

# 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: C.S.T. S.r.l., 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

## Contratti, corsa contro il dumping

In Italia sono regolari circa 300 contratti collettivi nazionali su complessivi 868. Il dato allarmante è emerso dal rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017 presentato a Roma dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro il 6 dicembre 2017. Secondo il rapporto, rispetto al 2016, i contratti collettivi sono aumentati dell'8,1% e rispetto al 2015 del 16,8%; di questi il 41% è scaduto prima nel 2016, l'11% lo scorso anno mentre nel 2017 il dato si attesta al 9% per un totale di 61% di contratti da rinnovare. La vacanza contrattuale coinvolge più di tre milioni di lavoratori del commercio, turismo e servizi. Una situazione paradossale se si pensa che è proprio il terziario privato il settore prevalente dell'economia italiana, sia per fatturato che per numero di occupati, con un +2,7% di crescita su base annua, oltre 16 milioni di addetti e più di 7 milioni e mezzo di ore lavorate, secondo i più recenti dati Istat.

E' la Fisascat, la federazione sindacale del commercio, turismo e servizi della Cisl, a lanciare l'allarme in occasione della prima riunione del Comitato Esecutivo di categoria eletto dall'ultima tornata congressuale, riunitosi a Roma per fare il punto sui negoziati contrattuali e sullo scenario economico e sociale. «Il terziario conferma il trend positivo di crescita soprattutto nei servizi e nel turismo, comparti in crescita che possono contribuire al rilancio della competitività del nostro Paese» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Pierangelo Raineri. «Ma bisogna anche puntare alla qualità del lavoro se davvero si vuole incidere sulla qualità delle prestazioni e per farlo è necessario rinnovare i contratti di lavoro scaduti e accelerare sulle trattative aperte anche per contrastare il fenomeno del dumping purtroppo in espansione» ha aggiunto il sindacalista.

(Continua a pagina 7)



## Pensioni, bilancio positivo

La Cisl ha espresso un parere complessivamente positivo sui risultati del confronto con il Governo sui temi previdenziali, che si aggiungono ad altre importanti misure già contenute nella manovra di Bilancio per il 2018, fortemente sostenute dalla confederazione, su povertà, lavoro, giovani, ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti del Pubblico impiego.

Dal 2018 saranno già visibili i frutti del dialogo Governo sindacati; torna l'indicizzazione dei trattamenti pensionistici con la rivalutazione degli assegni e si amplia la platea dei beneficiari dell'Ape sociale, quella a carico dello Stato, da 11 a 15 categorie di lavoratori che hanno svolto attività considerate gravose.

(Continua a pagina 2)

## Confesercenti, c'è intesa

Il 7 settembre 2017 le confederazioni sindacali Cgil Cisl Uil hanno siglato con l'associazione imprenditoriale Confesercenti gli accordi interconfederali sul modello contrattuale e sulla rappresentanza e per un nuovo sistema di relazioni sindacali nel terziario. Punti qualificanti la complementarietà dei due livelli di contrattazione nazionale e decentrata, il

rafforzamento del welfare e della bilateralità e la misurazione certificata della rappresentanza per i sindacati e le associazioni imprenditoriali quale prerequisito della contrattazione in chiave anti dumping. Durata quadriennale per la contrattazione nazionale del commercio, turismo, servizi, vigilanza e trasporti.

(Continua a pagina 5)

**Speciale Congressi**  
Oltre mille i delegati alle kermesse Fisascat Cisl e Fist Cisl. Innovazione e invecchiamento i temi al centro del dibattito.  
da pag. 20 a pag. 23

**Sma Simply**  
Prorogata la contrattazione decentrata a tutto il 2018. Introdotto il Premio Progresso fino a 1200 euro all'anno.  
a pag. 25

**Conforama ed Emmezeta**  
Siglato l'accordo di secondo livello per i 1300 dipendenti. Rivisitato il trattamento del lavoro domenicale e festivo.  
a pag. 27

**Ales**  
Nuovo integrativo aziendale per i 900 addetti della società in house del Mibact. Sì al welfare contrattuale.  
a pag. 33

**più di 1 milione d'iscritti!!** **più di 3000 strutture convenzionate in tutta Italia!!** **nuove ed importanti prestazioni sanitarie!!** **odontoiatria, diagnostica, chirurgia e prevenzione!!** **aumento dei massimali per il pacchetto maternità!!**

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini  
www.fondoest.it

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini  
www.fondoest.it

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini  
www.fondoest.it

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini  
www.fondoest.it

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini  
www.fondoest.it

Fondo Est è l'Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal CCNL per i Dipendenti del Commercio, Terziario, Turismo e Servizi... informati la Salute è un Bene Prezioso!!

**Le statistiche Covip**  
**Al mese di settembre**  
**2017 gli aderenti alla**  
**previdenza integrativa**  
**sono più di 8 milioni.**  
**La crescita da inizio**  
**anno è del 4,6% pari a**  
**circa 358mila unità.**  
**Il patrimonio**  
**si è attestato a**  
**157,5 miliardi di euro**

A fine settembre 2017 il numero complessivo di iscritti a forme di previdenza complementare, incluse le duplicazioni di coloro che aderiscono contemporaneamente a più forme, è di 8,145 milioni; al netto delle uscite, la crescita dall'inizio dell'anno è stata di circa 358.000 unità (4,6%).

Nei fondi negoziali si sono registrate 135.000 iscrizioni in più rispetto alla fine del 2016 (5,2%), portando il totale a fine settembre 2017 a 2,733 milioni. Su tale incremento ha influito l'avvio del mecca-

nismo di adesione contrattuale da parte del fondo rivolto ai lavoratori del settore autostrade e del fondo destinato ai dipendenti delle aziende del gruppo Ferrovie dello Stato. Nelle forme pensionistiche di mercato offerte da intermediari finanziari, le adesioni sono aumentate di 77.000 unità nei fondi aperti (6,1%) e di 148.000 nei Pip "nuovi" (5,2%); il totale complessivo a fine giugno è, rispettivamente, di circa 1,336 milioni e 3,017 milioni. Il patrimonio accumulato dalle forme pensionistiche complementari

ammonta a 157,5 miliardi di euro; il dato non tiene conto delle variazioni nel periodo dei fondi pensione preesistenti e dei Pip "vecchi".

Le risorse dei fondi negoziali ammontano a 48,5 miliardi di euro, in crescita del 5,6%.

I fondi aperti dispongono di un patrimonio di 18,5 miliardi e i Pip "nuovi" di 26 miliardi.

L'incremento nei primi nove mesi del 2017 è stato, rispettivamente, del 7,9% e del 9,7%.

## #PassoDopoPasso Migliaia i delegati che hanno partecipato alle assemblee promosse dalla Cisl Pensioni e Previdenza, i frutti del confronto Governo sindacati Annamaria Furlan: «Il tema del lavoro dei giovani rimane al centro dell'azione sindacale»

La Cisl ha espresso un parere complessivamente positivo sui risultati del confronto con il Governo sui temi previdenziali, che si aggiungono ad altre importanti misure già contenute nella manovra di bilancio fortemente sostenute dalla confederazione, su povertà, lavoro, giovani, ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti del Pubblico impiego.

Dal 2018 saranno già visibili i frutti del dialogo Governo sindacati; torna l'indicizzazione dei trattamenti pensionistici in essere e gli assegni saranno rivalutati in base all'inflazione del 2017 che per ora è stimata provvisoriamente all'1,1%.

Grazie all'accordo si amplia inoltre la platea dei beneficiari dell'Ape sociale, quella a carico dello Stato. Potranno beneficiarne 15 categorie di lavoratori che hanno svolto attività considerate gravose e coloro che hanno 63 anni e sono disoccupati, oppure invalidi, oppure impegnati nella cura di parenti disabili.

Alle 11 attività lavorative gravose individuate dal Governo, tra cui gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti e il personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia, - professionalità riconducibili al terziario privato - si sono aggiunte le 4 categorie degli operai e dei braccianti agricoli, i marittimi, gli addetti alla pesca, lavoratori siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti ad alte temperature.

Diventano inoltre pienamente



operativi sia l'anticipo pensionistico volontario, che dovrebbe scattare a gennaio, sia l'ampliamento dell'Ape social che si allarga anche a disoccupati e a chi assiste familiari invalidi o disabili. Ma c'è anche un anticipo ad hoc, al massimo di 2 anni, per le mamme lavoratrici. L'Ape volontaria, che doveva partire già a maggio dello scorso anno, partirà da gennaio (dopo la firma delle convenzioni con banche e assicurazioni) e consentirà a chi è interessato di anticipare l'uscita dal lavoro attraverso una prestito ponte da restituire al raggiungimento dei requisiti necessari per ottenere l'assegno di pensione spettante.

Si potrà andare in pensione dai 63 anni ottenendo un reddito che dovrà poi essere resti-

tuito in 20 anni a valere sulla futura pensione. Scatta anche l'Ape aziendale (versione aziendale dell'Ape volontaria con i contributi a carico dell'azienda).

Per le mamme lavoratrici, invece, la possibilità di accedere all'anticipo pensionistico a carico dello Stato viene parametrata in base al numero dei figli.

È infatti previsto uno "sconto" sull'età di pensionamento pari ad un anno per ogni figlio, con un tetto massimo di 2 anni complessivi.

I lavoratori precoci, cioè quelli che hanno almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima dei 19 anni di età, possono andare in pensione con 41 anni di contributi invece di 42 anni e 10 mesi (o 41 anni e 10 mesi se

donne) se rientrano in una delle 15 categorie dei lavori gravosi, disoccupati che hanno terminato gli ammortizzatori sociali, lavoratori che assistono parenti disabili gravi, lavoratori invalidi oltre il 74%, oppure se svolgono lavori usuranti. La Rita (rendita integrativa anticipata), che consente la possibilità per gli iscritti a fondi di previdenza complementare di chiedere in anticipo la rendita dal fondo a chi raggiunge il requisito pensionistico per la vecchiaia entro 5 anni e ai disoccupati da oltre 24 mesi (che raggiungono il requisito di vecchiaia entro 10 anni).

Nel 2018, poi, si conclude il percorso di allineamento dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia tra uomini e donne che si attesta ora a 66

anni e 7 mesi. L'aumento è di un anno per le dipendenti del settore privato (che fino al 2017 potevano uscire dal lavoro a 65 anni e 7 mesi) e di sei mesi per le lavoratrici autonome (che fino allo scorso anno potevano andare in pensione a 66 anni e 1 mese). Una equiparazione dell'età di pensionamento che dal 2019 dovrebbe salire a 67 anni per effetto dell'adeguamento automatico dell'età pensionabile all'aspettativa di vita. Misura contestatissima dai sindacati che puntano ad una revisione del sistema. La Cisl si è impegnata a promuoverne la diffusione e il confronto anche sul territorio. Ma c'è ancora molto da fare anche su altri fronti.

L'auspicio è che il nuovo esecutivo prosegua sulla via del dialogo e riconosca la necessità di dare priorità alla discussione sulla «sostenibilità sociale dei trattamenti pensionistici destinati ai giovani, al fine di assicurare l'adeguatezza delle pensioni medio-basse nel regime contributivo» e «allo sviluppo della previdenza complementare nel settore privato, con un confronto "aperto" anche alle organizzazioni dei datori di lavoro» così come convenuto nell'accordo Governo sindacati siglato a fine 2017. Per la Cisl il tema del lavoro dei giovani è e rimane al centro del fare sindacato.

«Perché senza il lavoro dei giovani - ha sottolineato il leader Annamaria Furlan non ci sarà futuro ne' per il sistema previdenziale ne' per il paese».

## Legge di Bilancio, la Cisl ha sollecitato l'intervento su fisco e Mezzogiorno

Per la Cisl la Legge di Bilancio 2018 - 2020 «guarda al sociale» perché, ha spiegato la Furlan «c'è lo sblocco della contrattazione per oltre 3 mln di lavoratori e lavoratrici della Pubblica Amministrazione, il reddito di inclusione sociale per combattere la povertà, l'allargamento degli ammortizzatori sociali, il rafforzamento dell'apprendistato professionalizzante» e ancora «misure per le politiche attive e sgravi per la formazione del piano impresa 4.0, elementi che tutti hanno una forte caratterizzazione sociale».

Il concetto è stato ribadito in occasione della Audizione concessa dalle Commissioni Riunite di Camera e Senato. La Cisl ha sollecitato un intervento più incisivo sugli aspetti connessi agli aspetti fiscali, alla formazione professionale, alla previdenza, agli investimenti pubblici e agli incentivi strutturali per l'industria e le attività produttive ma anche funzionali allo sviluppo del Mezzogiorno.

«Secondo la Cisl - si legge nelle conclusioni della memoria depositata nel corso dell'audizione - nella nuova legislatura sarà necessaria una politica redistributiva a favore delle aree sociali medie e basse, orientamento indicato anche dal Fondo Monetario Internazionale. «Siamo convinti che i valori di giustizia sociale - conclude il documento Cisl - siano il volano più efficace di una nuova stagione di sviluppo economico».

La Fisascat Cisl ha valutato positivamente le misure previste dalla Legge di Bilancio 2018 per il regolare svolgimento delle attività didattiche degli anni scolastici 2017/2018 e 2018/2019.

L'intervento complessivo di 288 milioni di euro fino a giugno 2019 è finalizzato alla prosecuzione delle attività di decoro e piccola manutenzione delle scuole italiane previste dal progetto Scuole Belle. Giudizio positivo anche sull'emendamento alla finanziaria che ha stabilizzato i 519 lavoratori

Ex Lsu e dei cosiddetti Appalti Storici della provincia di Palermo, provvedimento tuttavia da estendere a tutta la platea dei 180000 lavoratori che operano nell'ambito della convenzione Consip Scuole.

La categoria cislina ha commentato positivamente anche l'estensione del congedo per le donne vittime di violenza di genere, introdotta dal Jobs Act, anche alle lavoratrici domestiche, ampliamento è previsto da un emendamento alla finanziaria approvato dalla commissione Bilancio del Senato, «un atto normativo che traduce in fatti concreti gli impegni dell'Esecutivo sul contrasto alla violenza di genere e che amplifica le tutele previste dalla contrattazione di settore e dal contratto nazionale di lavoro domestico, tradizione contrattuale consolidata dagli anni '60» ha dichiarato la coordinatrice nazionale Donne Fisascat Cisl.

# PASSO DOPO PASSO

LA **CISL** CONTINUA IL SUO PERCORSO PER COSTRUIRE EQUITÀ, GIUSTIZIA, DIRITTI



## GRAZIE A OLTRE 1 ANNO E MEZZO DI CONFRONTO GOVERNO-SINDACATI SULLA PREVIDENZA

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Riconoscimento della condizione di disoccupato ai fini dell'accesso all'Ape sociale**

Se sei disoccupato, perché licenziato, hai 30 anni di contributi e hai terminato la Naspi da almeno 3 mesi puoi chiedere l'Ape sociale a 63 anni. L'Ape sociale, per effetto della legge di bilancio per il 2018, ora ti spetta anche se ti è scaduto il contratto di lavoro a termine, ma devi aver lavorato per almeno 18 mesi nei 3 anni precedenti.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Riconoscimento del lavoro gravoso ai fini dell'anticipo pensionistico con l'Ape sociale**

Sono state individuate 11 categorie di lavori gravosi. A chi li svolge spetta l'anticipo pensionistico con l'Ape sociale a 63 anni di età e con 36 anni di contributi, alle condizioni previste dalla legge.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Blocco dell'aumento dei requisiti per la pensione di vecchiaia e anticipata per effetto dell'incremento dell'aspettativa di vita**

Per 15 categorie di lavoratori e lavoratrici, in possesso di almeno 30 anni di contributi e che abbiano svolto occupazioni particolarmente gravose da almeno 7 anni nei 10 precedenti il pensionamento, viene prevista l'esenzione per il 2019 dell'aumento dei requisiti pensionistici per effetto dell'incremento dell'aspettativa di vita. Questi lavoratori, fino a tutto il 2020, potranno continuare ad accedere al pensionamento di vecchiaia con 66 anni e 7 mesi oppure al pensionamento anticipato, a prescindere dall'età, con 42 anni e 10 mesi se uomini e 41 anni e 10 mesi se donne, senza l'incremento dell'aspettativa di vita di 5 mesi. Le 15 categorie interessate sono costituite dalle 11 già individuate come beneficiarie dell'Ape sociale, a cui si aggiungono altre 4 categorie definite a seguito del confronto fra Governo e Sindacato.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Anticipo pensionistico per chi è invalido grave**

Se hai un'invalidità civile almeno pari al 74% puoi richiedere l'Ape sociale, a partire dai 63 anni, in presenza di un'anzianità contributiva minima di 30 anni.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Riconoscimento del lavoro precoce**

Puoi andare in pensione anticipata con 41 anni di contributi se hai lavorato per almeno 12 mesi, anche non continuativi, prima dei 19 anni di età a condizione che ti trovi in una delle seguenti condizioni:

- rientri nelle 11 categorie di lavoro gravoso previste per l'accesso all'Ape sociale o hai svolto lavoro usurante;
- hai un'invalidità civile pari almeno al 74%;
- assisti da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave;
- sei disoccupato a seguito di licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale e hai concluso integralmente la prestazione per disoccupazione da almeno 3 mesi.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Valorizzazione del lavoro di cura**

Se assisti da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave puoi chiedere l'Ape sociale a 63 anni d'età e 30 anni di contributi

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Agevolazione dell'Ape sociale per le donne con figli**

Se sei una donna con figli puoi chiedere l'Ape sociale nei casi previsti dalla legge a 63 anni, con lo sconto di 6 mesi per ogni figlio, per massimo 2 anni sui contributi richiesti. Il Governo si è impegnato ad aumentare nel futuro questo vantaggio fino ad 1 anno per ogni figlio per massimo 2 anni.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Blocco dell'aspettativa di vita per chi svolge lavori usuranti**

Se svolgi un lavoro usurante il tuo requisito pensionistico resta fisso fino a tutto il 2026 e non varia con l'incremento dell'aspettativa di vita. È stata eliminata anche la finestra di 12 o 18 mesi che determinava un ritardo della decorrenza del trattamento pensionistico e sono stati resi meno stringenti i requisiti per l'accertamento del lavoro usurante.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Perequazione delle pensioni in essere più vantaggiosa**

Dal 2019 si tornerà al meccanismo di rivalutazione delle pensioni in essere basato sugli "scaglioni di importo" e non sulle fasce di importo, già previsto dalla legge 388/2000, e più vantaggioso di quello attuale.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Per i pensionati più poveri: quattordicesima e no tax area**

Se la tua pensione è bassa, hai almeno 64 anni di età e un reddito personale inferiore a 13.049 euro l'anno, hai diritto alla quattordicesima sulla pensione (prima il limite era 9.786 euro). Inoltre è stata alzata la no tax area dei pensionati al livello di quella dei lavoratori dipendenti.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Cumulo gratuito dei contributi**

Se hai svolto tanti lavori diversi, nel settore pubblico così come in quello privato, hai versato contributi anche come lavoratore a partita iva, collaborazione o libero professionista e hai quindi contributi in gestioni previdenziali diverse, puoi cumularli per ottenere la pensione e per l'ammontare dell'assegno senza pagare nulla. Prima era molto più difficile e non valeva per la pensione anticipata.

### PRIMA NON C'ERA

### ORA C'È

**Rendita integrativa anticipata (Rita)**

Se sei iscritto alla previdenza complementare, hai smesso di lavorare e raggiungi il requisito per la pensione di vecchiaia entro 5 anni, o sei disoccupato da oltre 24 mesi e raggiungi il requisito per la vecchiaia entro i prossimi 10 anni, puoi chiedere al tuo fondo pensione la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (Rita), cioè una rendita integrativa temporanea erogabile fino al momento del pensionamento di vecchiaia, calcolata sul montante che hai accumulato, che avrà una tassazione agevolata del 15% che si riduce ancora se sei iscritto al fondo da oltre 15 anni (fino ad una riduzione massima del 6%).



**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Sviluppo della previdenza complementare nei comparti del Pubblico impiego**

Se sei un dipendente pubblico iscritto al fondo pensione contrattuale, alle prestazioni del fondo in capitale o in rendita si applica la tassazione agevolata prevista per i privati:

- aliquota 15% sulle prestazioni pensionistiche in rendita e capitale, sulle anticipazioni per spese sanitarie, sui riscatti per inoccupazione-invalidità-premiorienza e RITA. L'aliquota si riduce ulteriormente dello 0,30% per ogni anno di partecipazione alla previdenza complementare superiore al 15esimo (con una riduzione massima del 6%);
  - aliquota 23% per anticipazioni per acquisto/ristrutturazione prima casa e riscatti per cause diverse.
- Prima la tassazione per i dipendenti pubblici era più alta e a seguito del confronto Governo – Sindacati viene ora equiparata a quella prevista per il settore privato. Verranno proposte forme di "silenzio – assenso" per incentivare l'adesione alla previdenza complementare dei lavoratori e delle lavoratrici neo assunti nei comparti del pubblico impiego.

**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Nuovo meccanismo di calcolo dell'aspettativa di vita**

Dal 2021 il meccanismo di calcolo dell'aspettativa di vita che si applica ai requisiti pensionistici sarà più equo: prenderà in considerazione la media del biennio precedente e, quindi, considererà anche le riduzioni di aspettativa di vita. L'adeguamento massimo dei requisiti pensionistici agli incrementi dell'aspettativa di vita non potrà superare i 3 mesi con riassorbimento nel futuro se superiore.

**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Commissione di studio sui lavori gravosi**

Verrà istituita una Commissione mista con la partecipazione di esperti dei Ministeri, Inps, Inail, Istat e delle OO.SS per studiare la gravosità dei lavori anche in relazione all'età anagrafica. L'esito di tale Commissione potrà fornire indicazioni utili sulla diversità dei lavori ai fini del pensionamento e dell'aspettativa di vita.

**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Separazione fra previdenza e assistenza**

Verrà istituita una Commissione mista (Ministeri, Inps, Inail e Istat con la partecipazione di esperti delle OO.SS) per approfondire la comparazione della spesa previdenziale a livello internazionale. L'esito della comparazione potrà essere utile per definire gli elementi della spesa assistenziale attualmente ricompresi all'interno della spesa previdenziale.

**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Fondo per l'Ape sociale**

Costituito un Fondo per accantonare i risparmi di spesa ottenuti con l'obiettivo di prorogare l'Ape sociale dopo il 2018 e renderlo strutturale.

La Cisl da subito è impegnata a fare in modo che l'accesso all'Ape sociale sia allargato anche ad altre categorie, a partire dalle 15 già individuate per l'esenzione dall'incremento dell'aspettativa di vita.

**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Più risorse per la previdenza**

Con il verbale del 28 settembre 2016 sono stati stanziati per la previdenza 7 miliardi in 3 anni, con gli impegni del Governo del 21 novembre 2017 sono stanziati ulteriori 300 milioni.

**PRIMA NON C'ERA****ORA C'È****Dialogo del Governo con i Sindacati sulle pensioni**

Il Governo ha confermato la volontà di confrontarsi con le OO.SS. sul tema delle pensioni e in particolare sulle pensioni future delle madri lavoratrici, dei giovani e per lo sviluppo della previdenza complementare.

# CATEGORIE DI LAVORO GRAVOSO ESENTATE DALL'AUMENTO DEI REQUISITI PENSIONISTICI PER EFFETTO DELL'INCREMENTO DELL'ASPETTATIVA DI VITA NEL 2019

1. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
2. Conducenti di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
3. Conciatori di pelli e di pellicce
4. Conducenti di convogli ferroviari e personale viaggiante
5. Conducenti di mezzi pesanti e camion
6. Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
7. Addetti all'assistenza personale di persone

8. Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
9. Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati
10. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
11. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
12. Operai e braccianti agricoli
13. Marittimi
14. Lavoratori della pesca
15. Operai siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro esposti ad alte temperature non ricompresi nell'attuale normativa degli usuranti.

