

## CONTRATTO IMPRESE DI PULIZIA LA TRATTAIVA AL MINISTERO

**I**l contratto nazionale dei dipendenti delle imprese di pulizia è ormai scaduto da ventisette mesi. A Bergamo e in provincia sono interessati 7mila lavoratori, mentre sono 450mila i lavoratori coinvolti a livello nazionale.

Due anni fa, alla presentazione della piattaforma, è stato richiesto un aumento di 90 € per i lavoratori a tempo pieno che non arrivano a 1.000 € al mese, pochissimi, per la verità, visto che i lavoratori sono quasi tutti part-time (e quasi tutte donne). Sul fronte economico, le controparti propongono di cancellare la maggiorazione del 25% sulla sesta giornata di lavoro: significa che se si vuole il contratto, il costo se lo paga il lavoratore.

Non sono valutati il lavoro gravoso e usurante che si fa in questo settore e le ripercussioni sulla salute dei lavoratori. Diventa un alibi per i datori di lavoro per non pagare i tre giorni di carenza per la malattia.

Inoltre, contro la troppa precarietà e le poche certezze, è da respingere la richiesta delle controparti di legare il rapporto di lavoro alla durata dell'appalto.

I lavoratori delle imprese di pulizia e dei servizi integrati chiedono il rinnovo del contratto ma anche una maggior trasparenza del settore, regole vincolanti nei casi di cambi d'appalto, l'introduzione dell'obbligo del criterio dell'offerta economicamente più

vantaggiosa in tutte le gare e l'esclusione da esse di imprese che non rispettino criteri predefiniti: quelle, cioè, che non rispettino le tabelle sul costo del lavoro emanate dal Ministero del Lavoro, il contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dai datori di lavoro maggiormente rappresentativi, che non presentano il DURC (dichiarazione unica di regolarità contributiva e contrattuale), che non rispettino le norme sulla sicurezza previste dalla legge 626. I lavoratori chiedono un contratto dignitoso e regole di difesa che non li faccia arretrare di cinquant'anni. Le aziende sembrano, invece, non dare risposte

e pretendono di togliere diritti ai lavoratori.

CGIL, CISL e UIL, insieme alle organizzazioni di categoria, hanno chiesto l'intervento del ministro del lavoro Cesare Damiano. Nelle giornate del 16 e 17 luglio, le parti sono state convocate al ministero e sentite dalla sottosegretaria Rosa Rinaldi.

È stato predisposto un tavolo tecnico presso il ministero per verificare le distanze e le criticità al fine di fissare nel mese di settembre un calendario di incontri che ci auspichiamo diano esiti positivi per una soluzione di questa difficile vertenza contrattuale.

*Anna Bertoli*

**CGIL**



Biblioteca "Di Vittorio"  
CGIL Bergamo

### L'ITALIA È UNA REPUBBLICA FONDATA SUL LAVORO

Un viaggio nel mondo del lavoro di ieri e di oggi attraverso il cinema e l'immagine fotografica: è la proposta della Biblioteca "Di Vittorio" della CGIL di Bergamo che organizza, con "L'Italia è una repubblica fondata sul lavoro" la **proiezione del film "Il mio paese" di Daniele Vicari** presso il Cinema Conca Verde di Bergamo (**per le serate del 18, 19 e 20 settembre, ore 21 - ingresso gratuito per gli iscritti CGIL che ritirano il buono in sede**).

Un altro viaggio, questa volta nel tempo, è raccontato nel secondo appuntamento, la **mostra fotografica Il lavoro dimenticato. Oggetti e luoghi**, che sarà inaugurata il **20 settembre alle 17,30 nella sede della Cgil di Bergamo**.

## RINNOVO DEL CONTRATTO DEL COMMERCIO: LA TRATTATIVA PRESENTA MOLTE DIFFICOLTÀ

Il rinnovo del contratto nazionale del commercio e del terziario è ancora alle prime battute e già ora presenta notevoli difficoltà. L'incontro di luglio con la Confcommercio ha definito un avviso comune da inviare al Governo sui temi dell'apprendistato e contratto di inserimento. Poi la trattativa dovrà proseguire sui temi del mercato del lavoro. Sui contratti a termine la Confcommercio fa sapere che la percentuale prevista nel contratto scaduto è troppo bassa e deve essere elevata per le esigenze della stagionalità. Poi rimane da discutere il resto della piattaforma, dalle terziarizzazioni, alle domeniche, al salario. Molte difficoltà emergono anche nella trattativa con l'associazione delle cooperative, la quale reputa inopportuno aggiungere nuove normative alle attuali, in particolare sulle terziarizzazioni; si sono dichiarati disponibili ad esaminare alcune norme sull'apprendistato e contrari ad introdurre delle miglieorie sui contratti a termine; la trattativa proseguirà nei prossimi due incontri del 18 e 27 settembre.

Gli incontri con la Confesercenti presentano, invece, aspetti interessanti: la controparte ha pre-

sentato un documento rispondendo alla nostra piattaforma, dimostrando un'apertura sui temi dei livelli di contrattazione, della bilateralità, delle relazioni sindacali. Chiusure si registrano, invece, su malattia, lavoro notturno, aumento della percentuale di maggiorazione, part time etc.

Sulle aperture domenicali anche la Confesercenti è d'accordo ad una riduzione del loro numero, inserendo però nel contratto un numero di domeniche obbligatorie di lavoro. La trattativa è ripresa a settembre. Dalle varie posizioni delle controparti il rinnovo contrattuale del commercio si presenta molto complesso e difficile su tutti e tre i tavoli del negoziato, in particolare sul tavolo della Confcommercio per le notevoli rigidità e anche per gli orientamenti politici assunti. **Di queste difficoltà dovremo dare informazioni ai lavoratori e dopo gli incontri di settembre si dovrà fare una valutazione seria e prendere le decisioni che si renderanno necessarie a sostegno della trattativa contrattuale.**

*Paolo Agliardi*

## FIRMATO L'INTEGRATIVO DE "IL GIGANTE"

Il 26 giugno 2007 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la catena di supermercati "Il Gigante", presente in provincia di Bergamo a Bottanuco.

