

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 Cesario, 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

Fisascat Cisl, Davide Guarini è il nuovo segretario generale

Rinnovo dei vertici in casa Fisascat Cisl. Il consiglio generale del 3 maggio 2018 ha eletto all'unanimità Davide Guarini nuovo segretario generale. L'assise ha riconfermato Mirco Ceotto e Vincenzo Dell'Orefice componenti di segreteria nazionale ed ha eletto in carica Fabrizio Ferrari, già segretario generale della Fisascat Cisl Lombardia. Davide Guarini succede a Pierangelo Raineri, segretario generale uscente che ha formalizzato le dimissioni annunciate nell'ultimo comitato esecutivo di categoria del 21 marzo scorso, nel

rispetto delle previsioni statutarie e regolamentari Cisl e Fisascat, al termine dei dodici anni di mandato avviato il 21 marzo del 2006, dopo aver svolto gli incarichi di segretario generale aggiunto per 2 anni e di segretario organizzativo per 12 anni di mandato. Un incarico accolto da Guarini «con grande senso di responsabilità». Il sindacalista ha rinnovato l'impegno volto a rafforzare il ruolo della contrattazione a tutti i livelli.

(Continua a pagina 3)



Amazon, siglato il primo storico accordo

(Il servizio a pagina 17)

Contratti Terziario, oltre 70 quelli "pirata" registrati al Cnel

Sono oltre 70 i contratti "pirata" riconducibili ai comparti del commercio, turismo e servizi, sottoscritti da associazioni e sindacati non rappresentativi, depositati al Cnel e registrati come contratti in vigore. La Fisascat Cisl ha denunciato il dumping contrattuale esistente nei diversi comparti del terziario privato del commercio, turismo e servizi,

dove complessivamente operano 8 milioni di lavoratori. «Se da un lato è cruciale affrontare il tema della rappresentanza anche delle associazioni datoriali, dall'altro è urgente che proprio i sindacati maggiormente rappresentativi abbiano come unico comune obiettivo il rinnovo dei contratti di settore, riproponendo la centralità dei diritti e la

stabilizzazione dell'occupazione» ha sottolineato il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini ricordando che «nei settori del commercio, turismo e servizi ben 2 milioni di lavoratori attendono il rinnovo contrattuale nel peggiore dei casi da quasi cinque anni» e che «nel 2018 scadranno i contratti per oltre 4 milioni di lavoratori».

Per il sindacalista «occorrerà sviluppare più contrattazione decentrata, affermare una contrattazione nazionale che garantisca le tutele necessarie ed un salario adeguato, potenziando il sistema di welfare esistenti, proiettandoli alla long term care e all'home care, e rafforzando la bilateralità attraverso la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali».

Turismo, sì al rinnovo per 1,5 milioni di addetti

Per il turismo l'estate si conferma la stagione regina. E se è ancora troppo presto per tracciare un bilancio definitivo sull'andamento complessivo i dati raccolti finora sono tutti con segno più. Dall'inizio dell'anno almeno 34,5 milioni gli italiani (ovvero il 57% della popolazione) che sono già andati o andranno in vacanza. A dirlo è Federalberghi che parla di uno 0,5% di crescita rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Ad aumentare è anche la spesa media complessiva (viaggio, vitto, alloggio e divertimenti) salita a 911 euro contro gli 838 euro del 2017. È di 24,1 miliardi di euro il giro d'affari complessivo, in salita del 9,5% rispetto ai 22 miliardi dell'estate 2017. Cifre importanti che consentiranno alle imprese del turismo di aumentare anche i posti di lavoro, la stima per il quadrimestre giugno-settembre è di 318.800 assunzioni. Ricordiamo che nel periodo estivo sono circa un milione e mezzo i lavoratori dipendenti delle aziende turistiche con il picco più alto nel mese di agosto che quest'anno possono anche contare sui rinnovi contrattuali sottoscritti dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl

e Uiltucs e dalle associazioni imprenditoriali del settore. Dall'8 febbraio 2018 c'è un comune denominatore positivo che unisce oltre un milione di dipendenti di bar, di fast food, di ristoranti ma anche delle mense, delle discoteche, delle pizzerie e delle pasticcerie: è un nuovo contratto nazionale di lavoro. Per questa platea di lavoratori - che vale oltre un milione di dipendenti collocati in imprese con un fatturato di oltre 80 miliardi di euro - per la prima volta sindacati ed imprenditori sono riusciti nella non facile impresa di mettere a punto un contratto specifico di riferimento che porterà nelle buste paga 100 euro di aumento oltre a valorizzare il welfare con 2 euro destinati all'assistenza sanitaria integrativa. Un traguardo a cui si è giunti dopo numerose mobilitazioni e scioperi. Un contratto esordiente, dunque, che smette di essere "parte" del contratto nazionale del turismo e conquista un'autonomia nel segno di miglioramenti salariali e normativi, in un quadro di mediazione equilibrata tra salario e flessibilità. E' una bella stagione anche per circa 300 mila dipendenti da imprese del comparto turistico ricettivo alberghiero e all'aria aperta, del settore

pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, agenzie di viaggio e turismo associate a Confercenti. Dopo un lungo e complesso negoziato, e a cinque anni dalla scadenza del precedente contratto, i sindacati di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con le associazioni imprenditoriali Fiepet/Fiba, Assohotel/Assocamping e Assoviaggi tre verbali di rinnovo contrattuale, formalizzando in premessa l'impegno "a realizzare una contrattazione nazionale unica ed armonizzata volta ad agevolare l'equilibrio di ciascun specifico settore" e a "perseguire, mediante la bilateralità già costituita, il rafforzamento del welfare contrattuale e del sistema di relazioni sindacali". Sul trattamento economico l'intesa definisce 100€ di aumento a regime al IV livello per i dipendenti da pubblici esercizi, stabilimenti balneari e alberghi diurni; l'aumento economico è di 88€ al IV livello con decorrenza dal 1° gennaio 2018 per i dipendenti da alberghi e complessi turistico ricettivi all'aria aperta e dalle agenzie di viaggio e turismo.

(I servizi alle pagg. 6 e 7)

Lidl
Svolta contrattuale per i 13 mila dipendenti. Fisascat Cisl e Uiltucs siglano il nuovo integrativo Servizio a pag. 19

Coop Alleanza 3.0
Raggiunta l'intesa su franchising e dimissioni. I franchisee tenuti a rispettare la contrattazione nazionale Servizio a pag. 21

Gruppo Marriott
Sottoscritto il primo contratto applicato ai dipendenti del colosso dell'hotellerie. Sì a welfare e stabilizzazione Servizio a pag. 23

Gruppo Synlab
Il network europeo di diagnostica medica sigla con i sindacati il primo accordo integrativo per i 1500 dipendenti Servizio a pag. 28

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

Daide Guarini è il nuovo segretario generale, succede a Pierangelo Raineri La Fisascat Cisl nazionale rinnova i vertici Confermati in segreteria Mirco Ceotto e Vincenzo Dell'Orefice. New entry Fabrizio Ferrari

Rinnovo dei vertici in casa Fisascat Cisl.

Il consiglio generale del 3 maggio 2018 ha eletto all'unanimità Davide Guarini nuovo segretario generale.

L'assise ha riconfermato Mirco Ceotto e Vincenzo Dell'Orefice componenti di segreteria nazionale ed ha eletto in carica Fabrizio Ferrari, già segretario generale della Fisascat Cisl Lombardia.

Daide Guarini succede a Pierangelo Raineri, segretario generale uscente che ha formalizzato le dimissioni nel rispetto delle previsioni statutarie e regolamentari Cisl e Fisascat, al termine dei dodici anni di mandato avviato il 21 marzo del 2006, dopo aver svolto gli incarichi di segretario generale aggiunto per 2 anni e di segretario organizzativo per 12 anni di mandato.

Guarini, romagnolo, 55 anni, nato a Meldola in provincia di Forlì, è entrato in Cisl nel 1996 operando nella sede zonale zonale.

Nel 1998 è giunto nella Fisascat Cisl Forlì Cesena, categoria di cui nel 2001 è diventato segretario generale.

Nel 2006 è arrivato nella segreteria regionale Fisascat Cisl Emilia Romagna di cui è stato nominato segretario generale nel 2011.

Nel 2013 Guarini è stato poi confermato alla guida della Fisascat Cisl Romagna, la nuova federazione nata dall'accorpamento delle strutture territoriali di Forlì Cesena, Ravenna e Rimini.

Dal febbraio 2016 ricopre l'incarico di segretario nazionale Fisascat Cisl, prima come segretario amministrativo e dal settembre 2017 come segretario organizzativo. «Accolgo con grande senso di responsabilità questo nuovo incarico convinto sia necessario rafforzare il ruolo della contrattazione.

Con la nuova squadra di segreteria nazionale proseguirà l'impegno per rinnovare i contratti nazionali di lavoro scaduti o in scadenza che complessivamente interessano circa 7 milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio, turismo e servizi. Il nostro obiettivo primario rimane quello della piena realizzazione della riforma della contrattazione con più ruolo al decentramento, più contrattazione integrativa decentrata e parallelamente, un sistema contrattuale nazionale che garantisca le tutele necessarie ed un salario contrattuale dignitoso» ha dichiarato il neo eletto segretario generale della

Fisascat Cisl Davide Guarini. «È stato un onore aver condotto una categoria destinata a divenire il punto di riferimento di migliaia di lavoratrici e lavoratori dei settori privati del commercio, turismo e servizi, altamente frammentati e connotati da un'alta vertenzialità - ha aggiunto poi il segretario generale uscente Pierangelo Raineri - Il testimone che lascio al mio successore è impegnativo. La struttura contrattuale nel terziario privato è diventata molto vasta e capillare, con circa 40 contratti nazionali di lavoro ed oltre 100 contratti integrativi sottoscritti dalle associazioni maggiormente rappresentative, ma dobbiamo avere la capacità di agire per stabilire la rappresentanza reale tra le parti, sia del sindacato che delle associazioni imprenditoriali firmatarie dei contratti nazionali, e contrastare il crescente fenomeno



nale dei servizi Uni Global Union e in Unicare, il sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona, dove è stato eletto

lavori, dumping e ruolo del sindacato e della contrattazione al centro dell'intervento della segreteria generale della Cisl Annamaria Furlan

per la Cisl e per la Fisascat, 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» ha dichiarato la leader cislina. «Il sindacato deve sempre più avere la capacità di rispondere alle nuove sfide del mercato con nuove proposte rispetto al mutamento degli scenari, di fronte alla precarietà dei nuovi lavori dell'economia digitale e della gig economy, sottopagati e senza alcuna tutela» ha aggiunto. «Con la contrattazione e la concertazione daremo le risposte ai lavoratori che vogliamo tutelare e rappresentare. Il tema della rappresentanza, anche datoriale, - ha concluso la sindacalista - resta fondamentale anche per affrontare il "mercificio" contrattuale che crea dumping e che non tutela le lavoratrici ed i lavoratori».



del dumping contrattuale» ha aggiunto il sindacalista. «Il mio impegno sindacale proseguirà in Fist, la federazione dei sindacati del terziario nata nel 2014 dall'accorpamento di Fisascat Cisl e Felsa Cisl, con l'ambizioso progetto di dare vita ad una nuova federazione sindacale in grado di divenire nel terziario l'interfaccia categoriale nella economia digitale governata da app e algoritmi, dove al massimo delle flessibilità corrisponde il minimo delle tutele, il nuovo mantra della gig economy. L'accrescimento delle tutele passa anche dall'affermazione della contrattazione transnazionale capace di rendere esigibili diritti e tutele minimi e un salario dignitoso ai lavoratori in qualunque Paese del mondo essi si trovino» ha poi dichiarato Raineri confermando l'impegno nel sindacato internazio-

alla vice presidenza del sindacato europeo. Un progetto pienamente condiviso dalla Cisl. Economia digitale e nuovi

presente ai lavori con i colleghi di segreteria confederale ed i rappresentanti di alcune federazioni di categoria. «Una giornata importante



INL
L'Ispettorato del Lavoro annuncia l'intensificazione dell'attività di contrasto al dumping contrattuale nel terziario privato.
Dell'Orefice: «Importante presa di posizione»

La Fisascat Cisl ha commentato positivamente il comunicato pubblicato sul sito web dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sull'attività di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale nel terziario privato.

Nel settore si riscontrano in misura crescente, secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità, ammessi a condizione che si applichino i contratti leader del settore". In particolare, spiega l'ispettorato, l'atti-

«si concentra nei confronti delle imprese che non applicano i contratti sottoscritti dai sindacati confederali Cgil Cisl Uil ma i contratti stipulati da organizzazioni sindacali che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative». Le imprese «che non applicano tali contratti nazionali di lavoro – precisa l'istituto - potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili». Anche gli eventuali

soggetti committenti – conclude l'ispettorato - risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate". Per il segretario nazionale della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice «tale esternazione, per quanto consegnata ad una forma comunicativa alquanto informale, è senz'altro importante, anche per lo stile esplicito ed univoco che la connota, e da tenere ben presente nelle quotidiane occasioni di interlocuzione con le articolazioni territoriali dell'Ispettorato».

Nuovo modello e relazioni industriali nel patto siglato con l'associazione degli industriali **Contratti, c'è intesa Cgil Cisl Uil e Confindustria** **Furlan: «Accordo innovativo che indica con chiarezza la strada della partecipazione»**

Realizzare un ammodernamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva per contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori ed alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Questi gli obiettivi dell'accordo raggiunto nel mese di marzo da Confindustria e confederazioni Cgil Cisl Uil sul nuovo modello contrattuale e sulle relazioni industriali.

Misurazione certificata della rappresentanza delle imprese in chiave antidumping, conferma dei due livelli di contrattazione e introduzione del trattamento economico complessivo e del trattamento economico minimo a livello nazionale di contratta-



zione ma anche welfare, formazione, sicurezza, mercato del lavoro, bilateralità e partecipazione i punti qualificanti dell'accordo ora sottoposto all'approvazione degli

organismi interni per essere firmato ufficialmente il prossimo 9 marzo.

Confindustria e Cgil Cisl Uil «ritengono che un sistema di relazioni industriali più

efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici

e di supporto all'industria». Per la leader della Cisl Annamaria Furlan l'accordo, raggiunto dopo un anno e mezzo di incontri, «è davvero molto positivo e molto innovativo» e «risponde ai bisogni delle persone, del lavoro ed anche di competitività del Paese». Ma non solo «rilancia la produttività, rafforza la contrattazione e i salari, e indica con chiarezza la strada della partecipazione dei lavoratori». La leader della Cisl ha lanciato un messaggio esplicito alla politica. «I partiti smettano di parlare di salario minimo, ogni intervento in questo senso sarebbe improduttivo e superfluo» perché, sottolinea la sindacalista, è la contrattazione che fissa i salari, non le leggi» e «l'autonomia delle parti sociali deve essere rispettata». Con buona pace di chi ha usato il tema delle retribuzioni in campagna elettorale.

4° Rapporto Ocsel. Sbarra: «Si realizza un maggior dialogo tra azienda e lavoratori» **Il 2° livello aziendale sempre più plurale e dinamico**

Nel panorama delle relazioni sindacali è tornata a svolgersi una contrattazione più strutturata e meno episodica rispetto agli anni della crisi; il 51% degli accordi sono rinnovi di contratti precedenti, il 22% sono accordi integrativi degli stessi. E' il 4° Rapporto dell'Osservatorio sulla contrattazione decentrata della Cisl Ocsel a scattare la fotografia sui contenuti del secondo livello aziendale di contrattazione nel biennio 2016/2017.

Il Rapporto ha raccolto ed analizzato 2.196 accordi aziendali negoziati negli anni 2016 e 2017.

Commercio, chimica, servizi, costruzioni sono i settori che regi-

strano il maggior numero di accordi sottoscritti, ma se si guarda al numero di lavoratori coinvolti spiccano anche i settori del credito e dei trasporti data la presenza di aziende con decine di migliaia di dipendenti. Resta un deciso squilibrio territoriale - si legge nel Rapporto che vede la contrattazione aziendale diffusa nel nord (44% del totale) e nei gruppi (33%), mentre scarsa è la diffusione nel sud del paese (5%).

"La contrattazione - si legge - non si ferma solo alle grandi imprese ma si registrano centinaia di accordi anche nelle imprese fino a 50 e fino a 20 dipendenti, segno che anche nelle Pmi è utile e possibile diffondere

una contrattazione appropriata".

Nel 53% degli accordi si sono negoziati aumenti dei premi salariali mentre nel 32% sono state introdotte forme di welfare contrattuale.

Salario e welfare sono i temi più vivaci e in crescita, segno di una ripresa di buon andamento delle imprese in generale, mentre calano fortemente gli accordi legati a situazioni di crisi.

Altro dato dell'Ocsel: 1.588 euro è il valore medio dei premi di risultato annui negoziati, una cifra che per certe fasce di lavoratori costituisce ben il 7/8% del salario annuo, a dimostrazione di come la contrattazione di salario variabile legato

a obiettivi sia ormai una realtà diffusa e importante. Addirittura nel 25% di casi la cifra del premio annuo supera il valore di 2mila euro.

Nell'85% degli accordi di natura salariale si contratta il premio annuo variabile e lo stesso nel 59% dei casi è distribuito non uguale per tutti come in passato ma legato a fasce professionali differenziate.

"In tema di orari di lavoro 2/3 degli accordi relativi si occupano della distribuzione degli stessi, tema centrale di fronte a mercati sempre più difficilmente prevedibili, mentre spicca anche il fatto che in tema di flessibilità, la stessa viene negoziata sia relativa-

mente alle esigenze produttive ma sempre più anche verso le flessibilità richieste dai lavoratori (in entrata e uscita nonché meccanismi di banca ore)".

Gli accordi relativi alla organizzazione del Lavoro vedono al centro sempre più il cambiamento tecnologico ed organizzativo (42% degli accordi relativi) ed il coinvolgimento del sindacato nel processo del cambiamento (29% degli accordi). Anche in tema di professionalità la contrattazione aziendale sta molto innovandosi: si superano i terreni tradizionali dei passaggi di categoria e ci si concentra nella regolazione di nuovi profili professionali (43%) e nella valutazione e ricono-

scimento delle nuove professionalità (29%) Anche il welfare sembra svilupparsi in modo plurale e differenziato: rimborsi delle spese scolastiche per i figli, carrello della spesa, mensa e previdenza complementare costituiscono le richieste di welfare maggiormente utilizzate, dice sempre il Rapporto.

Anche in tema di formazione, mercato del lavoro, partecipazione, ambiente e sicurezza la contrattazione aziendale non cerca di replicare semplici adempimenti di legge ma di caratterizzarsi verso misure nuove che aumentano il grado di coinvolgimento e responsabilità delle Rsu e del sindacato in azienda.

Liberalizzazioni
Il Governo Conte apre alla revisione del Decreto Salva Italia. Guarini: «L'Esecutivo riconduca il tema delle aperture commerciali alla concertazione tra Parti Sociali e alla contrattazione»

Nell'era dell'acquisto sempre e comunque quello del lavoro nei giorni di festa rimane una questione aperta. Dopo l'annuncio del Governo di voler rivedere il Decreto sulle liberalizzazioni nel commercio del 2011 - che tanto filo hanno dato da torcere ai lavoratori, soprattutto nella grande distribuzione e nei centri commerciali - si è riaperto il dibattito. Idee chiare in casa sindacale. «È positivo che il Governo abbia annunciato di voler mettere mano alla liberalizzazione selvaggia decisa troppo in

fretta dal Governo Monti degli orari di apertura dei negozi e dei centri commerciali» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. «Il nostro auspicio - ha aggiunto il sindacalista - è che il nuovo Esecutivo riconduca il tema delle aperture commerciali al confronto concertativo territoriale tra Parti Sociali e amministrazioni ed alla contrattazione tra aziende e sindacati». «Sono anni che la Cisl insieme alla sua categoria del commercio, la Fisascat Cisl, porta avanti questa batta-

glia per consentire a tante lavoratrici e lavoratori di trascorrere con la propria famiglia almeno il giorno di Natale, di Pasqua o il Primo Maggio» ha aggiunto la leader Cisl Annamaria Furlan. «Non esiste un diritto allo shopping nei giorni di festa. Per questo - ha concluso la sindacalista - vorremmo che i rappresentanti del Governo aprissero un confronto con la nostra categoria, la Fisascat Cisl e con gli altri sindacati confederali di categoria maggiormente rappresentativi».

La petizione della Fisascat Cisl è approdata al Parlamento Europeo Part Time Verticale, in campo per i diritti previdenziali La categoria chiede il riconoscimento dell'anzianità contributiva per 52 settimane

La tutela dei lavoratori passa anche dal riconoscimento dei diritti previdenziali. Una questione fortemente sentita dalla Fisascat Cisl che rappresenta i lavoratori del terziario privato dove le tipologie dei rapporti di lavoro sono spesso riconducibili al part time verticale ciclico dove la normativa vigente esclude i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità lavorativa.

Una evidente distorsione per la categoria cislina che ha trasmesso al Parlamento Europeo una petizione finalizzata al riconoscimento dei diritti previdenziali dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in part time verticale ciclico - circa 100mila in Italia - con l'articolazione della prestazione lavorativa, a tempo pieno, solo su alcuni giorni del mese o di determinati periodi dell'anno.

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. «La nostra è una battaglia di civiltà, 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 prestazione previdenziale, né dell'anzianità contributiva» ha stigmatizzato la segreteria nazionale Fisascat Cisl.

«Non essendoci una previsione di Legge specifica per i lavoratori in part time verticale ciclico 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 e continua quindi a calcolare l'anzianità lavorativa dei lavoratori in part time verticale ciclico sulla base dell'effettivo lavoro prestato escludendo i periodi non lavorati» ha evidenziato la categoria.

