

Dentro la NOTIZIA

NOTIZIARIO della FISASCAT-CISL Brescia
FEDERAZIONE LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
Via Altipiano D'Asiago, 3 - BRESCIA – Tel. 030/3844580 – Fax 030/3844581



SOMMARIO

Riorganizzazione CISL 2° fase	pag. 2	CCNL Turismo	pag. 12
La crisi e il lavoro: rappresentanza e contratti	pag. 3	Chiusura uffici	pag. 12
CCNL Terziario (Federdistribuzione)	pag. 4	INAS CISL nuovi recapiti	pag. 12
CCNL Terziario (Confcommercio)	pag. 5	40° Piazza Loggia Brescia non dimentica	pag. 12
Il Welfare aziendale contrattuale...	pag. 8	Continuiamo a lottare per un società...	pag. 13
Decreto IRPEF	pag. 10	Da FONDOEST a PREVIASS II	pag. 15
Annamaria Furlan nuovo Segr. Gen.le Aggiunto	pag. 11	CCNL Vigilanza Privata	pag. 15
8 Marzo: la CISL propone uno spettacolo...	pag. 11		
Produttività: busta paga più pesante nel Terziario	pag. 11		
Assegno al nucleo familiare	pag. 11		



BRESCIA CISL - Anno 30 - N°4 Mese Luglio 2014
Dir. Resp. Carlo Borio
Tariffa Associazione Senza Fini di Lucro: **Poste Italiane 70 % LO/BS DCB Brescia.**
Spediz. Abbonamento Postale
Aut. Trib. BS N° 11/7-8/8/85.

Riorganizzazione CISL 2° fase: FISASCAT + FELSA = F.I.S.T.

All'interno del percorso organizzativo avviato dalla CISL con i Congressi di unificazione territoriale dello scorso anno, la seconda fase di questo processo prevede la fusione (accorpamento) tra Federazioni di categoria.

Proprio in risposta a questa scelta strategica di riorganizzazione del sindacato, ci si propone di rendere sinergiche le esperienze organizzative e contrattuali nel settore del terziario.

La FISASCAT (rappresentativa dei lavoratori del terziario, commercio, turismo, servizi) e la FELSA (rappresentativa dei lavoratori somministrati, autonomi ed atipici), secondo quanto proposto nei rispettivi congressi svoltisi lo scorso anno, hanno deciso di realizzare un percorso congiunto per costituire la Federazione del Terziario.

Garantire una rappresentanza sindacale adeguata alla composizione dell'attuale mercato del lavoro italiano, caratterizzato dal ricorso sempre più frequente alle tipologie di lavoro flessibile, ed ottimizzare in sinergia lo sviluppo organizzativo e la rete dei servizi agli iscritti. Con questa duplice finalità FISASCAT e FELSA, attraverso le deliberazioni dei rispettivi organismi tenutisi nel mese di maggio u.s., hanno dato vita alla F.I.S.T. (Federazione Italiana Sindacati Terziario).

Alla nuova F.I.S.T., che coordinerà i sindacati di seconda affiliazione Fisascat e Felsa, è affidato il compito di stabilire gli indirizzi generali delle politiche contrattuali e di rappresentanza da attuare per la promozione e la realizzazione del welfare contrattuale e della bilateralità,

per lo sviluppo di politiche previdenziali integrative, oltre che per l'avvio di percorsi di formazione professionale finalizzati alla occupabilità.

“La flessibilità non è sinonimo di precarietà – ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Pierangelo Raineri – un sindacato moderno si deve fare interprete delle evoluzioni del mercato del lavoro e prevedere, nei rinnovi contrattuali di settore, l'estensione dei diritti e delle tutele anche a chi non ha un rapporto di lavoro dipendente”

Un progetto ambizioso, spiega il segretario generale della Felsa Ivan Guizzardi. “Prevedere percorsi di stabilizzazione anche per chi opera in forma autonoma, atipica e somministrata è uno dei nostri obiettivi –ha dichiarato Guizzardi- con questa nuova sinergia puntiamo ad un riconoscimento di queste realtà nei contratti nazionali di lavoro, anche attraverso la Bilateralità”.

Positivo il commento anche del segretario generale della CISL Raffaele Bonanni, che ha rimarcato nel corso degli esecutivi congiunti l'impegno della CISL per rappresentare e tutelare anche le forme di lavoro atipico ed autonomo. “la CISL è stata la prima confederazione sindacale a rappresentare tanti anni fa il lavoro autonomo e atipico”ha dichiarato il leader di via Po”. “Ora accogliamo con entusiasmo la nascita della nuova Federazione del Terziario, FIST – ha concluso- Insieme combatteremo la battaglia per contrastare le Partite IVA fasulle e per stabilizzare il lavoro nel Terziario”.

AP

FISASCAT CISL

FELSA CISL

DELIBERA

Gli Esecutivi della FISASCAT e della FELSA riuniti a Roma in Via Dei Mille 56, a seguito della convocazione effettuata congiuntamente con l'ordine del giorno la presentazione e discussione della prima bozza per la costituzione della nuova Federazione e la Convocazione dei Consigli Generali, deliberano l'accordo per la costituzione della Federazione Italiana Sindacati del Terziario, di seguito denominata F.I.S.T. ed intendono portare avanti un lavoro comune per realizzare il percorso organizzativo avviato dalla Confederazione e mettere insieme le esperienze organizzative e contrattuali nel settore dei servizi e del terziario.

