

Numero 1

Febbraio 2008

PIEMONTE REPORT

LAVORO, CITTADINANZA, IDENTITÀ

s o m m a r i o

Editoriale

*Crisi di Governo:
non cambiano le nostre priorità* di Giorgio Rossetto pag. 01

Interventi

Intervista a Luigi Angeletti Redazione pag. 02

Intervista con Giorgio Rossetto Redazione pag. 04

Piemonte, lavoro e sindacato

*Patto per la qualità dello sviluppo
in Piemonte* di Angelo Scalzo pag. 06

*Per la difesa dei redditi e
delle pensioni* di Lorenzo Cestari pag. 09

La contrattazione decentrata di Gerardo Fusco pag. 11

Elezioni RSU nel Pubblico Impiego di Gianni Cortese pag. 12

Il punto sulla Form... azione UIL Ufficio Formazione pag. 13

Prendere forma visibile di Adriana Dal Chiavon pag. 15

*Thyssen Krupp: non morti bianche,
ma stragi sul lavoro* di Maurizio Peverati pag. 17

Firmato il Contratto: aumento a 127 euro di Maurizio Peverati pag. 18

Riflessioni

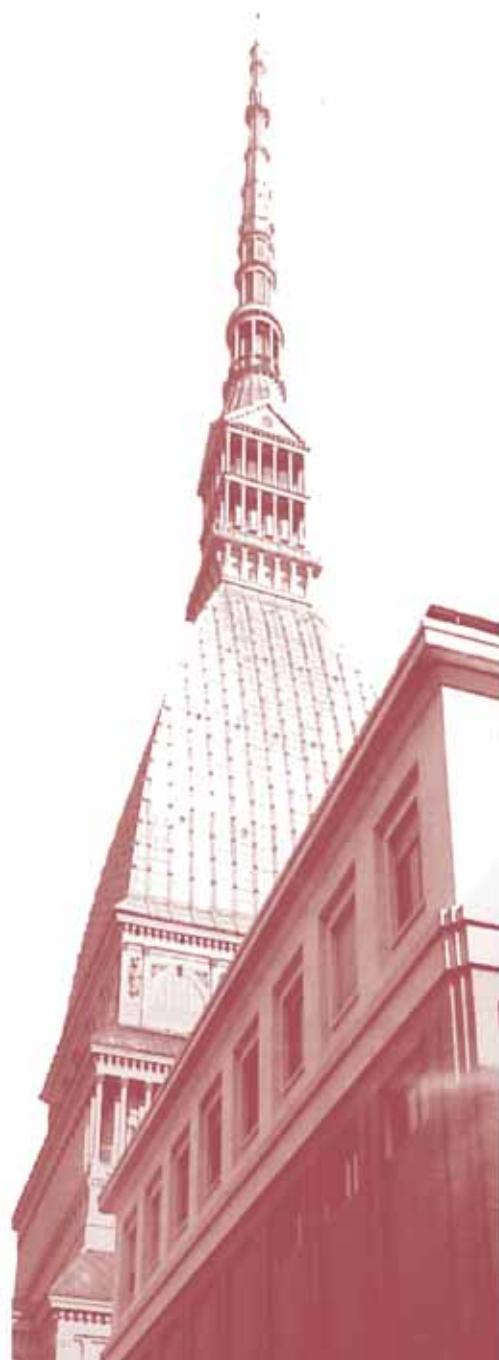
I due volti della Sanità di Sergio Agnolon pag. 20

Riflessioni sulla legge 123 (2ª parte) di Deanna Vigna pag. 21

Doccia fredda per le lampade solari di Silvia Cugini pag. 24

*Analisi annuali del lavoro
del coordinamento* di Teresa Cianciotta pag. 26

Sintesi dell'accordo metalmeccanici Redazione pag. 27





La copertina della nuova **Guida alle Convenzioni** per gli iscritti, che uscirà nel marzo 2008, in 80.000 copie.

Piemonte Report

N. 1 - Anno 6 - Febbraio 2008

Periodico della UIL Piemonte

Direzione, redazione, amministrazione:

via Bologna, 11 - 10152 Torino

Direttore responsabile: Giorgio Rossetto

Vicedirettore: Marco Civra

Impaginazione e stampa:

Lito Helio Servizio - Torino

Bimestrale - Spedizione in abbonamento postale - 45% - art. 2 comma 20/B legge 662/96

Registrazione Tribunale di Torino
n.5991 del 20 settembre 2006

Comitato di Redazione:

Carducci Pasquale
Cestari Lorenzino
Cianciotta Teresa
Collin Sergio
Lughezzani Flavio
Rosato Fernando
Ruggiero Francesco
Scalzo Angelo
Vigna Deanna

Piemonte Report lascia agli autori la responsabilità delle opinioni espresse. I manoscritti inviati non si restituiscono.

CRISI DI GOVERNO: NON CAMBIANO LE NOSTRE PRIORITÀ

di Giorgio Rossetto - Segretario Generale UIL Piemonte

La caduta del Governo e le imminenti elezioni prefigurano, da qui al 13 aprile, un periodo di immobilismo che rischia di aggravare la situazione, già difficile, di milioni di lavoratori dipendenti e pensionati.

La crisi di Governo interrompe infatti la fitta agenda concordata tra CGIL CISL UIL Nazionali e l'Esecutivo che avrebbe dovuto affrontare una serie di priorità tra le quali emergono: la definizione di misure a sostegno dei redditi da lavoro e da pensione, la riforma del sistema concertativo/contrattuale, la sicurezza nei luoghi di lavoro.

E proprio sulla sicurezza, il bilancio 2007, per la nostra Città e per il Piemonte, si chiude con un segno pesantemente negativo: la morte di 7 operai. Con il rogo della ThyssenKrupp, unico nella storia della nostra Regione per la sua gravità, chiude, purtroppo ingenerosamente, l'ultimo baluardo della siderurgia torinese, portatrice di quella nobile tradizione che per decenni ha alimentato una cultura operaia orgogliosa e solidale, tipica, per l'appunto, dei cicli continui delle "ferriere".

Ed è a partire da questa cultura, da questa tradizione che vorrei proporvi di riflettere su di un percorso virtuoso che, oltre alla rabbia, oltre all'emozione, oltre al rimorso per non aver fatto abbastanza, coinvolga il sindacato, i lavoratori, le istituzioni, le imprese, in una nuova capacità di elaborazione e negoziazione sul tema della sicurezza affinché nei luoghi di lavoro non si debba più morire!!!

Mi riferisco in primo luogo alla necessità di mettere al centro della nostra azione interventi sulla organizzazio-

ne del lavoro con una nuova visione che faccia dell' "etica della sicurezza" un valore comune su cui sviluppare, insieme con i nostri interlocutori Istituzionali, gli Atenei, il Sistema delle imprese, gli Enti preposti alla sicurezza, uno o più progetti, nell'ottica della diffusione sul territorio dei valori fondamentali della dignità del lavoro e della sua protezione sociale.

In questo contesto, Cgil CISL UIL Piemonte terranno a Torino, entro marzo 2008, la Conferenza Regionale dei



Rappresentanti della Sicurezza dei Lavoratori e dei Rappresentanti Sindacali Unitari con la presenza di **Angeletti, Epifani e Bonanni.**

La seconda emergenza cui dobbiamo far fronte a livello locale, in coerenza con la **Vertenza Nazionale**, è la difesa dei redditi da lavoro e da pensione alla quale è inevitabilmente collegata la contrattazione sociale territoriale di terzo livello su cui stiamo impegnando tutte le strutture di Torino e del Piemonte.

L'imminente campagna elettorale rimetterà certamente al centro del dibattito la questione delle TASSE, giocata più sul piano propagandistico che strategico e di merito.

A questo proposito voglio ricordare che la UIL ha scelto, a

livello nazionale, una caratterizzazione specifica al nostro ruolo, perfettamente intonata, dunque, alla nostra rappresentanza: detassare, subito, il lavoro dipendente e le pensioni. Io credo che in tal senso dovremo fortemente condizionare il dibattito prelettorale. L'attuale fase di negoziazione sui bilanci preventivi, seppur innovativa rispetto al passato grazie anche al protocollo sulle relazioni sindacali sottoscritto lo scorso anno da CGIL CISL UIL insieme all'ANCI ed alla Lega delle Autonomie piemontesi, risente fortemente del generalizzato incremento della pressione fiscale locale ingenerato dalla legge Finanziaria 2007 e del sostanziale diniego, da parte delle Amministrazioni Locali, di accettare le richieste sindacali contenute nelle Piattaforme territoriali ispirate al documento deliberato dai Consigli Generali CGIL CISL UIL nazionali. Emblematico su questo piano, il comportamento tenuto dalla stessa Regione Piemonte che ha ignorato le richieste avanzate dal CGIL CISL UIL Piemontesi circa la cancellazione dell'aggravio di imposta prodotto dall'adozione delle sistema di detrazioni in luogo delle deduzioni, venendo meno all'impegno assunto lo scorso anno rispetto alla riforma dell'addizionale regionale in senso progressivo.

La difesa del salario reale e del potere d'acquisto del lavoro dipendente e delle pensioni sarà la rivendicazione-guida del sindacato confederale nazionale e locale per i prossimi anni.

CHIUNQUE sia il vincitore del duello elettorale e futuro Capo del Governo.

Intervista a **Luigi Angeletti**, Segr. Generale UIL

1) *Il tema della sicurezza su lavoro è tornato ancora una volta ad occupare le prime pagine dei quotidiani nazionali, ed ancora una volta si è trattato di una tragedia. Cinque operai della multinazionale Thyssen Krupp, hanno perso la vita in un terribile incendio. Un incidente, l'ennesimo, che dipinge una realtà non più tollerabile. Per tre giorni i lavoratori italiani, raccogliendo l'invito di Cgil, Cisl e Uil, hanno legato al braccio una fascia nera in segno di cordoglio per le famiglie delle vittime, ma anche di sfinimento nei confronti di un dramma troppo frequente ed inaccettabile.*

Trentamila persone hanno percorso le vie del centro di Torino chiedendo giustizia...

Si, la situazione è gravissima. La gente è giustamente arrabbiata e stanca di dover assistere a questo continuo stillicidio. Morire di lavoro non è tollerabile, è una strage che deve essere fermata. È necessario, però, che non si parli di sicurezza sul lavoro sempre e solo come fosse un tema di cronaca nera. È un'emergenza alla quale è necessario rispondere con misure in grado di affrontare e risolvere definitivamente la questione. Ognuno è chiamato ad assumersi le proprie responsabilità. Il confronto su questi temi deve tornare ad essere costante: la sicurezza sul lavoro deve essere il punto centrale dell'organizzazione del lavoro in tutte le imprese, da quelle più grandi a quelle più piccole.

2) *Qual è l'impegno della Uil su questo fronte?*

Ci sono ancora tante aziende troppo convinte che risparmiare, non solo sui salari ma anche sulla salute dei propri dipendenti, sia funzionale ad una competizione più forte. Abbiamo il dovere di rovesciare nei fatti questo modo di pensare, e di diffondere la convinzione che il lavoro ed i lavoratori

sono la nostra più grande risorsa, l'unica sulla quale si può e si deve investire per risolvere i problemi del nostro Paese e puntare allo sviluppo. Questa è la sfida per i prossimi anni. Bisogna fare in modo che le buone leggi già in vigore vengano applicate e rispettate e che vengano potenziate le strutture di controllo e vigilanza, anche in quelle aziende che contano meno di quindici dipendenti, in cui la presenza del sindacato non può che essere occasionale, se non del tutto assente. A questo proposito, noi pensiamo che sia necessario non solo accrescere



Luigi Angeletti

i poteri dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ma anche prevedere la diffusione di questa figura a livello territoriale, così da assicurare una copertura anche a coloro che lavorano in piccole e piccolissime aziende dove, peraltro, si verifica oltre il 92% degli incidenti. Crediamo, inoltre, che vada confermato ed applicato il sistema sanzionatorio così come previsto per i reati di mancata prevenzione.

Dobbiamo insistere infine affinché il governo attui una politica di coordinamento tra tutti gli Enti e gli Istituti preposti alla sicurezza nel lavoro. Solo così la nostra politica di prevenzione e tutela potrà davvero essere efficace e potremmo in futu-

ro evitare altre tragedie.

3) *Gli incidenti sul lavoro non sono, però, le uniche spine per gli operai ed i lavoratori dipendenti del nostro Paese. Resiste ormai da troppo tempo una questione salariale, che ha frustrato il lavoro dipendente: a fronte di un vertiginoso aumento del costo della vita - non giustificato, peraltro, da ragioni economiche - in Italia non c'è stato un adeguato incremento dei salari. Le famiglie stentano ad arrivare alla quarta settimana e sono sempre di più quelle che si avvicinano alla soglia della povertà. Le parti sociali, lo scorso 24 novembre, hanno denunciato l'insostenibilità di questa situazione e lanciato un ultimatum al Governo. O si interviene o sarà sciopero generale. Vuoi ribadirci la tua opinione?*

Oggi nel paese, c'è un clima pesante. Lo cogliamo nei luoghi di lavoro, nelle fabbriche, nelle assemblee, nel confronto quotidiano con i lavoratori. Cgil, Cisl e Uil hanno il dovere di fare proposte concrete per dare una risposta a questi problemi. Per far crescere i salari ci sono solo due strade da percorrere: quella che conduce ad una nuova politica contrattuale e quella che porta ad un rinnovamento della politica fiscale. In uno slogan: più salario e meno tasse sugli aumenti contrattuali. Queste due strade devono essere percorse in parallelo. Peraltro,





occorre un aumento dei salari reali affinché il nostro paese possa raggiungere gli obiettivi di crescita necessari. Bisogna che i lavoratori ed i pensionati italiani tornino a vivere, e con essi, l'intero paese. Se il governo continuerà a temporeggiare, e a non prestare la giusta attenzione al problema, lo sciopero generale sarà inevitabile.

4) *Sul fronte fiscale, però, sembra muoversi qualcosa. La soluzione prospettata potrebbe essere quella di destinare l'extragetto alla riduzione delle tasse. Sarebbe una risposta adeguata?*

Al momento siamo ancora nell'ambito delle promesse. Le previsioni economiche dicono che nel 2008 le cose andranno meno bene di quest'anno. E se non c'è un'adeguata ripartizione del reddito, avremo ancora scarsa crescita. Se si aggiunge il contemporaneo aumento dei prezzi e delle tariffe la situazione rischia di essere drammatica.

5) *Hai sempre sostenuto che il sistema fiscale va ripensato, e che il nostro Paese ha bisogno di una vera riforma, che sia efficace e che determini una redistribuzione della ricchezza.*

Come mai non si riesce ad ottenere questo risultato?

Per ottenere una redistribuzione della ricchezza facendo leva sul fisco, non si può agire sull'Irpef perché il meccanismo su cui è basata questa imposta non è un misuratore dell'effettiva ricchezza delle persone e, per-

tanto, non è rappresentativo della realtà. Stando alle dichiarazioni dei redditi, la media dei lavoratori guadagnerebbe più della media degli imprenditori e i gioiellieri sarebbero più poveri delle maestre delle elementari. Quel sistema, dunque, non può diventare punto di riferimento delle analisi e delle scelte per la redistribuzione della ricchezza del Paese.

6) *Nelle scorse settimane il sindacato ha avviato il confronto con Confindustria per la riforma del sistema contrattuale.*

Cosa è emerso da questo primo incontro?

Innanzitutto un dato positivo: anche Confindustria ha riconosciuto l'importanza della questione salariale, convenendo con i sindacati sulla necessità di detassare gli aumenti contrattuali ed aumentare i salari reali dei lavoratori. Sul tema, potrà emergere una proposta comune che le parti sociali presenteranno al governo.

Nel merito si dovrà ancora discutere. Ciò che è certo è che non siamo più disposti ad accettare un modello contrattuale che programmi sistematicamente la riduzione dei salari. Preservare questo modello è da irresponsabili ed è incoerente con l'obiettivo di crescita e sviluppo che si vuole raggiungere. Non è più il tempo della moderazione salariale.