Il giorno 17 luglio il coordinamento dei delegati ha dato il via libera alle assemblee sindacali per sottoporre l'accordo al voto dei lavoratori.

Il nuovo integrativo introduce importanti aspetti sul tema del mercato del lavoro. Per i contratti di apprendistato ed inserimento si è concordato un aumento delle percentuali di conferme, rispettivamente al 80% e al 70%. Ma soprattutto sono state introdotte delle schede di valutazione annuali, così che sia possibile valutare in modo trasparente l'iter della formazione professionale, centrale in questi tipi di contratto.

Importanti sono i demandi alla contrattazione di punto vendita, che permetteranno di poter dare strumenti concreti per affrontare i problemi quotidiani legati alle varie territoriali.

In merito al part-time è stata aumentata la percentuale di part time post maternità fino al 4%, mentre si è dato un tetto (4%) alla richiesta aziendale di assunzione di lavoratori studenti a 8 ore settimanali anche in giorni diversi dal sabato. Per quanto riguarda il salario variabile sono stati sostituiti degli indici, valorizzando gli incrementi di fatturato e di produttività (fatturato in relazione alle ore lavorate) sia generali che di punto vendita. È stato poi introdotto un indice legato all'assenteismo di punto vendita.

Riteniamo il risultato raggiunto positivo, sia in relazione alla piattaforma di richieste che al contesto in cui si è svolta la trattativa. Contesto che vede, da una parte aperta una delicata contrattazione nazionale e dall'altra un settore che sta attraversando delle difficoltà dovute alla contrazione dei consumi e all'eccessiva concentrazione di attività commerciali.

*Roberto Rossi*

# VIGILANZA PRIVATA

## Ultime novità e uno sguardo all'integrativo provinciale

Prima di addentrarci nei dettagli della bozza dell'integrativo provinciale della Vigilanza Privata, ecco di seguito le ultime novità del settore.

Alla fine di febbraio in Prefettura a Bergamo sono state sottoscritte le tariffe di legalità per tutti i Servizi di Vigilanza da attuarsi in tutta la provincia. Tali tariffe hanno avuto un incremento complessivo pari al 10% circa.

La seconda novità riguarda l'introduzione di un nuovo sistema di lavoro nel trasporto valori da parte di un noto istituto bergamasco di vigilanza. Chiamato "HDS", il sistema introduce un modo tutto nuovo di trasportare il denaro. La procedura porterà sviluppi interessanti, sia da un punto di vista professionale che di carattere organizzativo e non per ultimo sul fronte della sicurezza, nella speranza che non si tramuti in un'occasione per rendere la precarietà del lavoro nel mondo della vigilanza ancora maggiore.

Il dovere da parte di tutti, voi lavoratori interessati e noi sindacato, è di monitorare questo processo di innovazione. Il sindacato si impegnerà a sottoscrivere un accordo con l'azienda (come già è stato nelle province di Milano e Brescia) che metta in chiaro regole certe sulle procedure del nuovo sistema.

Prossimo importante appuntamento che riguarderà tutti gli istituti di vigilanza è, ora, il rinnovo del contratto provinciale, scaduto alla fine del 2006.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, appena rinnovato, ha introdotto modifiche in tema di normative sulla banca ore, acquisto dell'arma, pause retribuite e altri: su alcuni aspetti degli stessi argomenti ha, tuttavia, demandato alla contrattazione provinciale. Questo ci rende in un certo qual modo maggiormente responsabili e costretti ad integrare o migliorare quanto a noi demandato.

Il lavoro che ci attende è molto, soprattutto con il fine di rendere omogenee le situazioni in tutti gli istituti di vigilanza anche sul piano sindacale. Da ciascun istituto abbiamo, infatti, tratto alcuni trattamenti virtuosi con l'auspicio che tutti possano goderne.

Non possiamo permetterci più di avere nella nostra provincia diversi trattamenti tra istituto e istituto.

Il nuovo contratto provinciale avrà una durata di 4 anni. La bozza che presenteremo alle controparti ha visto la partecipazione di tutti i delegati del settore. Poi, nelle assemblee sindacali, unitariamente ai funzionari di Fisascat CISL e Uiltucs UIL, abbiamo raccolto quanto alla guardia giurate bergamasche sta più a cuore.

Di seguito, le rivendicazioni sindacali che abbiamo inserito nella bozza della piattaforma per il rinnovo del contratto provinciale:

- 1. Pausa** (art. 74, CCNL): innanzitutto chiediamo di individuare e definire insieme servizi e mansioni che abbiano la possibilità di fruire di una pausa. Solo dopo aver fatto questo passaggio, troveremo il modo per regolamentarla. Diversamente, laddove non sia possibile usufruirne per ragioni di sicurezza o di carattere organizzativo, il diritto verrà convertito in permessi individuali che potranno essere accumulati.
- 2. Arma** (art. 119, CCNL): chiediamo di definire una modalità per l'indennizzo dei costi sull'acquisto dell'arma da parte dei nuovi assunti e di trovare soluzioni di armonizzazione per tutti gli altri già dipendenti.
- 3. Rinnovo del porto d'armi** (art. 120, CCNL): cercheremo di stabilire una forma di salvaguardia della guardia giurata per i ritardi nel rinnovo del porto d'armi non imputabili ad esso, collocandolo temporaneamente in altre mansioni.
- 4. Trasferte** (art. 99-100, CCNL): in caso di trasferta, rivendichiamo un criterio di rimborso che non si basi solo sul chilometraggio ma anche sul tempo impiegato.
- 5. Indennità di funzione e di anzianità:** chiediamo di istituire una voce retributiva legata alla mansione svolta per servizi particolari o disagi che vengono svolti in modo non continuativo.  
Vogliamo venga definito il passaggio al 4° livello Super dopo otto anni di anzianità.

