicazione.

Secondo la normativa comunitaria sopra citata, la fase dell'informazione si esplica soprattutto per "favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro ed agevolare l'accesso alla formazione nell'ambito dell'impresa in un quadro di sicurezza, promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, aumentare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in azioni intese a rafforzare la loro occupabilità, promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nella conduzione dell'impresa e nella determinazione del suo futuro, nonché rafforzare la competitività dell'impresa".

Alla fase di informazione segue quella della consultazione, che dovrà tenersi in "tempo utile" al fine di potersi costituire come condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento alle nuove procedure di organizzazione del lavoro.

All'art.1. comma 2 si dice espressamente che "le modalità di informazione e consultazio-

ne sono definite e applicate, in conformità della legislazione nazionale e delle prassi in materia di rapporto di lavoro vigenti nei singoli Stati membri, in modo da garantire l'efficacia dell'iniziativa".

In questo modo, la Direttiva in oggetto tende a rappresentare i requisiti minimi che gli Stati nazionali devono garantire nell'atto di recepimento della normativa comunitaria.

Punto fondamentale da sottolineare riguarda l'applicazione del diritto di informazione e consultazione in relazione al contesto in cui si svolge l'oggetto del confronto. Se l'argomento trattato riguarda questioni locali, allora saranno interessate esclusivamente le parti sociali del paese in cui si sviluppa la tematica; se invece il problema si estende a più paesi in ambito europeo, allora oltre alle già previste parti sociali nazionali saranno investite anche quelle facenti parte il Comitato aziendale europeo dell'impresa (laddove costituito con apposito accordo) con l'applicazione della relativa Direttiva di riferimento (2009/38/CE).

Di questi argomenti, e di altri ancora, si è tentato dunque di dare rappresentazione nella conferenza di Brussels, in cui si è cercato di dare conto delle molteplici sfaccettature che il complesso mondo del lavoro e delle imprese offre in questo momento particolarmente difficile di crisi economica.

Va tuttavia rilevato che, pur giudicando positiva l'iniziativa di EWPCC di mettere a confronto esperienze e prassi riconducibili ad una eterogeneità di situazioni verificatesi in paesi diversi, il risultato ottenuto non è sempre stato apprezzabile fino in fondo.

L'approccio comparativo adottato dagli organizzatori dell'evento non si è mostrato sempre rispondente alle attese; questo, per la mancanza di un criterio di rispondenza scientifica dei contributi apportati, sia in fase di presentazione in sessione plenaria di relazioni o studi di settore, sia in ordine allo svolgimento dei diversi *focus group* realizzati come momenti di approfondimento ulteriore.

A nostro avviso, spesso si è confuso il piano di riferimento dell'esplicazione delle forme dell'informazione, consultazione e negoziazione nei diversi livelli di competenza: quello internazionale in collegamento diretto con le procedure previste per i Comitati Aziendali Europei, quello del livello nazionale con le norme interne ai diversi paesi e contemplate dai diversi contratti collettivi di lavoro, ed infine, quello di livello aziendale, con prassi ed esperienze di carattere locale.

Questa sovrapposizione di interventi di natura diversa, non ha certamente contribuito a dare chiarezza di contenuto ed omogeneità di posizioni, nonostante il ripetuto appello alla volontà di potenziamento delle pratiche di informazione e consultazione a tutti i livelli di confronto.

Risulta comunque evidente che tale approccio non può esaurirsi soltanto nella pratica dell'esercizio a-critico, ma va costantemente irrorato di visioni strategiche di politica sindacale.

Affinché si possano avere risultati concreti e probanti, bisogna dunque sostenere che il fine ultimo è la costituzione di politiche industriali trasparenti e condivise, in cui l'informazione e la consultazione rappresentano uno strumento essenziale per affermare la partecipazione dei lavoratori nei processi di gestione e trasformazione delle imprese.

Massimo Forti

jobmatch

EBNT ISTITUISCE IL PORTALE PER

L'INCONTRO **DOMANDA OFFERTA** DI **LAVORO** NEL TURISMO

JOBMATCH AIUTA I CANDIDATI A CERCARE LAVORO,
UNA NUOVA OCCASIONE PROFESSIONALE O
A REALIZZARE AL MEGLIO LE PROPRIE ASPIRAZIONI;
CONTEMPORANEAMENTE SUPPORTA LE AZIENDE
A TROVARE IN MODO RAPIDO ED EFFICIENTE
I MIGLIORI TALENTI DISPONIBILI,
GRAZIE A UNA VASTA BANCA DATI
CAPACE DI SOSTENERE L'INTERO PROCESSO DI SELEZIONE
E DI VALUTARE IL COLLOCAMENTO GEOGRAFICO.

