

PIEMONTE REPORT

LAVORO, CITTADINANZA, IDENTITÀ

s o m m a r i o

C'è ancora bisogno di Sindacato,
c'è sempre bisogno di Sindacato

*L'intervento di Gianni Cortese,
Segretario Generale UIL Piemonte*

pag. 03

Interventi

*Intervista a Carmelo Barbagallo,
Segretario Generale Nazionale UIL*

La Redazione

pag. 07

*Impresa 4.0: serve un "progettocrescita"
per sviluppo, tutele e lavoro*

Tiziana Bocchi

pag. 09

Un nuovo contratto subito e bene!

Antonio Focillo

pag. 12

*Fiat Chrysler Automobiles
si prepara ad una nuova svolta*

Gianluca Ficco

pag. 14

*Pensioni: necessario ridare
equità al sistema!*

Domenico Proietti

pag. 16

*La transizione dal mondo della scuola a
quello del lavoro protagonista dell'ultima
edizione del salone "Io Lavoro"*

Gianna Pentenero

pag. 18

*Il lavoro in somministrazione,
crescita ed opportunità*

Giuseppe Garesio

pag. 21

*L'Ufficio H della
UIL Pensionati Piemonte*

Angelo Catanzaro

pag. 22

*Provincia di Alessandria,
troppi settori ancora in crisi*

Aldo Gregori

pag. 23

*Roberto Vittorio è il nuovo Segretario
Generale della CST Novara - VCO*

La Redazione

pag. 25

FTTeL, obiettivi e risultati

Salvatore Prestifilippo

pag. 26

*La tutela del passeggero
nel trasporto aereo*

Silvia Cugini

pag. 29



TESSERAMENTO 2017

**Piemonte Report**

N. 2 - Anno 13 - Novembre 2017

Periodico della UIL Piemonte

Direzione, redazione, amministrazione:

Via Bologna, 11 - 10152 Torino

Direttore responsabile: Marco Civra

Vicedirettore: Giovanni Cortese

Impaginazione e stampa:

Arti Grafiche Parini - 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:

Mauro Casucci

Teresa Cianciotta

Sergio Collin

Giuseppe Graziano

Francesco Lo Grasso

Ambra Lo Sardo

Domenico Paoli

Dario Basso

Fernando Rosato

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

C'è ancora bisogno di Sindacato, c'è sempre bisogno di Sindacato

di Gianni CORTESE, Segretario Generale UIL Piemonte

Il 6 ottobre, si è svolta al Teatro Colosseo di Torino l'Assemblea Nazionale dei Delegati UIL di Nord Ovest e Sardegna.

È stata una splendida manifestazione, che ha evidenziato ancora una volta quanto sia sviluppato il senso di appartenenza alla nostra Organizzazione.

Il Teatro era, infatti, stracolmo in ogni ordine di posti e molti delegati sono rimasti fuori, a testimonianza del fatto che, oggi come ieri, c'è bisogno del Sindacato e della UIL.

Dopo i saluti del Presidente della Giunta Regionale Sergio Ciamparino e l'introduzione svolta da chi scrive, i lavori, presieduti dal Segretario Organizzativo Bombardieri, hanno visto gli interventi appassionati e competenti delle due Segretarie Confederali Tiziana Bocchi e Silvana Roseto, di nove delegati (di cui otto donne) e le conclusioni del Segretario Generale Carmelo Barbagallo.

I temi affrontati racchiudono le motivazioni che sono alla base della nascita e dell'esistenza del sindacato: il lavoro, i diritti, la contrattazione, il welfare, con la sanità, l'assistenza, la previdenza, l'istruzione, la protezione sociale.

La discussione si è concentrata anche su un aspetto che condizionerà notevolmente il futuro, la 4^a rivoluzione industriale, ricca di incognite da affrontare



Gianni Cortese

e da risolvere, con idee e proposte, relazioni sindacali e alleanze, iniziative volte a valorizzazione del capitale umano e a favorire la redistribuzione dell'orario di lavoro. Lo slogan proposto per la giornata, "Pensare al futuro è automatico", ha assunto quasi una doppia valenza: quella del tempo che scorre inesorabile, prescindendo dalla volontà degli uomini e quella dell'automazione, della robotica, che rischia di soppiantare la forza lavoro tradizionale.

In ogni caso, quale che sia la lettura che si vuole dare al cambiamento in corso, è certo che non possiamo farci trovare impreparati, perciò dobbiamo riflettere sul modo migliore di rappresentare e tutelare in futuro gli interessi di lavoratori, pensiona-

ti, giovani, donne, disoccupati. Subire gli eventi significherebbe essere destinati a un ruolo di scarsa importanza e a una progressiva scomparsa.

Milioni di persone si aspettano un sindacato utile e moderno, capace di governare gli eventi o, almeno, di indirizzarli in modo da interrompere il meccanismo perverso che ha caratterizzato questi anni di crisi, vale a dire l'accentuazione delle differenze sociali ed economiche.

Dobbiamo essere all'altezza del compito, anche per rasserenare quei politici, ignari del mondo del lavoro e della costituzione, simili ai polli allevati in batteria, che vorrebbero rieducarci o sostituirci. Qualcuno dovrebbe spiegare loro che attaccare il sindacato, ultimamente, non ha portato molta fortuna agli autori.

Certo l'elenco dei problemi da affrontare è lunghissimo: distribuzione della ricchezza, giustizia fiscale, investimenti per far ripartire il Paese, correzioni al sistema previdenziale, risorse per le politiche sociali, la non autosufficienza, gli ammortizzatori sociali, la ricerca, l'istruzione, la formazione ed ancora rinnovi contrattuali in tutti i settori e sblocco delle assunzioni nel pubblico impiego, per concorrere a dare risposte ai giovani.

È evidente che, senza una lotta convinta e serrata all'evasio-



ne e al malaffare e senza scelte politiche ed economiche chiare e coraggiose, l'elenco non si accorcerà e i problemi di tantissime persone continueranno ad essere tali, contribuendo ad alimentare rabbia e sfiducia, che si manifestano ormai costantemente anche nei comportamenti elettorali degli italiani.

Purtroppo le soluzioni proposte con la legge di Bilancio 2018 non sono sufficienti.

Vanno bene le risorse previste per i rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici, vergognosamente bloccati da otto anni. È positiva, ma insufficiente, l'introduzione del reddito di inclusione (REI), che dovrebbe riguardare circa 1,8 milioni di persone, a fronte dei 4.742.000 che vivono

in povertà assoluta. Discutibile l'ennesimo regalo alle imprese, sotto forma di sgravio contributivo triennale per le assunzioni di giovani. Riteniamo assolutamente deficitario il capitolo della previdenza, rispetto agli impegni annunciati con l'accordo del 28 settembre 2016, che dovevano costituire la cosiddetta fase 2.

Abbiamo presentato unitariamente al Governo una serie di richieste, finora disattese, per:

1. bloccare l'adeguamento automatico dell'età pensionabile che, dal 1° gennaio 2019, costringerebbe i lavoratori ad attendere i 67 anni;
2. consentire alle lavoratrici madri di andare in pensione in anticipo rispetto all'età legale,

con lo sconto di un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di tre;

3. valorizzare il lavoro di cura delle donne, prevedendo la contribuzione figurativa durante il periodo prestato a favore di soggetti deboli come bambini, anziani e disabili;
4. introdurre una pensione contributiva di garanzia per i giovani, che rischiano di avere assegni troppo bassi, a causa di carriere lavorative discontinue e/o precarie;
5. separare la previdenza dall'assistenza per una operazione verità rispetto all'incidenza della spesa previdenziale sul PIL italiano e alla comparazione con gli altri sistemi esteri;
6. ripristinare la perequazione



dei trattamenti pensionistici e utilizzare un diverso indice per la rivalutazione annuale, considerando un paniere più rappresentativo dei consumi dei pensionati;

7. allargare la platea dei destinatari dell'Ape social con l'inserimento delle categorie di lavoratori che svolgono attività gravose e la riduzione dei requisiti contributivi di accesso;
8. rivedere le norme che prevedono il pesante posticipo del termine di pagamento del trattamento di fine rapporto (TFR) e del trattamento di fine servizio (TFS) nel pubblico impiego.

Il Governo, fino ad oggi, sembra intenzionato a finanziare il capitolo previdenziale con meno di 500 milioni, insufficienti per le richieste da noi avanzate al tavolo di confronto. Eppure le risorse ci sarebbero. Secondo un recente studio della UIL, basterebbe adoperare gli oltre 6 miliardi di euro destinati a fondi previdenziali,



non utilizzati o risparmiati. Bisogna, inoltre, ricordare che la Legge Monti-Fornero è stata la più grossa operazione di cassa fatta sul sistema previdenziale italiano, come risulta da un rapporto della stessa INPS, da cui si rileva che saranno prelevati nel periodo 2013-2020 circa 80 miliardi di euro. È importante, allora, farsi sentire, come abbiamo fatto il 14 ottobre scorso, organizzando manifestazioni unitarie davanti a tutte le prefetture d'Italia, per rivendicare con forza che

la legge di bilancio sostenga lo sviluppo, preveda cambiamenti nel sistema previdenziale, misure per l'occupazione e per l'impiego dei giovani, risorse per le prestazioni sanitarie e per la non autosufficienza.

Dobbiamo insistere e credere nella possibilità di conseguire risultati. La nostra è una bella squadra ed è ben guidata. Manteniamo e rafforziamo l'unità d'azione con CGIL e CISL per realizzare un Paese più giusto e un futuro migliore.

...ADERIRE
CONVIENE!

;-)

EBAP
www.ebap.piemonte.it
info@ebap.piemonte.it
011.561.72.82

ADERISCI
ALL'EBAP

LA BILATERALITÀ UTILE A IMPRESE E DIPENDENTI DELL'ARTIGIANATO



Ente
Bilaterale
Artigianato
Piemontese

Intervista a Carmelo Barbagallo

Segretario Generale Nazionale UIL

D) Segretario, alla fine del mese di settembre, Torino ha ospitato un importante vertice internazionale: il G7 sul lavoro. Il Sindacato ha partecipato a questo evento da vero protagonista. Per l'occasione, è stato predisposto un documento unitario: in estrema sintesi, quali le richieste?

R) Abbiamo presentato ai ministri del G7 un documento le cui linee guida sono innovazione e benessere lavorativo, ma anche orario e salari. La differenza tra ricchi e poveri è aumentata e bisogna riequilibrare questo divario, evitando che l'impresa 4.0 si sviluppi senza garanzie per il mondo del lavoro.

D) Oltre al tema della contrattazione e del welfare, innovazione e impresa 4.0 sono stati gli argomenti al centro anche dell'Assemblea dei quadri e delegati del Nord Italia che la Uil ha scelto di svolgere proprio a Torino, la prima settimana di ottobre. Non è stata una coincidenza, suppongo...

R) Torino è stata, per antonomasia - e nonostante la crisi lo è tutt'ora - la capitale industriale italiana, culla delle nostre imprese e dell'innovazione. La scelta, peraltro, va vista anche in continuità proprio con il G7 svoltosi la precedente set-



Carmelo Barbagallo

timana, sempre nel capoluogo piemontese. Con la nostra iniziativa, abbiamo dato voce ai delegati della Uil del Nord Italia e ci siamo detti pronti a cogliere la sfida dell'impresa 4.0. A essere precisi, vorrei ricordare che sono state le nostre delegate, in prevalenza, a intervenire dal palco: unico delegato, un immigrato senegalese. Anche questo è un segno dei tempi e della volontà della Uil di cogliere i cambiamenti sociali in atto.

D) C'è chi teme le ripercussioni economiche e sociali di queste grandi trasformazioni che riguardano i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro. Qual è la tua opinione al proposito?

