partecipazione

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

Anno XV- n. 3 luglio/aosto 2012 - euro 1 - Autorizzazione Tribunale di Roma - n. 524 del 22-9-1997
Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma

INTERVISTA A LUIGI ANGELETTI SEGRETARIO GENERALE UIL

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO HA ANCORA UN FUTURO?

LA FORMAZIONE IN TEMPO DI CRISI

ALES: PERCHÉ DEVE VIVERE

Inserti:

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

PRESTAZIONI SANITARIE FONDOEST – FARMACIE SPECIALI PART TIME

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

Giorgio Gaber

UILTuCS

www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

partecipazione

sommario

Intervista a Luigi Angeletti 3

La contrattazione di secondo livello ha ancora un futuro? 6

La formazione in tempo di crisi 11

ALES: perchè deve vivere 14

IN QUESTO NUMERO

L'economia italiana nella situazione di inerzia della polita europea sta scivolando in recessione, accompagnata dagli altri paesi mediterranei; recessione che potrebbe rilevarsi profonda e duratura, malgrado gli sforzi compiuti dal governo e dai tentativi di rappresentarlo in via di superamento.

In effetti le previsioni sul PIL prevedono una caduta pari al 2 per cento quest'anno e allo 0,2 per cento nel 2013. Una variazione positiva (0,9 per cento) si avrebbe alla fine del periodo di previsione.

Il rallentamento della crescita, il calo dei consumi, il deterioramento della fiducia delle famiglie costituiscono alcuni degli effetti di tale situazione che in tempi immediati non sarà possibile recuperare ne con i recenti provvedimenti della manovra di spending review ne con quelli qualificati per il riavvio di una crescita dell'economia.

Anche il cambio delle modalità relazionali con le parti sociali, imposto dal governo, con il passaggio dalla cosiddetta "concertazione" alla semplice consultazione, non ha consentito di calibrare i provvedimenti assunti alle effettive esigenze dei lavoratori e delle imprese.

E ciò, in particolare, ha significato una marginalizzazione del ruolo del sindacato le cui iniziative per superare la situazione che si è determinata, sono in fase di continuo aggiustamento sia per le difficoltà determinate dall'articolazione delle varie proposte che in termini oggettivi dalla volatilità della situazione economico sociale.

La crescita di livello di disoccupazione, il ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali, l'incremento dei processi di mobilità e della solidarietà stanno imponendo al sindacato l'esigenza di un ripensamento complessivo del ruolo necessario a fronteggiare con efficacia la disastrosa situazione in atto.

Redazionale

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

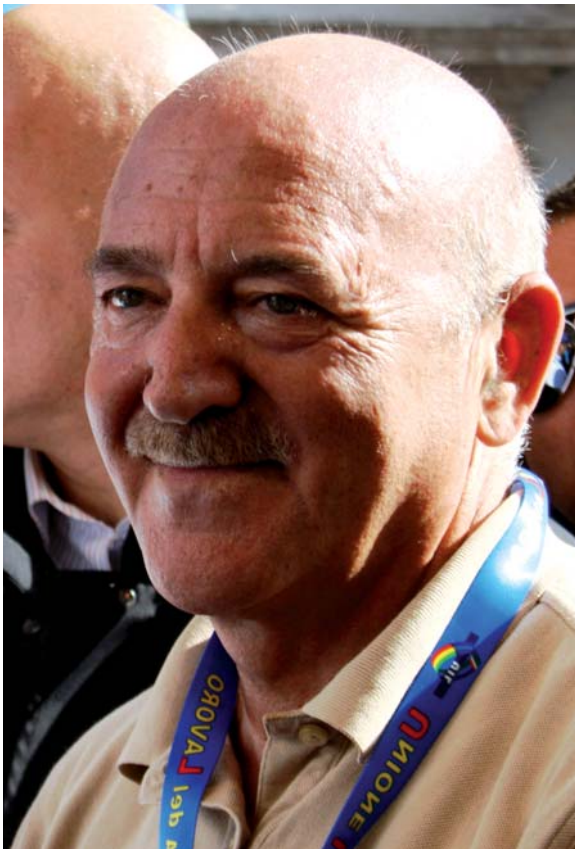
Inserti - prezzo secondo numero pagine e colore

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
LUIGI ANGELETTI
SEGRETARIO GENERALE UIL



Angeletti, nel trascorso mese di agosto, il Presidente del Consiglio ha dato mostra di ottimismo sostenendo che l'Italia sarebbe ormai prossima ad uscire dal tunnel della crisi. Le tue dichiarazioni, invece, sono state improntate ad una più realistica prudenza. Puoi ribadire la tua posizione?

Chi governa deve essere ottimista, ma io non credo che siamo fuori dal tunnel: molte fabbriche rischiano la chiusura e il tasso di disoccupazione continua a crescere. Da questo punto di vista, l'economia non va bene e le previsioni non sono per nulla incoraggianti. Possiamo sperare che lo spread si abbassi e che la situazione, in generale, migliori in Europa. Ma in Italia non sarà sufficiente un tasso di interesse più basso perché le imprese si riprendano. Siamo in un fase di recessione come testimoniato dai recenti dati negativi dell'Istat relativi al Pil e alla produzione industriale e, per la prima volta, c'è il rischio concreto che il tasso di disoccupazione sia superiore a quello della media europea. Noi non mettiamo in discussione le riforme, ma contestiamo ciò che non è stato fatto.

Qual è la tua principale preoccupazione e cosa chiedete al Governo?

Ogni giorno mille persone perdono il proprio posto di lavoro: chiediamo al Governo di fare politiche che affrontino questo problema. Non bisogna solo tagliare la spesa pubblica, ma si devono ridurre le tasse sul lavoro: il nostro principale problema è l'elevata tassazione che ci fa perdere competitività e che determina anche una riduzione dell'occupazione. Se il lavoro è la principale risorsa del Paese non si capisce perché proprio questa risorsa sia la più tassata: dovremmo tassare tutto tranne il lavoro.

Qual è il percorso che suggeriresti di seguire per uscire realmente dalla crisi?

Lo ribadisco: per uscire dalla crisi vanno ridotte le tasse sul lavoro, perché così possono aumentare i consumi e può crescere la competitività delle imprese. Le risorse per realizzare questo obiettivo possono derivare dalla lotta all'evasione fiscale e dalla riduzione dei costi del sistema politico e amministrativo. Noi dovremmo fare in modo che ogni euro recuperato dall'evasione fiscale sia destinato alla riduzione delle tasse ai lavoratori dipendenti e ai pensionati. A quel punto sì che potremo dire di aver imboccato la strada per uscire dal tunnel.

Il Governo ha messo in atto alcuni provvedimenti sulla spending review. Cosa ne pensi?

Alcuni di questi provvedimenti non mi sembrano efficaci dal punto di vista economico: non bisogna tagliare i servizi ma i costi di funzionamento di Enti e Istituzioni che pesano per il quaranta per cento di quei costi. Non si capisce perché, in Italia, a fronte di poco più di ottomila comuni ci debbano essere settemila società di pubblici servizi locali. Queste società andrebbero accorpate: allora sì che avremmo efficienza economica e maggiori risorse a disposizione per ridurre le tasse e per la crescita. Inoltre, ci sono troppe persone che comandano e poche che sono operative: ai sindacati hanno già ridotto i permessi sindacali del 50%, se avessero fatto altrettanto nei confronti dei 135mila eletti della politica saremmo tutti più contenti.

C'è chi, come la Cisl, continua a sollecitare un patto con il Governo. Pensi che sia possibile?

Un Patto ci vorrebbe, ma il Governo non è sulla stessa

lunghezza d'onda. Questo Esecutivo ha già dichiarato che intende governare sino alla primavera del 2013 avendo come unico interlocutore il Parlamento….

…non solo: Monti ha anche detto che la concertazione sarebbe come il dentifricio: se non metti il tappo, fuoriesce. Cosa rispondi?

Che al Governo non piaccia la concertazione ce ne siamo già fatta una ragione. Ciò di cui non riusciamo a farci una ragione sono le fabbriche che chiudono e i disoccupati che aumentano. Il Governo sta lì per trovare soluzioni: se è bravo, le trovi.

Temi un autunno caldo?

Ci sono 500mila persone in cassa integrazione e non è affatto detto che tutti ritornino al lavoro: molte di loro rischiano, seriamente, di trasformarsi in disoccupati veri e propri. Temo che, dal punto di vista dell'occupazione, si prospetti un autunno caldo.

Un'ultima domanda. In una battuta: cosa pensi dell'agenda per lo sviluppo varata di recente dal Governo?

Temo che si tratti di un elenco di titoli e di buone intenzioni destinati a restare tali. Mi sembra che il Governo abbia perso efficacia nella sua azione e non credo che, nei prossimi quattro mesi, abbia quella forza politica necessaria ad agire che sino ad ora non ha avuto.

A distanza di qualche mese dal suo varo, qual è il tuo giudizio sulla riforma del lavoro?

È una riforma modesta, nel bene e nel male: non produrrà disastri né miracoli. Non è una riforma in grado di cambiare radicalmente il nostro mercato del lavoro.

A.P.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL E FEDERCOLF A NOME DEI LAVORATORI E LAVORATRICI

ASSINDATCOLF, ADLC, ADLD, NUOVA COLLABORAZIONE E DOMINA A NOME DEI DATORI DI LAVORO

COME CI SI ISCRIVE ALLA CASSACOLF

- La responsabilità dei versamenti alla Cassa-colf è a carico del datore di lavoro.
- Il costo di iscrizione è pari a € 0,03 per ogni ora retribuita, di cui € 0,02 a carico del datore di lavoro e € 0,01 a carico della lavoratrice/trice.
- Il versamento è trimestrale e avviene direttamente con il pagamento dei contributi previdenziali Inps.
- All'interno delle modalità previste dall'Inps, si dovrà inserire il codice F2 nel riquadro denominato "c.org", moltiplicare le ore retribuite nel trimestre per € 0,03 e sommare la cifra risultante a quella dei contributi previdenziali.
- A sua volta l'Inps invierà i dati alla Cassacolf per la regolazione dei versamenti.
- L'invio alla Cassacolf dei dati anagrafici degli iscritti è facoltativa.
- Nel momento in cui verranno richieste le prestazioni si dovranno fornire tutte le informazioni necessarie che attestino l'avvenuto pagamento.