7) *Un altro degli argomenti che tiene banco in queste ultime set-*



timane riguarda Alitalia. La compagnia di bandiera italiana versa in gravi condizioni e si procede lungo il percorso della privatizzazione. Si discute delle varie proposte di acquisto, dalla prospettiva straniera alla soluzione italiana. Cosa ne pensi?

In primo luogo spero che si possa intraprendere un nuovo cammino e non la strada della liquidazione. Ciò che conta non è tanto la nazionalità della società che acquisterà Alitalia, quanto la concretezza di piani industriali che mirino al reale rilancio della compagnia, investendo in nuovi aerei e nuove tratte e mantenendo i livelli occupazionali. E' necessario che il governo ci convochi prima di decidere del futuro della compagnia di bandiera italiana: si tratta di un'azienda pubblica e non di una villa privata. Il Governo, dunque, deve rendere pubbliche, non solo ai sindacati ma a tutti, le offerte ricevute e quali sono le loro caratteristiche affinché sia fatta una scelta in funzione dell'occupazione, della tenuta futura dell'azienda e dell'interesse del paese.

Roma, 18 dicembre 2007.



Intervista a Giorgio Rossetto sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura della Redazione

1) Rossetto, un commento in generale sulla tragedia della ThyssenKrupp

L'incidente che si è verificato alla ThyssenKrupp, per la sua gravità e per il numero dei lavoratori coinvolti, è stata una vera e propria tragedia che ha fatto emergere in modo drammatico e prepotente quanto sia critica, per il nostro Paese, la questione della sicurezza sui luoghi di lavoro: ogni anno, infatti, si registra un numero totale di infortuni, di diversa natura e gravità, di poco al di sotto del milione. Di questi oltre 27 mila sono causa di invalidità permanente e 1.250 sono mortali, decisamente troppi per un Paese civile.

Nel caso specifico sarà la Magistratura a stabilire il grado di responsabilità dell'Azienda, certo è che la tragedia avvenuta nello stabilimento della ThyssenKrupp di Torino non è ascrivibile alla fatalità, ma rientra in un ambito più generale che attiene il processo di dismissione dell'attività produttiva e, nella fattispecie, la corretta manutenzione e messa in sicurezza di lavorazioni ad alto rischio per la sicurezza dei lavoratori.

Ciò che maggiormente colpisce, in questa tragica vicenda, è che si tratta di un Gruppo multinazionale il quale sostiene di realizzare forti investimenti in sicurezza. Forse in questi casi, non è sufficiente delegare al "ruolo delle parti" (sindacato ed azienda) la gestione di fenomeni così complessi ed a forte impatto sul tessuto industriale, sociale ed economico della Città, penso infatti che proprio in questi casi, il processo dovrebbe essere accompagnato da una task force che coinvolga anche le istituzioni e gli enti preposti alla sicurezza della salute dei lavoratori e dell'ambiente.

2) Episodi del genere dimostrano carenze di sistema oppure sono sporadiche episodi che qualcuno definisce ormai 'fisiologici'?

E' indubbio che il mercato unico

mondiale prende origine da un'espansione sostanzialmente priva di regole che ha prodotto una dura competizione fra i diversi continenti del globo ed avviato un irrefrenabile processo di dumping sociale. E' noto altresì che nel sistema globale il principale parametro di riferimento sulla competitività si riferisce a quelle aree dove il costo del lavoro è notevolmente inferiore, grazie alla negazione dei più elementari diritti ed alla totale assenza di protezione sociale.

In questo contesto la salvaguarda dell'ambiente e della salute all'interno dei luoghi di lavoro assume talvolta aspetti inquietanti.



Non va tuttavia dimenticato che il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro e la relativa tutela dell'ambiente è stato un importante terreno di rivendicazione, scontro e talvolta di mediazione tra il sindacato e le imprese e che nel corso degli anni '90, in particolare con l'emanazione del decreto legislativo n. 626/1994, sono state introdotte nel quadro della normativa italiana importanti novità che hanno permesso di passare dalla filosofia risarcitoria all'introduzione di maggiori tutele preventive.

3) Quali sono le carenze più gravi e vistose che si vedono nel mondo del lavoro in Piemonte? Quali settori hanno le maggiori criticità in termini di sicurezza?

Seppure i dati regionali siano in linea con i dati nazionali non sono incoraggianti: il rapporto annuale dell'INAIL, relativo

all'anno 2006, registra infatti la diminuzione degli infortuni sul lavoro, ma al tempo stesso l'aumento degli infortuni mortali.

La situazione è complessa e articolata: ci sono alcuni settori che per caratteristiche proprie sono maggiormente a rischio di infortuni, penso a settori come l'agricoltura, l'edilizia, il terziario più frammentato, i comparti a minor valore aggiunto dei settori manifatturieri. Vanno inoltre registrate delle cause legate al lavoro nero ed alla forza lavoro immigrata. C'è poi l'economia "informale", cioè le attività economiche in cui sia le imprese che il lavoro sono completamente nascoste; questo riguarda per esempio quelle attività di servizio alla persona e alla famiglia che meno si prestano ad avere una struttura di impresa in senso proprio. C'è il lavoro parzialmente nero laddove viene nascosto una parte del lavoro e del fatturato o forme ancor più mediate laddove in imprese regolari, con lavoratori regolari, non emerge quella parte dell'attività dovuta ad esempio al lavoro straordinario. Indubbiamente il caso della ThyssenKrupp non rientra in queste fattispecie, trattandosi di un Gruppo che, dice, di investire molti quattrini in sicurezza. Evidentemente il problema della multinazionale tedesca è di altra natura, ascrivibile cioè ad un processo di dismissione riguardo al quale ha ritenuto che il fattore competitività fosse più importante della sicurezza dei lavoratori.

Va al tempo stesso ricordato che la Città di Torino, proprio per scongiurare il fenomeno infortunistico in occasione dell'Evento olimpico e della costruzione della tratta ad alta velocità Torino-Milano, ha sottoscritto un appo-



sito protocollo d'intesa con il sindacato e le associazioni datoriali.

4) Cosa bisogna fare per invertire la tendenza? Servono nuove regole oppure basta far rispettare quelle vecchie?

Le disposizioni relative alla sicurezza sul posto di lavoro sono numerose e molto dettagliate. Accanto alle leggi dello Stato esistono una serie di regolamenti e norme antinfortunistiche emanati dagli Enti assicurativi competenti. Queste ultime riguardano, in particolar modo, specifici settori economici e particolari professioni. Infine, vi sono una serie di disposizioni che regolamentano l'uso di strumenti, apparecchiature, particolari sostanze nel ciclo produttivo e l'utilizzo di determinate categorie di lavoratori (donne in maternità) ecc. Il recente disegno di legge delega per l'emanazione del nuovo Testo unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, varato dal Consiglio dei ministri lo scorso agosto, consolida ulteriormente la cultura della prevenzione e sancisce un approccio basato sul "tripartitismo", implicando la chiara definizione delle diverse responsabilità istituzionali (in un'ottica di integrazione e non di sovrapposizione di ruoli) e di confronto con le organizzazioni sindacali e datoriali (su un piano di rappresentanza paritetica), prevedendo a tal fine la disponibilità di risorse economiche appositamente dedicate.

Il Testo unico avrà inoltre la finalità di uniformare e semplificare la legislazione esistente rendendola, mi auguro, più facilmente esigibile.

5) Il sindacato, cosa chiede al mondo imprenditoriale in questo senso?

Il Testo unico è un importante punto di partenza per svolgere un'azione coordinata di prevenzione degli infortuni e rappresentata la realizzazione della volontà di perseguire con sistematicità una politica rivolta alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Occorre che questa volontà si traduca concretamente in fatti e che gli imprenditori diventino parte attiva nel sistema di rapporti trilaterali sanciti dalla

recente legge 123.

Emblematici, a tal proposito, i risultati ottenuti nel settore edile grazie al consolidato sistema paritetico: le parti, sindacale e datoriale, hanno realizzato un disegno organico che ha concretamente favorito il recepimento, a livello normativo, degli accordi sottoscritti per la messa in sicurezza dei lavoratori nei cantieri e quindi per l'emersione dal nero (Documento Unico di Regolarità Contributiva, cartellino di riconoscimento, comunicazione di assunzione del giorno prima, indici di congruità).

6) La Regione ha detto di voler aumentare il personale degli uffici Spresal: è una misura efficace? O bisogna ridefinire il sistema dei controlli (oggi sono forse troppi e ognuno guarda l'aspetto di sua competenza?)

E' indubbio che l'aumento delle forze ispettive potrebbe ridurre il numero di infortuni sul lavoro (in Italia registriamo il più basso numero di "operativi" in Europa), tuttavia potrà avere scarsa efficacia qualora non si proceda nella riforma dei procedimenti giudiziari a carattere fiscale che impiegano troppo tempo e consentono troppe scappatoie a coloro che vengono colti in flagrante.

Sul piano ispettivo, oltre agli uffici Spresal, intervengono anche gli Ispettori del Ministero, le Forze di polizia, gli Ispettori INAIL ed INPS, occorre indubbiamente dare corso ad un maggior e miglior coordinamento a partire dalla sinergia dei servizi ispettivi INAIL ed INPS, così come raccomandato lo scorso ottobre dalla Commissione Bicamerale per la riforma degli Enti pubblici.

7) Qual'è la priorità assoluta che va attuata al più presto in tema di prevenzione incidenti?

Nel nostro Paese il numero di incidenti (1 ogni 15 lavoratori) e quello delle morti (1 ogni 8.100 addetti) rappresenta una vera e propria emergenza sociale.

Segno, questo, di una preoccupante carenza di controlli sull'attuazione delle norme di legge sulla tutela dei lavoratori.

C'è inoltre da rilevare come l'aumento degli infortuni e delle

morti è stato fortemente correlato alla pratica, in uso nella Pubblica Amministrazione, di assegnare gli appalti pubblici al ribasso. Inoltre, circa l'85% degli incidenti mortali avviene proprio nell'ambito dei sub-appalti.

Va a tal proposito ricordato che la recente legge 123, in materia, responsabilizza maggiormente il soggetto appaltante e fa divieto di ricorrere alla pratica del massimo ribasso.

E' infine necessario che il nostro interesse, oltre a focalizzarsi sul percorso del Testo unico e sulla redazione delle norme delegate, i cui tempi non saranno di certo brevi, si concentri anche su altre variabili con il preciso scopo di modificare un contesto sociale entro il quale prolifera la cultura della "non sicurezza".

A tal proposito sono certo che il numero degli infortuni sul lavoro potrebbe essere ridotto attuando una efficace politica di prevenzione che faccia leva su due diverse direttrici: la formazione e l'addestramento dei lavoratori e delle lavoratrici affinché abbiano adeguati strumenti di comprensione e condivisione del sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro; l'inserimento nei percorsi scolastici della materia salute e sicurezza, in quanto "codificare" la sicurezza lavorativa significa sensibilizzare gli studenti di oggi e lavoratori di domani.



PATTO PER LA QUALITÀ DELLO SVILUPPO IN PIEMONTE

di Angelo Scalzo - Segreteria Regionale UIL Piemonte - Responsabile Mercato del Lavoro



Angelo Scalzo

Nel mese di febbraio 2007, CGIL-CISL-UIL del Piemonte hanno varato la piattaforma unitaria, perché intendono mettere al centro della propria iniziativa la crescita economica, lo sviluppo sostenibile, l'ambiente e la sicurezza, la ricerca, l'innovazione, la formazione, la garanzia dello stato sociale, la politica dei redditi, per consolidare e rilanciare l'economia piemontese, nelle sue varie forme di trasformazione e innovazione del tessuto produttivo territoriale, con il sostegno di un'occupazione stabile e di qualità e una ridefinizione della redistribuzione del reddito in grado di accentuare i consumi interni e di contribuire alla coesione sociale. A questi bisogni, le confederazioni sindacali del Piemonte intendono chiamare i vari interlocutori: Controparti, Enti pubblici e Regione ad un confronto aperto e sereno, ma anche reale e concreto nell'interesse dei lavoratori e di tutti i cittadini e per arrivare al possibile obiettivo di sottoscrivere insieme un Patto per la Qualità dello Sviluppo in Piemonte. Sulla base delle sopraccitate premesse, CGIL-CISL-UIL hanno immediatamente spedito la Piattaforma alla presidenza della Regione Piemonte.

Nel mese di maggio 2007, è stato organizzato il primo incontro della Presidente della Regione Piemonte, Mercedes Bresso, cui hanno partecipato soprattutto le forze politiche e sociali del Piemonte. La Presidente ha avviato i lavori con una relazione chiara e completa, gli interventi dei vari interlocutori hanno espresso il loro interesse a proseguire il confronto, la Bresso ha concluso con due proposte: la prima, la costituzione di una cabina di regia, con il ruolo di coordinare, fare il punto politico e la conclusione dei lavori dei Gruppi di lavoro; la seconda, la costituzione di quattro gruppi di lavoro, suddivisi nel seguente modo:

1. Coesione sociale e welfare, capitale umano, formazione e lavoro.
2. Fiscalità, federalismo, semplificazione e trasparenza.
3. Reti e infrastrutture.
4. Sviluppo, competitività, innovazione e ricerca.

In questo contesto, si sono avviati i primi incontri, e nel corso dei mesi successivi, fino ad oggi, i gruppi di lavoro si sono riuniti in modo differenziato, sia nel numero di incontri, sia nel contesto, sia sugli obiettivi, sia sulla metodologia di lavoro.

A volere continuare sul tema si possono evidenziare alcune carenze di riferimento e di coordinamento, che hanno prodotto gruppi di lavoro che si sono incontrati per una sola volta, altri anche otto volte, mentre alcuni tavoli hanno subito decisioni unilaterali della Regione, altri ancora hanno fatto intese e sottoscritto accordi e ci sono sul tavolo proposte credibili e concrete, in grado di fare pensare ad una ipotesi di Patto per la Qualità dello Sviluppo in Piemonte.

Ciò nonostante, i gruppi di lavoro risultano tra di loro omogenei

ed integrabili, nell'ambito di ogni singolo obiettivo, anche nella forma di obiettivi progettuali e di integrazione e di obiettivi di sviluppo locale e possono consentire un Patto per la realizzazione dei bisogni e delle domande dei cittadini/e delle Imprese, della Regione ed Enti locali.

Di seguito si descrive lo stato dei gruppi di lavoro:

1) Coesione sociale e welfare, Capitale umano, formazione e lavoro.

Già dal primo incontro con l'Assessore Migliasso si è deciso di costituire due Commissioni: la prima sul Welfare e coesione sociale, la seconda su Lavoro capitale umano e formazione.

Purtroppo le due Commissioni non riescono a camminare in parallelo.

a) Commissione Lavoro, Capitale Umano, Formazione:

anche se dobbiamo affermare la carenza di coordinamento tra gli assessori Formazione e Lavoro è stato presentato un documento con il titolo "Linee programmatiche e priorità di intervento" dove si evidenzia che la programmazione regionale si inserisce con la strategia europea per l'occupazione ed è finalizzata ad evidenziare gli elementi di forza ed i nodi critici del sistema Piemonte e che esiste un collegamento con l'avvio della programmazione del Piano Operativo Regionale (POR-FSE 2007-2013) in termini di strumenti e risorse.

Quindi si propongono azioni rivolte a:

- Natura preventiva sui lavoratori a rischio.
- Per il primo inserimento lavorativo.
- Favore dell'invecchiamento attivo.
- Soggetti svantaggiati.
- Sul versante delle imprese, favorire progetti di sviluppo, investimento produttivo, politi-



che di sviluppo del capitale umano.

CGISL-CISL-UIL hanno espresso apprezzamento per l'ipotesi di progetti concreti in relazione ai diversi ambiti anche se non può essere solo l'avvio della programmazione (POR) l'unico strumento in termini di risorse perché anche la Regione dovrà mettere risorse aggiuntive; dall'altro i progetti devono rilanciare la pratica sul campo con l'obiettivo di costruire buone prassi da esportare in altre realtà produttive o siti territoriali pubblici e privati. In questo ambito occorre avviare azioni condivise con un'analisi molto attenta delle realtà socio-lavorative, stabilendo poi in coerenza con i risultati delle analisi e le priorità, stabilire a priori cosa fare.

