

PROGETTO TERZIARI

PERIODICO DI **INFORMAZIONE** DELLA FISASCAT CISL

Poste Italiane S.p.A. - Sped. in Abb. Postale 70% - DCB - ROMA - D.L. 353/2003 (conv. In L. 27.02.2004 n. 46) - Bimestrale - Direttore Responsabile: Pierangelo Raineri - Direzione, Pubblicità: Via dei Mille 56, 00185 Roma, Telefono/Fax 0685359756; Redazione, Progetto Grafico e Impaginazione: Paola Mele; Registrazione del Tribunale di Roma n° 211 del 19/05/1994; ROC 7921; Stampa Romana Editrice S.r.l., Via dell'Enopolio 37, 00030 San Cesareo, Roma; Abbonamento iscritti Fisascat € 6,20 annue, non iscritti € 12,39 annue, sostenitore € 16,53 annue; In caso di mancato recapito inviare al CMP Romanina per la restituzione al mittente previo pagamento resi - Stampato su carta ecologica



Contratti

**Terziario Distribuzione e Servizi:
completata la stesura dell'intesa applicata
ad oltre 3 milioni e mezzo di addetti.**

**Cooperative Sociali,
Distribuzione Cooperativa e
Agenzie di viaggio e turismo:
sì al rinnovo per 500 mila lavoratori**

I servizi alle pagg. 3, 5, 7

Appalti Pulizia Scuole, dal 2020 al via l'internalizzazione

Nessuno resti escluso dal processo di internalizzazione dei servizi di pulizia, ausiliario e mantenimento del decoro nelle scuole statali italiane previsto dal 1° gennaio 2020.

È quanto sostenuto dalle organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti rispetto al giusto e importante processo di stabilizzazione annunciato con la Legge di Bilancio 2019.

A pochi giorni dalla mobilitazione del 31 maggio e da un partecipato scio-

pero nazionale i sindacati hanno rilanciato sulla necessità di definire una soluzione per la continuità occupazionale di tutti i 16 mila addetti ex Lsu e Appalti Storici coinvolti.

La bozza di Decreto Interministeriale che prevede 11.236 assunzioni dirette, paventa una perdita occupazionale di 4.783 lavoratori.

Una situazione inaccettabile per i sindacati che rivendicano una gestione coordinata della vertenza attraverso l'attivazione di una cabina

di regia con il coinvolgimento dei ministeri dell'Istruzione, del Lavoro e dell'Economia, al fine di garantire la contestualità degli interventi utili alla piena occupazione di tutti i lavoratori coinvolti.

Affermare che con questa manovra si risparmiano 170 milioni di Euro, fino ad oggi utilizzati per dare un lavoro e un salario ai 16 mila lavoratori impiegati, significa avallare quasi 5 mila licenziamenti di Stato.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltra-

sporti sollecitano l'attivazione del tavolo di confronto istituzionale e interventi integrativi finalizzati ad una gestione flessibile del processo di internalizzazione, che dovrà avere i caratteri dell'inclusività e dell'adeguatezza degli strumenti e delle risorse per confermare a tutte le lavoratrici e lavoratori un posto di lavoro e un reddito anche dopo il 1° gennaio 2020.

(Continua a pagina 13)

Fist Cisl, Davide Guarini eletto nuovo segretario generale

Riparte dal territorio l'attività di rappresentanza di Fisascat Cisl e Felsa Cisl, i sindacati di seconda affiliazione della Fist Cisl - la federazione del terziario della Cisl nata dall'operazione di accorpamento avviata nel 2014 - in una nuova strategia di azione politico contrattuale organizzativa finalizzata a presidiare in misura crescente i luoghi di lavoro anche attraverso una maggiore siner-

gia con il sistema dei servizi Cisl, con l'Inas Cisl e il Caf Cisl. Sono queste in sintesi le nuove linee programmatiche approvate dalla Conferenza Nazionale Organizzativa della categoria del terziario della Cisl svoltasi l'11 giugno 2019 a Roma.

Il consiglio generale ha eletto all'unanimità Davide Guarini nuovo segretario generale della federazione. Guarini succede a Pierangelo Rai-

neri dimessosi nel rispetto delle previsioni statutarie e regolamentari. Rieletti in segreteria nazionale Aurora Blanca e Mattia Pirulli, già componenti di segreteria nazionale Fisascat Cisl e Felsa Cisl.

Davide Guarini, appena insediato, ha accolto il nuovo incarico con grande senso di responsabilità «con la consapevolezza che buona parte del lavoro per far funzionare questa

grande federazione è già stato fatto con l'aggiunta che nella squadra vi sono persone che hanno già avuto modo di contribuire al suo sviluppo».

«La Fist Cisl - ha aggiunto - deve continuare nella direzione fino ad ora intrapresa, individuando ulteriori spazi per rilanciare il ruolo del sindacato anche nelle periferie del lavoro».

(I servizi alle pagg. 16 e 17)

Pulizie/Multiservizi

Massiccia l'adesione allo sciopero del 31 maggio per il nuovo contratto che interessa 600 mila addetti e scaduto dal oltre 6 anni

Il servizio
a pag. 7

Agenti e Rappresentanti

Sciolto il nodo che impediva l'accesso al trattamento di pensionamento anticipato con Quota 100. L'Inps chiarisce l'anomalia.

Il servizio
a pag. 9

Part-Time Ciclico

Arriva al cuore delle istituzioni europee l'azione della Fisascat per il riconoscimento dei diritti previdenziali

Il servizio
a pag. 13

Contratti aziendali

Le previsioni dei nuovi integrativi Gruppo Marriott, Apple Italia, Comifar, Snaitech, Ivs Group, CWL, NH Hotels, Nuova Sidap

I servizi
alle pagg. 11, 19, 21, 23 e 25

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA & SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24

Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi, con l'innovazione di UNIBOX C@SA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale e interviene con una centrale di assistenza attiva h24.



**CONVENZIONE
UNIPOLSAI**

Vantaggi dedicati
agli associati.

rate mensili **TASSO ZERO*** TAN 0% TAEG 0%

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - tan 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate mensili da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitaliaspa.it. Offerta valida sino al 31.12.2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'Agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it.

 **CISL**
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

TDS
Completata la stesura del contratto nazionale applicato a più di 3mln e mezzo di lavoratrici e lavoratori. Guarini: «Un riferimento per l'intero mondo della contrattualistica privata»

La Fisascat Cisl ha salutato positivamente l'esito delle Commissioni tecniche sindacali che il 30 luglio 2019 ha provveduto alla stesura definitiva del testo del contratto collettivo nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi sottoscritto nel 2015 dai sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e l'associazione imprenditoriale Confcommercio Imprese per l'Italia e applicato ad oltre 3milioni e mezzo di lavoratrici e lavoratori, la più vasta platea di addetti del settore prevalente dell'economia italiana.

Le parti hanno prorogato al 31 dicembre 2019 la validità del contratto; le trattative di rinnovo riprenderanno nel corso del 2020. Positivo il commento della categoria cislina. Il segretario generale Davide Guarini ha evidenziato «l'importanza di ridare un testo editato del proprio contratto ai milioni di lavoratori e lavoratrici cui questo contratto si applica». «Il contratto del terziario distribuzione e servizi - ha sottolineato - si pone come un riferimento

per l'intero mondo della contrattualistica privata». «Pochi contratti nazionali infatti - ha enfatizzato il sindacalista - sono riusciti in questi anni a costituire un riferimento certo in termini di regole e di trattamenti anche fuori dall'ambito applicativo del commercio affermandosi come un contratto nazionale di lavoro dell'intero macro comparto del terziario e dei servizi costituendo un argine efficace al nefasto fenomeno della contrattazione in dumping».

Per i 60mila dipendenti in arrivo 65 euro di aumento e più welfare Distribuzione Cooperativa, sì al rinnovo del contratto

Raggiunta l'intesa sul nuovo contratto nazionale di lavoro applicato ai circa 60mila dipendenti dalle imprese della distribuzione cooperativa.

Le associazioni nazionali facenti capo a Legacoop, Confcooperative e Ancc e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, il 19 febbraio 2019 hanno siglato l'ipotesi di accordo sul rinnovo della parte economica e sull'ultravigenza della parte normativa.

Un esito che si colloca in un contesto difficile sul piano economico e contrattuale, in presenza di numerose riorganizzazioni aziendali e vertenze occupazionali.

L'intesa prevede un aumento salariale di 65 euro al IV livello full time, di cui 50 euro saranno erogate con le competenze del mese di febbraio 2019 e ulteriori 15 euro da luglio 2019. In considerazione del tempo trascorso dalla scadenza del contratto è prevista anche l'erogazione di una tantum di 1000 €, di cui la prima quota pari a 500 € sarà erogata con le competenze del mese di febbraio 2019 e la restante parte con le competenze di marzo 2020.

L'ipotesi inoltre prevede la parificazione della quota per l'assistenza sanitaria inte-

grativa tra dipendenti a tempo pieno e dipendenti a tempo parziale e una ulteriore quota di un euro a carico delle imprese per tutti i lavoratori a partire da dicembre 2020. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto dopo oltre cinque anni dalla scadenza del contratto.

Una ipotesi di accordo che riconosce un significativo aumento salariale e salvaguarda l'impianto normativo del contratto in essere.

Si sottolinea inoltre l'importanza di aver determinato un incremento della quota destinata al welfare contrattuale tutta a carico delle imprese sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa.

L'ipotesi di accordo è stata approvata dalla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice ha sottolineato che «con la sottoscrizione dell'intesa relativa all'aggiornamento dei trattamenti retributivi per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa i sindacati hanno concluso la complicata stagione dei negoziati del settore distributivo».

«La soluzione ricercata con



ostinazione dalla Fisascat Cisl per condividere una intesa parziale è stata motivata dalla necessità di dare una risposta concreta e coerente in termini economici a tante lavoratrici e lavoratori che durante il periodo di mancato rinnovo del contratto nazionale si sono visti riconoscere esclusivamente 200 euro di una tantum - ha sottolineato il sindacalista - Il contratto nazionale scaduto dal 31 dicembre del 2013 non è stato rinnovato inte-

gralmente non solo per la complicata fase economica che molte imprese cooperative stanno vivendo - ha aggiunto il sindacalista - ma anche per l'incapacità dei nostri interlocutori a concepire un rinnovato sistema contrattuale capace di rappresentare un saldo riferimento in termini complessivi».

Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «è necessario guardare al futuro e operare concretamente affinché il setto-

re della distribuzione commerciale converga su un riferimento in termini contrattuali il più possibile omogeneo anche se riconducibile a fonti diverse». «Nell'ambito delle tante vertenze aperte per i rinnovi dei contratti di lavoro - ha concluso - aver sottoscritto il contratto di un settore tra i più importanti inseriti organicamente nell'ambito del movimento cooperativo può facilitare il dialogo tra le parti anche su altri tavoli negoziali».

Fist Cisl e Inas Cisl, missione previdenza complementare

Unire le forze per potenziare l'assistenza sociale e la capacità di rappresentanza e tutela dei lavoratori del terziario e dei servizi, comparto prevalente dell'economia italiana ma caratterizzato in misura crescente dalla precarietà dell'occupazione sebbene prevalentemente di natura subordinata e da rapporti di lavoro atipici, autonomi e somministrati altamente discontinui.

E' questo lo scopo del protocollo di intesa siglato dall'Inas, il Patronato della Cisl, e dalla Fist, la federazione dei sindacati del terziario della Cisl insieme alle federazioni di seconda affiliazione Fisascat Cisl e Felsa Cisl che successivamente definiranno con il Patronato le reciproche convenzioni di settore.

Fist Cisl e Inas Cisl ritengono strategico sviluppare una reciproca collaborazione finalizzata a svolgere in modo integrato le reciproche attività istituzionali, sia a livello nazionale che territoriale, volta ad implementare le competenze in materia di prevenzione/tutela infortuni e malattie professionali e di promozione del secondo pilastro previ-

denziale e di informazione agli iscritti sui vantaggi dell'adesione alla previdenza complementare. Il protocollo contempla l'attività di verifica e rettifica delle posizioni contributive con l'elaborazione dell'importo presunto di pensione oltre all'attività di consulenza previdenziale personalizzata oltre all'avvio del progetto innovativo e sperimentale "Progetto Prevenzione" rivolto a tutti gli iscritti Fisascat Cisl e Felsa Cisl attraverso consulenti medici Inas che indirizzeranno l'iscritto presso centri medici ad alta specializzazione, per effettuare gli accertamenti necessari.

Le risultanze delle analisi permetteranno al medico Inas, qualora evidenziasse il nesso di causa tra l'attività lavorativa e la patologia, di inoltrare regolare denuncia di malattia professionale.

Il segretario generale della Fist Cisl Davide Guarini ha evidenziato «l'importanza dell'istituzione di una cabina di regia nazionale che possa supportare l'attività di promozione e tutela dei lavoratori del terziario privato, siano essi subordinati, autonomi, atipici e somministrati, svolta a livello

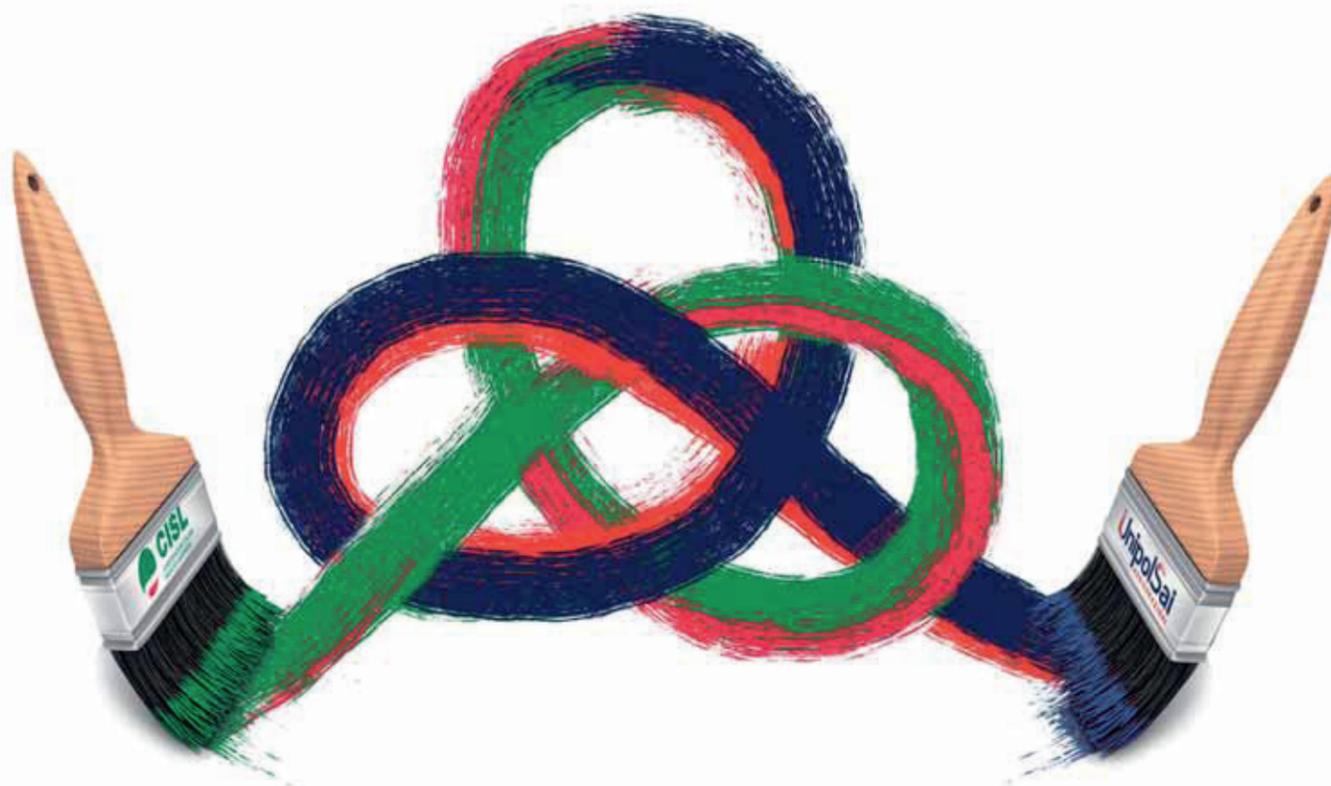
locale dalle sedi del Patronato e delle federazioni di seconda affiliazione, avendo la capacità di costruire un sistema di tutele e di servizi ad hoc e di consulenza personalizzata che sappiano orientare il lavoratore verso la scelta giusta in ambito previdenziale o di accompagnarlo nel riconoscimento delle malattie professionali».

