

Diario TERZIARIO

TURISMO • COMMERCIO • SERVIZI



INSERTO D'INFORMAZIONE DELLA FILCAMS CGIL

febbraio | 2018



FEDERDISTRIBUZIONE, verso la riconquista del contratto

Le delegate e i delegati si confrontano sulla rottura della trattativa e confermano la necessità di promuovere una nuova fase di mobilitazione. Avviato il contenzioso diffuso

di ROBERTO MASSARO

“**A**d oggi non ci sono i margini per una ripresa della trattativa, per questo è necessaria una nuova fase di mobilitazione che non escluda alcuno strumento di rivendicazione”. Così Fabrizio Russo, segretario nazionale Filcams Cgil, in apertura dei lavori

dell'attivo delle delegate e dei delegati delle aziende aderenti a Federdistribuzione, giunti in 500 a Firenze per definire un piano di azione volto alla riconquista del contratto nazionale dopo che Federdistribuzione, ormai stabilmente fuori da Confcommercio,

continua a negare un piano di regole al settore lasciando senza contratto di riferimento circa 300 mila lavoratori. Un dialogo, quello con le parti datoriali, fino adesso difficile, a causa del continuo anteporre gli interessi aziendali a quelli dei lavoratori e della proposta di



**DALLA
PRIMA**

**FEDERDISTRIBUZIONE,
VERSO LA RICONQUISTA
DEL CONTRATTO**

soluzioni ben lontane dall'enfaticizzato equilibrio tra le parti. Se a suon di dichiarazioni stampa Federdistribuzione infatti vanta la disponibilità al dialogo, nel concreto non c'è stata alcuna apertura verso le richieste di parte sindacale, ma solo azioni unilaterali volte a eludere qualsiasi tipo di mediazione.

“In molti casi siamo riusciti a fronteggiare la portata delle tante procedure di licenziamento – ha detto ancora Russo – a scapito però della qualità del

diritti. Ma per sedersi al tavolo della trattativa le controparti pretendono di fare tabula rasa, rinegoziando in termini restitutivi anche la

“**Gabrielli: attenzione alle terziazioni agli appalti, agli algoritmi che regolano e condizionano i tempi e le vite delle persone**”

nei confronti delle singole aziende, ai fini della riappropriazione del contratto, si sostanzierà inoltre nell'avvio di una fase di contenzioso diffuso. Nelle sue conclusioni, la segretaria generale di Filcams Maria Grazia Gabrielli ha voluto ricordare alla platea quanto sta accadendo nel mondo del lavoro. “Attenzione alle terziazioni – ha detto – agli appalti, agli algoritmi che regolano e condizionano i tempi e le vite delle persone.

contrastare il divario tra lavoratori, se non proprio le discriminazioni.

Poniamo oggi la questione per la grande distribuzione, ma il ragionamento vale per tutti i settori”.

Dagli interventi è emersa la voglia di lavoratrici e lavoratori di organizzarsi e coordinarsi per nuove forme di mobilitazione.

“Continueremo a proporvi un percorso – ha detto in chiusura la segretaria generale – che porterà a iniziative che riposizionino la nostra azione, pensando anche a



lavoro, con riduzioni drastiche del costo del lavoro imposte unilateralmente dalle aziende. I modelli definiti, ad esempio da Auchan o Carrefour con i licenziamenti collettivi, o da Ikea che regola i tempi di vita e di lavoro con un algoritmo, non ci convincono per nulla. Noi abbiamo proposto un modello alternativo, il nostro modello, sostenibile e rispettoso dei

contrattazione integrativa per ripartire da zero. Non è così che siamo intenzionati a procedere”. Preso atto della rottura definitiva della trattativa, per come era stata impostata da Federdistribuzione, dal dibattito con i delegati è emersa la volontà di riorganizzare i lavoratori non escludendo iniziative sui territori a sostegno della vertenza. Uno strumento ulteriore