R) Affinché l'impresa 4.0 rappresenti davvero un'occasione per rilanciare l'economia del Paese e perché la ripresa non sia

effimera, servono investimenti pubblici e privati ed è necessario che siano assunti giovani per garantire il ricambio generazionale. Noi siamo disponibili a discutere di benessere lavorativo per far aumentare la produttività. Dobbiamo fare in modo, però, che si ritorni a parlare sia di riduzione del peso fiscale sui redditi da lavoro dipendente e da pensioni, sia di riduzione dell'orario di lavoro. Quest'ultima è una delle soluzioni per far fronte ai problemi occupazionali che si possono determinare in alcuni settori e per trasformare questa prospettiva di sviluppo anche in un'opportunità effettiva per dare lavoro ai giovani.

D) Investimenti pubblici e privati: come e con quali risorse?

R) Alcune istituzioni o strutture, pubbliche e private, hanno diffuso dati e stime che devono farci riflettere: nel nostro Paese ci sono 111 miliardi di evasione fiscale, 60 miliardi di corruzione, 27 miliardi di usura e pizzo. Le risorse ci sono, dunque. Si intervenga su questi fronti, per perseguire un doppio risultato: legalità e sviluppo.

D) Hai sintetizzato la battaglia della Uil per il prossimo anno nello slogan: "Salari più pesanti e fisco più leggero".

Sarà una battaglia unitaria?

R) Per noi, quello slogan deve diventare una sorta di tormentone, sino a quando non otterremo un risultato positivo per lo sviluppo duraturo e strutturale del Paese. Sarà la parola d'ordine che guiderà l'impegno e l'azione sindacale della nostra Organizzazione nei prossimi mesi e per il prossimo anno. Tutte le proposte per lo sviluppo del Paese, fondate su una riforma fiscale che riduca il peso delle tasse su lavoratori e pensionati e aumenti i loro redditi, sono proposte che la Uil, al termine di questo percorso, vuole definire insieme a Cgil e Cisl. Ci dobbiamo muovere unitariamente e chiedere che venga restituito potere d'acquisto a lavoratori e pensionati e venga dato lavoro stabile ai giovani: se i salari e le pensioni sono ferme, se l'inflazione è stagnante, l'economia non riprende. E il potere d'acquisto può crescere attraverso i contratti, da un lato, e la leva fiscale, dall'altro.

D) Passiamo alla manovra economica. Il Consiglio dei Ministri ha varato la Nota di aggiornamento del Def. Qual è il tuo giudizio?

R) Ci sono luci e ombre. È positivo l'incremento delle risorse per i contratti del pubblico impiego, anche se occorre capire quanta parte sarà effettivamente destinata alla contrattazione. Sembra apprezzabile anche ciò

che è stato stabilito per giovani e Mezzogiorno, ma si deve rafforzare ulteriormente questo impegno. Servono più risorse, poi, per gli ammortizzatori sociali e maggiore attenzione alla sanità. Negativa, infine, è la valutazione sul capitolo previdenza su cui avevamo molte aspettative: gli stanziamenti previsti sono insufficienti. Sulla base di questi fatti, abbiamo dato vita a un giornata di mobilitazione nazionale, lo scorso sabato 14 ottobre, con manifestazioni in tutte le piazze italiane davanti alle Prefetture. La partecipazione è stata davvero massiccia e al di là delle più rosee aspettative.

D) Il Governo, però, ha deciso che la previdenza non possa essere inserita tra le priorità della manovra...

R) Consideriamo davvero singolare che il Governo abbia avviato una trattativa con il Sindacato su questo argomento e, poi, al momento delle decisioni abbia fatto un passo indietro. Questo per noi è inaccettabile. Abbiamo, dunque, stabilito che si svolgano, unitariamente, assemblee in tutti i luoghi di lavoro e iniziative sui territori, a sostegno delle rivendicazioni sindacali che devono trovare accoglimento nelle legge di bilancio. Sui contenuti di questo provvedimento, infine, Cgil, Cisl, Uil hanno chiesto un incontro urgente al Presidente del Consiglio, Paolo Gentiloni,

D) In estrema sintesi, vuoi ri-**cordare quali sono i contenuti della proposta unitaria in materia di previdenza?**

R) Le proposte intendono superare le attuali rigidità e favorire il turn over generazionale per rendere più equo l'attuale sistema previdenziale. Serve più attenzione ai giovani, perché in futuro possano avere una pensione dignitosa, e alle donne che si dedicano ai lavori di cura. Inoltre, occorre rilanciare la previdenza integrativa e, finalmente, separare la previdenza dall'assistenza.

Abbiamo posto, poi, il problema del blocco dell'adeguamento all'aspettativa di vita, previsto per il prossimo 2019, e l'avvio di un tavolo di studio per individuare un nuovo criterio che rispetti le diversità e le peculiarità di tutti i lavori. Per le pensioni in essere, infine, abbiamo chiesto la piena indicizzazione e l'introduzione di un nuovo paniere di riferimento con beni di maggior consumo per gli anziani.

D) Non solo pensioni, però...

R) Certo. Dare lavoro ai giovani, difendere l'occupazione, garantire a tutti una sanità efficiente, rinnovare subito i contratti nel pubblico impiego: queste sono le nostre rivendicazioni e le nostre priorità su cui siamo mobilitati. Aspettiamo risposte dal Governo. Poi, vedremo.

Impresa 4.0: serve un “progetto crescita” per sviluppo, tutele e lavoro

di Tiziana BOCCHI, Segretaria Confederale UIL

Gli indicatori economici mostrano che la domanda interna sta dando segnali di ripresa con un Pil che, secondo l'Ocse, nel 2017 toccherà il +1,4% con una stima dello 0,4% più alta di quanto preventivato a giugno. Al contempo anche i dati sull'occupazione stanno facendo registrare, sebbene a mesi alterni, un lieve risultato positivo. Ma non è tutto oro quel che luccica. Tra le righe di queste proiezioni, infatti, continuiamo a leggere una scarsa ripresa dei consumi interni e un proliferare di contratti a termine spesso senza prospettive di stabilizzazione. Ciò a maggior riprova che quello che serve all'Italia non sono ondivaghe percezioni di miglioramento, ma interventi strutturali in grado di trasformare questi segnali positivi in stati permanenti della nostra economia. Per far questo bisogna recuperare alcuni gap “storici” e non più sostenibili che affliggono la nostra penisola: parliamo, in prima battuta, del lavoro delle donne e dei giovani.

Per le prime, al di là dei numeri, il cammino è ancora molto lungo: nell'accesso al lavoro, nella permanenza al lavoro, nella possibilità di avere parità di salario, oggi, e di pensioni, domani. Questo nonostante i risultati che la contrattazione ha ottenuto a sostegno della genitorialità e della conciliazione condivisa dei tempi di lavoro e di vita. Non è un caso che, secondo l'Ispettorato Nazio-



Tiziana Bocchi

nale del Lavoro, il 78% del totale delle dimissioni riguarda lavoratrici madri e che ben il 40% di loro ha dichiarato di averlo fatto per le difficoltà riscontrate nel conciliare la vita professionale con il lavoro di cura.

C'è una ragione di fondo per la quale ciò avviene: le donne sono tutt'ora considerate un costo aziendale e non una risorsa per le imprese. Una tendenza che, d'altra parte, non potrà essere invertita finché nelle priorità della politica il loro lavoro resterà al margine e non al centro: fintantoché questa situazione culturale, prima ancora che sociale, farà comodo a troppi. Quel che serve allora è una “battaglia di civiltà” che deve coinvolgere tutti i principali attori istituzionali e sociali, a partire proprio dal sindacato, dalla Uil. È chiaro, infatti,

che non è più procrastinabile la necessità di intervenire per migliorare la gestione dei tempi di vita e lavoro, per permettere soprattutto alle donne, attraverso una gestione condivisa, di non dover mai scegliere tra vita privata e vita professionale. Ancora. La nostra società deve porsi con forza il tema della natalità. Una ricetta la Uil l'ha già proposta, è il tempo di riprenderla e rafforzarla: dobbiamo superare l'attuale regime dei bonus e andare verso un Testo Unico della Genitorialità. Perché i diritti se sono tali si acquisiscono e non si rimettono in discussione annualmente attraverso incerte e annose pratiche burocratiche. La contrattazione ha già fatto molto su questa strada, ma serve uno scossone culturale e normativo per annullare i costi, retributivi e pensionistici, della natalità.

Altro tasto dolente concerne, come dicevamo, l'occupazione giovanile. Le aziende vogliono i giovani flessibili, allo stesso tempo competenti, preparati, disponibili, ma soprattutto a costi ridotti e con contratti a termine. Un trend non sostenibile che deve essere invertito per dare una risposta a coloro che oggi costituiscono davvero i “grandi esclusi” dal nostro sistema produttivo. Abbiamo necessità, allora, di ripensare a un grande progetto di crescita se vogliamo dare risposte occupazionali serie

ai tanti giovani che oggi trovano precarietà e sfruttamento e perdono, così, la speranza nel futuro. Ma ciò che balza agli occhi, però, oltre ai problemi legati al lavoro delle donne e a quello dei giovani, è un mercato del lavoro che nel tempo è cambiato: in peggio e per tutti. Discontinuità, forme contrattuali atipiche, incertezza nell'occupazione e utopia nella stabilizzazione. Antidoto a questa situazione può e deve essere un grande piano di formazione che punti a migliorare le competenze per approdare a una polivalenza delle conoscenze. Lo abbiamo letto e continuiamo a leggerlo nei documenti di molti insigni studiosi, politici e giornalisti. La verità è che il lavoro 4.0 è, per ora, solo un contenitore vuoto. Questo soprattutto perché, nonostante i propositi positivi del Ministro Calenda, la stessa Impresa 4.0 è ancora ben lontana dal divenire una realtà di fatto. Manca, infatti, una politica dei fattori, degna di questo nome che non proceda a spot a seconda degli interessi di chi governa ma che assuma i bisogni del Paese come centrali al di là di ogni interesse di parte. Seppur si è tornati, dopo circa un ventennio, a parlare di politiche industriali è ancora assente una visione sistemica che attraverso un progetto di crescita e di sviluppo tenga unito tutto il territorio nazionale, da nord a sud. In Italia si è obbligati ad investire in qualità: delle produzioni e, soprattutto, del lavoro. E invece da troppi anni gli investimenti pubblici e privati hanno segnato continue contrazioni. Lo svilup-

po della ricerca è, ad oggi, un sogno che rischia di diventare una illusione.

Impresa 4.0, appunto, rischia di non raggiungere gli obiettivi di sostegno all'innovazione ed alla digitalizzazione delle imprese se non mette insieme in un unico progetto la realizzazione delle condizioni propedeutiche alla creazione di impresa. Dalle infrastrutture, alla connessione in rete con la banda larga ed ultra larga, dal risanamento ambientale alla messa in sicurezza del territorio, dalla tutela alla valorizzazione dei tanti beni artistici, culturali, archeologici, dei percorsi enogastronomici, facendo della sostenibilità e della sicurezza perni centrali dello sviluppo.