Soddisfazione in casa Inas Cisl.

«Con questa intesa - ha sottolineato il presidente del Patronato Gigi Petteni - puntiamo a mettere in campo progetti e strumenti operativi per tutelare i lavoratori delle categorie del terziario in modo sempre più efficace, con particolare attenzione alla verifica del percorso contributivo e alla consulenza sulla previdenza complementare, ormai essenziale per chi lavora nel terziario, settore in cui sono frequenti percorsi di carriera discontinue». «Unendo le forze con la Fist Cisl, per i lavoratori rappresentati da Fisascat e Felsa - ha concluso Petteni - iniziamo un percorso innovativo di tutela, che farà crescere l'assistenza su misura in tutte le nostre sedi».

CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



MM: mmksaudio.com



-costi
+servizi

MOBILITÀ



-25%

CASA



fino al
-20%

PROTEZIONE



-costi

RISPARMIO

**TASSO
ZERO**
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero* fino a 2.500 €
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI



UnipolSai
ASSICURAZIONI

AGENZIA **GENERALE** - ROMA
Via Piemonte, 39 - Telefono: 06 482 00 49
Email: roma.un01290@agenzia.unipolsai.it

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, **TAEG 0,00%**) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in agenzia e sul sito www.finitaliaspa.it. Offerta valida sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it

**Welfare
 In Italia 2,8 mln
 di anziani e
 non autosufficienti
 necessitano
 di family care.
 Frammentato il
 servizio pubblico.
 La Fisascat Cisl
 rilancia la
 Long Term Care**

In Italia ci sono quasi 14 milioni di ultrasessantacinquenni e di questi 10 milioni hanno più di 70 anni. Più di 1 anziano su 3 non può svolgere attività domestiche, 1 su 10 non è autosufficiente. Il mondo del family care in Italia è rappresentato da una domanda di 2,8 milioni di anziani e persone non autosufficienti, in aumento costante dell'1,4% all'anno a cui corrisponde un'offerta di 2 milioni di assistenti familiari di cui solo meno della metà hanno un contratto regolare di assunzione. Numeri destinati a crescere data l'evoluzione attesa del contesto demografico (tra 20 anni in Italia gli over 65 saranno 18,6, vale a dire 5 milioni in più). Il quadro attuale è frutto dell'allungamento dell'aspettativa di vita e di una continua diminuzione del tasso di natalità. Il Paese diventa sempre più anziano, aumenta il rapporto tra over 65 e individui in età attiva e aumentano gli anni vissuti in non buona salute a causa del manifestarsi di patologie croniche (malattie cardiovascolari, osteoarticolari, neurologiche) con effetti rilevanti sui sistemi sanitari e di welfare. Il panorama di offerta di servizi del sistema pubblico a livello regionale è molto diso-

moganeo e frammentato. Cresce la spesa degli Italiani per i servizi di assistenza a domicilio, mentre diminuisce la spesa per le soluzioni residenziali per anziani. In molti casi, ed è una terza opzione - sempre più diffusa - sono i familiari a farsi carico degli anziani non autosufficienti, andando a costituire l'esercito silenzioso dei cosiddetti caregiver. La Fisascat Cisl rilancia la necessità di intervenire, attraverso la contrattazione sulla Long Term Care ossia sulla opportunità di assicurare l'accesso alle cure e all'assistenza a lungo termine.

Cooperative Sociali, nuovo contratto per i 400mila addetti Busta paga più pesante e welfare per i 400mila addetti del comparto del Terzo Settore

Il 28 marzo 2019 è stato siglato l'accordo per il nuovo contratto nazionale delle cooperative sociali applicato agli oltre 400mila addetti ai servizi privati alle dipendenze delle circa 30mila cooperative sociali nel comparto socio sanitario assistenziale educativo ed alle attività connesse. La sottoscrizione dell'intesa tra i sindacati di categoria Fp Cgil, Fp Cisl, Fisascat Cisl, Uiltucs, Uil Fpl e le associazioni imprenditoriali Legacoopsociali, Confcooperative Federsolidarietà, Agci Solidarietà - alla quale è seguita la stesura definitiva del contratto nel mese di luglio - arriva a circa due mesi dalla definizione dell'ipotesi di accordo approvata da oltre il 95% delle lavoratrici e dei lavoratori nella fase di consultazione. Tangibili nell'immediato gli

effetti economici del rinnovo contrattuale in vigore fino al 31 dicembre 2019: ai lavoratori del comparto verrà erogato un importo complessivo di 300€ a titolo di un tantum, di cui 200€ erogati con la retribuzione del mese di maggio oltre a €100 erogati nel mese di luglio. L'aumento economico a regime di 80€ sarà erogato in tre tranches (35 euro a novembre 2019, 25 euro ad aprile 2020; 20 euro a settembre 2020). L'intesa prevede anche una indennità di funzione di 50,00€ per l'affiancamento all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. Ambito di applicazione, relazioni sindacali, diritti di informazione e struttura della contrattazione ai due livelli nazionale e decentrata, norme di garanzia del funziona-

mento dei servizi essenziali, mercato e organizzazione del lavoro, orario di lavoro e welfare sono i principali capitoli del nuovo contratto nazionale che definisce un nuovo sistema di classificazione del personale - con l'introduzione di figure professionali che lavorano in ambiti assistenziali e socio assistenziali anche riferite all'assistenza domiciliare ed ai servizi alla persona - oltre alle linee guida su sistema premiante territoriale e banca delle ore. L'accordo recepisce integralmente la nuova normativa sul contrasto alla violenza di genere disciplinando un articolato ad hoc sul congedo per le donne vittime di violenza di genere. Corollario dell'intesa un accordo di impegno tra le parti sulla corretta e completa applicazio-

ne delle previsioni della contrattazione nazionale di settore e a sviluppare il confronto sulle tematiche del terzo settore anche con le istituzioni competenti, il Mise, la Conferenza Stato Regioni e l'Anci. Le parti hanno rinnovato l'impegno a sostenere l'attività degli Osservatori Provinciali sulla Cooperazione, istituiti presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, come sede di contrasto al mancato rispetto della contrattazione siglata dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari ha espresso «grande soddisfazione per l'esito della consultazione tra i lavoratori che hanno pienamente approvato e condiviso l'inter-

vento di rivisitazione degli articolati contrattuali, anche riferito ai sistemi di classificazione del personale, rendendoli più aderenti alle tipologie professionali che operano in un settore in profonda trasformazione e che nei prossimi anni avrà una evoluzione significativa in termini occupazionali, considerati il progressivo invecchiamento della popolazione e la riduzione degli interventi di welfare pubblico». «Il nostro auspicio - ha concluso il sindacalista - è che il contratto delle cooperative sociali diventi leader nel comparto socio sanitario assistenziale educativo dove è necessario definire il graduale allineamento economico e normativo della contrattazione esistente e garantire l'applicazione di regole certe ed esigibili».

In 7mila alla manifestazione promossa a Roma da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti Imprese di Pulizia e multiservizi, adesione massiccia allo sciopero

Massiccia l'adesione allo sciopero del 31 maggio promosso dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti per il nuovo contratto nazionale di lavoro che riguarda 600mila addetti del settore delle imprese di pulizia, servizi integrati, multiservizi, scaduto da oltre sei anni. Punte del 100% nei servizi non essenziali e di oltre l'80% in moltissimi altri luoghi di lavoro in tutta Italia.

Oltre 7mila addetti del comparto hanno preso parte a Roma alla manifestazione unitaria organizzata in piazza Bocca della Verità dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti. Alla mobilitazione hanno aderito anche i lavoratori in somministrazione con le federazioni di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp.

#ContrattoAdesso l'hashtag della mobilitazione, finalizzata ad accendere i riflettori sulle condizioni di lavoro in un settore spesso dimenticato, dove si opera prevalentemente in regime di appalto: lavoratori spesso invisibili e resi fragili dalla precarietà, ma la cui opera è essenziale per garantire un ambiente salubre, pulito e confortevole nei luoghi di lavoro, nelle scuole, negli ospedali e negli altri luoghi pubblici. Prestazioni lavorative garantite nonostante le difficili condizioni di impiego, con orari ridotti e salari ai limiti della sostenibilità, a fronte di fatturati che superano quota 135 miliardi di euro.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti



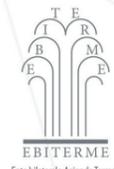
denunciano lo stallo dei negoziati con le associazioni imprenditoriali Anip Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Unionservizi Confapi e Agci, per il rinnovo del contratto scaduto da 72 mesi - dal 30 aprile 2013 - nel comparto dei servizi privati in appalto, particolarmente esposto alle logiche del massimo ribasso e al dumping contrattuale, con le inevitabili ripercussioni sui livelli oc-

cupazionali e retributivi con drastica riduzione dell'orario di lavoro. Emergenza nell'emergenza, come sottolineato dalle federazioni sindacali in un volantino unitario, le ripercussioni della crisi degli ultimi anni, che «lavoratrici e lavoratori hanno pagato pesantemente con la riduzione dei contratti individuali e l'angoscia di vedere a rischio il proprio posto di lavoro ad ogni cambio di appalto». Le tre organizza-

zioni sindacali di categoria puntano il dito anche «contro il decreto "sblocca cantieri", che ripristina il massimo ribasso per l'aggiudicazione degli appalti e allarga il ricorso al subappalto senza indicazione dei subappaltatori», modifiche che potrebbero avere ripercussioni drastiche sui lavoratori, che subiranno da un lato ulteriori tagli sugli orari di lavoro e dall'altro, per effetto dell'allentamento dei controlli sui subappalti, rischiano di diventare un ingranaggio di un sistema criminale.

«La misura è colma per i lavoratori - affondano i sindacati - che non vedono rinnovato il contratto nazionale di lavoro perché le associazioni imprenditoriali non sono disponibili ad accettare un irrisorio aumento salariale contrattuale ed a riconoscere diritti come quello della retribuzione dei primi tre giorni di malattia». Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti considerano diritto inalienabile dei lavoratori il rinnovo un contratto collettivo nazionale che affronti i temi già ampiamente discussi ed approfonditi nel corso delle trattative, rispetto ai quali hanno elaborato articolate proposte sul cambio di appalto e/o affidamento di servizio, nonché sui contenuti della contrattazione di secondo livello e sull'importante tema della salute e sicurezza. I lavoratori reclamano il rinnovo del contratto nazionale per un salario dignitoso, diritti e tutele contro la precarietà e lo sfruttamento e regole certe, trasparenza, legalità.

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Eataly
Al via la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale applicato ai 2mila addetti. In primo piano partecipazione, conciliazione vita lavoro e welfare

Ha preso il via la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, scaduto il 31 ottobre 2018, applicato ai circa ai circa 2mila addetti della catena di punti vendita specializzati nella vendita e nella somministrazione di generi alimentari italiani di alta qualità presente nel Bel Paese con 14 punti vendita e nel mondo con 10 negozi. La piattaforma sindacale unitaria mira essenzialmente a rafforzare il sistema di relazioni sindacali ai vari livelli e ad estendere le tutele per chi opera negli stand e negli appalti a partire dalle norme su salute e sicurezza e regolarità retributiva. Il focus del documento congiunto sull'evoluzione dell'impresa che per i

sindacati, deve crescere di pari passo alla partecipazione dei lavoratori non solo agli obiettivi economici ma anche rispetto alla organizzazione del lavoro, orari e gestione delle difficoltà operative e buone pratiche. E così la plurimansione dovrà essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali finalizzato alla definizione del corretto inquadramento professionale e la flessibilità oraria collettiva e del part time andranno concordate e normate seguendo le direttive della contrattazione nazionale di riferimento. Ma non solo. I sindacati credono sia necessario stabilire una distribuzione dell'orario di lavoro coerente alle esigenze di conciliazione vita

lavoro come anche proseguire sul potenziamento del welfare, un capitolo qualificante e innovativo del primo contratto integrativo anche riferito alla previdenza complementare, ai permessi per visite mediche, per assistenza figli disabili e per l'inserimento dei figli a scuola ed ai congedi per malattie gravi. Si conferma poi strategica la leva della formazione professionale per tutti i lavoratori. Confermato anche l'impianto del sistema premiante con la valorizzazione delle performances a livelli di punto vendita. Non meno significativa la richiesta di definire un protocollo di azioni a contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

L'intesa in vigore dal 1° gennaio 2019 fino al 30 settembre 2020 Agenzie viaggio e turismo, con l'accordo nuove tutele

Rinnovo contrattuale per i 40mila addetti delle agenzie di viaggio e turismo associate a Fiavet Concommercio. L'ipotesi di accordo, siglata il 24 luglio dai sindacati nazionali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'associazione imprenditoriale, è stata raggiunta ad oltre sei anni dalla scadenza del precedente contratto ed avrà vigenza retroattiva a partire dal 1° gennaio 2019 fino al 30 settembre 2020. Immediatamente tangibili gli effetti economici del rinnovo che sancisce un aumento salariale a regime di 88 euro al IV livello comprensivo della quota destinata al finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa; già con la busta paga del mese di luglio verrà erogata la prima tranche di 44 euro mentre la seconda di pari importo verrà erogata nel mese di novembre.

Prevista anche la corresponsione di un Una Tantum di 270 euro al 4 livello suddivisa in 3 tranches da 90€ erogate nei mesi di ottobre 2019, marzo e settembre 2020.

Tra i punti cardine del rinnovo l'aggiornamento della sfera di applicazione, estesa alle imprese che si occupano di organizzazione di eventi, e l'introduzione di nuovi profili professionali che rispecchiano l'evoluzione della professionalità anche rispetto alla digitalizzazione; su questa materia viene prevista una commissione paritetica di analisi. L'intesa valorizza la contrattazione decentrata - aziendale o regionale - con l'introduzione di un elemento economico di garanzia di 140 € al IV livello qualora non si perfezioni un accordo entro il mese di aprile 2020.

Sul mercato del lavoro il nuovo contratto aggiorna alle previsioni di Legge la normativa sui contratti a tempo determinato, sull'apprendistato e sul part time.