**6. Banca Ore** (art. 81-82 CCNL): porteremo avanti la trattativa a proposito dell'allargamento di un'ulteriore ora (tot.2), come previsto dal CCNL, stabilendo un compenso annuale per le guardie. Vorremmo che le modalità gestionali restino simili a quelle dell'ultimo contratto provinciale appena scaduto.

**7. Buono Pasto/Indennità Mensa:** chiediamo di aumentare l'attuale ticket da € 4,50 a € 5,80 o, in alternativa, di aumentare l'indennità mensa dello stesso valore di costo del ticket. Sarebbe cosa gradita che la scelta venisse lasciata al lavoratore.

**8. Premio di Risultato:** rivendichiamo la definizione di un unico premio provinciale (attualmente ne sono in vigore due) legato alla assiduità lavorativa e di servizio individuale. Le parti del premio non assegnate dovranno, comunque, essere ridistribuite tra il personale sempre con gli stessi parametri.

**9. Ente Bilaterale:** vogliamo stabilire le modalità di partecipazione territoriale e l'attivazione dell'organismo paritetico provinciale su:

a) informazione e formazione continua, inse-

rendo l'esercitazione al poligono con ore retribuite;

b) sicurezza (legge 626) con attività sia di formazione che di ricerca sulle problematiche inerenti il settore;

c) individuazione dei Dispositivi di Protezione Individuale (ad esempio: cuffie per il poligono, giubbini antiproiettili, vestiario legato ai servizi svolti-eventi climatici, luogo lavoro ecc...).

**10. Previdenza Integrativa:** rivendichiamo l'aumento della quota aziendale dello 0,50% per giungere ad un totale pari all'1% netto (e avvicinarci, così, alla quota degli altri CCNL).

**11. Assicurazione sulla patente di guida:** chiediamo un'indennità individuale di autista. In aggiunta all'art. 103 CCNL, vogliamo definire una voce retributiva a copertura delle eventuali spese per fronteggiare la perdita della patente legata a motivi di servizio.

**In questa fase delicata serve il sostegno e l'impegno da parte di tutti. Vedremo come evolverà la trattativa. Con un augurio di buon lavoro vi rimando al prossimo aggiornamento.**

*Agazzi Lorenzo*

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DELLE FARMACIE PRIVATE

Il contratto È scaduto ormai da pi~ di diciotto mesi. Interessa 35mila farmacisti collaboratori. In un anno e mezzo si sono svolti due soli incontri, con Federfarma che utilizza l'alibi dei cambiamenti avvenuti nel settore, come la parziale liberalizzazione con la costruzione di spazi parafarmacia nella grande distribuzione, a pretesto per non rinnovare il contratto.

Ecco di seguito i punti critici che rileviamo:

- la previdenza complementare stenta a decollare;
- difficoltà per l'assistenza integrativa visto che la proposta della controparte È di rimandarla al prossimo rinnovo contrattuale;
- negativa la risposta sulla parte normativa della controparte alle nostre richieste di integrazione dell'indennità di malattia e l'anticipo dell'indennità di infortunio;
- insufficienti le risorse per i permessi sindacali;
- sul salario, la proposta della controparte È di

82 euro per i prossimi quattro anni contro la nostra richiesta di 100 euro per il primo biennio (1 febbraio 2006 - 31 gennaio 2008).

Proponiamo, insieme a forme di protesta contro il mancato rinnovo del contratto di lavoro in un settore che coinvolge il servizio sanitario come momento di presidio territoriale della salute dei cittadini, di predisporre anche, da parte delle strutture regionali, iniziative ed incontri con le regioni per contrastare in modo deciso l'estensione indiscriminata dell'orario di apertura delle farmacie private a scapito della qualità del servizio e dei diritti dei lavoratori dipendenti.

Si devono cercare mezzi di contrasto rispetto ad una logica di Federfarma che non ricerca le innovazioni richieste dovute dalle mutate esigenze dei cittadini e dal rispetto delle nuove prestazioni che la farmacia deve erogare.

*Anna Bertoli*

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI

La Filcams CGIL di Bergamo ha realizzato questo opuscolo per illustrare le prestazioni di assistenza sanitaria previste dal Fondo EST. Il fondo si finanzia con un contributo obbligatorio a carico dell'azienda.

Dal 1 aprile 2007 tutti i lavoratori cui si applica il CCNL del terziario, il CCNL del Turismo (pubblici esercizi, agenzie di viaggio) hanno diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa che di seguito illustriamo.

### IN APPLICAZIONE AI CCNL DI RIFERIMENTO VI SONO TRE DIVERSE FASCE DI PRESTAZIONI:

- 1 lavoratori del terziario con contratto a tempo pieno;
- 2 lavoratori del terziario a tempo parziale e lavoratori del turismo a tempo pieno;
- 3 lavoratori del turismo a tempo parziale.

### CARATTERISTICHE GENERALI DELLE PRESTAZIONI

Le prestazioni, nei limiti e per le materie di seguito descritti, sono erogate attraverso tre modalità:

- 1 rimborso integrale dei ticket pagati per prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- 2 prestazioni erogate in strutture convenzionate;
- 3 prestazioni erogate in strutture non convenzionate.

### LE GARANZIE DEL FONDO

- Ricovero in istituto di cura a seguito di malattia e infortunio per grande intervento chirurgico
- Prestazioni di alta specializzazione (diagnostica e terapia)
- Visite specialistiche
- Ticket per accertamenti diagnostici e pronto soccorso
- Pacchetto maternità
- Prevenzione

- Servizi di consulenza

### ALTA SPECIALIZZAZIONE (DIAGNOSTICA E TERAPIA)

#### ELENCO DEGLI ESAMI E DELLE TERAPIE

#### Alta diagnostica di immagine

- Risonanza Magnetica Nucleare (RMN)
- Tomografia Assiale Computerizzata (TAC)
- Tomografia ad Emissione di Positroni (PET)
- Medicina Nucleare in Vivo