## PASSO DOPO PASSO

LA CISL CONTINUA IL SUO PERCORSO PER COSTRUIRE EQUITÀ, GIUSTIZIA, DIRITTI



**Osservatorio Ocsel Cisl**  
**La contrattazione**  
**decentrata supera**  
**la crisi. I dati del terzo**  
**rapporto sugli accordi**  
**di secondo livello**  
**a cura dell'osservato-**  
**rio della Cisl.**  
**Il 19% delle intese**  
**siglate nel settore**  
**commerciale**

La contrattazione decentrata supera la crisi. A sostenerlo è il terzo rapporto sulla contrattazione di secondo livello curato dall'Osservatorio Ocsel della Cisl nazionale. In analisi circa 2100 accordi frutto della contrattazione in 1.478 aziende con oltre 753mila addetti. Il commercio, con il 19%, è tra i settori più coperti dalla contrattazione decentrata; segue il settore metalmeccanico, il chimico, l'edilizia, le aziende di servizi e terziarie e il tessile, «a dimostrazione che la contrattazione di secondo livello ormai segue l'evoluzione dell'economia verso il terziario e non rimane confina-

ta nel manifatturiero» ha precisato Roberto Benaglia del Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione Cisl. Secondo la ricerca, nel biennio 2015 - 2016, gli accordi per crisi o ristrutturazione, che prima riguardavano il 62% dei contratti sono scesi al 37%; tra gli istituti contrattuali negoziati salgono il salario, l'organizzazione e l'orario di lavoro, il welfare aziendale e i percorsi di formazione professionale anche finalizzati alla ricollocazione. Il 41% degli accordi riguardano inoltre aziende con meno di 50 dipendenti; il 32% degli accordi viene stipulato da aziende presenti in più

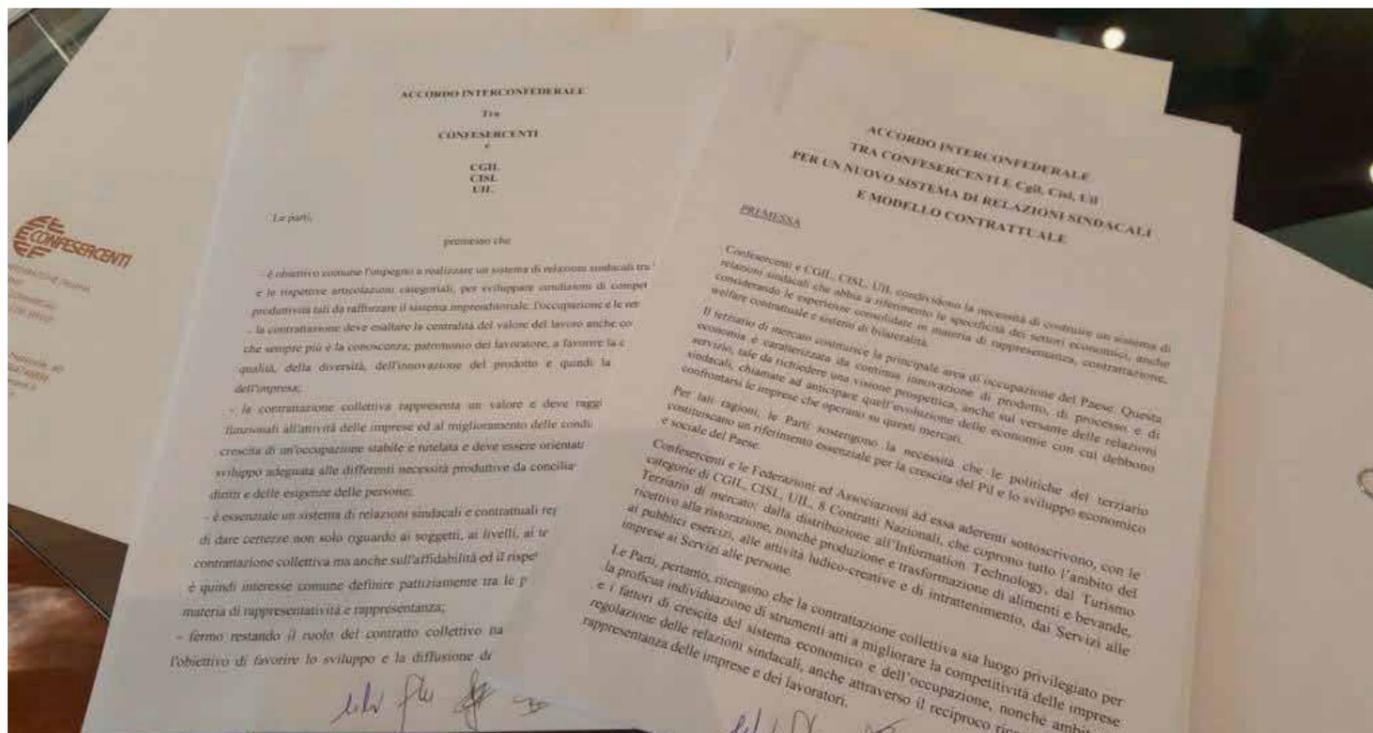
regioni, il 48% riguarda aziende del Nord, il 14% quelle del Centro e solo il 6% il sud e le isole. Il presidente del Cnel Tiziano Treu, che ha preso parte alla presentazione Ocsel, ha sottolineato la carenza di una normativa che delimiti i confini della rappresentanza anche a livello di impresa. Per il segretario generale della Cisl Annamaria Furlan si registra un cambio importante, anche se, ha sottolineato. «il percorso è ancora lungo» e sarà necessario «continuare ad allargare la platea delle aziende che potranno accedere alla contrattazione integrativa».

**Contratti e Rappresentanza, c'è intesa Cgil Cisl Uil e Confesercenti**  
**Doppio livello, bilateralità, welfare e misurazione certificata i punti cardine dell'accordo**

Il 7 settembre 2017 le confederazioni sindacali Cgil Cisl Uil hanno siglato con l'associazione imprenditoriale Confesercenti gli accordi interconfederali sul modello contrattuale e sulla rappresentanza e per un nuovo sistema di relazioni sindacali nel terziario.

Punti qualificanti delle intese la complementarità dei due livelli di contrattazione nazionale e decentrata, il rafforzamento del welfare e della bilateralità e la misurazione certificata della rappresentanza per i sindacati e le associazioni imprenditoriali quale prerequisito della contrattazione in chiave anti dumping.

Durata quadriennale per la contrattazione nazionale del commercio, turismo, servizi, vigilanza e trasporti ascrivibili al settore terziario, che avrà il compito di definire i trattamenti retributivi minimi - non più affidati agli automatismi ma determinati in base alle dinamiche macro economiche, agli andamenti del settore e degli indici dei prezzi al consumo - ma sarà anche il luogo deputato a concordare nuove previsioni in materia di flessibilità e produttività; la contrattazione



decentrata potrà intervenire in deroga agli istituti del contratto nazionale sui contenuti economici e in materia di mercato e organizzazione del lavoro, finalizzando l'intervento normativo alla produttività della singola impresa. Ampio spazio anche al welfare contrattuale riferito

all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare e al sistema della bilateralità, strumento paritetico delle parti sociali ed elemento portante delle politiche contrattuali nazionali e decentrate. Per la Cisl le intese rappresentano «uno slancio alla contrattazione e alla parteci-

pazione dei lavoratori». «Per la Fisascat - ha aggiunto il segretario generale Pierangelo Raineri - l'intesa rafforza le relazioni sindacali nei settori *labour intensive* del terziario privato e affronta la questione della rappresentanza imprenditoriale per un sistema contrattuale certo, equo ed esigibile».

L'accordo Confesercenti si aggiunge a quello siglato con Confapi e Confcommercio e all'intesa raggiunta con le rappresentanze imprenditoriali degli artigiani e delle piccole e medie imprese. All'appello mancano la Confindustria e la Confprofessioni; i sindacati sono pronti al negoziato.

**Dal 14 luglio in vigore la Legge 81/2017, la normativa del lavoro autonomo e dello smartworking**  
**Jobs Act, la riforma del mercato del lavoro a tre anni dall'approvazione**

A tre anni dall'approvazione del Jobs Act e a due anni dall'entrata in vigore dei decreti attuativi alla riforma del lavoro è possibile fare un primo bilancio delle novità, alla luce dei correttivi e delle integrazioni nel frattempo intervenuti, anche grazie all'attività concertativa della Cisl, in tema di tutela dell'occupazione, politiche attive e ammortizzatori sociali. In questo percorso il tentativo legislativo è stato quello di valorizzare la buona flessibilità dei contratti a termine, somministrazione di lavoro e apprendistato, quest'ultimo con l'avvio delle forme di alternanza scuola lavoro, - anche attraverso la contrattazione nazionale, territoriale o aziendale - ma anche del tempo parziale, da considerare secondo il legislatore, un vero strumento di flessibilità e con-

ciliazione. Il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la Legge 81/2017, il Jobs Act del lavoro autonomo, una normativa dedicata a questa tipologia di lavoro che disciplina anche la prestazione lavorativa che riguarda il lavoro subordinato, nella fattispecie del lavoro agile o smart working. Sul versante specifico del lavoro autonomo la nuova Legge ha introdotto significative tutele in favore del lavoratore autonomo: la nullità delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedere senza congruo preavviso; una tutela economica per gli apporti originali e le invenzioni del prestatore d'opera realizzati in esecuzione di contratto; la possibilità di sospendere il contratto in caso di eventi quali

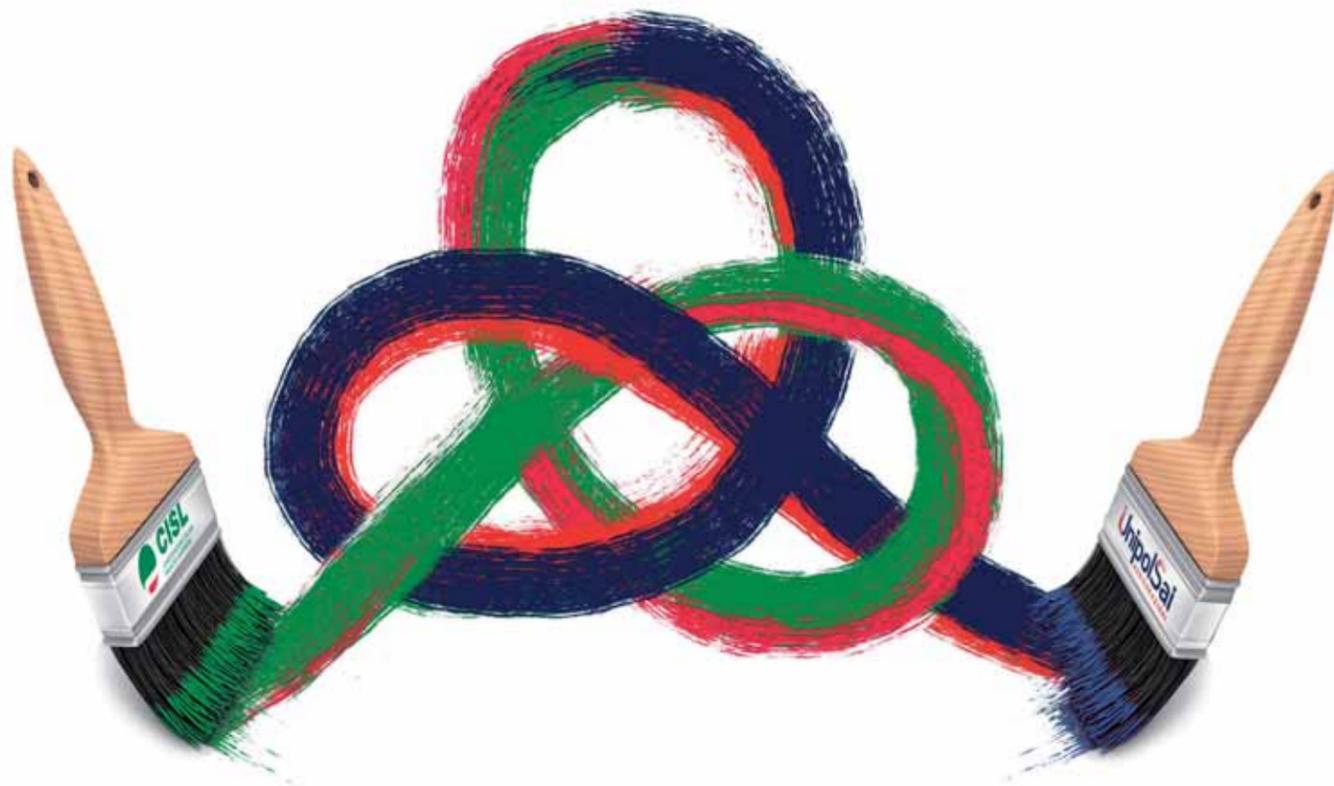
maternità, malattia e infortunio e una più precisa tutela di tipo economico nella forma di un sostegno al reddito; la stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione per i collaboratori DisColl; la deducibilità integrale delle spese per la formazione e delle spese per i servizi di certificazione delle competenze; la deducibilità integrale dei premi legati alle polizze assicurative contro il rischio di mancato pagamento a opera del committente. La direzione normativa sul lavoro agile prevista dal Jobs Act del Lavoro Autonomo sembra suggerire una evoluzione della forma di lavoro subordinato tradizionale in una nuova concezione di organizzazione che sostanzialmente valorizza l'autonomia individuale nella gestione della prestazione di lavoro, in un contesto di flessibilità organizza-

tiva, prestazione responsabile finalizzata al rendimento. Un concetto che trova sempre più spazio nell'era della digitalizzazione e della quarta rivoluzione industriale, meglio conosciuta come Industry 4.0, tema ampiamente dibattuto nella fase congressuale della Fist Cisl, che deve necessariamente essere connotata da un nuovo modo di fare sindacato in un'ottica di crescita della competitività delle imprese e di tutela dell'occupazione. In un contesto internazionale di crescita appare evidente il paradosso che vede i lavoratori, soprattutto quelli del terziario, sempre più esposti agli interessi delle grandi multinazionali protagoniste dell'ultima rivoluzione industriale. Già nella fase congressuale la Fist Cisl voluto approfondire lo scenario economico attuale

nel quale sempre più si afferma il mercato digitale, dove cambia velocemente il paradigma del lavoro. La gig economy e la sharing economy, già visibilmente percepibili nei diversi settori dei servizi, sta generando una vera e propria rivoluzione dei rapporti di lavoro. Il posto "fisso", impiegatizio o dipendente o autonomo, ma comunque connotato dalla continuità, è sempre più spesso sostituito da piccoli impieghi che rispondono ad una richiesta specifica di servizi, prodotti e competenze. L'economia collaborativa o sharing economy, il modello che sta rivoluzionando l'economia globale del XXI secolo, sta generando una serie di fenomeni (coworking, crowdfunding, ecc.) che vedono sempre più coinvolti i lavori atipici del mercato del lavoro.

# 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



**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](http://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](http://www.unipolsai.it)

**Commercio e Deregulation**  
**Il 25 e 26 dicembre in sciopero i lavoratori dell'Oriocenter, il centro commerciale di Orio Al Serio. La protesta contro le aperture festive decise unilateralmente dalla direzione aziendale**

Alla vigilia della giornata di sciopero dei lavoratori della grande distribuzione organizzata e della distribuzione cooperativa una delle vertenze più emblematiche è quella dei 3mila lavoratori dell'Oriocenter, il centro commerciale di Orio Al Serio in provincia di Bergamo. I sindacati territoriali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno indetto due giornate di sciopero il 25 e 26 dicembre, che hanno registrato il 60% di adesione, proclamato dai sindacati di categoria territoriali, dopo i numerosi tentativi di mediazione contro le aperture festive de-

cise unilateralmente dalla direzione aziendale. «C'è un tema di natura culturale, etica e sociale relativa all'impatto che le aperture indiscriminate hanno su milioni di lavoratori e famiglie: tentare di aprire una vertenza su questo aspetto ha permesso di imbastire un dialogo con pezzi di mondo politico e di realtà sociali che, ci auguriamo, possa portare nel futuro a scelte meno ideologiche ed a un lavoro più a misura di uomini e donne» hanno dichiarato le tre sigle in un comunicato congiunto. «La liberalizzazione selvaggia degli orari di

apertura degli esercizi commerciali non ha sortito l'effetto sperato sugli aumenti di fatturato delle imprese perché non è cresciuto il reddito dei consumatori» ha aggiunto il segretario generale della Fisascat Pierangelo Raineri. Il sindacalista ha posto l'accento sul ruolo della concertazione tra enti locali e sindacati «alla quale affidare la competenza sul calendario di aperture commerciali» e della contrattazione decentrata «per regolamentare una flessibilità contrattata e retribuita e la volontarietà della prestazione domenicale e festiva».

## Terziario, turismo e servizi: no al dumping contrattuale

Sono più di tre milioni i lavoratori del commercio, turismo e servizi senza contratto nazionale di lavoro. Una situazione paradossale se si pensa che è proprio il terziario privato il settore prevalente dell'economia italiana, sia per fatturato che per numero di occupati e ore lavorate, con un +2,7% di crescita su base annua, oltre 16milioni di addetti e più di 7 milioni e mezzo di ore lavorate, secondo i più recenti dati Istat. E' la Fisascat, la federazione sindacale del commercio, turismo e servizi della Cisl, a lanciare l'allarme in occasione della riunione del Comitato Esecutivo di categoria

eletto dall'ultima tornata congressuale, riunitosi a Roma per fare il punto sui negoziati contrattuali e sullo scenario economico e sociale. «Il terziario conferma il trend positivo di crescita soprattutto nei servizi e nel turismo, comparti in crescita che possono contribuire al rilancio della competitività del nostro Paese» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Pierangelo Raineri. «Ma bisogna anche puntare alla qualità del lavoro se davvero si vuole incidere sulla qualità delle prestazioni e per farlo è necessario rinnovare i contratti di lavoro scaduti e accelerare sulle trattative aper-

te» ha aggiunto il sindacalista. «Nella distribuzione moderna organizzata oltre 300mila addetti attendono l'applicazione del contratto nazionale di lavoro insieme ai 70mila addetti della distribuzione cooperativa per i quali i negoziati registrano dei rallentamenti inaccettabili a quasi quattro anni dalla scadenza del contratto» ha sottolineato Raineri. «Nel turismo sono ancora sprovvisti di contratto nazionale i 500mila addetti dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e delle agenzie di viaggio nonostante il 2017 sia stato l'anno record in termini di presenze e pernot-

tamenti per il Bel Paese» ha aggiunto. «Ma l'apice del paradosso si raggiunge nel comparto dei servizi privati dove da quasi cinque anni oltre mezzo milione di addetti delle imprese di pulizie/multiservizi e più 250mila addetti del comparto socio sanitario assistenziale attendono un rinnovo contrattuale che definisca aumenti economici dignitosi, ristabilisca le regole nel far west degli appalti e contrasti le logiche al massimo ribasso e il mancato rispetto delle norme nei cambi di gestione, che incidono negativamente sulla qualità del lavoro e sui livelli retributivi di milioni di lavora-

tori» ha affondato il sindacalista. «Il nostro appello, rivolto alle associazioni imprenditoriali - ha concluso - è quello di tornare ai tavoli di trattativa con l'intento di siglare i nuovi contratti nazionali di lavoro con un rinnovato senso di responsabilità sociale di impresa, anche per arginare il crescente fenomeno del dumping contrattuale, da contrastare attraverso intese sulla rappresentanza e su un nuovo modello di relazioni sindacali che affermi la validità della contrattazione e definisca gli ambiti di intervento dei due livelli, nazionale e decentrato».

Massiccia l'adesione allo sciopero indetto congiuntamente il 22 dicembre 2017 dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs nei settori della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, dove complessivamente operano oltre 350mila addetti in attesa da quattro anni dei nuovi contratti nazionali di lavoro. In media nazionale oltre il 50% dei lavoratori, con punte di poco inferiori al 90% nel settore della distribuzione cooperativa comprese in taluni casi dalla chiusura dei punti vendita, ha aderito alla protesta nazionale indetta alla vigilia delle festività natalizie organizzata con cortei e mobilitazioni a livello locale con migliaia di lavoratori che hanno preso parte ai presidi promossi davanti le Prefetture e i principali punti vendita della grande distribuzione organizzata e a marchio Coop. Alla mobilitazione hanno aderito anche i lavoratori in somministrazione. A Vignale Riotorto, in provincia di Livorno, a supportare la mobilitazione anche i lavoratori di Unicoop Tirreno, in sciopero contro l'incerto destino dei tre punti vendita in Campania e nel Lazio, il frequente ricorso alla flessibilità, l'abuso del lavoro atipico, la terziarizzazione della logistica, l'esternalizzazione dei reparti peschiera in diversi negozi, il mancato avvio dei previsti percorsi di formazione/riqualificazione professionale e l'applicazione della cas-

## Dmo e Coop, massiccia l'adesione allo sciopero



sa integrazione per i lavoratori della sede della cooperativa livornese senza la necessaria condivisione dei criteri di rotazione. «Le ragioni della mobilitazione sono state ampiamente condivise dai lavoratori della distribuzione cooperativa che in maniera generosa e spontanea hanno dato vita ad una giornata di lotta per difendere il loro diritto al rinnovo del contratto, una mobilitazione inclusiva, colorata e portata avanti con il sorriso di chi sa di stare dalla parte del giusto» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice.

«Il settore della distribuzione moderna organizzata con lo sciopero odierno inaugura una nuova fase delle relazioni sindacali - ha aggiunto il segretario nazionale della categoria Mirco Ceotto - La mobilitazione composta dalle lavoratrici e dei lavoratori dei primari gruppi della grande distribuzione impegnano tutte le parti in causa a ricercare e privilegiare le ragioni dell'accordo e non della sterile contrapposizione». Per la categoria cislina è urgente tornare ai tavoli negoziali con le associazioni imprenditoriali Federdistribuzione e Ancc Lega Coop,

Agci e Concooperative con un unico obiettivo, quello dei rinnovi contrattuali di settore. «La Fisascat alla luce della imponente partecipazione dei lavoratori alla mobilitazione di oggi - ha dichiarato il segretario generale Pierangelo Raineri - è fortemente orientata a riattivare i canali del confronto finalizzato alla sottoscrizione delle intese per assicurare ai lavoratori del settore l'applicazione dei contratti nazionali di lavoro». «Rinnovare i contratti nazionali - ha concluso il sindacalista - non serve solo a rinsaldare le relazioni sinda-

cali, ma è un atto di rispetto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, glielo dobbiamo». Sono lontani i tempi in cui grande distribuzione organizzata faceva rima con grande benessere per aziende e lavoratori. Recessione economica, calo dei consumi, riduzione del potere di acquisto delle famiglie, incremento degli acquisti on line sono i principali fattori che hanno concorso a cambiare, per sempre, lo scenario. Un quadro variegato ed in cambiamento in cui i dipendenti però non intendono restare schiacciati.

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](http://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](http://www.unipolsai.it).



**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

**Cisalpina Tours SpA  
Rinnovata l'intesa  
sul servizio H24.  
Volontarietà della  
prestazione turnistica e  
festiva. Tetto di 6  
giornate nel fine  
settimana e 4 notti  
per ciascun lavoratore  
su base annua**

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione della compagnia italiana del Travel Management leader nei viaggi di affari Cisalpina Tours SpA l'intesa di rinnovo dell'accordo sul servizio H24.

La società è partecipata al 100% dal gruppo Msc, ed è presente in 150 paesi con oltre 50.000 dipendenti di cui circa 500 in Italia nelle filiali di Rosta (To), Milano e Roma.

Le parti hanno raggiunto l'intesa di rinnovo dell'accordo sul servizio H24. Nel merito l'intesa contempla la volontarietà della prestazione turistica H24 (e alle relative clausole elastiche e flessibili) ed alla prestazione festiva con un tetto massimo di 6 giornate nel fine settimana e 4 notturni per ciascun lavoratore su base annua.

Previsto anche un tetto di 10 prestazioni nei turni dalle 6/8 e dalle 20/22

per i quali sarà riconosciuta la maggiorazione del 10%.

Il rapporto di lavoro part-time dovrà essere ricondotto ad appositi accordi individuali sugli orari definiti della prestazione.

«La contrattazione in Cisalpina Tours - ha dichiarato la funzionaria sindacale della categoria cislina Elena Maria Vanelli diviene lo strumento di affinamento della flessibilità regolamentata».

## Il colosso dell'e-commerce non si presenta in Prefettura. Sindacati e Governo disapprovano Amazon diserta il confronto, scatta la protesta

**A novembre l'astensione nella giornata del Black Friday nello stabilimento di Castel San Giovanni**

Non è piaciuto a lavoratori e sindacati il "pacchetto" che Amazon ha riservato loro.

Dopo lo sciopero nella giornata del Black Friday il 24 novembre e i numerosi tentativi di mediazione, il 20 dicembre era infatti previsto un incontro in Prefettura tra rappresentanti dei lavoratori e azienda che, appunto, non si è presentata. Immediata la reazione sindacale di Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Ugl Terziario di Parma e Piacenza che si è tradotta nella proclamazione di uno sciopero di due ore a fine turno nel centro logistico di Castel San Giovanni (Piacenza). Un clima difficile ha accompagnato la giornata in cui per i sindacati è stato arduo anche entrare in azienda per svolgere assemblee già concordate e previste a partire dalla mattina.

Solo l'intervento del Prefetto e dei carabinieri ha consentito un regolare svolgimento delle assemblee.

Forti le reazioni a partire dalle sigle di categoria.

Per Amazon è tempo di aprirsi al confronto su orari, turni e organizzazione. Ora che i riflettori sulle precarie condizioni di lavoro nell'azienda sono stati accesi, i sindacati alzano il pressing. E lo fanno al termine di un'infuocata assemblea dei lavoratori dello stabilimento piacentino di Castel San Giovanni. «La multinazionale - ha attaccato Francesca Benedetti, segretaria generale della Fisascat Cisl Parma Piacenza - disconosce il ruolo dello Stato, del Prefetto che nel pieno dei suoi poteri ha cercato di mediare tra gli interessi contrapposti rappresentati». Il sindacato è dunque mobilitato e sollecita la sponda delle forze politiche locali e nazionali.

«Amazon - ha denunciato Benedetti - come un predatore si nutre del territorio; dei suoi servizi e delle agevolazioni fiscali e contributive offerte, ma allo stesso tempo, disconosce l'autorità, la sovranità del Paese che lo ospita. C'è il rischio di dare spazio a un modello di



sviluppo che cela solo sfruttamento». «Rinnoviamo il nostro invito rivolto alla direzione di Amazon - aggiunge il segretario generale della Fisascat Cisl Emilia Romagna, Michele Vaghini - Il colosso dell'e-commerce riveda la propria posizione e apra al dialogo con i sindacati sui modelli organizzativi di impresa, sull'organizzazione degli orari e sulle turnazioni, cogliendo l'opportunità del confronto in termini di fidelizzazione dei dipendenti e di crescita di produttività». Di atteggiamento "inqualificabile" ha parlato la Fist Cisl riferendosi all'assenza della direzione di Amazon al tavolo previsto con i sindacati mentre a livello nazionale ha attivato il coordinamento sindacale delle strutture e dei delegati Fisascat Cisl e Felsa Cisl Amazon di tutta Italia.

«Inqualificabile l'atteggiamento del colosso dell'e-commerce - ha stigmatizzato il segretario generale della categoria cislina Pierangelo Raineri - È necessario che Amazon assuma un ruolo di responsabilità sociale e apra al confronto con le rappresentanze dei sindacati sull'organizzazione del

lavoro riferito a turnazioni, orari e flessibilità e sul salario variabile legato ai risultati aziendali, tematiche da ricondurre nell'ambito di una contrattazione integrativa di settore». Inoltre la Fist Cisl ha sottolineato la necessità di approfondire la rapida evoluzione che sta caratterizzando il settore. «La crescita del commercio elettronico nel nostro Paese - ha aggiunto Raineri - impone una riflessione sull'urgenza di avviare corrette e costruttive relazioni sindacali con le multinazionali del comparto, finalizzate alla definizione di una impalcatura contrattuale di riferimento». Ma non solo. «Partecipare attivamente alla negoziazione dei nuovi modelli organizzativi e degli orari condivisi dai lavoratori, anche quelli in somministrazione, accrescere - ha incalzato il sindacalista - il contenuto professionale delle mansioni richieste ai lavoratori del retail on line e la definizione di dinamiche salariali strettamente legate all'apporto individuale ed agli obiettivi raggiunti, si configurano come tappe obbligate per un segmento settoriale che si appresta a conoscere un innalzamento

sostenuto dei livelli occupazionali». Dura anche la posizione del Governo.

«La scelta di Amazon di non presentarsi all'incontro con le delegazioni sindacali in Prefettura non è accettabile ed evidenzia una mancanza di rispetto nei confronti di un'istituzione che in queste settimane sta mettendo in campo tutte le azioni possibili per allentare le tensioni ed entrare rapidamente in una fase negoziale» ha dichiarato il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, la piacentina Paola De Micheli.

«Le modalità del tutto legittime e pacate con le quali tali richieste sono state sottoposte alla proprietà - ha proseguito De Micheli - denotano la maturità del sindacato e la sua capacità di fare sintesi, anche nel contesto industriale per molti versi innovativo rappresentato da Amazon sul territorio piacentino».