E' inoltre prevista la costituzione di una Commissione Paritetica per valutare congiuntamente le forme di flessibilità previste dal quadro normativo vigente. Sull'organizzazione del lavoro, ferma restando la normale durata del lavoro settimanale effettivo in 40 ore, il nuovo contratto, in linea con gli altri rinnovi di settore, contempla la distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno fino a 48 ore settimanali per un massimo di 20 setti-

mane e con la pari riduzione dell'orario di lavoro per altrettante settimane. Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari sottolinea «la positiva conclusione di un faticoso percorso di rinnovo atteso da tanti anni e che consente il riallineamento dei minimi tabellari rispetto ai rinnovi contrattuali già definiti nel comparto turistico». Per il sindacalista «l'aggiornamento dei sistemi classificazione del personale risponde

alla evoluzione del settore che negli ultimi anni è stato notevolmente impattato dalla digitalizzazione dell'offerta turistica, favorendo così anche l'esigibilità della contrattazione per le nuove figure professionali che operano nel comparto». Il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini esprime grande soddisfazione per «la sostanziale armonizzazione dei trattamenti economici e normativi in uno dei settori che negli ultimi

anni ha fortemente risentito della crisi economica e della concorrenza dell'offerta sul web». «La crescente digitalizzazione dell'offerta turistica - ha concluso il sindacalista - impone da un lato alle imprese di investire sulla omnicanalità dei canali di vendita e dall'altro la necessaria evoluzione della contrattazione di settore che sempre più dovrà saper intercettare i nuovi lavori e le nuove professionalità del mercato di riferimento».



Fondo Est

RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI DEI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

CON IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO, DAL 1° FEBBRAIO 2018 IL CONTRIBUTO MENSILE DI FONDO EST È PASSATO A 11 EURO PER TUTTI I DIPENDENTI DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA, COMMERCIALE E TURISMO.

Che siano a tempo indeterminato o in apprendistato, non importa. Per tutti questi lavoratori, il contributo ordinario mensile è la chiave per accedere all'assistenza sanitaria garantita da Fondo Est.

**Informati su www.fondoest.it
IN FONDO, CONTA LA SALUTE**





MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I
CANALI: SITO INTERNET
E CENTRALE OPERATIVA
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7






CONOSCI F.A.S.I.V.
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA



VISITE PRENATALI



**TICKET PER GRAVI
INTERVENTI NEI PRIMI 5
ANNI DI VITA DI FIGLI DI
LAVORATORI ISCRITTI AL
FASIV**



**TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO**



**ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI**



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



**Lagardère
Rinnovato il contratto
integrativo aziendale
per i dipendenti
in Italia del gruppo
leader del travel retail.
Diritti individuali, ferie
solidali, salute e
sicurezza e contrasto
alle molestie i punti
cardine dell'intesa**

Dopo tre anni di trattativa la direzione del gruppo leader mondiale del Travel Retail Lagardère - presente in 35 paesi nel mondo con oltre 4.600 negozi Travel Essentials, Duty Free&Luxury e Foodservice negli aeroporti, stazioni ferroviarie e altre strutture - ha siglato con i sindacati il rinnovo del contratto integrativo aziendale atteso da 11 anni.

Salute e sicurezza, diritti individuali per maternità, ferie solidali, contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, trattamento economico della malattia e relazioni sindacali i punti cardine dell'intesa che contempla anche il salario variabile fino a 500

euro, convertibili volontariamente in prestazioni welfare; in tal caso l'Azienda aggiungerà il 10% della cifra maturata. Un importante compromesso è stato raggiunto sul salario integrativo aziendale: l'integrativo definisce un meccanismo di consolidamento per gli assunti fino al 31 luglio 2019 - per il canale autostradale, con un ulteriore pacchetto di welfare che per la durata dell'accordo incrementerà le retribuzioni fino a 120 euro annui. Per i nuovi assunti nei canali non autostradali il pacchetto welfare partirà dopo un anno dall'assunzione con importi che potranno raggiungere i 600 euro dopo 4 anni di la-

voro. I sindacati hanno espresso soddisfazione per il risultato contrattuale, maturato in un contesto di grande concorrenza e mutabilità di mercato, e particolarmente rilevante considerando anche le trattative aperte con gli altri operatori della ristorazione in concessione. La funzionaria sindacale della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli sottolinea «il buon equilibrio del nuovo contratto basato su norme del passato trasformate in risorse innovative». Per la sindacalista «l'intesa introduce importanti norme sociali e di tutela come il contrasto alle molestie sessuali in linea con la recente raccomandazione dell'ILO».

Vigilanza Privata, grande partecipazione alla mobilitazione Contratto scaduto dal 2015, in 70mila in attesa del rinnovo

Pienamente riuscito lo sciopero dell'1 e il 2 Agosto, differito al 6 settembre per i soli addetti alla vigilanza nei siti aeroportuali, indetto dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per il rinnovo del contratto nazionale della Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari scaduto nel 2015 e atteso dai 70mila addetti del settore.

La protesta, articolata su due giorni a livello territoriale con manifestazioni e sit-in davanti le Prefetture, ha registrato a livello nazionale una media superiore al 70%, con punte del 100% nel comparto del trasporto valori e del 90% in quello della vigilanza fissa. Nonostante le numerose precettazioni operate dalle imprese del settore i lavoratori hanno aderito in massa alla mobilitazione finalizzata ad accendere i riflettori sulle condizioni di lavoro in uno dei settori dei servizi che opera prevalentemente in appalto, dove le logiche del massimo ribasso e del subappalto si riflettono pesantemente sull'orario di lavoro e anche sulle retribuzioni esposte al dumping contrattuale.

L'elusione delle norme contrattuali e di Legge fa il paio



con la proliferazione dei contratti pirata che irrimediabilmente riducono diritti e tutele e abbassano drasticamente il corrispettivo economico ai limiti della sostenibilità.

Sullo sfondo la radicale trasformazione del comparto dei servizi in seguito alle recenti evoluzioni della compagine imprenditoriale (Sicurtalia-Ivri), alle recenti acquisizioni nonché dal lungo elenco di aziende

cessate per mala gestione che evidenziano una mancanza di controlli puntuali e costanti da parte delle autorità competenti.

La Fisascat Cisl rilancia sulla necessità di rinnovare la contrattazione nazionale siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative e invita le associazioni imprenditoriali di settore Univ, Anivip, Assiv, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative

Federlavoro e Servizi e Agci Servizi a fare un passo indietro rispetto alle posizioni assunte al tavolo di trattativa, al palo nonostante le numerose sollecitazioni dei sindacati.

Salario, cambio di appalto, bilateralità, contrattazione di secondo livello, classificazione del personale, salute e sicurezza e welfare contrattuale sono solo alcune delle rivendicazioni dei sindacati che hanno respin-

to fermamente le proposte imprenditoriali sul mercato del lavoro, sull'orario del lavoro e sul trattamento economico della malattia e dell'infortunio, tese per lo più a ridurre i diritti dei lavoratori e ad introdurre una flessibilità senza regole gestita ad appannaggio esclusivo delle imprese.

Per la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca «necessita un intervento decisivo da parte dei due Ministeri competenti, Lavoro e Interno, per riportare in auge il settore della sicurezza».

«Si è tanto parlato di sicurezza nell'ultimo periodo ma nulla ancora si è fatto per ridare dignità a chi, mediante la propria opera quotidiana, è chiamato a garantire la sicurezza di beni e persone» ha aggiunto.

«Questo - ha chiosato - è un comparto dove i rinnovi contrattuali avvengono con tempi biblici e ciò non è più tollerabile». «Rinnovare un contratto - ha concluso - significa adeguare le norme e la retribuzione ma soprattutto riconoscere il ruolo fondamentale che gli addetti del comparto della sicurezza privata svolgono per la cittadinanza tutta».

Agenti e Rappresentanti, l'Inps scioglie il nodo su Quota 100

Sciolto il nodo che impediva l'accesso al trattamento di pensionamento anticipato con Quota 100 alla categoria degli agenti e dei rappresentanti di commercio. Una circolare dell'Inps consente di superare l'anomalia normativa messa in luce dalle organizzazioni sindacali di categoria Fnaarc, Fiar, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil e Usarci sulla impossibilità di cumulare la pensione "quota 100" con i redditi derivanti dall'attività, pena la sospensione dell'erogazione della stessa pensione.

L'istituto previdenziale ha finalmente chiarito che sono cumulabili i redditi percepiti dopo la decorrenza

della pensione relativi all'attività lavorativa svolta prima della decorrenza stessa. In particolare l'Inps ha stabilito che, maturato il diritto alla decorrenza della pensione "quota 100" (età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 38 anni), i redditi percepiti dall'agente di commercio (pagamento delle provvigioni) successivi alla decorrenza della pensione, ma relativi ad attività lavorativa (ordini per attività di promozione di conclusione di contratti) svolta prima della decorrenza, sono da ritenersi cumulabili con la pensione stessa. Inoltre l'Inps ha specificato che l'agente di commercio, presen-

tando la domanda per "quota 100", può indicare nella domanda la volontà di differire la decorrenza della pensione nel caso in cui sia ancora tenuto a lavorare quando dà il preavviso. In questo modo il reddito derivante dall'attività svolta nel periodo dopo il preavviso sarà cumulabile con la pensione che l'agente percepirà dalla data differita.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto commenta positivamente l'accoglimento delle osservazioni poste dai sindacati. Il sindacalista ha evidenziato in particolare il chiarimento «sul pagamento durante la quiescenza in

"Quota 100" delle provvigioni maturate durante il mandato e sulla possibilità di effettuare il preavviso senza perdere le indennità di fine rapporto». Per Ceotto «è stata così sanata una ingiustizia nei confronti degli agenti di commercio che potranno finalmente andare in pensione con la Quota 100». «Con la circolare Inps - ha aggiunto il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini - si prende finalmente atto delle specifiche modalità di svolgimento e cessazione dell'attività di intermediazione commerciale previste dalle norme di legge e dagli Accordi economici collettivi (Aec) regolanti il rapporto d'agenzia».



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Via Lucullo, 3 - 00187 Roma - Tel.: +39 06 42012372 - Fax: +39 06 42012404 - info@ebnt.it - www.ebnt.it

**Gaming Hall
Siglato il protocollo
sulla disciplina dei
rapporti di lavoro degli
8mila dipendenti delle
200 sale Bingo in Italia.
L'intesa parte inte-
grante del contratto
nazionale di lavoro dei
Pubblici Esercizi, della
Ristorazione e Turismo**

Nuove norme anche per i lavoratori delle *gaming hall* adibite al gioco del bingo. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la Fipe - Federazione Italiana dei Pubblici Esercizi Confcommercio il protocollo per la disciplina del rapporto di lavoro degli 8000 dipendenti delle circa 200 sale bingo in Italia. L'intesa è parte integrante del contratto nazionale di lavoro dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e turistico siglata dalle parti l'8 febbraio del 2018.

L'accordo interviene sul sistema di classificazione del personale, sul mercato del lavoro - con la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante e limiti quantitativi del contratto a tempo determinato - e sulla formazione professionale da erogare attraverso la bilateralità di settore. Soddisfazione in casa sindacale. Per le segreterie nazionali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs «il protocollo a distanza di 18 anni sostituisce le normative definite nella fase di start up in un settore fortemente caratterizzato da

frammentazioni e da fenomeni di concorrenza sleale, anche attraverso l'applicazione di contratti pirata». «L'intesa - concludono le tre sigle - risponde alla necessità di tutelare i lavoratori del gioco legale in un contesto di imprevedibilità normativa ed economica definendo regole e impegni precisi da parte delle aziende per la legalità e per una maggiore responsabilità verso i clienti e i dipendenti garantendo nel contempo l'applicazione integrale delle norme e delle retribuzioni previste dal contratto nazionale».

Gruppo Marriott International, rinegoziato l'integrativo

Relazioni sindacali, diritti individuali, mercato del lavoro, sistema premiante e welfare i punti cardine

Rinegoziata la contrattazione integrativa applicata ai 3mila dipendenti del Gruppo Marriott International.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con le direzioni societarie del colosso mondiale dell'hotellerie il nuovo accordo in vigore dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

L'intesa troverà applicazione negli alberghi già Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc del Gruppo Marriot International a Milano (The Westin Palace - Sheraton Diana Majestic), Venezia (Danieli - Gritti Palace - The Westin Europa Regina), Firenze (The Westin Excelsior - The St. Regis Florence) e Roma (The St. Regis Roma - The Westin Excelsior).

Relazioni sindacali, ai tre livelli nazionale, territoriale/area e di hotel, disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie, diritti individuali, mercato del lavoro, terziarizzazioni, indennità economiche, sistema premiante e welfare aziendale, gli ambiti di intervento del contratto integrativo che con apposita intesa - la prima al mondo siglata dal Gruppo Marriott - adotta politiche di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla diversity. L'intesa, si legge nella pre-



messa, rappresenta "la soluzione idonea alla salvaguardia dell'impianto delle relazioni industriali, al rafforzamento dei livelli occupazionali ed alla tenuta del potere di acquisto dei salari, assicurando nel contempo la continuità e la competitività sul mercato". Ma non solo.

Con l'accordo le parti si impegnano, a fronte di un eventuale aggravamento delle condizioni di crisi, ad un confronto preventivo per individuare le misure necessarie al superamento delle difficoltà aziendali.

L'azienda da parte sua non ricorrerà all'appalto di servizio per tutta la durata del contratto.

Inoltre tra i punti cardine dell'intesa la norma per la stabilizzazione dei rapporti stagionali in regime di flessibilità oltre all'estensione dell'istituto del part-time nel post partum e per gravi esigenze di salute e familiari e al riconoscimento dei Rol fino ad un massimo di 56 ore a discrezione dell'azienda.

Sulla malattia l'azienda continuerà a farsi carico del periodo di carenza dal

primo giorno nella misura del 50% e del 100% in caso di patologie gravi e continuative.

In caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail sarà erogata a titolo di anticipazione una indennità dedicata riconosciuta anche ai lavoratori stagionali.

Il contratto conferma l'istituto del premio di risultato, sulla base della vigente normativa fiscale, correlato al raggiungimento di parametri economico finanziari e qualitativi anche legati alla presenza effettiva. L'intesa conferma la vo-

lontà di realizzare di un adeguato sistema di welfare aziendale.

Le parti valuteranno l'estensione dell'applicazione dell'integrativo ai lavoratori dell'Hotel Excelsior Gallia di Milano.

Grande soddisfazione è stata espressa dal funzionario sindacale della Fisascat Cisl Salvo Carofratello.

«La valorizzazione del sistema di relazioni sindacali, con l'auspicio sia il preludio allo sviluppo di un sistema contrattuale più ampio per tutte le realtà aziendali del gruppo, rimane il patrimonio da preservare per garantire una contrattazione win-win, in grado di accompagnare le fasi di crescita di impresa anche attraverso una flessibilità contrattata che sappia ammortizzare le eventuali fasi di crisi ma che riconosca nella stabilizzazione dei rapporti di lavoro e nel sistema premiante una forma partecipazione dei lavoratori». «Aver definito un protocollo ad hoc sul contrasto alla violenza di genere ed alle molestie sessuali, il primo al mondo siglato dal Gruppo Marriott International - ha concluso il sindacalista - denota l'interesse reciproco della parti a limitare una piaga in crescita in tutto il mondo dalle gravi implicazioni sociali da debellare».

Circa 1600 in Italia i dipendenti del colosso informatico. L'intervento sull'organizzazione del lavoro

Apple Italia, nuovo contratto aziendale dal 1° luglio 2019

Buone notizie per gli oltre 1600 dipendenti dei 17 store Apple in Italia. I sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltucs hanno siglato con la Apple Italia S.r.L. l'ipotesi di accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale, approvata dalla consultazione dei lavoratori.

L'intesa, quadriennale ed in vigore dal 1° luglio 2019, interviene sulla flessibilità contrattata e concordata dell'orario di lavoro - anche per i lavoratori a tempo parziale - e confer-

ma il meccanismo della banca delle ore introdotto con la precedente intesa.

L'accordo migliora inoltre il trattamento economico del lavoro domenicale e della malattia, prevedendo un ulteriore periodo retribuito oltre a quanto previsto dal contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi. Migliorato anche il valore del buono pasto.