CASSA COLF

RISPARMIARE È PREVENIRE

QUANDO SCATTA IL DIRITTO ALLE PRESTAZIONI

- È possibile integrare volontariamente il valore della quota contrattuale per raggiungere la soglia annua di € 25.
- I trimestri mancanti per comprovate cause di malattia, infortunio, maternità e disoccupazione non interrompono la consecutività annua.
- La somma dei versamenti economici dei contributi contrattuali (€ 0,03) deve raggiungere la soglia di € 25 nei 12 mesi precedenti.
- Il raggiungimento della soglia di € 25 fa scattare il diritto della lavorattore/trice e del suo datore di lavoro.
- Il raggiungimento della soglia può avvenire anche assommando diversi rapporti di lavoro per i quali sia stato regolarmente versato il contributo contrattuale.
- Le prestazioni decorrono dal primo giorno del secondo trimestre pagato e solo per la prima iscrizione. Es: iscrizione dal 1 luglio 2010, le prestazioni scattano dal 1 ottobre 2010.
- Per avere diritto alle prestazioni occorre essere in regola con i versamenti di 4 trimestri.

PRESTAZIONI PER I/LE DIPENDENTI

- Rimborso dei ticket sanitari per prestazioni di alta diagnostica fino ad un massimo rimborsabile annuo di € 300.
- Diaria giornaliera di € 20 in caso di ricovero ospedaliero con un minimo di 2 giorni di ricovero e per un massimo di 20 giorni.
- Diaria giornaliera di € 20 per un massimo di 10 giorni per il periodo di convalescenza determinata dal ricovero avvenuto, certificata dal medico curante o prevista nelle cartella clinica di dimissione ospedaliera.

PRESTAZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

- Effettuate presso strutture del servizio sanitario nazionale o da esso accreditate.
  Verificare le modalità di fruizione sul sito www.cassacolf.it.

PRESTAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

- Polizza assicurativa per rivalsa Inail in caso di decesso o invalidità permanente della dipendente.
- Rimborso o prestazione legale gratuita da parte dell'assicurazione.
- Massimale annuo di € 50.000.

PROCEDURE DI RIMBORSO PER I/LE DIPENDENTI

- La lavorattore/trice dovrà compilare l'apposita modulistica disponibile sul sito internet (www.cassacolf.it) allegando copia dei quattro versamenti trimestrali che il proprio datore di lavoro ha effettuato nei trimestri precedenti ove si attesti di aver versato le quote contrattuali e raggiunto la soglia dei 25 euro annui.
- Dovrà spedire il tutto alla Cassacolf all'indirizzo di Corso Trieste 10 - 00198 - Roma, oppure rivolgersi ad una sede sindacale per l'inoltro diretto della documentazione alla Cassacolf.

PROCEDURE DI RIMBORSO PER I DATORI DI LAVORO

- Dovrà compilare gli appositi moduli disponibili sul sito internet (www.cassacolf.it) allegando copia dei quattro versamenti trimestrali ove si attesta l'avvenuto pagamento delle quote contrattuali e raggiunta la soglia minima di 25 euro annui.
- La documentaziodne deve essere inviata direttamente alla Cassacolf che inoltrerà alla Compagnia Assicurativa FONDIARIA SAI Spa per l'attivazione della procedura prevista in polizza.

Nota per inoltro delle domande:
Sarà possibile inoltrare on line la documentazione per la domanda di prestazione anche attraverso il sito internet www.cassacolf.it.

CASSA COLF

Corso Trieste 10
00198 ROMA
www.cassacolf.it
info@cassacolf.it

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO HA ANCORA UN FUTURO?

Con la lettera che ha inviato alla fine del mese di luglio la METRO Italia Cash & Carry si è aggiunta all'elenco già troppo lungo delle aziende della grande distribuzione che hanno deciso di disdettare la contrattazione di secondo livello. Analogamente, Carrefour ha annunciato pubblicamente di essere in procinto di procedere alla disdetta del contratto integrativo in scadenza al 31 dicembre di quest'anno, e con diverse altre aziende della GDO che hanno disdettato nei mesi passati la propria contrattazione integrativa il confronto risulta assente o langue senza che si intravedano possibili sbocchi positivi.

Parallelamente, anche la contrattazione di secondo livello territoriale non sembra riuscire ad espandersi oltre i confini angusti in cui risulta circoscritta da anni, sebbene almeno qui non si registri ancora da parte delle ASCOM l'intenzione di pervenire alla disdetta delle intese.

Questa situazione complessiva ritengo che meriti una riflessione attenta per un sindacato che – come il nostro – continua a ritenere che la contrattazione rappresenti uno degli aspetti fondanti della propria attività, e in particolare che la contrattazione di secondo livello costituisca uno dei percorsi qualificanti, anche in considerazione del legame esistente tra essa e il proselitismo, ossia l'iscrizione di lavoratori alle organizzazioni sindacali, senza di cui il peso politico svolto da un'associazione di categoria tende ad essere ridotto.

D'altra parte, la scommessa fatta dal nostro sindacato con il rinnovo sofferto del CCNL del terziario nel 2011 si fondava anche sulla prospettiva di riuscire attraverso ciò a realizzare non una semplice conservazione, ma un'estensione del perimetro della contrattazione di secondo livello, e ad oggi dovremmo registrare che si è trattata di una scommessa molto ambiziosa, non diversamente tra l'altro da quanto sembra si stia realizzando anche in altri settori di attività economica. Il che evidenzia anche una difficile tenuta dello stesso accordo confederale sul modello contrattuale che nell'estensione del secondo livello di contrattazione aveva uno dei suoi assi portanti.

È oltremodo evidente che le palesi difficoltà nella stessa preservazione della contrattazione di secondo livello nella fase attuale risultano grandemente dovute alla situazione di crisi economica complessiva che il nostro paese attraversa. Da un lato ciò limita le disponibilità delle aziende, soprattutto di quelle più organizzate ed estese sul territorio nazionale. Dall'altro abbiamo registrato il ridursi degli stessi incentivi previsti per la contrattazione di secondo livello a causa delle iniziative legislative adottate dal presente Governo in questi mesi. Infine, tra gli stessi lavoratori l'importanza della contrattazione di secondo livello stenta ad essere percepita laddove ben altre problematiche sono sotto ai loro occhi: riduzione degli organici, chiusure, ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali.

Nei primi sette mesi di quest'anno le ore di cassa integrazione autorizzate sono state 640 milioni, con un incremento quasi del 9% rispetto agli stessi sette mesi del 2011. E possiamo stimare che il settore del commercio-turismo contribuisca per circa il 20% sul totale, vale a dire qualcosa come 120 milioni di ore: 120 mila full-time equivalenti. Pensare che in un simile contesto la conservazione ad ogni costo del posto di lavoro non rappresenti la prima necessità delle persone, anche dei nostri iscritti e delegati sindacali, sarebbe una pura utopia. Tanto più che casi come quello della METRO (e altri pri-

ma di esso) stanno a dimostrare quanto evanescente sia la garanzia fornita da clausole di ultravigenza così faticosamente e a caro prezzo inserite nella contrattazione.

Nel settore del commercio, d'altro canto, registriamo ulteriori fattori di criticità. Abbiamo formule commerciali che meno dieci anni fa erano ritenute sulla cresta dell'onda e dominanti, come gli ipermercati, che sono entrate da anni, da ben prima dell'esplodere pieno dell'attuale fase di crisi economica, in un processo recessivo, con caduta dei fatturati e conseguenti riconversioni e ristrutturazioni, in alcuni casi perfino brutali, e che ancora oggi registrano caduta dei fatturati in percentuale da 3 a 5 volte superiori alla caduta complessiva dei consumi alimentari nelle aree in cui sono insediati, spesso in feroce e suicida competizione tra loro. Ciò vale in parte anche per aziende che possono vantare nelle loro aree di insediamento posizioni di predominio pressoché assoluto, pensiamo alla rete delle Coop in Regioni quali la Toscana, l'Emilia e la Liguria.

E abbiamo aziende indiscutibilmente dominanti nel loro comparto, come ad esempio proprio la METRO, che registrano situazioni analoghe a partire da un anno a questa parte dopo anni di dinamiche di fatturato sostanzialmente flat ovvero in perdita al netto dell'inflazione.

Di questa situazione si giovano, assai più delle tradizionali catene di supermercati che conducono vita grama, con rare eccezioni, nuove catene su scala locale caratterizzate da una composizione di costi nettamente più vantaggiosa che consente di competere con le aziende tradizionali della grande distribuzione da una posizione di netto vantaggio. Una situazione questa generalizzata da Roma in giù, ma non ignota anche in altre aree del paese, come la dorsale adriatica e il Triveneto.

Tra i fattori di c u i queste catene locali, oramai talvolta anche operanti su più Regioni, si giovano è anche un costo del lavoro nettamente più basso sia in termini assoluti che di incidenza sul fatturato derivante da un'applicazione parziale o totale non applicazione del CCNL, al ricorso a contratti "pirata", a violazioni molteplici delle stesse norme di legge poco contrastate dalle sedi preposte e contro cui anche noi – il sindacato – riesce a intervenire solo in misura straordinariamente limitata.