#### Terapie

- Chemioterapia
- Radioterapia
- Dialisi

#### Diagnostica radiologica tradizionale (solo con contrasto)

- RX di organo o apparato con contrasto
- Clisma opaco semplice e a doppio contrasto
- Colangiografia
- Colecistografia
- Mammografia
- Scialografia
- Urografia
- Tomografia (Stratigrafia) di organi o apparati
- Rx colonna vertebrale totale anche senza mezzo di contrasto

#### Esami contrastografici

- Angiografia
- Artrografia
- Broncografia
- Colangiografia
- Isterosalpingografia
- Qualsiasi esame contrastografico in radiologia interventistica

#### Diagnostica strumentale

- Elettromiografia
- Elettroencefalogramma

### RIMBORSI ALTA SPECIALIZZAZIONE (DIAGNOSTICA E TERAPIA)

	Full time commercio	Part time commercio Full time turismo	Part time turismo
<b>Servizio Sanitario Nazionale</b>	Rimborso integrale dei ticket	Rimborso integrale dei ticket	Rimborso integrale dei ticket
<b>Strutture convenzionate</b>	Gratuito, salvo franchigia di 25€	Gratuito, salvo franchigia di 35€	Gratuito, salvo franchigia di 35€
<b>Strutture non convenzionate</b>	Rimborso del 75%, con un minimo non indennizzabile di 55€	Rimborso del 75%, con un minimo non indennizzabile di 70€	Rimborso del 75%, con un minimo non indennizzabile di 70€
<b>Massimale annuo</b>	6.000€	4.000€	3.000€

**RIMBORSI VISITE SPECIALISTICHE**

	Full time commercio	Part time commercio Full time turismo	Part time turismo
<b>Servizio Sanitario Nazionale</b>	Rimborso integrale dei ticket	Rimborso integrale dei ticket	Rimborso integrale dei ticket
<b>Strutture convenzionate</b>	Gratuito, salvo franchigia di 35€ (escluso visite odontoiatriche)	Gratuito, salvo franchigia di 35€ (escluso visite odontoiatriche)	Gratuito, salvo franchigia di 35€ (escluso visite odontoiatriche)
<b>Massimale annuo</b>	700€	500€	250€

**TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO**

	Full time commercio	Part time commercio Full time turismo	Part time turismo
<b>Servizio Sanitario Nazionale</b>	Rimborso integrale dei ticket (ogni trimestre)	Rimborso integrale dei ticket (ogni trimestre)	Rimborso integrale dei ticket (ogni trimestre)
<b>Massimale annuo</b>	500€	300€	250€

**PACCHETTO MATERNITÀ**

<i>in qualsiasi struttura sanitaria</i>	Full time commercio	Part time commercio Full time turismo	Part time turismo
<b>Per ecografie ed analisi clinico chimiche</b>	Rimborso massimo di 700€	Rimborso massimo di 450€	Rimborso massimo di 250€
<b>In occasione del parto naturale o cesario</b>	Indennità giornaliera di 80€ per ogni giorno di ricovero (max 7giorni)	Indennità giornaliera di 60€ per ogni giorno di ricovero (max 7giorni)	Indennità giornaliera di 40€ per ogni giorno di ricovero (max 7giorni)

**PREVENZIONE PER LA DONNA**

**GRATUITA PRESSO LE STRUTTURE CONVENZIONATE**

**Prestazioni DONNA**

**Una volta l'anno (prevenzione cardiovascolare)**

- Esame emocromocitometrico completo
- Velocità di eritrosedimentazione (VES)
- Glicemia
- Azotemia (Urea)
- Creatininemia
- Colesterolo totale e colesterolo HDL
- Alaninaminotransferasi (ALT/GPT)
- Aspartatoaminotransferasi (AST/GOT)
- Esame delle urine
- Omocisteina
- Elettrocardiogramma di base

**Prestazione DONNA**

**Età superiore ai 35 anni, ogni 2 anni (prevenzione oncologica)**

- Esame emocromocitometrico completo
- Velocità di eritrosedimentazione (VES)
- Glicemia
- Azotemia (Urea)
- Creatininemia
- Colesterolo totale e colesterolo HDL
- Alaninaminotransferasi (ALT/GPT)

- Aspartatoaminotransferasi (AST/GOT)
- Esame delle urine
- Omocisteina
- Visita ginecologica e PAP-Test
- RX Mammografia bilaterale

**PREVENZIONE PER L'UOMO**

**GRATUITA PRESSO LE STRUTTURE CONVENZIONATE**

**Prestazioni UOMO**

**Una volta l'anno (prevenzione cardiovascolare)**

- Esame emocromocitometrico completo
- Velocità di eritrosedimentazione (VES)
- Glicemia
- Azotemia (Urea)
- Creatininemia
- Colesterolo totale e colesterolo HDL
- Alaninaminotransferasi (ALT/GPT)
- Aspartatoaminotransferasi (AST/GOT)
- Esame delle urine
- Omocisteina
- Elettrocardiogramma di base

**Prestazione UOMO**

**Età superiore ai 45 anni, ogni 2 anni (prevenzione oncologica)**

- Esame emocromocitometrico completo

da conservare

- Velocità di eritrosedimentazione (VES)
- Glicemia
- Azotemia (Urea)
- Creatininemia
- Colesterolo Totale e colesterolo HDL
- Alaninamino transferasi (ALT/GPT)
- Aspartatoamino transferasi (AST/GOT)
- Esame delle urine
- Omocisteina
- PSA (Specifico antigene prostatico)
- Ecografia prostatica

## GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

### QUALI SONO

- Qualsiasi trapianto di organo
- Interventi di cardiocirurgia sia a cuore aperto sia con metodiche esterne (ad esclusione degli interventi trans vascolari e applicazione di dispositivo regolatori del ritmo cardiaco)
- Interventi su esofago, stomaco e duodeno per patologie oncologiche maligne non per via endoscopica
- Interventi su bocca, faringe, laringe per patologie oncologiche maligne
- Interventi sul pancreas, fegato e reni per patologie oncologiche maligne
- Interventi maggiori bilaterali o multipli sulle articolazioni degli arti inferiori non conseguenti a trauma
- Interventi di neurochirurgia per patologie oncologiche maligne
- Ustioni estese con intervento chirurgico di trasferimento di lembo libero microvascolare
- Reimpianto di arti, interventi su anca e femore anche con impianto di protesi non conseguenti a trauma
- Tiroidectomia totale