«I lavoratori di fronte a tale ingiustizia per vedere riconosciuto il loro diritto sono costretti a rivolgersi al Giudice. Negli ultimi anni si è generato un lungo contenzioso legale costoso sia per



chi lo intraprende, sia per la collettività, sia per gli uffici che amministrano la giustizia» ha aggiunto. «I sindacati e i Patronati hanno interessato alla questione il Ministero del Lavoro senza alcun esito. Solo attraverso le ordinanze della Corte di Cassazione, emesse in virtù dei ricorsi individuali, i lavoratori vedono riconoscersi un diritto sacrosanto». E ancora «la Fisascat Cisl ha deciso di sottoporre il problema all'attenzione del Parlamento Europeo affinché sia svolta ogni possibile azione per la tutela dei diritti previdenziali degli interessati. Molti lavoratori si sono rivolti alla Fisascat Cisl per essere consigliati e aiutati

per la soluzione di un problema che riguarda i loro futuri diritti alla pensione in quanto hanno o hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico per i quali è palese il principio della non volontarietà nella scelta di detti regimi di part time» ha poi evidenziato.

«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 im-

prese a partecipazione pubblica, e dalla Ces, la confederazione europea dei sindacati - ha aggiunto - Ad oltre 20 anni da quella intesa, recepita dal Consiglio europeo, dobbiamo proseguire nel percorso di soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale».

Senza dimenticare che questa tipologia di rapporto di lavoro è caratteristica dell'occupazione proprio nei settori e nelle attività del commercio, turismo e servizi e potrebbe svolgere una funzione di stabilizzazione delle condizioni di impiego soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno d'Italia.

**Decreto Dignità
 Sindacati in piazza
 Montecitorio contro la
 reintroduzione dei
 voucher nel Turismo.
 «La contrattazione
 ha individuato da
 anni strumenti di
 flessibilità. Necessaria
 nuova Governance»**

Il ricorso ai voucher nel turismo avrà come effetto la produzione di nuove forme di irregolarità e di precarizzazione dei rapporti di lavoro in un mercato già fortemente condizionato dalla stagionalità. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs che il 1° agosto hanno promosso un presidio davanti la sede del Parlamento in Piazza Montecitorio a Roma per protestare sulla reintroduzione dei buoni lavoro nel comparto turistico, misura prevista negli emendamenti al Decreto Dignità approvato in via definitiva il 7 agosto, in una nota congiunta trasmessa al ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Luigi Di Maio e ai presidenti delle Commis-

sioni Lavoro di Camera e Senato, hanno evidenziato il ruolo della contrattazione nazionale di settore che, dettaglia la nota unitaria, "ha individuato da anni strumenti di flessibilità prevedendo il lavoro extra e di surroga, che consente di poter assumere lavoratori con contratti della durata massima di 3 giorni, l'apprendistato in cicli stagionali per giovani fino a 29 anni, contratti a tempo determinato stagionale e somministrazione". La flessibilità, spiegano i sindacati, è contrattata anche sull'organizzazione del lavoro con la possibilità di ricorrere al "part time anche di 15 ore settimanali con clausole elastiche" nonché al "part time weekend

della durata di otto ore settimanali" oltre alla "possibile gestione di orari multi periodali funzionali ai picchi di attività in tutti i periodi dell'anno". Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ritengono necessaria "una nuova Governance di settore partecipata, di indirizzi strategici, di investimenti e non di iniziative che abbiano come unica finalità quella di fornire alle imprese uno strumento volto a produrre esclusivamente una compressione del reddito dei lavoratori e, soprattutto, ad aumentare la maggiore precarietà del rapporto di lavoro che, invece, il Decreto si propone di contenere".

Intesa innovativa per oltre un milione di dipendenti. Guarini: «Riqualificato il settore» Contratto Pubblici Esercizi e Ristorazione, siglato il rinnovo Aumento economico di 100 euro, più valore al welfare, sì alla flessibilità contrattata

Dipendenti di bar, di fast food, di ristoranti ma anche delle mense, delle discoteche, delle pizzerie e delle pasticcerie. Dall'8 febbraio 2018 c'è un comun denominatore positivo che li unisce: è un nuovo contratto nazionale di lavoro.

Per questa platea di lavoratori - che vale oltre un milione di dipendenti collocati in Imprese con un fatturato di oltre 80 miliardi di euro - per la prima volta sindacati ed imprenditori sono riusciti nella non facile impresa di mettere a punto un contratto specifico di riferimento che porterà nelle buste paga 100 euro di aumento oltre a valorizzare il welfare con 2 euro destinati all'assistenza sanitaria integrativa. Un traguardo a cui si è giunti dopo numerose mobilitazioni e scioperi. Un contratto esordiente, dunque, che smette di essere "parte" del contratto nazionale del turismo e conquista un'autonomia nel segno di miglioramenti salariali e normativi, in un quadro di mediazione equilibrata tra salario e flessibilità. Sono infatti passati più di quattro anni e mezzo dalla scadenza del precedente contratto (era il 2013) e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil con le associazioni imprenditoriali di settore Fipe, Angem e le rappresentanze delle cooperative italiane Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Concooperative e Agci hanno siglato il nuovo. L'intesa avrà durata quadriennale dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2021. Numerose le professionalità tutelate da questo nuovo contratto dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e del turismo che nel dettaglio lavorano nei bar, nei ristoranti e tavole calde, nei fastfood, nelle pasticcerie, nelle mense, negli spacci aziendali e nelle aziende di fornitura di pasti preparati e mense, prevalentemente in regime di appalto e per questo da sempre più esposte a logiche di dumping e massimo ribasso. Le parti hanno istituito un premio di risultato a titolo di elemento economico di garanzia destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale territoriale, convertibile in strumenti di welfare aziendale con facoltà di destinazione alla previdenza complementare.



Dall'orario al protocollo appalti, ecco le novità

Il primo contratto nazionale dei dipendenti dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e del turismo introduce importanti novità anche sul fronte normativo.

Eccone alcune in dettaglio.

Organizzazione del lavoro -

Ferma restando la normale durata del lavoro settimanale effettivo in 40 ore, il nuovo contratto contempla la distribuzione multi periodale dell'orario con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno fino a 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane e con la pari riduzione dell'orario per altrettante settimane.

Le parti hanno convenuto di demandare alla contrattazione territoriale od aziendale l'estensione del sistema orario in flessibilità e la possibile trasformazione dei rapporti di lavoro part-time a tempo pieno.

Mercato del lavoro - L'intesa riconosce nell'istituto contrattuale dell'apprendistato, anche in cicli stagionali, il principale strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato.

Protocollo sul sistema di appalti nel settore della ristorazione collettiva e delle mense dove operano circa 35mila addetti alle dipendenze di oltre 3mila aziende di fornitura di pasti preparati -

L'articolo recepisce la normativa esistente e il lavoro svolto dal Dialogo Sociale Europeo tra il sindacato europeo Effat e l'associazione imprenditoriale europea Food Service sull'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo e l'espressa richiesta alle istituzioni di inserire nei bandi di gara il riferimento alla contrattazione nazionale siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Punti di forza dell'intesa sul fronte normativo sono dunque validità e sfera di applicazione, relazioni sindacali, classificazione del personale, contrattazione decentrata, mercato del lavoro, organizzazione e flessibilità contratta, welfare, bilateralità e formazione professionale.

Previste anche parti speciali sulle norme e sui sistemi di classificazione del personale nei settori della ristorazione

collettiva e delle attività annesse a stabilimenti balneari, alberghi diurni, locali notturni, bingo e sale giochi autorizzate.

Valutazioni positive in casa sindacale. «È un fatto importante la firma del nuovo contratto molto innovativo siglato dalla Fisascat Cisl per questi lavoratori» scrive in tweet la segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan. Per la categoria si tratta di un risultato di

grande valore. Secondo il segretario generale Fisascat Davide Guarini «il confronto serrato con le rappresentanze imprenditoriali ha consentito di definire un nuovo impianto contrattuale».

Ma non solo. «Il nuovo assetto del contratto nazionale di lavoro - ha aggiunto - riqualifica un settore dalle forti potenzialità occupazionali anche attraverso il sistema della flessibilità contrattata e un mercato del

lavoro che apre ai giovani con l'istituto dell'apprendistato. Inoltre l'introduzione di meccanismi di conversione del premio di risultato in welfare rappresenta una opportunità per i lavoratori che potranno cogliere i benefici offerti dalla normativa vigente».

Il contratto nazionale di lavoro resta il miglior "cibo" per tutti i lavoratori. Non resta che continuare a farne l'ingrediente base dell'azione sindacale.

**Hospitality
 Sempre più
 opportunità dal
 settore dell'ospitalità.
 Secondo il World
 Travel Tourism
 un posto di lavoro
 su 10 è all'interno
 dell'industria
 del turismo**

Non diminuisce la voglia di viaggiare e con essa aumentano le possibilità di sviluppo e crescita dell'occupazione. È un trend mondiale che se è vero non sorprende è comunque una conferma non scontata. Si stima che nel 2017 nel mondo si siano spostati oltre 1,3 miliardi di turisti e in aumento sono anche coloro che tengono alla definizione di viaggiatori. L'hospitality si afferma dunque come uno dei settori più resilienti e dinamici sul pianeta. Secondo il World Travel Tourism Council, nel mondo, un posto di lavoro su 10 è all'interno dell'industria del turismo. Con una crescita di quasi 4% l'anno, questo settore continua a essere un potente generato-

re di opportunità di carriera: uno su cinque posti di lavoro creati negli ultimi dieci anni sono stati all'interno del settore viaggi e si stima che questa industry genererà ulteriori 100 milioni posti di lavoro, nel mondo, entro 2028. Secondo un'analisi proposta da Benoît -Etienne Domenget, Ceo di Sommet Education (parent company dei prestigiosi istituti universitari svizzeri specializzati in Hospitality Management, Glion Institute of Higher Education e Les Roches Global Hospitality Education) è "un errore comune ritenere che l'industria dell'ospitalità sia limitata agli hotel e ai ristoranti. In effetti, questo settore globale offre ai laureati una vasta gamma di op-

portunità di lavoro. Hotel e ristoranti di fascia alta offrono senza dubbio percorsi di carriera gratificanti, ma la portata del settore è molto più ampia e ruota intorno a tutto ciò che è legato al settore dei servizi; oggi, ospitalità significa a tutti gli effetti proporre esperienze".

Quella che va affermandosi è infatti "un'economia dell'esperienza" in cui è sempre più necessario avere competenze trasversali in cui accanto a skill manageriali si accompagnano esperienze digitali, ma sono ancora troppo poche le figure formate in questo modo e, proprio per questo, molto richieste.

Sottoscritti i verbali di rinnovo contrattuale con Fiepet/Fiba, Assohotel/Assocamping e Assoviaggi Turismo, raggiunta l'intesa con le associazioni di Confesercenti Guarini: «Uniformati i trattamenti economici e normativi agli accordi esistenti»

E' una bella stagione per chi lavora nel turismo.

Dal 18 luglio 2018 c'è una ragione di più: è stato rinnovato il contratto nazionale del turismo con la Confesercenti.

Interessati al rinnovo circa 300mila dipendenti da imprese del comparto turistico ricettivo alberghiero e all'aria aperta, del settore pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, agenzie di viaggio e turismo associate a Confesercenti.

Dopo un lungo e complesso negoziato, e a cinque anni dalla scadenza del precedente contratto, il 18 luglio 2018 i sindacati di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con le associazioni imprenditoriali Fiepet/Fiba, Assohotel/Assocamping e Assoviaggi tre verbali di rinnovo contrattuale, formalizzando in premessa l'impegno "a realizzare una contrattazione nazionale unica ed armonizzata volta ad agevolare l'equilibrio di ciascun specifico settore" e a "perseguire, mediante la bilateralità già costituita, il rafforzamento del welfare contrattuale e del sistema di relazioni sindacali".

Sul trattamento economico l'intesa definisce 100€ di aumento a regime al IV livello per i dipendenti da pubblici esercizi, stabilimenti balneari e alberghi diurni; l'aumento economico è di 88€ al IV livello con decorrenza dal 1° gennaio 2018 per i dipendenti da alberghi e complessi turistico ricettivi all'aria aperta e dalle agenzie di viaggio e turismo.

A parziale copertura del periodo di carenza contrattuale, esclusivamente ai lavoratori dei comparti Aziende Alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta, verrà inoltre corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a 936 euro. L'ipotesi di accordo definisce inoltre il trattamento economico orario riservato al personale extra e di surrogato ingaggiato nei pubblici

esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni e delle aziende alberghiere pari rispettivamente pari a 14,37€ e a 14,25€ a regime al IV Livello.

Sull'organizzazione del lavoro, per fare fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le imprese potranno realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno fino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane; per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.

Sul trattamento normativo l'intesa conferma il sistema della bilateralità di settore e l'impianto relazioni sindacali ai due livelli, nazionale e decentrato; a garanzia dell'effettivo decollo del secondo livello di contrattazione le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale fino a 296€.

Sul mercato del lavoro l'intesa contempla il ricorso all'istituto dell'apprendistato e disciplina il ricorso al lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e al lavoro somministrato tenendo conto della caratteristica strutturale della stagionalità e dell'esigenza delle imprese di intensificare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Con l'intesa le parti condannano fermamente le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro prevedendo azioni di contrasto, segnalazione o denuncia con l'introduzione del divieto di licenziamento previsto dalla finanziaria 2018.

Parte integrante del nuovo contratto anche il protocollo sul sistema di appalti nel settore della ristorazione collettiva e delle mense; l'articolato recepisce la normativa esistente e il lavoro svolto dal Dialogo Sociale Europeo tra il sindacato europeo del settore Effat e l'associazione imprenditoriale europea Food Service

sull'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, con l'espressa richiesta alle istituzioni di inserire nei bandi di gara il riferimento alla contrattazione nazionale siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Le parti convengono inoltre sulla valenza strategica della formazione professionale per lo sviluppo del settore anche attraverso il sistema della formazione continua erogata dalla bilateralità di settore. Entro il 30 settembre 2018 le parti avvieranno il confronto sul ricorso al telelavoro e al lavoro agile. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Per il segretario nazionale della categoria Fabrizio Ferrari «è un'importante intesa che riconosce un immediato riscontro economico ai lavoratori per i quali viene definito un sistema di flessibilità contrattata che valorizza la professionalità del lavoro stagionale, fenomeno strutturale del comparto, nell'ambito di un rinnovo contrattuale che individua validi istituti per la regolamentazione dei rapporti di lavoro anche di natura transitoria».

E' il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini a sottolineare che «finalmente, a distanza di cinque anni, è stato definito con le imprese associate a Confesercenti un rinnovo contrattuale significativo che

uniforma i trattamenti economici e normativi alle intese già raggiunte nel comparto riconoscendo alle lavoratrici ed ai lavoratori un dignitoso aumento salariale e contemplando una serie di misure volte a favorire la tenuta e lo sviluppo dell'occupazione». «La nostra priorità - ha aggiunto il sindacalista - è quella del contrasto al fenomeno del dumping contrattuale, purtroppo in espansione». «E' necessario contrastare anche la concorrenza sleale - ha concluso - nell'interesse delle imprese e delle lavoratrici e dei lavoratori di un settore che rappresenta un importante pilastro dell'economia italiana con un importante apporto al Pil nostrano».



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.

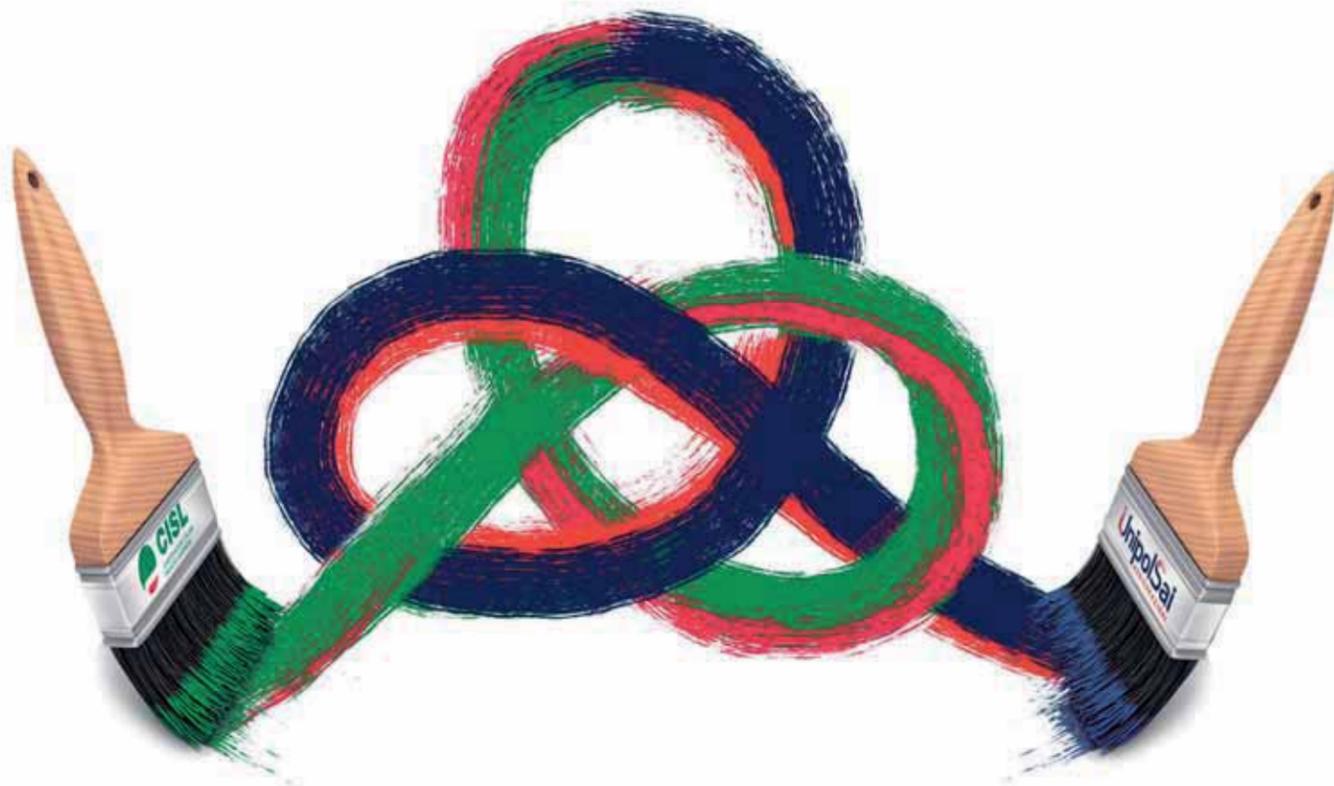
Che siano a tempo indeterminato o in apprendistato, non importa. Per tutti questi lavoratori, il contributo ordinario mensile è la chiave per accedere all'assistenza sanitaria garantita da Fondo Est.

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



CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



MM: mmksaudio.com



MOBILITÀ

-costi
+servizi



CASA

-25%



PROTEZIONE

fino al
-20%



RISPARMIO

-costi

**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



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

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

Agenti e Rappresentanti
L'intesa Fisascat Cisl
e Usarci accresce le
tutele della categoria.
Al via le azioni comuni
su politica sindacale
contrattuale,
tutela legislativa,
fiscale e previdenziale
e sulla formazione
professionale

Più tutele per gli oltre 270mila agenti e rappresentanti di commercio e delle figure dell'intermediazione. Con questo obiettivo Fisascat Cisl e l'Unione dei Sindacati degli Agenti e dei Rappresentanti di Commercio Italiani (Usarci) hanno unito le forze e sono pronti ad azioni comuni sul fronte della politica sindacale contrattuale, sulla tutela legislativa, fiscale e previdenziale e sulla formazione professionale.

Un'intesa che punta anche ad operare per un comune impegno nel settore con l'obiettivo di agevolare la futura adesione di Usarci al sistema federale Cisl. Una novità di valore per una categoria in cui la frammentazione dei suoi operatori ha spesso portato a disperdere le forze. «Un accordo storico che converge l'attività di due importanti rappresentanze, strutturate e competenti, finalizzando l'azione sindacale congiunta

al potenziamento della contrattazione e a meglio rappresentare il mondo dell'intermediazione in tutti i suoi aspetti nonché a fornire agli agenti ed ai rappresentanti di commercio strutture ed organizzazione per affrontare le problematiche settoriali, politiche, anche per acquisire una maggiore autorevolezza nei confronti delle Istituzioni» ha commentato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini.