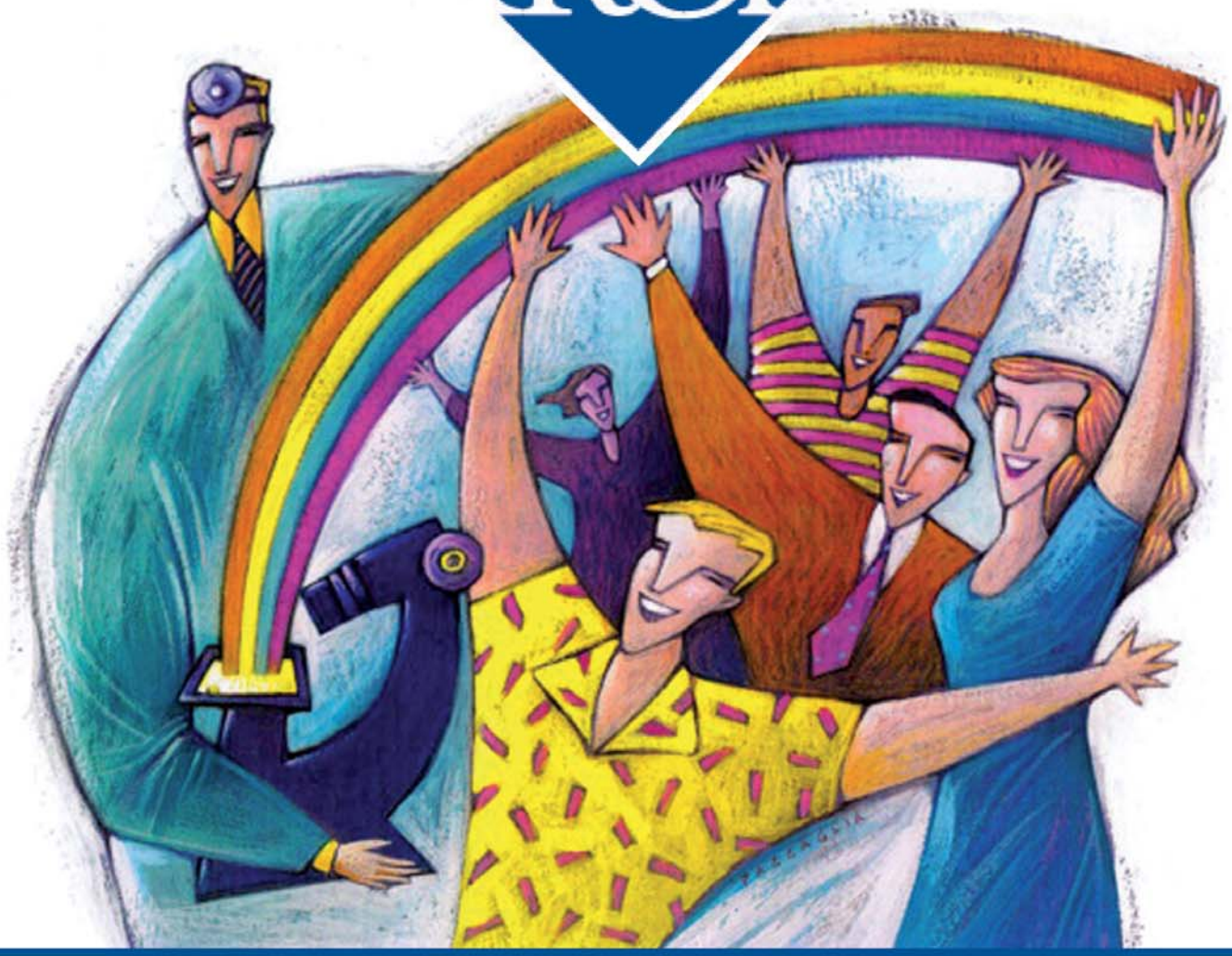
Nei miei primi anni in categoria rimanevo talvolta stupito del fatto che noi fossimo impegnatissimi e talvolta rigidi di *ultra petita* nella difesa di una condizione di lavoro migliorativa del CCNL in un punto vendita della grande distribuzione che veniva messa in discussione per la stupidità o l'incapacità di un direttore o di un capoarea, mentre a poche decine di metri da quel punto vendita ce n'era un altro in cui i dipendenti il CCNL neppure sapevano cosa fosse anche perché noi e i nostri colleghi neppure tentavamo di andarglielo a spiegare. Oramai ho smesso di stupirmi. Ma dobbiamo comprendere che agendo in questo modo anche noi finiamo per diventare un elemento discorsivo del mercato a vantaggio degli operatori economici più spregiudicati o perfino criminali.

Alla luce di questa situazione la soluzione più facile sarebbe quella di non fare nulla. Aspettare "che passi la nottata" e pensare che un domani, superata la crisi economica e con imprese in grado di elargire più facilmente qualcosa, potremo tornare a operare secondo le modalità tradizionali che ci hanno permesso di crescere, e crescere bene, in passato. Io penso che questa soluzione "facile", perché nulla è più facile del non far nulla, sia in realtà una prospettiva miope. I tempi andati non ritorneranno e i tempi futuri saranno assai peggiori degli attuali se non avremo saputo governare anche questa fase di estrema difficoltà.

L'alternativa è non fuggire dalla contrattazione, ma accettare di discutere e definire laddove siamo ancora presenti accordi di carattere difensivo, che focalizzino la priorità della salvaguardia dei livelli occupazionali e intervengano sulle distorsioni di mercato acuite dalla crisi economica allo scopo di ridurle, non di ampliarle ulteriormente. Pensare di risolvere i problemi di oggi con l'estremizzazione e la radicalizzazione del conflitto ponendosi a difesa di "diritti intangibili" che tali non sono, e che non siamo neppure in grado di difendere validamente quando poi vengono toccati da imprese che agiscono con l'acqua alla gola è illusorio. Ricordiamo l'esperienza fatta in ben altri anni e con ben altri rapporti di forza in Esselunga.

Marco Marroni

CADIPROF



LAVORO, SALUTE, FAMIGLIA

Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti degli studi professionali

www.cadiprof.it

partecipazione

Anno XV n. 3 INSERTO

La riforma del mercato del lavoro

Il 18 luglio 2012 è entrata in vigore la legge n. 92/2012, ormai nota come la "riforma Fornero" del mercato del lavoro.

E da subito tutti dovremo fare i conti con le nuove regole introdotte dalla riforma: questo vale tanto sui luoghi di lavoro come negli uffici vertenze della nostra categoria; a risentirne inoltre sarà la contrattazione collettiva a livello nazionale come territoriale e aziendale.

Si fa anche un po' di fatica a tenere a mente tutte le innovazioni appena varate: questo perché non c'è praticamente materia che non sia stata rivisitata dalla riforma.

Vogliamo esprimere alcune valutazioni preliminari sul modo in cui la legge n. 92/2012 ha visto la luce: il governo si è confrontato con le parti sociali, senza arrivare però ad un accordo condiviso. La riforma dunque non è una trasposizione in legge di un' intesa tra le associazioni datoriali e sindacali, come in passato era a volte avvenuto su alcuni temi (ultimo tra tutti, il Testo unico sull'apprendistato del 2011).

Il percorso che ha portato all'approvazione della legge è stato tutto sommato anche abbastanza veloce, con tempi ridotti per il dibattito tra e con le parti sociali e per quello parlamentare. Ha infatti prevalso la volontà del governo di arrivare rapidamente all'approvazione della riforma, anche alla luce delle attenzioni a livello internazionale.

La riforma recepisce solo alcuni aspetti delle richieste avanzate dal sindacato sui temi della riforma del mercato del lavoro: ci sono alcune importanti novità sul fronte del contrasto all'abuso del lavoro precario, flessibile ed atipico, senza tuttavia rivoluzionare l'impianto della legge 30/2003 e del Decreto Legislativo 276/2003 (ovvero la cosiddetta "riforma Biagi").

Allo stesso tempo si deve registrare una rimodulazione delle tutele in materia di licenziamenti individuali, in particolare per quanto riguarda l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. A cambiare è il regime sanzionatorio previsto in caso di licenziamento illegittimo, che viene diversamente articolato a seconda delle tipologie di licenziamento (discriminatorio, disciplinare, economico).

Aumenta il potere discrezionale consegnato nelle mani dei giudici e potenzialmente aumenta anche il livello di contenzioso in materia di licenziamenti. Dovremo inoltre attendere i primi pronunciamenti della giurisprudenza per avere più chiaro il quadro degli effetti della modifica all'articolo 18.

Allo stesso tempo dobbiamo cominciare ad attrezzare i nostri uffici vertenze per assistere al meglio i lavoratori interessati e per cercare di contribuire attivamente ad "orientare" i pronunciamenti dei giudici, nell'ambito delle nostre funzioni.

Infine una considerazione circa la tanto attesa riforma degli ammortizzatori sociali: in questo ca-

so i risultati sono un po' inferiori alle attese, a volte contrastanti, anche se emergono alcune importanti innovazioni. Va detto che la legge 92/2012 non ci porta alla cosiddetta "universalizzazione" degli ammortizzatori sociali, da molti auspicata alla luce della frammentazione degli ammortizzatori a seconda dei settori, delle imprese e delle tipologie contrattuali. D'altro canto una incisiva riforma degli ammortizzatori richiedeva molte risorse per finanziarla adeguatamente, e le risorse, in questa lunga fase di crisi, sono scarse, sia per le finanze pubbliche che per le imprese.

Il risultato finale è la conservazione dell'impianto complessivo attuale per i prossimi anni, con la nascita dei fondi di solidarietà bilaterali per i lavoratori che oggi non beneficiano della cassa integrazione, con il mantenimento degli ammortizzatori in deroga per i prossimi anni a contrastare gli effetti più negativi della crisi ma anche il superamento a regime, nel 2017, dell'indennità di mobilità e la definizione di un unico regime di protezione dalla disoccupazione, l'ASPI (assicurazione sociale per l'impiego).

Un quadro a luci ed ombre, quello dunque proiettato dalla riforma Fornero.

Nel frattempo dobbiamo approfondire e conoscere nel dettaglio le novità della legge n. 92/2012, al fine di rendere efficace la nostra azione di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Dobbiamo anche saper cogliere gli spazi e i compiti che la legge affida alla contrattazione collettiva; fin dalle prossime settimane dunque dovremo cominciare a riflettere su come orientare la nostra azione alla luce dei temi che dovremo affrontare (basti pensare ai contratti a termine e ai fondi bilaterali di solidarietà).

Un'ultima considerazione: la riforma Fornero continuerà a far discutere e dobbiamo mettere in conto nel futuro possibili revisioni; prova ne sia che a neppure un mese dalla sua entrata in vigore è già stata ritoccata nell'ambito della conversione in legge del "decreto sviluppo" n. 83/2012. Di tali modifiche si tiene conto in questo scritto.

Veniamo ora al merito della riforma, per analizzarne le principali novità, materia per materia.

Cominciamo col dire innanzitutto che la riforma si articola sostanzialmente in cinque aree tematiche:

1. tipologie contrattuali in entrata;
2. flessibilità in uscita (norme sui licenziamenti);
3. ammortizzatori sociali;
4. politiche attive e servizi per l'impiego;
5. apprendimento permanente.

Tra queste, le materie a cui dedichiamo un approfondimento sono le prime tre.

1) TIPOLOGIE CONTRATTUALI

La riforma si propone di favorire i contratti a tempo indeterminato, soprattutto attraverso il contrasto all'abuso dei contratti a termine ed atipici ed incrementando il costo delle tipologie contrattuali flessibili ed atipiche.

Alcuni effetti della riforma, su tali versanti, sono immediatamente apprezzabili; per altri aspetti dovremo attendere un po' di tempo per verificare se i risultati conseguiti sulla composizione del mercato del lavoro saranno all'altezza delle aspettative (contrasto al lavoro precario, riduzione del dualismo sul mercato del lavoro in particolare per quanto riguarda i giovani).

Come accennato, la legge n. 92/2012 non compie una radicale inversione di tendenza rispetto all'assetto del mercato del lavoro; basti pensare che delle tipologie contrattuali in essere una soltanto viene eliminata, vale a dire il contratto di inserimento; né tantomeno è stato tradotto in legge un orientamento riconducibile a quanti sostenevano il modello del cosiddetto contratto unico (Boeri-Ichino).

Allo stesso tempo però sono state introdotte misure diffuse di contrasto all'utilizzo del lavoro precario e all'abuso delle tipologie contrattuali cosiddette parasubordinate (contratti a progetto, partite IVA, associazioni in partecipazione).