La nuova Federazione del Terziario (FIST - Federazione Italiana Sindacati del Terziario) ha lo scopo di garantire una rappresentanza adeguata nell'attuale mercato del lavoro del settore dei servizi e del terziario e si articolerà in due federazioni di seconda affiliazione (Fisascat e Felsa) che manterranno la propria autonomia contrattuale, organizzativa ed amministrativa.

La Fisascat e la Felsa si impegnano a:

- stabilire gli indirizzi generali delle politiche contrattuali e di rappresentanza del settore
- sviluppare il welfare contrattuale e la bilateralità
- realizzare la formazione sindacale dei quadri
- promuovere la formazione continua per l'occupabilità
- incrementare politiche previdenziali integrative
- ottimizzare lo sviluppo organizzativo e dei servizi agli iscritti
- sviluppare le azioni deliberate dagli organi per la realizzazione degli scopi sociali.

Preso atto degli impegni assunti e considerato il progetto organizzativo della Cisl, la Fisascat e la Felsa deliberano di avviare il percorso per la costituzione di una Federazione di prima affiliazione che aderisce alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) denominata F.I.S.T. (FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO) con sede in Roma.

A tal scopo viene deciso che l'accordo di costituzione allegato sarà completato con lo Statuto e sottoposto all'approvazione dei Consigli Generali convocati per il giorno 20 maggio 2014 in Roma. Per i conseguenti adempimenti vengono delegati i Segretari Generali delle Federazioni Felsa e Fisascat.

Roma 29-4-2014

La Crisi e il Lavoro: Rappresentanza e contratti. CGIL-CISL-UIL e Confindustria raggiungono uno storico accordo

CGIL-CISL-UIL e Confindustria hanno raggiunto lo scorso gennaio un accordo sulla rappresentanza e la democrazia sindacale.

Va subito specificato che l'accordo si applica alle parti firmatarie e quindi ai settori industriali o a quei settori i cui datori di lavoro aderiscono a Confindustria mentre per il momento il terziario e servizi rimangono esclusi dall'applicazione in quanto necessitano di un apposito accordo con Confcommercio e altre sigle datoriali.

Con l'accordo interconfederale si introducono nuove regole per misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, certificare gli iscritti e il voto dei lavoratori e a dare certezza ed esigibilità agli accordi sindacali, che una volta approvati e ratificati a maggioranza semplice varranno effettivamente per tutti.

Tutte le parti in causa, compreso il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano hanno definito l'accordo "un risultato storico" che "dopo 60 anni definisce le regole per la rappresentanza, che permette di avere contratti nazionali pienamente esigibili".

Proprio la misurazione della rappresentanza e l'applicazione dei contratti di lavoro sono i due capitoli principali dell'intesa.

Ai fini della determinazione del "peso" di ogni organizzazione, che determina la possibilità di sedere ai tavoli dei rinnovi contrattuali, ora valgono:

a) le deleghe sindacali (la trattenuta operata dal datore di lavoro su esplicito mandato del lavoratore) comunicate dall'azienda all'INPS o altro Ente in grado di certificarle;

b) i voti raccolti da ogni singola organizzazione sindacale nell'elezione delle RSU.

D'ora in avanti il numero degli iscritti e il voto per le RSU peseranno ognuna per il 50%. Non solo: questi due dati, iscritti e voto, verranno comunicati a un ente esterno certificatore, che per ogni contratto determinerà il calcolo della rappresentanza di ogni sindacato.

Le RSU saranno elette con voto proporzionale alle preferenze ottenute.

Dunque con questo accordo si mettono nero su bianco le regole per certificare gli iscritti e il voto dei lavoratori, indicando la soglia del 5% per sedere al tavolo della contrattazione nazionale.

Nel settore privato, come già accade nel pubblico da vent'anni, la rappresentatività verrà misurata quindi attraverso l'incrocio tra numero degli iscritti e voto delle RSU.

L'intesa indica anche le regole per validare gli accordi definiti dalle organizzazioni sindacali che rappresentano almeno la maggioranza semplice. Così se un contratto nazionale è sottoscritto dal 50% + 1 della rappresentanza, tutti sono tenuti a rispettare il contratto. Per quanto riguarda le modalità di presentazione delle piattaforme contrattuali restano invece a discrezione delle singole categorie.

Nel testo si prevedono anche regole per l'esercizio del diritto di sciopero e sanzioni per mancato rispetto e le conseguenti violazioni.

Per la CISL, soddisfatta del risultato, l'accordo è considerato una svolta, perseguito con molta determinazione.

"E' un accordo importante che regolerà i rapporti, le relazioni industriali in modo più chiaro e trasparente" ha affermato Raffaele Bonanni subito dopo la firma.

Questa è la dimostrazione che le parti sociali sanno autoregolarsi, senza che si debba attendere questo o quel governo a fare una legge in materia.

Per la FISASCAT l'accordo è un buon punto di partenza, ma che, come un abito, deve essere adattato alla misura dei settori che rappresenta, molto frammentati e polverizzati. Infatti l'85% delle aziende dei nostri settori occupa meno di 10 dipendenti... come è possibile pensare alla elezione delle RSU?

Inoltre FISASCAT ritiene che sia riduttivo parlare solo del numero di iscritti e RSU, la rappresentanza dovrebbe essere misurata anche dal complesso dell'attività svolta dalla Federazione di categoria. Costituire cioè un basket di indicatori quale: il numero delle vertenze fatte, il numero delle domande di disoccupazione/mobilità effettuate, il numero delle conciliazioni effettuate, la presenza all'interno della Bilateralità, ecc.

Inoltre ci si chiede se dopo la sigla di questo accordo che regola la rappresentanza sindacale dei lavoratori, si potrà arrivare ad una regolamentazione della rappresentanza delle associazioni dei datori di lavoro sempre più frammentate e in crisi di rappresentatività.

