TG LAB Magazine
www.fisascat.it
CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
F.I.S.T. CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

Anteprima del Notiziario Settimanale Web TgLab
Edizione del 21 aprile 2023 - Anno XII - Numero CCCLXXXVI
Direttore Responsabile: *Pierangelo Raineri*
A cura di *Paola Mele* **- Ufficio Stampa Fisascat Cisl Nazionale**
Redazione: *Fulvia Silvestroni* **- Riprese e Montaggio Web:** *Stefano Fazio, Jakub Zielinski*

La Partecipazione al Lavoro

Sbarra: «Il tempo è maturo per far evolvere il rapporto tra impresa e lavoro

Partecipazione, la Cisl deposita in Corte di Cassazione la proposta di legge di iniziativa popolare

La partecipazione al lavoro. Si intitola così la proposta di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori nelle aziende messa a punto dalla Cisl e che il segretario generale, Luigi Sbarra, ha depositato in Cassazione. L'iniziativa nelle prossime settimane sarà supportata da una campagna di raccolta firme avviata su tutto il territorio nazionale. Un cavallo di battaglia storico per la confederazione di via Po, che punta a dare piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione: la proposta di legge promuove e incentiva la democrazia economica e la partecipazione gestionale, finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alle imprese, spaziando dalla semplice informazione ai dipendenti alla codecisione sull'organizzazione del lavoro, dalla partecipazione agli utili a quella al capitale dell'azienda, fino all'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli d'amministrazione o di Sorveglianza delle società.
Nove i titoli, 22 gli articoli della proposta di legge con cui la Cisl intende avviare questa "rivoluzione dal basso" che approderà sui tavoli di contrattazione. Obiettivo "favorire una svolta nell'economia del Paese, grazie a un diverso rapporto fra lavoratori e imprese pubbliche e private". Via dunque (art.3), all'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di sorveglianza delle imprese che adottano il sistema dualistico di governance e alla partecipazione al Cda delle società sulla base delle modalità stabilite nei contratti. Nessuna imposizione normativa è prevista dalla proposta di legge che non sancisce nessun obbligo per le imprese private di aderire al nuovo modello. Unica eccezione (art.5) per le società a partecipazione pubblica che "devono integrare il Cda con almeno un amministratore designato dai lavoratori dipendenti". La struttura poggerà su una serie di investimenti e incentivi fiscali per dipendenti e aziende. La distribuzione degli utili aziendali ai dipendenti (art.6) infatti, prevede un'imposta sostitutiva su questi redditi del 5% entro il limite di 10mila euro annui lordi. Analoghe deduzioni sarebbero possibili per le aziende che promuovono i piani di partecipazione finanziaria (attribuzione, su base volontaria, ai dipendenti, di strumenti finanziari per il possesso di quote di capitale delle imprese) con gli stessi limiti per ogni lavoratore e dell'intero valore delle azioni in caso di assegnazione gratuita ai dipendenti. In arrivo anche il cosiddetto *voting trust*: un trust, un fondo fiduciario, a cui i lavoratori possono affidare le loro quote azionarie per farle "pesare" nelle votazioni delle assemblee. Quanto alla copertura finanziaria del provvedimento che costerebbe per la Cisl circa 50 milioni di euro, le risorse potrebbero derivare dal 'Fondo per interventi strutturali di politica economica' alla voce 'definizione degli illeciti edilizi'. A breve, assieme alla raccolta firme il sindacato avvierà anche una serie di incontri con i vertici istituzionali, i leader politici e le rappresentanze sociali, a cominciare dal Presidente del Consiglio Giorgia Meloni. Per il leader Cisl Luigi Sbarra «il tempo è maturo per far evolvere il rapporto tra impresa e lavoro nel solco di una più solida democrazia economica. Quella della partecipazione è un'opportunità che incrocia tutte le grandi sfide del nostro tempo: la via maestra per salari più alti, maggiore valore aggiunto e produttività, difesa occupazionale, buone flessibilità condivise e contrasto alle delocalizzazioni, maggiore sostenibilità sociale».

Riforma dello Sport. Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom depositano una memoria unitaria alla Camera dei Deputati