Lavoro Termale, la Fisascat Cisl sigla il rinnovo del contratto Raso: «Condivisa la necessità di salvaguardare le imprese e l'occupazione»



Rinnovo contrattuale per i 15mila addetti del comparto termale, prevalentemente stagionali, occupati negli oltre 350 stabilimenti termali italiani. L'ipotesi di accordo sottoscritta il 24 gennaio 2018 dalla Fisascat Cisl e dalla Uiltucs con l'associazione datoriale Federterme ad oltre sei anni dalla scadenza del precedente contratto, ha definito un aumento economico a regime di 90€ al IV livello, erogato in cinque tranche (40,00 euro 1/12/2017; 15,00 euro 1/4/2018; 15,00 euro 1/9/2018; 10 euro 1/4/2019; 10,00 euro 1 settembre 2019). L'intesa riconosce a titolo di una tantum un importo di 100€, corrisposto in due quote con le retribuzioni di febbraio e maggio 2018; detto importo sarà riparametrato proporzionalmente per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o stagionale. L'intesa, triennale e valida dal 1 luglio 2017 fino al 30 giugno 2020, rilancia il sistema di relazioni industriali e della bilateralità

di settore e recepisce il Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto nel 2014 dalle confederazioni sindacali Cgil Cisl Uil e Confindustria, rivede la disciplina sull'apprendistato professionalizzante, interviene sul sistema di classificazione del personale con l'introduzione di figure professionali addette al front office, introduce il congedo parentale ad ore per maternità e riconosce i permessi per eventi e cause particolari, decessi e gravi infermità recependo le normative di Legge vigenti. Ampliati inoltre gli interventi di sostegno per la Formazione Continua in Medicina Ecm con l'innalzamento delle risorse contrattuali stanziare fino a 95€ nel 2018, 100€ nel 2019 e 105€ nel 2020. Sul trattamento economico della malattia l'ipotesi di accordo contempla l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps fino al 100% della retribuzione dal quarto giorno di malattia fino a sei mesi; per i primi tre giorni l'integrazione è del

100% per i primi due eventi; 66% per il terzo evento di malattia; 50% per il quarto evento di malattia; dal quinto evento l'azienda corrisponderà una integrazione del 50% dal terzo giorno; il trattamento di malattia applicato ai lavoratori a tempo determinato prevede la retribuzione del 100% per i primi due eventi e dal terzo evento verrà retribuito il terzo giorno del 50%. Sul mercato del lavoro, il nuovo contratto di lavoro termale contempla l'utilizzo del lavoro discontinuo per le mansioni di controllo delle centrali tecnologiche e degli impianti automatici di distribuzione del fango superando il limite di cinque proroghe - nell'arco temporale di trentasei mesi - in caso di utilizzo di contratto a termine. Possibile anche il ricorso al lavoro extra e di surroga per una durata non superiore ai tre giorni e in aggiunta al personale in forza - in caso di realizzazione convegni scientifici, eventi di promozione aziendale, fiere e congressi - retribuito su

base oraria fino a 12,80€ ai livelli 4° e 4° Super per un servizio minimo di 4 ore. La Fisascat Cisl commenta positivamente la definizione dell'intesa di rinnovo contrattuale raggiunta in uno dei comparti che ha risentito pesantemente gli effetti della crisi economica degli ultimi anni. «Con questa intesa i sindacati prenditoriali e la rappresentanza datoriale hanno fortemente condiviso la necessità di salvaguardare le imprese termali, di garantire la professionalità degli operatori termali e di rilanciare l'occupazione in un settore che sta attraversando una profonda crisi strutturale ma dalle forti potenzialità di crescita se opportunamente sostenuto - ha dichiarato Rosetta Raso della segreteria sindacale Fisascat Cisl che ha seguito la partita - L'aumento economico, il riconoscimento dell'una tantum e l'ampliamento degli interventi per la formazione si muovono proprio nella direzione di accrescere la

professionalità in un comparto che può certamente contribuire alla valorizzazione del patrimonio culturale e naturale italiano». «Il termalismo rappresenta un'opportunità anche per il rilancio del comparto turistico oltre ad essere una risorsa primaria del sistema produttivo nazionale e un importante componente del sistema sanitario italiano - ha dichiarato il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini - Il lavoro stagionale, prevalente nel comparto termale, necessita tuttavia di politiche settoriali e di sistema adeguate che puntino ad allungare progressivamente il periodo di attività sia delle imprese che del reddito dei lavoratori, esposti dal 2016 anche al dimezzamento dell'intervento di sostegno al reddito Naspi, con tutte le conseguenze che possono derivare in un comparto che ha registrato una riduzione sia in termini di volumi di fatturato che di remunerazione delle prestazioni fornite».



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

Anac
Cresce l'industria dei servizi. Il dato emerge dalla relazione sull'attività annuale dell'autorità nazionale anticorruzione guidata da Raffaele Cantone. Il settore registra un incremento del 26,2% con 59,3mld di euro

Molti spunti di riflessione arrivano per l'Industria dei servizi dalla lettura della relazione sull'attività annuale dell'Anac, l'Autorità nazionale anticorruzione guidata da Raffaele Cantone, presentata in Senato il 14 giugno 2018.

Il primo dato da evidenziare riguarda innanzitutto l'andamento e il valore del mercato: il settore dei servizi (che produce fatturato per circa 59,3 miliardi di euro) fa registrare nel 2017 un aumento del 26,2% rispetto al precedente anno, raggiungendo quasi il massimo delle serie storiche avutosi nell'anno 2015 e

pari a circa 59,4 miliardi di euro. Un segnale di uscita dalla stasi generale, nel 2016, dalle incertezze sull'applicazione del nuovo codice degli appalti.

Dal rapporto emerge come per il 2017 – analogamente al passato – i servizi per cui si spende di più sono quelli relativi ai rifiuti urbani, assistenza sociale, trasporto terrestre, consulenza ICT, pulizia, mensa e ristorazione.

L'impennata del 2017 si è registrata anche in ordine alle classi di importo: le procedure di affidamento superiori a 25 milioni di euro sono aumentate, ri-

spetto all'anno precedente, del 26,2% nella categoria 'lavori', per fare un confronto, la medesima categoria di importi affidati crolla del 6%) mentre tra i 5 e i 25 milioni si registra un aumento del 32%. L'Anac in particolare sottolinea la «semplificazione dell'attività delle stazioni appaltanti nella predisposizione dei disciplinari di gara per l'approvvigionamento dei servizi in generale e dei servizi di pulizia in particolare. La semplificazione è stata rivolta a vantaggio delle pubbliche amministrazioni e rispetto del divieto di *gold plating*».

Oltre 600mila gli addetti del settore in attesa del rinnovo dal 30 aprile 2013 Imprese Pulizia e multiservizi, la mobilitazione per il Ccnl Fronte sindacale compatto per contrastare le logiche del massimo ribasso e il dumping

Spesso invisibili, con carichi di lavoro pesanti ma a fronte di grandi sacrifici non corrisponde una adeguata busta paga. Soprattutto se sono praticamente cinque anni che non si rinnova il contratto nazionale.

È questo l'identikit degli addetti del settore imprese di pulizia servizi integrati e multiservizi.

In Italia sono 600mila le persone interessate che in prevalenza lavorano in regime di appalto. Nonostante la continua crescita del fatturato le aziende mantengono una rigidità nel negoziato a cui, d'altro canto, si affianca una tenace azione sindacale che punta a far uscire dallo stallo la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale scaduto, si ricorda, il 30 aprile del 2013.

A delineare la nuova strategia sindacale per far uscire dall'impasse negoziale la trattativa è stata l'Assemblea Unitaria svolta a Roma dalle federazioni di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti, hanno dato mandato alle segreterie nazionali ad alzare il livello.

Oltre 400 delegati provenienti da tutta Italia hanno dunque risposto con un fronte sindacale compatto per contrastare le logiche del massimo ribasso e il dumping contrattuale, con le inevitabili ripercussioni sui



livelli occupazionali e retributivi nonché sulla drastica riduzione dell'orario di lavoro.

Si comincerà ora con l'avvio di una campagna informativa attraverso la convocazione di assemblee in tutti i luoghi di lavoro per denunciare lo stallo in cui si trova la vertenza, inoltre le segreterie nazionali predisporranno tutte le iniziative sindacali utili a sbloccare la trattativa, senza escludere la proclamazione dello sciopero nazionale.

Tra le contraddizioni che evidenziano le segreterie nazionali dei sindacati di categoria Cgil Cisl Uil in questo mancato rinnovo c'è anche quella di un settore dei servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi che vive una fase di sviluppo costante con un fatturato pari a circa 135 miliardi di euro annui secondo i più recenti dati di una associazione imprenditoriale del comparto.

Una ragione in più per i rappresentanti sindacali dei lavoratori che sia

necessario imprimere una svolta al negoziato, dove in pista non c'è solo il rinnovo di un contratto collettivo nazionale.

Tra le priorità la riqualificazione professionale dell'intero comparto delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti non hanno finora fatto mancare 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.

L'obiettivo, quindi, è di riportare sulla giusta via il confronto dopo lo stop dell'anno appena concluso in cui le associazioni imprenditoriali di settore - Anip Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Unionservizi Confapi e Agci - hanno avanzato proposte irricevibili dal salario, al trattamento economico della malattia, passando per il cambio di appalto e sulle condizioni di lavoro per i nuovi assunti al punto di esser state respinte con una giornata di sciopero nazionale.

Messaggio chiaro dei lavoratori agli imprenditori: non è certo questo il settore in cui è possibile nascondere la polvere sotto il tappeto senza conseguenze.

1° Maggio 2018, a Prato il tradizionale corteo dei lavoratori e il comizio dei leader Cgil Cisl Uil Salute e Sicurezza, in aumento le morti bianche nei servizi

Sicurezza: il cuore del lavoro è lo slogan scelto dalle confederazioni Cgil, Cisl, Uil per la tradizionale Festa dei Lavoratori del 1° maggio 2018.

A Prato, simbolica realtà industriale dove il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è fortemente sentito, il tradizionale corteo dei lavoratori e il comizio dei tre leader sindacali Camusso, Furlan e Barbagallo, a dieci anni dall'emanazione del Dlgs n.81 del 2008, che ha posto le basi per un cambiamento profondo, ma ancora in evoluzione, nel modo di concepire e rendere fattiva la prevenzione e protezione nei diversi ambiti lavorativi.

Gli open data dell'Inail del primo trimestre 2018 segnalano il tragico aumento delle morti bianche: le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'istituto sono state 212, 22 in più rispetto alle 190 dello stesso periodo del 2017 (+11,6%).

L'aumento riguarda principalmente i

casi avvenuti in itinere, ovvero nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il posto di lavoro, che sono aumentati di 24 unità (da 43 a 67), mentre quelli occorsi in occasione di lavoro segnano una diminuzione di due unità (da 147 a 145). Nel primo trimestre del 2018 si è registrato un aumento di 23 casi mortali (da 170 a 193) nella gestione Industria e servizi e di un caso (da 13 a 14) in Agricoltura, mentre nel Conto Stato i decessi denunciati sono stati due in meno (da 7 a 5).

L'incremento è legato principalmente alla componente maschile, per il 35% di età compresa tra i 50 e i 64 anni, i cui casi mortali sono aumentati di 20 unità, da 160 a 180, mentre quella femminile ha fatto registrare un aumento di due casi, da 30 a 32 decessi.

Ad aumentare anche le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail.

L'incremento del 14,8% rilevato a gennaio, si è attestato al 31 marzo

al +5,8%, pari a 877 casi in più rispetto allo stesso periodo del 2017 (da 15.247 a 16.124).

L'aumento interessa tutti i comparti ma è prevalente nell'industria e nei servizi dove le denunce di malattia professionale sono aumentate del 4,3% (da 12.217 a 12.746), in Agricoltura del 10,6% (da 2.874 a 3.179) e nel Conto Stato del 27,6% (da 156 a 199).

Lo stillicidio delle morti bianche, la rinnovata drammaticità dei dati sugli infortuni e sulle malattie professionali, le mancanze e i ritardi, a partire dall'assenza di una Strategia nazionale di prevenzione e dalle migliaia di aziende non in regola, sono fattori evidenti di quanto ci sia necessità di porre il tema della tutela della salute e sicurezza al centro dell'attenzione nel mondo del lavoro.

Per il segretario generale della Cisl Annamaria Furlan «la sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro sono la condizione essenziale in una società civile e sviluppata».

«Bisogna investire in nuovi macchinari più sicuri, lavorare di più sulla prevenzione, aumentare i controlli e rendere i luoghi di lavoro sempre meno vulnerabili agli incidenti.

Ed anche il sindacato deve fare di più: denunciare gli appalti al ribasso, l'eccesso di esternalizzazioni, pretendere il rispetto integrale di tutte le norme sulla sicurezza» ha concluso la leader Cisl.

«L'aumento degli infortuni e delle malattie professionali nel comparto dei servizi, dove si opera prevalentemente in regime di appalto, impone la necessità di un intervento immediato per debellare il frequente stillicidio» ha aggiunto il segretario generale della Fist Cisl Pierangelo Raineri.

«La qualità del lavoro – ha concluso il sindacalista – passa anche dal recepimento della normativa vigente e dall'applicazione dei contratti nazionali di lavoro e dei protocolli in materia di prevenzione e su salute e sicurezza».



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



FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO



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

Federsicurezza/Censis
In aumento l'offerta privata della sicurezza.
Circa 1600 le imprese con oltre 64mila addetti. In crescita anche i servizi fiduciari non armati dove sono occupati oltre 21mila addetti

Il 39% degli italiani è favorevole alla difesa personale. Diminuisce il numero dei reati, eppure aumenta la percezione di paura e insicurezza. Così aumentano anche le licenze per porto d'armi, a fronte di una riduzione dell'organico e del progressivo invecchiamento delle Forze dell'ordine. È quanto emerso dal 1° Rapporto sulla Filiera della Sicurezza in Italia realizzato da FederSicurezza insieme al Censis, che rileva una lampante crescita della voglia di sicurezza "fai da te". Tra il pilastro statale e la pericolosa deriva di una strenua ricerca della sicurezza "fai da te" esiste tuttavia una terza dimensio-

ne della sicurezza, anch'essa privata ma "professionalizzata": è la filiera della sicurezza italiana, che ad oggi può contare su 1.600 imprese di vigilanza privata con oltre 64.000 professionisti. Seppure non adeguatamente nota e soprattutto riconosciuta nel proprio valore, nel tempo è cresciuta una dimensione privata dell'offerta di sicurezza che concorre a garantire l'incolumità personale e l'ordine pubblico sul territorio. Oltre ai dispositivi di cui i cittadini si dotano autonomamente, nella filiera della sicurezza giocano un ruolo importante le agenzie di vigilanza privata. Accanto alle Forze dell'ordine, sulle strade italiane si muove già un esercito silenzioso di oltre 64.000 addetti (+16,7% nel periodo 2011-2017) di quasi 1.600 imprese di vigilanza privata (+11,3% nello stesso periodo), che svolgono un ruolo sussidiario e complementare rispetto alla forza pubblica contribuendo a garantire sicurezza negli aeroporti, nei porti, negli uffici pubblici, in ospedali e tribunali, nelle aziende e durante gli eventi collettivi. Agli operatori della vigilanza privata si aggiungono gli istituti che offrono servizi fiduciari non armati, un settore fortemente in crescita negli ultimi anni e che conta oltre 21.000 addetti.

Sicurezza Privata, riparte la mobilitazione per il contratto Indette due ulteriori giornate di sciopero, al via le assemblee sui luoghi di lavoro

Riparte la mobilitazione sindacale per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro della vigilanza privata e dei servizi integrati di sicurezza sussidiaria scaduto nel 2015 atteso da oltre 70mila addetti del settore. A quattro mesi dallo sciopero nazionale e dalla imponente manifestazione romana del 4 maggio scorso i sindacati di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs rilanciano sull'urgenza di riprendere i negoziati con le associazioni imprenditoriali di settore Univ, Anivip, Assiv e le imprese cooperative Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Federlavoro e Servizi e Agci Servizi. Il coordinamento nazionale unitario, convocato a Roma, ha deciso lo svolgimento di nuove iniziative di mobilitazione con un pacchetto di due giornate di sciopero articolate a livello regionale e nazionale, con manifestazioni e presidi nei centri e nelle piazze più importanti mentre sui luoghi di lavoro sarà avviata una massiva campagna di informazione e diffusione della vertenza attraverso assemblee dei lavoratori. Nel corso dell'ultima tornata negoziale le associazioni imprenditoriali hanno avanzato proposte ritenute inaccettabili dai sindacati contro



le posizioni su orario di lavoro, turnazioni e flessibilità ma anche sul maggiore ricorso al lavoro a chiamata e intermittente ed ai contratti a termine. Ma anche sulle minori tutele nei cambi appalto e sulla revisione delle norme sul trattamento economico della malattia, sul riposo e sulla riduzione del periodo di comportamento utile alla conservazione del posto di

lavoro. «E' necessario difendere il più possibile le nostre rivendicazioni affinché la mobilitazione cresca anche in termini di consenso presso la pubblica opinione» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Vincenzo Dell'Orefice a margine dell'assise «come anche c'è bisogno - ha sottolineato - di coinvolgere le amministrazioni centrali e

periferiche che hanno competenze in materia di vigilanza privata in quanto il loro ruolo è fondamentale per assicurare un servizio di qualità in un mercato di qualità rispettoso dei diritti dei lavoratori». Ma non solo. «Il mercato dei servizi di vigilanza e sicurezza privata - ha evidenziato Dell'Orefice - ha bisogno del contratto anche come strumento di regola-

mentazione settoriale imprescindibile». «In questa situazione di stallo contrattuale crescono le imprese che fanno dumping e concorrenza sleale - ha stigmatizzato il sindacalista - che riducono i diritti dei lavoratori facendo emergere la parte peggiore dell'imprenditoria, quella che riesce a mortificare il lavoro e ad affermarsi nelle dinamiche competitive».

Securpol Group in A.S., si intensifica il confronto attivato al Mise

Sviluppi al tavolo attivato al ministero dello Sviluppo Economico il confronto tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e il commissario straordinario di Securpol Group Srl in A.S. Le tre sigle, coerentemente alle iniziative intraprese dalla direzione aziendale con la disapplicazione della contrattazione e sul nuovo modello organizzativo di 32 ore settimanali applicato ai 287 dipendenti, hanno sollecitato l'applicazione integrale del contratto nazionale e della contrattazione territoriale inte-

grativa e la revoca della procedura di licenziamento collettivo avviata per 80 dipendenti di 17 filiali in Lombardia, Piemonte, Toscana, Abruzzo, Lazio, Campania e Calabria. La Fisascat Cisl, dando seguito alle azioni avviate nel recente passato e che hanno dato già qualche parziale frutto (il ripristino del pagamento dei ticket e la revoca della mobilità), ha comunicato che, se non saranno ripristinate integralmente le condizioni contrattualmente stabilite sia nella contrattazione nazionale che

negli integrativi territoriali e se non sarà superato il nuovo modello organizzativo, si attiverà per far emergere la sostanziale violazione delle adempimenti previste dalla regolamentazione settoriale presso le sedi competenti. Il Commissario Straordinario ha di contro dichiarato la propria disponibilità a superare il cosiddetto nuovo modello organizzativo, a revocare gli accordi decentrati a carattere derogatorio; ad eliminare gli accordi ad personam che esistono; ad annullare la precedente procedura di

licenziamento collettivo ex L. 223/91 e a riaprire un'altra; ad addivenire, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo summenzionato, alla sottoscrizione di intese relative, rispettivamente, ai licenziamenti "non oppositivi" ed al ricorso alla Cigs; a pattuire uno strumento di flessibilità organizzativa differente dalla Banca delle ore prevista dalla contrattazione nazionale. Il 28 giugno scorso è stato intanto depositato il Progetto di Stato Passivo delle insinuazioni tempestive.



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



Markit Economics
A giugno 2018
il settore dei servizi
sostiene la crescita
dell'eurozona.
Anche l'occupazione
indica una ripresa
con il maggior numero
di assunzioni dal
 mese di gennaio e
 negli ultimi 18 anni

Markit Economics ha segnalato che nel mese di giugno 2018 l'attività che ha ripreso vigore, seppure non abbia interamente recuperato il tasso di espansione osservato nei primi mesi dell'anno.

Tale incremento è stato favorito dalla migliore prestazione del settore terziario, in contrasto col nuovo calo della crescita manifatturiera.

Il settore terziario è stato inoltre responsabile dell'aumentata pressione sui prezzi, fornendo però il principale

supporto all'aumentata creazione occupazionale.

Secondo la stima flash l'Indice IHS Markit PMI Composito dell'Eurozona di giugno è salito da 54,1 di maggio a 54,8.

Sebbene sia migliorata rispetto al valore minimo in 18 mesi di maggio, la lettura dell'indagine di giugno è la seconda più debole espansione avutasi negli ultimi 17 mesi.

Ciò evidenzia quanto il tasso di crescita dell'attività sia rallentato dal volgere

di quest'anno, registrando durante il secondo trimestre la media PMI più debole dalla fine del 2016 di 54,7.

Dopo aver segnato in valori minimi in un anno e mezzo a maggio, è incoraggiante assistere all'aumento dell'afflusso di nuovi ordini, che hanno registrato la crescita maggiore da aprile.

Anche il livello occupazionale ha indicato una ripresa, con il maggior aumento di assunzioni avutosi da gennaio e uno dei maggiori negli ultimi 18 anni.

Appalti pulizia e ausiliario, i sindacati proclamano lo stato di agitazione dei 16mila addetti Scuole Belle, Ferrarri: «Garantire occupazione e reddito»

Anno scolastico nuovo problemi vecchi. E se ad essere prese in considerazione sono le sorti degli addetti delle pulizie l'affare diventa addirittura annoso. Per i 16mila ex Lsu e dei cosiddetti Appalti storici il nodo da sciogliere è sempre lo stesso, ovvero la continuità del lavoro e la certezza di pagamento dei salari. Una protesta che si rinnova, dunque, e l'11 settembre 2018 culminerà con una manifestazione nazionale a Roma davanti al ministero dell'Istruzione.