Abbiamo bisogno già oggi di provare a imporre una discussione su questi temi e a governarla riconducendola all'interno della trattativa contrattuale. Siamo di fronte a nuove forme e condizioni di lavoro che impatteranno sulle regole di mercato. Nostro obiettivo dovrà essere fronteggiare il dumping tra contratti diversi per medesime mansioni e condizioni di lavoro,

modelli nuovi di mobilitazione che non ci facciano perdere di vista l'obiettivo. Dimostriamo la vivacità della nostra organizzazione, la capacità di essere presenti nei territori e la voglia di vivacizzare la protesta e la lotta. Combatteremo rivendicando diritti e per contrastare nuove forme di precarietà. Ci riusciremo se tutti noi saremo attori protagonisti di questo percorso.” ■

TERZIARIO

DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

obiettivo contratto

“C”oop non è stata semplicemente diversa, è stata un modello alternativo d'impresa e quindi di contrattazione; un'alternativa, per molti lo forse è ancora, un simbolo e una speranza”.

Così Alessio Di Labio della Filcams nazionale ha introdotto l'attivo dei delegati della distribuzione cooperativa tenutosi a Firenze il 25 gennaio scorso. Nel confronto col resto della grande distribuzione, le differenze sono sempre meno percepibili. Le stesse coop cambiano il vocabolario con cui si definiscono: “Hanno dichiarato al tavolo che non vogliono più parlare di distintività, ma di identità cooperativa”, ha specificato Di Labio. Il malcontento che emerge dall'attivo è generale. La mancanza del contratto nazionale, così come ogni singola vertenza territoriale, non è solo fonte di preoccupazione, ma un vero e proprio tradimento dei

valori. Maurizio, giunto da Messina, denuncia che le cooperative si preoccupano di far quadrare i conti senza interessarsi di quello che vivono i lavoratori: “Non possiamo permettere che l'azienda maltratti noi e i lavoratori. Non possiamo cedere ai loro comportamenti. Dobbiamo proteggere i lavoratori”. Sono stessa opinione sia Stefano, di Distribuzione Roma (controllata di Alleanza 3.0) e Andrea della Unicoop Tirreno di Livorno, il quale nella vertenza che sta affrontando non riconosce più i valori di un tempo e si dichiara un nostalgico di ciò che rappresentavano le coop. E poi Lorenzo di Coop Italia, secondo cui il problema non è il contratto nazionale, ma la capacità di stare sul mercato. L'intervento più accorato è quello di Pina dell'Ipercoop Tirreno, che racconta una storia triste, specchio di come “la cooperazione, con i suoi alti valori, opera in Campania”. I punti vendita di



Un contratto nazionale forte che garantisca i lavoratori di tutta Italia, da Nord a Sud

di ROBERTA MANIERI

Arenaccia e Santa Maria Capua Vetere, racconta, sono stati ceduti a un altro proprietario – il gruppo Multicedi a marchio Decò – senza nessun tipo di comunicazione a lavoratori e sindacati. Ne sono venuti a conoscenza dal parcheggio di fronte ai negozi: “È l'inizio dell'abbandono della Campania da parte della cooperazione, un fallimento politico – ha detto Pina –. L'assenza di quei valori che le Coop hanno diffuso è un tradimento”.

I lavoratori di Alleanza Coop 3.0 raccontano il risultato della fusione delle tre grandi

cooperative (Adriatica, Estense e Consumatori Nordest), un colosso con oltre 400 punti vendita e un fatturato che sfiora i 5 miliardi. Giacomo di Bari, Marco e Savina della Coop di Bologna, Franco di Venezia contestano un peggioramento delle condizioni di lavoro e problemi nelle relazioni sindacali, spiegando che l'unificazione ha reso la cooperativa più distante dai luoghi di lavoro. “Stiamo tutti peggio – commenta Antonietta, di Senigallia –. È partita una riorganizzazione che ha minato il confronto con i lavoratori e i sindacati. Sono peggiorate le condizioni e nei punti vendita si parla solo di produttività, sono peggiorate le relazioni sindacali che prima erano molto più dirette”. Si parla del futuro con apprensione e preoccupazione, in



UNA FOTOGRAFIA DEL SETTORE

Dal 2011 al 2016 i dipendenti della distribuzione cooperativa sono passati da 53.244 a 52.228, circa 1.000 in meno