Forse si poteva fare qualcosa in più; qualcosa si è perso per strada quando, dopo l'accordo politico sull'articolo 18, si sono ridotti i "paletti" alla flessibilità in entrata; restano comunque alcune importanti novità (vedi ad esempio il tema dei contratti

a progetto, tra le altre), senza le quali non si spiegherebbe il giudizio critico delle associazioni datoriali, che lamentano la forte riduzione delle flessibilità a disposizione delle imprese.

Contratto di apprendistato

Con diffuso consenso, l'apprendistato viene considerato come canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Viene confermato l'impianto del recente Testo unico sull'apprendistato del 2011 (D.Lgs. n. 167/2011), cercando allo stesso tempo di rafforzare l'aspetto "formativo" di questa tipologia contrattuale; si rammenta che l'apprendistato è rimasto l'unico contratto a causa mista del nostro ordinamento, dopo l'eliminazione del contratto di formazione e lavoro.

Le novità più salienti riguardano:

- la previsione di una durata minima di 6 mesi;
- la modifica del rapporto tra apprendisti e qualificati;
- l'introduzione ex lege di una percentuale di conferma.

La durata minima di 6 mesi, che non si applica all'apprendistato in cicli stagionali, vuole evitare un uso improprio dell'apprendistato come sostanziale periodo di prova; il rapporto tra apprendisti e qualificati cresce per le imprese con più di 9 dipendenti, in modo tale che in quelle imprese potranno esserci 3 apprendisti ogni 2 qualificati; infine si prevede ex lege una percentuale minima di conferma degli apprendisti pari al 30% per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della legge e pari al 50% successivamente.

La percentuale di stabilizzazione non è però nuova nei nostri settori: la contrattazione tra le parti infatti aveva già introdotto tale regola, con percentuali di stabilizzazione ben più alte di quelle previste ora dalla riforma Fornero (80% terziario, 75% turismo), a testimonianza di come la contrattazione possa autonomamente costruire strumenti adeguati di tutela.

Contratto a tempo determinato

Si tratta di uno degli istituti maggiormente rivisitati dalla riforma. L'effetto complessivo delle novità è però contrastante rispetto all'obiettivo di ridurre gli abusi nell'utilizzo di tale tipologia; la riforma infatti per alcuni versi rende più "rigido" il contratto a termine, per altri lo liberalizza e lo facilita.

Le principali novità del contratto a termine riguardano:

- la causale;
- la durata massima;
- l'intervallo tra i contratti a termine;
- il prolungamento del contratto a termine;
- l'aliquota contributiva aggiuntiva.

Scompare l'obbligo di indicare la causale nel primo contratto a termine, fino alla durata massima di 12 mesi (tale facoltà vale anche per il contratto a termine in somministrazione). In questo modo il datore di lavoro non dovrà più indicare dettagliatamente le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo alla base dell'apposizione del termine al contratto di lavoro: si liberalizza il primo contratto e si prosciuga una parte significativa del contenzioso sul contratto a termine, che verteva proprio attorno alla cuasale. Si noti che il primo contratto "acausale" non è però prorogabile, ma solo "allungabile" nei termini generali previsti dalla legge.

La circolare n.18/2012 del Ministero del Lavoro fornisce alcune prime interpretazioni su questa nuova disciplina; in particolare, afferma che il periodo di 12 mesi non deve essere inteso come "franchigia" e non è frazionabile.

La contrattazione collettiva può peraltro individuare, in alternativa al criterio di legge appena illustrato, ulteriori ipotesi in cui non è richiesta la causale al contratto a termine, nell'ambito di predeterminate circostanze.

Sugli altri punti:

- ✓ la durata massima dei contratti a termine (con lo stesso datore pe mansioni analoghe), comprensiva di proroghe e reiterazioni, è fissata in 36 mesi, compresi i contratti di somministrazione a termine;
- ✓ si passa da 10 a 60 giorni di intervallo tra un contratto a termine e l'altro per contratti fino a 6 mesi; si passa da 20 a 90 giorni di intervallo per contratti superiori a 6 mesi; la contrattazione collettiva potrà prevedere, in alcuni casi, la riduzione di questi intervalli; tale riduzione sarà possibile

comunque per le attività stagionali (conversione in legge del decreto sviluppo n. 83/2012).

- ✓ il prolungamento massimo del contratto a termine passa da 20 a 30 giorni per i contratti fino a 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli superiori a 6 mesi;
- ✓ al contratto a termine si applica una aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4%, a partire da gennaio 2013; tale aliquota va a finanziare l'ASPI e può essere parzialmente restituita in caso di stabilizzazione del rapporto di lavoro.

La riforma Fornero modifica una norma "discussa" del Collegato Lavoro, portando da 60 a 120 giorni il tempo a disposizione del lavoratore per impugnare, eventualmente, il termine del contratto a far data dalla cessazione dello stasso; in compenso scendono da 270 a 180 i giorni per depositare successivamente ricorso o fare richiesta del tentativo di conciliazione.

Contratto a tempo parziale

Una sola novità sul contratto a part-time, ma di tutto rilievo.

Viene infatti reintrodotto il diritto di ripensamento per la lavoratrice/lavoratore che ha sottoscritto clausole elastiche o flessibili.

Si affida alla contrattazione collettiva il compito di definire le condizioni e le modalità per chiedere l'eliminazione o la modifica di tali clausole.

Fin da subito comunque viene ripristinato il diritto a revocare il consenso alle clausole elastiche o flessibili per:

- lavoratori affetti da malattie oncologiche;
- lavoratori studenti;
- titolari di permessi ai sensi della legge n. 104/1992.

Contratto di inserimento

Tale istituto contrattuale, introdotto nel nostro ordinamento dalla riforma "Biagi" e finalizzato ad inserire soggetti a rischio di marginalità, viene eliminato.

Contratto di lavoro a chiamata o intermittente

Introdotto nel 2003, il lavoro a chiamata è diventato uno dei "simboli" del lavoro flessibile.

Abrogato nel 2007 e reintrodotto nel 2008, il contratto intermittente doveva servire, secondo il legislatore, a far emergere spezzoni di lavoro sommerso; abbiamo assistito ad un forte diffusione di questa tipologia contrattuale, in particolare nel turismo, più al nord che al sud del paese.

Ora la riforma Fornero opera una sorta di manutenzione dell'istituto, lasciandolo però "vivo".

L'aspetto più rilevante consiste nella rivalutazione dei compiti della contrattazione collettiva rispetto alla definizione delle prestazioni di carattere discontinuo o intermittenti per le quali si potrà ricorrere al contratto a chiamata.

Non sarà invece possibile attivare in ogni caso il contratto a chiamata, ex lege, per il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie; saranno i contratti collettivi a individuare i periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Non scompare comunque il requisito soggettivo per l'attivazione del lavoro intermittente, che è dunque in ogni caso ammesso per soggetti con più di 55 anni e con meno di 24 (le prestazioni devono essere svolte entro il compimento del 25° anno).

Al datore di lavoro si chiede invece di comunicare anticipatamente alla Direzione Territoriale del Lavoro ogni singola prestazione lavorativa o un ciclo integrato di prestazioni.

Collaborazioni a progetto

L'azione riformatrice è sicuramente rilevante per le collaborazioni a progetto.

In questo caso le misure a contrasto dell'abuso delle collaborazione e a favore dell'ampliamento delle tutele dei collaboratori sono sicuramente importanti. Inoltre, per la prima volta, si rende esplicito il ruolo della contrattazione collettiva a tutela delle condizioni dei collaboratori; in questo modo il sindacato recupera un terreno dal quale era rimasto finora escluso, e non di certo per volontà propria.

Ci aspettiamo dunque che vi sia ora un'azione di messa in legalità delle collaborazioni a progetto.

La mancanza di progetto determinerà la presunzione assoluta di subordinazione, con conseguente costituzione di un rapporto di lavoro subordinato.

Si avrà invece presunzione relativa di subordinazione quando l'attività del collaboratore è analoga a quella svolta dai dipendenti, nell'ambito della stessa impresa del committente.

Inoltre le collaborazioni a progetto improprie verranno contrastate attraverso:

- l'incremento progressivo dell'aliquota contributiva, fino a parificazione con il lavoro subordinato (33% nel 2018); si elimina in questo modo il differenziale di costo contributivo con il lavoro subordinato, dando anche maggiori prospettive di copertura previdenziale al collaboratore;
- la definizione di un compenso minimo al collaboratore, non inferiore ai minimi stabiliti specificamente dalla contrattazione collettiva; tale misura, oltre a dare tutela retributiva ai collaboratori, evita che l'incremento della contribuzione si scarichi sul compenso degli stessi collaboratori;
- la limitazione della collaborazione a mansioni non meramente esecutive o ripetitive;
- possibilità di recedere prima del termine del contratto solo per giusta causa e per inidoneità professionale del collaboratore.

Partite IVA

Come per le collaborazioni, l'obiettivo dichiarato del legislatore è quello di evitare l'uso improprio delle partite IVA al posto del lavoro subordinato.

Dai nostri uffici vertenze vengono segnalazioni e casi di persone impiegate anche per mansioni ripetitive e ordinarie, compresi vincoli di orario e di subordinazione, con partite IVA evidentemente non genuine; si tratta del fenomeno più generale di mascheramento di lavoro dipendente e di elusione contrattuale e contributiva, analogamente a quanto già rilevato per le collaborazioni.

La riforma Fornero vorrebbe fare "pulizia" delle improprie partite IVA, salvando quelle genuine.

Il contrasto alle partite IVA improprie viene perseguito attraverso la presunzione di collaborazione coordinata e continuativa (e non autonoma ed occasionale) quando ricorrano almeno 2 dei 3 seguenti indicatori:

1. la collaborazione duri più di 8 mesi annui per 2 anni consecutivi;
2. da essa il collaboratore ricavi più dell'80% del fatturato complessivo per 2 anni solari consecutivi;
3. il collaboratore abbia una postazione fissa di lavoro.

Nella fase di discussione parlamentare, il legislatore ha deciso di "salvaguardare" le collaborazioni occasionali caratterizzate da alto livello di competenze teoriche e da significative capacità tecnico-pratiche: ad esse non si applicherà la presunzione di collaborazione coordinata e continuativa; stesso discorso vale per il soggetto titolare di reddito da lavoro autonomo non inferiore ad euro 18.662 per il 2012 e per prestazioni svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali è richiesta l'iscrizione ad ordini professionali, albi, registri, ruoli.

Anche per le partite IVA c'è un percorso di graduale aumento dell'aliquota contributiva, al fine di parificarla con quella del lavoro subordinato.

Associazione in partecipazione

Alla fine, nel passaggio dal documento di policy varato dal Consiglio dei Ministri al testo definitivo della legge, molto si è perso per strada del tentativo di contenere l'uso di questa particolare tipologia, spesso attivata in sostituzione del lavoro subordinato.

L'associazione in partecipazione, ricordiamo, è disciplinata dal Codice Civile, negli articoli da 2549 a 2554.