Alla vigilia della ripresa delle lezioni per gli alunni italiani, l'Alto Adige ha già aperto i cancelli, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti - che nelle scorse settimane avevano proclamato lo stato di agitazione della categoria - sosterranno la manifestazione ed il presidio dei lavoratori, soprattutto donne, che "da giugno scorso e nonostante un ulteriore sollecito trasmesso ad agosto - spiega un comunicato sindacale unitario diffuso tra i lavoratori - sono in attesa di una convocazione del Tavolo Politico composto dalla compagine governativa e dai Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro per avere risposte certe sul loro futuro". Lavoratori spesso invisibili e resi fragili dalla precarietà che ricevono bassi compensi ma la cui opera è essenziale per garantire un ambiente pulito e confortevole a bambini e non solo durante la preziosa attività di educazione ed apprendimento. Prestazioni lavorative garantite nonostante le difficili condizioni con senso di professionalità e responsabilità da più di 20 anni dagli addetti ai servizi di pulizia, ausiliario e di ripristino del decoro delle scuole italiane e dei centri di alta



formazione. Emergenza nell'emergenza, evidenziano le federazioni sindacali, "le gravi condizioni in cui si trovano le lavoratrici e i lavoratori" dei Lotti 5 (Frosinone e Latina) e 6 (Napoli e Salerno) della convenzione Consip "dove da più di un anno le maestranze non vengono retribuite" e "la continua incertezza di ricevere lo stipendio mensile quand'anche non viene posticipato o rateizzato" e sottolineano le difficoltà che quotidianamente riscontrano "le lavoratrici e i lavoratori che per avere riconosciuta la continuità

occupazionale e la garanzia del reddito devono fare centinaia di chilometri al giorno per svolgere le attività di decoro del progetto Scuole Belle".

Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari "è urgente attivare il tavolo di confronto tra parti sociali, previsto dalle intese governative, per definire soluzioni adeguate e i passaggi del processo di internalizzazione dei servizi di pulizia nelle scuole annunciato nei mesi scorsi da esponenti dell'attuale Governo che do-

vrà prevedere, in modo inequivocabile, la continuità occupazionale e di reddito di tutti i 16mila lavoratori".

Sollecita l'intervento del Governo pure Davide Guarini, segretario generale Fisascat Cisl. «Il Governo Conte che tanto ha rilanciato sulla dignità del lavoro dia seguito agli annunci fatti sull'internalizzazione del servizio e assicuri il via libera alla stabilizzazione dell'occupazione e del reddito di migliaia di addetti che da anni vivono in uno stato di incertezza assoluta».

Ilva Taranto, arriva l'accordo ad esuberi zero. Investimenti per 4,2 mld

Dopo quasi 24 ore di trattativa ad oltranza il 6 settembre 2018 è stato siglato al ministero dello Sviluppo economico l'accordo sull'Ilva da sindacati, azienda e commissari, alla presenza del vicepremier e ministro Luigi Di Maio.

Azzerati gli esuberi che l'azienda si impegna a riassorbire comunque dal 2024 mentre saranno previste da subito 10.700 riassunzioni e l'avvio di un sostanzioso piano di incentivazione per complessivi 250 milioni, circa 100 mila euro lordi a lavoratore in caso di uscita anticipata.

Circa 4,2 miliardi che Mittal si è impegnata ad investire sul piano industriale e ambientale.

Rispetto ai 10.300 occupati offerti dai compratori, con la garanzia di assicurare un posto agli esuberanti rimasti dopo agosto 2023 quando terminerà la procedura straordinaria, i sindacati hanno spinto l'a-

zienda a fare uno sforzo in più. Si è così arrivati a 10.700 occupati a fronte degli attuali 13.500 dipendenti, includendo 300 lavoratori delle affiliate, elettrici ed edili.

Per i 2.800 che sino al 2023 resteranno in carico all'amministrazione straordinaria per occuparsi delle bonifiche c'è invece la garanzia di Arcelor di riassunzione a fine piano.

La segretaria generale della Cisl Furlan assicura la vigilanza del sindacato sul «rispetto integrale di tutti i punti di questo accordo davvero importante ed innovativo che offre garanzie per il mantenimento della produzione di acciaio di cui il nostro paese ha bisogno per la sua competitività complessiva. Questa vicenda dimostra che con gli accordi ed il dialogo si possono affrontare i problemi di rilancio della politica industriale ed in generale le

questioni economico e sociali del paese, in un clima di rinnovata concertazione».

«Con la sigla al Mise hanno vinto i lavoratori di tutti gli impianti del Gruppo. Tutti, dall'operaio, all'impiegato, dal quadro al dirigente hanno dimostrato una grandissima maturità, rispetto alle strumentalità che sono emerse in questi ultimi anni» ha aggiunto il segretario confederale della Cisl Angelo Colombini, presente al tavolo.

Con la sottoscrizione dell'accordo possono tirare un sospiro di sollievo anche i circa 7600 addetti dell'indotto dei servizi e in somministrazione che ruotano intorno allo stabilimento siderurgico per i quali la Fisascat Cisl Taranto Brindisi, insieme alle altre categorie, tanto si è battuta in questi mesi per accendere i riflettori sulle condizioni di lavoro e assicurare la prosecuzione delle attività.

ENTI BILATERALI



Ente bilaterale nazionale per il terziario



ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO



ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO



ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI



ENTE BILATERALE NAZIONALE VIGILANZA PRIVATA



Ente bilaterale Lavoratori Domestici



Ente bilaterale Proprietari di Fabbricati



Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario



Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati



ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI



Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



Ente bilaterale Aziende Termali



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



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



PREVIDENZA COOPERATIVA



Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini



Fondo Nazionale Pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie imprese

FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini



Cassa Assistenza Sanitaria Quadri



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI



FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO



Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza



Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del commercio, del turismo e dei servizi aderenti a Confesercenti



Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici



Cassa Assistenza Dipendenti Proprietari da Fabbricati



FONDO SANITARIO COOPERSALUTE



FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE AZIENDE AD ESSI COLLEGATE



Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario



Fon.Coop



fondo enti religiosi



Fondo interprofessionale per la formazione continua

E-Commerce
Filo di Arianna per
gli acquisti on line
e in negozio. Per ogni
transazione ne seguono
almeno altre tre.
Ropo e Topo:
i fenomeni che
influenzano la
rete degli acquisti

Acquisti sempre più sofisticati all'insegna dell'affare migliore al prezzo più basso. Le linee guida all'acquisto per i consumatori sono chiare e per perseguirle non sono disposti a scendere a compromessi. Non importa se la scelta di campo cade nell'area online o offline perché il terreno su cui si verifica e commenta tutto resta sempre internet. È la rete il filo di Arianna incontrastato che giovedì spesa i movimenti di milioni di persone sia nella fase di acquisto sia in quella della ricognizione preliminare prima di comprare un bene di qualunque natura. Modalità e comportamenti sempre più studiati - anche in ottica di marketing - neanche a dirlo

negli Stati Uniti con le inevitabili ricadute nel resto del mondo. Si stima infatti che per ogni acquisto online ne seguono almeno altri tre che si creano online ma poi avvengono nel mondo fisico, magari dopo aver comparato i prezzi, o individuato i negozi adatti, o aver usufruito di coupon e promozioni da utilizzare in negozio. Questo fenomeno è stato definito negli Usa con l'acronimo Ropo: Research Online, Purchase Offline (ricerca su internet, compra in negozio), e che contribuisce in maniera sostanziale all'influenza della rete nelle decisioni di acquisto. Allo stesso tempo però si registra anche il fenomeno opposto, ovvero di quei clienti che provano i prodotti in negozio, magari approfittando della competenza del negoziante per farsi una idea più precisa delle caratteristiche, delle possibili alternative, del prezzo, e poi, con una scusa, escono senza comprare nulla perché lo faranno online. Una tendenza in aumento che è chiamata showrooming, come se il negozio facesse da mero espositore per i venditori online, ma, in analogia all'acronimo Ropo, questo comportamento è denominato Topo: Try Offline, Purchase Online (prova in negozio, compra su internet). Comportamenti, complice la massiccia presenza di smartphone, in crescita esponenziale.

Nuovi turni e riequilibrio dei carichi di lavoro, c'è intesa al sito di Castel San Giovanni **Amazon Italia, primo storico accordo a Piacenza** Investimenti per 1,6 miliardi di dollari e 1700 assunzioni. Guarini: «Pronti ad avviare contrattazione»

Porta la firma del made in Italy la svolta reale nel mondo del commercio virtuale.

Un nuovo meridiano di Greenwich dei turni di lavoro in Amazon quello definito nello stabilimento di Castel San Giovanni a Piacenza.

Dal 17 giugno 2018 i lavoratori del sito possono contare su una nuova distribuzione di carichi di lavoro, più equi, e sul miglioramento dell'organizzazione del lavoro oltre ad una maggiorazione (dall'attuale 15% al 25%) del lavoro notturno eseguito su base volontaria.

È questa la sintesi trovata tra Amazon e le rappresentanze sindacali aziendali per gestire aumenti di produttività con la conciliazione della vita e della salute dei lavoratori nella sede piacentina di Amazon Italia Logistica srl. Via, dunque, i turni fissi pomeridiano e notturno, largo invece a tre fasce orarie per 40 ore di lavoro su cinque giorni alla settimana.

Un percorso che convince i 1.656 dipendenti che hanno votato sì a larghissima maggioranza (circa il 70%) al referendum indetto nello stabilimento.

L'accordo, raggiunto da Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uil-tucs Uil e Ugl Terziario, avrà una durata di 12 mesi e, nel dettaglio, prevede una rotazione settimanale su due turni di tutti i dipendenti diretti dalle ore 7 alle 15 e dalle 15.30 alle 23.30 durante tutto l'anno. Il turno notturno - su base fissa dalle 20 alle 04 da Gennaio ad Agosto e dalle 23.30 alle 7.30 da Settembre a metà Novembre e da metà Novembre a Dicembre - sarà presidiato dai soli lavoratori volontari ai quali sarà riconosciuta una maggiorazione economica del 25%; qualora non si raggiungesse il numero necessario per fare fronte alle esigenze aziendali verrà implementata una rotazione omogenea su tre turni.

Pienamente positiva la valutazione della Fisascat Cisl Parma e Piacenza che nello stabilimento Amazon di Castel San Giovanni può vantare una forte rappresentanza tra i lavoratori iscritti al sindacato. «È un risultato storico che recepisce le nostre istanze, raggiunto anche grazie all'impegno delle rappresentanze



sindacali aziendali firmatarie dell'intesa, prevalentemente alla Fisascat Cisl, che hanno portato a buon fine negoziato connotato pure da momenti di forte tensione culminati anche con iniziative di mobilitazione e sciopero» ha commentato Francesca Benedetti, segretaria generale della Fisascat Cisl Parma e Piacenza. Manon solo.

«Il nuovo modello turni garantisce nei vari reparti del sito di Castel San Giovanni una job rotation omogenea nelle mansioni e nei carichi di lavoro, eliminando di fatto i turni imposti unilateralmente da Amazon, che apre finalmente le porte alla volontarietà della prestazione notturna riconoscendo anche un ristoro economico per chi svolge i turni disagiati, con un importante incremento economico mensile, stimato da 70 euro a 97 euro, a seconda del periodo lavorato» ha ribadito la sindacalista.

Soddisfazione anche in casa Cisl. «È un accordo "pilota" davvero importante ed innovativo che speriamo possa estendersi a tutti gli stabilimenti italiani di Amazon, ed anche in tutta Europa, quello firmato dalle rappresentanze aziendali dello stabilimento di Castel San Giovanni a Piacenza» ha dichiarato la se-

gretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan. «Si tratta di un accordo moderno che ci riempie di soddisfazione e che premia le battaglie dei lavoratori e del sindacato, in particolare della nostra categoria la Fisascat Cisl, impegnata da anni a contrattare una flessibilità organizzativa, giuste tutele e garanzie di partecipazione anche per questi lavoratori». Convinta del buon lavoro svolto anche la segreteria nazionale della Fisascat Cisl.

«È un risultato importante e significativo raggiunto grazie all'impegno delle organizzazioni sindacali e, in particolare, della Fisascat Cisl Parma e Piacenza che con caparbiazza ha portato avanti una trattativa volta a contrattare la flessibilità organizzativa e a migliorare le condizioni di lavoro in una attività considerata di prospettiva, connessa all'evoluzione dei mercati digitali caratterizzati dall'estrema volatilità dei volumi» ha dichiarato il segretario generale Davide Guarini.

«Il nostro auspicio - ha concluso - è che l'intesa sia solo il primo tassello di relazioni sindacali strutturate che portino a migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori degli stabilimenti italiani di Amazon e a raggiungere si-

gnificativi livelli di partecipazione ai risultati di una multinazionale in espansione in Europa e nel mondo».

In Italia il colosso statunitense ha intanto annunciato investimenti per 1,6 miliardi di dollari e che entro la fine di quest'anno sono previste ben 1.700 nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Il management del gruppo crede molto nelle potenzialità del business in Italia, dove la forza lavoro grazie ai nuovi assunti supererà le 5.000 unità. Nei prossimi mesi è stata inoltre prevista l'apertura di due nuovi centri di stoccaggio e di smistamento dei prodotti.

Senza freni anche le mire espansionistiche negli Stati Uniti, che continuano a spaziare in diversi settori.

Di recente Amazon ha acquisito Pillpack, una piccola azienda americana che vende farmaci online, che ha dovrebbe chiudere il 2018 con un fatturato pari a 100 milioni di euro. Si tratta di un'acquisizione strategica per gruppo di Seattle, guidato da Jeff Bezos, che inizierà a muovere i primi passi in un mercato che in America vale ben 400 miliardi di dollari l'anno.

«E' positiva la notizia degli investimenti di Amazon in Italia con la creazione di 1700

nuovi posti di lavoro entro la fine del 2018» così il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini commenta le dichiarazioni a mezzo stampa del country manager del colosso statunitense del web services e dell'e-commerce.

«In Italia Amazon si è impegnata a garantire un ambiente di lavoro ottimale ai dipendenti con opportunità di sviluppo professionale, retribuzioni competitive e benefit. Il nostro auspicio è che ai buoni propositi e all'espansione aziendale corrisponda anche un avanzamento delle relazioni sindacali che hanno portato ad oggi nel nostro Paese a sottoscrivere intese sull'organizzazione del lavoro nello stabilimento piacentino di Castel San Giovanni» ha aggiunto il sindacalista. «Come Fisascat Cisl - ha concluso il segretario generale della Fisascat - siamo disponibili fin da subito ad avviare un confronto per la definizione di una contrattazione integrativa dove convogliare le buone pratiche dichiarate dall'azienda, affinare nuovi modelli partecipativi e cogliere le opportunità legate ad una flessibilità contrattata che accompagni le dinamiche aziendali nel rispetto dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti».

TGLab

IL PIACERE DEL TUO SETTIMANALE SUI TUOI DISPOSITIVI.



TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.



www.fisascat.it

www.tglab.it

**Eataly
Si concretizza
il welfare aziendale
per i 2mila dipendenti
della catena fondata
da Oscar Farinetti.
Vanelli: «Attuate
le previsioni
della contrattazione
aziendale»**

Si concretizza il pacchetto del welfare aziendale previsto dalla contrattazione integrativa applicata ai circa 2mila addetti di Eataly, la catena di punti vendita specializzati nella vendita e nella somministrazione di generi alimentari italiani di alta qualità fondata nel 2007 oggi presente nel Bel Paese con 14 punti vendita e nel mondo con 10 negozi. In virtù di una intesa raggiunta tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione aziendale, l'accantonamento di 300mila

euro previsto dal contratto integrativo siglato nel 2015 sarà destinato ad ampliare le prestazioni offerte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore Fondo Est. Per 12 mesi, dal 1° maggio 2018 fino al 30 aprile 2019, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato possono usufruire della nuova convenzione sanitaria e dell'ampliamento delle prestazioni fornite in materia di cure odontoiatriche, ortodontiche ed alle visite specialistiche; sarà possibile inoltre estendere la coper-

tura assicurativa su base volontaria a figli, coniugi o conviventi a fronte del pagamento di un contributo. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Buone e proficue relazioni sindacali hanno consentito di raggiungere una intesa che integra e dà piena attuazione alle previsioni del primo contratto integrativo Eataly sul welfare aziendale privilegiando un'offerta di servizi ad alta valenza sociale» ha dichiarato la funzionaria sindacale della categoria Elena Maria Vanelli.

Integrativo Lidl, svolta contrattuale per i 13mila dipendenti Fisascat Cisl e Uiltucs siglano il nuovo integrativo aziendale scaduto nel 2012

Svolta contrattuale per i 13mila addetti italiani della Lidl, il gruppo tedesco della grande distribuzione organizzata presente in 30 Paesi del mondo con oltre 200mila collaboratori e più di 10mila punti vendita di cui circa 600 distribuiti in Italia. I sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione aziendale hanno siglato a Bologna il rinnovo dell'integrativo scaduto nel 2012.

Flessibilità contrattata, organizzazione e orario di lavoro, salute e sicurezza, welfare aziendale e tutele individuali i capisaldi dell'intesa triennale che implementa e rafforza il sistema di relazioni sindacali esistente con l'attivazione del confronto a livello regionale e l'estensione dei diritti sindacali.

La nuova organizzazione del lavoro contempla l'introduzione della programmazione plurisettimanale degli orari di lavoro e la volontarietà della prestazione domenicale, in base al principio dell'equa ripartizione, retribuita con una maggiorazione del 135%.

La vera novità riguarda il monitoraggio sperimentale per sei mesi del lavoro supplementare per i lavoratori con contratto di lavoro part-time che, su base volontaria, potranno incrementare la prestazione settimanale di 5 ore portando di fatto l'orario settimanale da 20 a 25 ore e da 25 a 30 ore; l'incremento dell'orario di lavoro individuale prevede la sottoscrizione di un patto di flessibilità che consentirà la variabilità della collocazione temporale della prestazione, compresa tra 1 e 5 ore settimanali, mentre la retribuzione mensile sarà pari alle ore stabilite dal contratto individuale del part time sperimentale, compresi tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti. Eventuali ore aggiuntive prestate saranno retribuite con la maggiorazione economica del 35% prevista dal contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi Confcommercio mentre per la missione e la trasferta è previsto il rimborso spese chilometrico.



In evoluzione anche il sistema di welfare aziendale con l'ampliamento dei servizi erogati dall'assistenza sanitaria aggiuntiva al Fondo Est per tutti i lavoratori. Ai lavoratori verranno inoltre concessi "Buoni Spesa" del valore di 100 euro utilizzabili presso le filiali Lidl oltre al "Buono Nascita" di 100 euro per ogni figlio nato o adottato. per l'acquisto di prodotti legati all'infanzia.

La normativa contrattuale riferita alla salute e sicurezza contempla l'attivazione permanente di un tavolo di monitoraggio oltre all'erogazione di 8 ore di formazione nel primo anno di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. L'intesa prevede inoltre l'estensione del congedo matrimoniale e dei permessi alle unioni civili e contempla una nuova normativa sul supporto alla genitorialità, con il riconoscimento dell'aspettativa non retribuita fino a un anno di vita del bambino oltre all'utilizzo frazionato del congedo parentale ad ore con possibilità di cumulo con altre tipologie di permessi. Sui diritti sociali il

nuovo integrativo prevede l'istituzione della banca delle ferie e dei Rol in cui ciascun collaboratore potrà donare volontariamente a colleghi giorni di ferie e le ore di permesso maturati e non goduti che risultino nella propria libertà di gestione, sistema bilanciato da ulteriori riconoscimenti aziendali.

In caso di malattia grave verrà inoltre riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione con diritto alla conservazione del posto di lavoro. L'intesa di rinnovo conferma le precedenti previsioni in tema di pari opportunità, con il mantenimento della già prevista Commissione Mobbing e Pari Opportunità allargando le competenze alle attività di contrasto alla discriminazione.

A due mesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo aziendale applicato ai 13mila addetti del gruppo tedesco della grande distribuzione organizzata, i sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale l'accordo sulle prestazioni sanitarie integrative erogate,

tramite apposita convenzione Unipol, dal Fondo Cassa-SalutePiù. Il fondo aziendale interverrà ad integrazione delle prestazioni liquidate dal fondo contrattuale Fondo Est rimaste a carico del collaboratore e con la copertura a primo rischio dell'indennità giornaliera per ricovero medico/chirurgico e per day hospital, delle prestazioni di alta specializzazione, degli accertamenti odontoiatrici e diagnostici oltre che sulle cure oncologiche, sui trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio sul lavoro, cure odontoiatriche, prestazioni a tariffe agevolate e servizi di consulenza. Con l'intesa le parti confermano inoltre l'istituto della donazione solidale delle ferie e dei permessi - rispettivamente due giorni di ferie e 40 ore di permessi nel corso dell'anno - con la costituzione di una banca delle ore appositamente dedicata. Soddisfazione in casa Fisascat.

«L'intesa realizza le previsioni dell'integrativo nell'interesse dei lavoratori che potranno beneficiare di prestazioni di welfare integrati-

vo e donare ferie e permessi ai colleghi in difficoltà valorizzano un integrativo innovativo che si muove verso la giusta direzione, quella della partecipazione dei lavoratori» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«E' una intesa innovativa siglata con una catena della grande distribuzione che riconosce nel rafforzamento delle relazioni sindacali a livello decentrato una opportunità per la crescita aziendale confermando il valore della contrattazione nazionale di riferimento» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto.

«In questo senso la normativa sulla flessibilità contrattata con la possibilità di incrementare il salario, il potenziamento degli interventi di welfare aziendale e l'introduzione di importanti misure sui diritti sociali in una azienda dove l'occupazione femminile è prevalente rappresenta una importante risposta alle loro esigenze» ha concluso il sindacalista.



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

Consumi
L'Italia è ultima in Europa ma è prima nel mondo per spesa alimentare.
I numeri del Rapporto Coop: nel 2018 solo +0,7%, Le vendite nella Gdo registrano -0,8%

La crisi dei consumi si fa ancora sentire nel Bel Paese.

L'Italia del 2017 resta il fanalino di coda in Europa per i consumi, in calo rispetto al 2010 di oltre il 2% (-2,2%) a fronte di un solido +12,7% tedesco, di un +10,2% francese e di una sostanziale stabilità spagnola (0,1%).

E anche nell'ultimo anno il dato italiano (+0,7%) è il più basso tra le grandi economie europee. Sono i numeri «non incoraggianti» che emergono dal

Rapporto Coop 2018, presentato a Milano.