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

ebnt.it

jobmatch

ebntjobmatch.it

BONUS GARANZIA GIOVANI ORA ANCHE PER GLI APPRENDISTI

garanzia giovani
www.garanziagiovani.gov.it

nuove opportunità di lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'11 febbraio ha emanato il Decreto Direttoriale n. 11/SegrDG/2015 del 23/01/2015 che rettifica il Decreto Direttoriale n. 1709\Segr D.G.\2014 del 08/08/2014 che regola l'incentivo "bonus occupazionale" previsto nell'ambito del programma Garanzia Giovani cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

La novità introdotta riguarda l'ammissione all'incentivo ai contratti di apprendistato professionalizzante e ai contratti a tempo determinato che, grazie alle proroghe del contratto originario, abbiano raggiunto una durata minima di 6 mesi. Inoltre, il bonus occupazionale sarà cumulabile con gli altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori e, nei limiti del 50% dei costi salariali, con quelli aventi natura selettiva. In attesa della partecipazione alle singole misure a seguito degli avvisi regionali e dell'avvio del bonus occupazionale, continua l'inserimento "spontaneo" delle occasioni di lavoro da parte delle aziende.

I destinatari dell'Incentivo sono i datori di lavoro privati che assumono giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani".

Sono ammessi al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani-Misura Bonus Occupazionale" i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, che abbiano assolto al diritto/dovere all'istruzione e formazione, se minorenni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13.

Per gli effetti di cui al comma 2 sono considerati non occupati i giovani disoccupati o inoccupati, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche e integrazioni;

Qualora, al momento dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo di cui all'articolo 9, comma 1, il giovane non sia ancora stato preso in carico dalla struttura competente, il Ministero del Lavoro interessa prontamente la regione di adesione ovvero, in caso di scelta plurima, quella ove ha sede il posto di lavoro; la regione in tal modo individuata procede, nei successivi 15 giorni, alla presa in carico e contestuale profilazione del giovane. Decorsi inutilmente i 15 giorni il Ministero del Lavoro procede alla profilazione acquisendo le informazioni mancanti mediante autodichiarazione del giovane. È fatto salvo l'obbligo della Regione competente di verificare, su base campionaria, la veridicità dei dati dichiarati.

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal primo maggio 2014 e fino al 30 giugno 2017.

BANDI PER 106 BORSE DI STUDIO

Anche quest'anno il Comitato Esecutivo dell'Ebinprof ha indetto i nuovi Bandi di Concorso perl'assegnazione di 106 Borse di Studio da conferire ai figli (o parenti entro il terzo grado, a seconda del bando considerato) a carico di dipendenti da proprietari di fabbricati.
Il Bando di Concorso prevede l'assegnazione di:

- ✓ 35 borse di studio da € 1.500 cadauna a studenti di Istituti o Scuole Superiori che abbiano superato l'esame di stato a conclusione dell'anno scolastico precedente il bando stesso;
- ✓ 35 borse di studio da € 2.000 cadauna a studenti universitari che abbiano sostenuto nell'anno accademico precedente il bando stesso, almeno il 70% degli esami previsti dal Piano di Studi;
- ✓ 33 borse di studio da € 3.000 cadauna a neolaureati che abbiano sostenuto l'esame di laurea entro l'anno precedente il bando stesso;
- ✓ 3 borse di studio da € 4.000 cadauna a neolaureati che abbiano discusso la tesi in materia di Diritto del Lavoro o Scienze Sociali.

Informazioni più dettagliate si possono trovare sul sito e www.ebinprof.it oppure possono essere richieste alla Segreteria dell'Ente, telefonando al numero 06.44239166 altrimenti inviando una mail all'indirizzo di posta elettronica: info@ebinprof.it.
Le domande di partecipazione dovranno pervenire all'Ebinprof entro e non oltre il 28 febbraio 2015.
L'esito del concorso sarà comunicato a tutti i partecipanti ed i vincitori saranno invitati a Roma per la consueta cerimonia di premiazione.

E.Bi.N.Vi.P.

ASSEGNI NASCITA, CONTRIBUTO PER FIGLI PORTATORI D'INVALIDITÀ E PREMI DI LAUREA

Ancora aperti i termini per richiedere l'erogazione dell'assegno di nascita per i figli nati nel 2013 e 2014 ed il contributo per i figli portatori di invalidità.
Il contributo per la nascita è pari a 500 euro;

- ✓ il contributo, una tantum, per figli portatori d'invalidità, non inferiore al 74%, è pari a 700 euro lordi;
- ✓ n. 10 premi di laurea dell'importo lordo di euro 1.500 che abbiano conseguito la laurea tra il 1° ottobre 2013 ed il 30 settembre 2014.