Il riordino e la riforma delle disposizioni normative in materia di enti sportivi Professionistici nonché di lavoro sportivo demandino "alla Contrattazione Collettiva Nazionale la disciplina degli aspetti inerenti i diversi rapporti di lavoro, e quindi le tipologie di contratto attivabili, i loro perimetri, la definizione dei profili professionali e delle relative mansioni". E' quanto sollecitato dai sindacati di categoria Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom in una memoria unitaria inviata alla Camera dei Deputati, pubblicata sul sito internet del ramo del Parlamento.
Nel rispetto della data prevista per l'entrata in vigore del testo in discussione, prorogata al 1° luglio 2023 dal Decreto Milleproroghe, le organizzazioni sindacali ritengono che "la Legge stessa possa assegnare alle Parti un tempo congruo di 6 mesi per dettagliare le tematiche richiamate al fine di evitare, l'insorgere di contenziosi che deriverebbero dall'introduzione tout court di una presunzione di autonomia del rapporto di lavoro, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (anche eterodiretta dal committente), legata esclusivamente al numero di ore di svolgimento della prestazione".
"Il confronto tra le Parti resta – recita la memoria unitaria - l'unico luogo deputato a procedere al tanto atteso riordino del settore dello sport e, per quanto attiene in particolare agli aspetti contrattuali, ad individuare adeguatamente i confini tra il lavoro subordinato, quello parasubordinato e le attività svolte in maniera genuinamente autonoma".
I sindacati valutano anche l'opportunità di "prevedere delle forme di incentivazione a beneficio esclusivamente delle realtà no profit (ASD e SSD) che attiveranno nuovi contratti di lavoro, secondo quanto definito dalla contrattazione collettiva che verrà messa in campo.
Non solo. Per i sindacati un "ulteriore sforzo va compiuto dal punto di vista previdenziale, per evitare che la paventata riduzione dell'imponibile pensionistico – a fronte di versamenti contributivi ridotti – comporti inevitabili ripercussioni sull'entità delle pensioni future". Per le organizzazioni sindacali è altrettanto prioritario "indispensabile per le Parti Sociali ampliare la bilaterialità di settore che, sull'esempio di esperienze già presenti nel nostro mercato del lavoro, possa contribuire anch'essa alla realizzazione degli obiettivi". La memoria unitaria verrà messa a disposizione dei parlamentari e dei componenti le Commissioni Cultura, Scienza e Istruzione e Lavoro Pubblico e Privato e sarà pubblicato sul sito internet del ramo del Parlamento.

Rhiag Inter Auto Parts Italia S.r.L., siglato il nuovo Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 500 dipendenti

Siglato l'accordo sul nuovo Contratto integrativo aziendale da applicare agli oltre 500 dipendenti di Rhiag Inter Auto Parts Italia Srl, la società del gruppo LKQ Europe, leader in Europa nella distribuzione B2B di parti di ricambio per autovetture, veicoli commerciali e industriali nell'aftermarket indipendente.
Il nuovo integrativo, in vigore dal 18 aprile 2023 al 31 dicembre 2025, interviene sul sistema di relazioni sindacali e sui diritti sindacali ed introduce un'unica disciplina normativa ed economica finalizzata al superamento delle norme in uso derivanti dall'applicazione dei precedenti Contratti aziendali.
Tra i punti qualificati dell'intesa la previsione di un incontro annuale sui Diritti di Informazione. Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per le Rsu viene integrato con un monte orario aggiuntivo per la partecipazione alle trattative di rinnovo del Cia e agli incontri annuali con la direzione aziendale. La Bacheca sindacale fisica verrà inoltre ampliata sotto forma di Bacheca digitale, dove i lavoratori potranno accedere in via telematica alle comunicazioni inerenti l'attività sindacale svolta dalle rappresentanze.
La parte normativa interviene su orario di lavoro sul part-time (quale strumento volto alla conciliazione vita lavoro), ferie e permessi, con la previsione di un trattamento di miglior favore per le visite mediche e terapie.
Lo smart working diventa un istituto permanente e parte integrante del nuovo Contratto aziendale, con il superamento della fase sperimentale introdotta nel 2022; l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile al 100% della prestazione lavorativa sarà promosso per sostenere la genitorialità delle mamme lavoratrici.
Centrale il ruolo della formazione professionale; l'azienda metterà a disposizione dei dipendenti una piattaforma intranet di LKQ con decine di programmi formativi on line e in lingua italiana.
La parte economica contempla l'innalzamento del valore del Ticket Restaurant, riconosciuto anche per la prestazione lavorativa in remoto, a 7 euro con decorrenza dal 1° maggio 2023 e a 8 euro a far data dal 1° gennaio 2024. Il trattamento riconosciuto dall'Inps per il periodo di Congedo Parentale per maternità verrà inoltre integrato fino a raggiungere il 60% della retribuzione lorda.

Acciona Mobility, raggiunto l'accordo sulla procedura di licenziamento collettivo avviata per 34 dipendenti in Italia