Gli italiani, tuttavia si confermano primi in Europa e nel mondo per spesa alimentare (è il 19% la quota di spesa destinata a cibo e bevande, il massimo dell'ultimo decennio), privilegiando l'acquisto di frutta e verdura.

Ciò nonostante, dopo un 2017 molto positivo (anche grazie all'effetto me-teo), il primo semestre del 2018 presenta una crescita molto debole

(+0,6%) a valore, con un'inflazione del +1,1% e con un netto spostamento a favore dei cibi freschi (+5,4% nel primo semestre) e confezionati (+2%).

«La ripresina a cui stavamo assistendo - commenta il presidente di Coop Italia, Marco Pedroni - sembra essersi fermata. Le vendite della grande distribuzione organizzata nei primi otto mesi del 2018 hanno subito una riduzione dello 0,8%, con l'incertezza che frena il Paese».

I Franchisee saranno tenuti a rispettare la contrattazione nazionale del Terziario Coop Alleanza 3.0, c'è intesa su franchising e dismissioni Dell'Orefice: «Un avanzamento importante che fa crescere il livello di partecipazione»



Sono sviluppo e razionalizzazione le direttrici seguite per la doppia intesa raggiunta tra sindacati e Coop Alleanza 3.0. Un accordo unico che costituisce un'avanguardia nel panorama contrattuale della grande distribuzione quello raggiunto tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione aziendale nell'ambito del confronto sulla realizzazione del piano industriale 2018/2021 annunciato dalla più grande cooperativa d'Europa presente in Italia con 427 punti vendita in Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata, Sicilia, e, tramite società controllate, anche in Trentino, Lazio e Campania.

Le parti hanno siglato a Bologna due significative intese sulla gestione del progetto franchising - componente importante della distribuzione commerciale in Italia che rappresenta il 23% delle vendite lorde e il 55% dei punti vendita - e sul piano di dismissione 2018 dei negozi connotati da un andamento critico e irreversibile.

La prima intesa contempla le linee guida a cui fare riferimento nella realizzazione del franchising; il progetto

prevede la costituzione di contratti sia di Master Franchising, da sviluppare nelle Regioni del Sud d'Italia con operatori di dimensioni rilevanti, che del Franchising Classico, da implementare nelle Regioni del Centro Nord, in particolare nei territori a più bassa densità di rete diretta di Veneto, Abruzzo e Marche. Caposaldo dell'accordo l'integrale applicazione da parte del franchisee, del Master franchisee - e/o di suoi affiliati - della contrattazione nazionale del terziario stipulata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; inoltre, l'intesa riserva molta un'attenzione particolare al rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro ed al confronto periodico - a cadenza almeno semestrale - anche a livello territoriale/regionale finalizzato al monitoraggio dell'andamento del franchising e degli eventuali impatti sulla rete tradizionale giocati dai franchisees, anche con riferimento alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sempre secondo le previsioni dell'intesa, il progetto di Master Franchising non riguarderà la rete a gestione diretta di Coop Alleanza 3.0 in Puglia e in Basilicata e,

peraltro, i negozi non saranno ceduti a terzi; al fine di preservare la continuità occupazionale della rete vendita diretta pugliese, si è, inoltre, pattuito di prorogare l'intesa raggiunta in sede ministeriale nel 2015 relativa alla sospensione di alcuni istituti economici previsti dal contratto integrativo aziendale.

Le parti, consapevoli del fatto che la Cooperativa non potrà difendere e potenziare la sua struttura di vendita presente nel Mezzogiorno solo ed unicamente per mezzo della calmierazione del costo del lavoro, hanno anche stabilito che Coop Alleanza 3.0 dovrà dotarsi di un piano di rilancio per le suddette regioni.

L'intesa sul piano di dismissione 2018, che complessivamente riguarderà 14 chiusure, prevede garanzie di continuità occupazionale per i lavoratori coinvolti dalla cessazione dei punti vendita, il confronto finalizzato alla definizione di intese per il recupero occupazionale ed il rinvio ad intese temporanee presso i punti vendita che dovranno accogliere i lavoratori provenienti dai negozi che saranno chiusi. Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo

Dell'Orefice «le intese sottoscritte con Coop Alleanza 3.0 rappresentano un avanzamento importante che fa crescere il livello di partecipazione nell'ambito della strategia di impresa e concretizzano i primi risultati negoziali raggiunti nell'ambito di un confronto inaugurato all'indomani della presentazione dei dati del bilancio consuntivo 2017 della Cooperativa certamente non esaltanti». «Ciò che è stato condiviso sullo sviluppo del franchising costituisce una intesa che non ha eguali nell'ambito della grande distribuzione organizzata. Monitorare l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dai franchisees ed anche gli andamenti delle vendite di questi ultimi rappresentano un risultato significativo ed impegnativo» ha aggiunto il sindacalista.

«L'intesa riguardante il piano di dismissioni per l'anno in corso, inoltre, oltre ad introdurre un termine temporale di preavviso in caso di cessione dei punti vendita maggiore rispetto ai 25 giorni previsti dalla legge 428 del '90, ha l'indubbio merito di stabilire in maniera univoca e stringente che tale piano di razionalizzazione non

avrà ricadute negative sui livelli occupazionali, prevedendo, in buona sostanza, che detto processo dovrà concludersi a saldo occupazionale invariato» ha concluso il sindacalista.

Positivo anche il commento del segretario generale della categoria cislina Davide Guarini.

«Ci sembra di aver raggiunto un livello relazionale maturo e rispondente al livello delle sfide di una delle maggiori imprese italiane in termini di presenza commerciale e di occupati, che si trova ad affrontare una fase congiunturale certamente complicata» ha dichiarato.

«Le intese sottoscritte con Coop Alleanza 3.0 - ha aggiunto - vanno a dimostrare che le imprese che si trovano ad affrontare progetti di ristrutturazione e riorganizzazione, se sono capaci di valorizzare il ruolo responsabile e proattivo delle organizzazioni sindacali, sono nella condizione di disporre di una strumentazione efficace e condivisa per dare risposte ad una situazione competitiva in continua evoluzione».

«Ricerare la condivisione in tali processi - ha concluso Guarini - non è solo utile, ma necessario».



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



Ig Metall
Buone idee
dalla Germania
su flessibilità e
conciliazione.
Il sindacato tedesco dei
metalmecanici sigla
l'intesa sulla settimana
a 28 ore. Cisl:
«Modello da imitare»

Flessibilità e conciliazione, in Germania il sindacato dei metalmecanici Ig Metall sigla nel Baden Wurttemberg, la zona di Stoccarda, l'intesa apripista per il rinnovo del contratto di settore. Punti cardine gli aumenti economici del 4,3% in busta paga e la possibilità per i lavoratori di optare per una settimana di 28 ore di lavoro, contro le 35 attuali, per un periodo tra i sei mesi e i 24 mesi: potendo poi tornare al tempo pieno, fermo restando le retribuzioni tarate sull'orario prestato. Di contro i datori di lavoro hanno ottenuto di poter aumentare la quota dei contratti di lavoro a 40 ore settimanali mentre l'accordo per la Grande Coalizione tra Cdu/Csu e Spd, contiene impor-

tanti novità per frenare il part-time a favore dei contratti a tempo indeterminato. Sebbene si tratti di una intesa siglata in uno Stato che registra una crescita solida – con oltre il 2% di surplus in bilancio per il terzo anno consecutivo – e il più basso tasso di disoccupazione dalla riunificazione, la Cisl auspica che l'intesa tedesca sia un modello da imitare nella contrattazione degli altri paesi europei, in chiave partecipativa, «a partire dall'Italia – ha dichiarato il segretario generale Annamaria Furlan – per la valorizzazione di una conciliazione seria tra lavoro e famiglia di cui si sente assolutamente il bisogno». Anche di fronte alle previsioni demografiche che dan-

no proprio il Bel Paese tra quelli più vecchi d'Europa, con un tasso di ultrasessantacinquenni che supererà quota 65% nel 2040, con un aumento esponenziale dei servizi socio sanitari assistenziali prevalentemente a carico delle famiglie e dei lavoratori.

Per il segretario generale della Fist Cisl Pierangelo Raineri «le sfide della digitalizzazione e dell'invecchiamento demografico impongono un cambio di passo nella contrattazione, che dovrà essere sempre più volta a definire validi sistemi di welfare e di long-term care ma anche norme di conciliazione vita lavoro per fare fronte alla necessità di assistenza dei propri familiari».

Gruppo Marriott, c'è intesa sul primo contratto aziendale Carofratello: «Spazio al welfare e alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro stagionale»

Innovazione, welfare e stabilizzazione dei rapporti di lavoro stagionali. Non si tratta di desideri bensì dei contenuti del primo contratto integrativo aziendale applicato ai 3mila dipendenti del Gruppo Marriott International. Un altro importante primato per questo Gruppo che è un colosso mondiale dell'hotellerie. A siglare l'intesa Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil-tucs con le direzioni societarie del Gruppo. Durata triennale dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 per l'intesa che troverà applicazione negli alberghi già Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc del Gruppo Marriott International (Milano: The Westin Palace - Sheraton Diana Majestic; Venezia: Danieli - Gritti Palace - The Westin Europa Regina; Firenze: The Westin Excelsior - The St. Regis Florence; Roma: The St. Regis Roma - The Westin Excelsior) e che accompagnerà la fase di completamento del processo di acquisizione del Gruppo Starwood/Ciga avviato nel dicembre dello scorso anno. Contenuti di valore, dunque frutto di un intenso confronto tra le parti che hanno permesso di raggiungere questo risultato. 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, si legge nella premessa dell'intesa, rappresenta "la soluzione idonea alla salvaguardia l'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". Inoltre entro il mese di gennaio 2019 le parti valuteranno l'estensione dell'applicazione dell'integrativo ai lavoratori dell'Hotel Excelsior Gallia di Milano. Un successo tutto italiano, così può esser definito questo integrativo frutto di buone relazioni e dell'alta competenza contrattuale messa sul tavolo dalle organizzazioni

sindacali. «C'è grande soddisfazione - dichiara il funzionario sindacale della Fisascat Cisl Salvo Carofratello - per l'integrativo siglato, il primo al mondo sottoscritto con il nuovo Gruppo Marriott, che consolida un sistema di relazioni sindacali valido ed innovativo, confermando gli istituti previsti dalla contrattazione già esistente rilanciando sul welfare aziendale legato alla premialità e introducendo nuove soluzioni per ovviare l'interruzione dei rapporti di lavoro stagionali». Per il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini «la norma sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

legata a strumenti di flessibilità contrattata rappresenta senza dubbio uno dei punti di forza di un contratto integrativo che consolida le relazioni sindacali con la catena alberghiera più grande del globo che ha deciso di investire anche nel nostro Paese con l'auspicio sia il preludio allo sviluppo di un sistema contrattuale più ampio per tutte le realtà aziendali del gruppo».

Il contratto nell'hotellerie, qualunque sia la sua declinazione, riceve sempre un'accoglienza a cinque stelle e stavolta, grazie a quel saper fare tutto italiano, si arricchisce di una stella in più.

Starhotels, nuovo integrativo per gli oltre 1000 dipendenti

Più tutele per oltre mille dipendenti Starhotels grazie al contratto integrativo aziendale siglato a Firenze tra i vertici della prestigiosa catena alberghiera italiana e presente con 29 strutture nel Bel Paese i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil-tucs. Intesa scaduta il 31 dicembre 2013, tacitamente prorogata di anno in anno. Relazioni sindacali ai due livelli della contrattazione, nazionale e decentrata, terziarizzazioni, conciliazione vita lavoro, flessibilità, formazione professionale, sistema premiante e welfare aziendale i punti cardine del nuovo contratto integrativo in vigore dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. Il premio di risultato, fino a 1.200€ ed erogato al raggiungimento degli obiettivi di budget - riferiti al margine operativo lordo alberghiero e al ricavo per camera a livello di singola unità alberghiera anche rispetto al parametro qualità – potrà essere convertito in un importo – incrementato fino a 200€ - destinato all'acquisto di beni e servizi di welfare aziendale, completamente esentasse, fruibili tramite piattaforma informatica definita dal comitato bilate-

rale welfare appositamente costituito; gli importi residui non utilizzati saranno automaticamente destinati alla previdenza complementare. Il nuovo integrativo Starhotels contempla una normativa specifica in tema di esternalizzazioni di servizi, contemplando il confronto tra le parti - qualora le terziarizzazioni coinvolgano i dipendenti – volto alla definizione di intese sulla flessibilità organizzativa, al fine di attenuare il costo del personale ed evitare dunque le terziarizzazioni. Ai dipendenti che in seguito all'esternalizzazione saranno assunti dall'appaltatore – obbligato all'applicazione integrale della contrattazione nazionale dell'industria turistica siglata con Federturismo e Aica Confindustria - sarà garantita la tutela verso i licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 Legge 300/70 e l'applicazione delle norme del codice civile sui passaggi di gestione. L'azienda si è assunta un formale impegno sulla certificazione del fornitore che si candida ad appaltatore al fine di verificarne la regolarità dei dati retributivi, degli accantonamenti del Tfr, dei contributi previdenziali e assicurativi,

degli aspetti fiscali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Al fine della migliore conciliazione vita lavoro e di sostenere la genitorialità, il nuovo integrativo riconosce ai lavoratori che ne faranno richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi; la percentuale del part time post maternità è inoltre elevata dal 3% al 5%; l'azienda riconoscerà a ciascun dipendente con almeno 6 anni di servizio l'anticipo del Tfr oltre che nei casi previsti dalla Legge anche nei casi di aspettativa non retribuita, motivi di studio per sé e per i figli, ristrutturazione, danneggiamento abitazione per calamità naturali, spese preadottive, acquisto di nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente, spese sostenute o da sostenere da parte dei dipendenti vittime di violenza di genere che intraprendono percorsi di protezione riconosciute dagli organi competenti. Le parti riconoscono l'importanza del ruolo della formazione professionale attraverso il sistema della bilateralità di settore Ebit e il fondo interprofessionale Fondimpresa, privilegiando gli stru-

menti del *training on the job* e della *job rotation* quali metodi più efficaci per accrescere la professionalità dei dipendenti. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'intesa conferma la grande attenzione e l'impegno sociale ed etico di Starhotels nei confronti dei propri dipendenti per i quali il nuovo integrativo riconosce nuove tutele anche nelle esternalizzazioni e nei cambi di gestione, un sistema premiante che introduce l'opzione welfare e norme innovative sulla conciliazione vita lavoro che spaziano dal sostegno alla genitorialità fino al supporto economico in caso di necessità familiare, anche in caso di molestie e violenze» ha commentato la funzionaria sindacale della categoria cislina Elena Maria Vanelli. «Il valore attribuito alle risorse umane – ha concluso la sindacalista – accompagnerà il processo di sviluppo di una grande azienda italiana che con passione e consapevolezza affronta le nuove sfide puntando all'eccellenza ed alla professionalità, elementi imprescindibili per una accoglienza turistica al top».



TUTELA A 360° PER I LAVORATORI DEL COMMERCIO, **TURISMO** E SERVIZI



La F.I.S.A.S.C.A.T. (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e Turismo) da oltre 60 anni è la Federazione di categoria della Cisl che rappresenta e tutela le lavoratrici e i lavoratori dei settori del Terziario, Turismo e Servizi, per i quali stipula i contratti collettivi nazionali, aziendali e territoriali.



www.fisascat.it

**Prenatal
I 45 esuberi
gestiti con il ricorso
al contratto di
solidarietà. Interessati
200 dipendenti dei
20 negozi in
ristrutturazione.
Incentivi all'esodo
fino a 11 mensilità**

Soluzione trovata per i 45 esuberi avviati in 20 negozi a marchio Prenatal nell'ambito del processo di razionalizzazione della rete vendita. I negozi interessati sono a Sesto San Giovanni, Mestre, Novara, Biella, Grugliasco, Trento, Sanremo, Genova Fiumara, Genova XII Ottobre, Lucca, Sesto Fiorentino, Napoli Fanzago, Benevento, Brindisi, Palermo Via Cavour, Messina e Misterbianco, in ridimensionamento permanente, e nei due negozi prossimi alla chiusura a Milano Corso Buenos Aires e a Gorizia.

Un percorso mirato anche al riequilibrio finanziario deciso dalla direzione aziendale della catena di negozi di articoli per mamme e bambini, presente in Italia con 83 punti vendita a gestione diretta e circa 900 dipendenti. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione di Prenatal SpA hanno siglato al ministero del Lavoro l'intesa per la gestione degli esuberanti che prevede la riduzione massima dell'orario di lavoro del 30%, circa 200 dipendenti interessati, previsto anche il part time volontario, la ricollocazione

interna/esterna e l'incentivo all'esodo volontario fino ad 11 mensilità.

«Contratti di solidarietà e mobilità volontaria rappresentano il giusto approccio ad una crisi strutturale dell'azienda che anche in Europa negli ultimi anni ha registrato una sensibile flessione dei ricavi» commenta Elena Maria Vanelli, funzionaria sindacale Fisascat Cisl. A pesare per la Fisascat anche un mercato altamente competitivo a basso prezzo, la diminuzione delle nascite e, soprattutto dell'incremento dell'e-commerce.

Incrementate le giornate di riposo, confermata l'erogazione della maggiorazione economica Esselunga, migliora il trattamento del lavoro domenicale

Il giorno del contendere quando si parla di lavoro è la domenica, soprattutto nel settore del commercio. Una battaglia aperta da anni in cui non mancano scontri, anche molto duri, come pure proposte e soluzioni. Una questione particolarmente sentita dai sindacati di categoria impegnati in un dialogo con le aziende che, nonostante inevitabili battute d'arresto, riesce però a superare le divergenze e a realizzare modelli più adeguati alle esigenze di imprese e lavoratori.

È senz'altro questo il caso dell'accordo raggiunto tra Esselunga e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs sul lavoro nei giorni festivi e nelle domeniche. Un'intesa che conclude così la fase sperimentale dell'accordo firmato un anno fa. Una svolta per i circa 24mila dipendenti del gigante italiano della grande distribuzione organizzata che vanta oltre 150 punti vendita. Grazie all'accordo migliora dunque il trattamento del lavoro domenicale volontario. Ferme restando le previsioni delle precedenti intese in materia, il nuovo assetto contrattato



contempla l'aumento dei riposi domenicali - da 3 a 5 per il personale a tempo indeterminato o di apprendistato il cui contratto individuale prevede la prestazione lavorativa domenicale ordinaria (circa un quarto della forza lavoro) e da 2 a 3 per i dipendenti part time il cui contratto di lavoro include la domenica fra le giornate contrattualmente previste - e una nuova maggiorazione economica riconosciuta per le prestazioni lavorative

domenicali del 30% fino alla 24^a settimana, del 35% dalla 25^a alla 36^a e del 40% dalla 37^a settimana. Ai lavoratori a tempo pieno che abbiano il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica e coinvolti dalla programmazione domenicale saranno riconosciuti 2 riposi consecutivi collocati nelle giornate di sabato e domenica ogni 12 o 13 domeniche di lavoro effettuate (a seconda del reparto) con disponibilità

volontaria; l'intesa conferma le previsioni dei precedenti accordi sulla maggiorazione economica con sette fasce di trattamento dal 30% all'80% rapportate al numero di prestazioni effettuate dalla 1^a alla 28^a ed oltre la 29^a giornata lavorata. L'intesa potenzia inoltre il ruolo delle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali affidatarie dei calendari sulla programmazione delle presenze domenicali di tutti i reparti; a fronte della richie-

sta della Rsa/Rsu le parti si incontreranno per visionare la previsione delle esigenze di organico nelle giornate di domenica. Sono esclusi dalla programmazione del lavoro domenicale i genitori padri o madri di bambini di età inferiore a 3 anni e i lavoratori che assistono portatori di handicap o affetti da patologia grave e continuativa.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'intesa sancisce il superamento della fase sperimentale sul lavoro domenicale volontario avviata nel 2016 migliorandone l'assetto e il trattamento economico per le prestazioni domenicali effettuate e valorizzando il ruolo delle rappresentanze sindacali a livello di negozio chiamate ad un ruolo di responsabilità» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria Mirco Ceotto. «Accogliamo con entusiasmo la disponibilità aziendale ad avviare il confronto sull'organizzazione del lavoro con l'auspicio sia funzionale al rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto nel 2007» ha concluso il sindacalista.

Relazioni sindacali, sistema premiante, welfare aziendale e organizzazione i punti cardine Bofrost, siglato il nuovo integrativo per i 2500 dipendenti

Si al nuovo Testo Unico Contrattuale Integrativo applicato ai 2500 dipendenti del gruppo di vendita e distribuzione di prodotti alimentari surgelati a domicilio Bofrost Italia.

L'intesa è stata siglata dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, dalle rappresentanze sindacali aziendali ed unitarie e dalla direzione aziendale a pochi mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di revisione dell'impianto del premio variabile erogato ai 1300 venditori, forza lavoro del gruppo insieme ai 500 addetti alla consegna e al call center Overtel ed ai 600 impiegati della sede e del magazzino.

Punti cardine del nuovo integrativo aziendale - quadriennale, in vigore dal 1° marzo 2018 al 28 febbraio 2022 - l'impianto delle relazioni sindacali ai livelli nazionale, territoriale e di filiale/call center, la procedura per le modifiche all'organizzazione del lavoro - in due fasi; fase 1 con un incontro a livello unità locale tra Rsa/Rsu. In caso di mancato accordo si passa alla fase 2 con un incontro a livello nazionale -, mercato del lavoro e sviluppo, formazione professionale, partecipazione, misure di conciliazione vita lavoro e sostegno alla genitorialità - flessibilità, banca delle ore, part time e es-

tensione del congedo di paternità e percorsi formativi al rientro dal congedo di maternità - e welfare aziendale con il riconoscimento di un credito welfare per l'acquisto di beni e servizi di pubblica utilità e destinato al rimborso delle spese scolastiche sostenute per i figli.