Le parti si impegnano a verificare l'applicabilità della detassazione con

riferimento alle misure sul lavoro domenicale e al regime di flessibilità secondo la normativa vigente.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'intesa conferma la volontà di collaborazione per bilanciare gli interessi e gli obiettivi aziendali con le esigenze dei lavoratori per i quali è previsto un valido sistema di flessibilità contrattata e concordata» ha dichiarato il funzionario sindacale della categoria cislina Dario Campeotto.

«Aver rinnovato il contratto integrativo con l'azienda più avanzata nel settore informatico - ha aggiunto il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini - dimostra ancora una volta che la contrattazione può accompagnare lo sviluppo aziendale prevedendo condizioni di lavoro dignitose, anche volte alla conciliazione vita-lavoro, in un settore labour intensive quale è il terziario, dove l'apporto umano è essenziale per raggiungere il risultato di impresa».

APPALTI SCUOLE STATALI

16.019

lavoratori
oggi
impiegati
negli appalti
di pulizie

11.236

assunzioni
dirette con
il Decreto
Internalizzazioni

4.783

PERSONE
SENZA
LAVORO

**170 MILIONI RISPARMIATI?
NO**

**4.783 PERSONE LICENZIATE
DAL 1 GENNAIO 2020**

**È INACCETTABILE!!!
SERVONO RISPOSTE PER TUTTI**

FARE PRESTO E BENE IL DECRETO INTERNALIZZAZIONI SI PUÒ E SI DEVE FARE RICERCANDO AL CONTEMPO SOLUZIONI A TUTELA DI TUTTI I LAVORATORI. ABBIAMO FATTO PROPOSTE E OSSERVAZIONI, A PARTIRE DALL'ATTIVAZIONE DI UNA CABINA DI REGIA CHE COINVOLGA OLTRE AL MIUR ANCHE IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E IL MEF. OSTINARSI A NON PRENDERLE IN CONSIDERAZIONE È INCOMPRENSIBILE E DANNOSO.

NESSUNO DEVE RESTARE ESCLUSO!
#NONSIAPPALTANOIDIRITTI

CGIL



**Buon Compleanno TgLab
Compie 10 anni il
notiziario web a cura
della Fisascatl Cisl nato
il 20 febbraio 2009.
Riflettori puntati sulle
condizioni di impiego
di milioni di lavoratrici
e lavoratori
del commercio,
turismo**

Ha compiuto 10 anni il TgLab, il notiziario settimanale web a cura della Fisascatl Cisl nato il 20 febbraio del 2009. Anni durante i quali ha raccontato l'attività sindacale e ha seguito le principali vertenze e tutte le notizie legate al mondo del terziario privato. Una realtà in espansione con un valore aggiunto che sfiora il 40% del mercato con oltre 16 milioni di dipendenti, su 23 milioni e 475 mila lavoratori, segnala l'Istat ma dove a crescere è anche la precarietà del lavoro. Uno scenario in continua in evoluzione, in cui nuove norme e rinnovati biso-

gni di tutela dei lavoratori dovranno sempre più cercare una sintesi nella contrattazione a tutti i livelli e dove la partecipazione dovrà divenire caposaldo delle relazioni sindacali. Un ringraziamento sentito a tutti gli operatori e ai numerosi delegati che dai territori e dalle aziende hanno contribuito a costruire e diffondere questo importante strumento di informazione al servizio degli iscritti e divenuto nel tempo sempre più punto di riferimento nel panorama della comunicazione sindacale. Il TgLab è cambiato adeguandosi sempre più ai nuovi format

della comunicazione, misurandosi con le nuove tecnologie e i social media. Un appuntamento settimanale sempre più seguito come attestano i contatti crescenti oggi arrivati ad oltre 200 mila visualizzazioni all'anno. «Continueremo a divulgare l'informazione attraverso il TgLab - ha dichiarato il segretario generale della Fisascatl Cisl Davide Guarini - convinti di fornire un servizio utile che accende i riflettori sulle condizioni di impiego di milioni di lavoratrici e lavoratori ai quali come Fisascatl Cisl non faremo mai mancare il nostro supporto».

Dal 1° gennaio 2020 al via l'internalizzazione del servizio, si attende il DM Appalti Pulizia Scuole, nessuno resti escluso dalle assunzioni I sindacati sollecitano soluzioni certe che tutelino tutta la platea dei 16 mila addetti

Nessuno resti escluso. È quanto sostenuto dalle organizzazioni sindacali rispetto al giusto e importante processo di internalizzazione dei servizi di pulizia, ausiliario e mantenimento del decoro nelle scuole statali italiane previsto dal 1° gennaio 2020. A pochi giorni dalla mobilitazione del 31 maggio e da un partecipato sciopero nazionale, i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascatl Cisl e Uiltrasporti rilanciano sulla necessità di definire una soluzione per la continuità occupazionale di tutti i 16 mila addetti ex Lsu e Appalti Storici coinvolti. La bozza di Decreto Interministeriale, che ad oggi prevede 11.236 assunzioni dirette, paventa una perdita

occupazionale di 4.783 lavoratori. Una situazione inaccettabile per i sindacati, che rivendicano una gestione coordinata della vertenza attraverso l'attivazione di una cabina di regia che coinvolga perlomeno i ministeri dell'Istruzione, del Lavoro e dell'Economia, al fine di garantire la contestualità degli interventi utili alla piena occupazione di tutti i lavoratori coinvolti. Dire che con questa manovra si risparmiano 170 milioni di Euro, fino ad oggi utilizzati per dare un lavoro e un salario ai 16 mila lavoratori impiegati, significa avallare quasi 5 mila licenziamenti. Situazione che Filcams Cgil, Fisascatl Cisl e Uiltrasporti contrasteranno con tutte le iniziative necessarie.

I sindacati sollecitano l'attivazione del tavolo di confronto e interventi integrativi finalizzati ad una gestione flessibile del processo di internalizzazione, che dovrà avere i caratteri dell'inclusività e dell'adeguatezza degli strumenti e delle risorse per confermare a tutte le lavoratrici e lavoratori un posto di lavoro e un reddito anche dopo il 1° gennaio 2020. Massiccia l'adesione allo sciopero delle lavoratrici e dei lavoratori degli appalti delle pulizie delle scuole statali in attesa del Decreto Ministeriale che definirà le modalità e i numeri delle assunzioni a partire dal 1° gennaio 2020. Molte le iniziative di mobilitazione a livello locale organizzate dai sindacati di cate-

goria Filcams Cgil, Fisascatl Cisl e Uiltrasporti. Il presidio promosso a Roma a Piazza Monte Citorio ha registrato la partecipazione di tantissimi lavoratori provenienti da tutta Italia e arrivati a Roma per reclamare a gran voce i loro diritti. I sindacati sollecitano una soluzione per tutti i 16 mila addetti Ex Lsu e Appalti Storici anche a fronte delle procedure di licenziamento già avviate dalle imprese affidatarie ed esecutrici degli appalti nell'ambito della Convenzione Consip Scuole. Per le tre sigle è necessaria una gestione coordinata della vertenza tra Miur/Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia, al fine di garantire la contestualità degli interventi utili alla pie-

na occupazione dei lavoratori coinvolti riproponendo alcuni interventi integrativi finalizzati ad una gestione flessibile del processo di internalizzazione, che dovrà avere i caratteri dell'inclusività e dell'adeguatezza degli strumenti e delle risorse. «Nessuno resti escluso» è il messaggio rivolto al Governo dai sindacati di categoria Cgil Cisl e Uil che pur dichiarandosi «favorevoli al decreto di internalizzazione» chiedono il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel piano di assunzione dal 1° gennaio 2020 «nel segno della solidarietà e dell'inclusione e che rappresentino una risposta complessiva al tema della precarietà, per non dividere e contrapporre i lavoratori».

Part-Time Ciclico, la petizione della Fisascatl approda in Europa

Arriva al cuore delle istituzioni europee l'azione promossa dalla Fisascatl Cisl per il riconoscimento dei diritti previdenziali dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in part time verticale ciclico - oltre 100 mila in Italia in tutti i settori produttivi - con l'articolazione della prestazione lavorativa a tempo pieno solo su alcuni giorni del mese o di determinati periodi dell'anno. Il Parlamento Europeo ha infatti pubblicato la petizione presentata nel 2018 dalla categoria cislina.

La competente Commissione per le Petizioni ha reputato dunque ricevibile l'istanza ed ha richiesto alla Commissione Europea di svolgere una indagine preliminare sui vari aspetti del problema segnalato.

Sul portale web dedicato del Parlamento Europeo è possibile consultare l'azione promossa dalla Fisascatl Cisl; previa registrazione è possibile sostenere la petizione n° 0983/2018 indicando nella sezione l'anno di presentazione, il tema, lo status e il Paese (2018 - occupazione - ricevibile - Italia).

La richiesta della categoria cislina verte sul riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno a prescindere dai periodi per i quali sono versati i contributi e dunque sulla possibilità che i contributi da accreditare ai lavoratori in regime part-time verticale ciclico siano riproporzionati sull'intero anno



a cui si riferiscono, anziché essere versati solo in relazione a prestazioni lavorative eseguite in una frazione di questo.

Attualmente l'Inps prevede un trattamento differenziato tra i lavoratori che effettuano il part time verticale ciclico e quelli che effettuano il part time orizzontale, riconoscendo a questi ultimi l'intera anzianità contributiva ed ai primi la sola anzianità relativa ai periodi lavorati.

«L'effetto di questa situazione è che i lavoratori in regime di part time verticale ciclico hanno un trattamento peggiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno visto che i periodi di interruzione della prestazione lavorativa non gioverebbero né ai fini della pre-

stazione previdenziale, né dell'anzianità contributiva» ha stigmatizzato il segretario generale della Fisascatl Cisl Davide Guarini evidenziando che «in Italia non esiste una previsione di Legge specifica per i lavoratori in part time verticale ciclico e l'Inps continua ad attenersi ad una sua circolare del 1986 sostenendo di non applicare deroghe se non si modifica la normativa italiana di riferimento, continuando a calcolare l'anzianità lavorativa dei lavoratori in part time verticale ciclico sulla base dell'effettivo lavoro prestatato escludendo i periodi non lavorati». «I lavoratori di fronte a tale ingiustizia per vedere riconosciuto il loro diritto sono costretti a rivolgersi al Giudice

generando negli ultimi anni un lungo contenzioso legale costoso sia per chi lo intraprende, sia per la collettività, sia per gli uffici che amministrano la giustizia» ha aggiunto Guarini evidenziando che «I sindacati e i Patronati hanno interessato alla questione il ministero del Lavoro senza alcun esito» e che «solo attraverso le decisioni della Corte di Cassazione, emesse in virtù dei ricorsi individuali, i lavoratori vedono riconoscersi un diritto sacrosanto».

«La nostra è una battaglia di civiltà, La Fisascatl Cisl ha deciso di sottoporre il problema all'attenzione del Parlamento Europeo affinché sia svolta ogni possibile azione per la tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori interessati - ha aggiunto - La nostra richiesta al Parlamento Europeo va inquadrata nel contesto normativo del diritto dell'Unione Europea e dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale raggiunto tra Unice, l'unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro, il Ceep, il centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese a partecipazione pubblica, e dalla Ces, la confederazione europea dei sindacati». «Ad oltre 20 anni da quella intesa, recepita dal Consiglio europeo - ha concluso il sindacalista - è necessario proseguire nel percorso di soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale».

L'evento promosso il 12 marzo a Matera Capitale della Cultura 2019 Turismo e Cultura, declinazione vincente in Italia Il primato del Bel Paese con 53 siti Unesco, e 5mila tra siti, monumenti e musei



Turismo e Cultura binomio vincente in Italia, Paese che detiene il primato per disponibilità di patrimonio artistico mondiale, con 53 siti Unesco, quasi 5mila siti culturali tra monumenti, musei e aree archeologiche, ma anche con le innumerevoli iniziative culturali, festival, sagre e produzioni enogastronomiche che caratterizzano l'identità del territorio. Da una delle città più antiche del mondo, Matera, Capitale Europea della Cultura 2019, la Fisascat Cisl rilancia sulla necessità di investire nel comparto turistico, volano di crescita e occupazione con un contributo totale all'economia italiana nel 2017 di 223,2 miliardi di euro, pari al 13% del Pil, 426 milioni di presenze nel 2018 e oltre un milione e mezzo di addetti. "I luoghi della Storia, Arte, Cultura e Ambiente per il rilancio dell'economia turistica italiana" è il leit motiv della tavola rotonda promossa dalla categoria cislina nella città dei sassi, dichiarata vergogna d'Italia negli anni '50 per arretratezza e sottosviluppo, oggi simbolo di rinascita e memoria di un meridione che non smette mai di stupire, come ha amabilmente sottolineato il sindaco di Matera Raffaello De Ruggieri nei saluti di apertura. E' il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari,

nella relazione introduttiva alla kermesse, moderata da Pierangelo Raineri, a sottolineare la necessità «di una strategia di sviluppo che punti all'integrazione dei contenuti, perché l'unicità del patrimonio culturale italiano arricchita dalle eccellenze enogastronomiche e del made in Italy è un vero vantaggio competitivo rispetto alle altre destinazioni nel mondo, e alla destagionalizzazione per un turismo accessibile tutto l'anno». Il sindacalista ha poi evidenziato che «occorrono politiche di investimento nello sviluppo e nella valorizzazione dell'occupazione destinata a raggiungere quota 4 milioni nei prossimi 10 anni, secondo stime del World Travel Tourism Council» e che «la contrattazione ha un ruolo di primo piano nell'attivazione dei percorsi di formazione professionale attraverso la bilateralità di settore e nel rilancio del territorio». Il presidente Fondazione Matera 2019 Salvatore Adduce ha evidenziato che «i fallimenti nella storia dell'umanità sono stati all'ordine del giorno ma hanno rappresentato una spinta a ottenere il successo desiderato in un territorio che con politiche attive e buone pratiche può giocare oggi la carta dell'accoglienza». Il passaporto dell'abitante culturale è una delle originali in-

venzioni di Matera 2019 che Adduce definisce «uno degli esperimenti innovativi che consente al turista, pagando una quota minima per tutto l'anno, di accedere agli eventi programmati in un'ottica di sostenibilità». «Questo in una Regione, la Basilicata - ha poi rimarcato Patrizia Minardi, dell'Ufficio Sistemi Culturali e Turistici della Regione Basilicata - che riconosce nella cultura il valore identitario e una risorsa per lo sviluppo, veicolo di inclusione, fondamentale perno di crescita, e che per la prima volta ha investito nella programmazione triennale degli eventi con risorse dedicate nel piano regionale dello spettacolo e sulla promozione digitale, sviluppando un'occupazione di oltre 10mila addetti dal 2016 al 2018». Ed è proprio sulla buona occupazione, sull'innovazione e sulla ricerca, come anche sugli investimenti e sulla promozione che si basa l'intrapresa economica del modello cooperativo aziendale nel turismo e nella cultura realizzato da Confcooperative Cultura Turismo e Sport. Il vicepresidente nazionale con delega al mezzogiorno Domenico Bracciodieta, tra i relatori all'iniziativa, ha sottolineato che «cultura e turismo sono un connubio fondamentale per lo sviluppo sostenibile» e che «il modello cooperativo perse-

gue finalità sociali quale il benessere dei residenti e dei turisti, in un evoluto sistema di partenariato pubblico e privato con al centro la persona ed il lavoro». Senza dimenticare poi il ruolo della promozione del Paese Italia che, secondo le recenti stime Bankitalia, nel 2018 ha registrato un maggiore afflusso dei turisti stranieri saliti a 93,8 milioni contro i 90,6 dell'anno precedente. Il presidente dell'Enit Giorgio Palmucci, reduce dall'Itb di Berlino, ha sottolineato che «i turisti sono sempre più interessati a scoprire angoli e destinazioni poco conosciuti, nella ricerca non solo di un turismo materiale ma anche immateriale ma anche fatto di sensazioni, emozioni». «Per rinnovare le strategie - ha aggiunto Palmucci - occorre un dialogo continuo tra istituzioni ed attori coinvolti per attrarre i turisti che, nel 2030, saranno oltre 1 miliardo e 700 milioni a livello mondiale». E' il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini a ribadire «il ruolo del sindacato e della contrattazione nella valorizzazione del turismo, settore labour intensive dove anche l'occupazione e le risorse umane sono patrimonio da preservare con adeguate politiche di sistema e di ammortizzatori sociali dedicati per supportare una caratteris-

tica strutturale del comparto, la stagionalità». Il segretario generale aggiunto della Cisl Luigi Sbarra, che ha chiuso i lavori della tavola rotonda, suggerisce di «coltivare la cultura dello sviluppo sostenibile che riconosce nella difesa del creato e nella valorizzazione ambientale qualcosa di compatibile e coesistente all'attività produttiva». E ancora, in un settore emblematico come il turismo, il sindacalista ha sottolineato la necessità di agire sulla leva «del coordinamento e della concertazione tra tutti i soggetti coinvolti, rinnovando il ruolo sussidiario del sindacato nell'attività contrattuale e di rappresentanza e di creazione di sistemi di tutela e protezione dei lavoratori». «La parola d'ordine - ha concluso il sindacalista - è quella di fare sistema tra le amministrazioni, le agenzie, i tour operator, i vettori, le strutture ricettive e della ristorazione che vanno orientate su modelli diversificati e sulla destagionalizzazione, in una nuova strategia organica con sinergie che incrociano politiche economiche e ambientali, valorizzando le prerogative della contrattazione decentrata, e sciogliendo il nodo delle infrastrutture con nuove politiche di investimento e sostegno ai modelli territoriali».