Accanto a queste sperimentazioni progettuali, indichiamo una vera politica attiva e passiva del lavoro in grado di dare stabilità lavorativa. Così come occorre intervenire sulla formazione degli avviamenti al lavoro, perché purtroppo, ancora oggi le assunzioni avvengono con il vecchio meccanismo delle conoscenze e non del merito del lavoratore, così come ad ulteriore esempio l'intervento sulla sicurezza del lavoro che oltre alla formazione ed al rispetto delle leggi si intervenga concretamente per abbattere gli infortuni e le malattie professionali nei luoghi di lavoro.

b) Commissione Coesione Sociale, Welfare:

la Regione nella presentazione del documento intitolato "Linee programmatiche e priorità di

intervento" aveva anticipato che parlare di welfare ed assistenza significa avere un collegamento con il recente protocollo nazionale su previdenza, lavoro e competitività.

Il documento sul welfare e coesione sociale "presentato" al tavolo per il Patto dello Sviluppo del Piemonte risulta, al momento, essere del tutto sconosciuto alle organizzazioni sindacali non essendo mai stato discusso.

Al di là delle pur importanti questioni di metodo fin qui seguito, continua ad emergere una impostazione di Patto per lo Sviluppo come mero elenco di adempimenti programmatici. In alcuni casi questi stessi provvedimenti sono già oggetto di altri tavoli specifici di confronto ingenerando in questo modo la sensazione d'inutilità.

Nello specifico del documento sulla predisposizione del Piano Sociale riscontriamo che alcune delle nostre indicazioni vengono recepite nella parte riguardante le linee di indirizzo. Dal documento apprendiamo che viene indicata una possibile sperimentazione del reddito minimo di cittadinanza e dei Liveas (livelli essenziali sociali). Ma non si fa menzione del cd "Fondo per la non autosufficienza". Tale strumento è stato più volte indicato come una delle nostre richieste (confederali e categoria dei pensionati) prioritarie.

Tutte queste questioni attengono all'innovazione del sistema socio-assistenziale nel suo complesso e all'integrazione delle politiche sociali in senso lato (formazione, lavoro, sanità, ecc.). L'obiettivo strategico per il sindacato è quello di giungere alla ristrutturazione della spesa sociale in modo da garantire il carattere universalistico ed equo dell'accesso dei cittadini al sistema dei servizi e correggerne l'attuale frammentazione ed in molti casi duplicazione degli interventi da parte di diversi soggetti.

2) Gruppo di Lavoro, Fiscalità, Federalismo, Semplificazione e Trasparenza

L'orientamento della Regione è

stato quello di prendere iniziative unilaterali sulla fiscalità, non si è approfondito il tema del federalismo, tanto meno semplificazione e trasparenza.

In sostanza la Regione ha scelto di tralasciare la strada tradizionale del confronto e del coinvolgimento, ma di elaborazioni pre-costituite che non hanno permesso di affrontare la materia della politica dei redditi.

La Regione aveva garantito alle Organizzazioni sindacali che nel 2008 avrebbe abbassato l'addizionale IRPEF e CGIL-CISL-UIL avevano indicato oltre l'abbassamento anche la progressività dell'aliquota IRPEF.

CGIL-CISL-UIL nel mese di dicembre 2007 hanno avviato un percorso di mobilitazione perché non sono d'accordo sulle iniziative unilaterali della Regione perché modeste e non progressive. Nel mese di gennaio se le cose non dovessero cambiare si proseguirà la lotta per ottenere qualità e redistribuzione del reddito a tutti i lavoratori e pensionati/e.

3) Reti ed Infrastrutture

Il Gruppo di Lavoro coordinato dall'Assessore Borioli ha sottoscritto un documento intitolato "Un programma 2007-2011 per gli interventi del territorio piemontese" sostenuto da sovvenzionamenti nazionali, nell'ottica di mettere in campo iniziative ed azioni per lo sviluppo sostenibile del Piemonte riferite ai sistemi ferroviari, ai sistemi stradali ed autostradali, ai sistemi urbani. Le parti concordano che il docu-



mento viene assunto come Piattaforma per un confronto con il Governo nazionale.

Nel contempo le parti convergono che le infrastrutture e le azioni interessanti il territorio Piemonte si suddividono in due ambiti di intervento:

Livello Nazionale: competenza circoscritta nell'ambito della Piattaforma rispetto alle competenze dello Stato

Livello Regionale: quale parte attiva per lo sviluppo regionale, risultano fondamentali le iniziative assunte e da assumere.

Adesso occorre avviare il confronto per un accordo sulle reti e infrastrutture rispetto allo sviluppo regionale e le iniziative assunte e da assumere.

4) Sviluppo, Competitività, Innovazione e Ricerca

E' sicuramente il gruppo che maggiormente ha avuto un'ampia distribuzione di materiale e che ha prodotto un documento condiviso per poi diventare atto legislativo in materia di accordo di insediamento, così come nell'ultimo incontro l'Assessore Bairati ha finalmente proposto di avviare un percorso di confronto per costruire un documento in materia di sviluppo sostenibile che sia base di riferimento per un convegno da indire entro il primo semestre del 2008.

Su questi argomenti sufficientemente positivi è bene fare alcune riflessioni:

L'obiettivo primario del contratto di insediamento consiste nel favorire lo sviluppo in Piemonte anche con l'attrazione di investimenti produttivi dall'estero o da aree esterne alla regione, in relazione alle vocazioni dei vari territori. Sono beneficiari le piccole, medie e grandi imprese, in attuazione alle priorità comunitarie ed in particolare all'esigenza di rafforzare la competitività e l'innovazione, creare e mantenere posti di lavoro stabili e assicurare lo sviluppo sostenibile. Per il raggiungimento degli obiettivi qui condivisi, si è concordato coerente metodologia di concertazione con l'individuazione degli obiettivi sopraccitati con una

informazione trimestrale in materia di internazionalizzazione del Piemonte ed incontri semestrali per la verifica dei progetti fino ad evidenziarne i risultati ottenuti. Non siamo stati in grado di avere informazioni sulla quantità degli investimenti, purtroppo dopo poche settimane in modo poco corretto l'Assessore in una intervista ha dichiarato che sull'argomento gli investimenti saranno di 5 milioni di euro. Bairati, con professionalità, ha indicato un percorso per costruire un documento nel quale si incominciano ad evidenziare modelli sostenibili di produzione tramite l'introduzione di elementi ambientali economicamente validi, l'adesione e l'utilizzo di tecnologie per la prevenzione dell'inquinamento, le fonti energetiche alternative assieme al risparmio energetico ed il miglioramento della sicurezza dell'approvvigionamento.

Le questioni sollevate dalla sostenibilità dello sviluppo pongono molti interrogativi e riflessioni non solamente economiche, ma anche sociali ed etiche, per cui la strada da percorrere è irta di ostacoli, però oggi hanno bisogno di decisioni sul piano delle priorità di interventi e di investimenti e di coinvolgimento non solo delle forze politiche e sociali, ma anche di tutti i cittadini.

Tra i temi chiave del confronto sostenibile vi è la necessità di usare in modo più parsimonioso le risorse ambientali, al fine di rendere tali risorse scarse ed essenziali anche disponibili per le generazioni future.

L'attuazione dell'accordo non può prescindere che la terra soffoca per l'inquinamento, anche il clima sembra impazzire. Al termine di circa un ventennio che ha visto crescere la temperatura della terra e aumentare il numero e intensità degli eventi meteorologici esterni (uragani, inondazioni, ondate di calore, siccità) ormai molti sostengono che siamo già entrati nell'effetto serra, una minaccia sempre più concreta che rischia di non essere più controllata se continuerà ai ritmi attuali l'immissione nell'atmosfera

dei cosiddetti gas serra, sostanze prodotte dalle attività industriali, in particolare l'anidride carbonica, prodotta dalla combustione di carbone, petrolio e gas o liberata per effetto di fenomeni come la deforestazione causati dall'uomo; ormai i rischi sono elevati ed occorre intervenire con una chiara e coerente progettualità di interventi.

D'altro canto per attuare anche solo sperimentazione di progetti occorrono risorse aggiuntive regionali.

Per raggiungere questi obiettivi non basta un convegno, ma occorre un vero modello concertativo regionale che coinvolga preventivamente tutte le forze politiche e sociali su obiettivi e strategie comuni per i prossimi anni.

Con la sintetica disamina svolta nelle pagine precedenti, ne emerge un quadro variegato con alcuni elementi di criticità ed un notevole ritardo di coordinamento accumulatosi nei mesi precedenti.

Ora, per certi versi con l'ottimismo che ci caratterizza, siamo convinti che se realizziamo uno sforzo congiunto di tutte le forze politiche e sociali presenti al tavolo, si può pensare ad accelerare i tempi per concludere il confronto di tutti i Gruppi, dall'altro però l'aspetto determinante è l'incontro della cabina di regia per sviluppare il suo ruolo di coordinamento, indirizzo politico e conclusione dei lavori per arrivare al Patto per la Qualità dello Sviluppo in Piemonte.



Per la difesa dei redditi e delle pensioni. Una nuova contrattazione sociale territoriale

Lorenzo Cestari - Segreteria Regionale UIL Piemonte



Lorenzo Cestari

L'azione che il sindacato ha messo in campo in questi mesi, a livello nazionale ed a livello territoriale, sta ottenendo di porre al centro dell'agenda politica il tema della difesa del reddito del lavoro dipendente. Nei mesi scorsi molti sono intervenuti per evidenziare che il livello di reddito dei ceti medio bassi è giunto a livelli di tensione oramai insopportabili... ma è occorsa la minaccia di uno sciopero generale per riuscire ad ottenere un impegno concreto da parte del governo.

I fattori costitutivi del potere d'acquisto (e della sua caduta) sono sostanzialmente tre: il salario, il fisco, il "salario sociale". Di quest'ultimo se ne parla poco, ma politiche abitative, trasporti, scuola, servizi, prestazioni assistenziali, sanità, ambiente e sicurezza, sono voci di spesa e di presidio di tutela sociale che oggi incidono sul reddito e sulle condizioni di vita delle lavoratrici, dei lavoratori, dei giovani, delle pensionate, dei pensionati e delle famiglie.

Da qui la necessità di politiche pubbliche (fiscali, tariffarie e sociali) concertate ai diversi livelli istituzionali a tutela dei

redditi fissi, che sono quelli che maggiormente contribuiscono alle entrate economiche nazionali e locali.

Le politiche delle Amministrazioni Locali e Regioni ed in particolare le politiche di bilancio, alla luce del decentramento di competenze e della maggiore autonomia fiscale, incidono in modo determinante sulle condizioni di reddito, sulla attuazione dei diritti di cittadinanza e sociali, sulla crescita e sulla qualità dello sviluppo, sull'assetto del territorio e sulla qualità della vita in generale. In questo senso il segnale che la Regione Piemonte ha dato all'inizio dell'anno con la decisione di ignorare l'impegno assunto di introdurre misure di progressività nella determinazione dell'addizionale IRPEF vede le OO.SS assolutamente contrarie.

Con la decisione di elevare la soglia di esenzione a 15.000 euro la Giunta Regionale ha sicuramente operato una manovra che premia la visibilità politica, ma non ha posto rimedio alla penalizzazione del mondo del lavoro dipendente nella imposizione fiscale.

La Giunta Regionale con le sue decisioni ha infatti scelto di non tener conto delle nostre motivazioni e delle nostre richieste:

non ha considerato i maggiori introiti che porta l'eliminazione per la determinazione del reddito soggetto ad IRPEF della no tax area, non ha tenuto conto delle diverse manovre per ottenere una più giusta progressività nella tassazione (modello lombardo o emiliano, oppure introduzione di una detrazione per lavoro dipendente e pensione etc..)

non considera i miglioramenti generali dell'economia e, sep-

pur relativi, quelli sulla stessa occupazione registrati in Piemonte che aumentano la base imponibile

non ha voluto intervenire con una rimodulazione dell'IRAP per le aziende che hanno impropriamente goduto della riduzione del cuneo fiscale.

Questo provvedimento è la dimostrazione della necessità quindi di rafforzare l'iniziativa di CGIL CISL UIL in Piemonte per una piena e consolidata "contrattazione territoriale" che permetta di coniugare le finalità perseguite nella contrattazione nazionale, con gli obiettivi di una difesa complessiva dei redditi da lavoro e da pensione e dei diritti di cittadinanza.

La maggiore autonomia finanziaria e i vincoli relativi al risanamento economico aumentano la responsabilità delle Amministrazioni locali nelle scelte e nella selezione delle priorità sul reperimento delle risorse.

Si pone quindi con forza l'esigenza di coinvolgere le comunità sulle scelte che incidono direttamente sulle loro condizioni, presenti e future, di reddito e di qualità di vita, attraverso forme di partecipazione consapevole e attiva.



DI QUESTO PASSO
LA VITA SUL PIANETA
RISCHIA L'ESTINZIONE.

O SE LE VA
BENE, UNA
PENSIONE
DI M...



L'iniziativa che il sindacato confederale, con il sindacato dei pensionati e le categorie, a partire da quelle dei pubblici dipendenti, sta mettendo in campo in questo periodo è indirizzata alla costruzione di piattaforme rivendicative territoriali con il concorso e la partecipazione, nella discussione e nella determinazione delle scelte, dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani, dei cittadini. Questo sforzo sta costruendo una rinnovata cultura della contrattazione sociale territoriale.

L'azione sindacale sta evidenziando che la "contrattazione sociale territoriale" è complicata e per niente scontata, perché i principali interlocutori sono le pubbliche amministrazioni, più specificatamente, in molte situazioni, sono le "burocrazie": regionale, locale, aziendale dei vari servizi pubblici. Per questo il Sindacato è impegnato ad organizzare e programmare una incisiva campagna di negoziazione sociale con il sostegno dei cittadini, sapendo che molti di loro, anche per tutelare il potere d'acquisto delle loro retribuzioni o pensioni, chiedono certezze sulle prestazioni sociali e sanitarie, con una compartecipazione ai costi sostenibile e sopportabile.

Partendo da queste considerazioni e valutazioni va costruita la dimensione "vertenziale" nei confronti dell'Amministrazione Regionale e Locali, avendo l'accortezza di coinvol-

gere, ai vari livelli territoriali, nella formalizzazione dei "tavoli di confronto e di concertazione", anche le forze economiche, produttive, le associazioni di rappresentanza, perché una concreta contrattazione che assume sempre di più il carattere di contrattazione di terzo livello spazia su materie e responsabilità di interessi collettivi delle comunità locali.

Territorialmente vanno sottoscritti accordi esigibili con le Amministrazioni Pubbliche orientando gli interventi verso le materie che consideriamo "le nostre priorità". E' sostanziale intraprendere e stabilizzare nel tempo la negoziazione sociale, con la più ampia collegialità e partecipazione dei Sindacati Pensionati, delle Categorie delle Funzioni Pubbliche e degli Attivi con il coordinamento delle Confederazioni. Si dovrà pensare a delegazioni trattanti, con riconosciuti compiti nella contrattazione territoriale, in rappresentanza dell'insieme di CGIL CISL UIL.

Come abbiamo sostenuto anche nel confronto nazionale sui contenuti del protocollo su Welfare e Pensioni, si tratta di rendere coerenti tutte le politiche nazionali e locali per difendere efficacemente i redditi da lavoro e da pensione.