Sulla parte economica l'intesa conferma il premio di risultato dal 1° marzo 2018 - rinnovato di anno in anno - riconosciuto ai venditori - suddivisi in sei categorie Nuovo, Bronzo, Ferro, Argento, Oro e Diamante -, correlato alla crescita del fatturato e dei clienti ed al raggiungimento dell'obiettivo "promozione" nonché del fatturato degli eventuali giri giornalieri di consegna. Questi ultimi potranno essere ceduti, oltre ad essere retribuiti con il 5% del fatturato totale sviluppato dal giro ceduto. Diviene più semplice il raggiungimento dello status di accesso al sistema premiante con l'abbassamento dei limiti provvigionali.

Ai lavoratori sarà anche riconosciuto un buono pasto elettronico di 7 euro giornalieri e un trattamento economico per la trasferta da 8 euro a 38 euro giornalieri.

Tra i punti qualificanti dell'accordo l'avvio del focus team tecnici e strutturali che si riuniranno peri-

odicamente sui temi della partecipazione, rapporti con la clientela, miglioramento dei risultati di gestione, della funzionalità dell'organizzazione del lavoro - entro il 30/6/2018 con l'obiettivo di ottimizzare i processi aziendali -, innovazione, conciliazione vita lavoro e politiche di genere, quest'ultimo con l'impegno a definire a breve un documento contro la violenza di genere finalizzato a contrastare le molestie sui luoghi di lavoro.

Con l'intesa il gruppo Bofrost conferma lo sviluppo aziendale nel Mezzogiorno con 90 nuove assunzioni nel triennio 2019 -2021.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «La partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa si consolida ulteriormente con la costituzione dei Focus Team che consentiranno, attraverso un confronto strutturale, di condividere obiettivi e di migliorare l'efficienza in un'ottica di condivisione del risultato aziendale» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria Mirco Ceotto. «L'impianto normativo, conferma le previsioni del precedente integrativo integrandole con importanti novità che seguono lo sviluppo di una impresa solida che sempre più valorizza il lavoro e la professionalità dei propri dipendenti» ha concluso il sindacalista.



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

Istat
Ad agosto peggiora il clima di fiducia di consumatori e imprese. Fitch conferma il rating Italia a BBB ma l'outlook è negativo. Il ministro Tria rassicura i mercati

Peggiora ad agosto il clima di fiducia dei consumatori rispetto al mese scorso: l'indice passa da 116,2 a 115,2. In calo anche il clima di fiducia delle imprese con l'indice in flessione da 105,3 a 103,8. Lo rileva l'Istat, secondo il quale la flessione dell'indice di fiducia dei consumatori è dovuta principalmente al deterioramento della componente economica (da 141,3 a 136,6), mentre quella personale aumenta per il secondo mese consecutivo passando da 107,8 a 108,5. Un calo contenuto caratterizza sia il cli-

ma corrente (da 113,3 a 112,8) che quello futuro (da 120,9 a 119,3). Il clima di fiducia delle imprese, spiega l'Istituto nazionale di statistica, registra una dinamica negativa più accentuata nel settore manifatturiero (da 106,7 a 104,8) e nei servizi (da 105,9 a 104,7) rispetto alle costruzioni (da 139,9 a 139,3); in controtendenza il commercio al dettaglio dove l'indice aumenta da 102,7 a 104,2. "Un altro indizio preoccupante sullo stato di salute dell'economia". Questo il commento dell'Ufficio

Studi Confcommercio. L'Ocse ha registrato un rallentamento del pil italiano, l'unico caso tra i Paesi del G7. E anche le agenzie di rating lanciano l'allarme. Il 30 agosto Fitch ha confermato il rating Italia a BBB ma l'outlook è negativo. I rischi sarebbero legati alle tensioni all'interno del Governo, ma anche all'elevato livello del debito pubblico, che lascia il Paese più esposto a potenziali shock. Il Ministro Tria si dice certo che la legge di bilancio rassicurerà i mercati e rafforzerà la fiducia nell'Italia.

Douglas, il colosso mondiale della profumeria cambia pelle

A febbraio 2019 la fusione La Gardenia/Limoni. C'è intesa sul passaggio degli 805 addetti

Cambia pelle e non sarà solo un ritocco quello che vede protagonisti due colossi del mondo della profumeria.

Si tratta di Douglas e Limoni.

Un percorso articolato quello che porterà al risultato finale.

Si comincia con la fusione delle società La Gardenia e Leading Luxury Group (LLG) in Italia questa è la rete più estesa di profumerie e prodotti di bellezza in Limoni che sarà realizzata entro il 30 settembre 2018; seguirà - tra gennaio e febbraio 2019 - l'ulteriore fusione di Limoni in Douglas che nel nostro Paese possiede 126 negozi con 4mila dipendenti. Il 19 luglio i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno raggiunto una prima intesa con le direzioni societarie La Gardenia Beauty Unipersonale e Limoni Spa.

In virtù dell'accordo tutti gli 805 rapporti di lavoro facenti capo a La Gardenia, oltre ai 35 dipendenti dei servizi logistici, saranno trasferiti in

capo a Limoni Spa con il mantenimento dei diritti economici e normativi acquisiti e dell'anzianità maturata all'atto di cessione.

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre per definire la stabilizzazione di almeno 90 dipendenti.

Un itinerario non solo finanziario ma con altre inevitabili ricadute: si prevedono infatti le chiusure di 26 negozi e la cessione di una ventina di punti vendita a seguito della prescrizione dell'Antitrust. Temi su cui è in corso un confronto.

La direzione aziendale ha confermato i prossimi investimenti sui servizi di beauty lounge, un nuovo trend che nella profumeria vede non solo un luogo di vendita di prodotti ma anche di servizi e consulenze per la bellezza e la cura della persona.

Annunciata inoltre anche la revisione della gestione dei magazzini adibiti alla fornitura di merce dei punti vendita mentre andrà avanti l'attività del magazzino adibito alle vendite sul canale e-commerce.



Da parte sindacale la richiesta di un confronto finalizzato alla tutela occupazionale anche a fronte della prescrizione dell'Antitrust sulla cessione di 20 punti vendita - in Lombardia, Piemonte, Toscana, Lazio, Puglia e Sicilia - per rientrare nel 45% delle quote di mercato. Le direzioni societarie hanno comunicato inoltre la chiusura di ulteriori 26 negozi in Lombardia, Veneto,

Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Liguria, Toscana, Lazio, Emilia Romagna, Marche, Umbria, Sardegna e Sicilia. Il confronto è aggiornato al 30 aprile a Firenze.

Un piano ambizioso che ha come traguardo finale quello di essere leader in Italia della cosmesi con la gestione di circa 630 profumerie nel Bel Paese, oltre 2.400 in Europa, dal Portogallo alla

Lettonia, unite da una rete di punti vendita online in 19 Paesi europei in cui lavorano più di 22mila dipendenti. Altro che operazione di semplice maquillage.

La Fisascat Cisl ha intanto diffidato la direzione aziendale delle Profumerie Douglas a dare seguito al formale recesso dall'applicazione del contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi.

Autogrill, sì ai prepensionamenti e alla proroga dell'integrativo

Prepensionamenti, nuove assunzioni di giovani e prolungamento di due anni del contratto integrativo aziendale. Sono queste le coordinate dell'accordo quadro siglato dal colosso della ristorazione Autogrill e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs. Soluzioni concrete quelle trovate con questa intesa che attingono, per quanto riguarda i prepensionamenti, alla tanto vituperata Legge Fornero. Infatti proprio grazie a questa legge (in particolare all'articolo 4) ben 500 dipendenti di tutto il Gruppo - a cui mancano fino ad un massimo di 36 mesi dalla scadenza naturale dell'attività lavorativa - potranno usufruire della cosiddetta isopensione che permetterà di accedere volonta-



riamente al prepensionamento. In Italia il Gruppo Autogrill è presente con oltre 5.300 punti vendita in oltre 1.200 località ed ha 8mila dipendenti, mentre nel mondo la holding può contare su circa 62.800 dipendenti distribuiti in 38 Paesi. Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini l'accordo con Autogrill "coglie le opportunità di una normativa che ha

introdotti importanti e significativi strumenti per amplificare il ruolo della contrattazione, a cominciare dall'istituzione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali per l'integrazione salariale nei settori esclusi dal sostegno al reddito, fino alla possibilità di accedere al prepensionamento al fine di favorire il ricambio generazionale". A fronte delle uscite volontarie, la direzione aziendale si è

impegnata ad assumere un numero di lavoratori pari al 60% di quelli che aderiranno al piano di prepensionamento - in prevalenza con contratti di apprendistato a cui verrà applicata una percentuale di conferma del 90% - mentre il confronto a livello territoriale valuterà possibili trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full-time e l'eventuale stabilizzazione dei contratti a

termine. Corollario dell'intesa la proroga dell'integrativo aziendale fino al 2021 e la conferma delle previsioni normative ed economiche frutto della contrattazione dell'ultimo decennio. A partire dal ripristino delle modalità di erogazione del premio di produzione dal 1° gennaio 2019, la conferma dell'erogazione della shopping bag anche nel biennio 2019-2020, un importo di 100 euro per l'acquisto di prodotti di uso quotidiano. A circa 200 lavoratori della rete urbana, penalizzati dalla soppressione delle maggiorazioni, verrà inoltre corrisposta una somma perequativa di 150 euro a titolo di welfare. Le parti si incontreranno per definire il nuovo integrativo applicato ai di-

pendenti della Nuova Sidap srl, società del gruppo consolidata negli ultimi anni con oltre 1.000 addetti e un buon livello di redditività. Filcams Fisascat e Uiltucs hanno espresso soddisfazione per una intesa che "salvaguarda tutti i contenuti del contratto integrativo aziendale e lo migliora sotto importanti aspetti economici, in una fase di profondi cambiamenti" e che "consente l'utilizzo di strumenti non traumatici per affrontare l'alta incidenza del costo del lavoro creando nel contempo nuove opportunità occupazionali rivolte ai giovani". Azienda e lavoratori conquistano così una nuova tappa. Sviluppo ed occupazione avanzano sulla strada della contrattazione.

Altran Italia
Innovazione e welfare
dal nuovo contratto
applicato ai 3mila
dipendenti della
società francese leader
in engineering,
ricerca e sviluppo
presente in 30 Paesi
con 45mila dipendenti

Nuova organizzazione del lavoro, trattamento economico della malattia e permessi a sostegno della genitorialità e per visite mediche. Ma anche un nuovo sistema premiante, fino a 500 euro, legato alla produttività ed alla redditività aziendale, convertibile in servizi di welfare aziendale. Questi i cardini del nuovo integrativo aziendale applicato ai circa 3mila dipendenti italiani di Altran Italia, società francese leader mondiale in Engineering e servizi di ricerca e sviluppo presente in più di 30 Paesi nel mondo con oltre 45mila dipendenti. L'intesa siglata dalla direzione aziendale con Filcams Cgil, Fisascasat Cisl e Uiltucs avrà durata triennale - al 1° giugno 2018 al 31 maggio

2021 - ed interviene anche sul sistema di relazioni sindacali. Parte integrante dell'accordo uno specifico protocollo per il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza sui luoghi di lavoro. Filcams Cgil Fisascasat Cisl e Uiltucs hanno espresso soddisfazione per il risultato raggiunto "che fornisce un quadro normativo certo e che integra in maniera sostanziale il contratto nazionale del terziario distribuzione e servizi". Altran Italia è attiva dal 1996 e continua a crescere offrendo consulenza avanzata in ingegneria e innovazione in diversi settori. Un segmento alto quello in cui si colloca e che conferma come la produttività, anche quando si parla di inno-

vazione, resta il cuore degli obiettivi aziendali. E per avere risultati sempre migliori è indispensabile attingere alla professionalità dei dipendenti e condividere i frutti di questo processo. Ecco allora che sempre di più il fulcro diventa l'incontro tra le esigenze aziendali e quelle dei dipendenti. Produttività e benessere delle persone sul posto di lavoro non solo sono traguardi raggiungibili ma diventano un volano di crescita. E il welfare aziendale in questo senso si rivela strumento prezioso ed efficace. Dalla previdenza alla formazione, dalla sanità integrativa ai servizi alla famiglia il welfare aziendale convince sempre di più e risponde alle esigenze dei lavoratori.

Gruppo Synlab, siglato il primo integrativo aziendale Circa 1500 i dipendenti del network europeo di diagnostica medica

Grandi novità per i circa 1.500 dipendenti del Gruppo Synlab, il network europeo di diagnostica medica presente in oltre 35 Paesi del mondo con più di 17mila addetti. Dal 1° agosto 2018 al 31 luglio 2021 troverà applicazione nelle sedi presenti in Liguria, Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Lazio e Campania il primo integrativo aziendale sottoscritto dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascasat Cisl e Uiltucs e le direzioni societarie del gruppo.

L'intesa triennale contempla relazioni sindacali ai due livelli, nazionale e decentrata, organizzazione del lavoro e banca delle ore, premio di risultato e welfare aziendale, con l'istituzione della piattaforma Easy Welfare a disposizione dei lavoratori che potranno optare per la conversione del salario variabile - fino a 400 euro per il 2019 e correlato al raggiungimento degli obiettivi di redditività ed alla presenza in azienda - in beni e servizi di pubblica utilità.

Entro 12 mesi le parti si incontreranno per valutare l'adozione di sistemi premianti destinati ai collaboratori autonomi.

Sul mercato del lavoro le società del gruppo Synlab si impegnano a favorire ade-

guati percorsi di stabilizzazione dei dipendenti che abbiano lavorato per più di 22 mesi nello svolgimento delle stesse mansioni con il contratto a tempo determinato

Corollario dell'intesa l'impegno delle parti a contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro; alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è riconosciuto il diritto di astenersi per un periodo di congedo retribuito fino ad un massimo di due mesi.

Tra i punti qualificanti dell'accordo l'intervento di supporto alla genitorialità, con l'integrazione dell'indennità di maternità obbligatoria fino al 100% della retribuzione e con il riconoscimento di un bonus nascita di 550 euro in occasione della nascita di figli e nel caso di adozione, oltre ad un buono di 85 euro per l'acquisto di servizi di baby sitting fino ai quattro anni di età del bambino. L'accordo prevede inoltre l'integrazione del trattamento economico di malattia prevista dal contratto nazionale applicato indipendentemente dal numero di eventi, oltre alle misure di welfare solidale, con la cessione dei permessi ai colleghi in difficoltà, l'erogazione dell'indennità di trasferta e di giri



ed il riconoscimento di una franchigia di 300 euro per il personale addetto alla logistica per le infrazioni stradali derivanti da infrazioni del codice della strada.

Ai lavoratori che non saranno incorsi in infrazioni verrà corrisposto un importo a titolo di premio una tantum di 200 euro.

E ancora check up gratuiti e sconti sui servizi offerti dalle società del gruppo, un contributo di 500 euro per l'iscrizione a facoltà universitarie e master con il riconoscimento di ulteriori 1500 euro in caso di conseguimento del titolo di laurea o di master.

Per il solo anno 2018 le società del gruppo Synlab valuteranno inoltre l'assegnazione di un bonus una tantum pari a 210 euro.

Soddisfazione in casa Fisascasat Cisl. «Il primo contratto integrativo Synlab rafforza le relazioni sindacali valorizzando la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori con la definizione di un valido sistema di welfare aziendale legato al sistema premiale» ha dichiarato il funzionario sindacale della categoria Salvo Carofratello. «L'intervento sulla flessibilità contrattata con il meccanismo della banca delle ore, il supporto alla genitorialità, le

finalità solidaristiche e le misure per il contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro - ha concluso il sindacalista - completano una intesa unica nel suo genere».

E' il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini a sottolineare «la disponibilità delle società del gruppo Synlab ad improntare relazioni sindacali proficue e costruttive che hanno consentito di definire una intesa che realizza un buon modello partecipativo nell'ambito di una flessibilità contrattata che risponde alle esigenze di impresa preservando un'occupazione di qualità».

Guide Turistiche, nel Paese della bellezza professione a rischio La Fisascasat Cisl in campo per contrastare la deriva della deregulation

Una storica battaglia per il riconoscimento della propria professionalità. Sono combattenti tenaci le guide turistiche italiane da anni in campo per difendere un lavoro troppo spesso sottovalutato e lasciato in balia di ampi margini di discrezionalità. Nel nostro Paese - che ricordiamo essere il detentore della stragrande maggioranza del patrimonio artistico e culturale mondiale - alle circa 20mila guide turistiche dovrebbe essere riservato ben altro trattamento. Da anni le organizzazioni

sindacali, nonostante le difficoltà date dall'alta parcellizzazione di chi opera in questo settore, cercano di portare a casa tutele e diritti in questo settore. Tentativi politici e direttive europee - anche qui la famosa Bolkestein non ha mancato di colpire - non hanno finora dato le risposte sperate. Ecco perché le guide hanno deciso di scendere in quelle piazze ricche di storia che di solito raccontano a turisti ed appassionati.

A promuovere una nuova protesta è l'associazione di

Confesercenti Roma Federagit che davanti la sede del ministero Mibact ha manifestato contro l'ipotesi di riforma del settore che potrebbe essere sancita da una delle prossime riunioni della Conferenza Stato-Regioni, di fronte a cui, "viste le proteste delle associazioni di categoria e dei sindacati, il dicastero competente ha voluto prendere una pausa di riflessione ed ha rinviato la firma per valutare meglio la questione".

Riflessione quanto mai necessaria come ribadito an-

che in questi ultimi anni in casa Fisascasat per contrastare una deriva provocata da una deregulation avviata con il varo della Legge 97 del 2013, seguita dal relativo decreto attuativo, con il quale venne stabilito che la guida turistica non opera più a carattere locale ma nazionale. Ma non solo. A far discutere c'è anche la questione dei titoli di studio necessari ad esercitare la professione e dei corsi di formazione, al momento si parla di corsi obbligatori presso enti privati. Insomma in gio-

co c'è la professionalità e la competenza di un personale altamente qualificato, spesso a proprie spese, impegnato a raccontare e valorizzare le meraviglie culturali, architettoniche e paesaggistiche italiane. Non solo una questione di titoli e bellezza ma anche di valore economico con non ci si stanca di ricordare. Vedere tanto potenziale lasciato cadere è uno spreco incomprensibile che davvero l'Italia non può permettersi. Il tempo di intervenire è adesso, ulteriori rinvii non sono accettabili.

**Natuzzi
 Siglata l'intesa
 che recepisce il
 piano industriale
 a esuberi zero.
 Occupazione a tempo
 pieno garantita per
 1050 lavoratori negli
 stabilimenti attivi.
 550 nel nuovo sito**

Sviluppi positivi nella vertenza che ha coinvolto circa 1000 lavoratori dipendenti di Natuzzi, il gruppo industriale italiano specializzato nella produzione e vendita di divani, poltrone, mobili e complementi d'arredo per uso residenziale. A fine giugno, nel corso dell'ultima Cabina di regia al ministero dello Sviluppo Economico le parti hanno siglato l'intesa che recepisce il piano industriale ad esuberi zero presentato dalla direzione aziendale.

L'accordo contempla l'occupazione a tempo pieno per 1050 lavoratori negli stabilimenti attivi del gruppo, mentre per 550 dipendenti si avvierà un percorso di riqualificazione finalizzato all'inserimento nel nuovo stabilimento - che verrà realizzato entro 24 mesi - in cui si produrranno fusti semilavorati e gomma. L'intesa prevede l'insediamento di una cabina di regia interregionale Puglia e Basilicata per la gestione della fase operativa del piano industriale. Il 31 luglio a Bari è stato poi siglato in Confin-

dustria tra i sindacati territoriali di categoria e i vertici aziendali il verbale di accordo sulla mobilità volontaria per un numero massimo di 250 lavoratori ai quali sarà riconosciuto un incentivo all'esodo pari a 70mila euro, oltre a 1500 euro lordi per ogni figlio a carico e 3000 euro lordi per il coniuge a carico. Soddisfazione è stata espressa dai sindacati di categoria Cgil Cisl Uil, Feneal Filca Fillea e Filcams Fisascat Uiltucs per la positiva conclusione di una vertenza estremamente complessa.

Documentazione atti processuali, siglato l'accordo interaziendale Le novità per i 1500 fonici, trascrittori e stenotepisti delle aziende del consorzio Ciclat

Buone notizie per gli oltre 1500 fonici, trascrittori e stenotepisti addetti ai servizi di documentazione degli atti processuali dipendenti dalle cooperative sociali Ricina, Nuovi Orizzonti e Verbatim consorziate alla Ciclat, affidataria del servizio da parte della Consip per conto del ministero della Giustizia.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti e le direzioni delle tre cooperative sociali hanno siglato a Roma l'ipotesi di accordo interaziendale integrativo al contratto nazionale dei servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi.

L'intesa iteraziendale interviene sul sistema di classificazione del personale, sulla tabella delle retribuzioni e sulle indennità, sull'organizzazione e sul mercato del lavoro e sulla regolamentazione del lavoro agile/smartworking, con uno specifico rimando alla contrattazione integrativa aziendale su conciliazione vita lavoro, sostegno alla genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale.

Nel merito il sistema di classificazione contempla sei figure professionali specifiche per le attività svolte nella documentazione degli atti processuali: il Fonico, addetto ai servizi di assistenza



alla fonoregistrazione in corso di udienza in aula; il Data Entry addetto all'inserimento dei dati relativi ai procedimenti di udienza nel portale del ministero e pubblica i documenti necessari all'attività; il Correttore di Bozze addetto alla correzione delle bozze trascritte da un sistema di trascrizione automatizzata; il Trascrittore addetto alla trasformazione della fonìa dei verbali processuali in testo scritto con l'utilizzo di qualsiasi strumento informatico; lo Stenotipista addetto alla redazione in aula, mediante apparato di stenotipia, il testo integrale degli atti processuali in corso di svolgimento con eventuale consegna della bozza dei documenti processuali al termine dell'udienza; il Plurimansione addetto a due o più attività.