«Nel nostro Paese - ha poi aggiunto - non può considerarsi normale che un'azienda non si presenti ad una convocazione che ha un nobile e coerente obiettivo, effettuata dal rappresentante del Governo sul territorio

locale».

«Per questo - ha chiosato - devo richiamare Amazon ad un comportamento più corretto nei confronti di un territorio che ha accolto e sostenuto il suo insediamento, dei lavoratori che eccellono in livelli produttività e di un Prefetto che si sta impegnando con competenza e disponibilità per risolvere la vertenza». Per il ministro del Lavoro Giuliano Poletti «Amazon ha fatto un errore grave» a disertare il tavolo con i sindacati convocato dal prefetto di Piacenza.

Intanto le sigle sindacali dei lavoratori hanno scritto anche una lettera indirizzata all'amministratore delegato di Amazon Jeff Besos nella quale domandano, in sintesi, se il profitto economico debba essere al di sopra di tutto e ad appannaggio solo aziendale e non coinvolgere anche chi quel profitto produce ogni giorno con impegno e professionalità spesso a discapito della salute.

Ora è attesa la risposta del colosso dell'e-commerce; si vedrà se il sig. Besos saprà essere celere come le richieste di una sempre maggiore operatività dei lavoratori.



## L'ASSISTENZA ARRIVA **IN METÀ TEMPO**

Dal **1° luglio** per tutti i nuovi iscritti il tempo di attivazione per la copertura sanitaria è ridotto **da 6 a 3 mesi**.

Perché il tempo per noi è salute!

Informati su [www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)  
**IN FONDO, CONTA LA SALUTE.**

**Robintur**  
**In vigore fino**  
**al 28 febbraio 2020**  
**il contratto integrativo**  
**aziendale applicato**  
**ai 332 dipendenti**  
**della prima**  
**rete viaggi italiana**  
**dal 1° gennaio 2017**  
**unificata con**  
**Nuova Planetario**

Buone notizie per i 332 dipendenti di Robintur spa, la prima rete viaggi italiana presente nel Bel Paese con 90 agenzie di proprietà e una rete di affiliati di circa 200 punti vendita con un volume di affari che supera complessivamente i 500 milioni di euro, dal 1° gennaio 2017 unificata con il network turistico Nuova Planetario. Fino al 28 febbraio 2020 sarà in vigore il nuovo integrativo aziendale siglato tra la direzione societaria e i sindacati di categoria Fisascat Cisl e Filcams Cgil,

unitamente alle rappresentanze territoriali di Bologna, Reggio Emilia, Romagna e Udine/Friuli Venezia Giulia. Il contratto interviene sul sistema di relazioni sindacali e sui diritti di informazione, contemplando il confronto ai due livelli nazionale e decentrato, sui profili professionali, sull'orario di lavoro, sulla flessibilità, sulla conciliazione vita lavoro, sul sostegno alla genitorialità e sui congedi per violenza di genere. Tra gli elementi qualificanti dell'intesa la normativa sul

lavoro domenicale con la quale l'azienda si impegna a non richiedere prestazioni in numero superiore alle 24 annue, di norma due al mese. Per i lavoratori che volontariamente supereranno il tetto delle domeniche lavorate, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10%.

Le parti si sono impegnate a raggiungere un accordo entro il mese di gennaio 2018 sulla definizione dei criteri gli obiettivi e i parametri di un sistema incentivi di remunerazione variabile.

## Nel 2016 il comparto ha sostenuto per l'11,1% il Pil nazionale con oltre 168 miliardi di euro

# Turismo, è l'Italia la meta più sognata al mondo

### I dati della ricerca Be-Italy dell'Ipsos presentata al World Travel Market di Londra

Turismo volano di sviluppo, riserva aurea per crescita ed occupazione, potenziale da cui attingere. Non bastano le definizioni per contenere la grandezza di un settore che allo stesso tempo è una risorsa che produce ricchezza non solo economica ma culturale, sociale, ambientale, artistica e religiosa. Un unicum tale riconosciuto a livello internazionale come conferma anche l'ultima istantanea - in ordine di tempo - scattata a Londra in occasione del World Travel Market (Wtm) che evidenzia il ruolo da protagonista del nostro Paese nel mondo. L'Italia infatti è universalmente riconosciuta come la meta turistica più sognata al mondo. Come stabilisce una ricerca dell'Ipsos, "Be-Italy", riportata dall'Enit nel corso del World Travel Market di Londra. Proprio in questa sede l'Italia partecipa per "mettere a sistema le straordinarie eccellenze italiane, per promuovere il "prodotto Italia" attraverso la valorizzazione di paesaggi, borghi, cultura diffusa, tradizioni, stile di vita ed enogastronomia". Ma cosa piace dell'Italia, andiamo a scoprirlo. Infatti secondo la ricerca, i turisti stranieri mettono l'Italia al primo posto per qualità della vita, creatività e inventiva, mentre l'offerta enogastronomica rappresenta ormai una primaria motivazione di viaggio (è citata dal 48% degli intervistati), sullo stesso livello di città d'arte e monumenti (scelti rispettivamente dal 49 e dal 48%). La cucina, del resto, è il primo aspetto che viene associato all'Italia (secondo il 23% degli intervistati), seguita a debita distanza da monumenti e moda (entrambi al 16%): un risultato che conferma i dati di Food Travel Monitor, secondo cui l'Italia è al primo posto al mondo come destinazione enogastronomica.

Si conferma dunque il trend costante di crescita del settore turistico anche se si può fare ancora di più e meglio. Ricordiamo, ancora una volta, alcuni dati salienti.

Nel 2016 il turismo ha sostenuto per l'11,1% il Pil nazionale con oltre 168 miliardi di euro. In Italia ci sono stati oltre 66 milioni di viaggiatori (+5% rispetto al 2015) che hanno generato una spesa di 45 miliardi di euro. E il 2017 è indubbiamente un anno record a partire dal mare, al top con un +16% di presenze, performance d'eccellenza. Ancora numeri per raccontare quanto c'è di buono e bello in Italia. La classifica delle 100 città più visitate al mondo nel 2016 presentata da Euromonitor vede in testa Hong Kong, Bangkok e Londra. Ma sono ben 4 le città che l'Italia piazza in classifica (Roma al 12/o posto, Milano al 27/o, Venezia al 38/o e Firenze al 44/o) stabilendo il record come Paese europeo con il maggior numero di città in classifica. Ma nessuna di queste è nella top ten e la più alta in classifica, cioè la Capitale, terza a livello europeo con 9.4 milioni di visita-



tori, riceve meno della metà del numero di arrivi internazionali di Londra (oltre 19 milioni). Milano da parte sua registra il maggior tasso di crescita tra le città italiane e si posiziona ventisettesima con 6.8 milioni di arrivi. Venezia, trentottesima, ne mette a segno 5.2 milioni mentre la 44/a Firenze 4.9 milioni.

La somma degli arrivi internazionali nelle quattro città ammonta a 26 milioni, superando il numero di turisti stranieri che hanno visitato le città in classifica di qualsiasi altro paese europeo. Londra, città europea più frequentata dal turismo internazionale, è l'unica città inglese in classifica. Gli arrivi nelle città spagnole tra le cento più visitate al mondo (Barcellona 23/a e Madrid 39/a) ammontano a poco più di 12 milioni. Mentre le città francesi in classifica (Parigi 7/a e Nizza 93/a) attirano 16 milioni di arrivi internazionali e registrano un calo di arrivi. Secondo Euromonitor il turismo in Italia continuerà a crescere, totalizzando oltre 60 milioni di arrivi internazionali entro il 2022. E nella Capitale supereranno i 10 milioni entro il 2020.

Per Euromonitor questo è senz'altro un segnale positivo per il Bel Paese. Ma va prestata attenzione alla pressione turistica in pochi centri storici che sta creando tensioni in diverse città europee, tra cui Venezia. È importante diversificare l'offerta e valorizzando tutto il territorio. E ancora «L'Italia - ha dichiarato Wouter Geerts, analista di viaggi presso Euromonitor International

- rappresenta uno dei paesi più frequentati al mondo dal turismo internazionale. Il numero di arrivi nelle città italiane è in continua crescita, in quanto offrono un mix unico di arte, enogastronomia, cultura, natura e architettura che attira turisti da tutto il mondo. Ma il successo di una destinazione dipende anche da altri fattori, quali infrastrutture, appeal economico, nuove tecnologie e sicurezza». Geerts ha sottolineato anche come la crescita di arrivi in Italia e altri paesi affacciati sul Mediterraneo sia stata anche favorita dall'instabilità geopolitica in altri paesi europei e medio-orientali. «Gli attacchi terroristici in Medio Oriente e Nord Africa, in particolare in Tunisia ed Egitto, ma anche in città europee come Parigi e Barcellona - ha sottolineato - hanno favorito la crescita di arrivi in destinazioni con un'offerta simile, come Grecia ed Italia». Un'analisi preziosa che l'intero Paese dovrebbe approfondire ed utilizzare per mettere a punto quel piano di azione e quella sinergia sempre più necessaria ad ottimizzare un patrimonio che non ha eguali nel mondo.

Un cambiamento culturale sta avvenendo anche in casa nostra. La popolazione italiana ha ricominciato a spendere in cultura: ben 68,4 miliardi nel 2016 (+1,7% sul 2015 quando erano 67,438), con una media di 130 euro al mese a famiglia. Ovvero 4 miliardi in più del 2013, l'anno nero dei consumi. Una crescita che quasi doppia l'incremento triennale della spesa generale per con-

sumi (+7% contro +4,3%). Si va di più a teatro (+2%), al cinema (+5%), ma soprattutto si va per musei, mostre (+4%) e siti archeologici (+5,4%). Con un'impennata del 22% in tre anni nella fruizione del patrimonio. È questo il Paese fotografato dal 13° Rapporto Annuale Federculture "Impresa Cultura. Gestione, Innovazione, Sostenibilità".

Ed è proprio ai musei statali che appartengono le prestazioni migliori, con 45,5 milioni di ingressi nel 2016 (+4% sul 2015), che il ministro Franceschini dice "a fine 2017 potrebbero raggiungere la quota record di 50 milioni in un anno". Uno scenario positivo costruito su cifre tutte con il segno più ma non bisogna dimenticare le numerosissime persone che vi lavorano e concorrono a questi risultati.

Sono infatti oltre un milione gli addetti e più di 250mila lavoratori sono stagionali.

Proprio il punto "destagionalizzazione" è uno di quelli su cui preme da sempre l'azione sindacale per imprimere una vera svolta. Non si stanca di ripeterlo la Fisascat Cisl: per la tenuta del settore resta prioritario favorire l'allungamento del periodo lavorativo e una maggiore fruibilità dei percorsi di formazione professionale dedicati e degli ammortizzatori sociali mirati al sostegno al reddito proprio di chi opera nella stagionalità, fenomeno strutturale del comparto. In un settore in cui regna la bellezza a giovare potrebbero essere anche lavoratori e contratti di lavoro.



Cassa Assistenza  
Sanitaria Quadri

# Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA  
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970  
[www.quas.it](http://www.quas.it) | email: [info@quas.it](mailto:info@quas.it)

**Contratti Integrativi  
Siglato in Liguria  
il primo contratto  
regionale nel  
settore degli  
Studi Professionali.  
Oltre 6000 gli addetti  
alle dipendenze degli  
oltre 2800 studi  
presenti nella Regione**

E' stato siglato in Liguria il primo contratto integrativo regionale per i lavoratori degli studi professionali. Nella Regione numeri importanti con più di 6000 addetti dipendenti degli oltre 2800 studi professionali. I sindacati regionali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con Confprofessioni l'intesa che rafforza le relazioni sindacali nel comparto introducendo

significative novità sull'istituzione di un organismo paritetico regionale e sull'apertura dello sportello regionale Ebipro. Organizzazione e mercato del lavoro, premio di produttività e welfare aziendale, lavoro agile, formazione professionale e salute e sicurezza sono i principali capitoli del nuovo integrativo regionale. Positivo il commento della Fisascat Cisl Liguria.

«Un risultato positivo frutto del dialogo in un comparto in espansione dove sono occupate prevalentemente donne – ha dichiarato il segretario generale della categoria cislina Silvia Michela Avanzino – Ottime relazioni sindacali hanno consentito di raggiungere una intesa capace di dare risposte certe ai lavoratori anche attraverso il sistema della bilateralità di settore».

## Bilateralità. Arrivano gli sportelli regionali dell'ente di settore Ebipro Studi Professionali, obiettivo welfare e sostegno al reddito

Poco visibili in un mercato del lavoro che spesso punta al clamore mediatico e di difficile aggregazione perché nella maggior parte dei casi lavorano da soli. Di non facile accesso anche il luogo di lavoro a chi non strettamente coinvolto. Eppure, tutti insieme, sono davvero tanti. Parliamo dei dipendenti degli studi professionali italiani, una platea di oltre due milioni di persone che ogni giorno mettono la loro professionalità al servizio di professionisti come medici, avvocati, geometri e non solo e coloro che a questi professionisti si rivolgono. Lavoratori esposti alle fragilità che la recessione economica ha causato e oggi alla ricerca di prospettive di rilancio e crescita. Va sicuramente in questa direzione il nuovo accordo siglato dalle federazioni di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs con l'associazione imprenditoriale Confprofessioni che prevede l'avvio di sportelli regionali - attraverso l'ente bilaterale di settore Ebipro - per supportare le necessità dei lavoratori. Gli ambiti di intervento vanno dal sostegno al reddito al welfare e alla detassazione e poi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro senza dimenticare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tassello particolarmente sentito dal momento che la maggior parte dei beneficiari sono donne. Una ulteriore passo in avanti compiuto a due mesi

dalla messa a punto della costituzione del Fondo di solidarietà per le attività professionali tra la categoria e le imprese. La costituzione degli sportelli regionali passa dunque per le intese di secondo livello siglate dalle parti a livello regionale finalizzate ad incentivare la produttività e il welfare, l'organizzazione del lavoro, la flessibilità contrattata e la protezione dei livelli occupazionali. Valutazione positiva in casa sindacale. «È un nuovo importante passo avanti nello sviluppo della contrattazione a livello decentrato in un settore che occupa 2milioni di addetti, prevalentemente donne» ha sottolineato Dario Campeotto, funzionario sindacale Fisascat. Ma non solo. «Costruttive relazioni sindacali nel settore degli studi professionali - ha aggiunto il segretario generale della categoria cislina Pierangelo Raineri - hanno consentito ad oggi di definire interventi concreti a sostegno dell'occupazione, strumenti unici nel panorama del terziario privato». Un settore dinamico e in continua evoluzione in cui anche diritti e tutele hanno necessità di crescere. È proprio questo il grande valore del Fondo di solidarietà - istituito in ambito Inps - che finalmente aggiunge certezze alla vita professionale e privata dei dipendenti degli studi professionali che si ritro-



vano in una condizione di sospensione temporanea dell'attività lavorativa per riorganizzazione, crisi aziendale, riduzione dell'orario di lavoro e situazioni temporanee di mercato o aziendali non imputabili all'impresa o ai lavoratori. Si ricorda che il Fondo - finanziato da contributi ordinari e addizionali a carico per due terzi del datore di lavoro e per un terzo del lavoratore - darà un assegno ordinario per il sostegno al reddito, fino a un massimo di 24 mesi, ai dipendenti degli studi professionali con più di tre addetti interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro o coinvolti dalla so-

sospensione temporanea dell'attività lavorativa della durata massima di 12 mesi in un biennio (fino a 18 mesi negli studi professionali che occupano mediamente più di 15 dipendenti). Inoltre nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo il Fondo potrà riconoscere un assegno straordinario per il sostegno al reddito ai lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre-cinque anni. E ancora. L'accesso al trattamento di sostegno al reddito è subordinato alla condizione che il

lavoratore non svolga attività lavorativa in favore di soggetti terzi e si impegni nei percorsi di riqualificazione. Infine con l'intesa le parti si impegnano inoltre ad avviare politiche attive volte alla riqualificazione professionale, attraverso la bilateralità prevista dalla contrattazione nazionale di settore. Nuove sinergie si creano e dimostrano come dalle criticità possano nascere anche importanti opportunità anche laddove meno te lo aspetti. La frontiera della contrattazione - in tutte le sue declinazioni - avanza e non si fermerà qui.

Si è concluso con una buona notizia il 2017 per i tanti ambulanti italiani e i lavoratori balneari e termali. La commissione Bilancio della Camera ha infatti approvato il rinvio dell'applicazione della direttiva Bolkestein di un anno, ovvero al 2020. Una conquista che non permette però di cantare vittoria e arrivata dopo strenue battaglie e proteste. Ultima in ordine di tempo quella nazionale svolta con diversi presidi e culminata a Roma con un sit in davanti a Montecitorio. Ricordiamo che gli ambulanti italiani coinvolti dalla ormai famosa Direttiva Bolkestein sono circa 200mila.

## Direttiva Bolkestein, stop fino al 2020



La Direttiva secondo la Ue dovrebbe regolare le licenze dei servizi nel mercato interno. In particolare la Direttiva

Bolkestein prevede che nel caso in cui il numero di autorizzazioni disponibili per una determinata attività sia limita-

to a causa della scarsità delle risorse naturali o delle capacità tecniche utilizzabili, gli Stati membri della Ue applli-

chino una procedura di selezione tra i candidati potenziali. Il decreto legislativo del 26 marzo 2010, che attua la direttiva Bolkestein, ne ha esteso l'applicazione anche al settore del commercio ambulante su aree pubbliche, ritenendole risorsa naturale limitata e ha specificamente rinviato ad una intesa in sede di Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie locali l'individuazione dei criteri per il rilascio e il rinnovo della concessione dei posteggi per l'esercizio del commercio su aree pubbliche e le disposizioni transitorie da applicare, con le decorrenze previste, anche alle concessioni in essere.



# ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

*Apprendistato*

*Osservatorio*

*Formazione*

*Ricerche*

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma  
Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - [www.ebinter.it](http://www.ebinter.it) - [info@ebinter.it](mailto:info@ebinter.it)

**Gruppo Cerved  
Siglato l'accordo sul  
premio di risultato.  
Nel 2017 destinati  
875mila euro.  
L'opzione welfare  
consentirà ai 150  
addetti di aderire ad  
una piattaforma di  
erogazione di beni e  
servizi esentasse**

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato una importante intesa sul premio di risultato e sul welfare aziendale con la direzione del Gruppo Cerved, nato nel 1974 come società informatica di gestione, elaborazione e distribuzione di banche dati nazionali ad opera delle Camere di Commercio del Veneto, oggi il più grande Information Provider in Italia e una delle principali agenzie di rating in Europa.

Nel merito l'accordo sul premio di risultato a valere per il 2017 - quantificato complessivamente in 875mila euro - contempla la revisione della griglia degli obiettivi e la riduzione delle fasce di riparametrazione, consentendo un incremento teorico medio del premio individuale del 10%. L'opzione welfare consentirà ai 150 addetti di aderire ad una piattaforma web per l'erogazione di beni e servizi completamente esentasse.

I lavoratori potranno anche decidere se destinare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare Fon.Te..

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Un'intesa innovativa che rafforza le relazioni sindacali - ha dichiarato il funzionario sindacale della categoria cislina Dario Campeotto - e che amplifica il welfare contrattuale e risponde all'obiettivo di una maggiore partecipazione dei lavoratori».

## Socio Sanitario Assistenziale Educativo, in attesa dei nuovi Ccnl 350mila addetti Contratti Terzo Settore, scenario negoziale frammentato Il rinnovo siglato solo con Agidae. Davide Guarini: «Urgente contrastare il dumping»

Scenario contrattuale altamente frammentato quello che interessa i circa 400mila addetti del terzo settore socio sanitario assistenziale educativo.

La partita del rinnovo contrattuale si gioca infatti su vari tavoli negoziali aperti con le diverse rappresentanze imprenditoriali di settore.

Il rinnovo del contratto nazionale, scaduto nel 2012, è stato siglato solamente per i 50mila addetti Agidae, dipendenti dagli enti e dalle autorità ecclesiastiche che svolgono l'attività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area di accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive, i primi a raccogliere i frutti dell'intesa. A cominciare dai 110 euro di aumento a regime entro il 2019, passando per il nuovo sistema di classificazione del personale addetto alle prestazioni di attesa notturna nelle comunità per minori, l'accordo ha introdotto importanti novità sui capitoli dell'organizzazione e del mercato del lavoro nonché in tema di assistenza sanitaria integrativa.

Le trattative sono ancora aperte con le altre associazioni imprenditoriali del comparto Uneba, e Agespi e le rappresentanze datoriali delle Cooperative Sociali Legacoop, Federsolidarietà e Agci. Sul tavolo le richieste contenute nelle piattaforme unitarie: salario, rafforzamento del livello decentrato e delle relazioni sindacali con l'espresso richiamo alla responsabilità sociale di impresa, welfare e bilateralità, salute e sicurezza, mercato e orario di lavoro, flessibilità e formazione sono i punti cardine dei documenti congiunti. Relazioni sindacali, diritti di informazione e contrattazione decentrata i temi al centro del confronto con le Cooperative sociali aggiornato al 16



e 17 gennaio 2018. Il tavolo con Uneba e Agespi, aggiornato ad inizio 2018, ha affrontato i temi del secondo livello, della sfera di applicazione e della sostenibilità economica. «Anche se i negoziati proseguono all'insegna del rinnovo - ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Davide Guarini - è prioritario chiudere a breve le trattative anche per contrastare il dumping contrattuale, fenomeno purtroppo in crescita in un settore in espansione» ha aggiunto il sindacalista. Il dumping è riconducibile all'intesa siglata da una delle associazioni imprenditoriali di settore, Anaste associata alla Confcommercio, con sindacati minoritari e non rappresentativi. Il contratto "pirata" ha fatto seguito all'esito negativo della procedura di raffreddamento al ministero del Lavoro tra le organizzazioni sindacali di categoria Fisascat Cisl, Fp

Cgil, Uiltucs, Uilfpl e l'associazione imprenditoriale avviata in seguito alla interruzione dei negoziati per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro ad oltre 8 anni dalla scadenza. Le distanze al tavolo sono state registrate sull'orario di lavoro, sui permessi, sul trattamento economico della malattia e sull'aumento salariale quantificato da Anaste in 29 euro, proposta considerata irrisoria per i sindacati che hanno promosso una giornata di sciopero e mobilitazione rivendicando un aumento salariale in linea con i rinnovi già raggiunti nel comparto. La Fisascat Cisl, insieme ai sindacati di categoria Cgil e Uil, ha condiviso un volantino congiunto di protesta contro «il contratto firmato da Anaste e i sindacati non rappresentativi dei lavoratori del settore, che peggiora le condizioni dei lavoratori e nega i diritti» e «riduce drasticamente

gli istituti contrattuali riferiti agli aumenti economici, al trattamento economico della malattia, quattordicesima mensilità, e peggiora la normativa riferita a orario di lavoro, permessi individuali, diritto allo studio, infortunio sul lavoro e programmazione mensile dei permessi Legge 104». Per la Fisascat Cisl il comparto socio sanitario assistenziale, anche considerato lo scenario demografico italiano, con la diminuzione del tasso di natalità e il conseguente invecchiamento della popolazione, rivestirà un'importanza sempre più cruciale nel contesto della cura alla persona. E' evidente che la *white economy*, cioè la filiera delle attività pubbliche e private volte alla cura e all'assistenza della persona, assumerà un ruolo sempre più centrale in uno Stato sociale che riduce progressivamente l'intervento pubblico.



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

[www.ebinvip.it](http://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



CONFCOOPERATIVE  
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE



AGCI  
ASSOCIAZIONE  
GENERALE  
COOPERATIVE  
ITALIANE

CGIL



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

**Securpol Group  
Sollecitato il pagamento delle retribuzioni pregresse e l'attuazione delle procedure di cambio di appalto che complessivamente coinvolgono 1300 addetti dell'Istituto al centro di indagini**

Proseguirà a gennaio 2018 il tavolo attivato al ministero dello Sviluppo Economico tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e i Commissari giudiziali dell'Istituto di vigilanza privata Securpol Group, al centro di diverse indagini giudiziarie e in difficoltà economico finanziaria. Le tre sigle hanno sollecitato a più riprese il pagamento delle retribuzioni pregresse e la celere attuazione delle procedure di cambio di appalto che coinvolgono i circa 1300 addetti dell'Istituto di vigilanza privata.

«Abbiamo apprezzato il ruolo equilibrato svolto dai commissari con l'auspicio che riconoscano lo sforzo dei lavoratori di Securpol, che, senza retribuzione hanno dato prova di un non comune senso di responsabilità nel garantire la continuità operativa dei servizi » ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice.

«Nell'ambito di questa delicatissima vertenza - ha concluso il sindacalista - molte sono le sovrapposizioni potenzialmente esiziali che si stanno evidenzian-

do e che, se non risolte dai Commissari, rischiano di far ulteriormente incancrenire una situazione già drammatica; gli sparuti gruppi di dipendenti, in passato distinti unicamente per il numero spropositato di assenze (da record) dal servizio e dall'appartenenza a pseudo sigle sindacali di dimensioni sub condominiali, oggi assurti a ruoli apicali, rischiano, forse loro malgrado, di divenire gli utili esecutori del processo distruttivo, sicuramente spontaneo, cui molti assistono inermi».

## Vigilanza Privata, pronti alla mobilitazione per il contratto Scaduto nel 2015, il rinnovo è atteso da oltre 70mila addetti del comparto dei servizi

Non resta che la mobilitazione. Ne sono convinti lavoratori e sindacati della vigilanza privata e dei servizi fiduciari che hanno deciso di agire con un fronte compatto per rivendicare il rinnovo del contratto nazionale scaduto nel 2015.

Le trattative durante l'ultimo anno non hanno portato a risultati e sono rimaste sul tavolo le complessità negoziali nonostante la consapevolezza delle parti di mettere mano a diversi aspetti del contratto. Una voce compatta quella uscita da più di 500 delegati riuniti il 15 dicembre 2017 in assemblea dalle federazioni di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs che hanno dato mandato alle segreterie nazionali ad organizzare la mobilitazione del comparto dei servizi privati in appalto «qualora - hanno spiegato i sindacati - si riscontrasse da parte associativa una sostanziale continuità di comportamenti finalizzati unicamente a ritardare le fasi della stretta conclusiva del negoziato sulla questione degli incrementi retributivi da riconoscere alla categoria».