Intanto, mentre andiamo in stampa la rottura delle trattative per il rinnovo del CCNL del terziario di Confcommercio ha avuto come conseguenza la sospensione del tavolo di discussione circa la ratifica dell'accordo con la Confcommercio stessa.



CONTRATTO NAZIONALE TERZIARIO (Federdistribuzione)

Il 26 e 27 giugno e poi il 3 luglio u.s. è proseguito il confronto con Federdistribuzione sul rinnovo del CCNL TDS. La stessa Federdistribuzione introducendo i lavori, evidenziava la necessità di individuare, fra le parti, strumenti idonei per far diventare competitive le imprese e per un loro recupero di produttività.

Per il raggiungimento di questi obiettivi la strada indicata da Federdistribuzione sta nei punti prioritari annunciati nei precedenti incontri:

Mercato del Lavoro-occupazione, deroghe e bilateralità che dovrebbero avere una disciplina nel CCNL, di carattere strutturale e la produttività che potrebbe, parallelamente ad un patto per superare la crisi, rivitalizzarsi con la straordinarietà di strumenti temporanei.

a)Le richieste/proposte di Federdistribuzione in materia di Mercato del Lavoro-occupazione, deroghe e bilateralità possono così riassumersi.

Apprendistato

- Portare la percentuale di conferma in servizio al 40%, il CCNL ora prevede l'80% e la legge il 20%;
- aumentare il rapporto numerico a tre apprendisti ogni due qualificati, attualmente il rapporto è 1 a 1.

Contratto a termine

- Aumentare la percentuale di questa tipologia di contratti;
- allargare la base delle esclusioni a categorie "svantaggiate";
- usare come nuovo parametro per le assunzioni l'organico complessivo dell'azienda anziché quello del sito o del punto vendita.

Enti Bilaterali e Fondi

- Il documento della governance è il riferimento per la gestione della bilateralità nelle sue varie forme;
- Prevedere un unico ente bilaterale centralizzato con sportelli territoriali;
- Costruire insieme un nuovo Fondo di assistenza sanitaria e mantenere Saninpresa;
- Federdistribuzione ha manifestato il proprio intendimento a non uscire dai fondi di previdenza integrativa e formazione professionale chiedendo però che gli venga riconosciuta una rappresentanza.

Le **misure temporanee** indicate da Federdistribuzione per il recupero di produttività e per determinare la quantità dell'aumento salariale del rinnovo del CCNL vanno dall'assorbimento delle 32 ore di permesso retribuito, dei due giorni di ferie, alla sterilizzazione sul TFR di alcuni elementi della busta paga, dal blocco temporaneo degli scatti e del superamento del pagamento della festività del "4 novembre".

Come parte sindacale si è commentato negativamente le misure sopraindicate evidenziando il fatto che questo rinnovo contrattuale non può essere a saldo negativo per i lavoratori e che la sommatoria delle richieste di Federdistribuzione farebbe pagare ai lavoratori molto più del costo del rinnovo del contratto stesso.

Si è convenuto pertanto, dopo una pausa di riflessione di aggiornare la trattativa.



Rinnovo CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi - Confcommercio

Dopo diversi mesi di confronto il 17 giugno u.s. si sono bruscamente interrotte le trattative per il rinnovo del contratto Nazionale Terziario Distribuzione e Servizi.

La Confcommercio, valutato che non c'erano le condizioni per arrivare alla sigla dell'Ipotesi di Accordo per il rinnovo contrattuale, ha comunicato alle OO.SS. la rottura del negoziato anticipando che l'effetto di questa decisione avrà le medesime ripercussioni anche sul tavolo aperto con le Confederazioni CGIL-CIL-UIL sul tema della rappresentanza.

Il confronto sul rinnovo del CCNL pur marcando ancora alcune distanze sui temi dei Contratti a Termine, Flessibilità e conciliazione tempi di vita e di lavoro, pareva comunque indirizzato ad una sua positiva definizione.

Pur non entrando nel merito delle altrui difficoltà, avremmo preferito come FISASCAT, arrivare al termine della discussione con un testo scritto e soprattutto far pronunciare la Confcommercio anche sulla proposta salariale al fine di essere posti nella condizione di poter fare una valutazione complessiva del confronto.

La Fisascat comunque nelle prossime settimane sarà impegnata nel tentativo di far ricucire il dialogo, per far riprendere il confronto con l'obiettivo di una conclusione positiva del rinnovo del Contratto Nazionale.

Qui di seguito, per le relative riflessioni e per una diffusa e corretta informazione delle RSA/RSU e dei nostri lettori, alleghiamo una sintesi dello stato del negoziato prima della rottura predisposto dalla Segreteria Nazionale Fisascat Cisl.

RINNOVO CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO

SITUAZIONE AL 17 GIUGNO 2014

BILATERALITA'

- Vengono ridefiniti i compiti di Ebinter ed E.B. Territoriali, il loro funzionamento e il finanziamento, sulla base di quanto concordato **nell'accordo sulla governance** del 19 marzo 2014;
- **EST E QUAS**: viene **tolta l'alternativa** di "assicurare le medesime prestazioni" lasciando invece "l'elemento distinto" che sarà rivalutato; Viene prevista una verifica annuale sull'impatto economico di **Quas**;

CLASSIFICAZIONE

- Disciplinato il **settore ICT** con 24 nuove figure professionali e stabiliti i profili professionali per l'accesso all'apprendistato nel settore;
- Discipline la figura del meccanico specializzato al 4° livello e integrata la figura dello specializzato provetto al 3° livello, nel **settore auto**;
- Disciplinata al terzo livello la figura per il raccordo organizzativo del reparto quando assente il caporeparto;
- Prevista una **commissione tecnica** per studiare le figure professionali appartenenti al settore "**servizi**" (assicurativi, finanziari, consulenza, marketing, ecc);

Confcommercio aveva altresì chiesto:

il passaggio per l'addetto vendita dal 5° al 4°, e l'aiutante commesso, a 24 mesi in luogo dei 18, per tutta la durata del CCNL.

previsione del 5° livello per operatore nei magazzini farmaci senza conoscenza del prodotto.