La tabella paga prevede 5 livelli retributivi correlati all'anzianità lavorativa, om-

nicomprensivi di paga base, contingenze ed Edr da 1.127,82€ fino a 1.375,75€.

L'intesa contempla il rimborso delle spese sostenute in caso di trasferta, l'indennità di disagio e il compenso per la reperibilità, pari a € 25,00 per ogni turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati di norma festivi, compreso il sabato; la reperibilità festiva sarà inoltre utilizzata anche in caso di reperibilità nei cosiddetti giorni feriali. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità sono retribuite con il trattamento equivalente a quello previsto per il lavoro straordinario, notturno e festivo così come disciplinato dal contratto nazionale del settore.

L'accordo introduce una indennità individuale per i servizi di trascrizione effettuati da trascrittori, stenotepisti, fonici e addetti plurimansione pari ad 1,10€ riconosciuti per la prestazione lavorativa

resa oltre la produzione di 11 pagine ad ora.

L'orario di lavoro contempla - in via sperimentale per l'anno 2018/2019 - il ricorso alle clausole elastiche nel caso dei lavoratori part-time e la gestione in orario flessibile per i lavoratori a tempo pieno; le ore confluiranno nel Sistema di Regolamentazione delle Risorse Srr finalizzato ad una più corretta gestione della programmazione delle ferie e dei permessi.

Il regime orario sperimentale è finalizzato all'esclusione della riduzione dei contratti individuali e della sospensione della retribuzione a fronte dei periodi di sospensione dell'attività ordinaria dei Tribunali, cosiddetti "periodi feriali" nel periodo estivo e in concomitanza con le festività natalizie, che di norma cumulano circa 55 giorni di calendario superando il monte ore permessi e ferie a

disposizione dei dipendenti. Il saldo positivo del Srr individuale sarà liquidato con la retribuzione del mese di novembre; la normale retribuzione sarà garantita anche nel caso di saldo negativo.

La prestazione in lavoro agile/telelavoro potrà essere svolta in media per un periodo pari alla metà dell'orario individuale o giornaliero/settimanale avvalendosi degli strumenti informativi idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti in materia di prevenzione, sicurezza e infortunio, formazione professionale, diritti di informazione e pari opportunità. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Per il funzionario sindacale della categoria Salvo Carofratello «è importante aver definito un livello di contrattazione integrativa al contratto nazionale dei servizi integrati/multiservizi, che riconosce e premia la professionalità dei lavoratori di un settore relativamente recente, nato alla fine degli anni '80 con l'entrata in vigore del Nuovo Codice di Procedura Penale, dove si opera prevalentemente in regime di appalto e fondamentale per il buon funzionamento della macchina della giustizia».

Scongiurata la chiusura della sede di Torino. I 50 esuberi gestiti con la mobilità volontaria Carlson WagonLit Travel Italia, mobilità sospesa e torna il dialogo

Cambio di agenda nel nostro Paese per Carlson WagonLit Travel Italia, il gigante Usa dei viaggi aziendali organizzati che in Europa puntava a delocalizzare ad Est.

Grazie ad un accordo raggiunto tra le sigle Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con la multinazionale si è scongiurata la chiusura della sede di Torino e il licenziamento di 50 dipendenti. "L'azienda si è impegnata - dichiarano i sindacati di categoria - a raccogliere adesioni alla mobilità in modo esclusivamente volontario su base nazionale". Un risultato importante ma non risolutivo dell'intera vicenda.

La multinazionale di viaggi d'affari ha annunciato al Comitato aziendale europeo i disinvestimenti in Spagna, Francia, e Italia preparandosi a delocalizzare per abbassare i costi.

La delegazione aziendale ha fornito ai sindacati alcuni dati relativamente all'andamento economico, con un traffico complessivo diminuito di 10 milioni rispetto al 2016 (490 su 500) dovuto sia ad un sensibile calo delle transazioni (2,18) che ad una riduzione del margine (i ricavi passano conseguentemente da 42 a 45 milioni). Il primo quadrimestre 2018 l'azienda registra una crescita del traffico e delle transazioni rispetto allo stesso periodo del 2017 con un leggero incremento dei ricavi.

Un percorso già visto anche per aziende di altri settori con lo stesso comun denominatore: a farne le spese sono i lavoratori.

Ma i primi segnali sono arrivati un paio di anni fa quando Carlson Wagonlit Travel ha lanciato l'idea di "snellire" le

basi europee creando sedi nell'Europa dell'Est e spostando i servizi per i Paesi di lingua spagnola oltreoceano in Costa Rica nell'ambito di un progetto mondiale di sfrenata globalizzazione. Un risultato positivo, dunque, quello incassato dai sindacati italiani a tutto vantaggio di questi lavoratori per i quali l'ipotesi di cessazione di attività si sarebbe tradotta in mancanza di requisiti di accesso agli ammortizzatori sociali.

Va inoltre ricordato che nel nostro Paese Carlson Wagonlit Travel ha già chiuso le sedi di Firenze, Bologna e Padova, con le inevitabili conseguenze sul territorio.

Altro elemento da considerare, inoltre, anche quanto sia complesso intervenire nelle logiche economiche delle multinazionali.

Una partita nella quale ha giocato un ruolo importante anche l'ex ministro dello Sviluppo Economico, Carlo Calenda, che si è reso disponibile da un lato ad attivare percorsi di riqualificazione per i lavoratori e dall'altro ad applicare a Carlson Wagonlit una clausola solidale "su misura" chiamata *Tailor made* per la quale il ministero stesso si impegnerebbe a facilitare il passaggio di clienti e commesse attualmente in Carlson Wagonlit Travel presso aziende analoghe con radice ed attività in Italia.

Fortunatamente non è servito procedere in questa direzione. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs restano comunque in allerta. Regole per un servizio ed una occupazione di qualità nel settore del business travel non possono più ritardare la partenza.



Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

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

**Alpitour/Eden Viaggi
Alleanza nel segno
del Made in Italy.
Il gruppo torinese
acquisisce il marchio.
Stimati 2 miliardi di
fatturato nel 2019.
L'investimento
sulle attività
di incoming**

Eccellenze italiane si uniscono e mettono una marcia in più nel settore principe del nostro Paese: il turismo. È un segno forte quello che arriva dall'accordo strategico annunciato dal gruppo torinese Alpitour con l'acquisizione di Eden Viaggi, il tour operator nato nel 1983 a Pesaro. Una novità che porterà il gruppo Alpitour a toccare circa 2 miliardi di euro di fatturato nel 2019 rafforzando il gruppo e mettendolo in condizioni migliori per affrontare gli altri player del mercato turistico europeo.

Con questa intesa, inoltre si incrementerà anche l'attività incoming per potenziare l'arrivo di turisti stranieri in Italia. «Conosciamo la storia di questo celebre marchio italiano e il valore del suo management - commenta Gabriele Burgio, presidente ed amministratore delegato Alpitour -. All'interno del nostro gruppo metteremo a disposizione risorse e competenze per renderlo sempre più forte e attrattivo sul mercato dei viaggi».

Di salto di qualità parla anche il Cavaliere Nardo Filippetti, presidente e fondatore di Eden Viaggi. «Sono orgoglioso di aver raggiunto questo accordo con il Gruppo Alpitour perché significa consentire al marchio Eden di proseguire il suo percorso nel solco della grande tradizione dei tour operator italiani. Sento inoltre di dare in questo modo il mio personale contributo alla costruzione di un grande gruppo europeo». E il viaggio continua.

Mercatone Uno, concluso il percorso di cessione dei 68 negozi **Siglate le intese con Shernon Holding Srl e Cosmo SpA, garantito il passaggio di 2304 dipendenti**



Nuova tappa nella vertenza Mercatone Uno, il gruppo di vendita di mobili e complementi di arredo in Amministrazione Straordinaria dal 7 aprile 2015. Ad arrivare a dama è l'articolato percorso di cessione dei 68 negozi. Dapprima con l'intesa raggiunta tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, con le direzioni societarie di Mercatone Uno e di Shernon Holding Srl. Nel merito l'accordo contempla il passaggio di complessivi 2019 lavoratori dipendenti dei 55 punti vendita, della sede di Imola e delle società di logistica, servizi e trading, acquisiti dalla Shernon Holding Srl, società che opererà nell'ambito dello stesso settore merceologico di Mercatone Uno. L'intesa prevede inoltre il diritto di prelazione nelle assunzioni per i lavoratori dei negozi oggetto di cessione e impegna Shernon Holding a creare 300 nuovi posti di lavoro entro il 2022 al raggiungimento degli obiettivi di crescita e svilup-

po contenuti nel piano di rilancio. Ai lavoratori sarà applicato il contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi Confcommercio; Shernon Holding applicherà inoltre la programmazione trimestrale delle prestazioni lavorative domenicali su base volontaria fino ad un massimo di 22 domeniche lavorate all'anno. I dipendenti di Mercatone Uno non trasferiti saranno collocati in Cigs a zero ore fino al 13 gennaio 2019, data entro la quale avrà efficacia la cessione. Sindacati e direzione aziendale hanno poi raggiunto l'intesa sul passaggio degli ultimi 13 punti vendita. L'accordo riguarda Cosmo Spa, società attiva in Italia ed all'estero con negozi a marchio Globo, che ha dunque acquisito i 13 negozi Mercatone Uno modificando totalmente il core business aziendale. La priorità sindacale è, naturalmente, la salvaguardia occupazionale che in questi casi non è mai scontata. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato a

Bologna con le direzioni societarie di Mercatone Uno e Cosmo SpA l'accordo sulla cessione dei 13 negozi di Castelfranco Emilia (Mo), Cerasolo di Coriano (Rn), Parma via Mantova, Genova, Pieve Fissiraga (Lodi), Tavernerio (Co), Biella, Misterbianco (Ct), Palermo, Altopascio (Lu), Colle Val d'Elsa (Si), Lucca e Castelfranco Veneto (Tv). Qui i lavoratori interessati sono 285 e per loro è prevista l'assunzione da parte del marchio abruzzese di moda low cost attivo in Italia ed all'estero con negozi ad insegna Globo, in regime di part-time a 24 ore settimanali. Previsto anche un diritto di prelazione nelle future assunzioni riconosciuto ai lavoratori dei negozi oggetto di trasferimento esclusi dal passaggio; Globo SpA inserirà tale riserva tra le clausole contrattuali per la concessione in regime di fitto delle superfici di vendita riferibili a licenze non costituenti il core business aziendale. I dipendenti di Mercatone Uno non trasferiti saranno

collocati in cigs a zero ore fino al 13 gennaio 2019, data entro la quale avrà efficacia la cessione. Un'intesa che è andata nella giusta direzione per la Fisascat anche se il sindacato evidenzia come si debba continuare a mantenere alta l'attenzione su quanti ancora non hanno trovato una collocazione. Secondo il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «le intese raggiunte hanno permesso di innalzare il numero dei rapporti di lavoro che saranno trasferiti alle dipendenze delle società cessionarie rispetto alle unità previste dalla proposta di acquisto vincolante già approvata dal ministero dello Sviluppo Economico». E non solo. «Da qui in poi - aggiunge il sindacalista - è necessario concentrare le attenzioni non solo delle organizzazioni sindacali ma anche delle amministrazioni locali e centrali competenti per allestire soluzioni che consentano ai lavoratori non reimpiegati nell'ambito degli asset ceduti di riposizio-

narsi nel mercato del lavoro». Da qui la proposta sindacale. «L'opzione dell'Assegno di ricollocazione, a condizione che ci siano le disponibilità da parte degli Enti regionali - conclude Dell'Orefice - potrebbe essere un istituto adatto a tale scopo». Sottolinea il valore della risposta trovata in questa vertenza anche il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. «La soluzione condivisa dagli attori di un negoziato tutt'altro che facile a quasi una settimana dall'accordo raggiunto con Shernon Holding Srl - dichiara il sindacalista - assicura garanzie occupazionali ad oltre 2.300 dipendenti e dà una concreta prospettiva di successo ad una vicenda consorsuale che dura ormai da più di tre anni e che, dopo ben due bandi di vendita infruttuosi, faceva presagire un epilogo assai problematico». Le insegne di Mercatone Uno continueranno a restare accese sul territorio e visti i tempi non è poco.

FISASCAT CISL
#OPENDOORS
SPORTELLO WELFARE

SEI IMPIEGATO NEL SETTORE
TURISMO • COMPARTO DEI SERVIZI • COMMERCIO?



Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE

TROVA LE SEDI SU: www.fisascat.it

Inail
In aumento gli infortuni femminili in itinere con la conferma che il pericolo maggiore è nel rischio strada. La metà dei casi mortali nel tragitto casa lavoro

Incidenti sul lavoro in aumento per le donne con un aumento dell'1,4% delle denunce nel 2016 rispetto all'anno precedente e con la conferma che il pericolo maggiore è nel "rischio strada" infatti oltre la metà dei casi mortali avviene nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro. A restituire questo quadro è il focus diffuso dall'Inail sulle caratteristiche che del fenomeno infortunistico al femminile. Le denunce giunte all'Inail per infortuni sul lavoro avvenuti nel 2016 -

che hanno riguardato le donne nelle tre gestioni principali (Agricoltura, Industria e servizi, conto Stato) - sono state 230.372, in crescita dell'1,4% rispetto alle 227.175 dell'anno precedente. A queste si aggiungono le 27 del settore Navigazione e le 525 della gestione autonoma casalinghe. Dall'analisi condotta proprio in occasione della Giornata internazionale della donna dalla Consulenza statistico attuariale dell'Inail sui dati consolidati del 2016, emerge anche che i casi mortali

denunciati che hanno coinvolto lavoratrici sono stati 106 (nove in meno rispetto al 2015), 53 dei quali sono stati riconosciuti positivamente dall'Istituto. Tra il 2012 e il 2016 le denunce di infortunio sono diminuite complessivamente del 13,9% (dalle 745.546 del 2012 alle 641.544 del 2016). A fronte di un aumento dell'1,6% dell'occupazione femminile, le denunce delle lavoratrici hanno registrato un calo costante negli anni del quinquennio esaminato.

1 milione e 404 mila le donne che nel corso della vita lavorativa hanno subito molestie. Violenza di genere. Novità nei contratti, più tutele per donne. Vanelli: «Restano difficoltà a definire il fenomeno così come a convincere le vittime a denunciare»

L'Istat stima che siano 8 milioni 816 mila le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale e 1 milione 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Un dato impressionante ma a lungo ignorato. Il caso Weinstein ha posto il tema all'attenzione mondiale con grande risalto anche in Italia.

Ma prima della mobilitazione delle donne negli Stati Uniti, nel nostro Paese era già in corso un cambiamento concreto eppure poco evidente: i contratti aziendali e territoriali stanno via via recependo l'accordo sottoscritto a gennaio 2016 tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, ampliano in taluni casi le tutele previste dalla legge e contribuiscono a cambiare la consapevolezza generale sul problema. L'intesa afferma che le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate; precisa inoltre che imprese e lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno.

Hanno recepito l'accordo i contratti nazionali della Pa, dei Trasporti, delle Poste e

decine di contratti aziendali che in alternativa prevedono specifici codici di condotta o intese nell'ambito degli istituti di welfare: si va da grandi gruppi come Fs e Sodexo e Starhotel, a aziende come Tnt, Alpitour, Giglioli Production, Beldinini, Nexive, Terme di Salsomaggiore e Tabiano, Koinè Bologna, Smurfit Kappa, Aspiag. In molti accordi aziendali è prevista l'estensione dei periodi di congedo per le vittime di molestie nonché in taluni casi, della copertura economica. Così il contratto di Ales stabilisce che il periodo di congedo retribuito per le vittime di violenza arrivi a 3 mesi; in Alpitour è previsto il congedo non retribuito per 6 mesi oltre quelli previsti per legge; in Comifar il congedo arriva a 1 anno, in Arval a 4 mesi. I lavoratori e le lavoratrici di Gucci hanno ulteriori 6 mesi di aspettativa non retribuita per violenza di genere. Led prevede un sistema di tutele di genere attraverso campagne contro la violenza fisica e psicologica. Il contratto di Ikea contempla l'aspettativa per stalking e maltrattamenti familiari fino a 6 mesi. Ma i casi più interessanti sono quelli di Sodexo e di Starhotel: l'Italia è il primo paese ad aver recepito l'intesa internazionale fatta dal gruppo di servizi francese con il sindacato europeo

Uita contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che impegna le parti al rispetto dei diritti fondamentali sui luoghi di lavoro e sulle attività di contrasto alla violenza di genere, a diffondere informazioni a tutti i dipendenti, a eseguire attività di formazione sul tema, a eseguire monitoraggi e definizioni di eventuali azioni.

La catena alberghiera ha sottoscritto da parte sua un articolato che impegna l'impresa a contrastare fenomeni di molestie e violenza nei luoghi di lavoro anche ad opera dei clienti e a tutelare le vittime.

A livello territoriale, l'accordo più innovativo è quello raggiunto tra Alleanza delle cooperative, Cgil, Cisl e Uil e la Regione Emilia Romagna, finalizzato a contrastare comportamenti molesti e violenti nei luoghi di lavoro, a promuovere attività di formazione e informazione e adottare misure organizzative per prevenire le molestie e garantire la tutela delle vittime. In particolare, la Regione che si è impegnata a potenziare nei consultori i presidi di assistenza alle lavoratrici vittime di violenza nei luoghi di lavoro.

«Le cose stanno cambiando - ha dichiarato Liliana Ocmin, responsabile donne, immigrati, giovani della Cisl. - vi è una mag-

giore consapevolezza e una nuova presa di coscienza. Se fino a qualche tempo fa era impossibile anche fare una stima su questa tipologia di violenza, spesso silenziosa, ora qualcosa si muove. Questo grazie al coraggio di quelle vittime che si sono rifiutate di continuare a sottacere la violenza per paura di ripercussioni sulla propria carriera professionale. Ma l'atto della denuncia avviene ancora troppo raramente, perchè quello che vediamo e apprendiamo dalle cronache è solo la punta dell'iceberg».

Bisogna quindi aiutare le donne a rompere il silenzio: anche per questo stanno nascendo sportelli di ascolto dei sindacati che danno anche sostegno psicologico e legale. Il primo sportello è stato aperto a Bergamo e altri stanno operando in Sicilia, Campania, Abruzzo. «L'attenzione sulle molestie sul lavoro si è accesa a livello nazionale e internazionale - ha sottolineato Elena Vanelli, segretaria nazionale Fisascat, la federazione dei servizi, commercio e turismo che rappresenta in stragrande maggioranza lavoratrici - ma restano difficoltà a definire il fenomeno così come a convincere le vittime a denunciare. Tra gli imprenditori vi è resistenza a mettere nero su bianco cosa è una molestie ma stia-

mo cercando di farlo nel contratto nazionale. A livello di ente bilaterale sindacati-Confindustria, utilizzando il lavoro fatto dai sindacati europei, in particolare spagnolo e svedese, ci stiamo impegnando per redigere una sorta di manuale da dare a lavoratori e imprese, per rilevare i rischi di molestie, evitarle e prevenirle. Servono cose utili per debellare questa piaga».

Un cambio di passo dovrebbe venire dall'Ilo, l'Organizzazione internazionale del lavoro impegnata nell'approvazione della proposta di convenzione contro la violenza di genere sul posto di lavoro.

«I nostri obiettivi - ha spiegato Liliana Ocmin - sono che l'Italia dia adesione e massimo supporto alla Campagna dell'Ilo "Stop Gender Based Violence at Work", ma chiediamo anche interventi mirati per promuovere in ogni contesto lavorativo la cultura di genere nel rispetto delle relazioni uomo-donna. Occorre diffondere l'Accordo Quadro del 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel privato come nel pubblico e sviluppare punti di ascolto per fornire alle vittime di molestie e violenza l'assistenza materiale e psicologica necessarie per intraprendere un percorso di superamento della condizione di disagio».

Sodexo, al via la campagna informativa in oltre 1000 siti

Attività di formazione e sensibilizzazione dei contenuti dell'accordo internazionale per la prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro firmato da Sodexo e da Uita, il sindacato mondiale dei lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo.

E' questo il cuore dell'intesa siglata a Roma tra la direzione aziendale del gruppo leader mondiale del *facility management* e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

Sodexo in Italia conta circa 11mila collaboratori ed offre un'ampia gamma di servizi on site e di *benefits & rewards services*, dal giardinaggio alla manutenzione tecnica, dalle pulizie all'assistenza degli anziani, dalla ristorazione al *facility management*, dalla gestione di asili nido fino all'installazione di tac, alle soluzioni per ottimizzare i costi e allo stesso tempo gratificanti per il personale, dai voucher per migliorare la qualità della vita dei beneficiari (Pass

Lunch, Pass Gift, Pass Mobility, etc..), fino alla progettazione di programmi personalizzati per l'incentivazione delle vendite e loyalty.

Alla vigilia della giornata internazionale della donna, le parti hanno ribadito l'impegno per il rispetto dei diritti fondamentali sui luoghi di lavoro e sulle attività di contrasto alla violenza di genere. «Tolleranza zero verso le molestie sessuali» è il nome della campagna informativa di prevenzione avviata dalla direzione di Sodexo in oltre

1000 siti italiani per ribadire l'impegno per il rispetto dei diritti fondamentali sui luoghi di lavoro e sulle attività di contrasto alla violenza di genere, in attuazione dell'intesa siglata con i sindacati nazionali. Soddisfazione in casa Fisascat. «La campagna avviata da Sodexo, dove oltre l'80% dell'occupazione è femminile, è la prima espressione di una intesa che abbiamo fortemente sostenuto convinti sia necessario prevenire la violenza sui luoghi di lavoro anche

attraverso una vasta e capillare attività di informazione» ha dichiarato la coordinatrice nazionale Donne della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli. «L'obiettivo che come sindacato abbiamo fortemente condiviso è quello dell'instaurazione di un clima di rispetto reciproco uomo-donna. Il nostro auspicio è che il nostro agire - ha concluso la sindacalista - accompagni il necessario cambiamento culturale di cui c'è bisogno nel nostro Paese».