Oltre all'impresa 4.0 da disegnare c'è anche il lavoro 4.0 da costruire. Non sappiamo come esso potrà evolversi nei prossimi anni, ma qualcosa sta già avvenendo e dobbiamo capire e, soprattutto, indirizzare la nostra azione sindacale per rendere questa ennesima rivoluzione industriale una grande opportunità. Sappiamo da dove partire: da una politica salariale che remunererà il lavoro, dal tanto lavoro flessibile e qualificato, perché è anche, se non soprattutto, ad esso che dobbiamo la qualità delle nostre produzioni. Questo perché solo un maggiore potere d'acquisto può trainare le produzioni italiane di qualità permettendo di ridurre i costi fissi per unità di prodotto, di aumentare la produttività del lavoro, stimolare nuovi investimenti, consolidare ed aumentare l'occupazione. La crescita

della domanda interna è, infatti, una strada fondamentale per rendere la nostra economia più competitiva. Anche per questo il sindacato italiano ha condiviso la scelta di tutto il sindacato europeo, la Ces, di individuare una strategia per ottenere un incremento generalizzato dei salari finalizzato a sostenere la crescita, colmare i divari esistenti ed eliminare le povertà. È assolutamente evidente, ormai, che globalizzazione senza regole, neoliberalismo spinto, finanziarizzazione dell'economia stanno alla base della incapacità, sicuramente europea, ma non solo, di riprendere un circuito virtuoso di sviluppo, crescita, occupazione. Una consapevolezza che la Uil aveva già maturato due anni fa. È nel febbraio 2015, infatti, che abbiamo proposto un nuovo modello contrattuale che si è tradotto poi nel documento per un nuovo modello di relazioni industriali nel gennaio 2016, inviato a tutte le controparti. Una proposta tesa, in generale, a trovare un nuovo equilibrio tra contratto nazionale e contrattazione di secondo livello. Per meglio rispondere alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ridisegnare vecchie e nuove tutele e, nello stesso tempo, venire incontro alle necessità di un sistema impresa che presenta sempre più marcate diversità settoriali, organizzative, dimensionali, territoriali, di mercato, di approvvigionamento e di vendita. Tre i suoi obiettivi principali. Innanzitutto, ridare valore e ruolo alla rappresentanza e, quindi, al sistema delle relazioni sindacali,

realizzando, al contempo, un sistema partecipativo a partire dai luoghi di lavoro. Riconfermare il valore di tutela universale del contratto nazionale, riaffermando e rafforzando il suo ruolo salariale e, infine, migliorare, ma soprattutto, ampliare la contrattazione decentrata, aziendale e territoriale. Perché, al di là delle facili parole, dal 1993 ad oggi la contrattazione decentrata ha coinvolto solo il 30% delle imprese e questo nonostante la spinta contenuta nella normativa sulla detassazione dei premi.

Da allora ad oggi abbiamo fatto quattro accordi interconfederali ovvero accordi quadro con la piccola impresa, con l'impresa artigiana, con quelle dei servizi e del commercio che assumono, condividendoli, i nostri obiettivi. In questi ultimi due anni Sono stati, inoltre, rinnovati 55 contratti nazionali per oltre 6 milioni e mezzo di lavoratrici e lavoratori. Finalmente dopo 8 anni, sono state costruite le premesse per il rinnovo di tutti i contratti pubblici, circa 3.000.000 di persone. Sono in scadenza o già in fase di rinnovo altri 16 contratti nazionali che coinvolgono circa 2 milioni di lavoratrici e lavoratori per i quali ci impegneremo e porteremo a casa un altrettanto buon risultato.

Questo è parte di quanto abbiamo realizzato negli ultimi anni. Ma come dicevamo, le trasformazioni del mercato del lavoro ma anche della società ci chiamano sempre a nuove sfide e a nuove tematiche sulle quali ragionare. Pensiamo a due in particolare: il welfare contrattuale e

la partecipazione.

Partiamo dal primo. Il welfare contrattuale deve tradursi in benessere organizzativo: in condizioni che, migliorando l'organizzazione del lavoro, favoriscano una maggiore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, così come della salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori o che punti a migliorare le forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria. Se esso deve essere questo, allora non può tradursi in un risparmio dei costi aziendali, marginalizzando il salario derivante dal Ccnl e quello derivante dai salari di produttività e comportando una penalizzazione contributiva che peserà negativamente sulle future pensioni. Altro tema riguarda la partecipazione alla governance delle lavoratrici e dei lavoratori, e delle loro rappresentanze, a livello aziendale, settoriale, micro come macroeconomico. Una necessità che la Uil sostiene da tempo e che, di fronte ai nuovi scenari legati ad Impresa 4.0, diventa sempre più strategica.

Sono tanti, dunque, i versanti sui quali dovrà concentrarsi la nostra azione sindacale nei prossimi mesi. Molte le sfide da cogliere e da vincere, a partire dal confronto aperto con il Governo sui temi del mercato del lavoro e della previdenza e con Confindustria per ridisegnare il sistema di relazioni sindacali e adeguarlo ai cambiamenti in atto. Ma anche in questo caso ci guiderà un assunto per noi inopinabile: le lavoratrici e i lavoratori italiani devono veder riconosciuto il loro diritto al lavoro, al buon lavoro.

Il nostro obiettivo è +lavoro, +diritti, +professionalità, +crescita, +sviluppo, +investimenti, +salario, +contrattazione.

Come farlo? Innanzitutto attraverso la relazione e la comprensione reciproca. Perché la cultura del confronto è un valore aggiunto nei sistemi democratici e quindi dobbiamo lavorare insieme per la crescita del nostro Paese e per una Europa più sociale. Alla globalizzazione dei mercati, dobbiamo opporre quella del pensiero. Un ragionare insieme tutto umano e positivo che oltre alle difformi percezioni del presente, mediate troppe volte dalle nuove tecnologie, sappia riscoprire il valore della "persona". Ci siamo sempre opposti al pensiero unico da qualsiasi parte venisse, alla superficialità ed alla arroganza di chi voleva annullare il dialogo, il confronto come strumento fondante della democrazia.

Abbiamo scelto le parole: Noi - Insieme - Rispetto. Contro l'uomo solo al comando.

Questo mondo che è già cambiato ci obbliga ad una comprensione, a volte difficile, di come la relazione, che è il nostro modo di essere quotidiano, deve continuare a realizzarsi. Gli strumenti della tecnologia ci aiutano in questo, ma alziamo gli occhi perché è solo guardandoci in faccia che sapremo costruire la fiducia reciproca necessaria per vincere le sfide di oggi. La forza dei tanti "IO" che noi siamo dobbiamo trasformarla in una grande forza collettiva "NOI", una grande squadra: la UIL.

Un nuovo contratto subito e bene!

di Antonio FOCCILLO, Segretario Confederale UIL

Dopo due anni dalla sentenza della Corte Costituzionale, dopo quasi un anno dall'accordo di novembre che era stato presentato dai mass media come il rinnovo del contratto del pubblico impiego, finalmente siamo tornati a sederci attorno al tavolo dell'Aran per parlare dei rinnovi contrattuali.

Dopo otto anni è arrivata l'ora di assumersi responsabilità e dare risposte concrete ai lavoratori, non si può aspettare ancora. Adesso è il momento di stringere i tempi!

Le tematiche sul tavolo sono state già affrontate nell'accordo e a quel testo bisognerà attenersi, poi le singole specificità saranno discusse, come sempre, a livello di comparto.

Finalmente si torna alla contrattazione ma dobbiamo ribadire che questo scenario sarebbe stato tutt'altro che scontato senza l'impegno profuso dal sindacato e in particolar modo dalla UIL, già ben prima del 30 novembre scorso. Un impegno che ci ha visti poi protagonisti anche nella discussione sulle modifiche al Testo Unico.

Se si è arrivati all'apertura di questa stagione con un clima totalmente diverso nei confronti dei lavoratori della P.A., lo dobbiamo proprio al nostro lavoro e alla nostra tenacia, innanzitutto, nell'instillare nel Governo la volontà di avviare un percorso condiviso con le parti sociali e, poi, nell'averlo istruito con proposte concrete, capacità di mediazione e di sintesi che hanno portato ad un accordo in una netta contro-



Antonio Focillo

tendenza al solito leitmotiv criminalizzante.

In questi anni però la P.A. non ha sofferto solo di un clima mediatico "poco amico" ma si è trovata imbrigliata da politiche di spending review che hanno comportato inevitabili ripercussioni anche sui servizi prestati alla comunità. Un taglio ai servizi evidente su vari fronti: il personale ridotto all'osso dei presidi ospedalieri, con turni massacranti; l'abolizione del corpo forestale dello Stato e della polizia provinciale; la mancanza di tutela del nostro patrimonio paesaggistico ed edilizio; la riduzione dei tribunali; l'accorpamento delle camere di commercio e tanti altri.

I lavoratori della P.A. si sono trovati così, a fronte del progressivo chiudersi dei rubinetti da parte dello Stato, ad affrontare oggettive difficoltà nel rendere un servizio pubblico.

A rincarare la dose l'invecchiamento progressivo della forza lavoro della P.A. e la sua graduale

riduzione nei numeri a causa del blocco del turn over e dell'estensione dei requisiti di accesso pensionistici.

Bisognava superare la visione della Pubblica Amministrazione come mera fonte di spese improduttive e con l'accordo ci siamo riusciti!

Si trattava di una concezione orfana di quei valori di solidarietà ed eguaglianza che modellano l'idea di Stato sociale e di garanzia all'equo accesso ai servizi pubblici da parte di tutti i cittadini.

Questa garanzia passa per la Pubblica amministrazione e per i suoi lavoratori e, quindi, per il benessere di tutta la nostra comunità sociale è quanto mai essenziale tornare ad investire nella P.A. attraverso alcuni punti che riteniamo, come Uil, fondamentali:

- a) la stabilizzazione dei suoi tanti precari;
- b) la valorizzazione dei propri dipendenti, riconoscendo le loro professionalità con i dovuti adeguamenti salariali e proteggendo il potere d'acquisto delle loro retribuzioni;
- c) il ripristino delle relazioni sindacali e dell'autonomia della contrattazione di secondo livello per perseguire una reale e piena efficienza e funzionalità delle singole amministrazioni e dei servizi che prestano;
- d) la promozione di percorsi di formazione tesi ad aggiornare e a garantire lo sviluppo delle professionalità esistenti.

Ebbene, la stagione contrattuale che abbiamo davanti rappresenta l'occasione per spingere que-

sto processo e metterlo nero su bianco, restituendo finalmente il ruolo scippato al sindacato in questi anni.

È doveroso, però, ricordare che se non fosse intervenuto l'accordo, nonostante la famosa sentenza del 2015, con cui si era dichiarata l'incostituzionalità del reiterarsi del blocco della contrattazione per legge, la prossima tornata contrattuale si sarebbe profilata solo nel 2022, essendosi stanziata l'indennità di vacanza contrattuale fino ad allora. Ecco perché il ruolo del sindacato e della UIL è stato decisivo nel riavviare finalmente un dialogo e un confronto interrotto ormai da anni.

Nel 2014 nulla lasciava presagire che la delega al Governo per la riforma della Pubblica Amministrazione sarebbe stata, almeno per quel che riguarda il Testo unico del pubblico impiego, frutto di una concertazione con le parti sociali. Al contrario tutto lasciava intendere che si sarebbe seguito il percorso che fu della Brunetta, prima, e dei vari e puntuali tagli lineari intercorsi poi.

Tornare a parlare dei lavoratori pubblici come il "motore del buon funzionamento della Pubblica Amministrazione" rappresentava una chimera fino al 30 novembre scorso.

Fatta questa dovuta premessa, ci conforta la ripresa in questi giorni delle trattative e ci dà la sensazione che si sta concretizzando realmente l'avvio di un percorso che potrebbe portarci a sottoscrivere i contratti entro quest'anno. La stagione che abbiamo davanti, dopo la lunga sospensione della democrazia sindacale, deve riportare il sistema alla sua fisiologia, a partire dal ripristino della rego-

lare triennalità contrattuale.

Ma non basta! Partiamo subito col puntualizzare gli aspetti relativi al peso economico del contratto, come abbiamo tenuto già a fare nei primi tavoli in Aran: a) gli 85€ si riferiscono al solo tabellare; b) gli 80€ del c.d. bonus Renzi non vanno confusi con l'aumento salariale e, pertanto, vanno finanziati al di fuori delle risorse stabilite per gli incrementi del triennio 2016/2018.

Ma non ci premono solo gli aspetti economici, anzi!