Sul sito dell'Ente (www.ebinvip.it) è possibile scaricare il modulo di domanda che andrà indirizzato con raccomandata con ricevuta di ritorno ad E.BI.N.VI.P, Via Gaeta 23 – 00185 Roma.
Il contributo sarà corrisposto in forma di "una tantum" (una sola volta), vale a dire che a coloro che ne hanno già usufruito precedentemente non verrà assegnato più alcun contributo.

E.Bi.N.S.A.F.I.

ASSEGNI NASCITA E CONTRIBUTO PER FIGLI PORTATORI D'INVALIDITÀ

L'Ente Bilaterale Nazionale dei Servizi Ausiliari Fiduciari e Integrati ha indetto i bandi per richiedere le prestazioni di assistenza integrativa.
Nello specifico:

- ✓ assegno per nascita (la domanda deve essere presentata entro e non oltre il terzo mese dalla nascita) di 500 euro lordi;
- ✓ contributo, una tantum, per figli portatori d'invalidità di 700 euro lordi.

Sul sito dell'Ente (www.ebinsafi.it) è possibile scaricare il modulo di domanda che andrà indirizzato ad E.BI.N.S.A.F.I., Via della Cava Aurelia 163 – 00165 Roma.

SICUREZZA

DOCUMENTAZIONE

SICUREZZA MACCHINE E ATTREZZATURE LAVORO, I DUE SOFTWARE INAIL SU NORME E PARAMETRI

Il Dit INAIL – Dipartimento Innovazioni Tecnologiche e Sicurezza degli Impianti, Prodotti e Insediamenti Antropici, in collaborazione con Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha realizzato e rilasciato due applicativi online per la conoscenza immediata di norme e parametri di riferimento per la sicurezza delle macchine e l'incolumità degli operatori.

DANNO BIOLOGICO TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE

È online sul portale dell'Istituto un nuovo numero dei Quaderni di ricerca dal titolo "Danno biologico: monitoraggio, criticità e prospettive d'interesse medico-legale a dieci anni dall'introduzione della nuova disciplina". Il testo analizza il sistema di tutela degli infortuni e delle malattie professionali secondo il D.lgs. n.38/2000, alla luce delle risultanze dell'apparato di monitoraggio attivato dall'Istituto da oltre un decennio.

COME USARE CORRETTAMENTE SCALE E SGABELLI GRAZIE AL QUADERNO INAIL

L'INAIL ha pubblicato una pratica guida illustrata su scale portatili e sgabelli, utile sia ai tecnici impegnati nella sicurezza sui luoghi di lavoro che ai datori di lavoro, ai lavoratori e agli stessi abitanti della casa.

Il Quaderno ha l'obiettivo di informare sui rischi di caduta e di fornire indicazioni circa il corretto uso di scale portatili e sgabelli.

QUESITI

L'ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO DEVE SEGUIRE UN CORSO SPECIFICO?

Per gli addetti al primo soccorso è richiesto il corso previsto dal DM 388 del 2003.

COM'É NOTO L'ART. 37, COMMA 11, DEL D.LGS. 81/08 STABILISCE GLI ASPETTI RELATIVI ALL'AGGIORNAMENTO DELLA FORMAZIONE PER GLI RLS DELLE AZIENDE SOPRA I 15 LAVORATORI, COME SI DEVONO COMPORTARE LE AZIENDE CHE HANNO UN NUMERO DI LAVORATORI INFERIORI A 15?

In questo caso, è la contrattazione collettiva nazionale a dover disciplinare le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico.

UN ISTITUTO DI VIGILANZA CHE UTILIZZA ADDETTI (CD GUARDIE) CHE OPERANO DA SOLI NELLE ATTIVITA' PRINCIPALE DELL'AZIENDA - QUESTI ULTIMI HANNO L'OBBLIGO DI FREQUENTARE I CORSI DI PRIMO SOCCORSO?

Il datore di lavoro, in questo caso, deve definire le procedure di primo soccorso e deve individuare gli addetti che devono essere formati tenendo conto delle particolarità del servizio, che comporta il lavoro in solitudine e in luoghi isolati.

QUALI SOGGETTI POSSONO EROGARE I CORSI STRESS LAVORO CORRELATO?

La formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza del lavoro e non solo in materia di stress lavoro correlato può essere erogata dal datore di lavoro o da persone da lui incaricate in possesso di adeguate competenze (vedi Accordo Stato Regioni n. 221 del 21/12/2011). I docenti formatori devono possedere i requisiti previsti dal Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013.