SETTE GRANDI COOPERATIVE CON 48.700 DIPENDENTI

- NOVA COOP: 4.819
- COOP LOMBARDIA: 4.536
- COOP LIGURIA: 2.701
- Coop alleanza 3.0: 19.295 (cui vanno aggiunti i 1.077 di coop Sicilia, i 652 di Distribuzione centro sud, gli 813 di Distribuzione Roma e i 185 di Eridana)
- Unicoop Firenze: 8.072
- Unicoop tirreno compreso Dlu: 4.063
- Coop Centro Italia: 2.674

Sono passate da 751 punti vendita nel 2011 a 871 nel 2016

OTTO MEDIE COOPERATIVE TRA CUI:

- Reno: 769
- Sait: 624
- Vicinato Lombardia: 447
- Unione Amiatina: 241
- Alto Garda: 167
- Casarsa: 131

Le piccole e medie cooperative sono passate da 468 punti vendita nel 2011 a 296 nel 2016

IPERCOOP SOPRA I 7.000 MQ: sono aumentati da 57 nel 2011 a 77 nel 2016

IPERCOOP TRA I 3.500 E I 7.000 MQ: sono diminuiti da 45 a 34.

Aumentano anche i supermercati, il canale che risponde meglio al mercato, mentre la sofferenza maggiore è sui mini-mercati, quelli sotto i 400 mq, che scendono del 20% circa rispetto al 2011

**DISTRIBUZIONE
COOPERATIVA:**
OBIETTIVO CONTRATTO

tanti denunciano un clima di sfiducia, una rassegnazione che la Filcams vuole affrontare. Marzia della Coop Lombardia di Milano teme che un clima del genere possa non far comprendere l'importanza del rinnovo del contratto. Le fa eco Simone, giunto da Perugia all'attivo: "I lavoratori sono stanchi, sfiduciati e assuefatti. Abbiamo bisogno di trovare altri strumenti per coinvolgerli. Andiamo avanti, non restiamo fermi in questa melassa di attendismo". Molti interventi convergono sulla necessità di andare avanti, di non fermarsi allo sciopero di dicembre. Secondo Laura, di Coop alleanza 3.0 a Modena, "49 mesi di vacanza contrattuale, cioè quattro anni senza rinnovare il contratto, sono una cosa mai successa. Ora dobbiamo dare continuità all'iniziativa e capire come continuare a tenere rapporti con la nostra gente". Così anche Adele di Unicoop Firenze: "Non facciamo passare troppo tempo, dobbiamo mantenere alta la lotta, unire il più possibile i lavoratori per conservare la forza di cui abbiamo bisogno. Non ci deve essere rassegnazione. Portare avanti un contratto dignitoso è un dovere per noi e per le generazioni che verranno". "Non tiriamoci indietro di fronte ad altre iniziative di lotta, ne va del nostro lavoro e del nostro futuro - aggiunge Andrea di Livorno - . Dobbiamo essere da esempio, diventare il cambiamento che vorremmo vedere avvenire. È l'unico modo per uscire da questa situazione di stallo e menefreghismo. Dobbiamo difendere ciò in cui crediamo". "Tenere alta l'attenzione nei posti di lavoro, informare tempestivamente", prosegue Laura di Modena; "lottare senza far passare troppo tempo tra un'iniziativa e l'altra", aggiunge Giancarlo da Genova che contemporaneamente invita a valutare le possibili mediazioni per rinnovare il contratto. Una Filcams Cgil che unanimemente dichiara quindi l'intenzione di mettere in campo ulteriori azioni con l'obiettivo di portare le coop al tavolo su basi diverse per poter rinnovare il contratto e così affrontare le specificità delle singole imprese. Un contratto nazionale forte garantisce i lavoratori di tutta Italia, da Nord a Sud. ■

SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

DIRITTI, rispetto e salario

Un contratto nazionale è indispensabile per ogni settore, figuriamoci per le imprese delle pulizie e servizi integrati/multiservizi composto da una platea variegata e spesso invisibile. Pulizie di scuole, ospedali, caserme, banche e uffici; appalti pubblici e privati. "Noi siamo ovunque si lavora, ovunque ci sia una qualsiasi attività", ha

ricordato Rossella, addetta nelle pulizie delle scuole e delegata Filcams Livorno, nel suo intervento all'attivo unitario dei delegati che si è tenuto a Roma lo scorso 18 gennaio. Un settore frammentato, difficile da organizzare: "Noi non abbiamo le fabbriche dove con un'assemblea riesci a parlare a decine e decine di lavoratori - spiega Domenica della Filcams di Lecce -, ma tanti operai disseminati in tanti luoghi di lavoro, anche se appartenenti allo stesso appalto". Alla chiamata di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti hanno risposto oltre 400 delegati in rappresentanza di 600 mila lavoratori per ritrovarsi a discutere su come riappropriarsi del contratto nazionale di settore. Trattativa ormai in stallo, contratto scaduto da quasi cinque anni, e parti datoriali - Anip Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi Concooperative, Unionservizi Confapi e Agci - arroccate sulle proprie richieste peggiorative sul trattamento economico di malattia, sui cambi appalti e sulle condizioni di lavoro per i nuovi assunti, oltre che sul salario. Richieste inaccettabili da parte dei sindacati e dei lavoratori, pregiudiziali che attaccano i diritti. Il tema della "malattia", per esempio, è ben più complesso di come lo si vuole rappresentare: non si può modificare il trattamento economico dei primi tre giorni e il periodo di comporto come fosse una formula matematica per ridurre l'assenteismo. "La contrazione delle retribuzioni - spiega Patrizia - impatta negativamente sulla sfera della salute personale, portando a livelli di stress psicologici simili a quelli associati allo status di disoccupazione,

Alla chiamata di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti hanno risposto più di 400 delegati in rappresentanza dei 600 mila lavoratori

di **ROBERTA MANIERI**

e il lavoro negli appalti Multiservizi è molto faticoso, con tutto quello che scaturisce rispetto a patologie anche invalidanti. Per non parlare della salute e sicurezza: i lavoratori devono operare in un ambiente salubre e il loro stato di salute fisica non deve essere messo a rischio".

Un approccio altrettanto superficiale le parti

datoriali lo dimostrano nell'affrontare il tema delle clausole sociali nei cambi d'appalto: "Non si può non tener conto che dietro ci sono famiglie in carne e ossa che hanno bisogno di continuità e certezze, l'inserimento delle clausole sociali può davvero fare la differenza". A parlare è Sabrina, delegata di Ancona, che sta provando sulla propria pelle le difficoltà della riduzione di orario a ogni cambio appalto: "I lavoratori si litigano le ore supplementari e l'azienda se ne approfitta, tenendo in pugno i dipendenti e mettendoli l'uno contro l'altro". "Il rinnovo del contratto Multiservizi deve avere come obiettivo quello di rendere meno precaria la nostra vita lavorativa", afferma Patrizia che lavora in un appalto della ristorazione a Milano, soprattutto perché "la stragrande maggioranza dei lavoratori è part-time involontario, spesso anche al di sotto del minimo contrattuale delle 14 ore settimanali". "Non accettiamo che si continui con la logica che i lavoratori devono essere i finanziatori del contratto nazionale lasciando pezzi di salario e diritti acquisiti", sottolinea Domenica. "Il nostro contratto deve rimanere il punto di forza a livello nazionale e non possiamo assolutamente permettere che venga indebolito", sostiene Rossella: "Dobbiamo crederci e difenderlo in tutte le sue parti. Teniamocelo stretto e portiamo nei posti di lavoro questa convinzione". L'unione può fare la forza: "Se continuiamo a lavorare bene coinvolgendo tutte e tutti - conclude - saremo pronti per combattere la nostra lotta. E ricordiamoci che è la lotta di tutti". ■