Raggiunto l'accordo tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione societaria sulla procedura di licenziamento collettivo avviata il 1° marzo 2023 per cessazione di tutte le attività in Italia.
I 34 dipendenti in esubero delle unità distributive di Milano e Roma potranno beneficiare di un pacchetto di incentivi all'esodo volontario con il riconoscimento di 9 mensilità lorde, incrementate anche in via cumulativa di un ulteriore importo di: 500 euro lordi per ciascun figlio a carico; 500 euro lordi per i dipendenti che hanno diritto ai permessi ex L. 104/1992; 500 euro lordi per i dipendenti con anzianità aziendale inferiore o pari ad 1 anno; 1.000 euro lordi per i dipendenti con anzianità fra 1 e 2 anni; 1.500 euro lordi per i dipendenti con anzianità fra 2 e 3 anni; 2.000 euro lordi per i dipendenti con anzianità superiore ai 3 anni. Con esclusivo riferimento ai dipendenti il cui rapporto verrà cessato alla data del 30 aprile 2023, gli importi saranno ulteriormente incrementati di un valore pari a 0,5 mensilità della retribuzione lorda fissa.
Ulteriori 500 euro lordi verranno riconosciuti come corrispettivo per le rinunce. La Società si farà poi carico del rimborso della contribuzione volontaria al Fondo EST fino al 31 dicembre 2023 per le lavoratrici attualmente in congedo di maternità obbligatoria, riconoscendo un'integrazione dell'incentivo all'esodo pari a 500 euro lordi.
Circa 11 dipendenti saranno selezionati per portare a termine le attività di dismissione della flotta di motorini elettrici entro il 31 maggio 2023; avranno diritto alla retribuzione fino alla effettiva data di cessazione dell'attività, nonché ad un'ulteriore somma a titolo di integrazione dell'incentivo all'esodo di 1.500 euro lordi al raggiungimento di determinati obiettivi.
«Con non poche difficoltà, incontrando più volte in via assembleare i lavoratori e contrattando con la società di volta in volta un pacchetto incentivante adeguato – ha dichiarato la funzionaria sindacale Stefania Chicca - siamo riusciti a sottoscrivere questo importante accordo, che offrirà supporto ai 34 lavoratori interessati e al gruppo che sarà occupato nel recupero dei veicoli a Roma e Milano».

Microsoft, primo incontro sull'esame congiunto della procedura di licenziamento

Si è svolto il primo incontro sull'esame congiunto della procedura di licenziamento collettivo avviata dalla multinazionale statunitense Microsoft per 59 i lavoratori, tra cui 16 dirigenti: 52 nella sede di Milano e 7 in quella di Roma.
Gli esuberi interessano varie divisioni dell'azienda, dalle figure commerciali all'area vendite, fino al marketing e al supporto clienti.
I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno stigmatizzano le motivazioni della riorganizzazione addotte dalla direzione societaria, riconducibili sostanzialmente alla contrazione del mercato di riferimento; giustificazioni inaccettabili "senza avviare un ragionamento diverso di riconversione, formazione, reinserimento in ruoli diversi delle persone coinvolte dalla riorganizzazione".
I sindacati hanno ribadito che "se anche a livello globale il gruppo vuole imporre una scelta drastica di chiusura dei rapporti di lavoro la legislazione italiana offre una serie di strumenti che possono accompagnare la trasformazione delle attività, conservando i posti di lavoro". Dal ricorso alla "Cassa Integrazione Straordinaria per ridurre temporaneamente le attività" fino ai "fondi di formazione che possono sostenere finanziariamente la formazione necessaria all'aggiornamento professionale".
Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno espressamente richiesto a Microsoft di costruire una trattativa che si basi sulla non strutturalità degli esuberi, sull'utilizzo dello strumento conservativo della cassa integrazione e sull'accompagnamento alla riconversione delle competenze con programmi di formazione professionale.
Da ultimo la definizione di un congruo incentivo all'esodo su base volontaria, cogliendo la disponibilità manifestata in tal senso dalla multinazionale statunitense, ma solo ed esclusivamente per chi sceglieresse di ricollocarsi sul mercato del lavoro per una propria e personale valutazione.

Markas, siglato il Cia a Verona

A Verona i sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltucs hanno siglato con l'azienda altoatesina multiservizi Markas il nuovo contratto integrativo per il settore Clean applicato ai 200 addetti ai servizi di pulizia e sanificazione dell'Ospedale di Borgo Trento. Tra gli elementi qualificanti del contratto integrativo, già applicato dall'azienda a Bergamo e a Novara, una speciale flessibilità nei turni di lavoro per le lavoratrici che rientrano dalla maternità che rientrano dalla maternità e un premio fino a 400 euro lordi all'anno per chi smaltisce entro fine anno l'85% delle ferie e partecipa ai corsi di formazione obbligatori, in particolare su salute e sicurezza che scatta nel caso di riduzione complessiva del tasso medio di assenze per malattia . Somma che, in parte, potrà essere erogata in welfare, attraverso voucher per beni e servizi. Un accordo pensato per tutti i collaboratori, full time e part time, per oltre l'80% donne, finalizzato a valorizzare il risultato collettivo raggiunto grazie all'impegno individuale. L'integrativo punta, inoltre, ad incrementare la soddisfazione e la crescita personale, nell'ottica di garantire a ciascuno la possibilità di lavorare al meglio e di offrire il miglior servizio.

UnipolSai ASSICURAZIONI
QuAS
FONDO PROFESSIONI
for.te. fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
QUADRIFOR ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO
FonTe. FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI
EBINTER