Questo comparto infatti è particolarmente esposto a logiche di mercato incontrollate e al massimo ribasso, con le inevitabili ripercussioni sui livelli occupazionali e retributivi. Ma non solo. «È opinione unanime dei rappresentanti sindacali dei lavoratori del comparto dei servizi di sicurezza forniti da privati - hanno proseguito - che sia necessario imprimere una svolta al negoziato, in quanto un contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto dal



31 dicembre 2015 non può oggettivamente esercitare quel ruolo di riferimento solido ed efficace che la normativa italiana affida al contratto collettivo nel settore della vigilanza, anche nella selezione, in seno alle libere dinamiche di mercato, degli operatori più seri». Sono diversi i casi infatti, anche in questo settore, di contratti cosiddetti "pirata" che di fatto abbassano tutele e diritti dei lavoratori.

Una battaglia forte per il diritto al contratto, dunque, quella che intendono portare avanti lavoratori e sindacati senza ulteriori indugi. Tra le

proposte sindacali scritte sottoposte alle proprie controparti ci sono anche la rivisitazione della sfera applicativa, il sistema di classificazione del personale, il cambio di appalto e/o affidamento di servizio, i contenuti della contrattazione di secondo livello. Il faccia a faccia tra Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e le associazioni imprenditoriali di settore Assiv, Legacoop Servizi, Confcooperative Federlavoro Servizi, Agci Servizi finora ha trovato sintesi comune sul bisogno non solo di rivisitare i capitoli contrattuali riferiti alla sfera

applicativa con la conseguente introduzione di quattro aree di riferimento relative ai servizi di vigilanza privata, ai servizi fiduciari di sicurezza, ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi ed ai servizi di stewarding all'interno di impianti sportivi.

Restano forti dubbi, invece, dei sindacati sulle proposte imprenditoriali relative al secondo livello di contrattazione, sul sistema di classificazione, sul cambio di appalto e sugli aumenti economici, davvero distanti da

quanto richiesto nella piattaforma sindacale unitaria. In un mercato del lavoro che anche per il 2018 prospetta la crescita del settore dei servizi occorre particolare attenzione a non dimenticare il valore fondamentale del contratto di lavoro.

Le assunzioni che si prevedono nei servizi corrono infatti lungo il difficile crinale del "risparmio" fatto a spese dei diritti già conquistati dai lavoratori sin dal secolo scorso. Ecco perché a non poter mancare sono proprio contratti come quello della vigilanza privata e dei servizi fiduciari.

## Agenti e Rappresentanti di Commercio, le novità previdenziali

Grandi novità per gli Agenti e i Rappresentanti del settore commerciale in tema di pensioni e previdenza.

I sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil, Uiltucs, Fanaarc, Fiarc, Ugl

Terziario e Usarci, hanno infatti siglato le associazioni imprenditoriali Confcommercio Imprese per l'Italia, Confcooperative e Confesercenti l'intesa sull'erogazione, dal 1° aprile 2017, dell'indennità di fine rapporto,

di clientela e meritocratica, in caso di revoca del mandato per l'accesso al pensionamento, di vecchia Inps e/o Enasarco o di anticipo pensionistico Ape, clausola già prevista nell'Accordo Economico

Collettivo industria e artigianato.

Le parti hanno anche convenuto sull'istituzione di una commissione paritetica finalizzata ad una approvazione delle tematiche di rinnovo dell'Aec del commer-

cio, anche con riferimento alla formazione e all'aggiornamento professionale. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«Anche nel settore commerciale gli agenti e i rappresentanti potranno accedere

alla pensione con il sostegno di una indennità di fine rapporto, con l'intesa abbiamo equiparato la medesima opportunità per tutti gli addetti del settore» ha dichiarato Mirco Ceotto della segreteria sindacale.

2017-2018

# BANDO DI CONCORSO PER PREMI DI LAUREA



## SOSTENIAMO IL TUO IMPEGNO

La F.I.S.A.S.C.A.T. Cisl (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo), da oltre 10 anni, bandisce un concorso per lo stanziamento e l'assegnazione di Premi di Laurea, conseguite in Università italiane, del valore di € 1.500,00, riservati alle tesi che riguardano l'ambito del Terziario Privato con particolare riferimento al Commercio, Turismo, Servizi e Socio-assistenziale.

**Bando di concorso su: [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)**

**Elior e Gemeaz**  
**Le società di**  
**ristorazione**  
**al tavolo con**  
**i sindacati su**  
**cedolini paga e**  
**progetto organizzativo.**  
**Riallineate le**  
**competenze variabili**  
**in busta paga**

Prosegue il confronto tra i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e le direzioni delle società di ristorazione Elior e Gemeaz che operano in Italia in regime di appalto con 300 cantieri e circa 2mila addetti.

Le direzioni societarie hanno comunicato ai sindacati il riallineamento delle competenze variabili in busta paga; le sigle sindacali nei precedenti incontri avevano stigmatizzato i frequenti er-

rori nell'elaborazione delle paghe e l'errata applicazione degli istituti contrattuali riferiti a ferie, permessi, maggiorazioni ore supplementari e straordinarie oltre alla mancata risoluzione delle criticità emerse a livello locale.

L'attenzione dei sindacati è alta anche sugli effetti del progetto organizzativo annunciato dalle direzioni societarie finalizzato al riequilibrio della distribuzione della forza lavoro sui siti

produttivi e all'abbassamento del costo del lavoro riferito al lavoro straordinario e supplementare, progetto che determinerà inevitabilmente la mobilità e il trasferimento dei lavoratori per sopperire alle esigenze di organico.

Una commissione tecnica è operativa dal 9 novembre per l'analisi degli aspetti organizzativi del nuovo modello societario.

## L'intesa con Fruitimprese siglata a Cesena sei mesi prima della scadenza Ortofrutticoli ed Agrumari, profumo di rinnovo contrattuale Slancio al secondo livello, tutela del lavoro femminile e contrasto alla precarietà

E' profumo di contratto quello che si respira tra gli addetti ai frutteti ed agrumeti. Si tratta di circa 60mila persone, in prevalenza donne, che hanno visto raggiungere il rinnovo del contratto nazionale con sei mesi d'anticipo sulla scadenza. L'intesa - sottoscritta da Fisascat Cisl, Flai Cgil, Uiltucs con l'associazione imprenditoriale Fruitimprese - prevede un aumento salariale a regime di 65 euro distribuito in tre tranche annuali da 22 euro, 21 euro e 22 euro, a partire da luglio 2017. Ma non solo. Regolata anche la rivalutazione del 5% degli scatti di anzianità e l'incremento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario dal 20% al 35%, e poi delle maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo dal 30% al 42%. Inoltre le parti si sono impegnate ad elaborare delle linee guida per le erogazioni salariali di secondo livello. Novità anche sul piano normativo. Il contratto interviene sul capitolo delle relazioni sindacali, contemplando il confronto periodico sui temi dell'occupazione e del mercato del lavoro, sull'organizzazione del lavoro, sul sistema di classificazione del personale, sul mercato del lavoro, prevedendo la riassunzione formale dei lavoratori stagionali ad inizio stagione e sulla costituzione della commissione per le pari opportunità. E ancora. Le parti hanno stabilito che gli istituti contrattuali tesi a disciplinare il rapporto di prestazione occasionale, a partire da quelli in sostituzione dei voucher, non potranno trovare l'applicazione nell'ambito delle mansioni previste dal contratto nazio-



nale. Giudizio sindacale positivo. «Abbiamo affrontato responsabilmente una trattativa che ha consentito nel breve periodo di definire tutele contrattuali volte al sostegno dell'occupazione femminile e un trattamento economico equilibrato e dignitoso tenuto anche conto delle difficoltà strutturali di un settore che avrebbe bisogno di politiche comunitarie e nazionali che orientino gli investimenti per l'innovazione e salvaguardino le produzioni da un lato e tutelino il reddito dall'altro» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Davide Guarini. Altro aspetto in primo piano è quella della lotta al lavoro nero a cui questo

settore è particolarmente esposto. «Rimane prioritaria la definizione di norme di contrasto al caporalato e di revisione del lavoro agricolo» ha poi sottolineato il sindacalista.

Tra i fattori che influenzano l'andamento in questo settore un ruolo primario lo gioca senz'altro il clima ed è indubbio che occorra tenerne sempre più conto.

«Con la sottoscrizione dell'intesa - ha aggiunto il segretario generale della categoria Pierangelo Raineri - abbiamo dato un forte segnale di supporto ad un settore che, pur risentendo fortemente dei cambiamenti climatici ed esposto agli effetti delle politiche neo pro-

tezionistiche Usa, contribuisce al Pil italiano confermando anche nel 2016 il trend positivo di crescita del commercio estero, con 4,8 miliardi di euro, pari al +4,9% rispetto all'anno precedente».

Di tutta evidenza anche il capitolo appalti, terziarizzazione e affidamento di servizi. Su questi temi il contratto prevede che verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione tra l'azienda e le rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali che stipulano il contratto nazionale di settore.

E ancora. Le aziende appaltatrici sono tenute ad applicare la contrattazione nazio-

nale e la relativa contrattazione di secondo livello. Le parti hanno pure formalizzato l'impegno ad individuare sistemi bilaterali già esistenti affini al settore.

Infine l'intesa conferma le previsioni contrattuali del precedente rinnovo riguardo al sostegno alla genitorialità - con l'introduzione del congedo parentale frazionabile ad ore fino ai 14 anni di età del bambino, cumulabile anche con altre tipologie di permessi previsti dalla legge o dal contratto di lavoro (anche con un orario ridotto pari al 50%) - l'anticipazione del Tfr e l'estensione del contratto di lavoro part time oltre il terzo anno di vita del bambino.

**più di 1 milione d'iscritti!!**

**più di 3000 strutture convenzionate in tutta Italia!!**

**nuove ed importanti prestazioni sanitarie!!**

**odontoiatria, diagnostica, chirurgia e prevenzione!!**

**aumento dei massimali per il pacchetto maternità!!**

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini  
[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini  
[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini  
[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini  
[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)

**Fondo Est**  
assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini  
[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)

Fondo Est è l'Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal CCNL per i Dipendenti del Commercio, Terziario, Turismo e Servizi... informati la Salute è un Bene Prezioso!!

**Cfdt**  
**Salis Madinier:**  
**«Più Dialogo Sociale e Partecipazione dei lavoratori attraverso la contrattazione»**

Innovazione tecnologica è in evoluzione ma le ricadute di questi processi sono ancora da scoprire. Ne parliamo con Franca Salis Madinier, segretario nazionale Cfdt, la Confederazione democratica francese del lavoro, nel 2017 diventata in Francia primo sindacato dei servizi privati.

**La rivoluzione digitale è innovativo va temuta come alcuni sostengono?**

Non ci dobbiamo porre il problema

della tecnologia, dobbiamo invece partire dai bisogni di cittadini e lavoratori. Prudenza poi rispetto a dati, in positivo o negativo, ancora tutti da dimostrare.

**Eppure molto sta cambiando come assicurare i lavoratori...**

Siamo nella fase della transizione digitale e dobbiamo capire come anticipare il problema dell'adeguamento delle competenze ai nuovi mestieri. Oggi in Europa il 47% dei cittadini

sono analfabeti digitali e non dovrà occuparsene solo la scuola.

**Il sindacato, anche a livello europeo, quale ruolo dovrà e potrà avere?**

Siamo solo all'inizio del percorso. Dovrà innovare anche il sindacato, va potenziato il dialogo sociale e favorita - attraverso la contrattazione transnazionale e nei diversi Paesi, come anche con i Comitati aziendali europei - la partecipazione dei lavoratori.

# Economia digitale e nuovi



Protagonisti indiscussi della trasformazione del lavoro nel Terzo Millennio sono l'innovazione tecnologica e l'allungamento della vita delle persone. Elementi chiave per comprendere non solo cosa sta accadendo oggi ma anche l'orizzonte a cui guardare. Nessuno può chiamarsi fuori. Prendere dunque in esame quanto si sta verificando nel terziario privato diventa

dunque una importante cartina di tornasole. Questo settore in Italia rappresenta il 70% dell'occupazione italiana, è in continua crescita così come avviene già da tempo anche in Paesi europei. La direzione da seguire nel terziario privato ha trovato un significativo punto di sintesi nel XIX Congresso nazionale della Fisascat Cisl dedicato proprio al tema "Nuova economia, nuovi

lavori. Il sindacato, l'era digitale e la società che cambia". Una panoramica necessaria per gli oltre sei milioni di addetti che operano nei settori del commercio, turismo e servizi. Per i quali conoscere gli scenari futuri e le potenzialità offerte da rinnovi contrattuali sempre più all'avanguardia diventa fondamentale. Una riflessione attenta, dunque, quella imposta anche al

sindacato dai nuovi scenari economici e sociali capace di guardare alle politiche contrattuali finalizzate a tutelare il lavoro del terzo millennio e ad ampliare le politiche di welfare contrattuale.

«Il terziario privato è una realtà in continua espansione - spiega Pierangelo Raineri, riconfermato segretario generale Fisascat Cisl - in cui la contrattazione e le politiche sindacali dovranno assumere una dimensione globale e non più solo particolare se vorremo essere al passo con i tempi. In linea con quanto sostenuto dalla Cisl riteniamo che la crescita e l'inclusione sociale vanno attivate concretamente, in quanto obiettivi su cui determinare nuove politiche di sviluppo socio-economico». Il commercio, il turismo e i servizi sono settori che in questi anni hanno sofferto pesantemente la crisi soprattutto a causa del crollo dei consumi.

Ma nonostante tutto, secondo i più recenti dati Istat, il terziario privato conferma il suo protagonismo nell'economia italiana con oltre 7 milioni e 600mila ore attribuibili al settore dei servizi su più di 10 milioni e 778mila ore lavorate. «La contrattazione

di settore - aggiunge - sempre più dovrà accompagnare la ripresa del Paese attraverso contratti di lavoro dinamici che prevedano l'accrescimento delle competenze, un nuovo sistema di classificazione che riconosca le nuove professionalità e che garantisca la qualità del lavoro». Un percorso da definire negli oltre 40 contratti nazionali di lavoro che la Fisascat, insieme alle corrispondenti federazioni di categoria Cgil e Uil, sottoscrive con le associazioni imprenditoriali dei diversi comparti del terziario privato a cui di aggiungono oltre 200 contratti integrativi aziendali.

Resta centrale il ruolo del lavoro e dell'uomo. A ribadirlo con forza anche la segretaria generale Cisl Annamaria Furlan: «Il sindacato deve fare un passo avanti; deve continuare a farsi carico dei problemi dei lavoratori accentuati dalla crisi ed allo stesso tempo guardare all'innovazione. La contrattazione dovrà perseguire l'obiettivo di una partecipazione molto più forte, potenziata dal nuovo modello contrattuale che insieme alla rappresentanza imprenditoriale stiamo definendo».



**Unicare West Ocampo: «Tutele per le nuove professionalità, dal salario ai diritti, per un lavoro dignitoso»**

Un cambiamento demografico inarrestabile coinvolge tutto il mondo. Cresce la popolazione anziana, calano le nascite con evidenti conseguenze socio-economiche. L'argentino Carlos West Ocampo, presidente Unicare UNI Global Union - il sindacato mondiale della cura e del benessere alla persona - traccia un'analisi del nuovo scenario alla luce delle previsioni demografiche. **Come gestire il cambiamento ed**

**evitare il tracollo del sistema di welfare?** Comprendendo che il settore sta cambiando e con esso anche le professionalità. L'Oms stima che nei prossimi quindici anni saranno circa 40 milioni i posti di lavoro mancanti nel settore socio-assistenziale. E saranno proprio i Paesi più industrializzati a richiedere figure professionali che oggi non esistono. Serve più formazione.

**Quale la sfida per il sindacato?**

Come sindacato è importante riuscire ad intercettare queste persone che sono lavoratori e non - come alcuni credono - volontari. Proprio perché parliamo di lavoratori si dovranno garantire tutte le tutele: dal salario ai diritti, avendo come linea guida quella di un lavoro dignitoso. I lavoratori che rappresentiamo non sono numeri ma persone.

# lavori, la frontiera avanza

## Innovazione tecnologica La scommessa è aperta

Gig economy, big data, sharing economy: la rivoluzione digitale di certo è tra noi, meno chiari effetti e conseguenze sul mondo del lavoro e delle persone. A partire da quanto sta accadendo nel terziario privato. Basti pensare al forte impatto provocato dalla crescita esponenziale dell'e-commerce sul commercio tradizionale e anche l'impatto sui settori del turismo e dei servizi. Come sempre il giudizio si

spacca con sostenitori senza requie da una parte e profeti di sventura dall'altra. Nessuna certezza ma un'operazione verità, seppur complessa, è possibile. Come hanno provato a spie-

gare i contributi alla tavola rotonda "Il ruolo del sindacato del terziario, commercio e turismo di fronte alla sfida dell'innovazione tecnologica" organizzata dalla Fisascat al XIX Congresso nazionale.

A cominciare dal moderatore Riccardo Staglianò, giornalista de La Repubblica: «I grandi numeri non si traducono in grandi opportunità per tutti. Non c'è solo il problema del monopolio che

poche piattaforme hanno creato. Ci sono anche previsioni più precise, ad esempio, nell'ultimo vertice il World Economic Forum ha annunciato che nel 2020 si perderanno 5 milioni di posti di lavoro».

Secondo l'economista Alberto Berrini «lo scenario macroeconomico si complica con l'innovazione tecnologica. Una possibile risposta sta nel modello partecipativo in cui i lavoratori dovranno essere sempre più protagonisti nei nuovi processi produttivi».

Intanto con l'innovazione tecnologica cresce il mercato delle imprese dell'Information Communication Technology, ha spiegato Giorgio Rapari, presidente Assintel, l'associazione nazionale delle imprese del settore. «Il Mercato IT è lo specchio della trasformazione digitale e solo nel primo trimestre del 2017 ha registrato una crescita del 3,7%. Attenzione però alle piccole e medie imprese che si ritrovano ad essere il fanalino di coda nel digitale».

Domanda aperta resta se e come il sindacato potrà giocare un ruolo. «Dovremo puntare a contratti dinamici e innovativi, a tutti i livelli, capaci di proporre nuovi modelli organizzativi del lavoro - ha sottolineato Pierangelo Raineri, segretario generale Fisascat Cisl - Inoltre crediamo fortemente come sindacato che sarà necessario intervenire sulla leva della formazione professionale». Tema fortemente sentito anche dal sindacato europeo, come conferma Franca Salis Madinier, segretario nazionale della Cfdt, la confederazione francese democratica del lavoro. «Dobbiamo innovare anche le nostre pratiche sindacali - ha spiegato - Ci sono tante questioni e siamo solo all'inizio, ma la strada è questa: più dialogo sociale, le aziende hanno necessità di innovare e sempre più bisogno di partecipazione».

L'interazione tra lavoro e tecnologia è partita e l'uomo resta una figura centrale per governarla. Non dimentichiamolo.



## La società cambia ed invecchia: aumenta la richiesta di assistenza sociale Ageing society, risposte dal welfare contrattuale

Demografia fa sempre più rima con economia. Ormai tutti i principali dati raccolti nelle diverse parti del pianeta parlano chiaro: il Terzo Millennio registra un progressivo invecchiamento della popolazione, una riduzione delle nascite e una accelerazione tecnologica: un mix che sta disegnando un nuovo scenario socio-economico con cui confrontarsi.

Occasione di approfondimento la tavola rotonda "Il ruolo del sindacato dei servizi nella società che cambia" organizzata dalla Fisascat durante XIX Congresso nazionale e moderata a Piero Damosso, caporedattore centrale Tg1.

Obiettivo fare il punto sull'allungamento della vita media e la relativa crescita della domanda di cure ed assistenza.

Barbara Polistena, responsabile area farmaco-economia e statistica sanitaria di Crea Sanità dell'Università di Roma Tor Vergata, compara la spesa con i principali paesi europei ed emerge che «in Italia spendiamo il 33% in meno rispetto agli altri: il 9,4% contro il 10,3 dell'Europa». Ma non solo. Si conferma il divario tra il più ricco Nord e il sofferente Sud e il forte ricorso alla spes pri-

vata per un ammontare pari a 36 miliardi di euro. Franco Fraioli, docente di Medicina interna all'Università La Sapienza, sottolinea il valore di una strategia di lungo termine: «Va quindi potenziato il welfare contrattuale per assicurare una omogeneità globale del diritto alla cura». Di sistema integrato ha parlato poi Luigi Benedetto Arru, assessore Igiene e Sanità e Assistenza Sociale Regione Sardegna, secondo cui «cura dell'ambiente e della persona vanno perseguiti in un'ottica di prevenzione e inseriti in un sistema integrato tra strutture e territorio». Ha evocare la Dottrina sociale della Chiesa con riferimenti ad equità e dignità, da conciliare nella contrattazione del settore socio-assistenziale, padre Francesco Ciccimarra, presidente di Agidae, l'associazione Gestorienti ed autorità ecclesiastici, che proprio di recente ha sottoscritto con le diverse sigle sindacali il rinnovo del contratto nazionale di settore. Un contributo internazionale al dibattito è arrivato poi dall'argentino Carlos West Ocampo, presidente Unicare UNI Global Union, il sindacato mondiale dei lavora-

tori dei servizi di cura e benessere della persona: «Dobbiamo impegnarci a seguire le trasformazioni della società e del mondo del lavoro per evitare che il sistema nel futuro salti». A sostegno delle nuove professionalità dovrà esserci l'azione di un sindacato coeso. Ci crede Adrian Durtschi, svizzero, direttore Unicare Uni Global Union: «Il mondo sta cambiando e il sindacato è l'unica forza che può concorrere al cambiamento». Anche in Italia la questione risorse resta. «Grazie ai fondi integrativi - ha spiegato Marco Turbati, consulente fondi sanitari integrativi - si può intervenire a livello di prevenzione e di assistenza. Lungimirante il percorso affrontato dalla Fisascat che sul tema del *long term care* da tempo si confronta, anche in sede contrattuale, con le controparti». «Se da un lato attraverso i contratti sarà dunque necessario tutelare sempre più il lavoro nel comparto socio assistenziale - ha evidenziato Pierangelo Raineri, segretario generale Fisascat Cisl - dall'altro sarà determinante favorire un ampliamento del welfare contrattuale riferito all'assistenza sanitaria integrativa».



# Ruolo e Futuro del Terziario

## Innovazione, la nuova frontiera dei contratti

Nuove economie e nuovi lavori non si declinano più al futuro ma al presente. La domanda che tutti si pongono è cosa cambierà con l'avvento del digitale e dei robot per l'occupazione e anche per la nostra vita. Sicuramente molto, probabilmente tutto. Anche se oggi non è possibile prevederle tutti gli sviluppi viste le dimensioni e la portata mondiale.

Dalla frontiera avanzata del settore terziario si ha senz'altro un punto di vista privilegiato per osservare, comprendere ed interagire con la rivoluzione 4.0. La progressiva deindustrializzazione generata dall'innovazione tecnologica ha potenziato l'economia terziaria nel mondo. L'indice di terziarizzazione dell'economia, misurato dal rapporto tra occupati nel settore terziario e occupazione totale, ha superato il 70% nei Paesi più avanzati, come gli Stati Uniti o la Gran Bretagna, e si colloca tra il 60% e il 70% nei Paesi europei. In Italia il terziario occupa complessivamente circa 16 milioni di addetti secondo i più recenti dati Istat, di cui oltre 6milioni e mezzo attivi nei comparti del commercio, turismo e servizi.

Ma non è questo l'unico cambiamento.

L'occupazione nel terziario privato è riconducibile non più solo al lavoro dipendente ma è sempre più rivolta al lavoro somministrato, autonomo e atipico fino alle più recenti forme parcellizzate di occupazione, sempre più basate sul microtasking e molto altro ancora.

Uno scenario che impone un cambio di passo, non solo di termini, e scelte coraggiose. Sfida accettata dal sindacato che crede di poter essere ancora un interlocutore capace di incidere perché il lavoro è e resta questione centrale, soprattutto per i giovani che devono trovare un nuovo protagonismo e la possibilità di costruire un futuro anche per il Paese. Un percorso complesso e



ricco di incognite, in cui non basterà più solo adattare tradizionali modelli contrattuali a nuove situazioni. Poggia su questa consapevolezza l'agire della Fist Cisl - Federazione dei Sindacati del Terziario nata nel 2014 dall'accorpamento di Fisascat e Felsa, rispettivamente la federazione del commercio turismo e servizi e la fe-

derazione dei lavoratori somministrati, autonomi e atipici, entrambe affiliate alla Cisl - ribadito a conclusione del suo I congresso nazionale a Roma. È dunque necessario costruire un nuovo modello contrattuale per tutelare i lavoratori dell'era digitale. Non ha dubbi Pierangelo Raineri, eletto alla guida della Fist Cisl, che ha sottoli-

neato come sia necessario definire una contrattazione di frontiera per favorire l'occupabilità dei giovani, i grandi esclusi dal mercato del lavoro.

Senza poi dimenticare di estendere le tutele contrattuali previste per il lavoro dipendente ai lavoratori somministrati, autonomi, atipici e alle nuove professionalità al

tempo della sharing e della gig economy.

«Riparte da qui l'azione sindacale della Fist - ha aggiunto Raineri - ribadiamo così la finalità della prima ed unica federazione sindacale accorpata del terziario: assicurare una nuova rappresentanza ai lavoratori del settore a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro in un mercato sempre più globalizzato». Un mercato in cui competenze e formazione mirata saranno dirimenti per lo sviluppo dei servizi moderni.

Raineri ha evidenziato inoltre che sarà «necessario investire nella specializzazione del capitale umano».

A cambiare in un sistema globale accelerato e feroce sono e saranno anche altri equilibri. «Di fronte abbiamo una sfida della partecipazione e della democrazia economica - ha spiegato Piero Ragazzini, segretario nazionale Cisl - va riformato il modello contrattuale e lottare per ridurre le disuguaglianze». Obiettivo indiscusso rimettere al centro il valore della persona.

## Dignità e giustizia sociale, l'Unione fa la forza



Dignità del lavoro e giustizia sociale sono sfide per i lavoratori del terziario in tutto il mondo. Lo ha ricordato Christy Hoffman, vice direttore generale Uni Global Union, il sindacato internazionale dei servizi rappresentativo di oltre 20milioni di lavoratori nel mondo e con 900 sindacati affiliati, intervenuta a Roma al I Congresso nazionale Fist Cisl "Un sindacato all'altezza delle sfide. Il futuro dei lavoratori nel terziario".