La riforma Fornero fissa in numero di 3 il limi-

te massimo di associati in partecipazione che si possono impegnare presso la stessa attività; al superamento di tale limite numerico, tutti gli associati in partecipazione si considerano lavoratori subordinati a tempo indeterminato; dal conteggio vanno comunque esclusi gli associati legati da rapporto familiare entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

In analogia a quanto dettato per le collaborazioni e per le partite IVA, aumentano i costi contributivi fino a giungere, nel 2018, ad un allineamento al 33%.

Lavoro accessorio

Novità anche per quella particolare modalità lavorativa introdotta nel 2003 dal D.Lgs. n. 276, cioè il lavoro occasionale di tipo accessorio. Il lavoro accessorio era nato per dare una cornice giuridica e per sottrarre al "nero" alcuni tipi di prestazioni caratterizzate dalla brevità e dal limitato compenso percepito (lavori domestici, di giardinaggio, di pulizia, di manutenzione…).

Se in un primo momento accedevano al lavoro accessorio alcune particolari persone in situazione di difficile occupabilità, successivamente il campo di applicazione è stato decisamente esteso.

In questa direzione vanno collocate le novità introdotte dalla riforma Fornero.

Vengono tolte le restrizioni di carattere soggettivo al ricorso al lavoro accessorio: viene infatti eliminato l'elenco dei soggetti che, in relazione a determinate attività, erano ammessi al lavoro occasionale; viene invece individuato un criterio legato al compenso.

Il compenso massimo percepibile dal lavoratore è pari a € 5.000 nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti (ovvero la somma di tutti gli emolumenti percepiti dal lavoratore per le prestazioni di tipo accessorio anche se presso più committenti).

Scatta poi un'ulteriore limite: fermo restando il tetto di € 5.000 nell'anno solare, prestazioni accessorie nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti sono consentite nel limite massimo di € 2.000 nello stesso anno con ciascun committente.

Novità infine anche per quanto riguarda i buoni lavoro, che sono lo strumento con il quale vengono pagati i prestatori di lavoro accessorio.

I buoni diventano infatti orari, sono numerati progressivamente e datati. Ciascun buono ha un valore nominale di € 10, che si traduce per il lavoratore in un importo pari a € 7,5. Ricordiamo che l'importo lordo comprende anche la contribuzione previdenziale e assicurativa. Il valore del buono è periodicamente aggiornato.

Tirocini formativi

Ultimo caso delle tipologie contrattuali in ingresso nel mercato del lavoro è il tirocinio formativo.

Su di esso l'attenzione è dedicato al tentativo di contrastarne l'uso improrio, ad oggi purtroppo molto diffuso in riferimento ai giovani.

Su questo tema la riforma Fornero si prende del tempo, rimandando la revisione dell'istituto ad un accordo fra Stato e Regioni, che dovrà definire, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della riforma, le nuove linee guida dei tirocini formativi.

Fin d'ora comunque si afferma che dovrà essere riconosciuta al tirocinante una "congrua indennità", anche in forma forfetaria, rispetto all'attività svolta; il mancato pagamento dell'indennità comporterà una sanzione.

2) FLESSIBILITÀ IN USCITA – NORME SUI LICENZIAMENTI

È parso chiaro, fin dalle dichiarazioni programmatiche del presidente Monti e poi all'inizio del confronto con le parti sociali, che il Governo intendeva riscrivere le regole relative alle tutele in caso di licenziamento.

Il tema delle norme sui licenziamenti, in particolare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, è sicuramente quello su cui maggiormente sono cresciuti il dibattito e le polemiche. Inevitabile che fosse così, in virtù del valore anche simbolico delle norme in questione.

Il sindacato, la UIL, hanno sempre contrastato l'idea che fosse necessario aumentare la fles-

Fondo Est
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo e servizi

Settore Farmacie Speciali Part - Time

+ INFORMAZIONE
+ ASSISTENZA
ASSISTENZA = SALUTE

L'Ente di **ASSISTENZA** *sanitaria integrativa del Commercio, del Turismo, dei Servizi e dei settori affini.*

Il Fondo, costituito dalle parti sociali nel 2005, nasce in attuazione di un accordo recepito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del Terziario e del Turismo parte speciale "Pubblici esercizi" e parte speciale "Imprese di viaggi" e, successivamente, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende Farmaceutiche Speciali.

Le parti sociali che hanno sottoscritto i suddetti contratti sono: per la parte datoriale - Confcommercio, Fipe, Fiavet, per le rappresentanze sindacali dei lavoratori: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

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

Il Fondo, operativo dal 2006, ha lo scopo di garantire, ai lavoratori iscritti, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Per conoscere nel dettaglio le prestazioni sanitarie garantite vi invitiamo a consultare il Piano Sanitario presente sul nostro portale.

Chi deve essere **ISCRITTO** *a Fondo EST*

L'iscrizione a Fondo Est è riservata ai dipendenti:

- **CCNL Farmacie municipalizzate: devono essere iscritti i dipendenti part - time a tempo indeterminato e gli apprendisti.**

Cosa prevede il PIANO SANITARIO?

Il piano sanitario permette ai lavoratori di prenotare e sostenere prestazioni specialistiche presso strutture convenzionate con UniSalute. Il servizio consente inoltre di richiedere il rimborso dei ticket per le prestazioni effettuate presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale e per le prestazioni di riabilitazione fisioterapica effettuate presso strutture pubbliche e private, nelle modalità previste dal Piano Sanitario.

Prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrati 2012:

- ♦ RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO
- ♦ PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

(somma max a disposizione € 4.000,00 per anno e per persona)

Utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale **(SSN)**
Vengono rimborsati i ticket sanitari salvo la franchigia di € 10,00 per ogni ticket.

Utilizzo strutture convenzionate
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 45,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura convenzionata all'atto della fruizione della prestazione.

- ♦ VISITE SPECIALISTICHE (prestazioni garantite solo nel SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per il Fondo Est)

(somma max a disposizione € 500,00 per anno e per persona)

Utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale **(SSN)**
Vengono rimborsati i ticket sanitari salvo la franchigia di € 10,00 per ogni ticket.

Utilizzo strutture convenzionate
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 40,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura convenzionata all'atto della fruizione della prestazione.

- ♦ PRESTAZIONI DIAGNOSTICHE PARTICOLARI "prevenzione" (nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per il Fondo Est)

PER GLI UOMINI

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare. Una volta ogni due anni, per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica.

PER LE DONNE

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare. Una volta ogni due anni, per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica.

- ♦ PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Le prestazioni, a cadenza semestrale, devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate attraverso la Centrale Operativa o sul sito www.fondoest.it.

- ♦ TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

(somma max a disposizione € 300,00 per anno e per persona)

Vengono rimborsati i ticket sanitari salvo la franchigia di € 10,00 per ogni ticket.

- ♦ PACCHETTO MATERNITÀ
- ♦ PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Est provvede al pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e le relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazione di un numero di 1, 2, 3 o più impianti, previsti nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 1.500,00. **Viene previsto un sotto massimale annuo di € 550,00 nel caso di applicazione di due impianti e un sottomassimale pari a € 300,00 nel caso di applicazione di un impianto.**

La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'Iscritto si avvalga di ***strutture sanitarie e personale convenzionato*** da UniSalute per il Fondo Est.
Qualora nella medesima annualità assicurativa, dopo l'applicazione di un impianto si rendesse necessario l'innesto di un secondo impianto, quest'ultimo verrà liquidato nell'ambito del sottomassimale di € 550,00 al netto di quanto già autorizzato o liquidato.

♦ AVULSIONI (estrazioni denti)

Il Fondo Est provvede al pagamento delle prestazioni di avulsione (estrazione) fino ad un massimo di 4 denti l'anno. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'Iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionato da UniSalute per il Fondo Est.

♦ PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE PARTICOLARI "prevenzione"

Fondo Est provvede al pagamento, nella misura del **50%**, di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale l'anno in ***strutture sanitarie convenzionate*** indicate dalla Centrale Operativa.
Le prestazioni, di seguito riportate, devono essere effettuate in un'unica soluzione:

- ablazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, qualora si rendesse necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale;
- visita specialistica odontoiatrica.

Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'Iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontri, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

In caso di SINISTRO?

In caso di prestazioni sanitarie, DIVERSE DAL RICOVERO, occorre consultare il sito www.fondoest.it, mentre per tutte quelle dell'AREA RICOVERO è opportuno contattare il numero verde 800-016648 (dall'estero: prefisso per l'Italia +051.63.89.046) dalle 8.30 alle 19.30 dal lunedì al venerdì.

Sinistri in strutture convenzionate da UniSalute per il Fondo EST

Le prestazioni sanitarie autorizzate, vengono liquidate direttamente alla struttura con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore.
All'atto della prestazione, che può essere prenotata contattando la Centrale Operativa o collegandosi al sito www.fondoest.it, il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento di identità;
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e la prestazione diagnostiche e/o terapeutiche richieste.

Sinistri nel Servizio Sanitario Nazionale (SSN)

Le prestazioni effettuate presso il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) o da esso accreditate, vengono rimborsate nel limite di quanto previsto dalle singole garanzie.
Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà inviare a UniSalute S.p.A. Fondo EST - c/o CMP BO 40131 Bologna:

- modulo di richiesta di rimborso, debitamente compilato;
- copia della cartella clinica conforme all'originale.

Pacchetto MATERNITÁ

(La disponibilità annua per la presente garanzia è di € 750,00 per Iscritta)

Sono comprese nella garanzia le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza, l'amniocentesi e la villocentesi.

Sono inoltre comprese al massimo n. 4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a n. 6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di gravidanza a rischio è necessario allegare copia dei referti medici/ginecologici, dai quali si evinca il rischio della gravidanza.

Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie e di personale convenzionato da UniSalute per il Fondo Est, le spese per le prestazioni erogate all'Iscritta vengono liquidate direttamente ed integralmente dal Fondo Est, per il tramite della Società, alle strutture convenzionate.

Nel caso in cui l'Iscritta si rivolga a strutture sanitarie o a personale non convenzionato da UniSalute per il Fondo Est, le spese sostenute vengono rimborsate integralmente.

Nel caso in cui l'Iscritta si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, il Fondo rimborsa integralmente i ticket .

In occasione del parto, e previa presentazione della relativa copia conforme della scheda di dimissione ospedaliera (SDO), il Fondo Est corrisponderà un'indennità di **€ 60,00** per ogni giorno di ricovero, per un massimo di **7** giorni per ogni ricovero.