Tra i punti critici, non condivisi dalla Filcams, le modifiche al trattamento economico di malattia

di ROBERTA MANIERI

E

di nuovo contratto separato. Nonostante gli accordi interconfederali sulle regole della rappresentanza, in casa Confindustria si realizza una nuova spaccatura sul fronte unitario, con la firma da parte di Fisascat e Uiltucs del rinnovo del contratto nazionale di settore con Federterme. Un elemento negativo nel quadro delle relazioni sindacali, in particolare in un settore dove la Filcams Cgil è di gran lunga la categoria più rappresentativa. Tra i punti critici, non condivisi dalla Filcams, le modifiche al trattamento economico di malattia. Nelle ultime settimane, infatti, Federterme aveva riattivato la discussione producendo una mediazione sostanzialmente condivisa da Fisascat e Uiltucs, che prevedeva l'introduzione di un modello simile a quello contenuto nel contratto nazionale Tds Terziario - Concommercio ovvero un meccanismo a scalare legato alla numerica degli eventi, con alcuni correttivi più restrittivi legati al lavoro stagionale. "La malattia è un diritto dei lavoratori che non doveva essere messo in discussione" ha affermato Maurizio Miati, della Filcams Cgil Parma, che segue le terme di Salsomaggiore. "È stato individuato un modello simile al contratto nazionale del terziario, ma con delle differenze per i



TERME

UN ACCORDO SEPARATO che danneggia i lavoratori

lavoratori a termine e stagionali, con meno di quattro mesi, che saranno penalizzati sulla carenza di malattia". Drastico calo delle presenze, dismissione delle quote pubbliche: sono stati anni di crisi per il settore termale, che si è fortemente ridimensionato: ora sono circa 8 mila i lavoratori di cui la maggior parte a tempo determinato, coloro, quindi, che hanno già meno diritti. Le strutture termali, infatti, non riescono più a sopportare i costi dell'apertura annuale e quasi l'80% degli stabilimenti è costretto a chiudere durante i mesi invernali dopo il periodo natalizio. L'ultimo contratto nazionale era scaduto nel 2011 e, racconta Miati, "era saltata una tornata di rinnovo perché si era ben

consapevoli della situazione di crisi e della mancanza di risorse necessarie". La sigla attuale è "un'ulteriore beffa per chi sta in difficoltà. I lavoratori sono rimasti sbigottiti - prosegue -, tutti credevano che la stagione triste dei contratti separati fosse ormai alle spalle. Ora auspichiamo che questa sigla non passi in silenzio, e ci stiamo organizzando per mettere in atto mobilitazioni, bloccando anche l'avvio delle stagioni termali, se necessario". Per la Filcams Cgil è incomprensibile la decisione di Federterme, Fisascat e Uiltucs di procedere alla sottoscrizione del rinnovo del contratto nazionale del settore termale senza la partecipazione del sindacato maggiormente rappresentativo, impegnato

nel rapporto con le amministrazioni locali per difendere i livelli occupazionali e per cercare, contestualmente, di creare le condizioni per attrarre investimenti e rilanciare il settore. La decisione di Federterme rappresenta anche un atto di ostilità nei confronti di una platea di lavoratori che con la loro professionalità hanno spesso, da soli, garantito quota parte rilevante della sopravvivenza delle imprese in cui operano. La Filcams continuerà il suo impegno per la ripresa del settore, nella ferma convinzione che il contratto nazionale debba tornare a essere al più presto un patrimonio condiviso e inclusivo; e chiederà di avviare la consultazione dei lavoratori sul contratto sottoscritto senza la Filcams. ■



Altissima l'adesione, ben oltre gli iscritti Filcams, così come la partecipazione al corteo in città

di VIVIANA CORREDDU
 funzionario Filcams
 Cgil Genova

GENOVA

MENSE SCOLASTICHE lo sciopero è servito



Frequenti ritardi ed errori costanti nelle retribuzioni, livelli e monte ore ignorati, mancato rispetto del capitolato d'appalto e del contratto nazionale applicato al turismo. Una tendenza generale a rincorrere lo sconto con la ricerca del massimo ribasso, la pressione costante e trasversale che le addette subiscono, essendo in prima linea sul campo. Condizioni concitate e disagate. Questa è "solo" una stringatissima sintesi di motivi che hanno portato la Filcams Cgil di Genova, su mandato delle lavoratrici e dei lavoratori, allo sciopero di tutta la ristorazione scolastica genovese il 25 gennaio appena trascorso. I contenziosi, infatti, aumentano, e le inadempienze contrattuali sono ormai plurime e gravissime, una su tutte la vertenza con Ladisa che non applica l'assistenza sanitaria Fondo Est prevista dal contratto nazionale.