Il Sindacato ha rigettato entrambe le richieste

MDL

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

- Viene previsto in via sperimentale per **disoccupati da almeno sei mesi**, una nuova forma contrattuale "**Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione**" della durata di 12 mesi; con la previsione di uno o due livelli inferiori rispetto a quello spettante, e se confermato a tempo indeterminato, altri 24 mesi a un livello inferiore non computabile ai sensi dell'art.72, PT da 16 a 18 ore;

Rimane ancora da definire la percentuale dei lavoratori assumibili con questa tipologia di contratto (Confcommercio l'ha sparata grossa proponendo il 40% per le imprese con più di 15 dipendenti e libera assunzione sotto tale limite).

- **Conferma** in servizio di almeno il 20% degli **apprendisti** prevista attualmente dalla recente Legge c.d. "Poletti", per le imprese al di sopra dei 50 dipendenti è estesa anche alle imprese al di sotto di tale limite;
- **Sempre per gli apprendisti** in caso di interventi o interpretazioni modificative in materia, da parte Ministeriale, le Parti si impegnano ad incontrarsi per armonizzare le norme;
- la platea dei **PT a 8 ore** per il sabato o la domenica viene allargata anche a lavoratori non studenti fino ai 25 anni di età compiuti;
- il lavoro a **tempo determinato in località turistiche** potrà essere definito al secondo livello di contrattazione;

CONCILIAZIONE

- Viene riconosciuta **un'aspettativa** di 30 giorni per le **adozioni internazionali**
- Vengono **esonerati** dal lavoro domenicale i **portatori di handicap**
- Richiesta part time post maternità al termine della fruizione di ferie e permessi residui;

Sul tavolo c'è ancora la nostra richiesta di frazionare su base oraria la fruizione del congedo per maternità e quella di Confcommercio di programmazione mensile dell'uso dei permessi L.104.

QUADRI

- Viene allungato il preavviso per il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza, allungato da 45 a 60 gg, ovvero, da 70 ad 80 per chi ha carichi di famiglia.

ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITA'

- Sono fatti salvi gli accordi vigenti
- La norma è sperimentale per la durata del CCNL;
- Per l'attivazione della flessibilità viene prevista una **procedura informativa** e di confronto con le RSA/RSU nelle imprese > di 30 dipendenti che si esaurirà entro il termine di 30 giorni;
- Per il monitoraggio dell'utilizzo di tale strumento nelle imprese in cui siano assenti RSA/RSU la comunicazione verrà inviata agli Enti Bilaterali Territoriali;
- La flessibilità può essere usata per una percentuale massima del% **in più e in meno** delle ore settimanali per massimo 16 settimane, recuperabili entro le

successive 16 settimane; l'utilizzo della flessibilità oltre le 16 settimane, viene demandato ad accordi sindacali di 2° livello con l'applicazione delle previsioni della norma ancora vigente;

- se al termine del periodo rimangono **ore in eccesso**, vengono accantonate come i ROL e pagata la maggiorazione straordinaria;
- se al termine del periodo rimangono **ore in difetto**, queste possono essere assorbite dai ROL (no ex festività) fino a 52 ore per lavoratori in imprese fino a 15 dipendenti e fino a 64 ore per lavoratori in imprese > 15 dipendenti;
- per la contabilizzazione della flessibilità in eccesso o in difetto il contatore delle ore rimarrà attivo per 18 mesi, successivamente si procederà al pagamento delle eventuali ore in eccesso o all'azzeramento di eventuali ore in difetto;

la percentuale massima di flessibilità, individuata da Confcommercio del 30% è ancora discutibile.

MALATTIA

- Il tema può essere oggetto di accordi di livello aziendale;

SALARIO

- Da approfondire

Il gruppo di Lavoro FISASCAT Brescia in Formazione

Con la collaborazione del Dott. Antonio Musio, consulente ed esperto in welfare aziendale, il gruppo di lavoro della Fisascat Bresciana ha affrontato, nel mese di maggio, due intense giornate di studio e di confronto; la prima sulle politiche e gli strumenti a favore della conciliazione famiglia-lavoro nel sistema italiano di welfare, mentre la seconda ha visto focalizzare l'attenzione sul welfare aziendale contrattuale.

Forte e sentita era la necessità di approfondire questa che alcuni definiscono la nuova frontiera o opportunità, anche in tempi di crisi, della contrattazione di 2° livello.

L'auspicio è quello che nei prossimi mesi i contenuti appresi possano venire utili per una più efficace e propositiva contrattazione decentrata.

AP

ISCRIZIONE GRATUITA AL SERVIZIO NEWSLETTER

Vuoi essere aggiornato su tutte le novità contrattuali o sulle iniziative della Fisascat Cisl?