Per la sindacalista statunitense, che ha studiato ed imparato molti anni fa l'italiano

nel nostro Paese, rendere responsabili le società globali, porre fine all'avidità delle società e affrontare i cambiamenti climatici nonché la giustizia nella catena delle forniture è una sfida che "tocca a noi". Una mission possibile se perseguita insieme perché «tutti insieme siamo più forti. Insieme, possiamo cambiare il mondo e lo stiamo facendo». Apprezzamento poi arriva per la decisione di creare una nuova federazione e la Hoffman si sofferma sul significato della sigla in lingua inglese.

«Fist vuol dire "pugno" in inglese, un simbolo di potere - ha spiegato - Fist riunisce i dipendenti delle industrie dei servizi e dei lavoratori autonomi». «Questa alleanza - ha aggiunto - può essere un modello per i sindacati in altri paesi, dove l'equilibrio si sta spostando verso lavori non tradizionali. Dobbiamo lavorare insieme in modo che tutti i lavoratori abbiano condizioni decenti, qualunque sia il loro status di impiego e questa sarà una sfida centrale per il futuro». Fa morale sentire poi che l'azione sindacale svolta nella piccola Italia riesce a

varcare i confini e anche ad essere modello per altri Paesi. «Con il vostro impegno nell'Uni - ha sottolineato Hoffman - contribuite anche voi alla crescita dei sindacati in numerosi Paesi del mondo. Stiamo lottando in più di 50 campagne. E ce la facciamo. Per esempio, nel commercio, siamo riusciti a creare un sindacato in Colombia all'interno di una catena con 73 negozi sparsi in tutto il Paese. Lavoriamo Per fare strategie comuni, per costruire sindacati forti». E ancora. «Negoziamo con le aziende multinazionali per garantire i diritti dei lavoratori in tutto il mondo - evidenzia -. Per esempio, abbiamo degli accordi globali con aziende come H&M, Carrefour, Inditex e Auchan, insieme sono più di cinquanta. Abbiamo persino negoziato un accordo per più di duecento marche commerciali globali per garantire la salute e la sicurezza in 1.600 fabbriche di abbigliamento nel Bangladesh».

Arma vincente, ancora una volta, la contrattazione collettiva. Non c'è frontiera - fisica, politica o digitale - che tenga.

NAZIONALE FIST CISL



# io ai tempi dell'era digitale

## La gig economy è arrivata, diritti e tutele no

C'era una volta il contratto a tempo indeterminato. Ma cosa è rimasto di quella che fino a non molto tempo fa era il finale della favola per eccellenza di chi cercava lavoro? Il desiderio di un lieto fine sicuramente ma la realtà oggi è ben diversa. Tra Sharing e gig economy, lavoro somministrato, a chiamata, atipico, agenzie interinali, smart working, crowdworking, autonomo e chissà quanto altro. Parole nuove per nuove forme di lavoro. Non necessariamente innovative. Il ventaglio di offerte è sempre più ampio e frammentato e la questione non è riconducibile solo al tipo di contratto proposto ma se questo è sufficiente a garantire un salario dignitoso e se, in prospettiva, a traggere verso un welfare capace di sostenere la persona. Se si approfondisce infatti per questi lavoratori tutele fondamentali ed equo compenso sono tutt'altro che diritti acquisiti. Nel mondo delle storie di ordinaria precarietà c'è molto da raccontare e, soprattutto, da affrontare. Continuo calo dei livelli occupazionali, sostituzione del lavoro standard con quello automatizzato e diffusione delle piattaforme digitali con un impatto notevole sulla tipologia dei rapporti di lavoro, non più classificabili secondo i tradizionali modelli. Ecco le principali coordinate di riferimento in cui la Fist, la Federazione dei sindacati del Terziario affiliata alla Cisl, si muove e interroga su come tutelare i nuovi lavoratori. Con una tavola rotonda dal leitmotiv "Il lavoro che cambia: quale futuro per il terziario" la Fist ha cercato una sintesi durante il I Congresso nazionale. Marco Lai, docente di Diritto del Lavoro all'Università di Firenze, ha osservato che «in assenza di norme ad hoc è necessario ampliare le tutele contrattuali e i diritti fondamentali per i lavoratori delle piattaforme digitali e rafforzare le tutele del consumatore rispetto alla trasparenza» perché «il lavoro non è una semplice tecnologia ma implica la centralità dell'uomo». Sulla stessa lunghezza d'onda Mattia Pirulli, segretario nazionale Fist Cisl, che sul rapporto tra lavoro e tecnolo-



gia ha stigmatizzato il tentativo di dissolvere il valore della contrattazione collettiva a fronte delle nuove dinamiche di lavoro, sempre più frammentato: «La tecnologia deve diventare un elemento da utilizzare a livello contrattuale per migliorare anche le condizioni del lavoro somministrato, autonomo e atipico in crescita nei comparti del terziario». Il bisogno di maggiori tutele per i lavoratori autonomi e per il mondo delle partite Iva è fortemente sentito in casa Cisl, che

da pochi mesi ha avviato il progetto vIVAce, la community di professionisti indipendenti accomunati dal voler condividere delle idee sui temi della tutela e della rappresentanza del freelance. «Liberi professionisti che quotidianamente si confrontano in un mercato globalizzato e sempre più competitivo, dove bisogna essere sempre più veloci nel riposizionarsi» ha dichiarato Silvia Degl'Innocenti, coordinatrice nazionale vIVAce, che dal congresso Fist Cisl ha

rilanciato la mission «per i lavoratori 2.0 che vogliono essere rappresentati confermando il bisogno di identità e tutele». Un primo passo rispetto all'esigenza di tutelare il lavoro autonomo, ha spiegato Arturo Maresca, docente di Diritto del Lavoro all'Università La Sapienza di Roma, è stato fatto con il recente varo del Jobs Act del lavoro autonomo, anche se rimane da colmare il vuoto normativo sul lavoro on demand. A ribadire la stretta connessione tra persona e

lavoro è Aldo Carera, docente di Storia dell'Economia all'Università Cattolica di Milano e presidente della Fondazione Pastore: «Nel tempo in cui la tecnologia si scontra con la dimensione sociale nel portare avanti l'azione sindacale va mantenuto il valore della centralità della persona». Passaggio condiviso da Pierangelo Raineri, segretario generale Fist Cisl. «Il sindacato dovrà imparare a confrontarsi sui nuovi segmenti, il ricorso al lavoro sulla rete impone una riflessione sulla necessità di contrastare la discriminazione generata dal web e le disuguaglianze di reddito a fronte dell'intensificazione dei tempi e dei ritmi lavorativi imposta dalla digitalizzazione». La via d'uscita passa per una contrattazione sempre più forte e mirata. «È necessario - conclude - introdurre misure per tutelare il lavoro che cambia e per assicurare una prospettiva di garanzia, in un'ottica di contrasto al dumping contrattuale che espone i lavoratori a nuove forme di sfruttamento». I sensori si accendono pensando ad Uber, Amazon, Feedora, Deliveroo e non solo: piattaforme e modalità destinate a crescere in cui però la "dark side" pesa ancora troppo sui destini dei lavoratori.

## Lavoro somministrato, obiettivo rinnovo contratto

Sono oltre 43 mila i lavoratori somministrati in Italia e la crescita è esponenziale. Solo nel primo trimestre 2017 sono aumentati del 18,5% rispetto all'anno precedente, anche le piattaforme digitali ricorrono sempre più spesso alle agenzie per il reclutamento del personale. Un numero medio mensile pari a 392 mila occupati. Un fatto positivo anche se nell'ombra restano le reali condizioni in cui si trova il lavoratore una volta "entrato" fisicamente o non in azienda. Questo il quadro delineato da Assolavoro - la principale associazione di categoria delle agenzie di lavoro con 2.500 filiali e 85% del mercato nazionale e un giro d'affari di 8 miliardi di euro - che ha diffuso i dati sul lavoro somministrato. E ancora. I somministrati a tempo indeterminato registrano un aumento del 13% sul primo trimestre 2016 e dell'8,7% rispetto

all'ultimo trimestre 2016. Nel mese i lavoratori in somministrazione complessivi (a termine e a tempo indeterminato) sono stati oltre 415 mila, un dato che sfiora il record storico di ottobre 2016. Una platea importante, dunque, per la quale definire una cornice contrattuale adeguata è essenziale. Va in questa direzione la Felsa Cisl che ha presentato la piattaforma di rinnovo del contratto di lavoro somministrato. Obiettivo non solo dare una risposta ai diritti e alle tutele dei lavoratori, ma anche togliere alle agenzie per il lavoro l'alibi di non considerarsi di datori di lavoro. Tra i punti principali rafforzare il tempo indeterminato per favorire la continuità occupazionale e salariale. Un traguardo che nella piattaforma viene esplicitato attraverso due modalità: incrementare anche contrattualmente - con

lo strumento della banca ore - le assunzioni stabili e governare realmente la procedura per "mancanza di occasioni di lavoro". Aumentare l'importo dell'indennità di disponibilità e durante la procedura dell'articolo 25 non è semplicemente una scelta contrattuale, ma un messaggio che in questa difficile fase del lavoratore, non è l'anticamera del licenziamento, bensì un momento in cui il lavoratore - attraverso il sostegno del sindacato - si dedica alla sua riqualificazione. In parallelo la piattaforma sollecita il contrasto alle distorsioni degli ultimi anni. Infine, nella piattaforma riveste un ruolo determinante la formazione, intesa come diritto individuale del lavoratore, sia come opportunità di ricollocazione nella fase di non lavoro sia come aggiornamento e consolidamento delle competenze nella sua chiave di formazione continua.



# 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](http://www.fisascat.it)

**Ikea**  
**Dopo i provvedimenti disciplinari che hanno coinvolto due dipendenti delle filiali di Corsico (Mi) e Bari la Fisascat Cisl sollecita un confronto con la direzione del colosso svedese**

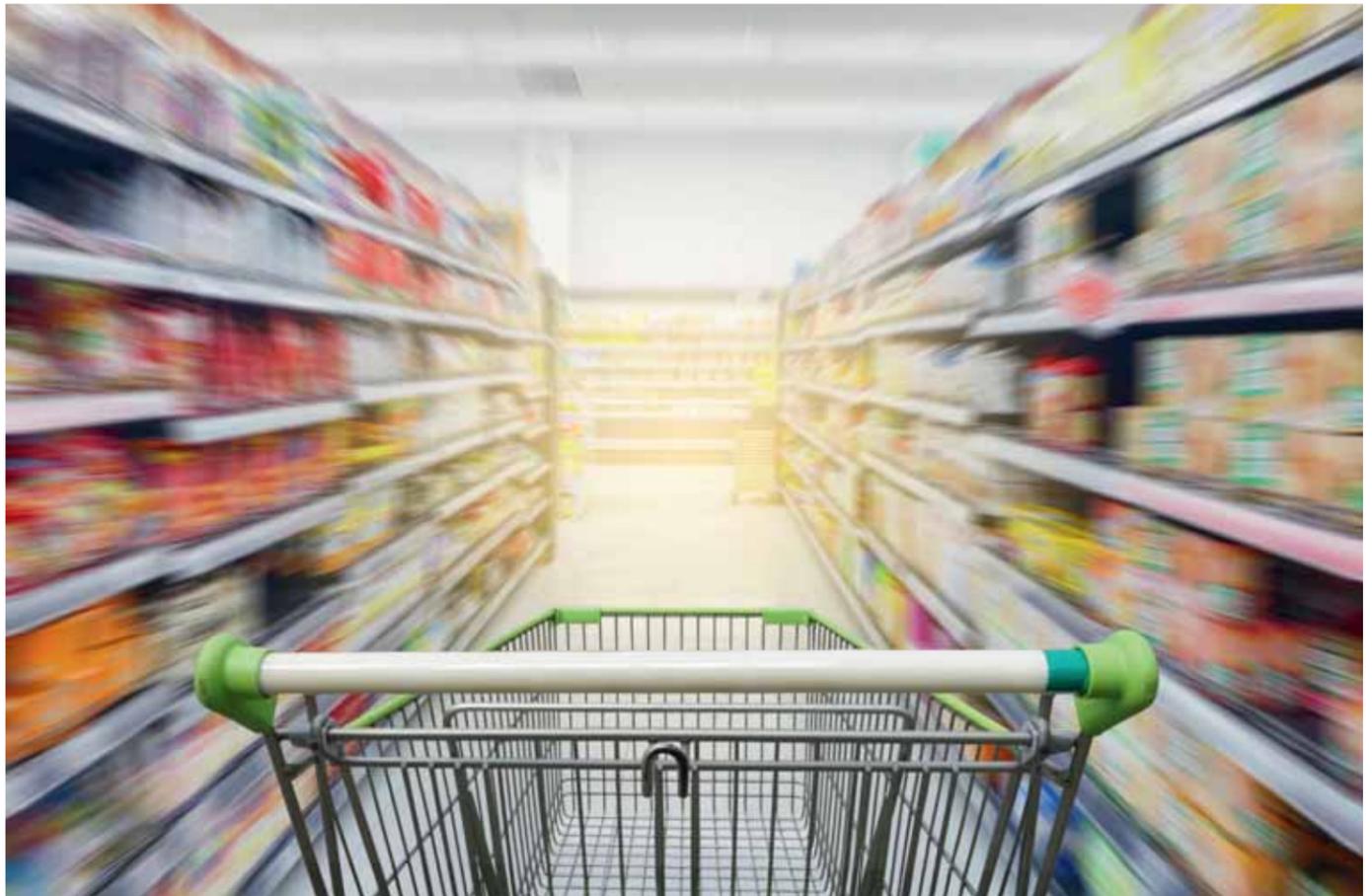
Organizzazione del lavoro, gestione del personale, conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita sono questioni dirimenti per il buon funzionamento di un'azienda. Eluderli non è possibile, Nemmeno quando si tratta di multinazionali. Anzi dovrebbe essere vero proprio il contrario. Le ultime vicende che vedono protagonista Ikea sono da questo punto di vista emblematiche. Aver "risolto" con il licenziamento le esigenze di due dipendenti - una madre a Corsico (Mi) e un padre a Bari - pone più una riflessione e trova pronta la categoria ad un richiamo per un confronto di merito. In particolare è la Fisascat Cisl a sollecitare

un incontro ai vertici del colosso svedese Ikea. «È necessario fare chiarezza sul ricorso ai provvedimenti disciplinari riferiti alla risoluzione dei rapporti di lavoro che in questi giorni hanno riempito le pagine di blog e quotidiani» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice. «Occorre recuperare lo spirito sancito dal rinnovo del contratto integrativo aziendale siglato nel 2016» ha ribadito il sindacalista. «In quella sede - ha aggiunto - organizzazioni sindacali e direzione aziendale registrarono un'assoluta convergenza su un impianto normativo che ha introdotto garanzie e tutele tra le più avanzate nel panorama

della contrattazione integrativa nel settore del retail». «Appare strano che i licenziamenti si siano verificati proprio all'interno delle strutture operative e di vendita che anche nel recente passato non hanno avuto problemi nel pattuire con i sindacati nuovi diritti e a mettere al centro delle relazioni con i propri dipendenti i bisogni della persona» ha concluso il sindacalista. Una storia lunga quella di Ikea in Italia, iniziata 29 anni fa, e che sul valore delle risorse umane ha puntato molto ma che forse, oggi, ha bisogno di essere rinverdata nel segno di ancora più solide relazioni sindacali.

**Sma Simply, sì alla proroga dell'integrativo fino a tutto il 2018**  
**Introdotta il Premio Progresso, fino a 1.200 euro all'anno erogati su base trimestrale**

Gli scaffali dei supermercati Sma Simply si arricchiscono di una merce preziosa per i dipendenti ovvero del contratto integrativo aziendale. Anche se si tratta della proroga fino al 31 dicembre 2018 del testo sottoscritto il 1 febbraio 2014 l'intesa introduce importanti novità. L'accordo, siglato il 12 dicembre 2017, ha infatti ripristinato le previsioni dell'integrativo in tema di salario variabile ed introdotto in via sperimentale il nuovo salario di produttività denominato premio progresso - fino a 1.200 euro lordi all'anno, erogati su base trimestrale in regime di detassazione - legato a tre indicatori riferiti alle performance a livello di punto vendita connesse all'aumento del numero di clienti, del giro di affari e del margine operativo lordo depurato dai costi di gestione. Confermato l'impianto normativo in essere su relazioni e diritti sindacali, appalti, malattia e infortunio, sostegno alla genitorialità, trattamento economico del lavoro domenicale e festivo e organizzazione del lavoro.



A siglare l'accordo i sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltucs, insieme alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, con la direzione di Auchan Retail Italia. Nel nostro Paese sono circa 9mila gli addetti di Sma Simply, la catena di supermercati francese del Gruppo Auchan presente in Italia con oltre 200 punti

vendita. Le parti si incontreranno per definire un piano di welfare aziendale ed introdurre la possibilità di convertire il premio progresso in beni e servizi di pubblica utilità cogliendo le opportunità offerte dalla normativa vigente. Ma non solo. Con l'accordo la direzione di Sma Simply formalizza l'avvio del progetto di ristrutturazione, annunciato in sede

negoziale, riferito alla trasformazione del modello distributivo nella nuova logica multiformat degli iper, dei super e ultraprossimità, da avviare nel corso del 2018, confermando così gli investimenti in Italia finalizzati al rilancio aziendale. Per la Fisascat Cisl «si tratta di un buon risultato che annulla lo stato di agitazione proclamato dopo la disdetta unila-

terale della contrattazione integrativa che impegna l'azienda della distribuzione moderna organizzata ad una salvaguardia complessiva dell'occupazione oggi esistente valorizzando il confronto decentrato a livello territoriale in caso di chiusura dei punti vendita» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria Mirco Ceotto. «Il progetto di resty-

ling - ha concluso il sindacalista - richiederà nei prossimi mesi l'avvio del confronto sull'organizzazione del lavoro nei nuovi format distributivi come anche sul welfare aziendale, altro importante tema introdotto con l'intesa». Una svolta il cui valore è accresciuto anche dall'esser avvenuta in coincidenza con la riorganizzazione del Gruppo.

**Gucci Retail, nuovo integrativo per i 600 addetti vendita e logistica**

Sistema premiante, work life balance, welfare, formazione, salute e sicurezza, pari opportunità e sostegno alla genitorialità: sono i punti qualificanti del nuovo contratto integrativo applicato ai 600 dipendenti del retail del marchio del lusso Gucci, addetti alla vendita e al supporto logistico. L'intesa è stata raggiunta il 31 gennaio 2017 a Firenze dai sin-

dacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e la direzione aziendale e resterà in vigore fino al 30 giugno 2018. Nel merito l'accordo contempla nuovi articoli contrattuali su relazioni sindacali, sistema di classificazione e trattamento economico con la definizione di un aumento salariale medio del 3% nel periodo di validità contrattuale

oltre all'incremento del 10% delle maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo. L'intesa riconosce inoltre un *wallet* di 300 euro all'anno per l'accesso ai servizi offerti dal piano "Welfare for You" a disposizione dei dipendenti. L'accordo contempla inoltre misure a sostegno delle vittime di violenza di genere con la previsione di congedi

ad hoc per l'accesso ai percorsi di protezione e riscatto. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs considerano complessivamente l'intesa raggiunta equilibrata e positiva, che conferma il primato del contratto integrativo aziendale Gucci nel panorama del retail. «Il rinnovo dell'integrativo Gucci segue l'andamento positivo del gruppo che conferma

la tenuta del settore del lusso anche di fronte alla crisi economica di questi anni» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Davide Guarini. «L'intesa valorizza il ruolo della contrattazione decentrata nell'erogazione del welfare aziendale e nella maggiore partecipazione dei lavoratori che potranno beneficiare di un nuovo sistema pre-

miante e di nuove norme finalizzate ad una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro» ha concluso il sindacalista. Nel 2016 il gruppo a livello mondiale ha registrato un incremento delle vendite del 7,4% con una forte ripresa in Francia, Regno Unito, Germania e in Italia, dove le vendite nel primo semestre 2016 sono aumentate del 28%.



## 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 alle 12, è punto di riferimento e d'informazione accreditato, dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

YouTube | [twitter.com/fisascat](https://twitter.com/fisascat)

[www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)



[www.tglab.it](http://www.tglab.it)



**H&M**  
**Dopo la #fashionrebel arriva l'intesa sugli 89 esuberi a Milano, Cremona e Mestre. L'accordo prevede 32 ricollocazioni e incentivi all'esodo volontario fino a 24 mensilità**

Si è conclusa con un accordo sulla mobilità volontaria e incentivata la procedura di licenziamento avviata dalla catena di abbigliamento svedese H&M per 89 dipendenti nei quattro punti vendita in chiusura a Milano, Cremona e Venezia Mestre. L'intesa, raggiunta tra i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e la direzione aziendale a diverse settimane dall'avvio del confronto, connotato anche da momenti di tensione e dalla proclamazione di una giornata di sciopero nazionale, contempla la ricollocazione di 32 dipen-

denzati presso altre filiali della rete vendita in un perimetro non superiore ai 35 km dai punti vendita in chiusura e un incentivo economico all'esodo volontario pari a 16 mensilità, più un ulteriore importo parametrato all'anzianità di servizio da 2 a 8 mensilità. I sindacati hanno contratto anche il diritto di prelazione per le nuove assunzioni che dovessero essere effettuate in occasione di eventuali nuove aperture, entro i 12 mesi dal licenziamento. «L'impegno delle parti nella lunga trattativa ha consentito di annullare le

iniziative strumentali messe in atto da alcune organizzazioni autonome e ha valorizzato l'azione del sindacato confederale che ha saputo condurre la trattativa a un esito condiviso» si legge in una nota unitaria diramata da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs. «Abbiamo scongiurato i licenziamenti prevedendo un congruo sostegno economico a chi volontariamente ha scelto di accedere alla mobilità» ha aggiunto il funzionario della Fisascat Cisl Marco Demurtas.

## Conforama ed Emmezeta, nuovo integrativo per i 1300 addetti Rivisitato il trattamento economico del lavoro domenicale e festivo, sì alle ferie solidali

Nuovo integrativo aziendale per i circa 1300 addetti di Conforama Italia SpA ed Emmezeta Moda Srl, società attive nel settore del retail di arredamenti, complementi di arredo ed abbigliamento del Gruppo Steinhoff International Holding, la multinazionale di origine tedesca e con sede in Sudafrica, presente in Italia con 27 negozi (16 di mobili ed 11 di moda) in Lombardia, Veneto, Piemonte, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Puglia, Sicilia e Sardegna. Dopo la disdetta unilaterale della contrattazione integrativa, i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno trovato una sintesi condivisa con la direzione aziendale in un'ipotesi di accordo approvata dalla consultazione dei lavoratori. L'intesa, in vigore fino al 30 settembre 2019, contempla l'incremento graduale della maggiorazione per il lavoro domenicale dal 30% al 50% sulla base del numero di prestazioni effettuate (maggiorazione del 30% sino alla 13esima prestazione, del 35% dalla 14esima alla 25esima, del 40% dalla 26esima alla 36esima e del 50% dalla 37esima domenica lavorata in poi); le prestazioni rese nelle giornate domenicali e festive durante il periodo natalizio (dall'ultima domenica di novembre al 6 gennaio di ciascun anno) saranno sempre valorizzate con la maggiorazione del 60%. Tra i punti cardine

dell'intesa la creazione di un sistema solidale di cessione di permessi a beneficio dei colleghi in determinate situazioni di bisogno, cui l'azienda concorre riconoscendo un pacchetto aggiuntivo di permessi retribuiti equivalente al monte ore donato dai lavoratori. L'accordo prevede inoltre il riconoscimento di almeno una domenica di riposo al mese per i dipendenti che, fra le previsioni contrattuali individuali, effettuano la prestazione lavorativa ordinaria comprensiva di tale giornata. L'intesa introduce le pause giornaliere retribuite, da un minimo di 10' ad un massimo di 20' al giorno, ed interviene anche sul sostegno alla genitorialità, con la possibilità di richiedere il part-time post maternità per una quota del 4% dell'organico complessivo, clausola migliorativa rispetto alle attuali previsioni del contratto nazionale di lavoro. Sulla malattia l'accordo riconosce inoltre un mese di retribuzione per i lavoratori affetti da gravi patologie che implicino il ricorso a cure salvavita oltre a quelli previsti dalla contrattazione nazionale e dalle vigenti norme di Legge. L'accordo interviene anche sul sistema delle relazioni sindacali aziendali attraverso la valorizzazione del ruolo dei delegati e del livello territoriale, stabilendo un incremento delle ore di permessi sindacali retribuiti, ed implementa i procedi-



menti elettivi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, prevedendo anche occasioni strutturali di confronto, in un'ottica partecipativa, con il Rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione sui temi della salute e della sicurezza. L'intesa istituisce una Commissione paritetica "servizi vendita", che coinvolgerà i delegati sindacali per raccogliere esperienze e suggerimenti per migliorare i servizi di vendita. Il Premio di Risultato, erogato in funzione del miglioramento del risultato operativo, potrà raggiungere il tetto massimo di 750 euro; saranno applicabili i regimi contributivi previdenziali e fiscali più favorevoli previsti dalla normativa vigente. Positivo il commento della

Fisascat Cisl.

«La sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo dell'integrativo aziendale chiude la stagione vertenziale inaugurata dalla disdetta unilaterale della contrattazione di secondo livello in Conforama ed Emmezeta Moda e riconosce alle lavoratrici ed ai lavoratori garanzie e diritti sociali nuovi che, trovando anche soluzioni inedite e molto apprezzabili, come la compartecipazione economica dell'azienda nel garantire ai lavoratori in stato di bisogno permessi retribuiti, rispondono a problemi specifici e individuali dei dipendenti dalle Società del Gruppo Steinhoff in Italia» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice.

«L'equilibrio raggiunto sul

lavoro domenicale e festivo - ha aggiunto il sindacalista - rappresenta un onorevole compromesso fra le esigenze del Gruppo di riduzione dei costi e le legittime aspettative dei lavoratori». «E' apprezzabile lo sforzo del Gruppo che, pur in una fase di crisi aziendale non del tutto superata, si è dato un programma di nuove aperture di punti vendita, ponendo in essere mezzi contrasto utili ad invertire la tendenza declinante che aveva contraddistinto la presenza del marchio Conforama in Italia sino a qualche anno fa, con l'auspicio che al processo di sviluppo si accompagni la crescita della qualità dell'occupazione ed il miglioramento costante delle condizioni di lavoro» ha concluso il sindacalista.