LA FORMAZIONE DI BASE AI LAVORATORI ALL'ATTO DELL'ASSUNZIONE EFFETTUATA DA UN RSPP DEVE ESSERE FATTA IN COLLABORAZIONE CON GLI ORGANISMI PARITETICI?

Il comma 12, dell'art. 37 del D.lgs. n.81/08 recita che "La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori", quindi questa disposizione normativa include anche la formazione in fase di assunzione. Circa i contenuti della collaborazione questa non è definita dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 n.221 pertanto le parti hanno ampia libertà di scelta. Ci sono alcune regioni che hanno definito i contenuti minimi.

PERIODICITÀ DELLE VISITE MEDICHE QUAL È LA PERIODICITÀ DELLE VISITE MEDICHE OBBLIGATORIE?

Normalmente in quasi tutte le Aziende la sorveglianza sanitaria si svolge in un periodo preciso dell'anno.

È il medico competente, nel redigere il Piano Sanitario, che definisce la cadenza delle visite periodiche previste dal D.lgs. n.81/2008 – art.41 lettera b), - e indica le modalità di effettuazione da parte del lavoratore (vedi anche lettera c), anche al di fuori dei giorni programmati per l'esecuzione delle visite periodiche nel corso dell'anno.

Lo stesso Piano Sanitario dovrà prevedere le modalità attraverso cui sia possibile sottoporre a nuova visita i lavoratori in occasione del cambio di mansione (lettera d).

L'interpretazione più corretta vuole che il lavoratore sia visitato di nuovo ogni volta che i compiti assegnatigli prevedano una esposizione a rischi professionali diversi da quelli del passato.

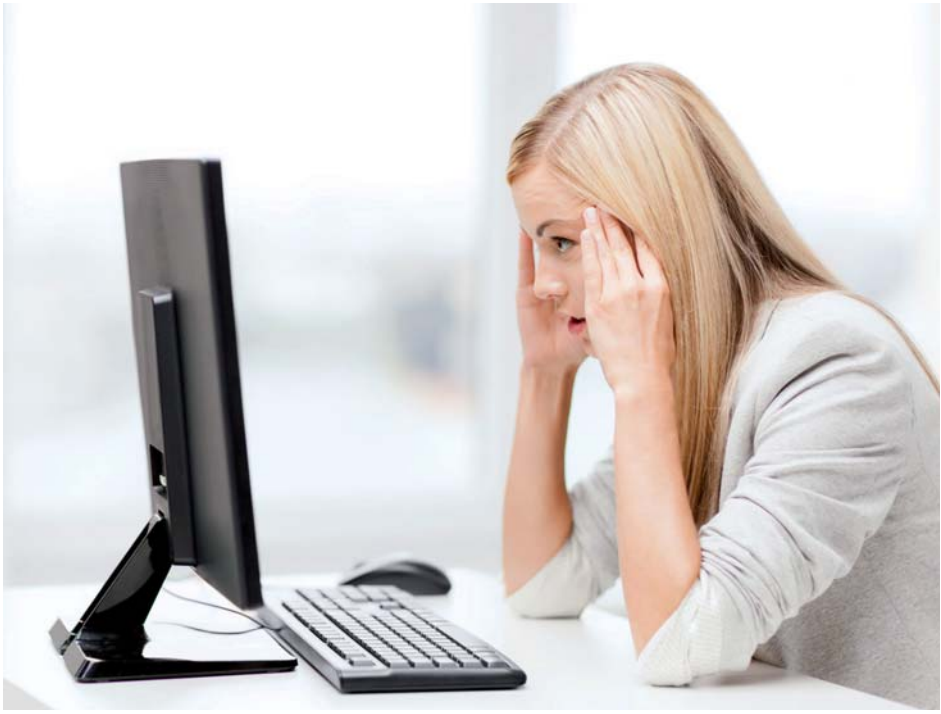
Per estensione, può essere necessaria una nuova visita anche quando, pur restando uguale la mansione, si abbia un importante cambiamento del luogo di lavoro e dei rischi in esso presenti, ovvero (ma questo aspetto è ancora controverso) quando siano intervenuti fattori che richiedono una visita per motivato sospetto, come dopo episodi che potrebbero riguardare l'uso di alcol o droghe o altri comportamenti anomali.

Il Piano Sanitario redatto dal medico competente dovrà prevedere tutte queste possibilità, così come, quando necessario, le modalità di realizzazione della visita medica alla cessazione del lavoro (lettera e), che è prevista solo per un limitato numero di lavoratori esposti a rischi particolari, come le radiazioni ionizzanti e gli agenti cancerogeni, o della visita

medica pre-assuntiva (lettera e-bis), nelle Aziende che la effettuano.

