

Pensioni e Previdenza Arriva al cuore delle istituzioni Ue l'istanza per il riconoscimento dei diritti previdenziali
Part-time verticale ciclico, il Parlamento Europeo pubblica la petizione della Fisascat Cisl

Arriva al cuore delle istituzioni europee l'azione promossa dalla Fisascat Cisl per il riconoscimento dei diritti previdenziali dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in part-time verticale ciclico con l'articolazione della prestazione lavorativa, a tempo pieno, solo su alcuni giorni del mese o di determinati periodi dell'anno, oltre 100mila in Italia in tutti i settori produttivi. Il Parlamento Europeo ha infatti pubblicato la petizione presentata nel 2018 dalla categoria cislina. La competente Commissione per le Petizioni ha reputato dunque ricevibile l'istanza ed ha richiesto alla Commissione Europea di svolgere una indagine preliminare sui vari aspetti del problema segnalato.

Sul portale web dedicato del Parlamento Europeo è possibile consultare l'azione promossa dalla Fisascat Cisl: [previa registrazione](#) è possibile sostenere la petizione. La richiesta della categoria cislina verte sul riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno a prescindere dai periodi per i quali sono versati i contributi e dunque sulla possibilità che i contributi da accreditare ai lavoratori in regime part-time verticale ciclico siano riproporzionati sull'intero anno a cui si riferiscono, anziché essere versati solo in relazione a prestazioni lavorative eseguite in una frazione di questo. Attualmente l'Inps prevede un trattamento differenziato tra i lavoratori che effettuano il part time verticale ciclico e quelli che effettuano il part time orizzontale, ricon-

secondo a questi ultimi l'intera anzianità contributiva ed ai primi la sola anzianità relativa ai periodi lavorativi.

Il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha sottolineato che «in Italia non esiste una previsione di Legge specifica per i lavoratori in part time verticale ciclico e l'Inps continua ad attenersi ad una sua circolare del 1986 sostenendo di non applicare deroghe se non si modifica la normativa italiana di riferimento, continuando a calcolare l'anzianità lavorativa dei lavoratori in part time verticale ciclico sulla base dell'effettivo lavoro prestando escludendo i periodi non lavorato».

«I lavoratori di fronte a tale ingiustizia per vedere riconosciuto il loro diritto sono costretti a rivolgersi al Giudice cercando negli ultimi anni un lungo contenzioso legale costoso sia per chi lo intraprende, sia per la collettività, sia per gli uffici che amministrano la giustizia» ha aggiunto Guarini evidenziando che «i sindacati e i Patronati hanno interessato alla questione il ministero del Lavoro senza alcun esito» e che «solo attraverso le ordinanze della Corte di Cassazione, emesse in virtù dei ricorsi individuali, i lavoratori vedono riconosciuti un diritto sacrosanto». «La nostra è una battaglia di civiltà» ha concluso il sindacalista - l'effetto di questa situazione è che i lavoratori in regime di part time verticale ciclico hanno un trattamento peggiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno visto che i periodi di interruzione della prestazione lavorativa non governerebbero né ai fini della prestazione previdenziale, né dell'anzianità contributiva».



Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, riprende il negoziato per il nuovo contratto scaduto nel 2015

E' ripreso il negoziato per il nuovo contratto nazionale di lavoro della vigilanza privata e dei servizi fiduciari scaduto nel 2015 e atteso da oltre 70mila addetti del settore.

Il tavolo negoziale tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uilutucs e le associazioni imprenditoriali di settore Univ, Anivip, Assiv e le imprese cooperative Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Federlavoro e Servizi e Agei Servizi, ha affrontato il tema della classificazione unica del personale del comparto Vigilanza. In base alla normativa vigente degli attuali Decreti Ministeriali, si è discusso di classificazione unica distinta in 3 macro aree per ciascun livello: impiegati, decretati e non decretati. Le associazioni datoriali, recependo la proposta sindacale e condividendola, hanno posto l'accento sull'ineludibile impatto economico.

«Per la Fisascat Cisl - ha sottolineato la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca - il tema fondamentale per ridare dignità e prestigio al settore, nonché riconoscimento delle competenze e l'accento va posto sulle competenze, sulla professionalità, sulla formazione, sui rischi connessi alla mansione specifica per combattere il continuo e costante depauperamento del comparto, sempre più fagocitato da gare al massimo ribasso e da fenomeni di dumping contrattuale».

Sul tavolo, aggiornato al 16 e 17 aprile a Bologna, anche il cambio di appalto «un tema delicatissimo che può essere considerato cuore pulsante delle dinamiche occupazionali nel settore».

La sindacalista auspica di riuscire a definire i testi su queste materie e di iniziare a parlare di contrattazione di secondo livello».

Metro Italia, il 19 aprile è sciopero per l'integrativo

Incroceranno le braccia il prossimo 19 aprile i 4mila e 200 dipendenti dei 48 punti vendita del gruppo del Cash&Carry Metro Italia. Alla base dello sciopero nazionale, indetto dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e - a cui si aggiungono ulteriori 8 ore di sciopero da organizzarsi a livello territoriale e di magazzino - l'indisponibilità aziendale a sottoscrivere il rinnovo del contratto integrativo. In un nuovo volantino diramato sui luoghi di lavoro le tre sigle puntano il dito vs le «bugie aziendali» in tema di malattia e infortunio, diritto allo studio e alla mensa, «istituti già previsti dal contratto integrativo» come anche sul capito welfare e diritti sociali che Metro Italia vorrebbe finanziare attraverso il taglio del costo del lavoro, «dimostrando ancora una volta di avere un atteggiamento miope e indifferente rispetto alle esigenze dei lavoratori» ha stigmatizzato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Miroco Ceotto. «Il confronto - ha