## Limoni/La Gardenia, la solidarietà scongiura 152 esuberi

Si sono concluse con gli accordi sul ricorso ai contratti di solidarietà e sulla mobilità volontaria incentivata le procedure di mobilità avviate dalle direzioni societarie delle profumerie Limoni e La Gardenia, rispettivamente per 98 e 54 dipendenti, per complessivi 152 esuberanti dichiarati. Le intese, siglate a pochi mesi dal completamento del processo di incorporazione societaria

nella controllata italiana del gruppo tedesco Douglas, contemplano la riduzione oraria fino ad un massimo del 40%, per sette mesi dal 1° novembre 2017 al 27 maggio 2018, per 867 addetti di 181 punti vendita in Abruzzo, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Tosca-

na, Umbria e Veneto (100 a marchio La Gardenia e 81 a marchio Limoni). Ai lavoratori che su base volontaria aderiranno alla mobilità (fino a un numero massimo complessivo di 70 addetti) sarà riconosciuto inoltre un importo di 10mila euro lordi oltre all'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto. «Il ricorso ai contratti di

solidarietà ed alla mobilità con l'esclusivo criterio della non opposizione hanno consentito di scongiurare i licenziamenti in una fase di restyling societario che, auspichiamo, possa consentire il riposizionamento nel mercato di riferimento anche grazie alla nuova annunciata *business strategy* e buona occupazione in un modello commerciale che apre ai servizi alla

clientela» ha dichiarato la funzionaria sindacale della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli. «La grande operazione di incorporazione societaria di Limoni e La Gardenia in Profumerie Douglas spa darà vita nei prossimi mesi ad un gruppo leader in Europa nel settore della cosmesi con oltre 2500 profumerie e più di 21mila dipendenti, di cui oltre 4mila in Italia. «Il nostro auspicio - ha

concluso la sindacalista - è quello di costruire con la nuova realtà societaria una contrattazione integrativa per i dipendenti dei nuovi *flagship store* che in parte recepisca le buone prassi attuate finora e che sappia individuare percorsi condivisi per favorire un incremento della produttività aziendale ma anche volti al superamento delle crisi aziendali».

**Appalti  
Aboliti i voucher  
Dal 24 giugno 2017 in  
vigore la nuova  
disciplina del  
Lavoro Occasionale.  
Per la Fisascat positiva  
la reintroduzione della  
responsabilità solidale  
del committente  
con l'appaltatore**

Il 19 aprile 2017 il Senato ha approvato in via definitiva, con 140 sì, 49 no e 31 astenuti, il Decreto sull'abolizione dei voucher e sulle modifiche delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti.

La Fisascat Cisl ha commentato positivamente la reintroduzione della responsabilità solidale del committente con l'appaltatore nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per garantire una miglior tutela in favore dei lavoratori impiegati nel sistema degli appalti, tema da sempre presente nell'azione della

Cisl e della categoria cislina. «Su questa partita e nella definizione di clausole di maggior favore per i lavoratori - ha dichiarato il segretario generale Raineri - sarà necessario chiarire il ruolo di primo piano della contrattazione nazionale sottoscritta dalle associazioni comparativamente più rappresentative».

Dal 24 giugno 2017 è entrata in vigore la nuova disciplina del Lavoro Occasionale. Alle prestazioni legate al Lavoro Occasionale possono fare ricorso: le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa,

attraverso il Libretto Famiglia; imprese, professionisti e PA per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale (PrestO). In particolare, il Legislatore ha introdotto il "libretto di famiglia" per le prestazioni occasionali rese ai privati e il "contratto di Prestazione Occasionale (PrestO)" per le imprese ed i professionisti. Questo con il dichiarato intento di consentire l'utilizzo per prestazioni occasionali o saltuarie e, nel contempo, garantire un minimo di tutele previdenziali, normative e assistenziali a favore dei prestatori.

**Appalti pulizia scuole, la Legge di Bilancio 2018 destina 288 milioni di euro fino al 30 giugno 2019  
Scuole Belle, Fisascat: «Individuare nuovi servizi agli istituti»**

La Fisascat Cisl ha commentato positivamente le misure previste dalla Legge di Bilancio 2018 per il regolare svolgimento delle attività didattiche degli anni scolastici 2017/2018 e 2018/2019.

L'intervento complessivo di 288 milioni di euro fino a giugno 2019 è finalizzato alla prosecuzione delle attività di decoro e piccola manutenzione delle scuole italiane previste dal progetto Scuole Belle.

«A seguito del rifinanziamento del cosiddetto Progetto Scuole Belle, dopo la fase che ha visto impegnati i lavoratori nei lavori di Decoro e Piccola Manutenzione, - ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Davide Guarini - c'è la necessità di individuare nuovi servizi da fornire agli istituti scolastici che possono essere finalizzati al miglioramento delle strutture scolastiche». «Riteniamo si possano aumentare i servizi di pulizia, ausiliario e vigilanza - ha aggiunto il sindacalista - nonché l'acquisto da parte delle istituzioni scolastiche di tutti i servizi

previsti dal capitolato tecnico della convenzione Consip sulla base delle effettive necessità di servizi aggiuntivi. Ciò al fine di garantire la continuità occupazionale e reddituale degli oltre 18 mila lavoratrici e lavoratori così come definito nei vari accordi governativi».

I sindacati di categoria Cgil Cisl Uil hanno sollecitato a più riprese lo svolgimento di un incontro al ministero dell'Istruzione Università e Ricerca Valeria Fedeli volto a definire «una soluzione stabile e di prospettiva per la continuità occupazionale e di reddito dei 18mila lavoratori ex Isu e dei cosiddetti appalti storici impiegati nelle attività di pulizia e decoro».

Le tre sigle hanno in particolare sollecitato l'attuazione delle intese siglate. «La situazione sta assumendo risvolti sociali non più sostenibili - hanno affermato in una nota congiunta - è necessario dare seguito agli accordi quadro sottoscritti con il Governo per individuare un intervento risolutivo della vertenza».



**Ilva Taranto, la svolta. Evitato lo spegnimento  
La Regione Puglia e il Comune di Taranto rinunciano alla sospensiva al Tar**



Dopo settimane di tensione, è arrivata in zona cesarini nel mese di dicembre 2017 una prima svolta sul caso dell'Ilva. Il ministro dello Sviluppo economico Carlo Calenda ha annunciato su Twitter che la Regione Puglia e il Comune di Taranto hanno rinunciato alla sospensiva al Tar sul piano Ambientale: «Un segnale positivo», ha sottolineato Calenda, «che scongiura il rischio spegnimento il 9». «Ora - ha proseguito il ministro - lavoriamo insieme per il ritiro del ricorso». Ilva in amministrazione straordinaria, durante l'incontro che si è tenuto al Mise il 20 dicembre, sta intanto adempiendo ai pagamenti dei debiti esigibili verso i fornitori dell'indotto pugliese.

E' stato saldato tutto lo scaduto accumulato fino al 10 dicembre 2017 per un ammontare di oltre 30 milioni di euro che rappresenta la quasi totalità delle cifre esigibili mentre il pagamento di una piccola parte residuale avverrà a seguito delle verifiche necessarie previste, nei primi giorni di gennaio. Questa somma, ha riferito Ilva, va ad aggiungersi ai 220 milioni di euro che Ilva ha già versato dall'inizio dell'anno a oggi per un totale di oltre 250 milioni di euro pagati nel 2017 alle imprese del territorio pugliese. Queste risorse sono state individuate grazie alla disponibilità del Governo a finanziare la fase gestionale che precede il closing dell'operazione con il nuovo

investitore e di Intesa SanPaolo che ha anticipato al mese di dicembre l'erogazione delle somme che erano previste per gennaio 2018.

La società, pur nelle difficoltà economiche, sta compiendo ogni possibile sforzo, ha sottolineato infine Ilva, per onorare tutti gli impegni e dare serenità e fiducia alle imprese del territorio. Fitto il calendario di incontri in programma dal 10 gennaio 2018 al ministero dello Sviluppo Economico tra i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e le la direzione industriale di AM Investco Italy.

Sul tavolo i piani industriale ed ambientale. Il confronto al Mise era ripartito nel 2017 sugli esuberanti.

La cordata aggiudicataria del gruppo siderurgico ha confermato gli impegni sull'occupazione assunti nel mese di luglio, precedenti allo stop dei negoziati, riconoscendo la struttura salariale e l'anzianità retributiva.

Il Governo ha sempre assicurato, a fronte delle paventate 10mila riassunzioni previste dal piano industriale, che 4mila lavoratori saranno impiegati nell'attuazione del piano ambientale. Mentre i sindacati dei metalmeccanici Cgil Cisl Uil puntano agli esuberanti zero e al rilancio ecosostenibile del gruppo siderurgico, le federazioni di categoria Filcams, Fillea, Filt, Nidil, Fisascat, Filca, Cisl Reti, Felsa, Uiltrasporti e Uiltucs, rivendicano la convocazione di un tavolo parallelo al ministero dello Sviluppo Economico, che dia risposte sul futuro occupazione degli oltre 7600 addetti dipendenti di circa 346 aziende dell'indotto dei servizi di pulizia civile e industriale e della ristorazione, ma anche carpentieri, autisti, dei manutentori ed elettricisti.

«Una volta concretizzata la cessione - ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Puglia e Taranto-Brindisi Antonio Arcadio - sarà imprescindibile comprendere quale certezza di futuro avranno le ditte ed i lavoratori di appalto, indotto e servizi Ilva, quei soggetti cioè che hanno subito i maggiori disagi finora in questa difficile vertenza».

«Riteniamo imprescindibile rimarcare l'esigenza di una discussione su tutte le problematiche che oggi stanno affrontando questi lavoratori e lavoratrici - ha concluso il sindacalista - costrette a svolgere le proprie mansioni per i quali rivendichiamo il sacrosanto diritto a lavorare in dignitose condizioni di salute e sicurezza nel rispetto delle norme di Legge e dei contratti».

**Iuf Uita Iul**  
**A Palma De Mallorca la**  
**riunione mondiale delle**  
**organizzazioni sindacali**  
**internazionali**  
**del turismo.**  
**Il focus sulle ricadute**  
**occupazionali delle**  
**piattaforme B&B e**  
**dell'economia di accesso**

Turismo e ricezione si confermano settori trainanti dell'economia internazionale. Ma sono al centro di sostanziali cambiamenti indotti anche dall'innovazione tecnologica. Oggi si viaggia in modo diverso, spesso ritenendo superabile la mediazione degli operatori del settore. La questione di ripensare il modo di lavorare, di tutelare ed accrescere le professionalità e di regolamentare i contratti di lavoro diventa quindi essenziale. L'arrivo sulla scena del modello Airbnb è esemplificativa di tutto questo. Piena consapevolezza in casa sindacale del

bisogno di approfondire e ricalibrare le proprie posizioni. Concetti ribaditi dai sindacati del settore alberghieri Ristorazione, Catering e Turismo in occasione della riunione mondiale delle organizzazioni di settore Iuf Uita Iul svolta nell'isola spagnola di Palma de Mallorca. Filo conduttore del meeting a cui hanno partecipato i rappresentanti di 30 sindacati provenienti da 27 Paesi del mondo è infatti stato "L'economia di accesso; le piattaforme B&B e quali ricadute sul settore Turismo e sull'occupazione". Da qui nasce l'idea approvata dalla kermes-

se di proporre una "piattaforma tipo" da sottoporre ai Governi di ogni paese per regolamentare il settore delle Piattaforme B&B e l'economia di accesso per arginare le conseguenze negative sia sul settore tradizionale del Turismo sia sulla qualità della nuova occupazione, ad oggi completamente precaria. Tra i temi affrontati anche la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli alloggi, la sicurezza sociale e del cliente e le politiche di contrasto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. La rivoluzione del lavoro 4.0 è adesso, non va in vacanza.

**L'allarme dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite: il 10% dei bambini ha subito abusi, a rischio il 20%**  
**Sport, dal Dialogo Sociale Europeo l'impegno sulla sicurezza**

Lo sport per i bambini dovrebbe rappresentare solo divertimento e fattore di crescita psico-fisica eppure non sempre è così.

Un ambito ancora poco esplorato quello della sicurezza e tutela dei minori durante le attività sportive ma è ormai sempre più evidente che gli stessi tipi di violenze ed abusi, che si possono trovare nelle famiglie o nelle comunità, possono avvenire anche durante le attività sportive e di gioco. L'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani, Paulo Davd, ha riferito una stima che parla chiaro: tra tutti bambini che praticano sport competitivi il 10% ha subito abusi di diritti umani e il 20% è a rischio. È questo scenario a fare da sfondo al percorso avviato a Bruxelles durante l'incontro sindacale di Uni Sports e Active Leisure indetto dalla Commissione Europea nell'ambito del Dialogo Sociale Europeo tra il sindacato europeo del settore dello sport, e Ease, la rappresentanza europea dei datori di lavoro del comparto. Scopo del meeting definire intese che regolino i diritti, le pari opportunità e la protezione sociale dell'atleta, sia esso dilettante o professionista, in un settore in espansione che registra la crescita delle associazioni sportive non-profit, delle attività sportive amatoriali e delle attività professionali. Importante l'esito di questo primo appuntamento dal quale è uscita una prima intesa sulla salvaguardia dei diritti dei giovani atleti.

Tra gli impegni definiti nell'intesa dalle parti sociali c'è la promozione, la tutela e il rispetto dei diritti dei minori nello sport anche promuovendo la consapevolezza e la comprensione dei contesti dei diritti dei



minori nell'ambito dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (Ilo), norme e principi Unicef ed Unesco e l'applicazione di tali norme allo sport. E ancora. Impegno per la prevenzione di qualsiasi maltrattamento, violenza o abuso ai bambini nello sport, incoraggiando lo sviluppo di misure proattive. Ma non basta; verrà promosso ed incoraggiato lo sviluppo di linee guida etiche, codici di condotta e politiche di protezione dei figli per promuovere e realizzare i diritti dei minori nello sport. Un cambiamento culturale e concreto che prevede anche un'adeguata formazione degli allenatori, del personale dei vari club e di tutti i dipendenti che lavorano con i bambini

anche attraverso il mantenimento di un efficace sistema di licenze che comprende i requisiti minimi per operare in questo settore. Ma anche un incoraggiamento verso i datori di lavoro sportivi, i club, incluse le accademie e i centri di eccellenza, per offrire programmi educativi su misura per giocatori ed atleti. Un aspetto quest'ultimo che punta non solo ad informare sui diritti ma anche sui rischi connessi alla carriera sportiva, sull'importanza di una formazione culturale, sull'integrità dello sport, sul bullismo informatico, le nuove tecnologie e i social media, senza poi dimenticare la necessità di un'alimentazione equilibrata ed un corretto stile di vita.

Alla riunione era presente una delegazione Fist Cisl con il funzionario sindacale Fisascat Dario Campeotto.

Il sindacalista ha illustrato i contenuti del rinnovo contrattuale siglato in Italia dai sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e la Confederazione Italiana dello Sport - Confcommercio Imprese per l'Italia e applicato ai circa 200mila dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit, comparto dove operano complessivamente oltre un milione e mezzo di addetti.

Il dialogo sociale europeo si conferma un'importante occasione di crescita per il mondo del lavoro anche quando declinato in ambito sportivo.

**Air Catering, la Fist a Baltimora**

Si è svolto Baltimora negli Stati Uniti di America, il meeting promosso dai sindacati internazionali dei trasporti e delle agenzie di viaggio Itf e Uita e dai sindacati statunitensi del settore Unite Here! e Ibt International Brotherhood of Teamsters.

Al centro dell'assise, alla quale ha preso parte una delegazione Fist Cisl, la necessità di rafforzare i diritti e le tutele dei lavoratori del catering aereo.

Il focus anche sulle dimensioni globali del comparto dove è necessario definire una contrattazione transnazionale sui diritti minimi dei lavorato-

ri riferiti al salario, salute e sicurezza.

Intanto si fa sempre più agguerrita la concorrenza nel settore.

Chef stellati da tutto il mondo vengono chiamati per studiare i menu da proporre, con le prime classi che arrivano a offrire veri e propri pasti gourmet.

Tra le compagnie di punta, almeno tra i fornelli, c'è anche Alitalia.

Nel 2017, per l'ottavo anno consecutivo, il vettore italiano si è aggiudicato il titolo "Best Airline Cuisine", un riconoscimento del mensile americano Global Traveler.

**Assistenza. Orpea, è tempo di Cae**

Con il progressivo e costante invecchiamento della popolazione la questione della tutela e dei diritti degli operatori dell'assistenza delle persone è sempre più evidente.

Una consapevolezza crescente come conferma la richiesta di Epsu, il sindacato europeo dei lavoratori delle strutture specializzate nell'attività di assistenza e cura alla persona, per la nascita del Cae trasmessa alla direzione di Orpea, la multinazionale francese del settore, presente in Francia, Belgio, Spagna, Germania, Polonia, Repubblica Ceca, Austria, Svizzera, Cina e in Italia

con 751 strutture, più di 77mila posti letto e oltre 49.200 addetti.

«Con la richiesta si dà effettivo avvio alla procedura di costituzione del Comitato Aziendale Europeo Orpea, strumento importantissimo per strutturare corrette relazioni sindacali» ha dichiarato il funzionario Fisascat Dario Campeotto. Il primo passo sarà nei prossimi mesi la costituzione dell'Organismo Speciale di Negoziazione (Snb).

Un nuovo importante elemento per rafforzare la struttura dei sempre più numerosi operatori della white economy.



# QUANDO C'È **UNISALUTE** C'È **TUTTO**



UNISALUTE  
È LEADER NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



6ML  
6 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI DA AZIENDE,  
FONDI DI CATEGORIA E CASSE PROFESSIONALI.



9/10

9 CLIENTI SU 10 CONSIGLIANO LA STRUTTURA  
IN CUI HANNO EFFETTUATO LE CURE.



GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE SANITARIE IN  
ITALIA E ALL'ESTERO E I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



**Unipol**  
GRUPPO

**Marketing Operativo  
Fisascat Cisl e Uiltucs  
siglano con Anasfim  
l'accordo nazionale di  
secondo livello.  
L'intesa volta a  
migliorare la qualità  
dell'occupazione e a  
contrastare il  
lavoro irregolare**

I sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato l'accordo nazionale di secondo livello con Anasfim, Associazione Nazionale delle Aziende Servizi di Field Marketing. L'intesa interviene su sistema di classificazione, inquadramento contrattuali, mercato e orario di lavoro e sulle deroghe alla contrattazione nazionale nella disciplina dei rapporti individuali di lavoro. L'accordo è volto a favorire maggiore occupazione, migliorare la qualità dei contratti di lavoro, favorire l'emersione del lavoro irregolare, pro-

muovere gli incrementi di competitività e di salario, favorire gli investimenti e l'avvio di nuove attività. Le parti hanno anche siglato un avviso comune finalizzato a contrastare il fenomeno del dumping, che ha effetti sulle tutele di tipo normativo e retributivo, mediante adeguate misure legislative, che garantiscano il rispetto delle retribuzioni minime individuate dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali compativamente più rappresentative. Il contratto nazionale di settore del terziario, distribuzione e servizi siglato con la Confesercenti, viene applicato solo a 50mila dei 75mila addetti complessivi occupati nelle 200 imprese del comparto. «Con le intese puntiamo alla integrale applicazione della contrattazione siglata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per regolamentare un mercato dove sono occupati prevalentemente giovani» ha dichiarato il funzionario della Fisascat Cisl Mirco Ceotto.

**Prorogata al 30 aprile 2018 la validità dell'intesa sull'organizzazione del lavoro Esselunga, prosegue la sperimentazione sulle prestazioni festive**

Prosegue il dialogo con Esselunga su organizzazione del lavoro e turni domenicali e festivi, ma non solo.

A distanza di sei mesi dall'incontro che ha definito il sistema organizzativo per la gestione del lavoro domenicale, a fine 2017 i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil, insieme ad una folta delegazione di territori e rappresentanti sindacali, hanno incontrato la direzione del personale di Esselunga al fine di effettuare una prima verifica della consistenza della sperimentazione con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro e dei turni domenicali e festivi.

L'incontro è stato anche finalizzato a fare il punto della situazione sul contratto integrativo, scaduto ormai da svariati anni, e sulle problematiche aperte nei territori, sia in riferimento all'organizzazione del lavoro e agli orari, che a diverse interpretazioni sulla gestione dei riposi.

I sindacati hanno espressamente richiesto informazioni sullo stato dell'azienda e sull'assetto societario.

La direzione aziendale ha di contro informato i sindacati della intenzione di dare vita ad una nuova conformazione societaria che prevede 4 soci, 2 di maggioranza e 2 di minoranza.

La direzione di Esselunga ha precisato quindi che le procedure connesse alle operazioni finanziarie legate all'assetto societario impongono una maggior cautela nella diffusione di informazioni all'esterno. Esselunga si è limitata ad affermare che le vendite risentono positivamente della ripresa registrata nell'ultimo semestre a livello paese e che per il 2018 vengono confermate l'apertura del nuovo negozio di Varese, la riapertura di un punto vendita a Verona completamente rinnovato, e la ristrutturazione di Pistoia. L'azienda ha affrontato anche il tema riguardante il terzo polo logistico che l'impresa sta costruendo nell'area di

**Nel 2017 le vendite del colosso italiano hanno risentito positivamente della ripresa registrata nell'ultimo semestre 2017. Nel 2018 sono confermate le aperture del nuovo negozio di Varese e di un punto vendita a Verona completamente rinnovato, e la ristrutturazione della filiale di Pistoia.**



Ospitaletto a Brescia; in questo caso conferma che i lavori di bonifica dell'area e la completa ricostruzione del polo logistico sono lunghi, per cui sarà necessario verificare le condizioni normative per una proroga della Cigs per i 150 lavoratori coinvolti, anche se non sarà sufficiente la sola proroga (sempre che le norme inserite nella legge di bilancio 2018, in approvazione in questi giorni, lo permetteranno), e si dovranno individuare anche altre soluzioni per poter difendere i 150 futuri posti di lavoro. Sul fronte dell'orario di lavoro la direzione aziendale ci comunica che l'estensione

degli orari di apertura (7.30-22.00) continuerà nei prossimi mesi nei punti di vendita ove attualmente è prevista. A seguito dell'accordo sperimentale sottoscritto sulla gestione del welfare aziendale, e sottolineata dall'importanza della partecipazione dei lavoratori nella gestione dei piani welfare, i sindacati hanno chiarito la necessità di addvenire ad una successiva intesa in tempi rapidi, per evitare quanto accaduto quest'anno, ossia la necessità di procrastinare di un mese l'erogazione del premio. L'azienda si è resa disponibile precisando che intende aggiungere nuove possibili-

tà di scelta per i lavoratori (nel 2017 sono stati 4400) che volontariamente decideranno di optare per la trasformazione totale o parziale del salario variabile in welfare. Per i sindacati è necessario dare priorità a forme di tutela ad alta valenza sociale come ad esempio, la previdenza integrativa, l'assistenza e cura, il diritto allo studio, dando comunque ai lavoratori la possibilità di scelta di altre forme di tutela sociale, concordate con le rappresentanze sindacali e con il sindacato. Per quanto riguarda il monitoraggio previsto dall'accordo di gestione del lavoro domenicale, i

sindacati hanno sottolineato come l'intesa che abbiamo prorogato al 30 aprile 2018, subisca in diversi stores una non corretta taratura degli organici che non consente una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro fra tutti i lavoratori coinvolti, con conseguenze anche sulla salute e sicurezza. La data del 30 aprile 2018 si configura come un termine perentorio per decidere se consolidare questa esperienza o meno, abbiamo proposto di anticipare il confronto di merito. La partita è ancora tutta da giocare, la Fisascat Cisl è pronta a tornare al tavolo convocato a fine gennaio.



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](http://WWW.QUADRIFOR.IT)

Via Cristoro Colombo, 137 - 00147 Roma T +39 06 5744.304/305 E [info@quadrifor.it](mailto:info@quadrifor.it)

**Renault Retail Group  
Istituito il Credito  
Welfare per l'acquisto  
di beni e servizi,  
Mirco Ceotto:  
«Il confronto negoziale  
ha consentito di  
ampliare il paniere a  
disposizione dei  
500 addetti»**

Potenziato il welfare aziendale per 500 dipendenti di Renault Retail Italia e della finanziaria del gruppo francese dell'automotive Sodicam Italia spa. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con le due direzioni societarie l'intesa sull'implementazione e sullo sviluppo del welfare contrattuale esistente. In virtù dell'accordo il premio di produttività previsto dalla contrattazione integrativa di settore, in vigore fino al 31 dicembre 2018, potrà essere con-

vertito tutto o in parte in un "Credito Welfare" accreditato su un conto individuale finalizzato all'acquisto di beni e servizi. Il credito potrà essere utilizzato per il rimborso spese per servizi di educazione e istruzione per i familiari. Ma anche per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti o di ricreazione e di assistenza socio-sanitaria e di assistenza sociale e familiare. Spazio anche alla formazione professionale e all'orientamento al

lavoro e allo sport, alla cultura e al tempo libero ed il benessere.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl che ha commentato positivamente l'intesa.

«Il confronto negoziale ha consentito di implementare il paniere dei beni e servizi offerti a conferma di una contrattazione integrativa di settore al passo con i tempi e capace di intercettare i bisogni dei lavoratori» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto.

## MiBacT, rinnovata la contrattazione decentrata ai dipendenti della società in house Ales, nuovo integrativo per i 900 addetti al servizio della cultura L'intervento sul welfare aziendale con l'attivazione della piattaforma di beni e servizi

Buone notizie per i circa 900 lavoratori dipendenti di Ales Spa, la società in house del ministero dei Beni Culturali e del Turismo, impiegati nei servizi di valorizzazione del patrimonio culturale italiano e di supporto agli uffici tecnico amministrativi del dicastero.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale il rinnovo del contratto integrativo valido dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019.

Sistema di relazioni sindacali ai due livelli nazionale e decentrato, diritti di informazione e diritti sindacali, sistema di classificazione e inquadramento, formazione professionale, salario variabile e trattamento accessorio sono i punti qualificanti del nuovo integrativo.

Sul welfare contrattuale l'intesa contempla l'incremento del contributo destinato alla previdenza complementare fino al 2%.

L'intesa interviene anche sul welfare aziendale con l'attivazione di una piattaforma di prestazioni, beni e servizi a disposizione dei dipendenti.

Sul welfare sociale il nuovo integrativo estende a sei mesi il congedo retribuito per le donne vittime di vio-



lenza. Sul mercato del lavoro le parti concordano sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato nel limite massimo del 30%; il ricorso al lavoro somministrato non potrà superare il 38%.

Il contratto prevede inoltre la costituzione di una commissione paritetica finalizzata a monitorare e definire proposte sulle tematiche

della prevenzione della sicurezza sul lavoro, delle pari opportunità, delle politiche di genere e di conciliazione tempi di vita e di lavoro nonché sulla verifica dei profili professionali e volte alla massima partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa.