- Tiroidectomia allargata per patologie oncologiche maligne
- Interventi sulle paratiroidi
- Interventi sull'esofago cervicale non per via endoscopica resezione gastrica
- Gastrectomia totale ed allargata
- Chirurgia gastrointestinale per perforazioni
- Colectomia totale
- Appendicectomia con peritonite diffusa
- Interventi chirurgici sull'ano e sul retto per patologie oncologiche maligne non per via endoscopica
- Interventi chirurgici sulla mammella patologie oncologiche maligne escluse le protesi
- Interventi chirurgici sul polmone patologie oncologiche maligne
- Interventi chirurgici sul midollo spinale per patologie oncologiche maligne
- Interventi chirurgici sulla aorta per aneurismi dissecanti
- Interventi per ricostruzioni di gravi e vaste mutilazioni degli arti da trauma

### CARATTERISTICHE (OBBLIGATORIO IL PERNOTTAMENTO)

- SSN: rimborso integrale dei ticket
- Strutture convenzionate: interamente gratuito
- Strutture non convenzionate (solo se nella Provincia di residenza non vi sono strutture convenzionate): rimborso all'80%; franchigia 2.000 €; massimale 8.000 €
- Massimale per grandi interventi chirurgici: 90.000 €

### TUTELA DEL NEONATO

Per i figli delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti ad EST, nel primo anno di vita del bambino, nel caso di grandi interventi per correzione di malformazioni congenite, il Fondo rimborsa le spese sostenute sino a 2.000 €.

## GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI: SERVIZI AGGIUNTIVI ALL'INTERVENTO

<i>compresi nel massimale di 90.000€</i>	Full time commercio	Part time commercio Full time turismo	Part time turismo
<b>Accertamenti e visite specialistiche pre e post ricovero</b>	Rimborso spese 120 giorni prima e dopo il ricovero	Rimborso spese 90 giorni prima e dopo il ricovero	Rimborso spese 90 giorni prima e dopo il ricovero
<b>Rette di degenza* escluse voluttuarie</b>	300 €	250 €	200 €
<b>Vitto e pernottamento accompagnatore*</b>	50 € per 30 gg.	50 € per 30 gg.	50 € per 30 gg.
<b>Assistenza infermieristica</b>	Massimo 60€ al giorno per max 30 gg di ricovero	Max 60€ al giorno per max 30 gg di ricovero	Massimo 60€ per max 30 gg di ricovero
<b>Trasporto sanitario</b>	max 1.500€	max 1.500€	max 1.500€
<b>Endoprotesi</b>	max 1.000€	max 1.000€	max 1.000€
<b>Trapianti</b>	spese del donatore	spese del donatore	spese del donatore

\* in caso di ricovero in istituto di cura non convenzionato

**INDENNITÀ SOSTITUTIVA**

Nel caso di grande intervento, se il lavoratore non richiede alcun rimborso, ha diritto ad un'indennità sostitutiva nella seguente misura:

**CCNL dipendenti Terziario (full time)**

- 80 € al giorno per i primi 30 giorni di ricovero ospedaliero
- 100 € dal 31° al 100° giorno di ricovero ospedaliero

**CCNL dipendenti Terziario (part time)**

**e Turismo (full time)**

- 60 € al giorno per massimo 100 giorni di ricovero ospedaliero
- 100 € dal 31° al 100° giorno di ricovero ospedaliero

**CCNL dipendenti Turismo (part time)**

- 40 € al giorno per massimo 100 giorni di ricovero ospedaliero
- 100 € dal 31° al 100° giorno di ricovero ospedaliero

**SERVIZIO DI CONSULENZA TELEFONICA**

Numero verde dedicato a cui rivolgersi per:

- pareri medici
- composizione dei farmaci
- centri medici specializzati
- strutture sanitarie
- informazioni burocratiche
- prenotazione delle prestazioni

**NUMERO VERDE 800.0166.48**

**da lunedì a venerdì dalle 8.30 alle 19.30**

**STRUTTURE CONVENZIONATE IN PROVINCIA DI BERGAMO**

**Case di cura, ospedali, Day-Surgery**

- Clinica Castelli s.p.a. - Bergamo via Mazzini, 11
- Cliniche Gavazzeni - Bergamo via Gavazzeni, 21

**Centri diagnostici, poliambulatori, studi medici, equipe, laboratori**

- Athaena Poliambulatorio di Medicina - Bergamo via Ronzoni, 3
- Sportiva s.r.l. - Riabilitazione e Terapie Fisiche
- Clinica Castelli s.p.a. - Bergamo via Mazzini, 11
- Cliniche Gavazzeni - Bergamo via Gavazzeni, 21

**OPERATIVITÀ DELL'ASSISTENZA SANITARIA**

L'assistenza sanitaria **opera** con rapporto di lavoro attivo, in tutto il mondo.

L'assistenza sanitaria **non opera** per:

- le conseguenze di guerre, insurrezioni, movimenti tellurici, eruzioni vulcaniche;
- le conseguenze di sport aerei, corse e gare motoristiche;
- azioni dolose compiute dal dipendente;
- cure estetiche (salvo plastiche ricostruttive a seguito di malattia ed infortunio);

- protesi dentarie e cure dentarie e accertamenti odontoiatrici, ecc;
- terapie non riconosciute dalla medicina ufficiale;
- la cura di malattie mentali.