PAUSE DAL VIDEOTERMINALE, LE MANSIONI ALTERNATIVE
IL DATORE DI LAVORO PUÒ SOSTITUIRE LE PAUSE OBBLIGATORIE DAL VIDEOTERMINALE PREVISTE DALLE NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO CON MANSIONI ALTERNATIVE SENZA USO DEL PC: LA SENTENZA DELLA CASSAZIONE?

Il datore di lavoro può sostituire le pause dal videoterminale, obbligatorie per i dipendenti che trascorrono continuativamente tempo davanti al PC, con mansioni differenti che non prevedano l'uso del computer: lo ha stabilito una sentenza di Cassazione, la numero 2679 dell'11 febbraio 2015, riferita al caso di una dipendente di Telecom Italia. Com'è noto le norme sulla sicurezza sul lavoro prescrivono una pausa di un quarto d'ora ogni 120 minuti (due ore) passati davanti al PC.



SOSTITUIRE LE PAUSE AL PC

L'azienda non aveva riconosciuto queste pause, poiché la dipendente oltre alle mansioni con utilizzo di VDT, aveva anche compiti di back-office, di tipo amministrativo, che non richiedevano l'utilizzo del PC stesso. La sentenza di primo grado aveva dato ragione alla lavoratrice, stabilendo un indennizzo di circa 4mila euro, così l'azienda ha presentato ricorso.

Va segnalato che la vicenda si riferisce alla fine degli anni '90 e, dunque, la legge di riferimento per quanto riguarda i lavori davanti al videoterminale è l'articolo 54 del D.lgs. n.626/1994 (oggi sostituito dall'articolo 175 del D.lgs., n.81/2008).

La "vecchia" 626, prevedeva che il lavoratore che svolgeva la sua attività al VDT per almeno quattro ore consecutive avesse diritto a un'interruzione «mediante pause ovvero cambiamento di attività».

Le modalità dovevano essere definite dalla contrattazione collettiva o aziendale. In mancanza di accordi contrattuali, la norma aveva definito una pausa di 15 minuti ogni 120 trascorsi al videoterminale (come la nuova legge). Comunque sia, il punto fondamentale è l'esplicito riferimento alla possibilità di sostituire le pause con diverse mansioni, che rappresentassero un cambiamento di attività.

La Corte, si legge nella sentenza: «Ha accertato che nella fattispecie non sussisteva la continuità dell'applicazione al videoterminale e che, peraltro, lo svolgimento, seppur in maniera minore, dell'attività amministrativa nella stessa giornata comportava un cambiamento di attività, idonea a integrare la prevista interruzione». Risultato: la Corte di Cassazione ha dato ragione all'azienda. Il precedente è importante, perché sancisce appunto che una diversa mansione, che non preveda l'uso del PC, possa essere considerata alla stregua delle pause.

Normativa

Si tratta di un punto sul quale la vecchia e la nuova normativa sono relativamente simili, nel senso che anche il copra citato articolo 175 del D.lgs. n. 81/2008 prevede per il lavoratore il diritto «ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività». Le modalità delle interruzioni devono essere stabilite dai CCNL e in caso contrario vale la pausa di 15 minuti ogni due ore davanti al PC. Sottolineiamo che nei tempi di interruzione non sono compresi quelli di attesa della risposta da parte del sistema elettronico (considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro) e che la pausa è considerata parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

ENTI BILATERALI

www.ebinter.it

www.ebnt.it

www.quadrifor.it

www.ebitnet.it

www.ebipro.it

www.ebinvip.it

www.ebinprof.it

www.ebinsafi.it

www.ebntur.it

www.ebnter.it

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

www.fondoest.it

www.quas.it

www.cadiprof.it

www.fondofast.it

www.cassacolf.it

www.coopersalute.it

www.cassaportieri.it

www.fasiv.it

www.enteaster.it

www.fontur.it

www.fondoassi.it

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

www.fondofonte.it

www.previcooper.it -
www.cooperlavoro.it

www.fondapi.it

www.previambiente.it

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

www.fondoforte.it

www.fonter.it

www.fondoprofessioni.it

www.fondartigianato.it

www.fondimpresa.it

www.foncoop.it

www.fonder.it

Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA

CASSA ASSISTENZA SANITARIA QUADRI

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confcommercio - Imprese per L'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiavet e Faita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

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

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT

UILTuCS

Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri
Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it

QuAS

www.quas.it