Lo sciopero ha voluto denunciare anche la grande preoccupazione per il destino di tutti i posti di lavoro del settore; l'entrata strutturale in alcune scuole genovesi del pasto da casa è ormai attualità e se fortunatamente l'emorragia è ancora contenuta, di certo la situazione è allarmante. Diritto al panino? Siamo alla deriva culturale, dentro quell'anarchia che deresponsabilizza e distruttura, che divide e aumenta i conflitti, che rinuncia all'educazione alimentare e alla condivisione del pasto in un contesto didattico che dovrebbe restare di

uguaglianza sociale. Vogliamo promuovere il valore della collettività o soccombiamo all'individualismo? Proprio su quest'ultimo input è nata la mobilitazione, per la riuscita della quale ho partecipato attivamente come funzionario che segue le mense, insieme alla compagna e responsabile del settore Simona Nieddu; uno slancio collettivo per la tutela dei diritti e per migliorare le condizioni di lavoro e del servizio di ristorazione scolastica, che ha visto tante lavoratrici e lavoratori in piazza e in corteo come non accadeva da tempo. Nel frattempo, e prima di tutto questo, hanno fatto da padroni scatti plurimi e trasversali alla Bartali atti a sgonfiare la protesta. Ladisa ha tentato per l'ennesima volta di trovare un accordo territoriale con le parti sindacali, ponendo l'iscrizione dei suoi dipendenti al Fondo Est come optional sostituibile dalla sua fantomatica assistenza sanitaria alternativa; ci è riuscita con Fisascat Cisl e Uiltucs Uil a meno di dieci giorni dallo sciopero, con un accordo in deroga al contratto nazionale sul quale esprimo un laconico "no comment". Subito a ridosso, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil territoriali hanno richiesto in fretta e furia un incontro all'assessore competente che ha convocato prontamente tutte e tre le organizzazioni sindacali il 19 gennaio. Il verbale di incontro è stato firmato da tutti, positivi gli intenti condivisi nella costruzione di un tavolo permanente al quale ci sederemo in vista della

prossima gara d'appalto. Tuttavia, la Filcams Cgil ha considerato, senza remore, che non vi fosse alcun presupposto per revocare lo sciopero. Le lavoratrici e i lavoratori della ristorazione scolastica genovese volevano che la città si accorgesse della loro esistenza; che il sindaco, invece di infastidirsi, palesasse un impegno concreto nel fare pressione alle aziende interessate dallo sciopero, che l'Ufficio scolastico provinciale e regionale esprimesse un orientamento in merito alla spinosa questione del pasto da casa nei refettori scolastici. Lo abbiamo fatto anche con la presenza e il supporto dei compagni della Flc Cgil. Abbiamo preso atto che le risposte istituzionali, di competenza in competenza, tendono a far rimbalzare la palla sempre a terzi e, nel caso del Provveditorato, si sono dimostrate perfettamente in linea con l'immobilismo asettico che è proprio del burocrate. Considerando la presenza massiccia dei lavoratori (non solo iscritti Filcams) in corteo, e che la protesta ha bloccato il servizio di ristorazione nel 90 per cento degli istituti, dando un segnale forte alle aziende e a tutta la città, e quindi la piena riuscita dello sciopero, riteniamo con orgoglio di avere tenuto fede a quello che per noi è l'impegno più importante da rispettare: quello con i nostri iscritti. Il sindacato è prima di tutto rappresentanza, e per questo continueremo probabilmente a infastidire più di qualcuno... ce ne faremo una ragione. ■

Fasiv: rimborsi diretti, pratiche online

Dal mese di febbraio è possibile richiedere direttamente a Fasiv i rimborsi delle prestazioni sanitarie dirette, previsti dal nuovo piano sanitario, attraverso il servizio online accessibile dall'home page del sito Internet del fondo. A seguito dell'avvio del nuovo servizio di rimborsi online è stata rivista l'architettura dell'home page, cercando di rendere l'accesso alle informazioni utili per gli utenti più semplice e immediato. Infatti, la nuova pagina è caratterizzata da quattro quadranti dedicati rispettivamente alle **aziende**, agli **iscritti**, al **piano sanitario**, alle **strutture**, e da un banner denominato **Fasiv comunica**, dove è possibile leggere le informative del fondo. Per accedere al servizio rimborsi online, basterà accedere al sito all'indirizzo www.fasiv.it e cliccare sul link **Rimborsi Online**, riportato nel quadrante **Iscritti**.