È possibile richiedere informazioni alle UILTuCS Regionali e Provinciali dislocate sul territorio.
Tutti i recapiti sono disponibili sul sito

www.uiltucs.it

sibilità in uscita per facilitare la crescita dell'occupazione; è passata, in alcuni settori dell'opinione pubblica, una certa idea di sviluppo e di rapporti tra le parti sociali, che tendeva a scaricare sul lavoro e sugli istituti che lo tutelano le responsabilità della scarsa o inesistente crescita del nostro paese.

È evidente che le cause della stagnazione economica, della scarsa crescita della produttività, del peggioramento dei dati sull'occupazione stanno altrove.

Ma la discussione sulle norme relative ai licenziamenti era anche, per qualcuno, un'occasione per cercare di modificare i rapporti di forza tra le parti sociali, recuperando potere alle imprese, mettendo anche in difficoltà quel particolare attore sociale che è il sindacato.

Alla fine, anche grazie alla critica puntuale del sindacato, il Governo ha dovuto formulare una revisione delle norme sui licenziamenti più "morbida" di quella che aveva in animo inizialmente.

La UIL, oltre ad opporsi al radicale superamento dell'articolo 18, ha inoltre portato alcune proposte durante il confronto, finalizzate a mantenere vivo un tessuto di tutele nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici. Questo si è visto in particolare nella richiesta di rimettere in capo al giudice la facoltà di valutare se un licenziamento disciplinare o economico dovesse essere sanzionato con la reintegra o il risarcimento. Inoltre si è chiesta una specifica procedura preventiva nel caso di licenziamento economico.

Analizziamo ora i contenuti della materia in tema di licenziamenti individuali.

La riforma Fornero ha mantenuto inalterati i principali concetti e punti di riferimento giuridici in materia di licenziamenti; ha invece rimodulato, anche diminuendole, le tutele in caso di licenziamento illegittimo nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Rimangono fermi, nel nostro ordinamento, i concetti di giusta causa, giustificato motivo soggetivo e oggettivo; non mutano i concetti di tutela reale e di tutela obbligatoria; rimangono fermi i campi rispettivamente delle imprese con più di 15 dipendenti (tutela reale) e di quelle con meno di 16 (tutela risarcitoria); infine restano immutate le diverse tipologie del licenziamento individuale e di quello collettivo.

Il cuore della riforma Fornero in materia di licenziamenti consiste in questo: essa modifica le sanzioni applicabili ai casi di licenziamento illegittimo per le imprese con più di 15 dipendenti, prevedendo tutele diverse (e non più la sola reintegra) a seconda delle tipologie di licenziamento.

Si prevedono dunque 3 diversi canali di tutela, a seconda del tipo di licenziamento (nelle aziende con più di 15 dipendenti), ovvero:

1. licenziamento discriminatorio (per motivo illecito determinante, nullo o inefficace per mancanza di forma scritta);
2. licenziamento "disciplinare" (giusta causa o giustificato motivo soggettivo);
3. licenziamento "economico" (per giustificato motivo oggettivo).

Articolo 18 prima della riforma:

licenziamento discriminatorio Unico regime di tutela	licenziamento disciplinare	Licenziamento economico

Articolo 18 dopo la riforma Fornero:

licenziamento discriminatorio 3 diversi regimi di tutela	licenziamento disciplinare	licenziamento economico

Licenziamento discriminatorio

Il licenziamento discriminatorio continua ad essere sanzionato con la preesistente tutela reale, ovvero con il reintegro del lavoratore sul luogo di lavoro assieme ad un risarcimento quantificato sulla base delle mensilità perse per effetto del licenziamento stesso; il risarcimento non è comunque inferiore a 5 mensilità. Questa norma vale per tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione; in altre parole, continua ad applicarsi anche alle aziende con meno di 16 dipendenti.

La reintegra scatta , oltre che per licenziamento discriminatorio, anche per i casi in cui il licenziamento è nullo perché vietato dalle legge (es.: licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il matrimonio; licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino a tutto il periodo di interdizione dal lavoro…).

Inoltre la reintegra scatta anche nel caso di licenziamento non scritto, sia nella "grande" che nella "piccola" impresa.

Diremo dunque che in questi casi si ha una reintegra con risarcimento pieno.

Licenziamento disciplinare

La riforma prevede che nel caso di radicale insussistenza della motivazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il giudice dispone la reintegra del lavoratore più il pagamento di una indennità risarcitoria.

La radicale illegittimità del licenziamento disciplinare si ha, ad esempio, quando il fatto contestato al lavoratore è insussistente oppure quando il fatto è reale ma è punibile con una sanzione conservativa ai sensi della tipizzazione contenuta nei contratti collettivi di lavoro.

In questi casi il giudice ordina la reintegra del lavoratore e condanna il datore al pagamento di una indennità risarcitoria; tale indennità però, a differenza del caso del licenziamento discriminatorio, ha un limite massimo di 12 mensilità e non ha il limite minimo di 5 mensilità.

Inoltre, dal valore di questa indennità va detratto quanto il lavoratore ha eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di nuova occupazione.

In altre parole, se il licenziamento disciplinare è radicalmente insussistente, la sanzione prevista dalla riforma è la reintegra con risarcimento limitato.

Negli altri casi invece in cui un giudice accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo, condanna il datore di lavoro ad un risarcimento onnicomprensivo che va da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità.

Ricordiamo che rimane vivo, per l'azienda, l'obbligo di effettuare la procedura disciplinare (tanto per la giusta causa quanto per il giustificato motivo soggettivo) prevista dall'articolo 7 della legge n. 300/1970.

Licenziamento economico

Il licenziamento cosiddetto economico è quello che trova la propria giustificazione per i fatti relativi all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il licenziamento per motivo economico è quello su cui si è realizzata la mediazione politica tra i partiti che sostengono in Parlamento il Governo Monti; l'idea iniziale del Governo era quella di prevedere soltanto il risarcimento nel caso di licenziamento economico illegittimo.

Le pressioni di parte sindacale hanno contribuito a far cambiare idea al Governo; anche per il licenziamento economico il giudice dovrà valutare se condannare il datore alla reintegra o al pagamento di un risarcimento onnicomprensivo.

La riforma stabilisce che se il licenziamento economico è manifestamente illegittimo il giudice può

annullare il licenziamento, condannare l'azienda a reintegrare il lavoratore e a pagargli un risarcimento fino ad un massimo di 12 mensilità (senza limite minimo). Come per il licenziamento disciplinare, deve essere tolto dal risarcimento quanto eventualmente percepito grazie ad altre attività lavorative e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di un'altra occupazione. Anche in questo caso dunque possiamo parlare di reintegra con risarcimento limitato.

La stessa tutela (reintegra + risarcimento limitato) si applica ad alcuni casi di (illegittimo) licenziamento per giustificato motivo oggettivo non determinato dall'andamento dell'attività produttiva dell'azienda. E' il caso del licenziamento intimato al lavoratore a causa della sua inidoneità fisica o psichica, oppure il licenziamento intimato al lavoratore in malattia durante il periodo di comporto. Se il licenziamento viene effettuato in violazione delle norme sulla tutela dello stato di salute e sicurezza del lavoratore, si prevede la reintegra con risarcimento limitato.

Negli altri casi di licenziamento economico ingiustificato l'azienda viene condannata al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva, compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità.

A controbilanciare la rimodulazione delle sanzioni in caso di licenziamento "economico", la riforma ha introdotto una procedura di conciliazione preventiva obbligatoria qualora il datore intenda effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo; tale procedura si attiva solo per le aziende con più di 15 dipendenti.

Questo dunque il nuovo impianto dell'articolo 18.

Va sottolineato il fatto che diversi aspetti della nuova disciplina non sono di facile "lettura" ovvero non hanno, immediatamente, una interpretazione chiara ed univoca. Bisognerà inoltre attendere i primi pronunciamenti della magistratura, cioè la formazione della prima giurisprudenza sull'applicazione del nuovo articolo 18.

Quello che è certo è che aumenta la discrezionalità nelle mani dei giudici, i quali si troveranno a dover scegliere, di volta in volta, tra la sanzione della reintegra e quella del risarcimento, nel casi dei licenziamenti disciplinari ed economici.

È anche facile prevedere un aumento dei contenziosi in materia di licenziamenti.

Procedura di licenziamento individuale

La riforma Fornero cambia la procedura del licenziamento individuale, indipendentemente dalle dimensioni del datore di lavoro.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore deve comunicare immediatamente le ragioni del licenziamento al lavoratore, cioè nella stessa lettera in cui comunica la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ricordiamo che per le imprese con più di 15 dipendenti il datore ha anche l'obbligo di effettuare il tentativo di conciliazione, preventivo al licenziamento, presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Opposizione al licenziamento e doppio termine di decadenza

Il regime del doppio termine di decadenza introdotto dal Collegato Lavoro nel 2010, qualora si voglia impugnare il licenziamento, è stato modificato dalla riforma Fornero.

Fermo rimanendo il termine di 60 giorni per impugnare il licenziamento, il lavoratore ha ora a disposizione solo 180 giorni, e non più 270, per depositare il ricorso in tribunale o per chiedere il tentativo di conciliazione.

Modifiche in materia di licenziamenti collettivi

Dalla riforma Fornero vengono anche alcune modifiche alla disciplina sui licenziamenti collettivi, che da tempo è regolata dalla legge n. 223/1991.

Le modifiche introdotte hanno l'obiettivo di "semplificare" la procedura di mobilità e di adeguare le sanzioni in caso di licenziamento illegittimo alle nuove norme in materia di licenziamento.

In particolare si prevede che i vizi di forma della procedura (es.: le comunicazioni alle RSA/RSU e alle OO.SS) possano essere sanati con accordo sindacale nel corso della procedura stessa.

Inoltre il regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi (ovvero dei singoli licenziamenti comminati al termine della procedura di licenziamento collettivo) viene adeguato al nuovo regime previsto dalla riforma.

È importante sottolineare che in caso di violazione dei criteri di scelta nell'ambito del licenziamento collettivo, scatta la sanzione della reintegra con risarcimento massimo di 12 mensilità.

3) AMMORTIZZATORI SOCIALI

Controversi sono gli esiti della riforma sull'assetto degli ammortizzatori sociali.

Chi si attendeva una "universalizzazione" delle tutele a sostegno del reddito dei lavoratori e delle lavoratrici rimane deluso. Vero è che si disegna una rimodulazione delle tutele, tenuto conto di una situazione di partenza molto eterogenea a seconda dei settori e della dimensione delle imprese e stratificata nel corso del tempo.

In altre parole, la riforma degli ammortizzatori sociali era da tempo all'ordine del giorno delle agende politiche e delle parti sociali; finora il maggior ostacolo alla sua realizzazione era costituito dal problema delle risorse necessarie a finanziarla.

La situazione del contesto generale di crisi economica che stiamo attraversando, sia sotto il profilo delle imprese che del debito pubblico, ha evidentemente condizionato le misure contenute nella "riforma Fornero".