Invia questa pagina al numero di fax 0303844581 o comunica la tua email a fisascat.brescia@cisl.it

NOME E COGNOME _____

EMAIL _____

Il Welfare aziendale contrattuale come motore di crescita economica e sociale del territorio*

Il tema del Welfare aziendale ha assunto un ruolo crescente all'interno del dibattito pubblico del nostro Paese e, di recente, all'interno della prassi sindacale. Nato come prassi all'interno della grande impresa (caso Luxottica, Barilla, Ferrero, Nestlé, etc.), a partire dal 2009 il Welfare Aziendale è diventata una soluzione proposta dalla nuova stagione di Relazioni Industriali per sostenere il potere d'acquisto dei salari e, al contempo, la produttività-competitività del tessuto produttivo della PMI. L'Accordo Interconfederale dell'aprile 2009 (confermato poi con l'Accordo sulla Rappresentanza del 28 giugno 2011) ha infatti introdotto modelli di concertazione, condivisi da Governo e Parti Sociali, che hanno potenziato la diffusione del Welfare aziendale su scala nazionale e territoriale.

Ma a che cosa ci si riferisce quando si parla di Welfare aziendale? A quale tipo di soluzioni si fa riferimento? Con questa espressione si identificano, tra le altre, quell'insieme di iniziative, talvolta regolate da accordi aziendali tra datore di lavoro e compagine sindacale, che mirano a fornire ai dipendenti dell'azienda beni, servizi ed opportunità in molteplici forme, senza che questi rappresentino una diretta corresponsione di denaro. Si tratta a tutti gli effetti di uno **strumento di politica retributiva**, attraverso il quale è possibile migliorare il benessere dei lavoratori e l'organizzazione del lavoro in genere. Infatti, attraverso di esso è possibile:

- conservare gli attuali livelli retributivi e, al contempo, migliorare/aumentare il potere d'acquisto dei dipendenti e delle loro famiglie;
- al contempo, aumentare la competitività-produttività dell'impresa, oltre che a massimizzarne l'efficienza fiscale.

Sulla scorta di quanto previsto dall'attuale normativa si tratta di strumenti "tax free", lato lavoratore e lato impresa. Proprio per questo, la remunerazione attraverso beni e servizi di welfare **inverte il rapporto tradizionale tra costo aziendale e valore finale per il dipendente**. Se supponiamo di riconoscere un aumento in busta paga pari a 250,00€ lordi a dipendente, secondo la manovra retributiva tradizionale ne avremo un costo aziendale complessivo pari a 368€ (comprensivo cioè dei contributi/oneri sociali e di altre tasse) e un vantaggio, lato dipendente, pari a 158€ netti. **Un'iniziativa welfare permette, al contrario, di generare, a parità di costo azienda, valore uguale o superiore al contro-valore in euro** di beni e servizi acquistati per soddisfare i bisogni del dipendente e della sua famiglia: a fronte di un incremento di 250€ riconosciuto in servizi welfare, il costo per l'azienda e il vantaggio per il dipendente coincidono a pieno con l'investimento previsto (250€).

Attraverso i dispositivi di Welfare aziendale si consente quindi al lavoratore (e ai suoi famigliari) di poter accedere con un maggiore potere d'acquisto a un ampio ventaglio di beni e/o servizi, in particolare:

- a) tutela pensionistica complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa ;
- b) prestazioni di servizi di trasporto collettivo, anche se affidate a terzi;

- c) somme, servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la frequenza di asilo nido, rette scolastiche e colonie climatiche da parte dei famigliari dei dipendenti, nonché per le borse di studio a favore dei familiari medesimi;
- d) forme di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori in forma non retributiva, mense organizzate direttamente o da terzi, ticket restaurant (5,29€) o prestazioni sostitutive, carrello della spesa e beni vari di consumo, spacci aziendali, polizze infortuni extraprofessionali, etc. (max 258,23€).
- e) utilizzo di opere e servizi erogati dal datore di lavoro con specifica finalità di:
 - educazione: dopo/pre scuola, centri estivi, ludoteche, etc..
 - istruzione: formazione dei dipendenti, etc.
 - ricreazione: palestre, centri sportivi, centri di fitness, biblioteche, abbonamenti teatro/cinema/musei, etc.
 - assistenza sociale: colf, baby sitter, assistenza diurna, etc..
 - assistenza sanitaria: medicina preventiva e diagnostica, cure odontoiatriche, pediatriche o specialistiche, etc..
 - culto.

Come accennato in precedenza, il tema del Welfare aziendale può intersecare l'azione sindacale, ma non necessariamente. Le iniziative di welfare, infatti, possono essere attivate sia in modo unilaterale da parte del datore di lavoro, che attraverso la bilateralità e, quindi, un accordo tra le Parti. Inoltre, l'attuale normativa prevede che alcune delle iniziative di welfare possano essere attivate soltanto su iniziativa volontaria del datore di lavoro, senza che queste siano oggetto di contrattazione (si faccia riferimento ai servizi descritti al punto e) del precedente elenco).

Nonostante questi elementi di criticità, il tema del Welfare aziendale può costituire a tutti gli effetti un tema di rilancio e di sviluppo dell'azione sindacale, non soltanto dal punto di vista della contrattazione, ma anche dal punto di vista della mutualità. Sono almeno 2 i livelli di interesse a questo proposito:

a) livello aziendale:

attraverso i dispositivi di welfare è possibile rilanciare il ruolo della contrattazione di secondo livello, quale leva attraverso la quale legare il tema della produttività dell'impresa (in particolare della micro e della piccola) a quello del potenziamento del potere d'acquisto dei lavoratori (anche di quelli in cassa integrazione);

b) livello meta-aziendale:

il tema del Welfare aziendale offre un'importante opportunità per rafforzare il ruolo della concertazione, sia a livello territoriale (in particolare per quello che riguarda la programmazione delle politiche socio-assistenziali e socio-sanitarie), che a livello degli enti bilaterali (attraverso lo sviluppo di nuove provvidenze a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro).