In questa direzione chiediamo di:

- **verificare** le scelte sulla fiscalità locale con l'obiettivo di allargare la base imponibile, per i ceti meno abbienti, garantendo la progressività e l'equità del prelievo, favorendo in particolare la lotta all'evasione/elusione;

- **non aumentare** le addizionali IRPEF; rivedere le aliquote ICI, sulla base di quanto indicato nelle finanziarie nazionali 2007 e 2008; individuare le modalità che garantiscano la progressività, l'esenzione (totale e parziale) alle imposte; stabilire una tutela maggiore per i redditi da pensione e da lavoro dipendente;

- **l'utilizzo** generalizzato del

l' ISEE, come strumento di equità per la compartecipazione alla spesa nei servizi pubblici locali, prevedendo un sistema di controllo e di monitoraggio ampio ed efficace;

- **verificare** il sistema delle rette/tariffe per i servizi a domanda collettiva e individuale, con gli obiettivi di: migliorare la qualità dei servizi e contenere gli aumenti, prevenendo un meccanismo di solidarietà, nelle tariffe e nelle imposte, per particolari condizioni di disagio sociale (ad esempio: introduzione di tariffa sociale) stabilendo delle opportune forme di agevolazione sia per i servizi diretti che per le prestazioni affidate alla gestione di terzi.

Il confronto sul bilancio preventivo deve diventare una occasione per orientare e verificare lo sviluppo e gli investimenti sulla spesa sociale. In questo quadro le priorità riguardano in particolare l'apertura di un maggior numero di asili nido pubblici, l'aumento dell'assistenza agli anziani e l'ampliamento dell'assistenza domiciliare e programmi per la lotta all'esclusione sociale e alla povertà. Per quanto riguarda le politiche abitative va avviato prima di tutto il tavolo di confronto per governare il processo del passaggio delle funzioni catastali dalle Agenzie fiscali ai Comuni.

Va continuato il processo di riorganizzazione della macchina amministrativa valorizzando le competenze professionali dei dipendenti. In questa direzione va verificata la stagione delle molteplici esternalizzazioni e delle diverse aziende soprattutto per aumentare l'efficienza e ridurre i costi istituzionali e della politica. Il confronto va aperto con coraggio progettando prime esperienze di accorpamenti e di gestione unitaria dei servizi.

Va sostenuta tutta la possibile iniziativa a sostegno di quanto previsto nel Memorandum Governo-Sindacato in materia

di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Vanno rivendicate "carte dei servizi" realmente esigibili.

In conclusione si sta aprendo una nuova e più avanzata fase a sostegno della contrattazione sociale/territoriale, attraverso processi democratici e partecipativi di coinvolgimento dei lavoratori, delle RSU nei luoghi

di lavoro, dei pensionati e dei cittadini, per individuare i contenuti delle piattaforme che saranno il risultato del lavoro di rilevazione dei bisogni e delle specificità locali, assumendo il territorio quale luogo e sede per la nostra iniziativa. Si tratta di costruire confronti che andranno oltre la contingenza del bilancio annuale, per orientare le politiche sociali territoriali.



LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

di Gerardo Fusco - Funzionario UIL Piemonte



Gerardo Fusco

Sempre più il decentramento fiscale e lo stato sociale nei territori dell'area metropolitana sta assumendo dimensioni importanti nei confronti dei cittadini.

L'incidenza in materia di fisco, prezzi e tariffe sul lavoro dipendente e sui redditi da pensione è sempre più pesante da sostenere, soprattutto per le fasce più deboli della popolazione.

Anzi, in molti casi, gli aumenti contrattuali che i lavoratori dipendenti riescono ad ottenere, talvolta molto faticosamente, per recuperare un po' di potere d'acquisto rispetto all'inflazione, viene molto spesso vanificato dagli aumenti delle tariffe e del costo dei servizi a carico dell'utente, da parte dei Comuni di appartenenza.

Il 2007 è stato l'anno delle addizionali IRPEF: quasi tutti i Comuni hanno aumentato la

tassa locale fino allo 0,8%, ovvero al massimo consentito loro, per garantire i servizi già esistenti facendo così fronte ai maggiori costi derivanti dal taglio dei trasferimenti di risorse previsto dalla finanziaria 2006.

Nella stragrande maggioranza dei casi gli Amministratori locali hanno garantito che la contrattazione sociale, nel 2008, avrebbe definito meccanismi per restituire ai contribuenti parte dell'IRPEF incassata l'anno precedente in termini di maggior servizi ed assistenza per sostenere soprattutto i redditi più bassi. Lo sforzo che la nostra organizzazione sta facendo, insieme a CGIL e CISL, è proprio quello di avviare una fase di concertazione preventiva (ovvero prima dell'approvazione dei bilanci) con le Amministrazioni locali per tentare di omogeneizzare e definire i trattamenti su: stato sociale, prezzi e tariffe dei servizi che spesso si differenziano da un Comune all'altro, nonché di innalzare il tetto delle esenzioni e di introdurre l'aliquota di prelievo basata sul principio della progressività.

Al fine di dare vita ad una fase di concertazione diffusa, coordinata e coerente con la piattaforma CGIL CISL UIL, sono stati realizzati, nell'area Metropolitana, quattro attivi UIL CGIL CISL che hanno defi-

nito le strategie ed i contenuti della contrattazione sociale come di seguito riportato:

adottare criteri di progressività sulla tassazione locale;

suddividere le tipologie di reddito tra lavoro dipendente e lavoro autonomo;

avere fasce di esenzione totale ISEE che garantiscano in maniera efficace le vere persone bisognose;

dare sostegno alle nuove povertà ed alle famiglie in difficoltà, con un solo reddito oppure con lavoro precario;

attuare politiche per i giovani ed i senza lavoro, in modo che ci sia un monitoraggio continuo tra la domanda e l'offerta a sostegno dell'occupazione.

Ma il quadro che emerge dai primi incontri che si sono tenuti tra le Organizzazioni Sindacali e le Amministrazioni locali non sono di certo incoraggianti, dal momento che si registra una scarsa disponibilità ad affrontare il problema. Significativo, su questo piano, il blitz realizzato dalla Giunta della Regione Piemonte che, nonostante l'accordo sottoscritto nell'aprile 2007 in cui dichiarava la disponibilità a rendere progressivo il prelievo di addizionale IRPEF sui redditi, ha deciso di proporre al Consiglio regionale la stessa modalità di prelievo degli anni precedenti negando nei fatti la dovuta attenzione a lavoratori e pensionati. Di fronte all'atto

unilaterale della Regione, UIL CIGL CISL hanno dichiarato lo stato di mobilitazione realizzando un primo presidio davanti al Consiglio regionale il giorno 19 dicembre 2007.

E' evidente che se nel corso delle diverse negoziazioni locali dovesse permanere la rigidità delle Amministrazioni nei confronti delle legittime richieste avanzate dal sindacato, sarà

necessario programmare un momento di lotta a livello regionale a tutela del reddito di tutti i lavoratori e pensionati.

ELEZIONI RSU NEL PUBBLICO IMPIEGO UIL FPL: UN GRANDE SUCCESSO!

di Gianni Cortese - Segretario Regionale Responsabile UIL FPL



Gianni Cortese

Le elezioni delle RSU nel Pubblico Impiego, svoltesi dal 19 al 22 novembre, hanno registrato un grande successo delle liste della UIL Federazione Poteri Locali.

In proposito, voglio fornire alcuni dati significativi ed incontestabili. Su base regionale la UIL ha ottenuto quasi 17.000 voti, raggiungendo il 26% di rappresentatività sia nel Comparto Sanità sia nelle Autonomie Locali. Sommando i voti di tutte le Aziende Sanitarie di Torino e provincia, la UIL diventa il 1° sindacato, avendo sorpassato la FP CGIL di 4 seggi (118 a 114) e di circa 200 voti (5059 contro 4878). Sempre a Torino, la UIL ha consolidato il 1° posto al Comune, ha conquistato il primato in Provincia ed è diventato il 2° sindacato nell'Ente Regione. Nella Sanità Regionale siamo il sindacato più votato in 10 Aziende: ASL 1 - 2 - 4 - 7 - 8

della provincia di Torino, S. Luigi di Orbassano, S. Anna - Regina Margherita, ASL 13 di Novara, 14 del VCO, 20 di Alessandria.

Nelle Autonomie Locali, oltre ai grossi enti già citati, siamo il 1° sindacato al Comune di Vercelli e di Cuneo, negli Enti Provincia di Asti e di Verbania abbiamo la maggioranza assoluta. Da ricordare, per restare nelle entità con più di 200 dipendenti, anche il Comune di Alba, dove la UIL ha quasi il 50% dei consensi. Non cito i primi posti dei comuni piccoli e medi, così come i secondi dei due comparti, per non appesantire la lettura, ma nei cuori e nelle menti di tutti i dirigenti della UIL FPL ogni voto ha un grande valore, perché rappresenta il sacrificio e l'impegno di singoli e gruppi che credono nella nostra Federazione. Nel nostro agire quotidiano non trascureremo anche i pochi segnali negativi che abbiamo registrato, perché non sarebbe giusto non intervenire per correggere gli errori e, quando necessario, per rinnovare o integrare i gruppi dirigenti. La competizione, come sempre, è stata durissima ed ha impegnato alcune migliaia di donne e uomini della UIL FPL, nelle funzioni di candidati, scrutatori, componenti delle Commissioni elettorali, presentatori di lista, attivisti. Lo spauracchio, rappresentato dallo sfondamento delle sigle autonome e corporative, si è rivelato pressoché inconsistente, in quanto

la maturità e l'intelligenza dei lavoratori pubblici hanno addirittura determinato una flessione di seggi e voti rispetto al 2004, soprattutto laddove erano già presenti. Come a dire "se li conosci li eviti!". La percentuale di votanti, rispetto agli aventi diritto, è stata di circa il 70%, con qualche punto in meno rispetto alle precedenti elezioni. UIL - CISL - CGIL, complessivamente, rappresentano quasi l'85% di seggi e voti. Tra le sigle confederali, la UIL è il sindacato che guadagna più seggi, mentre la CGIL accusa un calo generalizzato di consensi sul territorio regionale, pur rimanendo la prima organizzazione. Come ho avuto modo di scrivere nei comunicati immediatamente successivi all'esito del voto, la UIL FPL conferma il forte radicamento tra i lavoratori pubblici, che ne apprezzano l'autonomia, la professionalità, la competenza,

ELEZIONI RSU 2007
dal 19 al 22 novembre...

- CONTRO chi ci offende chiamandoci "assoldati"
- CONTRO chi vuole smantellare i servizi pubblici
- CONTRO chi mette in discussione diritti e ferie
- CONTRO chi tenta di ridurre il potere contrattuale dei lavoratori

vota le liste ed i candidati della UIL PA

- PER valorizzare il lavoro pubblico
- PER realizzare un dignitoso trattamento economico e previdenziale
- PER garantire ai giovani un domani più certo e senza precarietà
- PER contendere di più nei posti di lavoro

Insieme ... con la forza del tuo voto

nella loro tutela e valorizzazione, ma anche l'attenzione agli interessi dei cittadini utenti, che hanno diritto di ricevere servizi efficienti e di qualità. Il messaggio che esce ancora una volta dalle urne è chiaro: la UIL ha le carte in regola non solo per competere con le altre sigle sindacali, ma anche per puntare a diventare la prima Organizzazione. Da Gennaio ricominceremo a formare gli eletti nelle RSU presso il Centro Nazionale di Aramengo (Asti), dove, per chi ha già frequentato il corso di 1° livello, partiranno anche quelli di approfondimento, utili per la contrattazione decentrata (bilanci - welfare - legge Biagi - strategie contrattuali, etc.). I nuovi gruppi dirigenti non nascono per caso, perciò è fondamentale motivare e istruire le centinaia di eletti, sicura-

mente con corsi sindacali, ma anche dando la possibilità di conseguire titoli culturali e professionali presso Università italiane prestigiose come è già avvenuto per quasi 200 dirigenti della UIL FPL.

Ritornando alle elezioni, è ormai tempo che il modello di rappresentanza e rappresentatività del Pubblico Impiego sia adottato, con gli opportuni adattamenti, anche al settore privato, per evitare con la certificazione e la "pesatura" oggettiva fatta da un soggetto terzo, che si perpetuino situazioni vergognose di autocertificazioni e millanteria da parte di sigle sindacali che nei comparti pubblici non hanno titolo a partecipare alle trattative contrattuali per mancanza di consensi (voti) e di iscritti (deleghe). In conclusione mi è gradito ringraziare la

"squadra UIL", i colleghi delle categorie, della UILP, della confederazione, per il contributo fornito. Il successo registrato deve inorgoglire tutti e deve convincerci che il futuro della UIL dipende soprattutto da noi.



IL PUNTO SULLA FORM...AZIONE

Ufficio Formazione Sindacale - UIL Piemonte



Nel numeri precedenti abbiamo analizzato quanto la formazione possa essere importante nei processi di modernizzazione e di cambiamento ed abbiamo presentato l'offerta formativa rivolta ai nostri quadri sindacali che si articola in moduli variamente "componibili" a seconda delle diverse esigenze. Nel corso del 2007 la formazione si è focalizzata sui nuovi operatori di zona per favorire

l'acquisizione delle competenze tecniche necessarie a fornire servizi di qualità nel contesto del processo di decentramento dei servizi che la UIL Piemonte mette a disposizione di tutti i cittadini ed, in particolare, delle fasce più deboli.

Si tratta di un'iniziativa innovativa che risponde alle necessità di aggiornamento, anche tecnologico, degli addetti agli sportelli dei servizi presenti nelle zone riproponendo la logica con la quale è stato creato il primo e più importante "Punto UIL" di Via Cigna.

Quell'esperienza ci ha convinti della utilità dei servizi, tanto più se forniti con la dovuta professionalità e secondo una logica organizzativa che offra agli utenti la garanzia di prestazioni efficaci ed affidabili, costanti nel tempo e tecnologicamente all'avanguardia.

Il programma di formazione, fortemente voluto dalla Segreteria UIL Piemonte ed organizzato dall'Ufficio Formazione

Sindacale UIL Piemonte, è dunque stato focalizzato sui servizi ed ha avuto inizio il 22 ottobre 2007, supportato da un corso propedeutico di informatica base.

Tutti i corsi si sono tenuti nella sede dell'Enfap di corso Allamano 126 a, Grugliasco.

Il primo corso, tenuto dal 22 al 26 ottobre 2007, ha registrato la partecipazione di 15 operatori di Zona, appartenenti in maggioranza alla categoria dei pensionati.

Il programma del corso: 8 moduli (Adoc; Caf; CPO; Enfap; Ital; Uniat; Ufficio Legale, Marketing dei servizi) per 6 ore giornaliere (dalle 9.30 alle 12.30, dalle 13.30 alle 16.30) per 5 giornate, è stato svolto con formazione frontale, ovvero in aula, con gli esperti di ciascun servizio e con un esperto di marketing communication, anche con supporto multimediale. Il corso d'informatica di base, tenuto dal 19 al 22 novembre 2007 ha registrato la partecipazione di 17 operatori di Zona.



Il corso in oggetto, di primo livello, ha costituito un primo passo per dotare ciascun operatore delle conoscenze elementari necessarie ed operatore con adeguati strumenti tecnologici. Il programma del corso: 4 moduli di 4 ore giornaliere dalle 9.00 alle 13.00, è stato svolto con formazione frontale, ovvero in laboratorio attrezzato, con docenti di informatica anche con supporto multimediale.

Il corso per addetti all'assistenza fiscale, tenuto dal 27 novembre al 4 dicembre 2007 ha registrato la partecipazione di 7 operatori di Zona e di 2 uditori. Il corso in oggetto, di secondo livello, perseguiva la finalità di fornire gli strumenti tecnici e le conoscenze necessarie per rendere autonomi gli operatori che lavorano nelle zone e che intendono compilare i modelli di dichiarazione dei redditi secondo le vigenti normative.

Il programma del corso: 6 moduli su assistenza fiscale, 6 ore giornaliere dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 16.30 per 6 giornate, è stato articolato in tre fasi: docenza, domande/risposte, verifiche di apprendimento.

La formazione in aula è stata tenuta dal responsabile del centro assistenza fiscale della UIL di Torino con ausilio di tecnologia multimediale.

Il corso per addetti all'assistenza fiscale con specifico riferimento all'ISEE, tenuto dal 6 al 11 dicembre 2007 ha registrato la partecipazione di 10 operatori di Zona e di 2 uditori.