L'accordo ci fornisce, in questa tornata, l'occasione per agire bene sulla parte normativa del contratto con l'obiettivo di delegificare quanto più possibile la disciplina del rapporto di lavoro e di ripristinare nuove relazioni sindacali attraverso una piena partecipazione, ridando il ruolo di vero soggetto contrattuale, economico e normativo al sindacato, sia a livello nazionale sia decentrato.

Non possiamo farci sfuggire l'occasione che ci siamo conquistati nel braccio di ferro con il Governo, riacquistando la possibilità per il contratto di derogare le leggi passate, presenti e future che disciplinano i rapporti di lavoro e non più, quindi, solo quelle espressamente previste dalla legge stessa.

È questo il vero salto di qualità rispetto allo status normativo previgente e questo sarà l'aspetto dirimente per la ripresa di normali e corrette relazioni sindacali nel pubblico impiego, perché solo riconoscendo la funzione della contrattazione sarà possibile aversi una reale parità tra le parti.

Si tratta di una nostra vittoria che però non rappresenta un

traguardo ma un trampolino di lancio per cancellare tutte quelle norme che avevano surrogato i contratti, riconsegnando alle parti del tavolo la competenza a regolamentare le materie del rapporto di lavoro.

Un risultato frutto del nostro grande impegno speso per evitare che tale derogabilità si limitasse solo alle norme future e continuasse, così, ad impedire al contratto di tornare a regolare quelle discipline di propria competenza, su cui, negli ultimi anni, è intervenuta a gamba tesa la legge, come è successo ad esempio con la 107 per il settore scuola.

Parte economica e normativa, come definite nell'accordo del 30 novembre, costituiscono, pertanto, per noi della Uil, due componenti essenziali e imprescindibili per rendere questa tornata contrattuale proficua e positiva per i pubblici dipendenti.

Per evitare ogni equivoco, per la UIL c'è una sola condizione per concludere i contratti ed è il rispetto integrale dell'accordo e non le sue interpretazioni al ribasso della direttiva.

Noi abbiamo avviato il confronto ai tavoli con la massima serietà e responsabilità e speriamo che tutti gli attori facciano lo stesso. I lavoratori si aspettano tanto da questa ripresa della contrattazione e non possiamo non tenerne conto.

È ora di restituirgli la loro dignità professionale, mortificata in questi anni su più e più fronti.

La Uil vuole chiudere al più presto e bene le trattative per arrivare al rinnovo tanto atteso dei contratti ma li firmerà solo quando riterrà che la loro conclusione sia giusta!

Fiat Chrysler Automobiles si prepara ad una nuova svolta

di Gianluca FICCO, Segretario Nazionale UILM, Responsabile
dei settori auto ed elettrodomestici

Fiat Chrysler Automobiles sta entrando in una fase cruciale sia per il futuro dell'insediamento produttivo italiano sia per le scelte strategiche globali sia infine dal punto di vista più strettamente sindacale. Nel prossimo anno, nel bene o nel male, si delinea il futuro di quello che, per quanto internazionalizzato, resta il più importante gruppo manifatturiero nel nostro Paese, le cui dinamiche tradizionalmente si ripercuotono sull'intero sistema italiano di relazioni industriali; un gruppo che conta 67.600 dipendenti, a cui peraltro si aggiungono i colleghi di Ferrari e di CNH Industrial per un totale di oltre 90.000 lavoratori in quello che era il perimetro della vecchia Fiat, senza annoverare naturalmente il vastissimo indotto.

A più riprese i vertici di FCA si sono assunti l'impegno di conseguire entro la fine del 2018 il pieno riassorbimento occupazionale ed in effetti negli ultimi anni l'utilizzo degli ammortizzatori sociali è calato notevolmente: le ore di cassa integrazione e di solidarietà nel 2015 totalizzavano complessivamente



Gianluca Ficco

te 14,4 milioni per un esubero potenziale di oltre 8.000 persone, mentre nel primo semestre del 2017 sono ammontate a circa 2,9 milioni, corrispondenti ad un esubero potenziale di circa 2.900 persone. Gli stabilimenti italiani hanno ricevuto assegnazioni produttive di modelli premium, con un margine tale da evitare la concorrenza low cost e da garantire stipendi dignitosi, tanto che il nuovo sistema premiale pattuito nel 2015 ha portato a erogazioni medie annue di circa 1.400 euro. Proprio Torino, nei siti di Mirafiori e di Grugliasco, ha beneficiato delle allocazioni for-

se più prestigiose, quelle della rinnovata Maserati. Parallelamente le realtà della componentistica, quindi di Magneti Marelli, Teksid e Comau, hanno aumentato i carichi produttivi complessivi in misura tale da rendere molto vicino l'obiettivo del pieno impiego.

Eppure non tutti i problemi sono risolti, giacché la cassa integrazione è diminuita ma non è scomparsa e la fine del 2018 non rappresenta solo un traguardo simbolico, ma è anche la data a partire dalla quale inizierà ad esaurirsi la possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali, a causa della nuova disciplina restrittiva del Jobs Act. Le priorità più urgenti sono Mirafiori e Pomigliano, dove sono ancora in corso i contratti di solidarietà, e Maserati Modena, la cui produzione attuale è giunta a fine ciclo, ma anche altri stabilimenti come Melfi hanno bisogno di una assegnazione aggiuntiva per poter dare lavoro a tutte le maestranze. Le dichiarazioni rese a mezzo stampa dagli stessi vertici aziendali, che parlano di nuove vetture quanto meno per il Polo produttivo torinese e per

Pomigliano, dovrebbero rassicurare su un felice epilogo, ma la comunicazione definitiva ed ufficiale sulle prossime assegnazioni produttive tarda ad arrivare e, col passare dei mesi, aumenta il timore che i tempi residui di possibile utilizzo degli ammortizzatori sociali, in alcuni casi, possano non essere più sufficienti per l'effettiva messa in produzione dei nuovi agognati modelli.

Se ciò non bastasse, suscitano interrogativi le dichiarate intenzioni aziendali di imminente presentazione di un nuovo piano industriale che traguardi il 2022, di cambio al vertice programmato per il 2019, di operazioni di scorporo con conseguente quotazione in borsa della divisione componentistica da realizzare già il prossimo anno e di possibili future alleanze con altri grandi gruppi del settore.

A ben vedere, la sensazione di imminenti radicali novità è sorretta dalla consapevolezza più generale che il settore automotive sta per entrare in una fase rivoluzionaria. Sembrano, infatti, diventate davvero prossime la graduale sostituzione del diesel con forme di propulsione innovativa, la realizzazione di automobili con guida senza conducente, nonché quel processo di trasformazione tecnologica produttiva che reca il nome di Industry 4.0 e che fa

paventare una massiccia sostituzione del lavoro umano. Certo FCA affronta queste sfide con indicatori di bilancio positivi, sia dal punto di vista dell'aumento della redditività sia da quello dell'abbattimento del debito, ma nessuno può davvero prevedere chi uscirà vincente e con quale assetto dagli attesi mutamenti di mercato.

In sintesi, prima ancora che il preannunciato piano di saturazione degli stabilimenti italiani giunga a compimento, già si prospettano cambiamenti tali da poter rimettere in discussione l'intero quadro di riferimento. Per questi motivi, siamo impegnati a rivendicare un confronto sulle prospettive industriali e strategiche, anche in virtù di quel sistema di relazioni costruito con l'oramai famoso Contratto collettivo specifico di lavoro vigente in FCA e in CNHI, che tanto clamore ha suscitato nel sistema sindacale italiano. Del resto fra circa un anno le Parti sono chiamate al rinnovo contrattuale e naturalmente ciò non potrà non risentire di quanto accadrà sul versante industriale.

La Uilm si appresta alla discussione con FCA e CNHI non solo con idee chiare, ma anche con un ottimo stato di salute, poiché con le elezioni di Mirafiori, in cui siamo passati dal 13% al 32%, la Uilm è diventata per la prima volta il sindacato più

votato alle elezioni delle RSA in FCA e CNHI, con 15.731 voti complessivamente ottenuti nei vari stabilimenti dei due gruppi, immediatamente seguita dalla Fim che invece ha ottenuto 15.644. È da notare però che la Fiom partecipa esclusivamente alle elezioni degli RLS, vale a dire dei rappresentanti per la sicurezza, e non a quelle delle RSA, quindi dei delegati sindacali tout court, poiché come noto non ha siglato il CCSL e dunque nomina i propri rappresentanti di fabbrica secondo quanto previsto dalla legge, senza prendere parte alle relative consultazioni disciplinate dal Contratto.

In ogni caso, le prossime elezioni dei rappresentanti sindacali, che nella maggioranza degli stabilimenti di FCA e di CNHI si terranno nei primi mesi del 2018, saranno la cartina di tornasole della capacità della nostra organizzazione di aggregare consenso intorno ad una linea di azione sindacale ben riconoscibile, contraddistinta dall'indipendenza dalla politica, da un forte pragmatismo e dall'ambizione di costruire un sistema partecipativo in azienda che completi, ma non pretenda mai di sostituire, l'azione contrattuale rivendicativa, fulcro di qualsiasi azione sindacale effettivamente posta a tutela dei lavoratori.

Pensioni: necessario ridare equità al sistema!

di Domenico PROIETTI, Segretario Confederale UIL

Il confronto fra Governo e sindacati, della fase II sulla previdenza, aveva individuato positivi interventi per le future pensioni dei giovani, l'eliminazione delle disparità di genere che penalizzano le donne ed il rilancio della previdenza complementare.

Con una decisione a sorpresa, il Governo, nel corso dell'ultimo incontro del 16 ottobre, ha fatto una vera e propria marcia indietro.

È noto quale fosse il contenuto delle proposte sindacali: la pensione minima di garanzia contributiva per i giovani, il blocco dell'aumento automatico dell'età pensionabile, per effetto dell'adeguamento alle speranze di vita, rilevato dall'Istituto di statistica nazionale, la rivalutazione degli assegni previdenziali in essere, il riconoscimento del lavoro di cura ai fini previdenziali, ed anche misure finalizzate a favorire l'accesso alla pensione complementare.

La legge di Bilancio 2018 attribuisce poco spazio alla previdenza: essa infatti risulta priva di obiettivi tesi a reintrodurre elementi di equità e di giustizia del sistema previdenziale del nostro Paese.

Per la UIL è inaccettabile l'idea di non bloccare l'aumento automatico dell'età pensionabile, è tristemente noto come i lavoratori italiani siano attualmente i più discriminati in Europa, poi-



Domenico Proietti

ché raggiungono tardivamente l'età della pensione, rispetto ai colleghi europei.

È bene sottolineare che, ad oggi, un lavoratore italiano vada in pensione a 66 anni e 7 mesi e se non si blocca l'incremento all'aspettativa di vita, diventeranno presto 67. In Germania invece, la situazione è decisamente differente, perché l'età dei 67 anni per la pensione sarà raggiunta solo nel 2030. Su questo tema la UIL, ed in generale tutto il Sindacato, propone di congelare l'adeguamento all'aspettativa di vita e chiede di esaminare, accuratamente, attraverso uno studio mirato, quale sia il reale incremento dell'aspettativa di vita, in ciascun settore lavorativo. Vi sono molte altre proposte che la UIL sostiene in materia di pensioni e previdenza.

Proponiamo una maggiore flessibilità in uscita per le pensioni future, così da ridurre l'attuale

importo soglia di 1,5 e 2,8 volte e l'assegno sociale previsto per le pensioni contributive di vecchiaia e di vecchiaia anticipata. Vogliamo assicurare pensioni di garanzia per i giovani ed in generale per tutti coloro che hanno carriere frammentate.

Come UIL, da sempre, ci occupiamo del delicato problema delle disparità di genere, attualmente presenti nel nostro sistema previdenziale. Rispetto ad esse, è importante adottare soluzioni concrete al fine di eliminarle, ed al contempo, per tutelare le donne, si deve attuare una valorizzazione del lavoro di cura (prevalentemente esercitato dalle donne).