**Ai soli iscritti della Filcams CGIL garantiamo l'assistenza per la compilazione del modulo per la richiesta di rimborso delle spese sanitarie.**

**RECAPITI FILCAMS CGIL**

**Bergamo**

Via G. Garibaldi, 3  
Tel. 035.3594.190 - Fax 035.3594.409

Da lunedì a venerdì: dalle 9.00 alle 12.30  
dalle 14.30 alle 18.30  
Sabato: dalle 9.00 alle 12.00

**Treviglio**

Via C. Battisti, 43/b  
Tel. 0363.41.662 - Fax 0363.41.666

Lunedì: dalle 9.30 alle 12.00  
Giovedì: dalle 14.30 alle 18.30  
Il primo sabato del mese

**Gazzaniga**

Via Verdi, 1  
Tel. 035.711.234

Martedì: dalle 9.00 alle 12.30

**Grumello del Monte**

Via Dante, 11  
Tel. 035.830.662

Mercoledì: dalle 14.30 alle 18.00

**Ponte San Pietro**

Via dei Mille, 6  
Tel. 035.617.990

Lunedì: dalle 9.00 alle 12.30  
Giovedì: dalle 15.00 alle 18.30

**Romano di Lombardia**

Via Colleoni, 30  
Tel. 0363.910.705

Lunedì: dalle 16.00 alle 18.00

**Calusco d'Adda**

Via Donizetti, 139  
Tel. 035.790.505

Lunedì: dalle 17.00 alle 18.00

**Trescore Balneario**

Via Lotto, 6/f  
Tel. 035.943.111

1° e 3° Martedì del mese: dalle 15.00 alle 18.00

da conservare

# STABILIZZAZIONI NEI CALL CENTER

**Ecco cosa è successo nella nostra provincia**

Il 30 aprile si è chiuso il periodo che l'ultima Legge Finanziaria ha previsto per stipulare, nel settore privato, accordi aziendali di trasformazione dei contratti di collaborazione a progetto in contratti di lavoro subordinato, con ricostruzione contributiva del periodo pregresso. Nidil CGIL e Filcams CGIL territoriali, in seguito al convegno di presentazione della ricerca-indagine sul mondo dei call center bergamaschi (organizzato lo scorso 23 febbraio) e in seguito all'opera di proselitismo tra gli operatori dei call center individuati durante l'indagine, nei mesi di marzo e aprile hanno avviato congiuntamente alcuni tavoli di trattativa.

La prima trattativa avviata è stata con **Centax Telecom** di Bergamo, il più grande call center della nostra provincia, che contava più di 120 operatori con contratto di collaborazione a progetto. La trattativa non è finita come il sindacato si sarebbe augurato. L'azienda ha regolarizzato "a modo suo" la posizione dei dipendenti, senza trovare l'accordo con il sindacato, chiudendo (uno ad uno) i contratti di collaborazione e facendo firmare ai lavoratori contratti a chiamata, senza regolarizzazione sul periodo pregresso tutto ciò smentendo le posizioni assunte nell'incontro precedente, contro la proposta sindacale.

La soluzione adottata dall'azienda lascia anche il periodo pregresso non regolarizzato. Ogni lavoratore potrà quindi esigere le differenze retributive tramite l'Ufficio Vertenze.

Alla **Zanetti Comunica** di Bergamo, piccolo call center di promozione di prodotti telefonici che contava 6 operatori e 1 supervisor, la direzione dell'azienda ha preferito chiudere l'attività del call center pur di non mettersi in regola. A fine marzo l'azienda aveva parlato di riorganizzazione del call center con riduzione dell'organico e regolarizzazione dei collaboratori. All'incontro del 13 aprile scorso l'azienda ha cambiato radicalmente idea, lamentando gravi problemi di bilancio.

Si è raggiunto invece l'accordo per la stabilizzazione dei collaboratori alla **Giugno 2001** di Curno, piccolo call center specializzato in attività di telemarketing a favore di terzi, con 8 operatori. L'accordo stipulato il 23 aprile scorso tra Nidil CGIL, Filcams CGIL e la direzione dell'azienda, toglie i collaboratori del call

center da una precarietà lavorativa abbastanza prolungata (per alcuni arrivata a quasi 5 anni). L'intesa prevede l'assunzione di 8 lavoratori a tempo indeterminato al 5° livello del CCNL del Commercio (5 full time e 3 part time). L'assunzione dei lavoratori è avvenuta in applicazione delle norme previste in Finanziaria, quindi con la ricostruzione contributiva del periodo di collaborazione. Nell'accordo si definisce inoltre, per gli 8 lavoratori, l'esclusione dal periodo di prova, la possibilità di indire assemblee sindacali ai sensi dello Statuto dei Lavoratori e l'erogazione, nella prima mensilità dei neoassunti, di una quota aggiuntiva di salario a transazione del periodo pregresso, in base all'anzianità.

In quei pochi casi però in cui si è riusciti, non senza difficoltà, a organizzare collettivamente i collaboratori, il lavoro congiunto tra Nidil e Filcams ha portato ad ottimi risultati. A Bergamo, la scorsa estate, già 6 mesi prima delle trattative nei call center, alla **Cotifa** di Lallio era stato raggiunto tra Nidil, Filcams e azienda un importante accordo per la stabilizzazione di 8 collaboratori a progetto del magazzino, inquadrati ora nel CCNL del Commercio. E le trattative degli scorsi mesi nei call center menzionati sono stati un altro esempio dell'importanza del lavoro comune tra Nidil e categorie, in attesa di sempre più auspicati interventi legislativi in materia di mercato del lavoro.

*Mauro Rossi*

*Segretario Generale NIdiL CGIL Bergamo*

**UFFICIO VERTENZE  
FILCAMS CGIL  
UNA CERTEZZA  
PER LA TUTELA  
DEI LAVORATORI**

Via Garibaldi, 3 - Bergamo - Tel. 035.3594.1994

# ACCORDO AUCHAN

## Riconfermata la contrattazione aziendale

Il 5 giugno u.s. è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di Auchan.

Il 31.12.2005, era stato da noi disdettato tre mesi prima della scadenza per il suo rinnovo. L'azienda interpretò forzatamente la disdetta, sull'onda di quanto avvenne in Upim (obiettivo cancellare 30 anni di contrattazione), dichiarando che i trattamenti economici (premio fisso, ecc.) anche a coloro che erano stati assunti in vigenza dell'AIA cioè prima del 31 dicembre 2005, venivano bloccati al solo maturato e congelati in busta paga, in una voce "ad personam" in attesa di valutare eventuali sviluppi sulla trattativa.