* **Dott. Antonio Musio, consulente ed esperto in progettazione modelli di welfare aziendale e territoriale.**



730 E UNICO

IMU

ISEE

RED

ICRIC, ICLAV E ACCAS/PS

COLF E BADANTI

CONTENZIOSO FISCALE

SUCCESSIONE

Cosa fai quando hai
un dubbio da risolvere?

vieni al Caf Cisl.

Cerca le persone giuste...

Al Caf Cisl troverai persone che conoscono i tuoi problemi e ti aiuteranno ad affrontare i dubbi di carattere fiscale o legati a prestazioni sociali, e a trovare le soluzioni più vantaggiose per te.

Rivolgendoti ad un operatore del Caf Cisl troverai professionalità, perché saprà rispondere sempre con rapidità e competenza alle tue esigenze, grazie alla formazione continua e consolidata che gli viene garantita.

Ma troverai soprattutto qualcuno che dà importanza alla relazione con le persone che assiste e sa come accogliere ognuna di loro, con i suoi bisogni.

Chi si rivolge a noi non sarà mai un semplice "cliente".



**Siamo prima di tutto
un'associazione di persone,
attenta alle persone.**

Risolviamo, insieme

DECRETO IRPEF: Prove tecniche per ... rilanciare l'economia !!

Il Governo Renzi "Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni in materia fiscale anche al fine di assicurare il rilancio dell'economia attraverso la riduzione del cuneo fiscale" ha emesso il Decreto Legge n. 66 del 24 aprile 2014.

Il cuneo fiscale nel mondo del lavoro è la differenza tra il costo del lavoro (costo totale che sostiene il datore di lavoro per avere alle dipendenze il lavoratore), il reddito lordo (retribuzione lorda del lavoratore secondo quanto stabilito dai CCNL) e l'effettivo reddito netto (netto in busta paga percepito effettivamente dal lavoratore). In Italia la pressione fiscale e contributiva è alta e ciò scoraggia le imprese ad assumere con contratto di lavoro subordinato, scegliendo a volte contratti atipici per motivi legati al cuneo fiscale.

Con il Decreto n. 66/2014, ribattezzato Decreto Irpef, il Governo interviene con una misura a favore dei lavoratori dipendenti e assimilati. Introduce cioè un credito riconosciuto ai lavoratori.

Si tratta di un credito fiscale che si aggiunge per il solo anno 2014 (per il 2015 il tutto è rimandato alla Legge di Stabilità da farsi nel dicembre 2014) alla detrazione fiscale per lavoro dipendente. Il bonus di 80 €, ossia di 640€ da attribuire in busta paga per gli 8 mesi da maggio a dicembre 2014 (attenzione i datori di lavoro sono obbligati come sostituto di imposta), è riconosciuto per chi ha fino a 24.000 euro di reddito, mentre chi ne ha 25.000 € subisce una riduzione del 50% del bonus, ricevendo solo 320 €. Chi ne ha 26.000 € di reddito o un reddito superiore non riceve il bonus. Inoltre il l'entità del bonus Irpef, o per meglio dire del credito, è rapportato al periodo di lavoro nell'anno, cioè dipende dal numero di mesi che il lavoratore ha lavorato nell'anno 2014.

Il reddito utile per verificare se si ha diritto al bonus di 80 € è l'imponibile fiscale, o imponibile Irpef, che è indicato nella busta paga. E' possibile leggerlo anche dal CUD. Se si hanno più datori di lavoro bisogna sommare i redditi percepiti nei diversi rapporti di lavoro.

La misura inserita nel Decreto Legge 66/2014 riguarda non solo i lavoratori dipendenti ma anche quelli assimilati, ossia ad esempio i lavoratori con contratto di collaborazione a progetto. E' altresì destinatario dell'agevolazione fiscale chi ha un contratto di lavoro a tempo determinato, chi ha un contratto di lavoro Part-Time o altre tipologie di contratti che generano reddito da lavoro dipendente o assimilato a quello di lavoro dipendente.

Pertanto spetta anche ai percettori di prestazioni a sostegno del reddito, quali i lavoratori in cassa Integrazione (sia ordinaria, straordinaria che in deroga), quelli che percepiscono l'indennità di mobilità o l'ex indennità di disoccupazione (ASPI o mini ASPI)

Il bonus di 80€, poiché trattasi di un credito che spetta "qualora l'imposta lorda sia di importo superiore a quello della detrazione spettante", ossia se l'Irpef lorda è superiore alla detrazione per lavoro dipendente, ne consegue che la misura non riguarda gli incapienti, ossia coloro che per effetto del calcolo dell'Irpef, in base al reddito e alle detrazioni spettanti già non pagano l'Irpef in busta paga.

Dal bonus sono esclusi i redditi da pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati. Il lavoratore deve prestare attenzione al limite di reddito poiché, eventuali riconoscimenti del bonus in situazioni di non diritto, porteranno ad avere un ricalcolo nel conguaglio fiscale di fine anno e/o con il modello 730/2015.

Step

CGIL-CISL-UIL : "Cambiare pensioni e fisco per una vera equità".

Lanciata dal livello Confederale la campagna di informazione sulla Piattaforma su Previdenza e Fisco.