Il corso in oggetto, di secondo

livello, perseguiva la finalità di fornire gli strumenti tecnici e le conoscenze necessarie per rendere autonomi gli operatori di zona che intendono compilare i modelli di dichiarazione dei redditi secondo le vigenti normative. Il programma del corso: 4 moduli su ISEE, 6 ore giornaliere dalle 9.15 alle 13.30 e dalle 14.30 alle 16.30 per 4 giornate, è stato articolato in tre fasi: docenza, domande/risposte, verifiche di apprendimento.

Anche in questo caso, la formazione in aula è stata tenuta dal responsabile del centro assistenza fiscale della UIL di Torino con ausilio di tecnologia multimediale.

Tutti i corsi sono stati programmati sulla base delle esigenze espresse dai partecipanti ai quali è stato distribuito, prima di ciascun corso, un questionario attitudinale, per valutare le propensioni e le conoscenze di ciascun operatore coinvolto, nonché un questionario per valutare l'interesse di ciascun partecipante verso i singoli servizi da

approfondire.

Al termine di ciascuna sessione si è tenuta un'esercitazione per valutare il livello di reale apprendimento di ciascun partecipante ed è stato somministrato un questionario di valutazione del corso. Estremamente positiva la valutazione espressa, da parte dei singoli partecipanti, al termine di ciascun corso, i quali hanno giudicato ottimi: i contenuti trattati, i docenti, la sede. Pienamente soddisfacente anche la sintesi sul piano didattico che ha registrato la partecipazione costante e proattiva dei corsisti. Da sottolineare, infine, il clima positivo venutosi a creare tra i partecipanti che ha originato una rete di contatti improntati sul principio della socializzazione dei problemi e sul lavoro di gruppo per risolverli.

I successi conseguiti nel corso del 2007 in tema di formazione ci esortano a proseguire su questo terreno: il 2008 si apre con un appuntamento dal 4 al 7 febbraio che attiene la "contrattazione sociale decentrata", mentre nei mesi di marzo e aprile proseguirà l'approfondimento dei servizi mancanti.



PRENDERE FORMA VISIBILE

Adriana Dal Chiavon - Segretaria UIL Com Torino e Piemonte



Adriana Dal Chiavon

Da molti anni parliamo di FORMAZIONE... termine che vuol dire tutto e niente.

Se prendo il vocabolario la descrizione di questa bella parola è: atto o effetto del formare o del formarsi, allora proseguo in questa ricerca e vado a leggere la descrizione di un altro termine, ossia formare, e leggo: elaborare, modellare... proseguo nella mia ricerca e leggo ancora: costruire nel senso di educare... E poi ancora: prendere forma, assumere forma visibile... Ci siamo quest'ultima descrizione mi piace **PRENDERE FORMA VISIBILE** ... Ma dopo tutta questa bella introduzione vi chiederete: che cosa vuoi dire? Voglio semplicemente dire che è importante formare le nostre RSU facendo assumere loro **FORME ANCOR PIU' VISIBILI**, così la UILCOM, da queste pagine, vuol portare a conoscenza tutti quanti dell'importante esperienza fatta in materia di formazione, in collaborazione con la UIL Piemonte ed il nostro ente formativo EnFAP.

Quando si decide di fare formazione bisogna innanzitutto avere chiari gli obiettivi da perseguire e conseguentemente costruire percorsi idonei per le nostre RSU; si tratta di un'opportunità che viene offerta non solo alle aziende (le quali, non commento che fanno!!!) ma

anche al Sindacato che nel caso della nostra categoria ha deciso di utilizzare tale opportunità per individuare nuovi approcci che diano maggior valore alle potenzialità del Rappresentante Sindacale Unitario.

Avere una RSU informata, ma soprattutto formata, è un'importante variabile per la nostra organizzazione, in quanto ci consente di dare ai lavoratori ed alle lavoratrici, nei rispettivi luoghi di lavoro, **RISPOSTE** competenti e soddisfacenti. E' una scelta strategica quella di destinare risorse, non solo economiche ma anche in termini di tempo e impegno, nell'individuazione degli strumenti atti a consentire una formazione che serva veramente.

Per prima cosa si deve elaborare un piano generale di formazione che tocchi i diversi settori di appartenenza dai quali provengono le RSU, quindi occorre stabilire gli argomenti da trattare, il grado di approfondimento, quante siano le RSU coinvolte nel piano formativo, quante siano le ore necessarie per esaurire i diversi argomenti e quanto il monte ore disponibile, occorre poi quantificare i costi da sostenere, e, non ultimo per importanza, in che modo gestire l'intervento formativo.

Nel caso della nostra categoria, l'intervento formativo è stato mirato non solo ad unificare, sul piano didattico, le diverse culture professionali, (considerate che la nostra categoria si compone di una molteplicità di professionalità che vanno dall'industria ai teatri, passando attraverso il cinema, i quotidiani, le telecomunicazioni, ecc...), ma anche a fare in modo che tale intervento risultasse efficace sul piano del merito fornendo ai nostri rappresentanti sindacali conoscenze giuridiche ed economiche nonché

politico e storiche.

Proprio da qui è ripartita la nostra iniziativa, dopo aver preso i necessari contatti con la UIL Piemonte e l'ENFAP per fare in modo di essere adeguatamente supportati in questo percorso, ci siamo posti come primo obiettivo una formazione di base uguale per tutte le RSU.

Le finalità del progetto, che ha coinvolto inizialmente le RSU neolette, si sono focalizzate sulla trasmissione dei valori e delle strategie della UIL al fine di creare le competenze, le conoscenze e l'empatia necessaria per svolgere il ruolo di RSU con senso di responsabilità, passione ed affidabilità. Con questo preciso scopo il primo step di formazione ha fornito elementi di conoscenza della storia del sindacato, in particolare della UIL; ha analizzato il ruolo ed i compiti della RSU nel contesto della nostra organizzazione, dei lavoratori che rappresentano e degli interlocutori con cui si confrontano; ha valutato gli strumenti utili ai fini della comunicazione, della contrattazione e più in generale del coinvolgimento e dell'adesione dei lavoratori; ha approfondito gli elementi necessari alla creazione delle condizioni per sviluppare il senso di appartenenza all'organizzazione.

Nella seconda fase, invece, gli





obiettivi della formazione sono stati diversi, infatti abbiamo aderito ad un progetto più ampio che la UIL Piemonte ha promosso nell'ambito del processo di decentramento dei servizi che giornalmente il nostro sindacato offre ai cittadini.

A questo proposito occorre precisare che anche nei luoghi di lavoro sono sempre più pressanti le richieste di maggior tutela da parte dei lavoratori, non solo attraverso quello che potremmo definire il "tradizionale ruolo di rappresentanza collettiva della RSU", ma anche attraverso la richiesta di servizi che compensino il costante abbassamento dei livelli di tutela del cittadino, la perdita del potere di acquisto di salari e pensioni ed al tempo stesso aiuti il singolo lavoratore a districarsi nei meandri della cosiddetta burocrazia.

Pertanto la scelta operata dalla UILCOM è risultata vincente perché ha coniugato il tradizionale ruolo di RSU all'interno dei luoghi di lavoro con l'innovativa capacità di tutela individuale del singolo cittadino, specializzando gli RSU, che ne hanno fatto richiesta, nell'offerta e nella fornitura di servizi in grado anche di dare risposte alle esigenze del singolo lavoratore o lavoratrice.

Occorre, a questo punto, precisare che la filosofia innovativa collegata alla erogazione di servizi di qualità, richiede che le RSU siano opportunamente formate seguendo due diverse direttrici: la prima riguardo

agli approcci molto diversi da utilizzare nella gestione dei servizi rispetto al ruolo di rappresentanza quotidianamente esercitato sui posti di lavoro; la seconda rispetto alla specializzazione sui singoli servizi a partire dalle normative legislative e dagli strumenti, anche tecnologici, a supporto di ciascun servizio; **il tutto senza mai perdere il filo che lega strettamente la capacità di contrattare e quindi di difendere collettivamente i lavoratori e la capacità di gestire le tutele soggettive attraverso l'erogazione dei singoli servizi.**

In questo quadro ed in coerenza con il percorso formativo, la nostra Categoria ha avviato un processo di immediato interscambio riguardo a tutte le informazioni necessarie a fornire servizi di qualità e con il preciso scopo di supportare questo processo e di consolidare un canale più diretto tra sindacato - RSU - iscritti, la nostra stessa Segreteria ha individuato una persona di riferimento proprio sulla erogazione/gestione dei servizi.

Per tornare al percorso formativo che ci ha visti protagonisti nel corso del 2007, va sottolineato che si è trattato di tre diversi sessioni formative: mentre i primi due moduli erano di 1° livello, abbiamo l'anno si è concluso con un corso di 2° livello per addetti all'assistenza fiscale cui hanno aderito alcune nostre RSU particolarmente interessate a

questo servizio.

Malgrado la materia fiscale sia risultata complessa ed articolata ed abbia messo a dura prova tutti coloro che vi sono stati coinvolti (a cominciare da chi si è occupato della preparazione e gestione del corso, alle RSU che si sono rese disponibili, al formatore del CAAF UIL che ci ha assistiti e supportati in questo difficile percorso), possiamo senza dubbio affermare che il risultato finale relativo alle tre esperienze formative messe in atto nel corso del 2007, è stato senz'altro positivo in tutti i suoi versi e sfaccettature.

Ed è proprio alla luce dell'esperienza sin qui maturata che possiamo affermare, senza temere di essere smentiti, che l'impegno di formare le proprie RSU sia un percorso indispensabile per fornire strumenti e conoscenze atti a far sì che esse/i possano svolgere un compito di grande responsabilità con determinazione ed efficacia e avvicinare sempre più le istanze della base ai vertici sindacali.



THYSSEN KRUPP: NON MORTI BIANCHE, MA STRAGI SUL LAVORO

di Maurizio Peverati



Maurizio Peverati

Non morti bianche, ma stragi sul lavoro! Così tutta la Uilm ha definito ciò che è successo a dicembre nella fabbrica di Corso Regina. L'ultima acciaieria torinese ha chiuso così la sua stagione industriale, nel peggior modo che si potesse immaginare. Il pensiero va sempre a loro, ai sette ragazzi periti, e all'unico sopravvissuto, il nostro delegato Antonio Boccuzzi. Come segretario torinese della Uilm invito però ad andare avanti, a considerare che la Thyssen Krupp ha avuto molta risonanza ma che non è il tutto. In ogni categoria lavorativa le morti e i feriti gravi sul lavoro continuano ad aumentare. Edili, chimici, tessili... Il dovere è di sfruttare sì, la notorietà della Thyssen Krupp, ma non per farla rimanere fine a se stessa. Chi è sopravvissuto, ed il sindacato insieme, devono agire per il bene di tutti, chiedendo risposte concrete alla politica e a tutte le istituzioni. Dopo un mese di buio su questo fronte, rotto solo dalle importanti dichiarazioni del presidente della Repubblica Giorgio Napolitano. Il giornale "La Stampa" di mercoledì 23 gennaio porta la grande, buona notizia. Finalmente qualcuno si è preso la briga, tra le istituzio-

ni, di fare una proposta concreta sulle morti sul lavoro. Basta alla spettacolarizzazione, alla mera citazione dei bollettini "di guerra". Da Torino arriva la notizia che il procuratore **Raffaele Guariniello** ha chiesto di fare il passo decisivo. Quello di creare una Procura Nazionale contro le morti sul lavoro.

Dopo la chiusura della maxi inchiesta, con tremila partite, sulla dispersione di fibre di amianto nelle fabbriche italiane dell'Eternit, ecco la sfida che parte dal rogo alla Thyssen Krupp ma che non dimentica tutti gli altri.

Il Magistrato, che si appoggia all'osservatorio della Suprema Corte, fa notare come a Torino, su suo impulso, si sia costituito uno dei pochi pool sperimentali specializzato in questa materia.

Processi si tengono in Piemonte ma anche a Milano, Padova, Venezia, Roma mentre al sud, precisa Guariniello, di malattie professionali e infortuni non si parla nemmeno. Come sindacalista, dopo il cordoglio per i sette ragazzi che hanno perso la vita nell'ultima

acciaieria torinese, vedo nelle parole del Procuratore la vera speranza! Sapere che ha affiancato ai propri consulenti del Politecnico anche commercialisti per leggere bilanci e report finanziari cercando di scoprire le vere somme destinate alla sicurezza, sapere che il suo pool si sta specializzando proprio su questo delicato tema, notare che ha avuto il coraggio di chiedere una procura apposita, mi da coraggio. Perché è questo il grande passo da fare, unificare i sistemi di controllo incentivandoli. Cosa dice Guariniello? Utile ripeterlo: "Se in ogni procura, specialmente quelle medio-grandi, ci fosse un pool di pubblici ministeri specializzati e impegnati sulla sicurezza, pure gli organi di vigilanza sul territorio (ispettori del lavoro, di Asl e Arpa) avrebbero un altro atteggiamento rispetto ai controlli e alla prevenzioni degli incidenti sul lavoro. Finché l'intervento giudiziario sarà frammentato non si otterrà il risultato di renderlo sistematico, uniforme, e incisivo, su tutto il territorio nazionale".

28 **Economia** LA STAMPA
MERCOLEDÌ 23 GENNAIO 2008

SUI MOLTI INFORTUNI INCORRE IL COLPO DI SPUGNA DELLA PRESCRIZIONE

"Serve una procura nazionale contro le morti sul lavoro"

Guariniello, il pm del rogo Thyssen
"Pochi processi, soprattutto al Sud"

ALBERTO GAVIO
TORINO

Guariniello propone una procura nazionale negli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali.

Il procuratore aggiunto torinese ha appena chiuso la maxi inchiesta, con tremila parti lese, sulle morti e cause della dispersione di fibre d'amianto nelle fabbriche ita-

L'accusa: scarsa sicurezza per scelta economica
Per il dramma di Torino uno «007» dei bilanci

lino dell'Eternit e sia portate a termine quella sulla strage dei sette operai della ThyssenKrupp di Torino, bruciati vivi. Il ragionando sui processi che appaiono in Campania...

givo per l'Italia se ne fanno ancora meno.

Il magistrato si appoggia all'osservatorio della Suprema Corte per osservare che processi sulle problematiche della sicurezza sul lavoro si fanno a Venezia, Padova, Milano, Roma, oltre che a Torino, dove, su suo impulso, è stato costituito uno dei pochi pool di pm specializzati in questa materia. Per aggiungere «che malattie professionali e infortuni non si parla nemmeno. Come sindacalista, dopo il cordoglio per i sette ragazzi che hanno perso la vita nell'ultima



Raffaele Guariniello



Nuovo corso
Guariniello nell'inchiesta sul rogo della Thyssen (sotto foto), i funerali delle vittime si svolgono al Politecnico di Torino e di un'analisi di report finanziari per passare al raggio X le scritte della protesta

diastere del 6 dicembre, alla Thyssen di Torino, su basi nuove. Ha affiancato ai propri consulenti del Politecnico di Torino un commercialista che legge i bilanci e report finanziari della multinazionale dell'acciaio sotto il profilo, per l'accusa, della mancanza di sicurezza con-

cializzati su questi reati, sul modello di quello antimafia, non negherebbe tanto una scelta di emergenza di fronte alle continue morti emersi bianche. Sarebbe d'impulso, nella forma di coordinamento, di una politica giudiziaria più attenta a queste problematiche

pool di pm impegnati sulla sicurezza, pure gli organi di vigilanza sul territorio (ispettori del lavoro, di Asl e Arpa) avrebbero un altro atteggiamento rispetto ai controlli e alla prevenzioni degli incidenti sul lavoro. Finché l'intervento giudiziario sarà frammentato, non si otterrà il risultato di renderlo sistematico, uniforme, e incisivo, su tutto il territorio nazionale.

FIRMATO IL CONTRATTO: AUMENTO A 127 EURO

di Maurizio Peverati

Finalmente, dopo sette mesi di attesa, è stato firmato il Contratto Nazionale dell'industria metalmeccanica. Si è stabilito un aumento, alla quinta categoria, di **127 euro**. Gli aumenti saranno scaglionati in tre tranches.