Pertanto la UIL cerca, con determinazione, di rimuovere queste disparità attraverso alcune soluzioni. Occorre muoversi in tal senso: da lato si deve attribuire più flessibilità nell'età di accesso alla pensione e dall'altro vanno migliorati i futuri trattamenti pensionistici.

Per una reale flessibilità si deve prevedere 1 anno di anticipo rispetto all'età legale per l'accesso alla pensione di vecchiaia per tutte le lavoratrici che abbiano avuto o adottato un figlio. Limite che crediamo debba essere accresciuto di un anno per ogni figlio, oltre il primo, fino ad un massimo di 3 anni. Al fine di migliorare i trattamenti pensionistici, va valorizzato il lavoro di

cura prestato, prevedendo una maggiorazione per i periodi di congedo per maternità, dentro e fuori il rapporto di lavoro, aumentando del 50% i contributi accreditati per questi periodi. Si potrebbe poi valutare una revisione dell'attuale sistema della legge 104, prevedendo integrazioni contributive anche per chi svolge lavoro di cura per l'assistenza ad un familiare al di fuori del rapporto di lavoro.

Per la UIL è inoltre importante rilanciare e sostenere la previdenza complementare, attraverso nuove campagne per l'adesione informata come il silenzio assenso ed è inoltre necessario poter equiparare l'assetto fiscale fra lavoratori pubblici e privati. Un ulteriore obiettivo della UIL è quello di ampliare la platea dell'Ape sociale a nuove categorie di lavoratori ed anche poter espandere il pubblico dei lavoratori precoci, che accedono alla pensione anticipata con 41 anni di contributi.

Pertanto, rispetto ai dati sulle domande di accesso per l'accesso all'APE sociale, che sono stati vagliati dall'Inps, la UIL non ritiene ammissibile che il 65% delle domande dell'ape sociale e il 70% delle domande di pensione per i lavoratori precoci, siano state respinte dall'ente, perché considerate prive dei requisiti sostanziali.

Ci troviamo nuovamente dinanzi ad insopportabili rigidità, restrizioni e complicazioni procedurali, che stanno mettendo a

repentaglio un diritto faticosamente conquistato con l'ultima legge di bilancio. È opportuno quindi rendere esigibile, a tutti i lavoratori previsti dalla normativa, il diritto di accedere all'Ape sociale ed alla pensione anticipata per i precoci.

Il Ministero del Lavoro e l'Inps devono semplificare quanto necessario per dare risposte certe ai lavoratori. Dal 2009 ad oggi, le risorse stanziare per interventi previdenziali sono state destinate ad altre poste di bilancio. Sono andati in economia oltre 6 miliardi prelevati dal: fondo lavori usuranti; fondo lavoro di cura; fondo per le salvaguardie degli esodati; fondo per il finanziamento di opzione donna. La UIL chiede di recuperare queste risorse ed investirle per migliorare il sistema previdenziale. Ad esempio, chiediamo di impiegare tali risorse per l'ottava salvaguardia e per opzione donna, al fine di risolvere le questioni aperte, così come poi avanziamo l'idea di separare l'assistenza dalla previdenza; proponiamo inoltre una revisione dei criteri di rappresentazione della spesa pensionistica, comunicata per le comparazioni a livello comunitario ed internazionale. Dunque, il sistema pensionistico italiano è pienamente sostenibile. Ad esempio, in Italia, per le pensioni, viene speso solo l'11% rispetto al Pil, spendendo così un punto in meno della Francia e mezzo punto in meno della Germania. È evidente quindi, che

non si tratti di un problema di equilibrio dei conti, che sono assolutamente in ordine, ma piuttosto si tratta di un problema dovuto alla volontà politica. È bene quindi non fare cassa sulle spalle dei lavoratori e dei pensionati ed attribuire e ridare al sistema una equità che va a beneficio dell'intera collettività. Altra tematica su cui intervenire, è l'eliminazione di quelle norme punitive che gravano sui dipendenti pubblici relativamente ai termini di pagamento dei Tfr e dei Tfs.

Infine, da tempo, la UIL cerca di attuare una riforma della governance Inps, per garantire una migliore gestione dell'ente, mettendo fine all'uomo solo al comando.

Per il raggiungimento di tali obiettivi e quindi per garantire una reale tutela e diritti a cittadini e lavoratori, la UIL assieme a CGIL e CISL è impegnata a promuovere ulteriori confronti con Parlamento, per illustrare le nostre ragioni e continuando un'ampia campagna di mobilitazione su tutto il territorio nazionale.



La transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro protagonista dell'ultima edizione del salone "IoLavoro"

di Gianna PENTENERO, Assessore al Lavoro e Formazione Regione Piemonte

La Regione Piemonte ha deciso di scommettere sull'integrazione tra politiche formative e politiche occupazionali per contrastare la disoccupazione giovanile e la dispersione scolastica, grazie a una serie di iniziative che hanno l'obiettivo di permettere ai giovani di entrare prima nel mondo del lavoro e alle imprese di diventare sempre di più soggetti attivi nel processo di formazione.

Di questi temi, cruciali per il futuro del nostro territorio, si è parlato nell'ultima edizione di IoLavoro, la fiera promossa dall'assessorato all'Istruzione e Lavoro e organizzata dall'Agenzia Piemonte per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Conclusasi a inizio ottobre al Lingotto di Torino, con la partecipazione di 6.500 persone e la presenza di 100 tra aziende e agenzie formative, la manifestazione ha avuto quest'anno un focus specifico sull'alternanza scuola-lavoro e sul sistema duale. Non solo sono state presentate le buone pratiche realizzate da scuole e agenzie formative, ma, grazie a incontri mirati, abbiamo cercato di far dialogare i due mondi, dell'istruzione/formazione e delle imprese, che per



Gianna Pentenero

troppo tempo nel nostro Paese sono rimasti scollegati tra loro. I percorsi in cui alla didattica in aula si affianca la formazione in azienda riescono, da una parte, a rispondere meglio alle aspirazioni dei giovani, che possono misurarsi da subito con attività pratiche legate al proprio corso di studi, dall'altra possono contribuire a sopperire alla difficoltà delle aziende di trovare profili professionali adeguati alle proprie esigenze. Non è d'altra parte un caso se i Paesi europei con i tassi di disoccupazione giovanile più bassi sono quelli in cui la formazione è progettata insieme alle imprese. I percorsi di alternanza scuola-lavoro offrono

infatti agli studenti l'opportunità di inserirsi, in periodi determinati, in contesti lavorativi all'interno di aziende, enti, associazioni, in cui possono sviluppare quelle competenze indispensabili al loro futuro ingresso nel mondo del lavoro. Allo stesso modo, il cosiddetto sistema duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, che quest'anno permetterà a 1.500 giovani piemontesi di svolgere almeno 400 ore del loro percorso formativo (delle 990 in totale) direttamente in azienda, si propone di assicurare ai ragazzi un primo, fondamentale, contatto con la realtà lavorativa e una formazione mirata a competenze specifiche.

Proprio di sistema duale si è parlato nel corso di un seminario organizzato a IoLavoro, in cui sono stati presentati i risultati di un'interessante indagine della Fondazione Agnelli sugli esiti formativi e lavorativi dei percorsi di Iefp nella nostra regione.

Dopo aver analizzato i dati di 38.404 iscritti ai corsi di formazione professionale dal 2007 al 2013 e di 25.235 qualificati nel periodo 2009-2015, lo

studio, curato da Martino Bernardi e Gianfranco De Simone, dimostra come in questi anni sia cresciuta la probabilità per i giovani di ottenere la qualifica e come il conseguimento di quest'ultima abbia accresciuto notevolmente la probabilità di trovare lavoro al termine del percorso.

Più del 50% di coloro che hanno concluso con successo il percorso di istruzione e formazione professionale risulta infatti, nel 2015, occupato nei primi due anni post-qualifica, un dato che, dopo gli anni più duri della crisi, ha riportato le opportunità lavorative per i qualificati oltre i livelli del 2009. Inoltre, circa la metà dei contratti risulta stabile (34% di apprendistato e 14,3% a tempo indeterminato), mentre la quota di lavoro saltuario (sottoccupati) è calata dal 10% del 2009 al 5,2% del 2015, trasformandosi in impieghi di durata più lunga.

Si tratta della conferma di quanto il sistema regionale di istruzione e formazione professionale sia sano, vitale e rivesta una funzione rilevante per la qualificazione e l'occupazione dei nostri giovani.

Tuttavia, i tempi lunghi che ancora intercorrono tra il conseguimento di titoli e qualifiche e la sottoscrizione di un contratto di lavoro indicano la necessità di continuare a investire sull'integrazione tra politiche

formative e politiche occupazionali.

È quello che la Regione Piemonte sta facendo proprio con i nuovi corsi del sistema duale in cui la formazione in aula va di pari passo con quella in azienda. L'offerta formativa 2017/2018 prevede l'attivazione, in tutto il Piemonte, di settanta percorsi di questo tipo: si tratta sia di corsi triennali per ottenere la qualifica, sia di corsi annuali per il conseguimento del diploma professionale. Sempre per favorire la transizione dal mondo dell'istruzione a quello delle imprese, il Piemonte è stata una delle prime regioni in Italia a disciplinare in modo organico il contratto di apprendistato, con un testo unico condiviso da associazioni imprenditoriali, sindacati, scuole e università. Grazie alle semplificazioni introdotte, le assunzioni in apprendistato sono cresciute nel 2016 del 28,8% rispetto all'anno precedente e del 21,3 nel primo semestre di quest'anno. Considerando le tre forme di apprendistato (professionalizzante, di primo livello e di alta formazione e ricerca), nel 2016 ben 20 mila giovani sono stati assunti con contratto di lavoro a causa mista, mentre per il 2017, effettuando una proiezione dei risultati del primo semestre, prevediamo 24 mila assunzioni.

Negli ultimi mesi, inoltre, ab-

biamo messo a disposizione 110 sedi scolastiche in tutto il Piemonte in cui sperimentare percorsi di apprendistato finalizzati al conseguimento del diploma di istruzione superiore, che offrono ai giovani una modalità nuova di ingresso nel mondo del lavoro e alle imprese l'opportunità di entrare a far parte, insieme al mondo della scuola, di un unico sistema formativo in grado di rispondere in modo efficace alle proprie esigenze. Questa sperimentazione interesserà, ad esempio, un'intera classe quarta dell'Istituto Pininfarina di Moncalieri, i cui studenti-lavoratori svolgeranno una parte del loro percorso formativo (12 ore settimanali) presso alcune aziende metalmeccaniche torinesi, e una decina di studenti, distribuiti su più classi, dell'Istituto Natta di Rivoli, degli indirizzi di meccanica/meccatronica, energia e materie plastiche. Una risposta concreta, siamo convinti, alla necessità di rendere sempre più comunicanti scuola e lavoro.



IN DIFESA DI UN ISCRITTO UIL, C'È TUTTA LA UIL.



Quando sono in gioco i tuoi diritti è meglio avere una squadra su cui contare: 1000 sedi sindacali in tutta Italia, centinaia di dirigenti, delegati, specialisti e operatori sindacali. Una rete di servizi qualificati, strumenti di comunicazione moderni e tanti delegati di base in ogni luogo di lavoro e in ogni realtà di vita. Perché ogni giorno con te c'è tutta la UIL.



TESSERAMENTO UIL 2017

Ospitiamo volentieri, in questo numero, l'articolo di Giuseppe Garesio, vicepresidente di Assolavoro e Amministratore Delegato di Synergie Italia sul lavoro in somministrazione.