A Cesenatico il 14 maggio la tavola rotonda promossa dalla Fisascat Cisl Sport e Turismo, binomio opportunità per lo sviluppo

Il cicloturismo in Italia ha un valore potenziale di 3,2 miliardi di euro

Si scrive turismo si legge opportunità.

Sono molteplici le declinazioni di questo importante comparto dell'economia italiana, trend che si traducono in ricchezza economica, in sviluppo del territorio e posti di lavoro. E' il caso del turismo sportivo in grado di generare dai 12 ai 15 milioni di arrivi internazionali ogni anno; rappresenta il 10% dell'industria turistica mondiale con un fatturato di oltre 1.400 miliardi di dollari.

L'Europa intercetta il 43% del turismo sportivo globale; solo il cicloturismo ha un indotto economico di 44 miliardi di euro, con oltre 2 milioni di viaggi e 20 milioni di pernottamenti.

In Italia il valore potenziale del cicloturismo è di circa 3,2 miliardi di euro. I dati sono stati approfonditi alla tavola rotonda promossa dalla Fisascat Cisl il 14 maggio a Cesenatico in Emilia Romagna, promossa a ridosso dell'evento sportivo ciclistico Nove Colli, la più partecipata granfondo in Italia che dalla località balneare romagnola si snoda in un affascinante percorso lungo l'Appennino Romagnolo, richiamando migliaia di sportivi

e turisti.

«Come sindacato e come Parti Sociali abbiamo il dovere di estendere le nostre riflessioni sul valore diretto, indiretto e dell'indotto generato dal turismo» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini nell'intervento introduttivo ai lavori. «Certamente - ha sottolineato - è necessario salvaguardare l'occupazione in un settore labour intensive e continuare ad investire sulla formazione professionale, servono nuove forme di compartecipazione tra pubblico e privato».

«Ma al di là dei numeri - ha aggiunto - occorre una strategia di sviluppo che punti all'integrazione dei contenuti ed a promuovere un turismo accessibile durante tutto l'arco dell'anno realizzando così una vera stagionalizzazione legata ai grandi eventi e alle molteplici e variegate opportunità offerte dal nostro Paese».

Il sindacalista ha poi sottolineato che «nella governance del turismo globalmente inteso occorrono più autonomie locali ma anche più coordinamento delle politiche turistiche e un ruolo di regia affidato alla Conferenza Stato Regioni».

Un invito accolto favorevolmente da Stefano Bonaccini, presidente della Regione Emilia Romagna e presidente della Conferenza Stato Regioni, presente all'iniziativa, che ha rilanciato sulla necessità di «investire in infrastrutture, in strutture ricettive e servizi al turista, ma anche in promozione degli eventi». Un contributo notevole quello della Regione Emilia Romagna che ha investito complessivamente nell'ultimo anno 2 milioni di euro con importanti ripercussioni sull'indotto.

E' Alessandro Spada, presidente Asd G.C Fausto Coppi e coordinatore del comitato Nove Colli ad illustrare la storia e le ricadute dell'evento sportivo ciclistico, la più partecipata granfondo in Italia che dalla località balneare si snoda in un affascinante percorso lungo l'Appennino Romagnolo, richiamando migliaia di sportivi e turisti.

Un fenomeno in crescita esponenziale, ha poi evidenziato l'esperto di web marketing Lorenzo Succi, con oltre 27 milioni di italiani che praticano sport. «L'Italia - ha dichiarato Succi - potrebbe diventare quindi una destinazione di grande interesse per seg-

menti importanti della domanda turistica mondiale e sfruttare in tal modo una serie di eccellenze Territoriali, culturali ed enogastronomiche in un progetto di attrattività molto focalizzata sul tema del wellness e dell'esperienza 'high quality' dei nostri territori: cultura, enogastronomia e prodotti tipici. La Romagna su questo fronte ha già dato segni di grande vitalità».

Per il direttore generale di Federalberghi Alessandro Nucera intervenuto alla kermesse.

«internazionalizzazione e destagionalizzazione sono le due parole chiave che ci aiutano a capire il ruolo strategico che lo sport può avere per lo sviluppo del sistema di offerta turistica italiana».

E ancora «piccoli e grandi eventi sportivi, professionisti, dilettanti ed amatori, italiani e stranieri, costituiscono un bacino enorme, che può offrirci grandi soddisfazioni».

Ma «senza dimenticare il cosiddetto turismo attivo, cioè quelle forme di fruizione del territorio, sempre più diffuse, che implicano un impegno fisico non competitivo, come il cicloturismo e l'escursionismo».

«Il turismo - ha poi ag-

giunto il segretario generale aggiunto della Cisl Luigi Sbarra al quale sono state affidate le conclusioni della tavola rotonda - è attraversato come e più degli altri comparti dalle profonde trasformazioni tecnologiche ed economiche in atto: per volgere i rischi in opportunità bisogna migliorare il coordinamento tra enti e rilanciare le infrastrutture materiali e sociali. Servono strade, porti, aeroporti, reti fisiche e digitali, salvaguardia territoriale, legalità, burocrazia amica, trasporti locali, servizi alla persona, sostegno alla non autosufficienza».

Altrettanto fondamentale per il sindacalista «sviluppare la filiera della formazione, e in particolare sulla riqualificazione di competenze e l'occupabilità: aspetti che dobbiamo implementare con misure pubbliche e leve contrattuali».

«Chi dovrebbe fare molto di più è il Governo, che deve litigare meno e dire cosa vuole fare - ha concluso Sbarra - Si apra una fase di vero confronto con le Parti sociali per un progetto-Paese che dia al turismo e al lavoro che lo sostiene il posto che meritano nella ripartenza nazionale».



Il Conferenza Organizzativa Fist Cisl, riparte dalle periferie

Riparte dal territorio l'attività di rappresentanza di Fisascat Cisl e Felsa Cisl, i sindacati di seconda affiliazione della Fist Cisl - la federazione del terziario della Cisl nata dall'operazione di accorpamento avviata nel 2014 - in una nuova strategia di azione politico-contrattuale-organizzativa finalizzata a presidiare in misura crescente i luoghi di lavoro anche attraverso una maggiore sinergia con il sistema dei servizi Cisl, con l'Inas Cisl e il Caf Cisl.

Sono queste in sintesi le nuove linee programmatiche approvate dalla Conferenza Nazionale Organizzativa della categoria sindacale l'11 giugno a Roma in presenza della segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan.

In particolare la Fist Cisl ritiene strategico offrire

servizi sempre più specifici alle diverse tipologie di lavoratori del terziario privato - settore prevalente dell'economia con oltre 15milioni 300mila addetti riconducibili al commercio, turismo e servizi - siano essi dipendenti, atipici, somministrati e autonomi, questi ultimi in crescita esponenziale in Italia dove rappresentano, secondo l'Istat, il 23,2% degli occupati con oltre 5,3 milioni di lavoratori indipendenti, ben oltre la media Ue che si attesta al 15,3%.

Da qui la necessità di ridisegnare politiche contrattuali ad hoc orientate non solo a garantire, attraverso la contrattazione, salari adeguati collegati alla redditività aziendale, ma anche nuovo welfare riferito al benessere ed alla crescita delle competenze.

«Il sindacato partecipativo - ha dichiarato Pierangelo Raineri nella relazione introduttiva ai lavori - realizza la propria strategia contrattuale a partire dal nuovo sistema di relazioni sindacali e dai livelli di confronto che derivano dalla prassi contrattuale».

Per il sindacalista «una politica di sviluppo del terziario reclama il superamento di carenze di politiche pubbliche e contraddizioni di mercato che devono impegnare il sindacato a contrattualizzare il lavoro, quali che siano le forme individuali di rapporto di lavoro subordinato, le sedi lavorative, le nuove professionalità».

«Anche sul salario minimo - ha aggiunto il sindacalista - occorre dare valore *erga omnes* alla contrattazione stipulata dalle parti più rappresentative

Aurora Blanca e Mattia Pirulli confermati nella segreteria nazionale. Rinnovo dei vertici in casa Fist Cisl, Davide Guarini eletto segretario generale

Rinnovo dei vertici in casa Fist Cisl. Il consiglio generale, ha eletto all'unanimità Davide Guarini nuovo segretario generale della categoria del terziario della Cisl. Guarini succede a Pierangelo Raineri dimessosi nel rispetto delle previsioni statutarie e regolamentari. Rieletti in segreteria nazionale Aurora Blanca e Mattia Pirulli, già componenti di segreteria nazionale Fisascat Cisl e Felsa Cisl. Un progetto pienamente condiviso dalla Cisl presente all'assise con il segretario confederale Cisl Piero Ragazzini.

«Una giornata importante per la Cisl e per la Fist, il nuovo segretario generale Davide Guarini eletto all'unanimità conferma la forte condivisione della proposta del segretario generale uscente Pierangelo Raineri che ha condotto fin qui la prima categoria dei lavoratori attivi della Cisl e che guarda al futuro pronta ad affrontare le nuove sfide» ha dichiarato Ragazzini.

Davide Guarini, appena insediato, ha accolto il nuovo incarico con grande senso di responsabilità «con la consapevolezza che buona parte del lavoro per far funzionare questa grande federa-



zione è già stato fatto con l'aggiunta che nella squadra vi sono persone che hanno già avuto modo di contribuire al suo sviluppo».

«La Fist Cisl - ha aggiunto - deve continuare nella direzione fino ad ora intrapresa, individuando ulteriori spazi per rilanciare il ruolo del sindacato anche nelle periferie del lavoro».

«Con una politica ostile alle organizzazioni sindacali - ha sottolineato il sindacalista - c'è la necessità di progettare un sindacato in grado di cogliere le peculiarità del cambiamento, di dare risposte alle nuove esigenze di tutela, di cogliere le opportunità

di una evoluzione tecnologica e digitale. Serve innovare un Sindacato per renderlo al passo con i tempi che evolvono in estrema rapidità. Un Sindacato che sappia rappresentare a 360 gradi donne e uomini del terziario e dei servizi».

«Le sinergie delle due federazioni, Fisascat e Felsa, mantenendo le loro specifiche identità, - ha concluso il sindacalista - diventeranno essenziali per sviluppare nuovi modelli di Welfare Contrattuali, di bilateralità, di Formazione e di tutela degli iscritti anche attraverso una maggiore collaborazione con il sistema dei servizi Cisl».

La Fist Cisl saluta commosso Pierangelo Raineri

La federazione del terziario della Cisl ha salutato commosso Pierangelo Raineri, dimessosi dall'incarico di segretario generale nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari Cisl.

Ben 45 gli anni di militanza sindacale, gli ultimi 5 passati nell'incarico segretario generale della federazione del terziario della Cisl - dopo 12 passati nella segreteria generale della Fisascat Cisl - in cui Raineri ha avuto l'opportunità di stipulare più di 140 contratti di lavoro nazionali, aziendali, territoriali, con oltre 10mila ore effettive di trattativa, e di partecipare alla elaborazione e alla costituzione di decine di commissioni bilaterali, enti bilaterali, enti di formazione, fondi interpro-

fess...
 com...
 te o...
 terzi...
 bene...
 le.
 Con...
 cont...
 avan...
 nell'...
 anel...
 trad...
 chie...





Le ferie l'attività di rappresentanza di Fisascat e Felsa Cisl

ed ai minimi retributivi in essi previsti». Senza dimenticare poi le grandi sfide dell'innovazione digitale e dell'invecchiamento demografico, sottolinea Raineri, «sfide che anche il sindacato dovrà essere in grado di fronteggiare con la creazione di nuove forme di tutela contrattuale, come ad esempio quella della *long term care*» ma «cogliendo anche l'opportunità occupazionale per i giovani e per le donne soprattutto nel settore dell'assistenza alla persona e familiare». Dopo 45 anni di militanza sindacale, gli ultimi 5 passati nell'incarico segretario generale della federazione del terziario della Cisl - dopo 12 passati nella segreteria generale della Fisascat Cisl - Raineri ha rassegnato le dimissioni dall'incarico di segretario generale della Fist Cisl, nel rispetto

delle norme statutarie e regolamentari Cisl. Anni di passione e dedizione sindacale in cui Raineri ha avuto l'opportunità di stipulare più di 140 contratti di lavoro nazionali, aziendali, territoriali, con oltre 10mila ore effettive di trattativa, e di partecipare alla elaborazione e alla costituzione di decine di commissioni bilaterali, enti bilaterali, enti di formazione, fondi interprofessionali, fondi sanitari integrativi, fondi di previdenza complementare ai quali aderiscono complessivamente oggi oltre tre milioni di lavoratrici e lavoratori del terziario e del lavoro somministrato che ora possono beneficiare di un vasto sistema di welfare contrattuale. La segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan nell'intervento conclusivo dei lavori ha sottolineato che per «molto tempo il terziario è stato

considerato secondario nell'economia nazionale ma che oggi è un settore trainante dove c'è stata una grande capacità di innovazione ed evoluzione contrattuale». «La grande sfida del Sindacato e della Cisl sta nell'aver capacità di evoluzione contrattuale per ridare protagonismo ai lavori nel cambiamento e in questo percorso la Fist Cisl può fare da apripista con gli strumenti creati dalla contrattazione, dalla bilateralità al welfare». «Dobbiamo guardare al nostro futuro - ha concluso Furlan - e iniziare a parlare nel sindacato di attività e di piattaforme contrattuali capaci di intercettare i poveri del lavoro nelle periferie dove metteremo ancora alla prova la nostra capacità organizzativa e contrattuale».