Personalmente sono soddisfatto di questo risultato che, per la parte economica, è adeguato. La trattativa già dai primi giorni si è dimostrata complessa e difficile per via di una controparte abbondantemente divisa. Come nelle nostre fila, le molteplici discussioni più ideologiche che di sostanza, hanno senz'altro ritardato una possibile conclusione. Sappiamo bene che se la nostra capacità fosse stata quella di ricercare tutte le soluzioni sul tavolo naturale e non con la presenza del Ministro, a mio avviso, avremmo ottenuto di più. Non dimentichiamo che il contratto si è allungato, come scadenza, di 6 mesi... La Uilm, a differenza di Fim e Fiom, è stata l'ultima (e costretta) organizzazione a lasciare quel tavolo. Troppe ideologie hanno fatto perdere l'obiettivo finale, e su questo la Fiom ha grande responsabilità. Comunque sia questo modello contrattuale rischia di non funzionare più. Ci auspichiamo che la discussione di Cgil-Cisl-Uil sul nuovo sistema contrattuale semplifichi dando risposta alle aspettative dei lavoratori. Per concludere dico che que-

sto contratto, seppure adeguato nella parte economica, non può bastare a risolvere l'emergenza salariale che è davanti ai nostri occhi. Va quindi recuperato il cosiddetto "salario indiretto", e su questo capitolo il Governo è chiamato a fare la sua parte influenzando sulla riduzione delle tasse con agevolazioni fiscali, sui redditi dipendenti. Ad esempio vanno riviste le spese pubbliche, soprattutto nel settore sanità, vanni soppressi i doppioni nei vari livelli di governo territoriale e controllati gli aumenti indiscriminati dei prezzi, etc etc etc. Allora sì, quei 127, saranno salario reale!

LE PRINCIPALI NOVITA'

Aspetti retributivi: **Una tantum di 300 euro** comprensiva dell'identità vacanza contrattuale erogata, da pagare nel mese di marzo 2008. Un incremento dei minimi contrattuali per una vigenza contrattuale di 30 mesi del 7,23%. Trasformazione dell'elemento perequativo, per coloro che hanno retribuzioni al minimo contrattuale in un istituto annuale il cui valore viene raddoppiato e fissato a 260?.

Rivalutazione delle indennità di trasferta e di reperibilità.

PARIFICAZIONE DELLE NORMATIVE TRA OPERAI E IMPIEGATI

Con il rinnovo contrattuale si

prevede che a decorrere dal **1° gennaio 2009** i trattamenti contrattuali dei lavoratori dell'industria metalmeccanica siano unificati sia per gli aspetti economici che per quelli normativi. Ciò significa che le differenze che ancora permanevano tra la disciplina degli impiegati e degli operai sono state cancellate, estendendo di norma i trattamenti degli impiegati agli operai, come ad esempio la corresponsione della retribuzione (mensilizzazione).

La normativa degli scatti di anzianità è stata semplificata riferendo la maturazione all'anzianità di azienda in luogo di quella di livello: pertanto in caso di passaggio di livello si manterranno gli scatti maturati (che verranno rivalutati in base al nuovo livello) e si proseguirà nella maturazione.

Per quanto riguarda la maturazione dei giorni di ferie aggiuntivi in base all'anzianità aziendale, che fino ad oggi era prevista per gli impiegati, dal **1° gennaio 2008** sarà esteso anche agli operai e l'anzianità necessaria per la maturazione decorrerà da quella data.

Tuttavia, per tener conto almeno in parte dell'anzianità pregressa, coloro che maturano 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età avranno diritto a un giorno di ferie in più.

Ai lavoratori operai attualmente in forza, onde evitare che la retribuzione annua si riduca per effetto della mensilizzazione saranno retribuite ulteriori 11 ore e 10 minuti all'anno in occasione del pagamento della retribuzione di dicembre di ciascun anno.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI, OSSERVATORIO, INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

E' prevista l'istituzione dell'Osservatorio nazionale quale sede per approfondimenti, studi e progetti su argomenti di interesse delle Parti, tra cui iniziative specifiche sull'ambiente e

CATEGORIA	1° tranche Dal 1 gennaio 2008	2° tranche Dal 1 gennaio 2009	3° tranche Dal 1 settembre 2009	Totale
1° categoria	37.50	23.12	18.76	79.38
2° categoria	43.88	27.06	21.93	92.87
3° categoria	51.75	31.91	25.88	109.54
4° categoria	54.75	33.76	27.38	115.89
5° categoria	60.00	37.00	30.00	127.00
5 ^s categoria	66.38	40.93	33.18	140.49
6° categoria	71.25	43.94	35.62	150.81
7° categoria	78.75	48.56	39.38	166.69



la sicurezza del lavoro. E' stata contrattualmente recepita la direttiva europea sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese con almeno 50 dipendenti.

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le imprese, dopo aver consultato gli RLS, dovranno informare, di norma ogni 6 mesi, i lavoratori sulle questioni della sicurezza e della salute, anche in relazione alle specificità aziendali. Sono state elevate le ore a disposizione degli RLS che divengono 50 nelle imprese da 50 fino a 100 dipendenti e 70 ore per le imprese con almeno 100 dipendenti.

ORARIO DI LAVORO

I sabati di straordinario "comandati" passano da **4 a 5** nelle imprese con almeno 201 dipendenti e da **5 a 6** nelle imprese di minori dimensioni. Uno dei sette "permessi annui

retribuiti" a fruizione collettiva potrà essere spostato dall'azienda all'anno successivo con fruizione individuale. L'attuale normativa dell'orario plurisettimanale è stata estesa a tutte le imprese, salvaguardando comunque il ruolo della RSU, nella definizione delle modalità di applicazione. Sono state aumentate le maggiorazioni relative al ricorso all'orario plurisettimanale

MERCATO DEL LAVORO

La normativa contrattuale si è concentrata sulle tutele per coloro che hanno svolto, con la stessa azienda e nella medesima mansione, periodi di lavoro sia interinale che con i contratti a termine, casi assai frequenti e privi di tutela legislativa, fissando un limite massimo di **44 mesi**.

Sempre su questo argomento, anche se collocato nella parificazione "operai - impiegati", è stato eliminato (o, in alcuni

casi, ridotto) il periodo di prova in caso di assunzioni a tempo indeterminato, precedute da contratti a tempo determinato, apprendistato, interinale, ecc.

INQUADRAMENTO

L'elemento retributivo di professionalità per la parte più specializzata degli **operai di 5° livello**, istituito con il contratto del 1990, sarà trasformata in un vero e proprio livello contrattuale con il parametro retributivo del **5° super** (fino ad oggi previsto solo per gli impiegati). Per i lavoratori di 3° che operano, con comprovata esperienza, su più funzioni sarà previsto un elemento retributivo di professionalità mensile secondo una declaratoria che sarà definita entro febbraio 2009. Entro la stessa data dovranno terminare i lavori di una commissione negoziale tra le Parti per la definizione, a partire dalla proposta presentata da Fim, Fiom e Uilm, di un nuovo sistema di inquadramento professionale.

QUOTA CONTRATTUALE PER I LAVORATORI NON ISCRITTI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Così come indicato dai lavoratori nel percorso di approvazione della piattaforma, sarà chiesto a coloro che non sono iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale una quota di contribuzione "una tantum" di 30 euro.



fapi

LA FORMAZIONE delle PICCOLE IMPRESE
per DIVENTARE più GRANDI

Iscriverti al FAPI non costa nulla: basta compilare il Modello DM 10/2 entro novembre 2007, contrassegnando l'apposita casella.

Il FAPI, a cui già aderiscono oltre 30.000 imprese, è il Fondo interprofessionale su misura per la crescita delle capacità dei dipendenti e per la produttività delle aziende.

Il FAPI è presente con le sue filiali in 15 regioni italiane per essere più vicino alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Con il contributo dello 0,30 che già viene versato all'INPS si possono ricevere contributi per le attività di formazione.

Iscriviti anche tu al FAPI
la tua formazione su misura.

www.fondopmi.it

I due volti della Sanità locale nel Reparto Neurochirurgico delle Molinette

di Sergio Agnolon - UILP Regionale



Sergio Agnolon

PROFESSIONALITA' E DEDIZIONE

Questa prima parte di riflessione è sicuramente più breve della seconda, ciò nonostante, essa corrisponde sicuramente al grande riconoscimento che il sottoscritto ha nei confronti dei chirurghi, dei responsabili e operatori della sala di rianimazione e/o camera intensiva.

Degli operatori del reparto di neurologia, così come per tutti gli infermieri professionali e generici, che lavorano nei reparti.

La loro professionalità, la dedizione, hanno permesso a mia moglie di uscire da una situazione neurochirurgica tutt'altro che semplice.

A loro va il mio grazie, unitamente a quello di mia moglie.

LA STRUTTURA OSPEDALIERA

Purtroppo però a volte, altre questioni possono rovinare tutto ciò che di positivo si può riscontrare nella sanità.

La situazione relativa alla struttura ospedaliera del reparto neurochirurgico, rappresenta una situazione paradossale. In particolare vi sono due

camere di degenza a quattro letti, con una presenza contemporanea di uomini e donne.

Due bagni (pardon due water) perché per fare una doccia a mia moglie, l'ho dovuta portare al piano superiore in neurologia.

I cosiddetti bagni, per circa 20 pazienti, sono collocati nel corridoio centrale, per alcuni è necessario percorrere anche 25 metri, per raggiungerli.

Nel reparto vi sono solo due carrozzine. Facile immaginare quale problema comporti.

Nella camera dove era ricoverata mia moglie esiste un solo lavandino che per altro perdeva, per cui tutti i giorni bisognava mettere della carta per asciugare, in quanto l'acqua raggiungeva i piedi del letto di mia moglie. (Ciò nonostante fosse fatta richiesta di intervento da parte del reparto).

Per portare un paziente a fare una TAC, o altri esami, bisogna spostare tutti gli altri letti, perché non c'è spazio sufficiente.

Ultimo aspetto, non meno importante certamente, riguarda la permanenza di mia moglie nel reparto, dopo l'operazione e la fase di rianimazione.

Ci sono volute tre settimane, perché venisse accolta in una struttura per la riabilitazione, nonostante tutti i giorni, i medici che passavano in reparto, si domandassero come mai mia moglie fosse ancora ricoverata.

La necessità di un posto letto per persone appena operate e che dovevano stazionare in corridoio era evidente.

Tutto ciò che ho riportato è facilmente riscontrabile.

Sarebbe sufficiente che gli Assessori alla Sanità, i Direttori dell'ospedale, invece di pensare a nuovi ospedali, che entrerebbero in funzione tra 20

anni, pensare di accorpate le ASL, pensare, pensare, sarebbe meglio che facessero un giro nei reparti.

Se al centro del concetto della salute, vi è il paziente è allora evidente che le istituzioni, il sindacato, i dirigenti ospedalieri, devono sicuramente salvaguardare le strutture d'avanguardia, che certamente ci sono.

Ma contemporaneamente devono intervenire perché di pari passo si possa raggiungere un livello di standard di qualità nelle strutture ospedaliere, definendo le priorità e stabilendo un programma di azione condivisa.



Alcune prime riflessioni sulla legge 123 del 3 agosto 2007 *(parte seconda)*

di Deanna Vigna - Presidente Comitato INAIL Torino



Deanna Vigna

Per seguire la medesima impostazione tenuta nel precedente articolo rammento che la legge 123/2007 opera su due piani paralleli: **all'art.1 indica i principi ed i criteri direttivi per il riassetto e la riforma della normativa di tutela della salute e sicurezza del lavoro**, attraverso l'adozione, entro nove mesi, di uno o più decreti legislativi (delega per il Testo Unico); **dall'articolo 2 all'articolo 12 stabilisce, in maniera precettiva, le disposizioni da adottare immediatamente, in modifica del quadro normativo esistente (d.lgs.n.626/1994) o di completamento del medesimo** (misure per il contrasto del lavoro irregolare, per il coordinamento delle attività di vigilanza, norme premianti, sanzioni).

In questa seconda sessione analizzeremo le innovazioni che attengono la promozione e la divulgazione della cultura della sicurezza, il ruolo del medico competente, la razionalizzazione ed il coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza, il contrasto al lavoro nero, L'art 1, lettera a) indica nel "riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti..." il primo tra i principi e criteri direttivi per la riforma dell'intera normativa, mentre i criteri contemplati alle

lettere b) e c) hanno a che fare con il campo di applicazione, rispettivamente oggettivo e soggettivo, della normativa di sicurezza sul lavoro. Di significativo rilievo è inoltre la "clausola di salvaguardia", secondo cui i decreti di attuazione della delega "non possono disporre un abbassamento dei livelli di protezione, di sicurezza e di tutela o una riduzione dei diritti e delle prerogative dei lavoratori e delle loro rappresentanze"(articolo 1, comma 3°).

Da sottolineare come si debba operare "assicurando il coordinamento, ove necessario, con la normativa in materia ambientale". La "semplificazione degli adempimenti meramente formali... con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese", nonché la "previsione di forme di unificazione documentale", (lettera d) lascia più di un dubbio interpretativo.

L'indicazione relativa al riordino della normativa tecnica "al fine di operare il necessario coordinamento tra le direttive di prodotto e quello di utilizzo concernenti la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro e di razionalizzare il sistema pubblico di controllo" (lettera e) implica d'altro lato il necessario coinvolgimento di altri soggetti, oltre alle Asl e agli Ispettorati del lavoro (ad es. il Ministero dello sviluppo economico) aventi funzioni di vigilanza.

In merito alla "revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale.." (lettera g) è da sottolineare che mentre per gli Addetti ed i Responsabili dei servizi di prevenzione e protezione si sono avuti positivi sviluppi nella direzione di una maggiore professionalità, non altrettanto può affermarsi per la figura del datore di lavoro in caso di esercizio diretto delle funzioni di

Rspg, per il quale è attualmente previsto un obbligo formativo di sole 16 ore, né per il medico competente.

Per quest'ultimo anziché intraprendere percorsi volti ad una maggiore qualificazione si è scelta la scorciatoia dell'ampliamento delle specializzazioni utilizzabili. Forti perplessità ha infatti suscitato l'allargamento agli specializzati in "medicina legale e delle assicurazioni" della possibilità di svolgere le funzioni di medico competente.

Connessa al ruolo del medico competente è la tematica della tutela del lavoratore in caso di inidoneità sopravvenuta, fuggacemente richiamo nel criterio direttivo di cui alla lettera u) - "rafforzare e garantire le tutele previste dall'articolo 8, del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277"-; al riguardo è da segnalare che la tutela, ovvero la medesima normativa applicata ai casi di allontanamento temporaneo, andrebbe estesa anche ai casi di sopravvenuta inidoneità di carattere permanente, giacché il lavoratore non potrà più essere utilizzato per le mansioni svolte in precedenza.

Di particolare rilevanza è la "previsione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle





competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati" (lettera m). Si potrebbe così prevedere, per chi voglia intraprendere un'attività di impresa, un obbligo formativo preventivo sulla sicurezza, che tenga conto delle caratteristiche di pericolosità delle attività che si intendano avviare, dell'esperienza e dei livelli di istruzione. Si è proposta anche una sorta di "patente a punti", tramite ad esempio un meccanismo di penalità che escluda la possibilità di esercitare attività imprenditoriale e di partecipare a gare di appalto in caso di violazione delle norme sociali.

Di rilievo è anche il punto relativo alla "promozione della cultura e delle azioni di prevenzione" da finanziare, a decorrere dall'anno 2008, per buona parte, con risorse INAIL (lettera p).

Al riguardo si prevede in primo luogo "la realizzazione di un sistema di governo per la definizione, tramite forme di partecipazione tripartita, di progetti formativi, con particolare riferimento alle piccole, medie e micro imprese, da indirizzare, anche attraverso il sistema della bilateralità, nei confronti di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale". Si distingue dunque la fase della scelta, in sede tripartita, delle iniziative formative, da quella della gestione delle stesse, anche attraverso gli organismi paritetici. Di fondamentale rilievo, anche se non esplicitato nel ddl delega, è il tema della certifi-

cazione della formazione.