Il lavoro in somministrazione, crescita ed opportunità

Un canale che in Italia è presente da quasi vent'anni sul mercato, grazie al pacchetto Treu, e che oggi rappresenta un'occasione di lavoro di qualità per centinaia di migliaia di persone. Sebbene a livello europeo fosse uno strumento utilizzato da decenni, nel nostro Paese alla fine del anni '90 il lavoro interinale suonava come sinonimo di precariato. La svolta ad iniziare dal 2003, quando si introduce il lavoro in somministrazione al posto di quello interinale. Nel 2015 con la riforma del Jobs Act, un altro passaggio cruciale: si libera dalle ultime zavorre, come la necessità di una "causa" per sottoscrivere un contratto di somministrazione, uno strumento che ora garantisce al lavoratore i diritti e le tutele e alle aziende di gestire in modo funzionale le proprie esigenze di personale. Non ci sono tetti al numero di "somministrati" da inserire al di fuori dei limiti previsti dai contratti di categoria. Il lavoratore somministrato percepisce il medesimo stipendio, gode dei medesimi contributi, ha gli stessi diritti per quanto riguarda le ferie, i permessi, la malattia, la tredicesima, la quattordicesima e tutte le norme previste dal contratto. L'unica differenza può essere la temporaneità legata alla "missione" della persona in un'azienda: per un periodo oppure anche a tempo indeterminato attraverso lo staff leasing.

Il rapporto a tre tra l'Agenzia per il Lavoro, che di fatto assume le persone, l'utilizzatore, ovvero l'impresa nella quale la risorsa viene impegnata, e il lavoratore funziona ora a pieno regime. E questo rapporto, dal punto di vista del lavoratore, apre un mondo rispetto ai "vecchi" contratti a tempo in-



Giuseppe Garesio

determinato: si entra a far parte di una vera e propria rete in grado di offrire diverse opportunità. Una volta concluso un contratto, il curriculum del lavoratore rimane presso l'agenzia che può proporlo a nuove aziende, le quali aggiornano costantemente le proprie ricerche di personale. La filiale dell'Agenzia è un punto di riferimento sempre a disposizione del candidato in grado di offrire orientamento, supporto, consulenza anche sugli strumenti di welfare, sgravi, incentivi, diritti e doveri. È un meccanismo che secondo gli ultimi dati di Assolavoro Datalab, l'osservatorio dell'associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro, ha prodotto per mese, tra aprile e giugno 2017, oltre 466 mila occupati. Una crescita per il settore, sia congiunturale che tendenziale: trimestre su trimestre precedente il balzo in avanti è del 18,7%, mentre se si considerano gli ultimi dodici mesi la crescita è del 23,3%. Che si tratti di un canale che macina lavoro stabile lo si capisce dai dati delle rilevazioni: rispetto al secondo trimestre del 2016, in particolare, si registra un aumento a due cifre sia dell'occupazione a tempo determinato (+24,7%), sia di quella a tempo indeterminato (+11,4%). La somministrazione è un sistema che permette di acce-

dere al mercato del lavoro e che si inserisce a pieno titolo nella crescita occupazionale registrata negli ultimi mesi: nel secondo trimestre 2017 l'incidenza della somministrazione di lavoro sul totale dell'occupazione raggiunge il 2%. L'anno prima era dell'1,6%. Stando alle previsioni e alle dinamiche di mercato il lavoro in somministrazione può diventare un modo per sfruttare le occasioni e le sfide che si presenteranno con i cambiamenti in atto nelle aziende: l'automazione e la digitalizzazione e la cosiddetta manifattura 4.0. L'ulteriore crescita dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, inoltre, rappresenta il segnale concreto dell'investimento che le Agenzie per il Lavoro continuano a fare su uomini e donne. Un dato su tutti per capire lo sforzo quotidiano per incrementare la professionalità: il totale delle retribuzioni cresce più delle ore lavorate (+23,8% contro il +21,2%).

Le Agenzie per il Lavoro, con le novità introdotte dal Jobs Act non sono più in contrapposizione ma in sinergia con i Centri per l'Impiego, anche nell'erogazione di servizi e nella gestione delle misure di welfare, come ad esempio l'Assegno di Ricollocazione. Rappresentiamo oggi uno degli asset di sviluppo del mercato e dell'occupazione giocando un ruolo di primo piano nelle Politiche Attive del Lavoro con un nuovo modello per far lavorare in tandem pubblico e privato. Scommettiamo sul futuro e sul clima di fiducia.

Giuseppe Garesio,
vicepresidente di Assolavoro e
Amministratore Delegato
di Synergie Italia

L'Ufficio H della UIL Pensionati Piemonte

di Angelo CATANZARO, UILP Piemonte, Responsabile Ufficio H

Nei mesi scorsi, la UIL Pensionati Piemonte ha presentato il nuovo Ufficio H, sportello rivolto alle persone con disabilità e alle loro famiglie.

L'occasione è stata il convegno "Lavoro senza Barriere" a cui hanno partecipato numerose personalità del mondo della disabilità, tra cui il Presidente del Comitato Italiano Paralimpico Luca Pancalli. Compito dell'Ufficio H Piemonte è garantire l'assistenza e il supporto, presso il Patronato Ital e il Caf agli utenti con disabilità, per lo svolgimento delle pratiche inerenti i diritti loro spettanti. Proprio per garantire i diritti di tutte le persone con disabilità, l'Ufficio H, ha creato il primo Sportello H Sordi, individuando Anna di Domizio quale responsabile. Le persone sorde potranno chiedere un appuntamento con il supporto della traduzione L.I.S. (Lingua Italiana dei Segni).

Inoltre, sempre con il supporto della L.I.S., è stato realizzato un video per presentare i vari servizi. Numerosi delegati di categoria hanno richiesto il supporto dello Sportello H Sordi, per garantire a lavoratrici e lavoratori con questa disabilità la possibilità di partecipare alle riunioni sindacali aziendali. L'ufficio H è presente nelle sedi UIL Pensionati di Torino, Grugliasco e Carmagnola e, da ottobre, si è aggiunto anche quello di Alessandria, grazie alla preziosa collaborazione di Sergio Montagna, già Presidente della FAND (Federazione tra le Associazioni



Angelo Catanzaro

Nazionali delle persone con disabilità).

In questi mesi abbiamo preso in carico numerosi casi, tra cui alcuni complicati in quanto riguardanti persone affette da pluridisabilità. Tra le azioni intraprese segnalò la ricerca di soluzioni abitative dignitose per questi disabili e per le famiglie accudenti, in collaborazione con l'Agenzia Territoriale per la Casa, il Comune di Torino e la Regione Piemonte. Ad inizio ottobre, siamo stati presenti all'interno della job fair internazionale "Io Lavoro", per dare agli utenti con disabilità informazioni inerenti la legge 68/99 e le modifiche del Jobs Act in merito al collocamento mirato delle categorie protette. Un altro importante compito dell'Ufficio H UIL è creare momenti di sensibilizzazione e di confronto. Ad aprile, mentre alla Camera dei Deputati si discuteva la proposta di legge sul Testamento Biologico, il nostro ufficio organizzava un convegno sul tema: "Privi di vita, orfani di

morte" con la presenza di Bepino Englaro, riscuotendo interesse a livello nazionale.

Sono state inoltre stipulate numerose convenzioni, tra cui quella con l'Associazione A.P.R.I. Onlus (Associazione Pro Retina e Ipovisione). Siamo presenti al tavolo comunale per il diritto alla mobilità delle persone con disabilità e al tavolo lavoro della Circostrizione III del Comune di Torino.

Abbiamo avviato con la direzione INPS del Piemonte, un dialogo per far istituire la figura del disability manager, per favorire la comunicazione tra il mondo della disabilità e l'Ente stesso.

Il nostro obiettivo principale è quello di migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità, partendo da un documento fondamentale come la Convenzione Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità, perché, per la UIL, è fondamentale mettere prima al centro i bisogni e la dignità della persona e poi la sua disabilità.

**Per ricevere informazioni
si può scrivere a:**

ufficioh@uil-pensionati.it

**o rivolgersi alle sedi della
UIL Pensionati.**

Provincia di Alessandria, troppi settori ancora in crisi

di Aldo GREGORI, Segretario Generale CST Alessandria

L'autunno in provincia di Alessandria si contraddistingue come un periodo caratterizzato dal trascinarsi di una serie di situazioni critiche, iniziate mesi o addirittura anni fa, alle quali si aggiungono segnali preoccupanti che arrivano, soprattutto, dalle grandi aziende stanziate sul territorio.

Mentre sembra che le piccole realtà produttive, quelle numericamente al di sotto dei 15 dipendenti, stiano vivendo una lenta ripresa che si concretizza anche con nuove assunzioni di personale specializzato, i grandi gruppi soffrono. Pensiamo, ad esempio, alla situazione, nota a livello nazionale, dell'Ilva che ha uno stabilimento a Novi Ligure.

Qui, tra operai e impiegati, lavorano circa 750 persone preoccupate, come a Genova e Taranto, per il loro futuro occupazionale a seguito dei proclamati esuberi che, nell'alessandrino, sembrano pari a circa una cinquantina di posti di lavoro, oltre alle non quantificabili ricadute sull'indotto. Ricordiamo la recente rottura del tavolo di confronto istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), a cui avevano partecipato i sindacati, a causa delle scarse condizioni salariali e contrattuali offerte dal gruppo Arcelor Mittal ai lavoratori. Va sottolineato che, dietro le fragilità legate al futuro occupazionale e salariale dei lavoratori coinvolti nel preannunciato cambio di proprietà dell'Ilva, si legge con chiarezza la debolezza delle norme previste dal Jobs Act. Una partita che monitoreremo non soltanto per questi lavoratori ma anche



Aldo Gregori

per quelli che erano stati assunti tre anni fa con gli incentivi previsti dalla riforma e che, a inizio 2018, dovranno fare i conti con l'incertezza circa il mantenimento del loro posto di lavoro. Questo aspetto sarà centrale nella battaglia che già da anni portiamo avanti per denunciare le criticità di un sistema che rischia ora di creare nuovi disoccupati, se le aziende non avranno la forza di sopportare il costo dei lavoratori ora che gli sgravi sono agli sgoccioli. È inoltre di questi giorni la notizia che un gruppo chimico solido come Mossi e Ghisolfi, abbia presentato la richiesta di concordato "in bianco" per le attività italiane. Le ragioni della crisi andrebbero ricercate negli aumenti dei costi previsti per la costruzione dell'impianto in Texas. A subire le conseguenze principali, saranno i circa 700 dipendenti delle sedi di Tortona, Crescentino ed Assago, anche se è previsto un percorso di continuità, finalizzato ad assorbire nuovi partner e inve-

stitori in grado di coprire i debiti, quantificati intorno ai 500 milioni di euro. Le situazioni sul cui capo pende la "spada di Damocle" non sono finite qui. Pensiamo alla 3M con sede a Predosa, sempre in provincia di Alessandria, dove si registrano oltre 40 licenziamenti di lavoratori che, attualmente, continuano ad andare al lavoro per far fronte agli ordini dei clienti. A fine novembre si fermerà la produzione e, a poco più di un mese dalla data X, non si sa ancora se subentrerà un nuovo compratore. L'annuncio della chiusura è stata un fulmine a ciel sereno per i lavoratori e le loro famiglie. In azienda si sta reagendo con la proclamazione di un'ora di sciopero per ciascun turno, che continuerà fino a inizio novembre, per contestare la segretezza delle trattative che non fa presagire nulla di buono. Le sorti di un altro importante e strategico comparto, quello del freddo, che annovera diverse realtà nella zona del casalese, si sono incancrenite e lo stesso vale per i lavoratori del Gruppo Itinera, ancora una volta prevalentemente di provenienza tortonese. Per due anni, l'ultima volta lo scorso luglio, abbiamo messo in piedi sciopero e manifestazioni visibili, con l'entrata del corteo in autostrada, sull'A7 a Tortona, per urlare la disperazione di chi ogni giorno svolge importantissime mansioni con capacità e alta professionalità per il funzionamento e la manutenzione delle arterie autostradali, indispensabili per far funzionare la logistica, i trasporti, il commercio su gomma. Anche in questo caso

...ADERIRE
CONVIENE!