Coop Alleanza 3.0, siglato l'accordo sulla procedura di licenziamento avviata per 507 lavoratori

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

L'intesa contempla il criterio della non opposizione al licenziamento con un incentivo all'esodo di 40.000 € per i IV livelli full time - da ripartire per gli altri livelli e da riproporzionare per i part-time - e la ricollocazione presso altri negozi della rete commerciale entro i 30 km dal domicilio di ciascun lavoratore. Qualora il trasferimento andasse oltre tale soglia il lavoratore potrà richiedere di accedere all'incentivo all'esodo. In caso di attribuzione a mansioni inferiori dei lavoratori in esuber, l'azienda, previo confronto territoriale con i sindacati, si è impegnata a destinare il lavoratore alle mansioni del livello di appartenenza.

Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice evidenzia

che «l'accordo ha quale leva principale la ricollocazione del personale presso la rete vendita e in subordine la risoluzione incentivata dei rapporti di lavoro». «Con questa scelta nella parti hanno voluto garantire, anche in una fase delicata e complessa che l'impresa cooperativa sta attraversando, la continuità occupazionale prima di ogni altra strada» ha aggiunto il sindacalista sottolineando che «l'intesa si è concentrata anche rispetto alle distanze chilometriche che i lavoratori dovranno percorrere in ragione della ricollocazione, introducendo il principio che i negozi da proporre a ciascun dipendente dovranno essere il più possibile prossimi al domicilio del lavoratore e assicurando al contempo la stessa intensità di incentivazione all'esodo per i lavoratori che venissero trasferiti oltre i 30 km». Solo poche settimane fa le parti avevano siglato il protocollo di intesa per la gestione della riorganizzazione annunciata da Coop Alleanza 3.0 che proseguiva con il piano di dimissioni avviato nel 2018 con la chiusura delle sedi secondarie; nel 2019, dopo la chiusura della sede di Ravenna, abbasserà la saracinesca la sede siciliana; entro il 2021 chiuderanno i battenti le articolazioni amministrative secondarie presenti in Veneto, Emilia Romagna e Friuli Venezia Giulia.

Unicoop Tirreno, c'è intesa sulla ristrutturazione

I sindacati e la direzione di Unicoop Tirreno hanno siglato l'accordo sulle linee guida della ristrutturazione avviata dalla cooperativa di consumatori. L'intesa prevede che nessuno dei 145 lavoratori coinvolti dal piano esuberi verrà licenziato; è previsto un piano di incentivazione economica all'esodo in 37mila euro londi con il criterio della non opposizione al licenziamento. Per chi opterà volontariamente per il trasferimento l'incentivo varia da 2.500 euro netti fino ad un massimo di 7.500 euro netti. Garanzie anche sui trasferimenti operati dall'azienda con l'integrale applicazione delle condizioni economiche previste dal contratto integrativo vigente. Per i sindacati «l'accordo è la migliore soluzione al problema degli esuberanti ma resta il rammarico per la scelta della cooperativa di chiudere i quattro negozi se pur alcuni avevano perdite rilevanti. Le politiche commerciali attuate da Unicoop Tirreno sono state evidentemente inefficaci, esaltando la recente trasformazione del punto vendita di Colle Ferro in Ipercoop». Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «l'intesa raggiunta salvaguarda il principio della volontarietà ed investe su percorsi di mobilità interni all'impresa».

Snaitech, Fisascat Cisl e Uilutucs siglano con la società del gioco il nuovo integrativo aziendale

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

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

L'intesa, in vigore dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, introduce una maggiorazione del 40% dal 1° aprile 2019 per il lavoro festivo e contempla l'istituzione in via sperimentale della Banca delle Ore. Il premio di risultato, fino a 2.800 euro correlato al conseguimento del

Risultato Incrementale erogato nel mese di luglio 2020 ed alla presenza effettiva sul posto di lavoro, potrà essere convertito tutto o in parte, secondo la normativa vigente, in servizi di welfare tramite un portale web dedicato al catalogo di flexible benefit.

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

A partire dal mese di settembre 2019 si aprirà il confronto tra le parti per il rinnovo contrattuale.

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

Medihospes, fumata nera al tavolo sui licenziamenti

Fumata nera al tavolo sui 351 licenziamenti avviati dalla cooperativa sociale Medihospes. I sindacati di categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl e Fisascat Cisl in un comunicato congiunto promettono di portare «il confronto in sede ministeriale, data la rilevanza nazionale della procedura e in considerazione della crisi generale di tutto il settore dei servizi di accoglienza che coinvolge circa 40mila operatori».

«La cooperativa sociale Medihospes Onlus occupa 2103 dipendenti distribuiti sull'intero territorio nazionale, e dichiara un esubero di 351 unità lavorative, collegati alla riorganizzazione imposta dalle strette maglie del decreto sicurezza - sottolineano i sindacati stigmatizzando la procedura di licenziamento «punta dell'iceberg dello stato di crisi in cui verso tutto il settore operante nella gestione dei servizi di accoglienza per gli immigrati, costando le numerose procedure analoghe aperte sul territorio nazionale». Per le quattro sigle «è necessario che vengano individuati e concordati strumenti e soluzioni che consentano di affrontare la grave crisi occupazionale del settore attraverso l'apertura di un tavolo istituzionale con il coinvolgimento delle parti sociali tra cui le associazioni datoriali».