L'utente dovrà registrarsi e autenticarsi, dopodiché si aprirà l'home page della propria area riservata e quindi si potranno inserire le richieste di rimborso. Per agevolare l'accesso, dallo stesso quadrante **Iscritti** è possibile visualizzare e scaricare il manuale d'uso "Passo per Passo". Le novità del Fasiv non si esauriscono qui. Dall'inizio dell'anno è operativo il nuovo piano sanitario, caratterizzato dalla duplice modalità di rimborso, diretta e indiretta per il tramite di convenzione con



Unisalute. Il nuovo piano sanitario prevede il passaggio in autogestione al Fasiv dei rimborsi di tutti i ticket sostenuti nell'ambito del sistema sanitario nazionale. Rimangono in carico al Fasiv il rimborso delle spese sostenute per la maternità (pacchetto maternità), e le spese di vitto e alloggio sostenute in caso di gravi interventi nei primi cinque anni di vita di figli di lavoratori iscritti al fondo. Rispetto alla modalità di rimborso indiretto per il tramite della convenzione con Unisalute, il piano sanitario è stato arricchito e aggiornato con il riconoscimento di tutte le tecniche operatorie/chirurgiche, compreso il *day surgery* e la chirurgia ambulatoriale.

Nel vecchio piano erano previsti solo i grandi interventi. Sono state aggiunte poi importanti prestazioni di alta specializzazione e diagnostica per immagini, oltre all'aggiornamento delle prestazioni di endoscopia. Tra le altre novità introdotte, si segnala l'eliminazione del tetto del costo di ablazione e visita annuale odontoiatrica, oltre all'aggiunta di prestazioni nelle aree di neurochirurgia, oculistica, otorino, urologia e ortopedia. Un'attenzione particolare è stata data ai pacchetti di prevenzione cardiologica e oncologica, sia maschile che femminile, consentendola ogni anno e non più ogni due con l'aggiunta di esami particolari come i marcatori tumorali. ■

COS'È IL FASIV

Il Fasiv è il fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori dipendenti del settore della vigilanza privata e servizi fiduciari, istituito nel 2008. Le parti costituenti del fondo sono le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentativi della categoria dei servizi di vigilanza privata e servizi fiduciari: Anivp, Assiv, Univ, Agci Servizi, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Legacoop Servizi, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs.

Fasiv è in via Sicilia 50 scala B int.15 - Roma
www.fasiv.it - email info@fasiv.it - tel. 06.42016819

giunta di prestazioni nelle aree di neurochirurgia, oculistica, otorino, urologia e ortopedia. Un'attenzione particolare è stata data ai pacchetti di prevenzione cardiologica e oncologica, sia maschile che femminile, consentendola ogni anno e non più ogni due con l'aggiunta di esami particolari come i marcatori tumorali. ■

rassegna **sindacale**

Direttore responsabile Guido Iocca
Proprietà della testata Ediesse srl
Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma
Editore Edit. Coop.
società cooperativa di giornalisti,
Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma

Registro Tribunale di Roma
n. 13101 del 28/11/1969

Ufficio abbonamenti
m.radicioni@rassegna.it
06/44888201 - 06/44888296

Grafica e impaginazione
Massimiliano Acerra, Ilaria Longo

Diario **TERZIARIO** TURISMO COMMERCIO SERVIZI CGIL FILCAMS

Inserto d'informazione della Filcams Cgil
Via L.Serra, 31, 00153 Roma - tel. 06/5885102
e-mail: posta@filcams.cgil.it
www.filcams.cgil.it

A cura di Roberta Manieri
Ufficio Stampa
Filcams Cgil nazionale
Tel 06/58393127
Cell. 3494702077
ufficiostampa@filcams.cgil.it

Chiuso il 9 febbraio 2018