;-)

SANARTI
www.sanarti.it
info@sanarti.it
06.876.780.95

ADERISCI A
SANARTI

LA SANITÀ
INTEGRATIVA
UTILE A DIPENDENTI
E TITOLARI
DELL'ARTIGIANATO



SAN.ARTI.

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DELL'ARTIGIANATO

la situazione delle concessionarie autostradali in provincia coinvolge un numero spaventoso di lavoratori, circa 800 persone, con altrettante famiglie alle spalle.

Ad essere in crisi non sono soltanto i settori metalmeccanico, chimico e plastico. Quest'anno siamo stati in prima linea nel denunciare, con una importante manifestazione, il vero e proprio "far west" di regole che contraddistinguono le vite dei dipendenti dell'outlet di Serravalle Scrivia, il più grande d'Europa, noto per il numero dei negozi e per le tante iniziative di richiamo che portano clientela anche internazionale. A Pasqua i dipendenti, unitamente al sinda-

cato, stanchi ed esasperati dalle aperture nei giorni festivi, sono scesi in strada per manifestare il loro disagio e l'urgente bisogno di regolamentazioni su contratti, stage, orari di lavoro, comprese le aperture straordinarie nel giorno di Pasqua e Natale che rappresentano la "punta dell'iceberg" di un sistema che sotto le luci delle vetrine, nasconde silenzi, ricatti e condizioni lavorative inaccettabili. Il nostro ruolo non è affatto quello di demonizzare una realtà che nel tempo ha sempre annunciato assunzioni, ma di salvaguardare quelle fatte rispettando le regole e i diritti dei lavoratori. Le difficoltà non hanno risparmiato

neppure i settori della ristorazione, della vigilanza, delle pulizie e della cooperazione, caratterizzati da sempre meno certezze. In generale, quindi, il quadro sembra in continua involuzione, con posti di lavoro a rischio anche quando il lavoro non manca. Del resto, i dati forniti dall'Osservatorio sul Precariato dell'Inps, sono eloquenti: diminuiscono i contratti a tempo indeterminato ed aumentano quelli a tempo determinato (apprendistato ed a chiamata), nella direzione di una sempre maggior precarizzazione, con tutto quel che ne consegue, aumentando le incertezze sul futuro dei lavoratori.

Roberto Vittorio è il nuovo Segretario Generale della CST Novara - VCO



Il 29 settembre, presso l'ex Circolo Società Operaia a Lesa, il Consiglio Confederale Territoriale della UIL di Novara - Verbano Cusio Ossola, ha eletto Roberto Vittorio nuovo Segretario Generale della Camera Sindacale Territoriale.

A Roberto i migliori auguri di buon lavoro e a Raffaele Arezzi i più sentiti ringraziamenti per la lunga, appassionata e competente attività svolta.



FITeL, obiettivi e risultati

di Salvatore PRESTIFILIPPO, Presidente FITeL Piemonte

Il 30 settembre, a Torino, si è svolto il 4° Congresso della FITeL Piemonte, che ha riconfermato lo scrivente quale Presidente.

Notevole è stata la partecipazione di vari delegati in rappresentanza dei 127 CRAL e delle associazioni affiliate. Importante la presenza di CGIL CISL UIL nelle persone di Gianni Cortese Segretario Generale UIL Piemonte, Domenico Lo Bianco Segretario CISL Torino e Canavese e Claudio Stacchini della Segreteria Regionale CGIL Piemonte. Per la FITeL nazionale erano presenti Giovanni Ciarlone Presidente Nazionale, Teresa Blandamura e Rossella Ronconi.

Il triennio trascorso, a presidenza UIL, ha portato ad un aumento notevole delle attività e della partecipazione alle varie attività dei CRAL e delle associazioni. Tra le attività di biglietteria più importanti ricordo: la tessera musei, con 5 mila abbonamenti prodotti, siamo la prima realtà a livello regionale; i biglietti per l'Orchestra sinfonica Rai, con possibilità di sconto del 50% per i soci e oltre 600 biglietti distribuiti; convenzioni con quasi tutti i teatri; convenzioni con le strutture di wellness e centri benessere, circa 7 mila gli ingressi avvenuti, con sconti fino al 50%, per QC Terme Torino e Pre Saint Didier, Terme di Saint Vincent e di Champoluc; convenzioni con parchi tematici, Zoom, Garda-



Salvatore Prestifilippo

land, etc etc etc.

Attività che hanno portato ad un aumento consistente del numero di CRAL e Associazioni affiliate FITeL e soprattutto ad un aumento dei Soci che, al 31 dicembre 2016 erano 26.700.

Si tratta di un risultato notevole, tenuto conto che da tempo assistiamo a ristrutturazioni aziendali, delocalizzazioni, lavoro precario, situazioni che si riflettono sui Circoli Ricreativi Aziendali, portando in alcuni casi al ridimensionamento a addirittura alla chiusura. In questo scenario assistiamo alla nascita di nuove forme di welfare e servizi per il tempo libero, gestite dalle aziende, in forme diretta o indiretta. Di conseguenza è messa in discussione l'attività del Circolo Ricreativo dell'Azienda, che è ridimensionato nei finanziamenti e, quindi, tende a scomparire o a chiudersi. Riteniamo che la materia contrattuale, nazionale e di

secondo livello, di cui il sindacato confederale è pressoché unico attore insieme alle parti imprenditoriali, debba affrontare il problema, per evitare che la materia welfare sia d'interesse unilaterale della parte datoriale ma sia invece contrattata, riconcedendo spazio e risorse ai CRAL.

Qualora non dovesse passasse questa linea, sarebbe indebolito il ruolo delle Organizzazioni Sindacali, che, con visione prospettica, avevano investito non poco, in uomini e mezzi, nel settore.

Le nuove forme di welfare aziendale, con riferimento alla relazione introduttiva del Presidente, sono state uno dei punti cruciali discussi dai segretari di CGIL CISL UIL. Nel suo intervento, il Segretario Generale UIL Piemonte Gianni Cortese, ha dichiarato che la FITeL ha tutti gli strumenti e le capacità per potersi rapportare con questi nuovi strumenti gestionali e quindi gestire le risorse di welfare messe a disposizione da parte delle aziende.

In tal modo, attraverso il welfare aziendale, c'è la possibilità di offrire ai lavoratori prodotti non solo defiscalizzati ma ulteriormente scontati in base alle convenzioni stipulate, con il conseguente recupero del potere di acquisto.

Altro nodo importante, su cui si è concentrata la nostra azione sono i giovani. Senza ricambio

generazionale siamo destinati a ridimensionarci e questo rappresenta un aspetto di primaria importanza su cui attivarci. Il bacino giovani su cui lavorare, per portare nuovi soci, è abbastanza ridotto poiché, sia nelle aziende pubbliche sia in quelle private, le assunzioni sono in calo e i CRAL, come abbiamo visto, ne subiscono le ovvie conseguenze. Abbiamo fatto un grosso passo avanti per il 2018, prevedendo un tesseramento a costo ridotto specifico per fasce di età, la tessera per i "Giovani" sarà scontata di quasi il 50% e costerà meno di tre euro. Molto importante ribadire che i giovani, arrivando in FITeL, possono di conseguenza conoscere il mondo sindacale di CGIL CISL UIL!

I PROGRAMMI PER IL PERIODO 2018-2021

Diverse sono le attività su cui puntare per il periodo 2018-2021, anche nell'ottica di avvicinamento del V Congresso FITeL Piemonte.

CODICE DEL TERZO SETTORE - Legge 106/2016

Il mondo del terzo settore è interessato da una vera e propria rivoluzione. Il primo passo è stato la Legge delega N° 106 del 2016. Per indicare queste importanti novità, è usata la parola "riordino" la più appropriata per indicare lo scopo principale del Codice.

Sono abrogate diverse normative, tra cui due leggi storiche

come quella sul volontariato (266/91) e quella sulle associazioni di promozione sociale (383/2000), oltre che buona parte della "legge sulle Onlus" (460/97). Sono raggruppati in un solo testo tutte le tipologie di quelli che d'ora in poi si dovranno chiamare Enti del Terzo settore, tra cui le Associazioni di Promozione Sociale APS, cioè la FITeL e gli stessi CRAL e Associazioni a lei affiliate. Gli Enti del Terzo settore saranno obbligati, per definirsi tali, a effettuare l'iscrizione al Registro unico nazionale del Terzo settore (già denominato Runt...).).

Su questo importante argomento, che tocca la funzionalità di CRAL e di Associazioni, la FITeL ha programmato una serie di Convegni e momenti formativi.

CONVENZIONI

Sono stati fatti grossi progressi nell'ambito delle convenzioni puntando sull'esclusività rispetto a quanto le aziende propongono, con sconti vantaggiosi per i soci FITeL.

È indubbio che, per una questione di massa critica, la FITeL, che rappresenta quasi tutti i CRAL del Piemonte, possa spuntare accordi sicuramente più favorevoli di quelli che singolarmente ogni singolo CRAL o associazione sarebbe in grado di ottenere.

TEMPO LIBERO E SALUTE

Nel quadriennio 2018-2021 sarà importante concentrarsi e sviluppare iniziative legate al

connubio tempo libero e salute, diventa interessante poter proporre attività da svolgere presso centri FITeL all'interno di strutture e o circoli sportivi nostri affiliati, dove trovare Istruttori, delle Associazioni affiliate, e perché no, del SUIISM, oltre a Dietologi, Cardiologi che possono fornire indicazioni su salute e corretto stile di vita. Anche questo sotto il "cappello FITeL"!

GRUPPI DI ACQUISTO SOLIDALI (GAS)

Dobbiamo sviluppare i gruppi di acquisto solidali "GAS". Ne abbiamo uno importante e funzionante a regime, che è quello del CRAL ADAEM. Dobbiamo creare un filone e individuare responsabili che si occupino, in particolare, di questo tipo d'iniziativa, sempre su richiesta dei nostri affiliati.

APPLICAZIONE (APP) FITeL

A inizio di quest'anno è stata sviluppata un'applicazione per Smartphone, APP FITeL Piemonte, un modo innovativo e veloce di informare e raggiungere il socio. Una volta caricata sul cellulare permette, con pochi click, di entrare nel mondo FITeL e di essere avvisati delle newsletter e novità.

Ogni CRAL e Associazione la potranno utilizzare per contattare i propri soci e mettersi in rete con le altre strutture. Tutti la possono scaricare, naturalmente poi, per accedere ai nostri servizi, necessiterà essere tesserati FITeL o

dei CRAL e associazioni affiliate. Pensiamo che questo sia uno dei mezzi migliori di comunicazione, da affiancare ai tradizionali: sito internet, bacheche aziendali ecc.

RAPPORTI CON LE OO.SS. REGIONALI

La FITeL nasce nel 1993 per volontà di CGIL CISL UIL. Punto di riferimento politico e organizzativo (in forma unitaria) per i numerosi Circoli Ricreativi Aziendali. Un'organizzazione di 2° livello cui si sono potuti affiliare i CRAL. Sicuramente rilevante l'interesse del sindacato verso il tempo libero, che, nel mondo del lavoro, aumentava progressivamente, per effetto delle conquiste sindacali che portavano alla

riduzione dell'orario di lavoro. La FITeL Piemonte diviene così la sezione regionale più grande d'Italia e negli anni ha sviluppato un forte rapporto di collaborazione con le OO.SS. del Piemonte. Su questa scia è nata la manifestazione: "Cammina e Corri verso il primo Maggio", giunta nel 2017 alla sua terza edizione, organizzata proprio in collaborazione con CGIL CISL UIL regionali. Nelle diverse edizioni il numero dei partecipanti è aumentato fino a diventare un appuntamento annuale atteso. Sarebbe auspicabile arrivare a un ulteriore sviluppo e un rapporto più stretto con i Soci Fondatori. Interessante, in tal senso, ipotizzare e prevedere spazi per

FITeL Piemonte in occasione dei vari congressi, direttivi, incontri di CGIL CISL UIL. I Segretari intervenuti al Congresso si sono dimostrati favorevoli alla presenza di FITeL negli appuntamenti più importanti.