"La situazione economica del nostro Paese è tuttora caratterizzata dalla crisi, e i sette anni trascorsi hanno determinato una crescente disoccupazione che ha toccato oltre il 12,6% e la messa a rischio del sistema produttivo del Paese con la perdita del 25% delle imprese manifatturiere e dei servizi. Non si esce positivamente dalla crisi, se non si determinano investimenti pubblici scorporati dal patto di stabilità europeo e politiche industriali che facciano ripartire lo sviluppo, la ricerca e l'innovazione del nostro Paese". Questo l'incipit del documento approvato unitariamente alla metà di giugno u.s. dagli organismi nazionali di CGIL-CISL-UIL.

Una piattaforma su previdenza e fisco da presentare non solo ai quadri dirigenti dell'organizzazione ma anche alle RSA7RSU e ai lavoratori attraverso una campagna di assemblee e riunioni dei delegati sindacali territoriali e regionali al fine di allargare il più possibile il grado di partecipazione, condivisione, dibattito, consenso ed eventuali proposte.

La Piattaforma una volta esperito questo percorso diventerà una piattaforma definitiva che servirà da base per un confronto con il Governo.

I contenuti della piattaforma spaziano dalla revisione della riforma Fornero che in modo barbaro e cinico ha disciplinato le pensioni, così come va dato impulso alla previdenza integrativa attraverso il silenzio assenso e ad un abbattimento delle tasse sui fondi Pensione (il nostro Paese è in fortissimo ritardo su tutta la partita...). Il testo sindacale prevede anche un impegno a favore di una riforma fiscale verso una maggiore equità e una forte lotta all'evasione. Altro capitolo sensibile sono gli appalti. Occorre rivedere il sistema che ormai è ingessato dalle gare al massimo ribasso che espone i lavoratori ad un abbassamento delle tutele salariali e contributive.

Anche la Fisascat bresciana è impegnata nella campagna di diffusione e informazione dei lavoratori dei contenuti della Piattaforma. Già nelle prossime settimane saranno messe in campo apposite iniziative.

8 MARZO: la CISL propone uno spettacolo per dire basta alla violenza sulle donne

In occasione dell'8 marzo "Festa Internazionale della donna", la CISL di Brescia ha proposto una rappresentazione dal titolo "**NESSUNO TOCCHI L'AMORE**" con brani recitati e canzoni dedicate alle donne, presentato dall'Associazione Teatrale di Rezzato GRUPPO GIOVANI 2000.

Sulla scena si sono alternate 15 attrici che con la loro interpretazione hanno aiutato i numerosi presenti a riflettere sul tema, sempre attuale, della violenza sulle donne, che ormai quotidianamente perdono la vita per mano dei loro compagni - amici- mariti- amanti - ex - .

La proposta ha riscontrato un successo inaspettato, sia per l'argomento trattato sia per la bravura delle protagoniste, intense nel recitare la loro parte.

Iniziativa come questa sono sicuramente da ripetere per tener vivi nella società argomenti che sempre più sono di attualità.

*La coordinatrice femminile
Eleonora Feroldi.*



News CISL



Il Consiglio Generale Nazionale CISL, nella giornata del 24 giugno u.s., ha eletto Segretario Generale Aggiunto Annamaria Furlan alla quale vanno i migliori auguri di buon lavoro da tutta la FISASCAT Bresciana.

Annamaria Furlan, ha iniziato la sua attività sindacale a Genova nel 1980 come delegata del Silulap, la categoria Cisl dei lavoratori postali, di cui è stata Segretaria provinciale e regionale. Successivamente ha guidato la CISL di Genova e la CISL Regionale della Liguria. Dal 2002 è Segretario Confederale Nazionale della CISL dove si occupa del settore Terziario e Servizi: commercio, turismo, banche, credito, assicurazioni, telecomunicazioni, spettacolo, editoria, trasporti, poste, authority, politiche agroalimentari ed energetiche.

Busta paga più pesante per i lavoratori e recupero della competitività per le imprese PRODUTTIVITA': I sindacati del Terziario siglano in quasi tutti i comparti L'accordo sulla detassazione del salario accessorio

Buone notizie per i lavoratori delle imprese dei comparti del terziario/commercio, turismo, e servizi (studi professionali, coop.sociali, uneba, anaste, ecc) . I sindacati del terziario Fisascat Cisl, Filcams Cgil, Uiltucs Uil e le associazioni rappresentative dei datori di lavoro hanno infatti siglato nei mesi maggio/giugno u.s. nelle rispettive sedi l'accordo sulla detassazione del salario accessorio.

Nel 2014 saranno dunque tassate al 10% le somme in busta paga corrisposte a titolo di maggiorazione e derivanti da prestazioni lavorative effettuate nell'ambito della flessibilità organizzativa stabilita dalla contrattazione e comunque connesse all'accrescimento della redditività e della produttività aziendale.

Soddisfazione in casa Fisascat perché le intese rispondono alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, che con una minore tassazione del reddito potranno beneficiare di una busta paga più pesante. Vantaggi anche per le imprese, che potranno usufruire di sgravi contributivi ed al contempo puntare al recupero della competitività aziendale.

Gisella

ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno al nucleo familiare (A.N.F) costituisce un sostegno per le famiglie dei lavoratori dipendenti e dei pensionati da lavoro dipendente, i cui nuclei familiari siano composti da più persone e che abbiano redditi inferiori a quelli determinati ogni anno dalla Legge.

L'A.N.F. non costituisce reddito ed è esente da qualsiasi ritenuta fiscale o previdenziale.

Il riconoscimento e la determinazione dell'importo dell'A.N.F. , vengono effettuati tenendo conto della composizione e del reddito complessivo del Nucleo familiare.