Nel corso del confronto con il Governo, il sindacato ha chiesto ad alta voce che fossero conservati gli attuali strumenti necessari a contrastare le diffuse situazioni di crisi aziendali, a fronte dell'intenzione, inizialmente manifestata dal Governo stesso, di superare la cassa integrazione straordinaria e di ridimensionare significativamente, da subito, gli ammortizzatori in deroga.

Alla fine gli attuali ammortizzatori sono stati salvaguardati e mantenuti in vita; si prevede invece un ridisegno dell'indennità di disoccupazione, che andrà gradualmente a regime, l'abolizione della indennità di mobilità dal 2017 e l'introduzione di strumenti di sostegno al reddito per settori finora esclusi dal campo di applicazione della cassa integrazione.

In tema di ammortizzatori sociali, la riforma prevede dunque il seguente impianto:

- conferme dell'attuale sistema della cassa integrazione ordinaria e straordinaria;
- parziale ritocco alla CIGS nel caso di procedure concorsuali (per le imprese in amministrazione straordinaria rimarrà fino a dicembre 2015 solo nel caso sussistano prospettive di ripresa);
- conferma dei contratti di solidarietà espansivi e difensivi ("grande" e "piccola" solidarietà);
- mantenimento degli ammortizzatori in deroga nel periodo transitorio (fino al 2016 compreso), con un ammontare di risorse non ancora definito, in quanto sarà di anno in anno determinato dal Governo;
- introduzione dell'ASPI (assicurazione sociale per l'impiego), come nuova indennità di disoccupazione;
- introduzione di strumenti di tutela del reddito per settori esclusi dal campo di applicazione della cassa integrazione attraverso i fondi bilaterali di solidarietà.

ASPI (assicurazione sociale per l'impiego)

La riforma prevede l'individuazione di un unico regime di tutela contro la disoccupazione involontaria, ovvero l'ASPI, "assicurazione sociale per l'impiego".

L'ASPI andrà a sostituire i seguenti istituti:

- indennità di mobilità (a regime nel 2017);
- indennità di disoccupazione ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile.

Con l'ASPI si determina una estensione del campo soggettivo di copertura contro la disoccupazione; potranno infatti usufruirne tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti e i soci di cooperativa (oggi esclusi).

I requisiti di accesso all'ASPI rimangono quelli già previsti dalle attuali regole.

Migliora complessivamente la tutela per quanto concerne la durata e la copertura economica del

trattamento di disoccupazione. L'ASPI avrà una durata di 12 mesi per i lavoratori fino a 54 anni e di 18 mesi da 55 anni in su.

L'ammontare dell'indennità sarà pari al 75% calcolato sulla fascia retributiva fino a € 1.180, e al 25% sulla parte rimanente della retribuzione (quella eccedente € 1.180), fermo rimanendo il massimale fissato in € 1.119,32 (che sarà rivalutato annualmente, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo). Tale importo "scende" gradualmente: viene infatti abbattuto del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi, se ancora dovuta; la decurtazione dell'indennità dunque, dopo 12 mesi, è pari al 30%.

Graduale sarà il passaggio dall'attuale indennità di disoccupazione all'ASPI.

L'aspetto negativo dell'introduzione dell'ASPI sarà però costituito dal superamento, a regime, dell'attuale indennità di mobilità, corrisposta ai lavoratori licenziati a seguito di procedura di licenziamento collettivo (legge n.223/1991).

Oggi l'indennità di mobilità ha una durata crescente a seconda dell'anzianità anagrafica del lavoratore, ovvero; 12 mesi fino a 39 anni; 24 mesi da 40 a 49 anni; 36 mesi da 50 anni in su, incrementati tutti di 12 mesi per le regioni del mezzogiorno.

Con la sostituzione dell'indennità di mobilità con l'ASPI, a regime nel 2017, avremo dunque un significativo abbattimento delle tutele economiche per i lavoratori usciti dalle aziende a seguito di procedure di licenziamento collettivo (crisi, ristrutturazioni, chiusure…).

Con la legge n. 134 dell'11 agosto 2012 si è stabilito che l'indennità di mobilità "a requisiti pieni" è prorogata fino al 31/12/2014. Successivamente comincia la "transizione" verso l'ASPI.

La contribuzione per l'ASPI, a requisiti pieni come a requisiti ridotti, sarà la stessa che oggi finanzia le attuali forme di disoccupazione. La contribuzione è pari all'1,3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è interamente a carico dei datori di lavoro.

La riforma introduce però nuove forme di finanziamento destinate all'ASPI e alla mini ASPI, ovvero:

- un contributo aggiuntivo pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i contratti a tempo determinato, anche in somministrazione;
- un contributo una tantum di licenziamento da versare all'INPS all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (escluse le dimissioni), pari a metà trattamento mensile iniziale di ASPI per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (massimo 1,5 mensilità ASPI per anzianità uguale o superiore a 3 anni).

Cassa Integrazione

In tema di cassa integrazione, segnaliamo che la riforma prevede un'importante novità per quanto riguarda i nostri settori.

Si tratta della messa a regime, dal 1° gennaio 2013, della cassa integrazione straordinaria per aziende che attualmente ne beneficiano attraverso proroghe annuali ovvero:

- imprese del commercio tra 50 e 200 dipendenti;
- agenzie di viaggio sopra i 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza sopra i 15 dipendenti.

Le aziende interessate dovranno ovviamente pagare la relativa contribuzione.

Fondi di solidarietà bilaterali

Tra gli obiettivi della riforma rientra l'estensione degli strumenti di sostegno al reddito in caso di riduzione o sospensione dal lavoro per chi oggi ne è sprovvisto.

Non si è determinata l'estensione della cassa integrazione a tutti i settori in cui oggi non interviene. Si è invece prevista la costituzione di appositi fondi di solidarietà, *obbligatori* nelle imprese che occupano più di 15 dipendenti, tra quelle che oggi non rientrano nel campo di applicazione della CIGS.

Per le aziende con meno di 16 dipendenti la costituzione di tali fondo è *facoltativa.*

Centrale sarà, ai fini della costituzione dei fondi, il ruolo delle parti sociali e della contrattazione.

La legge n. 92/2012 prevede 3 possibili tipi di fondi:

1. fondi di solidarietà istituiti presso l'INPS, senza personalità giuridica;
2. fondi di solidarietà di modello alternativo, nei settori in cui siano presenti consolidati sistemi di bilateralità;
3. fondo di solidarietà residuale, in assenza di accordo tra le parti sociali entro il 31/3/2013, istituito con decreto del Ministero del Lavoro.

La costituzione di tali fondi viene rimessa, per buona parte, alla determinazione delle parti sociali, che dovranno rapidamente valutare quale tipo di fondo ritengono più opportuno costituire e concordarne le caratteristiche, fatti salvi alcuni importanti criteri già delineati dalla legge.

La costituzione dei fondi di solidarietà vedrà impegnata in maniera significativa la UILTUCS, in quanto una parte significativa dei lavoratori sprovvisti di tutela del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa rientra nei settori da noi seguiti.

Entro 6 mesi dalla costituzione dall'entrata in vigore della riforma Foriero (in pratica, entro la fine del 2012) le parti sociali dovranno stipulare accordi aventi ad oggetto la costituzione dei fondi bilaterali, con la finalità di assicurare tutela in caso di riduzione o sospensione del lavoro per cause previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

I fondi di solidarietà bilaterali potranno essere costituiti presso l'INPS, e in tale caso costituiranno gestioni dell'INPS stesso, oppure potranno essere costituiti nell'ambito dei settori con consolidati sistemi di bilateralità, adeguando le fonti istitutive della bilateralità stessa.

Entrambi i tipi di fondi potranno prevedere ulteriori finalità oltre a quella principale sopra ricordata, ovvero:

- assicurare una tutela integrativa all'ASPI in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- prevedere assegni per uil sostegno al reddito ai lavoratori che raggiungano i requisiti di pensionamento nei successivi 5 anni, nell'ambito di processi di agevolazione all'esodo;
- cofinanziare programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Per queste ultime finalità (escluso quindi il sostegno al reddito per riduzione o sospensione dell'attività) i fondi possono essere costituiti anche per settori già coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale.

L'iniziativa passa ora nelle mani delle parti sociali: è del tutto evidente che i negoziati per la costituzione dei fondi saranno "delicati", in quanto bisognerà prevedere ed introdurre misure di finanziamento dei fondi, che ricadranno in maniera prevalente sulle spalle delle imprese.

Qualora le parti sociali non trovino un accordo per l'attivazione di un fondo entro il 31/3/2013, , la legge prevede comunque la costituzione, per le imprese con più di 15 dipendenti, di un fondo di solidarietà residuale ad opera del Ministero del Lavoro.

ELEVA
La qualità professionale
FAVORISCE
L 'incontro tra domanda e offerta
ATTIVA
Interventi di sostegno al reddito
ANALIZZA
Il mondo del turismo e formula proposte

UNA RETE SUL TERRITORIO

EBNT rileva dal territorio informazioni utili per avviare un processo di costruzione e di messa in rete, di un sistema unificato di rilevazione di tipo quantitativo e qualitativo, in ambito formativo, allo scopo di classificare e sintetizzare tutte le informazioni disponibili.

OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA RISTORAZIONE COLLETTIVA E BUONI PASTO

Per assicurare un costante monitoraggio delle gare d'appalto. Un servizio utile alle imprese che assicura le analisi delle gare indette e dei relativi esiti.

SOSTEGNO AL REDDITO

Un supporto destinato a lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, interessati da periodi di sospensione dell'attività lavorativa.

Ente Bilaterale Nazionale Turismo

Prossimamente sarà possibile scaricare
il testo del CD
"Vademecum della Sicurezza"
dal sito di **EBNT**
realizzato da **UILTuCS**
in collaborazione con **A.G.S.G. S.r.l.**

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

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

LA FORMAZIONE IN TEMPO DI CRISI

di **Renato Mastrosanti**

Viviamo un'epoca contraddistinta da una diffusa criticità nella vita degli individui e delle organizzazioni. In vista della *spending review* le aziende pensano a tagliate i fondi per la formazione del personale, paradossale soluzione proprio nel momento in cui bisognerebbe incrementarla: proprio la conoscenza come risorsa competitiva era stata propugnata dalla Unione Europea nella Strategia di Lisbona!!

Negli anni passati la formazione delle persone all'interno dell'azienda era tradizionalmente organizzata attorno a modalità di tipo didattico, con una importanza fondamentale assegnata alla cosiddetta "aula" e ai metodi di trasferimento di informazioni e nozioni di tipo cognitivo, operativo e comportamentale ai partecipanti. L'obiettivo prevalente era quello di far ottenere consenso ai partecipanti all'interno della loro organizzazione ed al contempo conformare in modo prescrittivo i comportamenti dei dipendenti rispetto ai valori e alle procedure dell'impresa.