Il ruolo del segretario generale della categoria

Massimo Pierangelo Raineri

ionali, fondi sanitari integrativi, fondi di previdenza complementare ai quali aderiscono complessivamente oggi oltre tre milioni di lavoratrici e lavoratori del terziario e del lavoro somministrato che ora possono beneficiare di un vasto sistema di welfare contrattua-

mosso anche il saluto del grande sindacalista e contrattualista che ha esortato la categoria «a portare avanti le importanti scelte organizzative e contrattuali d'ampio panorama rappresentato dalla Fist, primo passo di congiunzione nel sindacato tra economia nazionale, nuova economia e nuovi lavori e tra vecchie e nuove generazioni».



L'appello di Uni Global Union alla UE Promuovere un programma di azione sociale

«Abbiamo bisogno di un'Europa che metta al centro i diritti sociali e promuova il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per tutti i cittadini nell'UE. Abbiamo bisogno di allontanarci da un'Unione europea che continua a costruire un mercato interno neo-liberale con modelli di business e nuove forme di occupazione che impoveriscono gli standard di lavoro esistenti e non riescono a reagire alle nuove sfide del mercato del lavoro. Dobbiamo invertire l'aumento della disuguaglianza e la perdita di fiducia nella democrazia». E' questo l'appello lanciato al neo eletto Parlamento dell'Ue da Alke Boessiger, segretaria generale aggiunta del sindacato internazionale dei servizi Uni Global Union, intervenuta a Roma ai lavori della II Conferenza Nazionale Orga-



nizzazione della Fist Cisl, la federazione del terziario della Cisl nata nel 2014 dall'acorpamento di Fisascat Cisl e Felsa Cisl, rispettivamente le federazioni del commercio, turismo e servizi e del lavoro atipico, autonomo e somministrato. In particolare Uni Global Union chiede che «il Parlamento europeo e i nuovi commissari adottino

un programma di azione sociale della Unione europea completo e giuridicamente vincolante che promuova una contrattazione collettiva capace di plasmare l'economia dei servizi e dei lavoratori ai quali bisogna garantire un salario dignitoso e un lavoro degno per tutti». «Abbiamo tre esigenze fondamentali - ha concluso Boessiger -

rafforzare la contrattazione collettiva nazionale e settoriale, in particolare anche per quanto riguarda l'aggiornamento professionale e l'apprendimento permanente, assicurare che i lavoratori autonomi abbiano il diritto di essere rappresentati collettivamente e negoziare termini e condizioni di lavoro dignitose e giuste».



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

www.ebinvip.it

E.BI.N.VI.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it

**Unicoop Tirreno
Raggiunto l'accordo
sulla ristrutturazione
dei 145 negozi
del sud del Lazio.
Gli esuberi gestiti
con incentivi all'esodo
e ai trasferimenti.
Salvaguardato il prin-
cipio della volontarietà**

Fumata bianca al tavolo tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione della cooperativa di consumatori Unicoop Tirreno. Al centro del confronto la ristrutturazione della rete commerciale del Sud del Lazio, con la chiusura dei quattro punti vendita di Pomezia via Cavour, Velletri, Aprilia e Frosinone e la riorganizzazione dei tre negozi di Colferro, Genzano e Pomezia Via del Mare. Nessuno dei 145 lavoratori coinvolti dal piano esuberi verrà licenziato; è previsto un piano di incentivazione economica all'esodo volontario

pari a 37mila euro lordi con il criterio della non opposizione al licenziamento. Per chi opterà volontariamente per il trasferimento l'incentivo varia da 2.500 euro netti fino ad un massimo di 7.500 euro netti.

Garanzie anche sui trasferimenti operati dall'azienda con l'integrale applicazione delle condizioni economiche previste dal contratto integrativo vigente. Per i sindacati «l'accordo è la migliore soluzione al problema degli esuberi ma resta il rammarico per la scelta della cooperativa di chiudere i quattro negozi se

pur alcuni avevano perdite rilevanti.

Le politiche commerciali attuate da Unicoop Tirreno sono state evidentemente inefficaci, eclatante la recente trasformazione del punto vendita di Colferro in Ipercoop».

Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «l'intesa raggiunta salvaguarda il principio della volontarietà per quanti vorranno uscire dal perimetro aziendale ed investe su percorsi di mobilità interni all'impresa con un dignitoso incentivo in termini di ristoro per le distanze da sostenere».

Comifar, nuovo contratto aziendale dal 1° febbraio 2019 Premio di produzione fino a 1.400 euro convertibile in servizi di welfare

Raggiunta l'intesa sul nuovo contratto integrativo aziendale applicato ai circa 1600 dipendenti del gruppo leader della distribuzione farmaceutica in Italia Comifar Distribuzione S.p.A..

L'ipotesi di accordo, siglata a Milano tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione aziendale, è stata approvata dalle assemblee dei lavoratori.

L'intesa entrata in vigore il 1 febbraio 2019 fino al 31 gennaio 2022, interviene sul sistema di relazioni sindacali, confermato ai due livelli nazionale e territoriale, sull'organizzazione del lavoro, sul welfare aziendale e sul sistema premiante nel triennio 2019/2021 - fino ad un lordo massimo di 1.400 euro e convertibile del tutto o in parte in beni e servizi welfare - con la definizione

di un accordo ad hoc su una componente premiale aggiuntiva e separata dal premio di produzione fino a 640 euro all'anno che incentivi il miglioramento delle prestazioni dei lavoratori a livello individuale.

Confermato e ampliato l'impianto del welfare aziendale riferito a permessi retribuiti anche per gravi patologie e infermità, contributo per studio, cessione permessi ai colleghi in difficoltà, part time post maternità, congedo per vittime di violenza, conservazione del posto per ludopatia, microcredito di solidarietà e smart working.

Sull'organizzazione del lavoro le parti convengono sulla necessità di adottare una procedura finalizzata alla gestione delle variazioni organizzative a livello di singola unità distributiva; il con-

fronto avviato con le rappresentanze sindacali stabilirà le modalità attuative dei turni e dell'orario di lavoro nonché la programmazione del calendario annuale.

La normativa sull'organizzazione del lavoro disciplina la programmazione del lavoro domenicale, anche considerato che il servizio erogato da Comifar è riconosciuto come un servizio pubblico essenziale; la programmazione avverrà secondo il principio dell'equa rotazione e ripartizione tra i lavoratori interessati tenendo anche conto della volontarietà espressa dai singoli lavoratori per un numero di 12 domeniche lavorative su base annuale.

Le parti hanno inoltre condiviso una normativa sulla turnazione serale e notturna su base volontaria, la cui

disponibilità espressa dal lavoratore è retribuita con una indennità fino a 200 euro lordi; per il lavoro ordinario notturno, sempre su base volontaria, le parti hanno definito l'indennità giornaliera e la riduzione dell'orario giornaliero pari a 30 minuti.

Il tempo di lavoro prestatore eccedente l'orario contrattuale di lavoro verrà accantonato a scelta del lavoratore in un "Conto Recupero Individuale", fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni economiche per il lavoro domenicale, del 30%, del 40% per il lavoro festivo e del 20% per le ore ordinarie prestate nella fascia notturna dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Il funzionario sindacale della categoria Dario Campeotto sottolinea

che «i lavoratori beneficeranno di una articolata serie di istituti e tutele, tra cui un innovativo sistema partecipativo e un sistema premiante che si compone di tre elementi retributivi, unendo la dimensione collettiva a quella individuale, con la possibilità di optare per la conversione del premio di risultato in beni e servizi welfare».

«Il nuovo integrativo - conclude il sindacalista - oltre a rafforzare le relazioni sindacali e la partecipazione dei lavoratori alla definizione e alla misurazione degli obiettivi del sistema di produttività, segna dei miglioramenti netti rispetto alle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, ampliando anche l'impianto di welfare aziendale del precedente contratto».

Coop Alleanza 3.0, raggiunto l'accordo sui 507 esuberi Dell'Orefice: «Salvaguardato il principio della volontarietà espressa dai lavoratori»

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale della più grande cooperativa di consumatori d'Europa Coop Alleanza 3.0 l'accordo nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo avviata per 507 unità del personale di sede e dei profili impiegatizi di Castenaso, Modena, Reggio Emilia, Ravenna, Mirano e Pordenone e attivi nella rete di vendita in Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata, Campania e Sicilia.

L'intesa contempla il criterio della non opposizione al licenziamento con un incentivo all'esodo di 40.000 € per i IV livelli full time - da riparametrare per gli altri livelli e da riproporzionare per i part-time - e la ricollocazione presso altri negozi della rete commerciale entro i 30 km dal domicilio di ciascun lavoratore. Qualora il trasferimento andasse oltre



tale soglia il lavoratore potrà richiedere di accedere all'incentivo all'esodo. In caso di attribuzione a mansioni inferiori dei lavoratori in esubero, che non avessero precedentemente aderito al piano di incentivazione, l'azienda, previo confronto territoriale con i sindacati, si è impegnata a destinare il lavoratore alle mansioni del livello di appartenenza.

Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice evidenzia che

«l'accordo ha quale leva principale la ricollocazione del personale presso la rete vendita e in subordine la risoluzione incentivata dei rapporti di lavoro». «Con questa scelta netta le parti hanno voluto garantire, anche in una fase delicata e complessa che l'impresa cooperativa sta attraversando, la continuità occupazionale prima di ogni altra strada» ha aggiunto il sindacalista sottolineando che «l'intesa si è concentra-

ta anche rispetto alle distanze chilometriche che i lavoratori dovranno percorrere in ragione della ricollocazione, introducendo il principio che i negozi da proporre a ciascun dipendente dovranno essere il più possibile prossimi al domicilio del lavoratore e assicurando al contempo la stessa intensità di incentivazione all'esodo per i lavoratori che venissero trasferiti oltre i 30 km». «Un principio di fondamentale importanza - afferma il

sindacalista - in quanto la Legge attualmente prevede il riconoscimento del diritto alla Naspi qualora la risoluzione consensuale intervenga a seguito del rifiuto del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici».

La sottoscrizione dell'intesa è stata preceduta dalla definizione del protocollo di intesa per la gestione della riorganizzazione annunciata da Coop Alleanza 3.0 che prosegue con il piano di dimissioni avviato nel 2018 con la chiusura delle sedi secondarie; nel 2019, dopo la chiusura della sede di Ravenna, abasserà la saracinesca la sede siciliana; entro il 2021 chiuderanno i battenti le articolazioni amministrative secondarie presenti in Veneto, Emilia Romagna e Friuli Venezia Giulia.



Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



Ivs Group
Primo integrativo per i 3mila dipendenti del gruppo del vending e della ristorazione automatica.
Premio di produttività, welfare e banca delle ore solidali i punti cardine del contratto

Nuovo contratto per i 3mila collaboratori dei 180mila punti vendita e delle 80 filiali Ivs Group.

I sindacati di categoria Cgil Cisl Uil hanno siglato con la direzione del gruppo italiano del vending, leader della ristorazione automatica e specialista della pausa tramite distributori automatici di bevande, snack e prodotti no food, il primo integrativo valido fino al 31 dicembre 2021. L'intesa, che interesserà i lavoratori di tutte le società del gruppo, interviene sull'ambito di applicazione, sul sistema di relazioni sindacali ai due livelli - nazionale e decentrato - e sul siste-

ma premiante, definendo il premio di produttività. Sul welfare l'intesa introduce la banca delle ore solidali - per l'assistenza a figli minori che hanno bisogno di cure costanti e per comprovate situazioni di grave necessità che riguardino parenti entro il 1° grado - e, in tema di conciliazione vita lavoro, prevede permessi retribuiti per i lavoratori che diventano nonni oltre a contemplare una norma ad hoc sulle tutele di genere, con l'espresso richiamo al contrasto alla violenza di genere e al riconoscimento di misure di miglior favore per le dipendenti inserite nei percorsi di protezione. L'integra-

tivo dedica un paragrafo specifico alla certificazione Social Accountability 8000, percorso intrapreso da tutte le società del gruppo, per affermare la centralità del rispetto dei diritti dei lavoratori in una gestione socialmente responsabile. Di «contratto integrativo win win» parla Salvatore Carofratello il funzionario sindacale della Fisascat Cisl che ha seguito le trattative «capace di valorizzare l'attività professionale dei lavoratori nell'ambito di una attività di impresa che sa distinguersi in tema di responsabilità sociale, di partecipazione ai risultati aziendali e di rispetto dei diritti dei lavoratori».

Definita la cornice contrattuale applicata ai lavoratori coinvolti dal processo di acquisizione **Snaitech**, scommessa vincente per i 750 dipendenti Demurtas: «Intesa apripista per un accordo su misura al progetto organizzativo»



Scommessa vinta per i 750 dipendenti di Snaitech, società italiana attiva nel settore del Gioco presente a Lucca, Roma e Milano. I sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uil-tucs e la direzione aziendale hanno siglato presso la Confcommercio di Milano Lodi e Monza Brianza il nuovo contratto integrativo aziendale definendo così una unica disciplina contrattuale per tutti i lavoratori dopo la recente integrazione in Snaitech delle società del Gruppo Cogemat/Cogtotech e della società Trenno s.r.l..

L'intesa risponde alla necessità di consolidare l'attuale sistema di relazioni sindacali sviluppatesi nell'ambito di un percorso negoziale che nell'ultimo triennio ha visto le parti confrontarsi durante la fase di razionalizzazione e semplificazione organizzativa e il passaggio al contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi. Ambito di applicazione, relazioni sindacali e diritti di informazione, orario di lavoro, sistema premiante e welfare aziendale sono i punti cardine del contratto.

L'intesa, in vigore dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, introduce una maggiorazione del 40% dal 1° aprile 2019 per il lavoro festivo e contempla l'istituzione in via sperimentale della Banca delle Ore. Il premio di risultato, fino a 2.800 euro correlato al conseguimento del Risultato Incrementale erogato nel mese di luglio 2020 ed alla presenza effettiva sul posto di lavoro, potrà essere convertito tutto o in parte, secondo la normativa vigente, in servizi di welfare tramite un portale web

dedicato al catalogo di flexible benefit.

Il welfare aziendale prevede l'assistenza sanitaria integrativa, l'accesso a percorsi di formazione professionale attraverso l'ausilio di una piattaforma e-learning oltre a permessi retribuiti per visite specialistiche e ad un intervento economico mirato al reinserimento del neo genitore - fino a 350 euro mensili - finalizzato al pagamento della retta per la frequenza all'asilo nido per i figli età compresa tra 0 e 3 anni.

A partire dal mese di set-

tembre 2019 si aprirà il confronto tra le parti per il rinnovo contrattuale.

Per il funzionario della categoria Marco Demurtas che ha seguito le trattative «si tratta di un accordo di transizione che rappresenta l'apripista per un contratto integrativo più rispondente alle esigenze dei lavoratori e più confacente al progetto organizzativo avviato dalla società del comparto gioco e alla conseguente applicazione del contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi».



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - www.ebinter.it - info@ebinter.it

Richard Ginori
Siglato il contratto per i dipendenti del retail. Confermato il sistema di relazioni sindacali e l'impianto del premio di risultato fino a 1750 euro. Spazio alla formazione professionale e al welfare aziendale

Novità importanti per i dipendenti del retail dell'azienda italiana Richard Ginori leader nella produzione di porcellane e arredamenti interni per i canali hotel-erie, contract e torrefazioni. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione di Negozi Richard Ginori SrL il nuovo contratto integrativo aziendale in vigore dal 17 giugno 2019 al 31 dicembre 2021. L'intesa, composta da tre parti - normativa, economica, welfare azienda-

dacali esistenti improntato alla collaborazione e allo sviluppo commerciale. L'accordo conferma l'importanza della formazione professionale e interviene sull'orario di lavoro confermando il regime plurisettimanale a rotazione. Tra gli istituti introdotti con l'intesa la banca delle ore solidale, permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, ambiente e sicurezza, pari opportunità e diversità e tutela di genere nonché azioni di flessibilizzazione degli orari di lavoro e politica di sostegno al part-time.