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"

FIDALDO



www.cassacolf.it

www.cassacolf.it

Case da Gioco, in fallimento il Casinò Campione d'Italia Fisascat Cisl, Slc Cgil e Uilcom sollecitano un intervento legislativo per salvare l'occupazione

Non intendono accettare in silenzio la fine del Casinò di Campione d'Italia. Sindacati e lavoratori hanno deciso di reagire alla dura notizia del fallimento e conseguente chiusura della casa da gioco lombarda collocata in terra svizzera, nel Canton Ticino, con una storia lunga oltre un secolo. Fisascat Cisl, Slc Cgil e Uilcom hanno affidato ad una nota inviata al ministro dell'Interno Matteo Salvini la richiesta di un "tempestivo intervento finalizzato ad evitare il tracollo della storica Comunità campionesa, struttura che tra dipendenti diretti ed in appalto garantisce occupazione a circa 600 lavoratori" e che attraverso l'indotto, sottolinea la lettera, "garantisce la sopravvivenza dei 2.000 abitanti dell'unica enclave italiana (in territorio svizzero) che, nelle ultime settimane, ha già dovuto rinunciare ai servizi minimi precedentemente garantiti ai cittadini". A dichiarare lo stato di fallimento il Tribunale di Como che ha affidato le sorti della casa da gioco a tre curatori fallimentari. Un provvedimento stabilito dal giudice del Tribunale fallimentare dopo la bocciatura da parte del commissario ad acta del piano di risanamento avanzato dal Comune e dalla casa da gioco. Per le federazioni di categoria la profonda crisi della casa da gioco sarebbe stata "aggravata dalla decisione della Banca Centrale Svizzera di eliminare il limite al tasso di cambio Euro/

Franco svizzero nel 2015, facendo perdere in un solo giorno circa 20 milioni di franchi dal bilancio del Casinò" determinando "l'impossibilità della prima azienda campionesa ad onorare la convenzione con il Comune di Campione d'Italia costringendo il Tribunale di Como a dichiararne il fallimento per insolvenza". Da allora però non si è stati fermi, gli stessi sindacati, anche se spesso inascoltati, in più occasioni hanno tenuto accesi i riflettori su una situazione che lasciava presagire grandi difficoltà. "Tanti e vani sono stati i tentativi di evitare tale tracollo - sottolinea Fisascat Cisl, Slc Cgil e Uilcom - a partire dal taglio di orario e salariale dei dipendenti della Casa da Gioco che rinunciano a un'importante quota di stipendio fin dal 2012, sacrificio confermato il 15 maggio 2018 attraverso referendum, fino alla revisione al ribasso di tutti i servizi in appalto". Non c'è solo lo sgomento, dunque, ma anche voglia di riprendersi un futuro di lavoro. «La giustizia dovrà fare il suo corso e chi ha colpe dovrà assumersi le proprie responsabilità» commenta il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari. "Di certo non vi sono responsabilità in capo ai 600 lavoratori che stanno vivendo in questo momento qualcosa di surreale che ha stravolto le loro vite in poche ore e che verte in una incertezza senza tempo" aggiunge il sindacalista evi-

denziando anche «la carenza di ammortizzatori sociali dedicati con pesanti ripercussioni sociali». La Fisascat resta inoltre convinta della necessità di un coinvolgimento anche delle istituzioni. «Ci auguriamo che il riscontro del ministro Salvini non tardi ad arrivare» ribadisce il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini.

«Il nuovo Governo - conclude il sindacalista - dovrà pensare ad una legislazione di sostegno del gioco legale all'interno delle Case da Gioco italiane anche finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali». Intanto i primi a farne le spese sono i 43 addetti ai servizi di pulizia in appalto alle dipendenze della Eporlux che ha formalizzato l'avvio della procedura di mobilità, pur dichiarandosi disponibile a ricorrere a misure sociali di accompagnamento e a facilitare la riqualificazione e riconversione dei lavoratori licenziati. In Italia sono quattro le case da gioco - oltre a Campione ci sono Sanremo, Saint Vincent e Venezia - e tutte hanno dovuto e continuano a fare i conti con le difficoltà legate all'arrivo del digitale anche in questo settore. Sempre più diffuso è infatti il gioco online a discapito di quello tradizionale, con conseguenti riduzioni degli incassi.

A vedersela peggio sono Campione e Saint Vincent mentre per Sanremo e Venezia gli utili sono migliori. Va

comunque tenuto conto che in questa situazione a Campione una riapertura non sarà possibile perché - come riferiscono i commissari - ci sono motivazioni giuridiche che impediscono di avviare l'esercizio provvisorio come stabilito dalla convenzione stipulata nel 2014 tra Casinò e Comune secondo cui, in caso di fallimento, la società di gestione è tenuta "alla riconsegna dei beni mobili ed immobili al Comune", di fatto impedendo ogni "esercizio provvisorio non avendo più la disponibilità dell'azienda". Ma non basta. Anche la Legge Madia del 2016 vieta alle pubbliche amministrazioni - come è Campione d'Italia, unico soggetto nel caso legittimato a partecipare al capitale di una società di gestione, in un Paese dove il gioco d'azzardo è vietato - "di costituire nuove società o di acquisire e mantenere partecipazioni in società che gestiscano i medesimi servizi della società fallita". Proprio per queste ragioni Fisascat Cisl, Slc Cgil e Uilcom hanno scritto ai ministri del Lavoro, Luigi Di Maio, e dell'Economia Giovanni Tria, in cui sollecitano un intervento legislativo mirato per uscire dall'impasse. Appare dunque chiaro che non dipende dalla procedura fallimentare la riapertura o meno del Casinò. Contraddizioni e burocrazia bloccano alla radice una risposta che dovrà confidare più in una ipotesi di deroga alle norme vigenti.

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE

www.fondoforte.it



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**.

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

for.te.

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





FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

NON RINUNCIARE AI TUOI DIRITTI

1948 | 2018

70

Anni a Tutela dei Lavoratori



WWW.FISASCAT.IT
[#FISASCAT70](https://twitter.com/FISASCAT70)



FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATI
TERZIARIO

**Uni Global Union
 La V conferenza
 mondiale delle donne
 promossa dal sindacato
 internazionale dei
 Servizi ha definito il
 percorso strategico dei
 prossimi quattro anni
 fino al VI congresso
 in programma a
 Toronto nel 2022**

Il 14 e 15 giugno 2018 si è svolta a Liverpool in Inghilterra la V conferenza mondiale delle donne promossa dal sindacato internazionale dei servizi.

L'assise, che ha registrato la partecipazione di oltre 600 delegate provenienti dall'Africa, dall'America, dall'Asia e dal Pacifico e dall'Europa, ha affrontato le priorità strategiche per supportare l'occupazione femminile, la parità di genere, il contrasto alla

violenza di genere e il ruolo delle donne nel mondo del lavoro.

La mozione finale ha stabilito il percorso strategico dei prossimi 4 anni fino al VI congresso mondiale in programma nel 2022 a Toronto. All'assise ha preso parte una delegazione Fist Cisl con Rosetta Raso, componente del comitato direttivo mondiale delle Donne Uni, ed Elena Maria Vanni, coordinatrice delle politiche di genere della Fisascat Cisl.

«Abbiamo bisogno di più donne nelle strutture decisionali aziendali e anche nel sindacato per affrontare le sfide delle molestie sessuali, la discriminazione di genere e la violenza sul posto di lavoro» ha dichiarato Rosetta Raso a margine della kermesse. «Il messaggio è chiaro - ha concluso la sindacalista - Nessuna donna deve sentirsi discriminata e tantomeno penalizzata, è necessario un cambiamento culturale globale».

Anche la Fist Cisl al V Congresso mondiale dal 17 al 20 giugno 2018 a Liverpool Uni Global Union, il sindacato globale al tempo della gig economy

Making It Happen, Rendilo Possibile il leitmotiv del V Congresso mondiale del sindacato internazionale dei servizi e del terziario con oltre 20 milioni di aderenti in 52 paesi del mondo. La kermesse, che ha ospitato oltre 2500 tra delegati e partecipanti, si è svolta dal 17 al 20 giugno 2018 a Liverpool in Inghilterra, tuttora uno dei luoghi a più alta concentrazione organizzata del movimento operaio e progressista dell'impero Britannico, a 150 anni dalla fondazione del sindacato inglese Tuc, a 100 anni dal primo voto delle donne e al centenario dalla nascita di Nelson Mandela, protagonista di storiche battaglie per il riconoscimento dei diritti umani e del lavoro. Tra gli interventi più significativi quello di Jeremy Corbyn, leader del partito laburista britannico che ha sonoramente respinto la crescente ondata di nazionalismo ed ha invitato il movimento sindacale globale a perseguire una visione di internazionalismo progressista.

Il dibattito congressuale si è incentrato sulla lotta allo sfruttamento ed alla precarietà del lavoro, fenomeni in espansione anche nei settori del terziario e dei servizi privati in crescita in tutto il mondo. Ad essere colpiti in misura crescente i lavoratori della gig economy, figlia



dell'era digitale, dove all'espansione delle multinazionali e delle piattaforme corrisponde purtroppo un modello economico basato esclusivamente sulle logiche del profitto.

Un modello da contrastare a livello globale, secondo Uni Global Union, che ha mostrato il cartellino rosso al colosso dell'e-commerce e del web services Amazon esortandolo a comportarsi responsabilmente, a pagare le tasse nei paesi dove opera e a trattare i suoi dipendenti con rispetto, come umani e non come robot.

Solo una delle battaglie portate avanti da un sindacato sempre più globale che si prepara ad affrontare le nuove sfide del XXI secolo anche attraverso il rinnova-

mento dei vertici. Ad Ann Selin, Presidente di Uni Global Union negli ultimi 4 anni, succede Ruben Cortina, leader del sindacato argentino e per ben tre volte presidente di Uni Americas, forte sostenitore di breaking through, il piano di azione sindacale strategico di Uni Global Union per i prossimi 4 anni.

A supportarlo la nuova segretaria generale Christy Hoffman che subentra a Philip Jennings storico leader di Uni Global Union che ha guidato l'organizzazione per 18 anni.

La Hoffmann negli ultimi anni in qualità di vice di Jennings, ha lavorato a stretto contatto con il dipartimento delle campagne strategiche di Uni - Uni Score - portan-

do avanti quasi 150 campagne in tutto il mondo, raggiungendo 50 accordi globali con multinazionali del calibro di H&M, Orange, G4S e Société Générale e tra i maggiori artefici del Bangladesh Accord for building and fire safety, un accordo che ha reso il lavoro più sicuro per milioni di lavoratori del settore tessile del Bangladesh, firmato nel 2013 e rinnovato all'inizio del 2018, che negoziato quasi 3 milioni di dollari di investimenti per rendere le fabbriche luoghi più sicuri in cui lavorare, un modello per la giustizia della *supply chain*.

Ai lavori congressuali ha preso parte anche la Fist Cisl, presente con una delegazione Fisascat e Felsa Cisl. Dal palco di Liverpool il

segretario generale della federazione del terziario della Cisl Pierangelo Raineri ha posto l'accento in particolare sulle sfide che il sindacato internazionale sarà chiamato ad affrontare: l'invecchiamento demografico e l'innovazione tecnologica, fenomeni che avranno ripercussioni sociali sui livelli occupazionali e sulla qualità dell'impiego.

«Bisogna rafforzare l'azione di rappresentanza del sindacato mondiale del terziario perché in una economia globale anche il sindacato deve essere globale» ha dichiarato Raineri dal palco dell'Echo Arena. Protagonista indiscussa la contrattazione a tutti i livelli, sempre più inclusiva e capace di contrastare la precarietà del lavoro.

Unicare, in Irlanda il forum mondiale del sindacato della cura e assistenza

Si vive sempre più a lungo ma non necessariamente meglio. Una conquista per l'umanità, in particolare per quanti appartengono alla quota dei Paesi più industrializzati. Un trend ormai acclarato che si accompagna a bassa natalità ed un'accelerazione della tecnologia. Un contesto completamente nuovo in cui economia e società si ritrovano l'una di fronte all'altra con equilibri cambiati rispetto a quanto finora avvenuto. Un paradigma che si ribalta in cui ad aumentare è la domanda di assistenza sociale e con essa la necessità di trovare risposte non solo ai singoli bisogni ma anche all'intera collettività. Diventa dunque indispensabile costruire un welfare anche contrattuale capace di intercettare queste domande ed offrire soluzioni. Un dibattito più che mai aperto in cui anche il sindacato interviene offrendo uno spaccato anche da punto di vista di chi si occupa del lavoro di cura. Formazione qualificata e maggiori tutele sono infatti la principale conquista per un vero e proprio esercito, in molti casi invisibile, di persone che lavorano nel mondo socio-assistenziale. Anche per loro il contratto nazio-

nale di lavoro resta il perimetro migliore entro cui inserire diritti e tutele. Un ragionamento ampio e senza frontiere che coinvolge uno scenario internazionale. Come ribadito al Forum del sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona Unicare - aderente al sindacato internazionale del terziario e dei servizi Uni Global Union svolto a Drogheda in Irlanda che proprio su questi temi si è confrontato. «È necessario ripensare a nuovi modi e valori dell'integrazione tra cura e assistenza alla persona. I sistemi per renderli realmente applicabili devono essere sviluppati e questa trasformazione richiede un coordinamento ed una risposta multisettoriale efficace - spiega il segretario generale della Fist Cisl Pierangelo Raineri intervenuto al Comitato Direttivo del sindacato Unicare dopo la sua elezione all'incarico di vice presidente del sindacato europeo Unicare Europa -. Anche il movimento sindacale può e deve fare molto, non solo per migliorare le condizioni di lavoro, ma anche nella tutela dell'utente e della sua famiglia. I servizi di cura e assistenza alla persona dovranno essere rico-

nosciuti come valore pubblico sia a livello sociale che economico e dovranno essere ridefiniti socialmente in maniera positiva e proattiva». Ma non solo. «L'ageing society è in Europa e in diverse parti del mondo un fenomeno in espansione, con le popolazioni di persone anziane che aumentano insieme alla maggiore richiesta di assistenza e supporto - aggiunge il sindacalista -. Il diritto della persona anziana di scegliere, controllare e vedersi riconosciute esigenze e preferenze nella programmazione e nella fornitura di assistenza e supporto va combinato con il diritto di chi fornisce i servizi di cura e assistenza di avere il giusto riconoscimento sociale, professionale ed economico». Infine la Fist Cisl ha espresso la massima condanna del piano di azione 2018 presentato da Unicare, mirato a potenziare l'attività di sindacalizzazione e a migliorare le condizioni di lavoro di chi opera e presta servizio nelle multinazionali del settore della cura, propedeutico allo svolgimento del congresso mondiale del sindacato internazionale in programma a Roma a febbraio del prossimo anno.



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
Formazione Privacy,
Nuove opportunità dal
sistema di welfare degli
studi professionali.
Affidato ad Ebipro il
finanziamento dei
Percorsi di formazione
destinati alle imprese
che applicano il Ccnl

“Le sinergie attivate dalla bilateralità di settore, in conseguenza di precise scelte strategiche delle Parti sociali, stanno portando ottimi risultati, in ambiti di fondamentale importanza per gli Studi professionali”, così ha esordito Franco Valente, direttore di Fondoprofessioni. Infatti, sul modello di quanto già fatto da tempo in materia di salute e sicurezza obbligatoria, le Parti sociali hanno deciso di affidare ad Ebipro, ente bilaterale di settore, il finanziamento della formazione in materia di privacy, destinata a coloro i quali applicano il CCNL Studi professionali. Gli Studi, se aderenti a Ebi-

pro e Cadiprof, potranno farsi rimborsare dall'Ente bilaterale il 60% del costo sostenuto per la formazione in materia di privacy. Ma c'è di più, come ha spiegato Valente: “Gli Studi che aderiscono all'intero sistema di bilateralità di settore, ossia anche a Fondoprofessioni, oltre che a Cadiprof ed Ebipro, ottengono un rimborso pari all'80% del costo sostenuto”. In conseguenza delle sinergie attivate, i cataloghi formativi accreditati dal Fondo saranno automaticamente riconosciuti anche da Ebipro, per il finanziamento delle attività formative di propria competenza. La richiesta di rimborso per la

formazione in materia di privacy è molto semplice e deve essere inviata direttamente ad Ebipro. Nello specifico, sul sito www.ebipro.it è consultabile il “Regolamento per il rimborso delle spese sostenute per la formazione in materia di privacy”. “Coloro i quali applicano il CCNL degli Studi professionali, sottoscritto da Confprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, possono contare su una serie di servizi e prestazioni, garantiti dal sistema di welfare di comparto, per rispondere alle esigenze dei dipendenti e dei datori di lavoro”, così ha concluso Valente.

Il Cda del fondo interprofessionale ha approvato e reso pubblico l'Avviso 02/18
Fondoprofessioni, 1 milione di euro per la formazione individuale
Centinaia i corsi formativi a catalogo realizzati dagli Enti formatori

Nuove risorse per la formazione professionale nel comparto degli studi professionali. Sul sito web del fondo interprofessionale di settore www.fondoprofessioni.it è stato pubblicato l'Avviso 02/18, che mette a disposizione 1 milione di euro per la formazione individuale dei dipendenti degli Studi/Aziende aderenti a Fondoprofessioni. Quindi, gli Studi professionali e alle Aziende possono scegliere tra centinaia di corsi formativi “a catalogo”, realizzati dagli Enti formatori e organizzati sul territorio nazionale, per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. Da parte loro, gli Enti formatori potranno integrare mensilmente il proprio catalogo corsi, seguendo la procedura indicata sul sito del Fondo. In questa maniera, gli Studi e le Aziende potranno contare su una crescente quantità e varietà di corsi, riferiti a diverse aree tematiche ed organizzati in

differenti località. La pratica di richiesta è molto semplice e prevede un contributo allo Studio/ Azienda, pari all'80% del costo sostenuto, per la partecipazione ai corsi dei singoli dipendenti. Nell'ambito dell'Avviso è previsto un massimale di 1.500 euro di rimborsi per singolo Studio/Azienda. “Abbiamo incrementato, rispetto ai precedenti Avvisi individuali, il contributo previsto per i singoli Studi/Aziende, offrendo maggiori opportunità agli aderenti”, così ha commentato Roberto Callioni, presidente di Fondoprofessioni. Nello specifico, almeno 15 giorni prima dell'avvio del corso dovrà essere inviata la richiesta di finanziamento, mentre entro i 90 giorni successivi la fine del corso dovrà essere trasmessa la documentazione per il rimborso. «Questo Avviso prevede una procedura di richiesta molto snella, che consente agli Studi e alle Aziende di accedere in maniera im-

mediata alle risorse per la formazione - così ha osservato Callioni, il quale ha aggiunto - Le risorse stanziati dal Fondo aiutano gli Studi professionali italiani ad affrontare le sfide dell'innovazione organizzativa e della crescente competitività, attraverso livelli più elevati di competenze». Questo Avviso rappresenta solo l'ultima di una serie di iniziative varate di recente da Fondoprofessioni. A tal proposito, Ivana Veronese, vice presidente del Fondo, ha ricordato: «In un anno circa abbiamo stanziato quasi 9 milioni di euro per la formazione continua dei dipendenti degli Studi e delle Aziende, con un processo di allocazione costante delle risorse, a garanzia di una efficiente ed efficace risposta ai differenti fabbisogni». Per eventuali informazioni sull'Avviso inviare una mail a info@fondoprofessioni.it o contattare il numero 06/54210661.

Robyro

Avvisi, in arrivo le graduatorie

Dopo le verifiche di ammissibilità, relative ai piani formativi degli Avvisi 01/17 (3' scadenza), 03/17 (3' scadenza), 01/18 (1' scadenza) e 03/18 (1' scadenza), è ora il momento delle valutazioni qualitative, a cura delle previste Commissioni. Nello specifico, i piani formativi saranno esaminati e valutati secondo i criteri previsti dalle griglie di valutazione dei differenti Avvisi, pubblicate sul sito del Fondo. “Le scadenze in questione prevedono una disponibilità complessiva di 3,2 milioni di euro - ha dichiarato Ivana Veronese, vice presidente di Fondoprofessioni, la quale ha aggiunto - A partire dal 2017 abbiamo già pubblicato sei graduatorie, alle quali se ne aggiungeranno altre quattro, per il finanziamento di piani formativi monoaziendali e pluriaziendali”. Come di consueto, al termine della fase di valutazione e una volta approvati i piani da parte del CdA, le graduatorie saranno pubblicate all'interno del sito www.fondoprofessioni.it, nelle sezioni dedicate ai rispettivi Avvisi. A seguire, potranno essere avviati i piani formativi, seguendo le indicazioni previste dai differenti Avvisi/Manuali e dalle eventuali note pubblicate all'interno del sito di Fondoprofessioni. “Malgrado nuovi adempimenti obbligatori a carico dei Fondi per l'assegnazione delle risorse per la formazione, abbiamo garantito una precisa programmazione di scadenze di presentazione, nell'ambito degli Avvisi, con positivi riscontri da parte degli Enti attuatori e buone pratiche attivate, per esempio, nell'ambito dell'analisi qualitativa dei piani”, ha osservato Ivana Veronese.

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