La Fisascat Cisl ha commentato positivamente l'intesa.

«Il nuovo integrativo Ales premia i lavoratori che quotidianamente operano nella valorizzazione del patrimonio culturale italiano e che in questi anni hanno contribuito al raddoppio delle commesse» ha dichiarato Rosetta Raso.

«L'intervento sul welfare, con l'attivazione di una piattaforma di beni e servi-

zi a disposizione dei lavoratori che potranno optare per la conversione del premio, l'incremento del contributo destinato alla previdenza complementare e l'attenzione dedicata al tema dell'occupazione femminile, sono in linea con le rivendicazioni contrattuali della Cisl e della Fisascat» ha concluso la sindacalista.

## IED, sì all'integrativo per i 500 dipendenti dell'Istituto Europeo di Design

Siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale tra l'Istituto Europeo di Design (Ied) e le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

Ied Spa è una importante università privata, con sedi a Milano, Roma, Firenze, Cagliari, Venezia, Como, Barcellona, Madrid, São Paulo, Rio De Janeiro, Pechino e Shanghai.

È un'azienda fortemente impegnata nei processi di innovazione che supportano la competitività aziendale. Ied ha complessivamente 13mila studenti iscritti, 1.800 docenti, e 500 dipendenti. «Il contratto integrativo aziendale - hanno

affermato i sindacati - si propone come strumento guida nelle relazioni tra lavoratori, lavoratrici e azienda; riconosce l'importanza della contrattazione territoriale quale strumento adatto a cogliere le peculiarità e potenzialità dei territori stessi». Tra i punti importanti dell'accordo: la definizione di sistemi di tutela di genere e alla responsabilità sociale, e ancora la valorizzazione di un approccio al lavoro con contenuti innovativi che possano favorire la creatività, la qualità e il benessere dei lavoratori. Il contratto integrativo aziendale regola alcuni istituti contrattuali che verranno riconosciuti ed estesi a

tutti i lavoratori e le lavoratrici: ticket restaurant, il sistema premiante, le trasferte. Sarà inoltre ripresa la contrattazione sui livelli di inquadramento e sull'organizzazione del lavoro.

L'incontro è stato anche l'occasione per la presentazione del sistema per la gestione del premio di risultato, per la sua fruizione sarà infatti possibile optare per l'accredito diretto della somma maturata, ovvero la fruizione attraverso il sistema del welfare contrattuale, così come definito dal Quadro normativo fiscale e previdenziale, che gode il vantaggio della detassazione completa.

**FISASCAT CISL**  
**#OPENDOORS**  
 SPORTELLO WELFARE

**SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TURISMO?  
 OPERI NEL COMPARTO DEI SERVIZI?  
 LAVORI NEL COMMERCIO?**

Sportello Welfare al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori del terziario: troverai esperti a tua disposizione per **informarti** e **rispondere** a tutti i quesiti in materia di **contratti nazionali** e **contratti integrativi** di settore e sui sistemi di **Welfare** di origine contrattuale. **Queste le specializzazioni:**

**ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**



**PREVIDENZA COMPLEMENTARE**



**INTEGRAZIONE**



**SOSTEGNO AL REDDITO**



**FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA**



**DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE**



**TG LAB** LABORATORIO TERZIARI  
 PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL  
**PROGETTO TERZIARI**  
 PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Imposta di affissione, se dovuta, a carico di chi lo espone.

[WWW.FISASCAT.IT](http://WWW.FISASCAT.IT)

[www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)



Aderisci alla Fisascat



[www.fistcisl.it](http://www.fistcisl.it)



**Uni Gaming  
 A Palma De Mallorca  
 il meeting promosso  
 dal sindacato  
 internazionale  
 del settore gioco.  
 Raineri: «Le evoluzioni  
 normative in Italia  
 si tradurranno con  
 la riduzione  
 dell'occupazione»**

Un universo ambivalente quello del settore del gioco. Da un lato occasione di lavoro e divertimento, dall'altro esposto alle devianze del gioco d'azzardo e delle ludopatie. Un crinale complesso da percorrere con consapevolezza per tenerlo nell'ambito di quell'industria del divertimento capace di garantire lavoro e giusti profitti. In questo scenario Uni Gaming, il sindacato internazionale del gioco, a cui aderiscono oltre 100mila lavoratori del settore in tutto il mondo, è deciso non solo a giocare la sua parte ma di farlo da protagonista. Idee chiare ribadite a Palma de Mallorca durante il meeting Uni Gaming nel quale si è afferma-

to che è sempre più necessario rafforzare la contrattazione transnazionale per garantire i diritti minimi dei lavoratori delle case da gioco, del bingo e delle scommesse, soprattutto nei paesi dell'America Latina, dell'Europa dell'est e dell'Africa, dove le condizioni di lavoro, salariali e di esercizio delle libertà sindacali sono molto ridotte. All'evento ha preso parte una delegazione Fist Cisl guidata dal segretario generale Pierangelo Raineri e dal segretario nazionale Fisascat Mirco Ceotto oltre ai rappresentanti delle quattro case da gioco italiane di Sanremo, Venezia, Campione D'Italia e Sain Vincent.

Intervenuto alla kermesse Raineri ha sottolineato le difficoltà di un settore che oggi in Italia rischia una forte crisi in relazione alle evoluzioni normative, volte sostanzialmente a ridurre i luoghi del gioco, che inevitabilmente si tradurranno con la riduzione dell'occupazione - ad oggi 40mila unità 2mila case gioco 6mila bingo e 30mila scommesse - e con l'aumento del gioco illegale. «Va certamente combattuta la ludopatia - ha sottolineato il sindacalista - ma con strumenti che devono essere di responsabilità e controllo da parte dello Stato». Una partita delicata che va gestita con competenza da mani esperte.

## Case da Gioco, fronte sindacale compatto per i 2mila addetti Riprende il percorso unitario Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom

E' ripreso unitariamente il percorso sindacale per affrontare le problematiche del settore delle case da gioco italiane dove complessivamente sono occupati circa 2mila addetti.

La linea condivisa è stata decisa il 14 dicembre 2017 dall'attivo unitario dei delegati delle quattro case da gioco italiane di Venezia, Sanremo, Saint Vincent e Campione D'Italia Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom Uil.

La ripresa del percorso unitario, si legge in una nota congiunta, parte dalle

"politiche per il rilancio del settore attraverso l'interlocuzione con i referenti Istituzionali al fine di determinare politiche fiscali di sostegno a garanzia della qualità e della sicurezza del gioco, a tutela della professiona-

lità degli operatori e a garanzia di un gioco legale e presidiato contro la ludopatia".

Ma anche "dal rilancio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, finalizzato a rafforzare il sistema delle relazioni industriali e delle norme condivise e a mettere in sicurezza gli attuali livelli occupazionali, di reddito e i modelli organizzativi locali".

Le tre federazioni di categoria Cgil Cisl Uil hanno inoltre deciso "l'istituzione di un Coordinamento Nazionale delle Case da Gioco composto da 24 componenti la rappresentanza aziendale, più 12 supplenti, pariteticamente indicati dalle singole organizzazioni sindacali (due più uno supplente per ciascuna organizzazione sindacale. per ogni

Casa da Gioco), che parteciperanno alle riunioni convocate dalle organizzazioni sindacali nazionali unitamente alle rispettive segreterie territoriali".

Le segreterie sindacali nazionali, "sottolineando l'importanza strategica di questo passaggio confederale, utile a riprendere il percorso partecipativo dei lavoratori sul futuro del settore, colgono positivamente il mandato dell'attivo nazionale dei delegati a richiedere appositi incontri sia con le parti datoriali che con le parti Istituzionali".

Nel mese di giugno il coordinamento nazionale Fisascat Cisl Case da Gioco è stato ricevuto in audizione dal sottosegretario al ministero dell'Economia e delle Finanze Pier Paolo Baretta.

Il coordinamento, che ha sollecitato una nuova regolamentazione per la gestione delle case da gioco italiane attualmente operanti a Saint Vincent, Campione D'Italia, Venezia e Sanremo, ha in particolare sottolineato le difficoltà gestionali ed occupazionali che hanno investito il settore. «Occorrerà proseguire sul contrasto alla concorrenza sleale e sulla prevenzione dei fenomeni di ludopatia, percorso peraltro già indicato dalla legislazione vigente» hanno evidenziato i sindacalisti a margine dell'incontro al dicastero.

«Quello che come Fisascat Cisl abbiamo richiesto è una evoluzione della normativa per regolamentare il settore dei giochi affinché diventi un'opportunità occupazionale per i giovani».

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE www.fondoforte.it



# Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

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



FOR.TE. Via Nazionale 59/a - 00184 Roma  
 • Tel. 06 462451 • info@fondoforte.it

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.





*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

**Uni Commerce  
A Berlino  
la conferenza  
del sindacato  
internazionale  
del commercio.**

**Uni Europa  
A Bruxelles il confronto  
tra il sindacato  
europeo dei servizi  
ed EuroCommerce**

Uni Commerce Global Union, si è svolta a Berlino in Germania nel mese di giugno 2017 la conferenza del sindacato internazionale del commercio. Al centro dell'assise la stipula di accordi quadro mondiali sui diritti minimi dei lavoratori in tutto il mondo e il piano d'azione per la sindacalizzazione nell'e-commerce e nelle imprese digitali. Il segretario generale di Uni Global Union Philips Jennings presente ai lavori ha sottolineato come i diritti dei lavoratori siano ancora da conquistare in alcune regioni del mondo e che il sindacato mondiale UNI

Commerce Global Union può aiutare questi percorsi virtuosi in ogni regione. Alla riunione ha preso parte una delegazione di Fist Cisl. Il segretario nazionale della Fisascat Mirco Ceotto, intervenuto alla kermesse, ha in particolare sottolineato «la necessità di puntare ad una occupazione di qualità ed a salari adeguati che riconoscano la dignità del lavoro e della persona».

A Bruxelles è proseguito il confronto tra il sindacato europeo dei servizi Uni Europa e l'associazione europea degli imprenditori EuroCommerce per lo svilup-

po del dialogo sociale nel settore commercio. Tra i temi affrontati gli effetti della digitalizzazione sulle tipologie dei rapporti di lavoro in Europa; lo sviluppo della ricerca e analisi del mercato del lavoro nel settore ed il progetto di una banca dati europea per l'incontro domanda-offerta; l'individuazione di una piattaforma digitale europea di servizio in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro dedicata alle piccole e medie imprese, l'evoluzione della direttiva europea in tema di lavoro a distanza e sui pilastri europei dei diritti sociali.

## Il 15 novembre 2017 il Parlamento italiano ha approvato definitivamente il Progetto di Legge Whistleblowers, le tutele per chi segnala illeciti in azienda

Passato dalla Camera il 21 gennaio 2016, esaminato al Senato il 18 ottobre 2017 con modifiche, il Progetto di Legge 3365-B è definitivamente approvato dal Parlamento il 15 novembre 2017 con 357 voti a favore, 46 contrari, 15 astenuti. Viene ad essere così prevista la tutela di chi segnala illeciti sul posto di lavoro nel pubblico interesse anche in Italia.

Un percorso lungo e difficile, che nel 2010 aveva visto i Paesi del G20, sull'onda dei devastanti effetti portati al sistema economico produttivo mondiale dalla crisi finanziaria del 2008, impegnarsi nel promulgare una legge a difesa di chi, per tutelare l'interesse di tutti, denuncia attività illegali o dannose per il sistema pubblico ed economico.

Viene facile comprendere che se questa Legge fosse stata fatta ed applicata allora, senza perdere tempo con rimandi e proteste strumentali, probabilmente situazioni come i fallimenti di molte banche italiane non sarebbero accaduti, salvando strutture economico-produttive e famiglie.

Un percorso che UNI P&M, la Confederazione che raccoglie i Sindacati di rappresentanza dei Quadri e delle Alte Professionalità, aveva iniziato a livello globale già alla fine degli anni '90, in quanto i suoi membri avevano ben compreso l'importanza per il sistema sociale della segnalazione di comportamenti scorretti in azienda, e chi meglio di chi sta vicino o è nelle stanze dei bottoni può vedere tali comportamenti?

Una campagna di sensibilizzazione a livello globale che dura ormai da una ventina d'anni, ma che trova forte opposizione, tanto che la Direttiva Europea in tema di protezione dei whistleblower non ha ancora avuto esito positivo, a causa di resistenze che ha visto tra gli attori molte volte anche l'Italia.

Un percorso che ha difficoltà addirittura nella comprensione del termine "whistleblower", a volte tradotto come "delatore, informatore", quando in realtà è "colui che fischia", in richiamo dei bobby inglesi (fossimo a Milano, dovremmo chiamarlo "il

ghisa"), e che andrebbe modulato in "social defender" o, con un neologismo, "social shielder", scudo sociale.

Ma veniamo ai contenuti del testo di legge: l'art.1 modifica l'art.51-bis della D.Lgs. 165/01- Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, estendendone l'applicazione anche ai dipendenti e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, prevedendo fino al reintegro nel caso di licenziamento a seguito della segnalazione operata, qualora veritiera, l'art.2 prevede la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato tramite l'istituzione di canali di segnalazione che tutelino la riservatezza dell'identità del segnalante, l'art.3 è quello più innovativo, in quanto prevede "1. nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 54-bis del D.Lgs 165/01, e all'art. 6 del D.Lgs. 23/011, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse

all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata. 3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine. Da una prima lettura sembra, quindi, una norma

volta all'istituzione di specifici canali d'informazione in merito a presupposti comportamenti illeciti, con procedure di tutela sia per il "segnalante" che per il "segnalato", senza però definire tempi e modalità di elaborazione delle segnalazioni. Come successo con la L.81/17 per la parte relativa al lavoro agile, pare che il legislatore abbia voluto definire una cornice abbastanza ampia dove i corpi intermedi possono, se vogliono, definire prassi e metodi.

All'interno di questa cornice le organizzazioni Sindacali possono avere un ruolo fondamentale se sapranno definire canali d'informazione efficaci, sia che si riesca a concordarli con le aziende, o le loro rappresentanze, o meno. Ma soprattutto sarà fondamentale che le Organizzazioni Sindacali siano promotrici di campagne di sensibilizzazione sulla tutela del "segnalante" negli ambienti di lavoro, evitando così il pericolo più grande per il "segnalante", ovvero l'indifferenza, se non un vero e proprio mobbing, da parte dei colleghi di lavoro.

## Unicare, a Nyon il forum mondiale del sindacato della cura e assistenza

Il 8 e il 9 settembre, a Nyon in Svizzera si è svolto il Forum mondiale promosso dal sindacato internazionale della cura, dell'assistenza e del benessere della persona Unicare Uni Global Union.

L'assise, preceduta dalla riunione del sindacato europeo Unicare Europa, ha preso in esame le pratiche adottate dai sindacati affiliati di tutto il mondo finalizzando il confronto alla definizione di una contrattazione transnazionale che garantisca diritti minimi e livelli retributivi base ai lavoratori delle multinazionali del settore. All'assise ha preso parte una delegazione Fist Cisl. «Il comparto della

cura e dell'assistenza è in espansione in tutto il mondo considerati i processi di invecchiamento demografico che collocano proprio l'Italia tra i Paesi con la più alta percentuale di anziani al mondo del mondo in un continente, l'Europa, che al momento è il più vecchio del globo e manterrà questo primato fino al 2050» ha dichiarato il segretario generale della categoria cislina Pierangelo Raineri. «Attraverso la contrattazione - ha aggiunto - sarà necessario migliorare le condizioni di lavoro e definire interventi finalizzati all'accesso al long-term care» ha aggiunto il sindacalista. «In Italia ci sarà

nei prossimi anni una maggiore richiesta di manodopera in un comparto dove purtroppo proliferano contratti pirata siglati da associazioni non rappresentative che cancellano norme e tutele contrattuali e abbassano drasticamente i livelli retributivi» ha aggiunto Raineri. «In questo scenario frammentato - ha concluso Raineri - è dunque cruciale definire regole certe sulla rappresentanza, sindacale e imprenditoriale, e ricondurre alla legalità e alla trasparenza i rapporti di lavoro nell'ambito di una contrattazione siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative».

## Uni Global P&M, l'assise negli Usa

Dal 24 al 26 ottobre 2017 si è svolta negli Stati Uniti d'America a Philadelphia la conferenza degli ingegneri organizzata dal sindacato internazionale dei quadri e delle alte professionalità UNI Global P&M.

Le prospettive di sviluppo dei processi formativi e delle competenze nel settore dell'ingegneria, lo sviluppo di consoni sistemi di rappresentanza sindacale, l'interazione tra intelligenza artificiale e proprietà intellettuale, sono stati i temi dibattuti nel corso della kermesse.

La conferenza ha definito il programma del sindacato internazionale nelle attività di rappresentanza e sindacalizzazione da implementare in vista del prossimo congresso mondiale di UNI Global Union in calendario nel mese di giugno 2018 in Inghilterra a Liverpool.

All'assise ha preso parte una delegazione della Fist Cisl con il segretario generale della federazione cislina Pierangelo Raineri e il funzionario sindacale della Fisascat Cisl Dario Campeotto.

## Eurocadres, il VI congresso a Bruxelles

Il 30 e il 31 ottobre a Bruxelles si è tenuto il VI Congresso di Eurocadres, l'associazione europea dei sindacati dei quadri e delle alte professionalità. La discussione di questi due giorni si è focalizzata sulla necessità di sviluppare e sensibilizzare l'unità tra i sindacati europei, puntando sull'integrazione delle alte professionalità nei processi di tutela e protezione del lavoro. La protezione dei whistleblower, una reale azione di bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro, la tutela delle forme di lavoro atipiche

ed autonome, una politica di difesa sociale della proprietà intellettuale, una maggiore collaborazione all'interno delle organizzazioni sindacali europee, sono stati i punti del piano d'azione per i prossimi quattro anni di Eurocadres. L'assise ha eletto il funzionario sindacale Fisascat Dario Campeotto in rappresentanza di Eurocadres. Per l'Italia è stato eletto come rappresentante all'interno del Comitato Direttivo Luciano Malvolti della First Cisl. Riconfermato Presidente Martin Jefflèn.

## 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 AGENZIE DEL TERZIARIO, COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI



Fondo pensione complementare per i dipendenti delle Cooperative di distribuzione



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE DI LAVORO



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 dalle 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 anti religiosi



Fondo interprofessionale per la formazione continua

**Vorwerk Folletto  
Completato il percorso  
di armonizzazione alla  
contrattazione  
nazionale del terziario,  
distribuzione e servizi  
per i 650 dipendenti  
della società leader  
della distribuzione  
di aspirapolveri**

Corre veloce il lavoro del Terzo Millennio. A cambiare rapidamente è anche il perimetro entro il quale si è abituati a considerare modi e tempi di lavoro, salari, rapporto tra azienda e lavoratori, dinamiche di mercato, diritti e tutele. Se per molti queste potrebbero apparire riflessioni accademiche la realtà di quanto accade nel tessuto economico e sociale dimostra l'esatto contrario. È una domanda reale quella che si pone il mondo delle imprese e altrettanto reale e la risposta che in molti casi un sano confronto tra le parti sociali riesce a dare. Buon esempio ne è

l'accordo raggiunto dall'azienda di aspirapolveri Vorkwerk grazie al quale hanno trovato coerenza i contratti di molte delle diverse figure professionali che vi lavorano. Un'intesa innovativa messa a punto grazie alla tenace opera negoziale svolta da Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil con la direzione aziendale. Mentre Da 1° gennaio 2018 è operativa la nuova ragione societaria Vorwerk Italia nata dalla fusione di Vorkwerk Folletto e Vorwerk Contempora, taglia il traguardo il nuovo contratto aziendale. Azienda e organizzazioni sindacali di categoria hanno così

completato il percorso di armonizzazione alla contrattazione nazionale del terziario, distribuzione e servizi per i 650 lavoratori dipendenti della società tedesca leader della distribuzione diretta di aspirapolveri e prodotti per la casa che conta anche 3mila agenti di commercio e 8mila incaricati alla vendita. Guardando proprio a quest'ultima platea la Fisascat Cisl auspica un ulteriore avanzamento sollecitando la definizione della contrattazione integrativa applicata al personale autonomo, agli agenti e agli incaricati alla vendita.

## Bilancio positivo nel 2017 con la previsione di un saldo di oltre 140 milioni di euro Fondazione Enasarco, maggiori tutele e garanzie per gli iscritti La Fisascat Cisl sostiene l'attività della cassa di previdenza degli agenti e dei rappresentanti di commercio

Il bilancio 2017 della Fondazione Enasarco, l'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio, prevede un saldo della gestione istituzionale di oltre 140 milioni, in crescita rispetto al precedente di poco oltre 138 milioni.

La previsione per il 2018 è di un saldo a quota 160 milioni. Anche la gestione previdenziale presenta per il 2017 il dato positivo di 43 milioni, per arrivare a 62 milioni nel 2018, con entrate previdenziali che finanziano la spesa per prestazioni. Mentre l'assistenza nel 2017 dovrebbe salire a quasi 97 milioni e andare oltre questo livello nel 2018.

Il patrimonio della Fondazione Enasarco «al 30 giugno 2017 è pari a 7.184 milioni di euro», di cui «il 46,3% è esposto verso il settore immobiliare», percentuale in diminuzione rispetto all'anno precedente.

Il presidente della Cassa, Gianroberto Costa, in occasione della seconda assemblea annuale dei Delegati Enasarco per l'approvazione delle variazioni del bilancio preventivo 2017 e l'approvazione del preventivo 2018, con chiara discontinuità con le passate gestioni, ha messo l'accento sulla necessità di rivedere il sistema degli investimenti, passando da logiche di breve termine a progetti che guardino alla tutela degli interessi dei contribuenti sul lungo termine, con un occhio di riguardo per le nuove generazioni, attraverso investimenti che garantiscano la mission della Fondazione, l'erogazione delle pensioni agli agenti di commercio, ma che guardino all'economia del Paese e al rilancio del nostro sistema produttivo. In questo senso vanno visti positivamente gli interventi già attuati in favore dei giovani agenti e gli investimenti attraverso finanziamenti ad aziende strategicamente importanti per l'economia del paese.

Costa ha ribadito la volontà di investire in aziende che non sono quotate ma che necessitano di capitali per



crescere: «È lì che intendiamo dare un contributo - ha spiegato - se l'economia non cresce, infatti, nemmeno le nostre categorie degli agenti e dei consulenti finanziari, che vivono delle intermediazioni d'affari, avranno guadagni e se i giovani non hanno lavoro non riusciranno a essere del tutto indipendenti dalle passate generazioni».

In particolare la Fondazione ha contribuito al sostegno dell'economia reale, nel 2016, con oltre 200 milioni di euro in aziende operanti in più settori: industria, food, moda, servizi, sostegno ambientale e di sviluppo infrastrutturale. Le oltre venti aziende che hanno beneficiato degli investimenti hanno prodotto un fatturato da 2,941 miliardi di euro e impiegano 8.590 persone. Le principali operano nei settori abbigliamento (Navigare, Silvian Heach, Autre Chose, Arav fashion), commercio al dettaglio (Bimbo Store, Pitta Rosso), alimentare (Forno D'Asolo, La Scoiattolo, Ham), ristorazione (Rosso Pomodoro, Ivs), farmaceutica (Sifi), sistemi di riscaldamento (Ravelli), fonica (Fine Sounds), investment banking (Banca Profilo).

Al 30 giugno 2017, la Fon-

dazione ha investito in «economia reale» circa 413 milioni di euro (il 6% del patrimonio) e ha intrapreso impegni fino a un massimo di 765 milioni (circa il 10,5% del patrimonio).

Per «intrapreso impegni», si intende il fatto che i fondi che finora sono investiti per 413 milioni, possono richiedere alla Fondazione fino ad ulteriori 352 milioni di euro per finanziare nuovi investimenti. Di questi 413 milioni di euro attualmente investiti, circa 220 milioni sono in fondi di private equity, 75 milioni in fondi di private debt, 106 milioni in fondi di Infrastrutture e 11 milioni di euro in partecipazioni dirette della Fondazione. Dei 413 milioni di euro circa 180 milioni sono investiti specificamente in Italia, 128 milioni in Europa, 56 milioni su scala globale in mercati sviluppati (Europa, Nord America, Australia, Giappone) e i restanti 45 milioni in Asia e Paesi emergenti.

Il nuovo consiglio di amministrazione Enasarco ha intenzione, inoltre, di migliorare il welfare in favore degli agenti di commercio, che versano i contributi anche per un sistema assistenziale e sociale che affronti le difficoltà dei singoli, attraverso il

rafforzamento della polizza infortuni e malattie e prevedendo un sostegno per gli agenti in difficoltà o che perdono il mandato. Ulteriore questione sollevata dal Presidente, e sollecitata dal Collegio Sindacale, riguarda la necessità di revisione, in alcuni punti, dello statuto della Fondazione, al fine di rendere più certa la sua applicazione e più snella la governance.

All'assemblea sono intervenuti anche Stefano Scalerà del ministero dell'Economia e Finanza e l'on. Lello Di Gioia, Presidente della Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale.

Entrambi hanno dato un parere estremamente positivo sulla nuova governance e sui progetti illustrati dal Presidente della Fondazione.

A livello di bilancio, i conti presentati ai delegati sono quelli di un ente sano e con una buona capacità di investimento. Numeri chiari e trasparenti che ci permettono di guardare con ottimismo al futuro degli agenti di commercio.

Le variazioni al bilancio 2017 ed il bilancio 2018 so-

no stati approvati con larga maggioranza.

La scelta fatta dagli agenti di commercio lo scorso anno, che hanno votato per la prima volta, i propri delegati alla Fondazione Enasarco, si sta rivelando vincente. La maggioranza che ne è uscita, infatti, non solo sta aiutando il nuovo Consiglio di Amministrazione nella creazione e nel sostegno di nuove ed innovative proposte, ma sta limitando l'azione di chi, spesso per interessi personali, crede di dare un servizio ai contribuenti facendo una continua, e sterile, campagna elettorale. La Fisascat Cisl è intervenuta nel dibattito sostenendo con forza l'azione della Fondazione e mirando ad un coinvolgimento sempre maggiore dell'Assemblea dei Delegati, sia attraverso un numero maggiore di adunanze, al fine di sviluppare un vero dibattito sulle proposte, ma anche con maggiore coinvolgimento dei singoli delegati che vogliono, con le loro idee e la loro azione, essere partecipi a questa importante nuova fase di Enasarco, per dare sempre maggiore tutela e garanzie agli agenti di commercio e ai rappresentanti di commercio che rappresenta.