Sul trattamento economico le parti confermano l'impianto del premio di risultato anche per il 2019 fino a 1750 euro correlato al raggiungimento del fatturato consolidato e del budget assegnato a livello di punto vendita e al grado di responsabilità in azienda. Completano il nuovo integrativo le linee guida sul welfare aziendale con un budget non superiore ai 250 euro annui per dipendente con oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente e alle loro famiglie.

La multinazionale statunitense è presente in 150 Paesi con 18mila dipendenti Carlson Wagonlit Travel Italia, c'è intesa sul primo integrativo Vanelli: «Relazioni sindacali luogo proficuo di confronto sul cambiamento in atto»



I sindacati di categoria Cgil Cisl Uil hanno siglato con la direzione della multinazionale statunitense del travel company services Carlson Wagonlit Travel Italia presente in 150 paesi del mondo con circa 18mila dipendenti l'ipotesi di accordo per il nuovo contratto integrativo applicato ai circa 1000 dipendenti in Italia.

L'intesa sarà valida per i prossimi tre anni pur mantenendo aperta la possibilità di rivedere, nell'arco della durata del rinnovo, l'importo dei buoni pasto quale elemento per il miglioramento del welfare. Nel merito il nuovo integrativo conferma e rafforza il sistema di relazioni sindacali e, sull'organizzazione del lavoro, intro-

duce il part time misto multiperiodale aumentando la possibilità di conciliare tempi vita e di lavoro anche in caso di gravi motivi di salute, confermando inoltre gli accordi vigenti sullo smart-working. Formazione, sostegno alla genitorialità e revisione del sistema del salario variabile gli altri punti cardine dell'intesa che introduzio-

ne anche di contrasto alla violenza di genere e di supporto della vittime di molestie sessuali. Per la funzionaria sindacale della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli «è necessario ricordare la difficile transizione che sta attraversando Carlson Wagonlit Travel Italia, sulla quale continuano a pesare incertezze relative

anche a una sempre più marcata digitalizzazione e allo spostamento di settori operativi in altri Paesi». Per la sindacalista «l'ipotesi di accordo assume, quindi, un valore importante e conferma le relazioni sindacali come luogo proficuo di confronto e di individuazioni di soluzioni per la gestione dei cambiamenti in atto».

Circa 1350 i dipendenti della catena con oltre 50 strutture ricettive in Italia Nh Hotels, raggiunto l'accordo su welfare, tutele e relazioni industriali Carofratello: «Si lavori per definire una contrattazione aziendale ad hoc»

Si consolidano le relazioni sindacali in casa Nh Hotels, uno degli operatori turistici più rappresentativi nel panorama internazionale e nazionale italiano dove è presente con oltre 50 strutture ricettive con più di 1350 dipendenti. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale un accordo che riconosce l'importanza della ripresa del dialogo improntato alla condivisione di un sistema di relazioni industriali articolato ai livelli nazionale, territoriale

e locale, finalizzato alla definizione di un più ampio sistema di tutele in attesa di una maggiore stabilità dei mercati nel comparto alberghiero impattato negli ultimi anni dagli esuberanti dichiarati dalle imprese del settore. L'accordo, che resterà in vigore fino al 30 giugno 2021, introduce un articolato sul contrasto alle molestie ed alle violenze sul luogo di lavoro con l'estensione fino a sei mesi del periodo di congedo non retribuito per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione.

L'azienda procederà con provvedimenti anche di natura sanzionatoria nei confronti del responsabile e le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento. Il dipendente componente di coppia civile e coppia di fatto potrà usufruire nell'occasione della costituzione di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni oltre ai permessi per lutto previsti dal Ccnl ed al congedo per gravi motivi familiari. L'intesa contempla poi un

vasto articolato in tema di conciliazione vita lavoro e strumenti di welfare. Tra le misure previste l'anticipo del tfr, la trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, il congedo per paternità oltre al diritto allo studio, all'inserimento scolastico e al congedo per eventi e cause particolari. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per il funzionario sindacale della categoria cislina Salvo Carofratello «il ripristino delle relazioni sindacali e industriali con la

direzione italiana di Nh Hotels ha rappresentato anche l'opportunità di introdurre un valido sistema di tutele individuali in un accordo di secondo livello che, senza dubbio, migliora il trattamento normativo riferito al welfare per la popolazione aziendale di questo importante marchio del turismo alberghiero». «Il nostro auspicio - ha concluso - è che si possano realizzare in futuro i presupposti per la definizione di un contratto integrativo aziendale ad hoc che intervenga anche sull'aspetto economico».



Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970
www.quas.it | email: info@quas.it

Sefitalia
Confermato il piano di investimenti 2019/2021. Previsto un volume di affari di circa 55mln, 1800 nuovi posti di lavoro nel triennio. Nuove commesse in Abruzzo, Campania, Calabria, Puglia e Sicilia

A poco più di un mese dalla sottoscrizione del contratto integrativo Sefitalia Job, la direzione societaria e la Fisascat Cisl sono state ricevute dal Sottosegretario di Stato al ministero del Lavoro. Nel corso dell'incontro sono state illustrate all'esponente dell'Esecutivo i contenuti dell'intesa che accompagnerà la fase di avvio e di start up dell'intrapresa, fase coincidente con un nuovo ambito di attività e servizi. In particolare sono stati illustrati gli aspetti relativi alla formazione professionale,

al part-time garantito a 28 ore settimanali per i lavoratori in particolari situazioni di necessità economiche, al regime di prima assunzione e gli innovativi istituti aziendali partecipativi e di gestione del contenzioso. La Fisascat Cisl ha espresso il proprio ringraziamento per l'interesse manifestato dal Sottosegretario, auspicando che quanto realizzato con Sefitalia possa costituire un riferimento virtuoso in un segmento di attività troppo spesso teatro di disinguate applicazioni di contratti in dumping

e di un progressivo fenomeno di erosione di primari ed essenziali diritti dei lavoratori. La direzione societaria ha confermato il piano di investimenti annunciati nel triennio 2019/2021 che svilupperanno un volume di affari di circa 55milioni di euro con un obiettivo occupazionale di circa 1500/1800 nuovi posti di lavoro con l'acquisizione di nuove commesse di servizi nelle regioni del nord, centro e sud Italia in particolare Abruzzo, Campania, Calabria, Puglia e Sicilia.

Nuova Sidap, siglato il primo integrativo aziendale Applicate le condizioni di miglior favore previste dal Cia Autogrill



Si al primo contratto applicato ai circa 1200 dipendenti della società controllata al 100% dalla Holding Autogrill Nuova Sidap che opera nell'ambito del mercato dei carburanti e si sviluppa per il 75% nel comparto della ristorazione stradale e autostradale con 133 punti vendita in 17 regioni italiane. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione societaria, dopo 12 ore di trattativa no stop, il primointegrativo aziendale

in vigore dal 1° marzo 2019 al 31 dicembre 2020. Il verbale di accordo, approvato dalla consultazione dei lavoratori, contempla l'armonizzazione al contratto collettivo nazionale dei pubblici esercizi, della ristorazione commerciale e del turismo. Il passaggio consentirà l'estensione delle condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione integrativa applicata agli 8mila dipendenti della capofila Autogrill riferite ad iritti di informazio-

ne, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, distribuzione orario di lavoro, riposo settimanale, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, ferie, carenza malattia, integrazione malattia, conservazione del posto di lavoro, trasferta e trasferimenti, vitto, pausa retribuita e tempo tuta, contratto a tempo determinato, diritto allo studio, disabilità, buoni carburante shopping bannuale del valore di 100 euro oltre ad un premio di risultato dell'importo massi-

mo di 500 euro. L'intesa introduce un nuovo capitolo per prevenire e contrastare le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Il primo contratto integrativo Nuova Sidap rappresenta nel contenuto una delle punte più avanzate del settore» ha dichiarato la funzionaria sindacale della categoria cislina Elena Maria Vanelli. «Questo importante obiettivo raggiunto - ha aggiunto -

allarga la copertura della contrattazione di secondo livello ad una importante fetta del settore ristorazione commerciale, autostradale e non, che ne era completamente sprovvista». «Il passaggio di contratto - avverrà a parità di condizioni economiche per gli attuali addetti che potranno così beneficiare dell'estensione delle condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione integrativa Autogrill».

Eden Viaggi, nel 2019 sarà erogato welfare fino a 800 euro

I sindacati di categoria Cgil Cisl Uil hanno siglato con la direzione aziendale il nuovo contratto integrativo applicato ai circa 450 lavoratori tra Pesaro e Milano. Acquistata da Alpitour nel 2018, l'azienda è ora leader nel settore delle agenzie di viaggio e turismo con i mar-

chi Eden, Turisanda, Hotelplan. L'intesa, approvata dalle assemblee dei lavoratori, interviene sul sistema di relazioni sindacali valorizzato a tutti i livelli, introduce un sistema di flessibilità contrattata contemplando l'accesso al part time tempora-

neo per esigenze di cura e misure per la conciliazione vita lavoro oltre a misure sociali per le vittime di violenza di genere e per i lavoratori che intraprendono percorsi di adozione internazionale. L'azienda si impegna all'introduzione del servizio men-

sa e alla costruzione di un sistema di salario variabile; nel 2019 verrà erogato un importo in welfare per il 2019 da 250 a 800 euro proporzionato ai risultati. Per la funzionaria sindacale della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli «l'intesa uniforma su molti aspetti nor-

mativi i trattamenti dei lavoratori e delle lavoratrici Eden con quelli del gruppo Alpitour, confermando e ampliando le precedenti intese sottoscritte a livello locale e dotando la platea dei lavoratori di un sistema contrattazione di secondo livello nazionale stabile».



QUADRIFOR

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE
COMPETENZE PROFESSIONALI DEI QUADRI



GUARDIAMO ALLA FORMAZIONE DEI QUADRI *con un occhio di riguardo*

Da oltre vent'anni QuadriFor - l'Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi - promuove **iniziative di formazione in aula e a distanza** con un'offerta tra le più ricche sul mercato e un'attenzione costante al digitale con **oltre 200 corsi e percorsi in aula e 60 corsi e-learning, progetti aziendali e interaziendali, eventi tematici, ricerche e studi**. Guardando a un progetto che coinvolge oltre **58.000 Quadri** e **12.600 Aziende**. I cui risultati, oggi, sono sotto gli occhi di tutti.

WWW.QUADRIFOR.IT

Via Cristoro Colombo, 137 - 00147 Roma T +39 06 5744.304/305 E info@quadrifor.it

Case da Gioco, al via le trattative per il primo contratto

Per la Fisascat Cisl necessario attivare un tavolo di crisi istituzionale del settore

La trattativa per il primo contratto nazionale applicato ai dipendenti delle case da gioco italiane prosegue di pari passo alla definizione della necessaria riforma legislativa del settore, allo stato connotato da situazioni di forte criticità finanziaria e di perdite economiche anche derivanti dall'indebitamento nei confronti delle proprietà municipalizzate. E' questa la posizione ribadita dalla Fisascat Cisl al tavolo negoziale con le associazioni imprenditoriali di settore Federgio e Fipe, insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria Slc Cgil, Uilcom, Savt, Snaic Cisl, Libersind, Confsal, Rlc e Siam, avviato presso la sede della Confcommercio milanese. La categoria cislina ha rilanciato in particolare sulla necessità di attivare un tavolo istituzionale sulla crisi del settore che coinvolga tutti gli interlocutori del comparto, richiesta condivisa dai sindacati in una nota congiunta trasmessa al ministero dell'interno e al ministro del Lavoro e dello



Sviluppo Economico.

«E' prioritario attivare il confronto istituzionale per affrontare una crisi strutturale peraltro aggravata dalla stretta normativa che attinge ulteriormente un comparto dove attualmente sono a rischio oltre 3mila lavoratori tra dipendenti diretti, indiretti e dell'indotto» ha stigmatizzato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari sottolineando che «gli effetti dei recenti

provvedimenti normativi, pur finalizzati al contrasto della piaga della ludopatia, rischiano di tradursi con la perdita occupazionale se non accompagnati con azioni concrete che puntino al rilancio effettivo delle case da gioco e alla successiva salvaguardia dei posti di lavoro». «Siamo fortemente convinti che la definizione del primo contratto nazionale nel settore, una volta consolidata la struttura e la tenu-

ta dei casinò – ha aggiunto il sindacalista – potrà successivamente intervenire sulla necessaria armonizzazione salariale e normativa come anche sulla flessibilità delle mansioni e su un sistema di classificazione del personale che introduca figure professionali adeguate al mercato del gioco on line, in espansione in tutto il mondo, canale sul quale è necessario investire anche in Italia se si vuole assicurare una capacità attrattiva e competitiva rispetto agli altri paesi europei». «Il confronto concertativo Governo Parti Sociali – ha concluso il sindacalista - dovrà essere capace di assicurare la continuità aziendale e la sostenibilità delle Case da Gioco Italiane non solo per salvaguardarne il mercato e le potenzialità competitive di tutto il settore ma anche a garanzia dei ritorni economici e dei livelli occupazionali sul territorio dove sarà anche necessario dare vita a nuovi sistemi ed attività commerciali funzionali all'attività dei casinò».

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE

www.fondoforte.it



L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI

Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa. For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti**

speciali e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000**. Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti **per le aziende da 150 dipendenti e oltre**, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000**.

for.te.

FOR.TE. Via Nazionale 89/a - 00184 Roma
• Tel. 06 468451 • info@fondoforte.it



INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

In Italia operano un milione e mezzo di Collaboratrici e Collaboratori domestici. CAS.SA.COLF offre l'aiuto che serve



C'è un piano di benessere CAS.SA.COLF



in risposta alle esigenze di famiglie e lavoratori

L'azienda-famiglia in Italia muove un giro d'affari annuo miliardario, altrettanto miliardario, si stima sia il volume impegnato nel lavoro domestico irregolare, in nero.

Aiutare i datori di lavoro domestico a mettere in regola colf e badanti porterebbe ad un sostanziale ed importante beneficio in tema di welfare oltre a garantire nuove entrate per lo Stato. CAS.SA.COLF (Cassa Assistenza Sanitaria Colf) è uno strumento pensato per fornire prestazioni socio-sanitarie assistenziali ed assicurative (non erogate dal sistema pubblico), sia ai datori di lavoro che ai lavoratori domestici (colf, badanti, baby-sitter, etc.). Dare dignità ad un settore, il lavoro domestico, offrendo prestazioni di assistenza a favore del lavoratore (per quel che riguarda la sanità) e del datore di lavoro (sotto il profilo assicurativo) sono, nella sostanza, gli obiettivi di CAS.SA.COLF.

Gli studi del Censis rivelano che l'età media di chi assiste in casa un anziano è compresa tra i 40 e i 59 anni, che la badante più tipica è una donna straniera che spesso ha una famiglia da mantenere nel suo Paese d'origine. Rivelano anche che la maggior parte delle badanti non ha alcuna formazione specifica.

CAS.SA.COLF, gestisce trattamenti assistenziali, integrativi, aggiuntivi e/o sostitutivi delle tutele pubblico-statali. L'intenzione è quella di migliorare la tutela socio sanitaria, fornire prestazioni, anche d'eccellenza, ai propri iscritti, garantire così serenità, sia sul posto di lavoro che nella vita in famiglia.

I lavoratori domestici regolari assunti dalle famiglie italiane sono 866.747, stando agli ultimi dati Inps disponibili, riferiti al 2016. La quota però raddoppia e sfiora il milione e mezzo - cita il rapporto del Censis -

considerando anche i lavoratori del cosiddetto sommerso. Aumentano le badanti, il cui valore numerico è raddoppiato nel giro di dieci anni: se nel 2007 erano il 23,3% dei lavoratori domestici, oggi sono il 43,7%.