L'ipotesi di accordo ha risposto alle tematiche determinate dai precedenti accordi e dalla piattaforma, in sintesi prevede:

- **validità e ambito d'applicazione:** la riconferma della contrattazione integrativa effettuata ai vari livelli e l'impegno a definire la collazione degli accordi;
  - **relazioni sindacali,** riconferma di quanto previsto dalla precedente contrattazione a *ampliamento del diritto d'informazione a livello di ipermercato relativamente alla formazione continua; contratti d'apprendistato e svolgimento percorsi formativi; progetti di sviluppo; tirocini. In merito alle nuove aperture è stato precisato che si svolgerà un confronto preventivo a livello territoriale al fine di realizzare intese;*
  - **la riconferma** della commissione nazionale, diritti sindacali, ricovero ospedaliero, cure termali, infortunio sul lavoro, eventi luttuosi, congedi e aspettative non retribuite, part-time post maternità, libretti sanitari, anticipazione T.F.R., classificazione;
  - **malattia:** il riconoscimento del 100% a tutti i lavoratori, ricordiamo che era al 95%;
  - **sconto ai dipendenti:** il 5% viene riconosciuto anche ai lavoratori con contratto a termine, d'inserimento e d'apprendistato dopo un periodo di 30 gg. Dalla data di assunzione;
  - **organizzazione del lavoro:** è stato rafforzato notevolmente questo capitolo. A livello di ipermercato le parti potranno incontrarsi per realizzare intese sull'organizzazione del lavoro, al fine di individuare soluzioni che possano consentire un'equa distribuzione dei turni e dei carichi di lavoro, anche al fine di individuare soluzioni organizzative che consentano di ridurre il numero delle domeniche ai lavoratori assunti a tale scopo. Potranno essere sperimentare soluzioni organizzative innovative ed eventualmente turnazioni su 5 o sei giorni di lavoro, che possano produrre anche un incremento delle ore per il personale a part-time;
  - **part-time:** in materia di clausole elastiche/flessibili si applicherà la quota forfettaria prevista dal CCNL, è altresì riconfermata le modalità della clausola di recesso in aggiunta a quanto previsto dal CCNL cioè le esigenze di studio, nonché gli accordi sulla flessibilità degli orari di lavoro e lavoro supplementare;
  - **lavoro domenicale e festivo:** sono stati riconfermati i trattamenti e le relative maggiorazioni per il periodo natalizio ed extranatalizio; viene inoltre riconosciuta la maggiorazione pari al 30% della retribuzione per le prestazioni lavorative individuali domenicali in regime di orario ordinario (ricordiamo che tale richiesta è stata avanzata per il rinnovo del CCNL) a decorrere dal 1° ottobre p.v.;
  - **parte economica:** *il premio fisso aziendale*, così come i trattamenti previsti per il 4° super ed extra, nonché indennità di funzione, vengono congelati e mantenuti quale premio ad personam NON assorbibile. I lavoratori assunti nel corso della vigenza del precedente A.I.A. ovvero dall'11 ottobre 2002 al 31 dicembre 2005 continueranno a maturare gli importi previsti per il premio fisso che ricordiamo essere: al 36° il 20% e al 48° mese di 100% e successivamente saranno trasformati ad personam non assorbibili;
  - **premio aziendale/perequativo:** sarà corrisposto a tutti i lavoratori che non hanno il premio fisso aziendale e ai futuri nuovi assunti nelle seguenti misure lorde *annue che sono state incrementate:* euro 700 per l'anno 2007, euro 750 per l'anno 2008 e euro 800 per l'anno 2009 e seguenti.
- Il **salario variabile** di ipermercato sarà uguale per tutti i lavoratori di tutti gli Auchan. Il salario variabile denominato progresso dell'ipermercato sarà trimestrale e verrà corrisposto anche agli apprendisti e ai contratti a termine purchè in forza al momento dell'erogazione. Il premio di progresso, che interverrà con gradualità nei nuovi ipermerca-

ti, si compone di 4 parametri che ne determinano il montante: numero di clienti, cifra d'affari, cash flow, risultato operativo lordo dell'ipermercato. Il massimo raggiungibile è di 1.360 euro all'anno.

**Il premio commerciale di reparto**, introdotto arbitrariamente dall'azienda, viene sostanzialmente modificato e riportato nella contrattazione collettiva aziendale, estendendolo a tutti i reparti entro l'aprile 2008. Introducendo diverse modifiche, come il criterio della presenza, vengono confermati 4 parametri per un valore di 250 euro ciascuno, raggiungendo così la cifra massima di 1.000 euro trimestrali.

Sul tema della **partecipazione all'azionariato** Auchan è stata definita una modalità totalmente volontaria da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. L'accordo ripristina la contrattazione aziendale dopo un vuoto di 17 mesi, durante il quale l'azienda aveva congelato le contrattazioni precedenti, risalenti al periodo Rinascente. Ristabilire il 2° livello di contrattazione aziendale è stato un passo importante che i lavoratori dovranno giudicare nel merito con le prossime assemblee.

Paolo Agliardi

## PENSIONI: IPOTESI DI REVISIONE DEL COSIDETTO "SCALONE"

I nuovi requisiti fissati per il diritto alla pensione di anzianità dall'accordo tra Governo sindacati sono:

	SISTEMA QUOTE	ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA
1° gennaio 2008 30 giugno 2009	58 + 35	40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica
1° luglio 2009 31 dicembre 2010	Quota 95 a partire da 59 anni (59 + 36) (60 + 35)	40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica
1° gennaio 2011 31 dicembre 2012	Quota 96 a partire da 60 anni (60 + 36) (61 + 35)	40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica
Verifica	Verifica	Verifica con il Governo
1° gennaio 2013	Quota 97 a partire da 61 anni (61 + 36) (62 + 35)	40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica

Dalla tabella si evince che per un anno e mezzo (tutto il 2008 ed il primo semestre del 2009) vige il requisito di 58 anni di età e 35 di contribuzione, dal 1° luglio 2009 e fino al 31 dicembre 2012 si entra invece in un meccanismo di quote vincolate. Ciò significa che il meccanismo del raggiungimento dei requisiti (età + contribuzione) previsti dalle quote è comunque legato ad un'età minima da raggiungere. Dal 1° luglio 2009 fino al 31 dicembre 2010 sarà quota 95 che si può raggiungere con 59 anni di età e 36 di contribuzione o con 60 anni di età e 35 di contribuzione.

Dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2012 sarà quota 96, a partire da 60 anni di età e 36 di contribuzione o con 61 anni di età e 35 di contribuzione.

Il 1° gennaio 2013 non scatterà automaticamente la quota 97 (61+36 o 62+35). Entro il 30 settembre 2012 è prevista, infatti, una verifica tra Governo e sindacati per valutare l'andamento dei flussi pensionistici e dei costi finanziari relativi agli anni precedenti.

Per la decorrenza continueranno ad applicarsi le due finestre previste dalla legge Maroni, tranne che per coloro che raggiungono i 40 anni di contributi.

I lavoratori con 40 anni di contribuzione, infatti, continueranno ad andare in pensione di anzianità

indipendentemente dall'età anagrafica mentre la decorrenza della loro pensione sarà legata alle quattro finestre previste dalla legge Dini.

L'argomento in questione sarà affrontato dall'apposita Commissione composta dal governo e dalle parti sociali che dovrà finire il suo lavoro entro settembre 2007.

Rimangono con i precedenti requisiti (57 anni di età e 35 di contributi) i lavoratori in mobilità. L'accordo per ora fa riferimento al numero di 5mila lavoratori, che si vanno ad aggiungere ai 16mila già individuati dalla precedente normativa. Secondo stime fatte dal Governo la cifra indicata coprirebbe tutti i lavoratori in mobilità, che raggiungono i predetti requisiti pensionistici entro il periodo di mobilità.

Rimangono con i precedenti requisiti anche i lavoratori che sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria entro il 20 luglio 2007.

Sono esclusi dall'aumento dell'età pensionabile i lavori usuranti che verranno definiti da un'apposita commissione costituita dalle parti sociali e Governo, che dovrà concludere i lavori entro settembre 2007. La platea di lavoratori coinvolti, non soggetti all'aumento dell'età pensionabile corrisponde a circa 5mila lavoratori all'anno.

## CONTRATTO DEL TURISMO: FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO CHE RIGUARDA OLTRE 900.000 LAVORATORI

A quasi diciannove mesi dalla scadenza, il 27 luglio 2007 è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli oltre 900mila dipendenti del turismo (un terzo stagionali). "Sono molto soddisfatto dell'accordo" ha dichiarato dopo la firma il segretario della FILCAMS-CGIL Ivano Corraini.

La trattativa, lunga e difficile, che ha visto i lavoratori mobilitarsi con uno sciopero e un'assemblea generale a Roma lo scorso 11 maggio 2007, ha prodotto un accordo che di seguito sintetizziamo.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

La paga base è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

Livelli	Luglio 07	Gennaio 08	Luglio 08	Luglio 09	Totale
A	57,01	64,14	35,63	35,63	192,41
B	52,78	59,38	32,99	32,99	178,14
1	49,18	55,32	30,74	30,74	165,97
2	44,95	50,57	28,09	28,09	151,70
3	42,39	47,69	24,49	26,49	143,07
4	40,00	45,00	25,00	25,00	135,00
5	37,51	42,20	23,45	23,45	126,61
6S	36,07	40,58	22,54	22,54	121,74
6	35,56	40,00	22,22	22,22	120,46
7	33,32	37,49	20,83	20,83	112,46

### CARENZA CONTRATTUALE

Al personale in forza alla data di stipula del presente contratto sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro alla predetta data nel corso del periodo 1/1/2006 - 30/6/2007 (carenza contrattuale), il seguente importo una tantum:

Livelli	Agosto 2007	Febbraio 2008
A-B	213	253
1, 2, 3	181	215
4,5	160	190
6S, 6, 7	128	152

### INDENNITÀ SPECIALE MENSE

Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio che abbiano prestato servizio continuato dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, verrà corrisposta, per ventiquattro mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2008 e fino al 31 dicembre 2009 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

Livelli	Euro
A-B	19,42
1, 2, 3	16,5
4,5	14,59
6S, 6, 7	11,66

### WELFARE CONTRATTUALE

A partire dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto ai fondi di assistenza sanitaria integrativa (fondo EST e fondo FAST) è incrementato a 10 euro mensili, con l'obbligo di versamento anche per gli apprendisti dal luglio 2009. Si equiparano così i lavoratori part-time a quelli full time.

### APPRENDISTATO

Sono estese agli apprendisti le medesime normative del personale qualificato: malattia, infortunio, ecc. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello ed è aumentata secondo le seguenti proporzioni:

primo anno	80% invece di 75%
secondo anno	85% invece di 80%
terzo anno	90% invece di 85%
quarto anno	95% invece di 90%

### PART-TIME WEEK END

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

### DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In relazione alle peculiarità del settore turistico e alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due settimane applicabile per una volta in ciascun trimestre. Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta un'ora di riduzione d'orario per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo.

Il rinnovo contrattuale prevede anche novità in merito a:

- riformulazione dei compiti attribuiti alla rete degli Enti Bilaterali;
- integrazione nel testo del CCNL e migliore definizione della sfera dei diritti nei confronti dei lavoratori stranieri e dei giovani;
- estensione e consolidamento dei diritti sindacali e dei congedi parentali, diritto allo studio nonché consolidamento dei diritti sindacali.

Si è inoltre sottoscritto un avviso comune in merito a: governance del settore, applicazione integrale del CCNL, ammortizzatori sociali, buoni vacanza, appalti e concessioni.