Il Consiglio Nazionale FITeL, proprio per favorire questa conoscenza, ha previsto una tessera associativa scontata di soli 2,10 euro per le categorie che distribuiranno tessere FITeL ai loro iscritti.

Sottolineo, infine, che lo scrivente e tutti i suoi collaboratori sono a disposizione dei vari segretari di Categoria per individuare modalità operative per promuovere la conoscenza di FITeL presso i loro iscritti.



La tutela del passeggero nel trasporto aereo

di Silvia CUGINI, presidente ADOC Piemonte

Ogni anno milioni di italiani concludono contratti di trasporto aereo con compagnie nazionali e internazionali, comunitarie ed extracomunitarie. Il trasporto aereo è, quindi, uno dei settori nei quali è maggiormente sentita l'esigenza di una tutela efficace dei diritti dei consumatori. In questo settore la tutela del passeggero è multilivello e gli strumenti legislativi hanno fonte diversa: convenzioni internazionali, regolamenti e direttive comunitarie, leggi e regolamenti nazionali. Un contributo importante allo sviluppo della tutela proviene anche dalla giurisprudenza della Corte europea di giustizia e dei giudici nazionali.

In questo momento è Ryanair che si trova "tra l'incudine ed il martello": da una parte i passeggeri che hanno visto i loro voli cancellati nonché le loro vacanze rovinare, dall'altra parte i dipendenti della compagnia che lamentano le precarie condizioni di lavoro.

Con uno scenario di circa 2.100 voli cancellati e oltre 300 mila passeggeri insoddisfatti Michael O'Leary, amministratore delegato di Ryanair, pubblica un video rivolto ai suoi oltre 13 mila dipendenti sparsi in tutta Europa nel quale riconosce gli errori della compagnia: "Abbiamo fatto un pasticcio, lo ammettiamo e cercheremo di risolverlo".

Nel frattempo l'Autorità Anti-



Silvia Cugini

trust ha aperto un procedimento istruttorio nei confronti del vettore aereo irlandese Ryanair per presunte pratiche commerciali scorrette in violazione del Codice del Consumo. In particolare, l'Antitrust contesta che le numerose cancellazioni dei voli effettuate o da effettuarsi nelle prossime settimane, secondo quanto riportato da notizie stampa, potrebbero configurare una violazione dei doveri di diligenza di cui all'art. 20 del Codice del Consumo, nella misura in cui sarebbero riconducibili a ragioni organizzative e gestionali già note al professionista, quindi non a cause occasionali ed esogene al di fuori del suo controllo, causando notevoli disagi ai consumatori che avevano da tempo programmato i loro spostamenti e già prenotato e pagato il relativo biglietto aereo.

Ryanair ha inoltre informato i passeggeri della cancellazione

dei voli prospettando possibili soluzioni (rimborso/modifica biglietto), che potrebbero essere idonei a indurre in errore i consumatori circa l'esistenza e quindi l'esercizio del loro diritto alla compensazione pecuniaria prevista dal Regolamento CE 261/04 proprio in caso di cancellazione dei voli.

Questo regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 febbraio 2004 istituisce regole comuni in materia di compensazione ed assistenza ai passeggeri in caso di negato imbarco, di cancellazione del volo o di ritardo prolungato. In modo particolare stabilisce quando i passeggeri possono far valere il loro diritto a compensazione pecuniaria (art. 7), il diritto a rimborso o all'imbarco su un volo alternativo (art. 8), ed infine il diritto ad assistenza (art. 9).

In caso di ritardo, il consumatore può richiedere il risarcimento del danno che è stabilito nelle seguenti modalità: a) 250 euro per tutte le tratte aeree inferiori o pari a 1 500 chilometri a fronte di almeno 2 ore di ritardo; o b) 400 euro per tutte le tratte aeree intracomunitarie superiori a 1 500 chilometri e per tutte le altre tratte comprese tra 1 500 e 3 500 chilometri a fronte di almeno 3 ore di ritardo; o c) 600 EUR per le tratte aeree che non rientrano nelle lettere a) o b) a fronte di almeno 4 ore di ritardo.

...ADERIRE
CONVIENE!

;-)

FONDARTIGIANATO
www.fondartigianato.it
info@fondartigianato.it
06.704.541.00

ADERISCI A
FONDARTIGIANATO

**LA FORMAZIONE
PROFESSIONALE
UTILE A DIPENDENTI
E IMPRESE
DELL'ARTIGIANATO**

 **FOND**artIGIANATO

Nel determinare la distanza si utilizza come base di calcolo l'ultima destinazione per la quale il passeggero subisce un ritardo all'arrivo rispetto all'orario previsto a causa del negato imbarco o della cancellazione del volo. Se ai passeggeri è offerto di raggiungere la loro destinazione finale imbarcandosi su un volo alternativo a norma dell'articolo 8, il cui orario di arrivo non supera:

- a) di due ore, per tutte le tratte aeree pari o inferiori a 1 500 km;
- o b) di tre ore, per tutte le tratte aeree intracomunitarie superiori a 1 500 km e per tutte le altre tratte aeree comprese fra 1 500 e 3 500 km;
- o c) di quattro ore, per tutte le tratte aeree che non rientrano nei casi di cui alle lettere a) o b), l'orario di arrivo previsto del volo originariamente prenotato, il vettore aereo operativo può ridurre del 50 % la compensazione pecuniaria.

Con il diritto al rimborso o all'imbarco su un volo alternativo al

passeggero è offerta la scelta tra:

- a) il rimborso entro sette giorni, secondo quanto previsto nell'articolo 7, paragrafo 3, del prezzo pieno del biglietto, allo stesso prezzo al quale è stato acquistato, per la o le parti di viaggio non effettuate e per la o le parti di viaggio già effettuate se il volo in questione è divenuto inutile rispetto al programma di viaggio iniziale del passeggero, nonché, se del caso: — un volo di ritorno verso il punto di partenza iniziale, non appena possibile;
- b) l'imbarco su un volo alternativo verso la destinazione finale, in condizioni di trasporto comparabili, non appena possibile;
- o c) l'imbarco su un volo alternativo verso la destinazione finale, in condizioni di trasporto comparabili, ad una data successiva di suo gradimento, a seconda delle disponibilità di posti.

Il diritto ad assistenza assicurata a titolo gratuito al passeggero:

- a) pasti e bevande in congrua

relazione alla durata dell'attesa; b) sistemazione in albergo: — qualora siano necessari uno o più pernottamenti, o — qualora sia necessario un ulteriore soggiorno, oltre a quello previsto dal passeggero; c) trasporto tra l'aeroporto e il luogo di sistemazione. Inoltre, il passeggero ha diritto ad effettuare a titolo gratuito due chiamate telefoniche o messaggi via telex, fax o posta elettronica.

L'Adoc Piemonte – Associazione per la Difesa e l'Orientamento dei Consumatori – si fa portavoce dei diritti dei passeggeri garantendo, con la sua azione, di poter tutelare i propri associati per quanto concerne il rispetto delle normative a tutela del viaggiatore, nonché procedere con una richiesta di risarcimento per quanto perduto a causa della cancellazione del volo, ritardi, violazioni dei diritti del passeggero e vacanze rovinate.





UIL Piemonte Via Bologna, 11 Torino

I nostri servizi li trovi qui!

La UIL è “Il Sindacato dei Cittadini” che tutela i bisogni collettivi ed individuali dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani.

La UIL Piemonte, per far fronte alla pesante crisi che investe la nostra Regione, ha presentato una serie di proposte a difesa dell’economia piemontese e del suo sistema produttivo, dell’occupazione e dei redditi da lavoro dipendente e da pensione, sollecitando anche le Amministrazioni Locali ad intervenire concretamente sviluppando la contrattazione sociale.

Contestualmente, la UIL Piemonte fa fronte alla richiesta di maggior tutela individuale offrendo il proprio supporto a tutti coloro che sono chiamati a districarsi tra adempimenti e procedure in materia fiscale e previdenziale oppure necessitano di orientamento in materia professionale, di tutela in qualità di consumatore o inquilino, di assistenza ed indirizzo in quanto immigrati.

La Confederazione, le categorie ed i servizi della UIL sono impegnati, anche in questo modo semplice e concreto, a testimoniare la loro vicinanza agli iscritti che, confidiamo, possano essere sempre più numerosi e con un livello di soddisfazione crescente.

SEDE	INDIRIZZO	SERVIZIO	TELEFONO	FAX
SEGRETERIA GENERALE	Via Bologna 11	SEDE CENTRALE	011.2414111 011.2417190	011.2417161
	Via Bologna 11	CAF	011.4364269	011.4363827
		ITAL	011.2417121	011.2417123
	Via Bologna 15/a	CAF	011.280392	011.280392
	Via Barletta 135/a	CAF/ITAL	011.351967	011.3271714
	Via Bernardino Luini 52	CAF/ITAL	011.2215594	011.259555
	Via Gottardo 65/b	CAF/ITAL	011.2051291	011.2427992
	Via Massena 19/e	CAF/ITAL	011.5174155	011.5174155
		UILP FONDI SPECIALI	011.5175100	011.5617195
	Via S. Chiara 41	CAF/ITAL	011.5214515	011.4364832
	Via Daneo 22/f - 24	CAF	011.3161714	011.3161739
		ITAL	011.3160757	011.3143231
	Via Bologna 9	IMMIGRATI	011.2417103	011.2417123
	Via Bologna 11	MOBBING	011.2417176	011.2417191
	Via Bologna 15	ADA	Numero verde 800.055114	
	Via Bologna 15/a	ARCADIA	011.2359988	
	Via Bologna 15/a	UNIAT	011.4364184	011.4364184
	Via Parma 10	ADOC	011.4364331	011.4364373
	Strada Del Drosso 49	ENFAP	011.3139779	011.3083987
AVIGLIANA	Corso Torino 75	SEDE ZONALE	011.9327695	011.9311152
BUSSOLENO	Via Traforo 63	SEDE ZONALE	0122.640726	0122.640726
CARMAGNOLA	Piazza Manzoni 4	SEDE ZONALE	011.9722090	011.9722090
CHIERI	Via S. Agostino 6	SEDE ZONALE	011.9415385	011.9415385
CHIVASSO	Via Po 25	SEDE ZONALE	011.9101140	011.9173580
CIRIÈ	Via Andrea Doria 16/7	SEDE ZONALE	011.9202784	011.9211654
GRUGLIASCO	Via Michelangelo 59	CAF ITAL	011.4081595 011.4081750	011.4081595 011.4081750
MONCALIERI	Corso Roma 18/20	CAF ITAL	011.6403026 011.6405138	011.6405138
NICHELINO	Via Juvarra 37	SEDE ZONALE	011.6207014	011.6275000
ORBASSANO	Via Castellazzo 42	CAF - ITAL	011.9003324 011.9004007	011.9000834
PINEROLO	Via Cravero 12	SEDE ZONALE	0121.70244	0121.375982
RIVALTA	Via Fossano 16	SEDE ZONALE	011.2761832	011.2761832
RIVOLI	Via Volturmo 28/a	CAF	011.9575735	011.9595931
	Via Volturmo 26	CAF	011.9593186	011.9596305
	Via Volturmo 17/b	ITAL	011.9573873	011.9573873
SETTIMO TORINESE	Piazza Pagliero 2	SEDE ZONALE	011.8972144	011.8011940
VENARIA	Corso Garibaldi 31	SEDE ZONALE	011.4525750	011.4525750

Consulta sul nostro sito la guida ai servizi per tutti i cittadini e le convenzioni riservate agli iscritti.

www.uil.it/uilpiemonte