Numerose sono state infatti in questi anni le iniziative informative e formative realizzate da Enti pubblici e privati, quasi mai coordinate tra loro. Urgente sembra dunque la predisposizione di un sistema di certificazione condiviso (da annotare ad esempio sul libretto formativo del cittadino), garantito dal servizio pubblico, al fine di una verifica e controllo sulla qualità della formazione erogata, evitando che l'obbligo formativo scada in un mero adempimento burocratico. Sempre collegato alla promozione della cultura e delle azioni per la prevenzione è il prospettato finanziamento, a carico dell'INAIL, nell'ambito e nei limiti delle spese istituzionali dell'Istituto, degli investimenti in materia di salute e sicurezza a favore delle piccole, medie e microimprese, linea già espressa negli ultimi anni e ribadita nella Finanziaria 2007, che peraltro, in maniera più puntuale, contempla forme di controllo sociale circa l'utilizzo di benefici ed incentivi pubblici.

Opportunamente si precisa che per tali finanziamenti deve essere garantita la semplicità delle procedure.

Si prospetta infine, secondo quanto più volte affermato "la promozione e la divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro all'interno dell'attività scolastica ed universitaria e nei percorsi di formazione". Tale principio è reso di immediata applicazione dall'previsione, di cui all'articolo 4, comma 7, dell'avvio, a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, di "progetti sperimentali in ambito scolastico e nei percorsi di formazione professionale volti a favorire la conoscenza delle tematiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro".

Altro elemento strategico è la "razionalizzazione e coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza" al fine di rendere più efficaci gli interventi (lettera q). La prospettiva è quella di sviluppare una programma-

zione integrata delle attività. Ciò stante anche il sempre più forte legame tra vigilanza in materia di salute e sicurezza e contrasto del lavoro sommerso ed irregolare, minorile ed extracomunitario in particolare. Non vi è dubbio infatti che un maggior raccordo tra le molteplici figure ispettive oggi presenti (Ispettorato del lavoro, Asl, Inail, Inps, Ispettorato in materia fiscale) appaia quanto mai necessario. Vi è inoltre un'esigenza di certezza da parte dei destinatari degli obblighi di sicurezza in merito alle indicazioni provenienti dagli organismi di vigilanza onde evitare il rischio di valutazioni contrastanti. Anche in tal caso, determinante è il coordinamento soprattutto a livello territoriale, da realizzare in raccordo con i nuovi compiti prospettati per i Comitati Regionali di coordinamento.

Peggiorativa, rispetto al quadro normativo vigente, la disposizione (lettera r), che prevede "L'esclusione di qualsiasi onere finanziario" a carico del lavoratore e della lavoratrice, in relazione all'adozione delle misure di sicurezza, per l'aggiunta dell'aggettivo "subordinati", in contraddizione peraltro con l'affermato principio di estensione della tutela. E' poi disposta la "rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria", dovendosi essa adeguare "alle differenti modalità organizzative del lavoro, ai particolari tipi di lavorazioni ed esposizioni, nonché ai criteri ed alle linee guida scientifiche più avanzate, anche con riferimento al prevedibile momen-



to di insorgenza della malattia" (lettera t), formulazione non priva di elementi di ambiguità. Forti perplessità suscita infine la previsione relativa all'introduzione dello strumento dell'interpello "relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta" (lettera v). Il rafforzamento di tale istituto appare infatti non esente da profili di criticità in quanto si affida ad un soggetto non meglio precisato (per i quesiti in materia di lavoro alle Direzioni generali del Ministero del Lavoro "d'intesa" tra loro) un potere sostanzialmente vincolante di interpretazione di norme di legge, con effetti limitanti nei confronti dei poteri attribuiti agli organi di vigilanza ed al potere giudiziario. L'esclusione dall'applicazione delle sanzioni, specie sul piano penale, non può invece essere prevista per le violazioni di norme che incidono sulla salute, l'igiene e la sicurezza del lavoro. oltre nel testo.

Al **coordinamento delle attività di prevenzione e di vigilanza** è dedicato l'**art.4**. Per la disciplina di tale coordinamento, affidato ai Comitati regionali, è prevista l'emanazione di un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri volto, in particolare, ad individuare i settori prioritari di intervento nonché l'esercizio dei poteri sostitutivi in caso di inadempimento da parte di amministratori ed enti pubblici. In via transitoria le funzioni di coordinamento sono affidate al Presidente della Provincia o ad un assessore da lui delegato. Si dubita dell'efficacia della previsione stante la scarsa (a quanto risulta) esperienza di tale livello istituzionale in materia. E' inoltre disposta l'integrazione degli archivi informativi delle diverse amministrazioni competenti, anche attraverso la creazione di banche dati unificate relative ai singoli settori o comparti produttivi. Sono, tra l'altro, indivi-

duate le risorse per il potenziamento dell'attività ispettiva, la costituzione di appositi nuclei di pronto intervento e per l'incremento delle dotazioni strumentali.

Sempre l'**art.4** (comma 6) estende al personale amministrativo degli istituti previdenziali il potere di diffidare i datori di lavoro ad adempiere a violazioni amministrative sanabili relative alla disciplina in materia previdenziale, ammettendoli così al pagamento di una sanzione minima di cui all'**art. 13**, d. lgs. n. 124/2004.

In raccordo con la disciplina in esame è da richiamare quanto disposto dall'**art. 12**, che al fine di fronteggiare il fenomeno degli infortuni mortali sul lavoro e di rendere più incisiva la politica di contrasto del lavoro sommerso, autorizza **l'immissione in servizio**, a decorrere dal gennaio 2008, **di ulteriori 300 ispettori del lavoro**.

L'**art.5** (da ultimo precisato con la circolare 22 agosto 2007, n.25/1/0010797 del Ministero del Lavoro) estende le previsioni già contenute nell'**art. 36 bis**, del d.l. n. 223/2006 -c.d. "decreto Bersani"-, convertito in legge n.248/2006, ai fini **del contrasto del lavoro nero ed irregolare e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**.

Si prevede infatti che il personale ispettivo del Ministero del Lavoro, nonché delle Asl, limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della

sicurezza sul lavoro, possa, a fini cautelari, adottare " *provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale*", oltre che nel caso in cui venga riscontrato l'impiego di personale in nero in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati, ovvero di reiterate violazioni della normativa sui tempi di lavoro, anche nella terza ipotesi di " *gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*".

La sospensione non riguarda più il solo settore dell'edilizia ma è ora applicabile a tutti i settori. Anche in tal caso l'adozione della sospensione è comunicata alle amministrazioni competenti, al fine dell'emanazione, da parte di queste ultime, di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche. Condizione per la revoca del provvedimento di sospensione nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina prevenzionistica è l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro, oltre al pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate. La disciplina in esame, che non è possibile approfondire in questa sede, presenta numerosi profili di ambiguità; in particolare circa il problematico raccordo con quella posta dal d.lgs.n.758/1994, basata sul





diverso principio del c.d. "invito ad adempiere", attribuendo d'altro lato all'ispettorato del lavoro, a cui di norma non competono funzioni di vigilanza per la tutela della salute e sicurezza del lavoro, se non riguardo a specifiche attività, un potere di intervento generale in materia.

La circolare n.25/I/0010797 del 2007 del resto ha teso a precisare aspetti controversi quali ad esempio l'esatto significato del

termine "gravi e reiterate" violazioni della normativa antinfortunistica nonché i possibili rimedi esperibili nei confronti del provvedimento di sospensione.

L'art.11, sostituendo integralmente il comma 1198, della legge Finanziaria 2007, corregge una norma che, come a suo tempo evidenziato, aveva suscitato forti perplessità, dal momento che in connessione con le procedure per l'emersione del lavoro nero prevedeva, per la durata di un anno dalla presentazione dell'istanza di regolarizzazione, la sospensione delle eventuali ispezioni e verifiche da parte degli organi di vigilanza nelle materie oggetto della regolarizzazione, "anche con riferimento a quelle concernenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori". Ora invece la sospensiva dei controlli in tale specifica area è espressamente esclusa. E' altresì eliminata la possibilità di avvalersi della sospensiva di 12 mesi per completare, ove necessario, gli adeguamenti organizzativi e strutturali previsti dalla vigente legislazione antinfortunistica.

L'efficacia estintiva dei reati in materia contributiva e delle altre sanzioni connesse (di cui al comma 1197, della legge Finanziaria 2007) resta peraltro condizionata al completo adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

L'analisi delle novità introdotte dalla legge 123/2007 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro proseguirà nel prossimo numero approfondendo i dispositivi relativi agli appalti, alla riformulazione delle misure sanzionatorie ed al sistema premiale.

Continua...



"DOCCIA FREDDA" PER LE LAMPADE SOLARI. NON TRASCURIAMO I RISCHI PER LA NOSTRA SALUTE.

di Silvia Cugini - Presidente Regionale ADOC



Silvia Cugini

Dopo una prima indagine sui centri estetici che offrono abbronzatura artificiale e visto il recente allarme lanciato dall'Organizzazione mondiale della sanità sugli effetti deleteri delle lampade abbronzanti (eritemi, tumori della pelle...), la Procura di Torino ha aperto un'inchiesta su questi macchinari, considerati dai più uno strumento settimanale per il benessere estetico.

Il procuratore aggiunto **Guariniello** ha incaricato i Nas di raccogliere un centinaio di manuali d'uso delle lampade abbronzanti com-

mercializzate in Italia, a loro volta analizzati dall'Arpa di Ivrea, riscontrando una situazione disastrosa: le istruzioni sono spesso errate o inesistenti e vi è uno scarso rispetto della normativa tecnica.

Il Procuratore ha poi inviato i dati raccolti al ministero della Salute e delle Attività produttive, chiedendo di adottare dei provvedimenti e incaricando i carabinieri del Nas di ulteriori indagini per individuare i responsabili.

I punti salienti dell'analisi sono essenzialmente due: la presenza delle indicazioni



richieste dalla normativa tecnica di riferimento sulla sicurezza delle apparecchiature elettriche e l'esattezza dei dati tecnici sulla durata della prima esposizione e la dose annuale di sedute.

Vediamo cosa prevede la normativa vigente. Essa si applica a tutte le installazioni di apparecchiature generanti raggi UV, cioè le sorgenti radianti progettate per emettere energia elettromagnetica non ionizzante con lunghezza d'onda eguale o minore a 400nm, utilizzate a fini estetici presenti in esercizi aperti al pubblico, ivi compresi quelle presenti in club privati, palestre e similari.

Gli obblighi per i gestori sono i seguenti:

- NOTIFICA.

La notifica di installazione di ogni apparecchiatura generante raggi UV, prima dell'attivazione, deve essere presentata al Servizio Igiene e Sanità Pubblica dell'Azienda Sanitaria Regionale competente per territorio

- REGISTRO.

Il registro è il documento che deve riportare per ogni apparecchio: marca, tipo, numero di matricola, ragione sociale della ditta incaricata dell'assistenza tecnica, ore di funzionamento mensilmente registrate, interventi manutentivi

con relativa data di esecuzione, data di acquisto, data di entrata in esercizio, data e modalità di dismissione. Deve essere sempre disponibile nell'esercizio

- MANUALE D'USO.

E' il manuale predisposto dal costruttore dell'apparecchio secondo le indicazioni riportate nella normativa vigente al fine di rendere l'utilizzatore edotto circa le caratteristiche tecniche dell'apparecchio, le modalità di funzionamento dello stesso, le modalità di uso corretto, le precauzioni da prendere nel corso dell'utilizzazione, le informazioni da fornire al cliente sottoposto all'azione abbronzante, le tabelle di esposizione specifiche e le procedure di manutenzione preventiva e riparativa effettuabili direttamente dall'utente. Sulla base delle caratteristiche tecniche dell'apparecchio è inoltre indispensabile che venga definita la tabella di esposizione da parte di un medico.

L'acquisizione di tale tabella risulta fondamentale in quanto è parte integrante del manuale d'uso.

- NOTA INFORMATIVA.

Il gestore deve portare a conoscenza dell'utente le controindicazioni all'esposizione e le corrette modalità d'uso delle apparecchiature; inoltre deve consegnare in occasione della prima seduta una nota informativa. Copia della predetta, sottoscritta e datata dall'utente, deve essere conservata da parte del gestore.

L'utilizzatore deve essere informato in merito ai potenziali rischi per la salute derivanti all'esposizione di raggi UV. In particolare deve ricordare che:

1. Le radiazioni ultraviolette solari o gli apparecchi UV possono causare danni alla pelle o agli occhi;
2. La cute potrebbe sviluppare eritema solare simile a quello conseguente ad un'eccessiva

esposizione al sole.

Esposizioni eccessivamente ripetute alle radiazioni ultraviolette solari o degli apparecchi UV possono determinare un invecchiamento prematuro della pelle così come un aumento del rischio di sviluppo di neoplasie cutanee;

3. L'occhio non protetto sviluppare un'inflammatione superficiale e, in alcuni casi, dopo un intervento di cataratta, potrebbe verificarsi un danno alla retina dopo un'eccessiva esposizione;

4. È necessaria un'attenzione speciale nei casi di pronunciata sensibilità individuale alle radiazioni ultraviolette e nei casi in cui siano impiegati alcuni medicinali o cosmetici;

5. La dose massima annuale da non superare è di 15 kJ/m²;

6. Non sottoporsi ad esposizione mentre si assumono farmaci che accrescono la sensibilità alle radiazioni ultraviolette;

7. Far passare almeno 48 ore tra le prime 2 esposizioni;

8. Utilizzare sempre gli occhiali protettivi forniti;

9. Rimuovere bene i prodotti cosmetici prima dell'esposizione e non applicare nessuna crema protettiva per il sole;

10. Non prendere il sole ed utilizzare l'apparecchio nello stesso giorno;

11. Seguire le raccomandazioni riguardanti la durata delle esposizioni, gli intervalli delle esposizioni e le distanze dalla lampada;

12. Chiedere il consiglio del



medico se si sviluppano sulla cute persistenti alterazioni (irritazioni nei pigmenti, etc.);

13. In caso di malattie dermatologiche acute o croniche consultare il proprio medico prima di esporsi alla seduta.

- SCHEDA INDIVIDUALE.

Il gestore deve consegnare, in occasione della prima seduta, una scheda individuale per la valutazione dell'esposizione cumulativa all'utente che ne risulti sprovvisto. La scheda è uno strumento fornito all'utente per consentirgli il controllo della dose massima annuale da non superare, anche in caso di accessi a strutture diverse. Al termine di ogni singola seduta il gestore dovrà riportare sulla

scheda individuale la dose di esposizione relativa alla seduta espressa in J al m².

- APPARECCHIATURE UV DI TIPO 4.

Le apparecchiature UV di tipo 4 in ambito estetico possono essere utilizzate esclusivamente se l'utente presenta un certificato medico attestante l'assenza di controindicazioni all'esposizione a raggi UV generati da apparecchi di tipo 4. In assenza di tale certificazione il gestore ha l'obbligo di non sottoporre ad esposizione l'utente. È facoltà del gestore detenere copia del predetto certificato. Le infrazioni più frequenti rilevate sui manuali d'uso riguardano i rischi legati alle radiazio-

ni ultraviolette, in quanto spesso non vengono proposti programmi di esposizioni per i diversi fototipi (le classificazioni della pelle di una persona in base alla sua sensibilità ai raggi U.V.) e non viene oltremodo indicato chiaramente il contributo dei raggi Uva e Uvb all'irradianza globale rendendo quindi impossibile, secondo gli esperti, verificare se il tipo di lampada indicato sia corretto. In attesa di ulteriori indagini e possibili provvedimenti, vi suggeriamo di pretendere tutte le informazioni necessarie sui seri rischi derivanti dall'esposizione ai raggi U.V.A. prima di sottoporvi ad una seduta abbronzante.