**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](http://www.cadiprof.it)

Tel.: 06 54210812 - 06 5910526 - Fax: 06 5918506  
Numero Verde 800 016635  
E-mail: [info@cadiprof.it](mailto:info@cadiprof.it)

**Fondoprofessioni**  
**La nuova formula**  
**dell'offerta formativa**  
**Nuovi Avvisi,**  
**più scadenze di**  
**presentazione**  
**delle domande, uguale**  
**incremento dei piani**  
**finanziati e continuità**  
**nello stanziamento**

Importanti novità per la formazione dei Dipendenti di Studi professionali e Aziende. Fondoprofessioni, ha ampliato la propria offerta formativa, rendendo ancora più efficiente l'allocazione delle risorse. Nuovi Avvisi, destinati a differenti target, più scadenze di presentazione delle domande, uguale incremento dei piani finanziati e continuità nello stanziamento delle risorse. È questa la formula scelta dal Fondo per incentivare la formazione continua dei dipendenti nel comparto di riferimento e presso le imprese aderenti. Sono state stanziati specifiche risorse per piani monoaziendali e pluriaziendali, con possibilità di finanziamento integrale, al fine di soddisfare le necessità formative di singoli Studi/Aziende e Raggruppamenti. Prosegue, parallelamente, a pieno ritmo, l'assegnazione dei voucher per la partecipazione alle attività individuali a catalogo. Gli iscritti, in questo caso, possono scegliere i corsi di proprio interesse tra una vasta gamma di tematiche, date e sedi calendarizzate. Inoltre, per le realtà

con almeno 50 dipendenti in organico, è possibile attivare il conto formativo aziendale, utilizzando e gestendo l'80% dei propri versamenti accantonati, per finanziare la formazione del personale in maniera flessibile e funzionale alle effettive esigenze.

Il professionista che segue le paghe, per conto dello Studio/Azienda, può effettuare l'adesione a Fondoprofessioni inserendo il codice "Fpro", seguito dal numero di dipendenti, nella sezione dedicata del modello Uniemens.

## Il Cda del fondo interprofessionale ha approvato i piani presentati degli Avvisi 01/17 e 03/17 Fondoprofessioni, stanziati 1,3 milioni per la formazione Al via i finanziamenti dei piani monoaziendali rivolti a un minimo di 3 allievi

«Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un incremento complessivo di 1,3 milioni di euro sugli Avvisi 01/17 e 03/17, a partire dalla seconda scadenza, dando sempre più continuità allo stanziamento di risorse per la formazione del personale dipendente degli Studi e Aziende aderenti - così ha commentato Roberto Callioni, presidente di Fondoprofessioni, il quale ha aggiunto - Il Fondo e, in generale, il Sistema bilaterale di settore, continuano a puntare sullo sviluppo di un welfare attivo, in linea con gli obiettivi delle Parti Sociali». Entrando nel dettaglio, gli Enti attuatori possono presentare i piani formativi, per conto degli Enti proponenti, entro le ore 17 del 19/02/2018, attraverso la piattaforma informatica, nell'ambito della seconda scadenza di presentazione degli Avvisi 01/17 e 03/17. Tramite gli Avvisi in questione è possibile finanziare piani formativi monoaziendali, rivolti a un minimo di 3 allievi e con una durata da 16 a 40 ore. Ivana Veronese, vicepresidente del Fondo, ha così commentato:

«Nell'ambito della prima scadenza degli Avvisi monoaziendali e pluriaziendali abbiamo registrato numeri elevati di richieste, a conferma di una diffusa necessità di rilancio e sviluppo attraverso lo strumento della formazione continua, proprio per questo abbiamo stanziato una disponibilità aggiuntiva di risorse, a partire dalla seconda scadenza».

L'Avviso 03/17, nello specifico, consente di finanziare attività a vantaggio degli Studi e Aziende neo-aderenti, ossia che abbiano espresso l'adesione entro i sei mesi precedenti la scadenza di presentazione del 19/02/2018. «Mediante l'Avviso 03/17 abbiamo destinato specifiche risorse per la formazione dei dipendenti degli Studi e alle Aziende di recente iscrizione, finanziando piani

con importo fino a 20 mila euro - ha spiegato Callioni, il quale ha aggiunto - Questa formula, che costituisce una importante novità, ha già riscosso buoni risultati presso Enti attuatori e proponenti, nell'ambito della precedente scadenza di presentazione». A partire dall'08/01/2018, come comunicato sul sito del Fondo, quindi, sarà possibile predisporre e presentare i piani formativi, mediante la piattaforma informatica. «Invitiamo gli Enti attuatori e gli Studi/ Aziende interessati a contattarci, per approfondire con la nostra struttura l'offerta formativa prevista e le nuove opportunità di accesso alle risorse stanziante», così ha concluso il Presidente di Fondoprofessioni. Per informazioni contattare il numero telefonico 06/54210661 o inviare una mail all'indirizzo di posta elettronica [info@fondoprofessioni.it](mailto:info@fondoprofessioni.it).

**Robyro**

### 02/16, l'Avviso al femminile

Fondoprofessioni ha analizzato circa 350 piani formativi, approvati a novembre sull'Avviso 02/16. Contenuti formativi e genere, in particolare, sono gli aspetti posti sotto la lente d'ingrandimento. Indubbiamente, salta all'occhio il dato genere, che vede pendere la bilancia nettamente dalla parte delle donne. Infatti, ben l'82% dei piani approvati è rivolto a lavoratrici, con un incremento rispetto a quanto rilevato a luglio 2017 (vedi Newsletter), sempre sul medesimo Avviso.

«Nell'ambito dei piani di area tematica economicoamministrativa, la percentuale di donne in formazione è addirittura più alta della media, arrivando quasi all'86%, segno che gli Studi di commercialisti, revisori contabili e consulenti del lavoro presentano un'occupazione quasi esclusivamente femminile. Se si considerano, nello specifico, i corsi in materia di adempimenti anticiclaggio la percentuale di lavoratrici in formazione sfiora addirittura il 98%» così ha osservato Ivana Veronese, vice presidente di Fondoprofessioni. Focalizzando,

invece, l'attenzione sul contenuto dei piani, ha commentato Franco Valente, direttore del Fondo: «Registriamo un aumento dei piani in materia di anticiclaggio. In questo ambito, così come rispetto agli adempimenti in materia di privacy, si stanno valutando specifici interventi da parte del Sistema bilaterale, destinati a coloro i quali applicano il contratto collettivo nazionale di comparto».

**Robyro**



**FONDO PROFESSIONI**

Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma

Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664

e-mail: [info@fondoprofessioni.it](mailto:info@fondoprofessioni.it)

[www.fondoprofessioni.it](http://www.fondoprofessioni.it)

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



ENTE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I DIPENDENTI  
DELLE AZIENDE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI

Con la costituzione dell'Ente Aster, Confesercenti, Filcams-CGIL, Fisascat-Cisl e UILTuCS - Uil hanno voluto, attraverso una norma specifica che è parte integrante del CCNL, rispondere alle esigenze dei lavoratori di avere prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle erogate dal SSN.

L'obiettivo è quello di estendere l'assistenza sanitaria integrativa, prima riservata solo ai quadri direttivi, a tutte le categorie di lavoratori (commessi, operai, impiegati, garzoni).

I CONTRIBUTI PER L'ISCRIZIONE ALL'ENTE ASTER SONO A CARICO DELLE AZIENDE.

Le prestazioni sanitarie offerte dall'Ente Aster sono destinate a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato. È anche prevista l'iscrizione per lavoratori a tempo determinato per le sole aziende del settore turismo con contratto di durata superiore ai tre mesi.

Molteplici sono i vantaggi per gli iscritti, alcuni dei quali sono:

- Una rete di strutture sanitarie convenzionate con Ente Aster (Case di cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologica e comfort.
- Riduzione al minimo dei tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati attraverso il **numero verde 800-016643** tutti i giorni dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8:30 alle ore 19:30
- Una copertura completa in Italia e all'estero.

Per sapere a quali servizi si ha diritto e quali sono le strutture convenzionate è sufficiente collegarsi alla sezione PRESTAZIONI NEW del sito **www.enteaster.it**. Quanto alle prenotazioni, se si sceglie una struttura pubblica basta recarsi al CUP, fissare l'appuntamento e richiedere il rimborso del ticket inviando una copia all'indirizzo indicato nel modulo di rimborso scaricabile dal sito **www.enteaster.it**.

Se si sceglie la via privata, ovvero si richiedono le prestazioni alla rete di cliniche, case di cura e ambulatori convenzionati con l'Ente Aster, la prenotazione dovrà essere fatta al numero verde della Centrale Operativa.

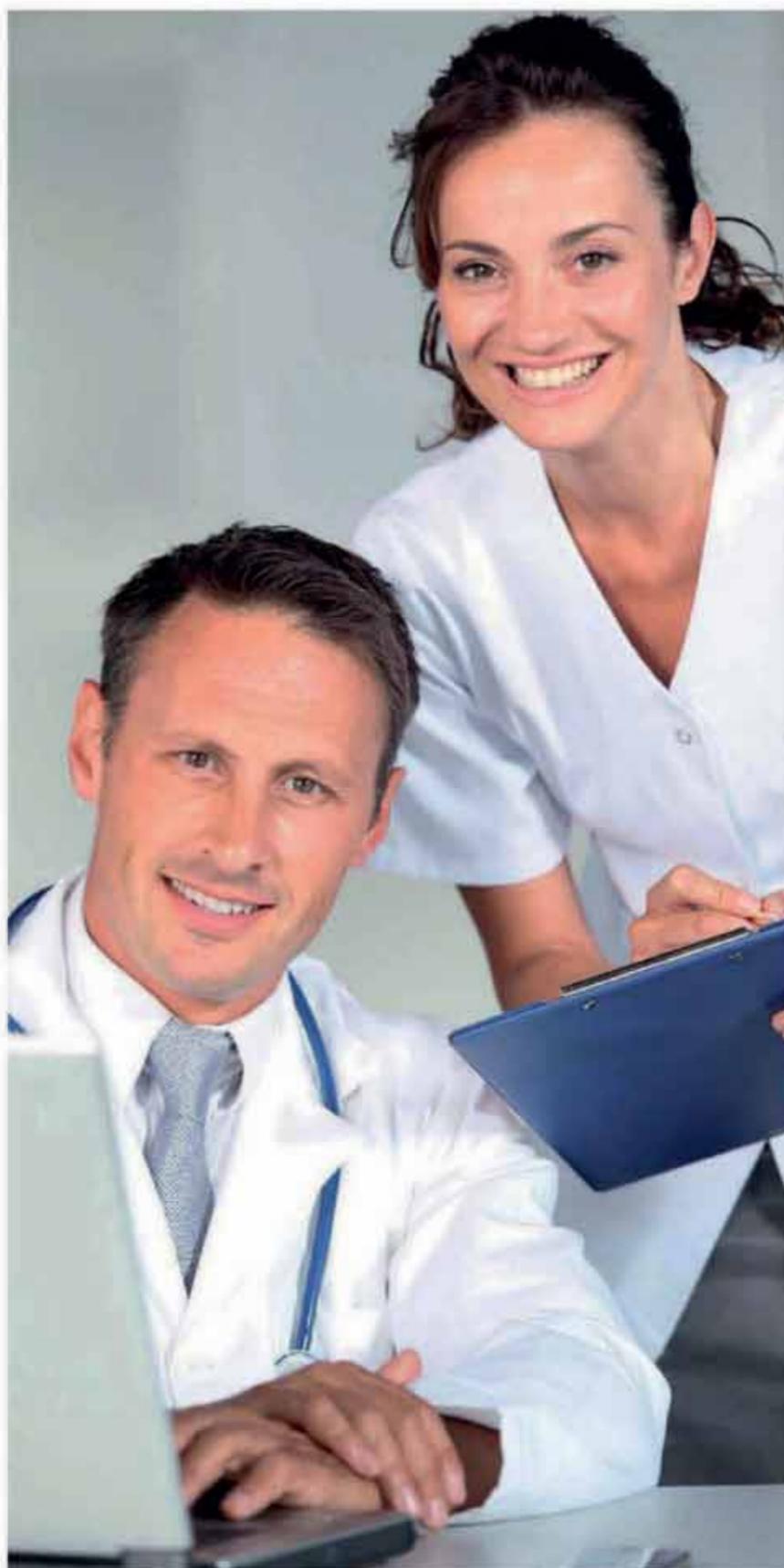
Il nuovo piano sanitario dell'Ente Aster, in aggiunta alle **prestazioni odontoiatriche** già previste, contempla maggiori coperture in materia di implantologia presso uno dei molti studi odontoiatrici convenzionati con l'Ente

È inoltre previsto il rimborso delle spese per l'acquisto o il noleggio di Protesi/ausili medici ortopedici e per le spese per Trattamenti fisioterapici riabilitativi.

Per informazioni più esaurienti è sempre necessario consultare la sezione **PRESTAZIONI NEW** sul sito **www.enteaster.it** o chiamare il numero verde **800-016643**.

L'Ente Aster è l'Ente di assistenza sanitaria integrativa costituito da Confesercenti, Filcams-CGIL, Fisascat-Cisl e UILTuCS- Uil a favore dei dipendenti delle aziende del commercio, del turismo e dei servizi a cui si applicano i CCNL del Terziario o del Turismo. L'iscrizione all'Ente è obbligatoria per tutte le aziende che applicano:

- 1) il CCNL per i dipendenti del terziario, della distribuzione e dei servizi;
- 2) il CCNL per i dipendenti delle aziende del turismo.



ENTE ASTER  
TEL. 06.97.27.18.81  
FAX 06.45.49.55.45  
EMAIL [info@enteaster.it](mailto:info@enteaster.it)



## Segretario generale della Fisascat dal 1985 al 1989 è scomparso a Roma il 9 ottobre Renato Di Marco, un sindacalista Cisl con il valore dell'autonomia L'intervista di Ivo Camerini realizzata nel 2011 con la complicità della moglie Iole

Nella notte del 9 ottobre 2017, dopo una lunga malattia, all'età di 83 anni si è spento Renato Di Marco, segretario generale della Fisascat Cisl dal 1985 al 1989.

Renato per anni ha incarnato la memoria storica del sindacato di Pastore e Romani.

Nella Cisl arrivò da sinistra (dal 1956), dopo la rottura di Pastore con la Cgil e la costituzione della Lcgil, per la precisione dalla Fgci. Un fatto raro a quei tempi, una scelta forte per l'epoca.

A cui seguì prima una lunga carriera sindacale, fino al vertice della Fisascat, poi l'impegno organizzativo a livello confederale. Il modo migliore per ricordarlo ci è sembrato quello di pubblicare una sua intervista realizzata nel 2011, a cura di Ivo Camerini per MemoriaOnline, responsabile dell'archivio storico della Cisl.

*Ivo Camerini: Mi racconti qualcosa, in maniera molto essenziale, della tua biografia civile e sindacale?*

Renato Di Marco: "Sono nato a Palermo il 10 marzo 1934. Mia madre Rosa D'Agostino fu insegnante, scrittrice e militante dell'Azione cattolica. Mio padre Nicola Di Marco Cuccia era giornalista e redattore-capo del quotidiano palermitano "L'Ora". Conobbi la Cisl nel 1955, partecipando al campo-scuola di Pescopennataro con un'altra cinquantina di coetanei.

Lì entrai in amicizia con il professore Vincenzo Saba e il segretario organizzativo confederale Luigi Macario. Fu quest'ultimo, sindacalista eccezionale della nostra Cisl, ad invitarmi poi al secondo "campo-scuola" svoltosi al Centro-Sud e segnatamente a Postiglione, dove misi le premesse per partecipare al Corso lungo per dirigenti sindacali, svoltosi al Centro studi della Cisl di Firenze dall'ottobre 1957 al giugno 1958. Sempre nell'autunno 1957 ricevetti un invito dal direttore del giornale "Sicilia del Popolo", Ugo Modica, che aveva intenzione di avviarmi ad una collaborazione con quella testata. La mia scelta oramai però era per la Cisl e dopo la conclusione del corso accettai di andare a fare il sindacalista a Milano, a Sesto San Giovanni, dove feci gavetta sotto la guida di Gian Battista Cavazzuti e avendo come giovane collega un certo Pierre Carniti, che oggi tutti conoscono. A Sesto San Giovanni m'impegnavo a fondo nell'attività sindacale di base: volantini all'ingresso delle fabbriche; riunioni serali con i membri delle commissioni interne; reclutamento degli iscritti; rapporto con le Commissioni interne. I miei primi reclutamenti li feci tra i giovani meridionali immigrati che, come me, dormivano alla Casa Albergo delle Acli, in fondo a viale Fulvio Testi. L'esperienza nelle grandi aziende di Sesto San Giovanni fu importante, perché nelle grandi fabbriche la Cisl già proponeva la contrattazione aziendale. In quelle fabbriche milanesi frequentai la mia autentica scuola da sindacalista.

Dal primo febbraio 1959, sempre Macario, mi dirottò sull'Unione di Torino che aveva chiesto di utilizzarmi. Non mi dispiacevano ulteriori esperienze. Arrivato all'Unione di Torino fui assegnato alla Zona Cisl di Borgo S.



Paolo".

*IC: Vuoi approfondire i ricordi della tua azione a Torino?*

RDM: "La Cisl del Piemonte e di Torino erano spesso mobilitate per le elezioni di Commissioni Interne in più 'stabilimenti'. Così anch'io - con altri "operatori sindacali" venni coinvolto. Mi si offrì l'occasione di ampliare la conoscenza delle "grandi fabbriche", che erano decisive al fine di realizzare il modello nuovo di sindacato che la Confederazione stava costruendo nel nostro Paese. Comizi volanti ai cancelli delle fabbriche; assemblee nei luoghi di lavoro, volantini e manifesti, riunioni serali delle Sas: furono qui il mio impegno quotidiano. Ma furono le vicende della Fiat del 1958 un motivo particolare di impegno per me e molti altri "operatori sindacali". Personalmente dovette molto ad Alberto Tridente, anch'egli allievo del Corso annuale di Firenze e in quell'occasione molto impegnato accanto a Donatt-Cattin, che allora era il segretario dell'Unione di Torino".

*IC: E dopo Torino?*

RDM: "Agli inizi dell'estate 1959 morì il segretario dell'Unione di Asti e Macario mi propose di andarci "per tirare su l'organizzazione del settore industriale. Così, nel mese di luglio del 1959 ero già all'Unione di Asti, dove poco dopo venne Macario. Da qui: l'elezione a segretario dell'Unione di Asti del giovane Giacinto Torchio".

*IC: E dopo Asti?*

RDM: "Nella Cisl i 'quadri' provenienti dal Centro Studi di Firenze erano considerati riserve per la bisogna. Pertanto quando a Siracusa gli scioperi alla SIN-CAT e alla RASIOM divennero scontri (27 feriti), Macario mi propose di recarmi sul posto. Così nell'aprile 1960 mi recai a Siracusa, dove rimasi sino alla conclusione delle vertenze nel settore industria. Luigi Macario, nel giugno 1961, mi convocò a Roma per andare in un'altra Unione. Gli dissi che avevo sposato una lavoratrice di Asti e che pertanto avrei preferito tornare in Piemonte. Ci pensò qualche minuto. Quindi telefonò al segretario dell'Unione di Torino, Carlo Borra: "Ti mando di nuovo Rena-

to Di Marco; questa volta per la vicenda della Federchimici". Fu così che tornai in Piemonte per impegnarmi nella Federchimici di Torino. Nella Federazione dei chimici ci sono stato dal giugno 1961 al dicembre 1962. La segreteria della Federchimici nella Unione di Torino lavorava notte e giorno. E si consumava un pasto frugale per risparmiare i soldi del sindacato. La dirigenza era avanti negli anni e l'Unione pensava di ringiovanire la segreteria. Così entrai subito negli organi dirigenti della Federchimici, dove conobbi un grande dirigente: Danilo Beretta, che sul finire del 1961 mi sponsorizzò per l'elezione alla guida dei chimici torinesi, che mi elessero all'unanimità".

*IC: Però mi sembra di sapere che in quell'incarico rimanesti davvero poco.*

RDM: "Sì. Appena un annetto. Alla fine del 1962 Storti mi propose di lavorare a pieno tempo a Conquiste del Lavoro. Macario disapprovò. Vito Scalia, già segretario Cisl di Catania e poi segretario confederale, mi disse che un uomo come me più che al giornale doveva lavorare nelle categorie. Tuttavia tra molte incertezze optai per il giornale. Nel frattempo Macario lasciò la segreteria organizzativa confederale per passare alla segreteria generale della Fim. Presto sarebbe dilagata la dialettica interna sulle "incompatibilità" in tutta l'organizzazione. E l'impegno "giornalistico" a pieno tempo per il giornale sindacale mi offrì l'occasione per cimentarmi anche nell'Ufficio stampa. Avevo un ottimo rapporto con il giornalista Beppe Momoli e con il responsabile dell'Ufficio Stampa confederale Sergio De Marchis il quale in caso di bisogno mi mandava alle conferenze stampa di interesse sindacale. Per Conquiste del Lavoro feci inchieste e servizi. Ma poco dopo su proposta di Vito Scalia e Bruno Storti passai all'Ufficio confederale Organizzativo. Devo precisare che avevo conosciuto Vito Scalia in Sicilia in occasione delle vicende sindacali emerse nelle fabbriche di Augusta e Siracusa. Ma una volta eletto segretario organizzativo confe-

derale, Vito Scalia mi propose di passare all'Ufficio Organizzativo. D'altra parte Beppe Momoli fece del tutto per trattenermi alla Redazione di Conquiste del Lavoro. Alfine inventai un compromesso con Momoli. Dall'Ufficio Organizzativo confederale avrei continuato anche a scrivere per il giornale. E così sarebbe stato negli anni successivi. Tuttavia gli anni di lavoro svolti all'Ufficio Organizzativo Confederale mi hanno offerto l'occasione di allargare l'orizzonte delle esperienze in ordine al sindacalismo storico e al sindacato "nuovo". Il tempo impiegato all'ufficio organizzativo confederale negli anni sessanta rafforzò in me la conoscenza delle articolazioni confederale territoriali e di categoria. Ma questi furono anche anni importanti ed impegnativi per il mio ruolo di padre. Fu in questi anni che l'amore con Iole fu coronato dall'arrivo dei nostri figli: Marco (1961) e Anna Maria (1965)".

*IC: Se non ricordo male, la tua anima autonoma, indipendente ti fece rimanere in via Po solo fino al 1968. E dopo?*

RDM: "La dialettica interna nata nell'intera organizzazione attorno al 1968, mi spinse a lasciare la Confederazione per tornare all'impegno diretto in una categoria. L'avevano già fatto alcuni prestigiosi operatori confederali: Eraldo Crea, Leonardo Romano, Franco Marini ed altri giovani delle nuove leve cislinsediati in Confederazione al compimento del Corso annuale di Firenze. Ricevevo inoltre sollecitazioni dalla categoria (Federchimici) della quale ero membro del comitato esecutivo sin da quando ero stato segretario della Federazione di Torino. Reggio e Beretta mi proposero di passare dalla Cisl alla Federchimici. Ma alla fine io scelsi la Fisascat".

*IC: Come avvenne in concreto quest'importante scelta?*

RDM: "Fu il segretario generale Giulio Pettinelli a propormi di passare alla Fisascat. Vito Scalia, però mi diceva di non lasciare l'Organizzativo confederale. Fu la dialettica interna alla Cisl sulle incompatibilità a condizionare le mie scelte. Come altri

della giovane generazione confederale anch'io fui per le incompatibilità e per il rinnovamento del quale anche nella Fisascat c'era bisogno. Il trasferimento dalla Confederazione alla Fisascat avvenne di comune accordo tra le due strutture. Dopo i colloqui di rito, il 16 dicembre 1968, Pettinelli scrisse alla segreteria confederale di avere provveduto affinché il mio rapporto di lavoro con la Federazione iniziasse dal 1° Gennaio 1969. In effetti su sua iniziativa avevo concordato il rinnovamento dell'organizzazione della categoria. Peraltro dall'Osservatorio confederale avevo conosciuto diverse realtà di categorie ed unioni territoriali. Così per il rafforzamento delle Fisascat territoriali in molti casi concordai con le Unioni il trasferimento di operatori sindacali giovani alla Fisascat. Ma erano tempi di dialettica interna. E questa si rifletteva ai diversi livelli orizzontali e verticali dell'organizzazione. Anche nella Federazione del commercio, segnatamente nei rispettivi congressi territoriali e categoriali, ci fu forte dibattito, rinnovamento e battaglia dura, che importò aspra dialettica interna. E quando il Consiglio Generale confederale, al Congresso del 1969, si spaccò tra "Tesi uno" e "Tesi due", anche nella Fisascat, come nelle altre Federazioni di categorie ed Unioni territoriali si crearono schieramenti diversi su importanti aspetti sindacali. Ma portando in primo piano il valore dell'autonomia della Cisl, dopo qualche tempo il buon senso prevalse e l'unità interna fu salva".

*IC: Nella Fisascat sei stato amico ed allievo di Leonardo Romano, leader molto amato in categoria e in casa Cisl. Puoi raccontarci qualcosa di questi tuoi anni?*

RDM: "Sono stati i miei anni di dirigente cislino ancorato ai valori dell'autonomia e del rinnovamento. Ho aiutato Romano a costruire la grande categoria che i lavoratori del commercio e dei servizi meritavano e che oggi è una delle più importanti della Cisl.

*IC: Un tuo breve messaggio ad un giovane lavoratore che oggi volesse scegliere d'iscriversi alla Cisl.*

RDM: "Ripeto quello che tante volte ho detto a Milano, Torino, Asti, Siracusa e in giro per l'Italia ai tanti giovani lavoratori incontrati nei non facili anni della metà del secolo scorso: iscriviti con speranza alla Cisl. In questi anni poi sono stato un convinto precursore nell'affidare ruoli di dirigenza sindacale alle donne". E' un sindacato democratico, nuovo e indipendente da tutti i partiti e da tutti i poteri che comandano. Insomma, se sei una persona libera, iscriviti alla Cisl, che vive la sua libertà di sindacato proprio nell'autonomia del suo essere sindacato dei lavoratori".

*IC: Grazie, Renato, di questa chiacchierata per MemoriaOnline ed insieme un grazie particolare anche a Iole Maria Trivellini, tua moglie da quasi cinquant'anni, ma anche fiera ex-delegata di fabbrica e collettrice cislina, che ti ha convinto a raccontarmi la tua vicenda sindacale.*

# 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](http://www.fondofonte.it)

Numero Verde

800-586.580