CAS.SA.COLF fornisce ai lavoratori un'indennità in caso di eventi come la malattia, il parto, il ricovero ospedaliero. I datori di lavoro invece possono beneficiare di un'assicurazione obbligatoria per gli infortuni dei loro dipendenti. Ispirata al principio della mutualità e senza scopo di lucro, CAS.SA.COLF è stata costituita dai firmatari del Contratto Collettivo Nazionale: DOMINA e Fidaldo in rappresentanza dei datori di lavoro e Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs e Federcolf in rappresentanza dei lavoratori domestici.

L'allungamento dell'aspettativa di vita, il marcato invecchiamento della popolazione, le previsioni di incremento delle disabilità e del numero delle persone non autosufficienti prefigurano bisogni crescenti di protezione sociale. CAS.SA.COLF, allo scopo di informare in merito, a partire dal mese di Marzo e per tutto il 2018, ha organizzato, oltre a varie iniziative di diffusione mediatica, una serie di convegni: ben 21 in tutta Italia. CAS.SA.COLF punta sulla valorizzazione di un welfare familiare più rispondente alle necessità odierne e alla sicurezza del lavoro in famiglia.

Per saperne di più: www.cassacolf.it, email info@cassacolf.it.

Numero Verde 800 10 00 26.



Un'immagine simbolo dell'assistenza, tratta dal film di successo "Quasi amici"



www.cassacolf.it



www.cassacolf.it

**Uni Commerce
La Fist Cisl ha preso
parte a Sydney al
comitato esecutivo del
sindacato internazionale
del commercio.
Urgente avviare il dialo-
go con le multinazionali
e definire una
contrattazione
transnazionale efficace**

Si è riunito a Sydney in Australia il Comitato Esecutivo del sindacato mondiale del settore commercio Uni Commerce Global Union affiliato ad Uni Global Union. L'assise ha analizzato gli effetti del deciso contenimento delle previsioni di incremento delle vendite al dettaglio ed il loro riflesso sui livelli occupazionali. Mentre si assiste ad una progressiva sofferenza del mercato al dettaglio, la forte concorrenza, la modifica delle preferenze dei consumatori, la sfida dell'e-commerce e le difficoltà di realizzazione di una crescita organica stanno spingendo molti operatori a valutare e ristrutturare il portafoglio di punti vendita e a prendere in considerazione alternative strategiche, comprese fusioni ed acquisizioni per ottimizzare l'impiego

di capitale e la compressione del costo del lavoro. Il sindacato globale si trova di fronte a sfide epocali, comuni a molti Paesi, in termini di rapporti contrattuali con le aziende, la retribuzione, l'orario e le condizioni di lavoro e l'impatto della tecnologia. L'ampia diffusione del lavoro a tempo parziale, soprattutto involontario, dei contratti di lavoro atipici, salari bassi e il maggior carico di lavoro assieme a norme di salute e sicurezza scadenti sono le principali difficoltà per la maggior parte dei lavoratori del settore, esposti alle logiche di una concorrenza spietata che determina una bassa inflazione e la stagnazione delle retribuzioni. Uni Commerce Global Union ritiene sia necessario dare una risposta a livello mondiale

e avere un coordinamento tra i sindacati affiliati che organizzano i lavoratori del settore.

Da qui la necessità di dare vita ad una nuova Alliance capace di avviare un dialogo con le multinazionali e di definire una contrattazione transnazionale efficace che abbia lo scopo di garantire condizioni di lavoro accettabili e il rispetto dei diritti dei lavoratori oltre a salari adeguati. Per la Fist Cisl intervenuta alla kermesse «Uni Commerce Global Union dovrà avere la capacità di rafforzare l'azione sindacale globale anche nel commercio elettronico attraverso la definizione di accordi con i player del settore per tutelare in misura crescente i lavoratori di un comparto che nei prossimi anni gestirà oltre il 40% del commercio mondiale».

Nel 2030 si stimano 100mln di addetti, urgente accrescere salari e tutele Cura e assistenza, a Roma la conferenza mondiale Unicare

Una platea globale e in costante aumento quella dei lavoratori del comparto dei servizi privati addetti ai servizi di cura e assistenza alla persona proiettati a divenire oltre 100milioni entro il 2030. Una crescita a cui si accompagna un sempre maggiore bisogno tutele salariali e di condizioni di lavoro.

Long term care e dread disease sono e saranno temi sempre più in evidenza nelle società dei Paesi del mondo che invecchiano in misura crescente, con oltre 2miliardi di individui over 65 entro il 2050, secondo le previsioni dell'Oms. Questioni tutt'altro che astratte per Unicare Global Union - il sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona affiliato al sindacato mondiale dei servizi Uniglobal Union - riunito a Roma per la sua conferenza mondiale. Make It Happen Organise The Future, Rendiamolo Possibile, Organizziamo il futuro, lo slogan della kermesse alla quale hanno preso parte oltre 100 delegati provenienti da tutto il mondo.

E se per il sindacato internazionale non ci sono risposte predefinite ad essere chiara è invece segnata la strada da seguire e ben sintetizzata nel titolo "Toghter we can do it", "Insieme si può", scelto per il panel che ha analizzato le previsioni della contrattazione di settore realizzata in Italia. Realtà di rilievo visto che in Italia nel comparto privato della cura e dell'assistenza alla persona sono occupati complessivamente circa due milioni di addetti tra badanti e lavoro domestico, dipendenti delle cooperative sociali, delle imprese del settore, ma anche di studi professionali, aziende delle termali e farmaceutiche e degli istituti socio sanitari assistenziali educativi gestiti da enti ecclesiastici.

In particolare è stato aperto un focus sull'evoluzione della contrattazione avviata ormai 25 anni fa con Agidae, l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, applicata ad oltre 50mila dipendenti consentendo di definire una contrattazione collettiva incentrata



non solo sul salario ma anche sugli aspetti connessi alle tutele dei lavoratori ed alla formazione professionale, come anche sulla sicurezza e sulla privacy e più recentemente sul welfare riferito all'assistenza sanitaria integrativa, mettendo al centro la persona e le sue necessità.

Un modello di contrattazione, quello italiano, da realizzare anche in altri paesi del mondo dove purtroppo le relazioni sindacali sono difficili e osteggiate dai governi in carica, come accade ad esempio in Brasile, Colombia, Cile ed Uruguay ma dove, comunque, centinaia di migliaia di lavoratori aderiscono convintamente al sindacato.

Tema molto sentito anche in Europa dove il sindacato europeo dei servizi Unicare Europa ha collaborato con la Commissione Europea e con la Consulta per la Giustizia Europea dei Diritti dell'Uomo per migliorare le condizioni di lavoro nel settore di cura e assistenza. Riflettori accesi anche sullo stato delle relazioni sindacali in Repubblica

Ceca e Polonia dove i sindacati Cozz, Uzo, Opzz Kp portano avanti da oltre cinque anni una capillare campagna di sindacalizzazione nelle multinazionali che operano nei due stati e che rappresentano quasi la totalità delle strutture socio sanitarie assistenziali.

Un movimento che raggiunge l'altro capo del mondo, in Nuova Zelanda, dove il sindacato E Tu ha promosso una rivendicazione conclusa con l'incremento della retribuzione minima prevista per i lavoratori del settore cura e assistenza.

Tema di confronto della conferenza anche il ruolo della contrattazione collettiva e della formazione professionale ma anche lo stato delle relazioni sindacali con le multinazionali e le imprese for profit operative in tutto il globo e, specialmente, nel continente americano e nel nord Europa con due tavole rotonde alle quali hanno preso parte esponenti dei sindacati statunitensi Seiu, Rwdsu, del sindacato argentino Fatsa, del sindacato spagnolo Ccoo,

del sindacato belga Setca, del sindacato giapponese Ua Zensen e del sindacato canadese Unifor. L'assise ha eletto all'unanimità Miguel Zubieta, del sindacato argentino Fatsa, nuovo presidente di Unicare Global Union che succede a Carlos West Ocampo, oltre ai vice presidenti Frederic Favraud del sindacato francese Fo Fec, Pierangelo Raineri del sindacato italiano dei servizi Fist Cisl e Luis Miguel del sindacato messicano Ranfla-Sntisste.

Un interessante giro del mondo nella contrattazione del comparto dell'assistenza e cura alla persona quello offerto da Unicare Global Union nella Capitale in cui emerge che l'Italia ha ancora molto da dire.

Alla kermesse ha preso parte anche la segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan. «Il sindacalismo moderno deve essere capace di comprendere le nuove sfide ed interpretare le nuove esigenze di tutela dell'interesse dei lavoratori, sul piano locale, nazionale ed internazionale

per costruire quella 'globalizzazione della solidarietà di cui ci parla spesso Papa Francesco» ha dichiarato.

«L'invecchiamento della popolazione, il ruolo e la valorizzazione normativa e retributiva del lavoro di cura nel panorama globale, la sicurezza degli ambienti di lavoro, l'adeguamento delle tutele sociali rispetto ai mutamenti tecnologici e demografici, così come l'organizzazione del lavoro e la tutela delle fasce più deboli come i bambini e gli anziani sono tutti elementi fondamentali per la valorizzazione della persona», ha sottolineato la leader Cisl.

«Per garantire coesione sociale e copertura sanitaria serve dare la giusta dignità al lavoro svolto dalle donne e dagli uomini di questo settore, sia esso lavoro formale che lavoro informale. Per continuare a garantire progresso, per evitare sempre più conflitti e povertà, serve creare solidarietà e sussidiarietà» ha concluso la sindacalista.



C.A.DI.PROF. Cassa di Assistenza Sanitaria
Supplementare per i Dipendenti degli
Studi Professionali



DIPENDENTE DI STUDIO PROFESSIONALE ?

(Studio Medico, Studio d'Ingegneria, Studio Commerciale, Studio Legale, Studio Notarile, ecc.)

IL TUO CONTRATTO DI LAVORO SI PRENDE CURA ANCHE DELLA TUA SALUTE !

Basta una telefonata e l'assistenza C.A.DI.PROF. si mette in moto.

Servizi Amministrativi Viale Pasteur, 65 00144 ROMA
Centrale Operativa Via del Gomito, 1 40127 BOLOGNA
Web: www.cadiprof.it

Tel.: 06 54210812 - 06 5910526 - Fax: 06 5918506
Numero Verde 800 016635
E-mail: info@cadiprof.it

Fondoprofessioni
Rinnovo delle cariche,
dal 18 marzo 2019
Marco Natali è
il nuovo presidente
del fondo paritetico.
Al centro del program-
ma lo sviluppo digitale
e la sinergia con gli
enti bilaterali di settore

L'Assemblea dei soci di Fondoprofessioni riunita il 18 marzo 2019 a Roma ha eletto Marco Natali quale nuovo presidente.

Natali darà un nuovo impulso all'attività del Fondo paritetico per la formazione professionale dedicata ai dipendenti degli studi professionali, attraverso un articolato programma di interventi e risorse che mirano allo sviluppo digitale degli studi ed a un maggiore coinvolgimento con gli altri enti di matrice contrattuale.

Il neopresidente Natali ha affermato che «Il mercato dei servizi professionali sta attraversando una fase turbolenta, caratterizzata dalla sfida delle nuove tecnologie digitali e da una serrata concorrenza che va oltre i confini nazionali» ha dichiarato Natali sottolineando che «in tale contesto, la formazione professionale assume un ruolo strategico determinante per lo sviluppo delle competenze tecniche e soprattutto relazionali del personale di studio chiamato a gestire il cambiamento».

Il presidente ha aggiunto poi che i «nuovo corso del Fondo poggia sulle solide basi della bilateralità di settore che ha significative potenzialità di crescita». «Siamo già al lavoro per definire sinergie operative con Cadiprof ed Ebipro in una logica di filiera integrata che, partendo dal contratto collettivo degli studi professionali, trovi applicazione nella formazione, nel welfare e nei servizi per incrementare ancora di più le competenze professionali all'interno degli studi» ha concluso Natali.

Nuove risorse per la formazione del personale degli Studi Professionali Fondoprofessioni presenta l'Avviso 01/19 2° sportello Andreani: «La fitta programmazione offre tempestive risposte al fabbisogno»

Studi professionali e le Aziende possono finanziarsi integralmente la formazione del personale, attraverso le risorse messe a disposizione da Fondoprofessioni.

Dal mese di luglio 2019, infatti, è possibile presentare al Fondo nuove domande di finanziamento a valere sull'Avviso 01/19 2° sportello.

La progettazione e presentazione dei piani formativi dovrà essere fatta dagli Enti attuatori accreditati presso il Fondo, per conto degli Studi professionali e Aziende interessati.

Nello specifico la presentazione dei piani formativi dovrà avvenire entro le

ore 17 del 27/09/2019, allegando la documentazione prevista dall'Avviso.

«Il 1° sportello dell'Avviso 01/19 è stato più che soddisfacente in termini di volume di richieste - ha commentato Paolo Andreani, vice presidente del Fondo - Inoltre, la fitta programmazione di sportelli di presentazione sugli Avvisi intende offrire tempestive risposte ai fabbisogni degli Studi professionali e delle Aziende».

Dopo la presentazione dei piani formativi il Fondo procederà con l'istruttoria di ammissibilità, per verificare la completezza e correttezza della docu-

mentazione pervenuta.

A seguire, i piani formativi saranno valutati qualitativamente da una Commissione di valutazione, con successiva pubblicazione della graduatoria di accesso ai finanziamenti disponibili.

«In questo Avviso è prevista una premialità, nell'ambito della valutazione quantitativa, per gli Studi professionali e Aziende neo-aderenti» ha ricordato Andreani.

L'organizzazione dei corsi approvati e l'attività di amministrazione sono in capo all'Ente attuatore, azzerando così gli adempimenti a carico dello Studio professionale/Azienda.

Per ogni piano formativo è previsto un contributo massimo di 20.000 euro, che verrà erogato dal Fondo all'Ente attuatore, dopo il termine del piano formativo, a fronte dei costi sostenuti.

Ma non solo.

Gli Enti attuatori possono anche chiedere un anticipo pari al 90% dell'importo del piano formativo approvato, durante la realizzazione delle attività.

Questa misura intende favorire la realizzazione dei corsi programmati, consentendo rapidamente di far fronte alle previste spese (docenti, aule, materiali didattici ecc.).

Marco Natali, presidente

di Fondoprofessioni, ha commentato: «Abbiamo potenziato l'attività di assegnazione delle risorse, sia rispetto ai tempi di approvazione dei piani che a livello di erogazione».

L'adesione a Fondoprofessioni è gratuita e deve essere espressa dal professionista che gestisce le buste paga per conto dello Studio/Azienda, attraverso il modello Uniemens.

Per eventuali informazioni contattare il numero 06/54210661 o inviare una mail all'indirizzo di posta elettronica info@fondoprofessioni.it.

Robyro

FONDO PROFESSIONI



Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma

Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664

e-mail: info@fondoprofessioni.it

www.fondoprofessioni.it

FINANZIAMO la **formazione**
delle **risorse umane**
degli **studi professionali**
e delle **aziende collegate**

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è

la nostra
previdenza integrativa.



CHI SIAMO

Fon.Te. è il **Fondo di previdenza complementare** per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi).

E', inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. Fon.Te. è un soggetto giuridico autonomo dotato di organi propri ed è amministrato esclusivamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro associati.

E' costituito in forma di **associazione riconosciuta senza scopo di lucro**, opera in regime di contribuzione definita e sotto il controllo della COVIP – Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – E' iscritto all'Albo dei fondi pensione n° 123.



www.fondofonte.it

Numero Verde

800-586.580