ANALISI ANNUALE SUL LAVORO DEL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ DELLA UIL PIEMONTE.

di Teresa Cianciotta - Responsabile Regionale - Coordinamento Diritti e Pari Opportunità - UIL Piemonte



Teresa Cianciotta

Nel corso del 2007 il gruppo, neo costituito, del Coordinamento Pari Opportunità Uil Piemonte, ha realizzato un grande lavoro di acquisizione ed approfondimento di nuove tematiche, di recupero di dati ed informazioni connesse ad attività pregresse, purtroppo rimaste per anni inoperative, mentre sul piano istituzionale, grazie alla costante ed attiva

partecipazione alla Commissione Pari Opportunità ed al convegno promosso il 28 febbraio 2007 dalla UIL Regionale "Donne a tutto campo", è stata consolidata la nostra visibilità. Si è trattato dunque di un lavoro proficuo, seppur molto faticoso, basato sul principio che le donne non vogliono togliere niente a nessuno ma lavorano con spirito di gruppo, dunque con il coinvolgimento e la collaborazione di noi tutte/i.

Siamo riuscite, nell'ambito del Coordinamento Regionale, grazie anche al contributo delle categorie, a crescere in termini numerici, di qualità e soprattutto siamo riuscite a "svecchiare" la struttura e ad affrontare le diverse complessità con una nuova visione, non soltanto soggettiva, basata sulla consapevolezza che per far funzionare le cose occorre essere parte importante ed integrante della società civile. In altre parole abbiamo final-

mente superato le vecchie concezioni di minoranza, marginalità, talvolta di contorno per diventare soggetto politico, portatore di valori condivisi con l'intera organizzazione.

Il messaggio che noi vogliamo continuare a trasmettere è il seguente: tutte e tutti siamo utili, le diversità arricchiscono e con questo preciso spirito ci poniamo, quotidianamente, nei confronti delle nostre relazioni personali, sindacali, politiche, sociali.

Il lavoro di questi mesi ha confermato, con nostra immensa soddisfazione, che il porsi in modo adeguato di fronte ad ogni singola situazione porta ad avvicinare e non ad allontanare le persone.

Il cammino è solo agli inizi, ci sono ancora molti scogli, ma come tutte le circostanze, se si vuole essere anziché apparire, la strada va percorsa fino in fondo attraverso l'azione di ogni giorno: questa è la scom-

messa che insieme alla Segreteria Regionale della UIL stiamo portando avanti.

Il nostro lavoro, nel 2007, è stato anche arricchito da grandi eventi ai quali abbiamo partecipato in veste di Coordinamento per le Pari Opportunità UIL Piemonte, quindi con il coinvolgimento della intera Organizzazione: mi riferisco al Torino Pride che ha registrato una grande affluenza al nostro stand, alla **manifestazione Nazionale per il 1° maggio** con lo striscione del **Coordinamento Donne Uil Piemonte** che, al proprio passaggio, ha ricevuto molti applausi a conferma dell'approvazione da parte della cittadinanza; non meno importante è stata la

nostra presenza al **Melting Box**, con il nostro spazio dedicato, gestito da ragazze/i che con forte motivazione e buona informazione hanno spiegato alle visitatrici/tori il nostro operato ed il percorso che in futuro il gruppo vuole intraprendere. In questo contesto va peraltro sottolineata la particolare visibilità offerta alla nostra Organizzazione dall'intervento che la sottoscritta ha tenuto alla presenza della Ministra per le Pari Opportunità alla quale abbiamo proposto di elaborare un progetto che stanzi le risorse necessarie per poter inserire nei rinnovi dei CCNL le tematiche di genere a partire da un percorso di informazione/formazione per RSU e dirigenti

sindacali che promuova atteggiamenti consapevoli, orientati a prevenire ogni forma di discriminazione ed a promuovere una cultura socialmente ed eticamente accettabile.

Si tratta di un percorso che deve offrire alle donne l'autonomia necessaria per poter favorire e partecipare attivamente al complesso ed articolato percorso di crescita, tipico di una società civile e per questa ragione abbiamo chiesto che il progetto fosse finanziato!

Ma tale progetto deve essere anche condiviso: lavorare insieme ad ogni scalino che si sale è un avanzamento per tutta la UIL. Il **crescere insieme** è maggiormente **proficuo ed intelligente**.

Sintesi dell'accordo per il rinnovo del contratto dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti. Redazione

Nel pomeriggio di domenica 20 gennaio 2008, a Roma presso la sede del Ministero del Lavoro, Fim, Fiom e Uilm hanno raggiunto con Federmeccanica e Assital un accordo di rinnovo del contratto nazionale.

In sintesi l'accordo prevede: **Aspetti retributivi**

Una tantum di 300 euro comprensiva dell'TVC erogata da pagare nel mese di marzo 2008. Un incremento dei minimi contrattuali per una vigenza contrattuale di 30 mesi del 7,23%, cioè come dalla tabella seguente:

Trasformazione dell'elemento perequativo, per coloro che hanno retribuzioni al minimo contrattuale in un istituto annuale il cui valore viene raddoppiato e fissato a 260.

Rivalutazione delle indennità di trasferta e di reperibilità.

Parificazione delle normative tra operai e impiegati

Con il rinnovo contrattuale si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2009 i trattamenti

contrattuale dei lavoratori dell'industria metalmeccanica siano unificati sia per gli aspetti economici che per quelli normativi.

Ciò significa che le differenze che ancora permanevano tra la disciplina degli impiegati e degli operai sono state cancellate, estendendo di norma i trattamenti degli impiegati agli operai, come ad esempio la corresponsione della retribuzione (mensilizzazione).

La normativa degli scatti di anzianità è stata semplificata riferendo la maturazione all'anzianità di azienda in luogo di quella di livello: pertanto in caso di passaggio di livello si manterranno gli scatti maturati (che verranno rivalutati in base al nuovo livello) e si proseguirà nella maturazione.

Per quanto riguarda la maturazione dei giorni di ferie aggiuntivi in base all'anzianità aziendale, che fino ad oggi era prevista per gli impiegati, dal 1° gennaio 2008 sarà esteso anche agli operai e l'anzianità necessaria per la maturazione decorrerà da quella data.

Tuttavia, per tener conto almeno in parte dell'anzianità pregressa, coloro che maturano 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età avranno diritto a un giorno di ferie in più.

Ai lavoratori operai attualmente in forza, onde evitare che la retribuzione annua si riduca per effetto della mensilizzazione saranno retribuite ulteriori 11 ore e 10 minuti all'anno in occasione del pagamento della retribuzione di dicembre di ciascun anno.

Sistema di relazioni sindacali, Osservatorio nazionale, Informazione e consultazione

E' prevista l'istituzione dell'Osservatorio nazionale quale sede per approfondimenti, studi e progetti su argomenti di interesse delle Parti, tra cui iniziative specifiche sull'ambiente e la sicurezza del lavoro.

E' stata contrattualmente recepita la direttiva europea sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese con almeno 50 dipendenti.

Ambiente e sicurezza sul lavoro
Le imprese, dopo aver consulta-

to gli RLS, dovranno informare, di norma ogni 6 mesi, i lavoratori sulle questioni della sicurezza e della salute, anche in relazione alle specificità aziendali. Sono state elevate le ore a disposizione degli RLS che divengono 50 nelle imprese da 50 fino a 100 dipendenti e 70 ore per le imprese con almeno 100 dipendenti.

Orario di lavoro

I sabati di straordinario "comandati" passano da 4 a 5 nelle imprese con almeno 201 dipendenti e da 5 a 6 nelle imprese di minori dimensioni. Uno dei sette "permessi annui retribuiti" a fruizione collettiva potrà essere spostato dall'azienda all'anno successivo con fruizione individuale. L'attuale normativa dell'orario plurisettimanale è stata estesa a tutte le imprese, salvaguardando comunque il ruolo della RSU, nella definizione delle modalità di applicazione. Sono state aumentate le maggiorazioni relative al

ricorso all'orario plurisettimanale.

Mercato del lavoro

La normativa contrattuale si è concentrata sulle tutele per coloro che hanno svolto, con la stessa azienda e nella medesima mansione, periodi di lavoro sia interinale che con i contratti a termine, casi assai frequenti e privi di tutela legislativa, fissando un limite massimo di 44 mesi. Sempre su questo argomento, anche se collocato nella parificazione "operai - impiegati", è stato eliminato (o, in alcuni casi, ridotto) il periodo di prova in caso di assunzioni a tempo indeterminato, precedute da contratti a tempo determinato, apprendistato, interinale, ecc.

Inquadramento

L'elemento retributivo di professionalità per la parte più specializzata degli operai di 5° livello, istituito con il contratto del 1990, sarà trasformata in un vero e

proprio livello contrattuale con il parametro retributivo del 5° super (fino ad oggi previsto solo per gli impiegati). Per i lavoratori di 3° che operano, con comprovata esperienza, su più funzioni sarà previsto un elemento retributivo di professionalità mensile secondo una declaratoria che sarà definita entro febbraio 2009. Entro la stessa data dovranno terminare i lavori di una commissione negoziale tra le Parti per la definizione, a partire dalla proposta presentata da Fim, Fiom e Uilm, di un nuovo sistema di inquadramento professionale.

Quota contrattuale per i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali

Così come indicato dai lavoratori nel percorso di approvazione della piattaforma, sarà chiesto a coloro che non sono iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale una quota di contribuzione "una tantum" di 30?.



A RICORDO DI MATTEO SPADAFORA

Segretario Generale della Uilcom-Piemonte

Matteo Spadafora nato a Potenza il 27/09/1947 dipendente SIP fu impegnato fin da giovane nel sindacato dei telefonici, da prima nella Segreteria UILTE di Potenza e in seguito nei primi anni 80, trasferendosi per lavoro in Piemonte, continuo l'impegno sindacale nella Segreteria Regionale Piemontese diventandone il Segretario Regionale Generale della UILTE PIEMONTESE.

L'accompagnò sempre una passione molto grande nella difesa dei diritti dei lavoratori credendo in valori e principi ispirati dalla sua grande umanità.

Nel 1994 a seguito del Piano di riassetto delle telecomunicazioni con la fusione delle 5 società operanti nel settore del gruppo IRI-STET e con la nascita di Telecom Italia, Matteo Spadafora seguì con la massima attenzione il susseguirsi degli eventi che caratterizzarono le liberalizzazioni delle Telecomunicazioni.

Impegnando il sindacato dei telefonici, in difesa dei diritti e la salvaguardia dei posti di lavoro di una ex fiorente azienda di stato come era Telecom e dall'altro lato, affrontando i problemi di una occupazione giovanile spesso precaria nelle aziende che nascevano.

In quegli anni si contraddistinse anche con l'impegno nel volontariato, fece parte di associazioni cattoliche in missioni umanitarie sia in Bosnia/Erzegovina nel periodo della guerra civile che nell'Africa nera in Costa D'avorio. Nel 2001 con l'accorpamento del sindacato dei telefonici con il sindacato UILSIC (cartai, cartotecnici, spettacolo, emittenza), divenne il Segretario Regionale Generale in Piemonte della nascente UILCOM.

Si adoperò da subito a integrare con il massimo impegno tutta la nuova dirigenza sindacale cercando di capire e impegnandosi nel risolvere i problemi ai lavoratori del settore industriale, dello spettacolo (in particolare nei teatri), dell'emittenza televisiva pubblica e privata.

Ebbe la sensibilità di capire subito che le nuove forme del lavoro come i call center chiedevano aiuto, in particolare oltre che per la precarietà del lavoro anche per la qualità della vita sul lavoro, fu allora promotore di un convegno sullo stress, dovuto all'attività di lavoro al call center, che aprì per primo una discussione, non solo nel sindacato, a salvaguardare dell'integrità psicofisica di quei lavoratori.

Negli ultimi mesi, nonostante la grave malattia, aveva in atto nuovi progetti sindacali, forte dei molteplici risultati ottenuti nel far crescere l'Organizzazione della Uilcom Piemontese, che la sua prematura scomparsa ha lasciato in eredità a tutta la struttura sindacale Regionale UILCOM.

Torino, 15 febbraio 2008



Obiettivo Formazione

Fondartigianato promuove, realizza e diffonde iniziative di formazione continua volte alla valorizzazione delle risorse umane ed allo sviluppo dei settori di attività dell'artigianato per garantire un'alta professionalità dei lavoratori e un'alta qualità dei prodotti e dei servizi.

L'adesione a Fondartigianato è gratuita ed offre la possibilità di formazione continua ai dipendenti delle aziende aderenti.

Aderire è semplice: basta inserire nel Quadro B/C del modulo DM 10 il codice "FART" adesione Fondo ed il numero dei dipendenti interessati e presentare il modulo all'INPS ogni anno entro il mese di Novembre. Nel 2005 scegliendo il codice "FART" le aziende partecipano alle attività di Fondartigianato da Gennaio 2006.

www.fondartigianato.it

Articolazione Regionale del Piemonte
c/o EBAP

Via Arcivescovado, 3 - 10121 TORINO
tel. 0115617282 fax 0115617475

Con il fondo interprofessionale
Formazione a costo zero



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario



per i lavoratori
dipendenti
e qualità
per le imprese



VIA CIGNA, 45 - TORINO



UIL CENTRO SERVIZI "IL FORTINO"



DOVE SIAMO

"I servizi rappresentano un importante appuntamento nel processo di innovazione della UIL Piemonte in quanto aggiungono valore al ruolo negoziale espresso dall'organizzazione. Attraverso un attento processo di decentramento abbiamo articolato sul territorio cittadino e provinciale la presenza di numerosi "Punti UIL" che saranno ancora destinati a crescere per raggiungere un numero sempre maggiore di cittadini. Questa scelta non vuole snaturare la funzione contrattuale della UIL, bensì vuole quotidianamente offrire sedi e strumenti adeguati a chiunque sia chiamato a districarsi tra adempimenti e procedure in materia fiscale e previdenziale o necessari di continuo orientamento in materia professionale, di diritti del consumatore e dell'inquilino".

I nostri servizi li trovi qui!



SEDE	INDIRIZZO		TEL	FAX
TORINO	Via Bologna, 11 Centralino Informazioni		011 2417100 011 2417190	011 2417161 011 2717161
TORINO	Via Cigna, 45	CAF	011 4364269	011 4363827
	Via Cigna, 45	ADOC	011 4364331	011 4364373
	Via Cigna, 45	UNIAT	011 4364184	011 4364184
	Via Aosta, 16/bis		011 280392	011 280392
	Piazza Repubblica, 6/bis		011 4361361	011 5212576
	Via Nizza, 40		011 6502632	011 6502858
	Via Assietta, 7/d		011 5174155	011 5174155
	Via S. Secondo, 11		011 5175100	011 5617195
	Via S. Chiara, 41		011 5214515	011 4364832
	Via Bernardino Luini, 52		011 2215594	011 259555
	Via Barletta, 135/a		011 351967	011 3271714
	Via Gottardo, 65/d		011 2051291	011 2051291
	Via Sidoli, 16/bis	CAF ITAL	011 3161714 011 3160757	011 3161739 011 3143231
	Via Bologna, 11	ITAL	011 2417121	011 2417123
	Via Bologna, 15	CAF CPO	011 231896 011 2473537	011 2417161 011 2417161
AVIGLIANA	Corso Laghi, 22		011 9327695	011 9311152
BUSSOLENO	Via Traforo, 63		0122 640726	0122 640726
CHIERI	Via S. Agostino, 6		011 9415385	011 9415385
CHIVASSO	Via Platis, 7		011 9101140	011 9173580
CIRIÉ	Via Fontane, 1		011 9202784	011 9211654
GRUGLIASCO	Via Michelangelo, 59	ITAL CAF	011 4081750 011 4081595	011 4081595
GRUGLIASCO	Corso Allamano, 126/a	ENFAP	011 3139779	0113083987
MONCALIERI	Corso Roma, 18/20	ITAL CAF	011 6403026 011 6405138	011 6829951 011 6405138
NICHELINO	Via Juvarra, 19		011 6207014	011 6275000
ORBASSANO	Strada Torino, 12/b		011 9040397	011 9000834
PINEROLO	Via Cravero, 12		0121 70244	0121 70244
RIVOLI	Via Volturmo, 28 Via Volturmo, 17/b		011 9575735 011 9573873	011 9575735
SETTIMO T.S.E	Via Regina Pacis, 2		011 8972144	011 8979216
VENARIA	Via Zanellato, 30		011 4525750	011 4525750