Oggi sembra che la situazione sia in via di profonda modificazione: da una parte perché è incrementata la complessità del business, dall'altra per l'allargamento dell'orizzonte geografico in cui si opera. C'è poi l'esigenza di un più elevato livello di servizio mentre tendono a ridursi fortemente i tempi a disposizione per le decisioni e per lo svolgimento delle attività aziendali.

La formazione sembra vivere una fase di stanchezza soprattutto per quel che riguarda la tradizionale formazione d'aula: "hanno già fatto tutto", "hanno partecipato a tanti di quei corsi", sono frasi che si sentono spesso dire dai responsabili delle risorse umane e dai committenti in genere. Emerge con sempre maggior chiarezza l'importanza di metodi e approcci formativi che, al di là delle mode e delle "smanie" per la novità a tutti i costi, stimolino un effettivo apprendimento e un reale cambiamento nei partecipanti.

Ma che cosa vuol dire in concreto sostenere lo sviluppo delle persone e delle organizzazioni, che cosa significa fare formazione in modi non tradizionali?

Un fattore che sembra spingere sempre più "fuori dall'aula" è il maggiore peso, rispetto al passato, della dimensione emozionale nella formazione. Si sono quindi cercati altri metodi, formazioni innovative, approcci innovativi alla formazione e allo sviluppo delle persone.

Ma parlare di emozioni nella formazione non deve necessariamente tradursi nell'ideare ed organizzare percorsi formativi che prevedano esercitazioni di rafting su un fiume in piena o di lancio con il parapendio da una montagna!!

Lo sforzo richiesto alle aziende è quello di non abbassare la guardia e di mantenere elevata la tensione verso lo sviluppo delle proprie risorse umane, chiamate a far fronte alle difficoltà e all'incertezza, verso le quali proprio in questi momenti, continuano a salire le aspettative. I propri collaboratori sono il patrimonio dell'azienda!

Quanto al mondo del lavoro, c'è da rilevare che non ci sono solo persone o gruppi, ma soprattutto organizzazioni, e che il mondo del lavoro non è fatto solo di grandi aziende, ma soprattutto di piccole imprese.

Sul tema della formazione manageriale, viene da più parti rilevata l'impreparazione dei manager e dei quadri direttivi, spesso non all'altezza di dare una direzione alle persone che dirigono, a volte bravi motivatori, ma senza una vera capacità strategica nell'indicare dove andare e come andare. Inoltre, ripetutamente non hanno tempo per andare in formazione e hanno carenze di leadership in tempo di crisi: danno insicurezza e incertezza ai loro collaboratori.

I principali trend evolutivi sul tema della formazione manageriale invitano a ripensare contenuti e modalità di apprendimento e a presidiare la attuazione di una maggiore correlazione tra "learning" e "performance improvement", ossia tra apprendimento e miglioramento delle prestazioni.

Viene da più parti ipotizzata anche la costituzione di gruppi di sperimentazione per trovare nuovi modelli, che traducano l'opportunità offerta dalla crisi in nuovi percorsi di ricerca-azione o di "action learning".

Quanto alla rilevazione fondata dei bisogni di formazione, va detto che i tempi di crisi non sono facili da vivere e spesso prevale la contingenza e l'immediatezza dell'azione a discapito della progettazione verso risultati a medio termine. Da questo discende molto spesso che le aziende e i committenti richiedano ai formatori prevalentemente la gestione dell'immediato, così come altrettanto spesso viene contestata la mancanza di quella a medio termine.

E allora quali sono le prospettive di evoluzione, piuttosto che di rivoluzione?

Nei percorsi formativi interaziendali svolti in aula, gli approcci veramente promettenti alla formazione e all'apprendimento degli adulti, sono quelli che coniugano l'innovazione dei processi formativi al reale sostegno alle persone e alle organizzazioni verso l'acquisizione di una sempre maggiore consapevolezza di sé e del proprio ruolo organizzativo.

La formazione "funziona" quando si tiene presente che il partecipante è un essere umano completo e non solo un ruolo professionale, quando cioè ci ricordiamo che le organizzazioni nascono per essere di supporto agli esseri umani e non viceversa.

La completezza a cui ci si riferisce è quella relativa all'approccio olistico (da *olos*, intero, tutto), che considera la persona nella sua totalità, ed è relativa all'integrazione delle sfere cognitiva-logico-razionale da un lato ed emozionale-creativa dall'altro. Noi non siamo solo emisfero sinistro, e neanche solo emisfero destro. Ogni persona è dotata sia della ragione che delle emozioni. Le emozioni ci accompagnano e sono dentro di noi indipendentemente dal luogo e dal contesto nel quale ci muoviamo.

Utilizzare le emozioni nella formazione vuol dire creare dei contesti di apprendimento che permettano alle persone di recuperare il contatto con se stessi e una maggiore consapevolezza di sé e della propria dimensione anche emozionale. Vuol dire stimolare il ripensamento creativo della propria storia personale e l'auto-consapevolezza, attraverso l'approccio olistico, il cui scopo principale è quello di sviluppare tutto il potenziale umano.

Inoltre, l'alto livello di coinvolgimento emozionale dei partecipanti comporta la necessità di dedicare tempo sufficiente alla riflessione sull'esperienza – ovvero al *debriefing* - al fine di consentire al partecipante di individuare le proprie strategie comportamentali e sviluppare una maggiore consapevolezza di sé.

La formazione degli adulti va soprattutto intesa come condivisione di esperienze fra pari e il facilitatore, facendo lavorare le persone sul "qui ed ora", diventa in tal modo costruttore di significati, insieme ai partecipanti.

E necessario proporre esperienze di apprendimento collegate in modo stretto alle necessità concrete del business. E' necessario definirne il ROI, il *return on investment*. Se i risultati delle attività formative sono poco misurabili numericamente, allora serve uno sforzo maggiore per documentare i cambiamenti che hanno luogo grazie alle attività formative.

È utile sviluppare un processo di partecipazione alla creazione del progetto formativo, in cui la proposta formativa si sviluppa insieme ai clienti che partecipano alla definizione delle caratteristiche e dei contenuti.

Insomma, investire in formazione in tempo di crisi rappresenta sicuramente un grande sforzo, sia di carattere economico che culturale, che richiede di pensare positivamente, credere nello sviluppo e prepararsi al futuro, cercando di evitare che la crisi congiunturale possa divenire una crisi motivazionale, nell'intento di generare solidarietà, cooperazione, fiducia e speranza.

Concludendo con un aforisma che mostra in proposito il lucido pensiero di Albert Einstein: "Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose. La crisi è la più grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi. È nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie".

Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

Menu del Fondo Est

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

RIMBORSO DEI TICKET
DIAGNOSTICA e TERAPIA
VISITE SPECIALISTICHE
ODONTOIATRIA
CHIRURGIA
SERVIZI DI CONSULENZA
PACCHETTI di PREVENZIONE
PACCHETTO MATERNITA'
TUTELA DEL NEONATO

Nuove prestazioni sanitarie
nell'ambito dell'inabilità temporanea

FISIOTERAPIA
AGOPUNTURA MANU MEDICA
PRESIDI ED AUSILI MEDICI ORTOPEDICI

www.fondoest.it

comunicazione.cristina@fondoest.it

ALES: perchè deve vivere

In questo periodo in cui tutti sembrano essere armati di scimitarre per tagliare a destra e a manca – né è serio pensare che Bondi sia diventato, in poche settimane, un esperto conoscitore della macchina dello Stato – Ales rischia di diventare una inopinata vittima sacrificale.

Questa azienda, che opera come società in house del Ministero dei Beni Culturali, è riuscita in un'opera insieme meritoria e difficile: dare una risposta sociale a circa 550 lavoratori, in massima parte ex Lsu, operanti nel centro e nel sud Italia, e, nello stesso tempo, svolgere una importante funzione dal punto di vista della fruizione dei beni culturali, di cui è ricco il nostro paese.

Per rendersene conto basta fare un elenco, non certo esaustivo, delle importanti strutture che questi lavoratori contribuiscono a tenere aperte:

- ✓ Il Palazzo reale di Napoli
- ✓ Il museo archeologico di Napoli
- ✓ Il museo e il parco di Capodimonte
- ✓ Il museo e il parco archeologico di Cuma
- ✓ La Reggia di Caserta
- ✓ Paestum
- ✓ Gli scavi di Ostia antica.

Inoltre svolgono importanti azioni di supporto presso importanti biblioteche nazionali quali la Biblioteca nazionale di Napoli, biblioteche e archivi di importanza nazionale a Roma e in altre località minori. Contribuiscono alla mappatura dei beni culturali e alla loro gestione informatizzata ecc.

Allora qual è il problema? Manco a dirlo è il recente decreto legge sui tagli nella pubblica amministrazione, che prevede la dismissione o alienazione di tutte le società che operano in house con più del 70% del fatturato frutto di servizi resi alla "casa madre". Ales, quindi, rischia di sparire. Eppure il decreto legge di cui stiamo parlando titola "revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini".

Ebbene questa revisione è già stata fatta!

Recentemente il Ministero dei beni culturali ha provveduto a recuperare servizi che erano stati affidati da diversi anni ad aziende private, accorpandole in Ales.

Questa operazione non solo ha consentito una razionalizzazione ed una maggiore efficienza, ma ha anche permesso un consistente risparmio, come confermato da attenti esami fatti dagli organismi di controllo della spesa pubblica, quali la Corte dei Conti e la Ragioneria di Stato!

Per noi l'unica contraddizione insita in questa operazione è consistita nell'utilizzo del contratto a tempo determinato per l'assunzione dei circa 250 lavoratori che operavano per i servizi accorpati, giustificato dall'introduzione di un sistema di appalto.

Questo tipo di assunzione non ci piaceva e continua a non piacerci, in quanto ricorda una precarietà di lavoro e di vita che per troppo tempo ha condizionati quei lavoratori.

In conclusione: ci siamo mobilitati per convincere il legislatore che è giusto e necessario fare tagli mirati e non quelli che addirittura rischiano di far aumentare i costi per lo Stato. Cogliamo l'occasione per sottolineare come il favorire interessi privati non sempre coincide con l'interesse della collettività.

Se poi pensiamo ad espressioni quali "i beni culturali sono la nostra più importante risorsa ecc.", allora speriamo in una conclusione positiva della vicenda per non continuare a fare della vuota retorica.

di **Antonio Vargiu**

ENTI BILATERALI

www.ebinter.it

www.ebnt.it

www.quadrifor.it

www.ebitnet.it

www.ebinvip.it

www.cassaportieri.it/ebinprof.asp

www.ebipro.it

www.ebintur.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

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.fondimpresa.it

www.foncoop.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