La domanda di rideterminazione dell'A.N.F.deve essere consegnata al datore di lavoro (o all'INPS in situazioni diverse) a partire dal 1° luglio di ogni anno e ha validità fino al 30 giugno dell'anno successivo.

I documenti necessari per l'inoltro sono il CUD - Mod. 730 - Mod. UNICO e lo stato di famiglia anagrafica attraverso autocertificazione.

La Fisascat offre ai propri iscritti un servizio di consulenza e compilazione della richiesta dell'A.N.F. per l'anno 2014.

Rivolgiti a noi con Fiducia.. Insieme si può!!!

CONTRATTO NAZIONALE DEL TURISMO: continua la mobilitazione a sostegno della vertenza

Un presidio itinerante per le vie del centro cittadino di Desenzano del Garda (BS), rinomata località turistica sul Benaco, con volantinaggio per tutta la mattinata tra i clienti e gli operatori dipendenti degli esercizi pubblici.

E' questa l'iniziativa che la FISASCAT Bresciana ha messo in campo in occasione del 16 maggio u.s. giornata di sciopero proclamato dalla FISASCAT Nazionale e dalle altre sigle sindacali impegnate nel difficile compito di rinnovare il ccnl del Turismo.

L'invito a scioperare era rivolto ai lavoratori degli alberghi, agenzie di viaggio, tour operator, bar e ristoranti.

Ad un anno dalla scadenza del contratto nazionale non si può che esprimere preoccupazione per un settore che dovrebbe essere il motore della crescita del nostro paese. La situazione di stallo in cui versano le relazioni sindacali è infatti assolutamente negativa sia per i lavoratori che per gli operatori turistici, e il tentativo di smantellamento del contratto nazionale è inammissibile,

A fronte di un milione di lavoratori impiegati nel settore oggi senza rinnovo del contratto nazionale e in condizioni sempre più precarie, abbiamo assistito ad atteggiamenti inaccettabili di Confindustria, Confesercenti, Fipe e Fiavet Confcommercio che hanno dilatato i tempi della trattativa o, ancora peggio, hanno disdetto unilateralmente i contratti compiendo un atto grave e irresponsabile, volto a far pagare il costo della crisi esclusivamente alle lavoratrici e ai lavoratori.

Mentre andiamo in stampa, pur con mille difficoltà sono stati calendarizzati alcuni incontri di trattativa, l'auspicio di tutti è che si arrivi a breve ad una positiva conclusione della vertenza contrattuale.

Valter C.

40° di Piazza Loggia. Brescia non dimentica

Nelle scorse settimane Brescia ha celebrato il 40° anniversario della strage di Piazza Loggia. Ricordiamo quella triste giornata con una delle immagini (vedi foto dell'articolo accanto) più drammatiche di quel giorno. Alle 10 e 12 del 28 maggio 1974, durante una manifestazione antifascista convocata da Cgil Cisl e Uil, viene fatta esplodere una bomba che uccide otto persone e ne ferisce più di cento. ***Nella fotografia della pagina accanto***, la disperazione di un familiare che con uno striscione copre il corpo dilaniato di una delle vittime. Quella di Brescia è stata una strage pensata e messa in atto dai neofascisti per colpire il movimento sindacale bresciano, protagonista in quegli anni di una fase di profondo rinnovamento culturale e sociale.

CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

Diversamente dagli scorsi anni, anche per dare una risposta di presenza e di vicinanza agli iscritti che necessitano di consulenza e di servizi nel periodo estivo, la CISL bresciana e quindi anche FISASCAT ha deciso di contenere in una settimana la chiusura della sede bresciana del nostro sindacato.

Gli uffici di tutta la CISL resteranno chiusi da lunedì 11 agosto a sabato 16 agosto. Riapriranno regolarmente lunedì 18 agosto.

Sempre nel mese di agosto tutta la CISL e la FISASCAT resterà chiusa nelle giornate di sabato (09-16-23). Sabato 20 agosto sarà garantito il presidio.

***L'occasione è gradita
per rivolgere a tutti i
nostri iscritti e/o
lettori gli auguri di
buone vacanze.***



INAS: nuovi recapiti in provincia di Brescia

L'INAS provinciale è impegnato in un lavoro di riposizionamento sul territorio provinciale finalizzato a garantire una migliore e più qualificata presenza degli sportelli

con operatore di Patronato. In quest'ottica, facendo seguito al progetto avviato a FEBBRAIO 2014 che ha visto l'apertura

di nuovi recapiti all'interno delle sedi CISL di MONTICHIARI, ORZINUOVI, VESTONE e VOBARNO, a partire dal 03 luglio verrà avviata una nuova presenza il mercoledì presso la sede di ROVATO ed il giovedì presso la sede di Palazzolo S/O.

Nel volantino allegato in ultima pagina sono indicate tutte le sedi di uffici zonali INAS e tutti i recapiti con gli orari di apertura al pubblico.

IL RESPONSABILE PROVINCIALE INAS
Alberto Goldani



Piazza della Loggia. La testimonianza di Franco Castrezzati, a quarant'anni dalla strage

“Continuiamo a lottare per una società più giusta”

Gli anniversari possono rappresentare una significativa opportunità per la memoria o uno stanco rito, incapace di parlare alle giovani generazioni.

Quest'anno, ad esempio, vale per il centenario della Grande Guerra che cade in un momento di grande crisi del progetto europeo, attraversato da nuovi conflitti e da un vento xenofobo, a tratti fascista, che soffia da una parte all'altra di un'Europa senza bussola, sotto i colpi dell'austerità e della crisi.

Ma quest'anno, oggi, è anche il quarantesimo anniversario di una strage che ci fa ancora tremare i polsi. Una strage annunciata e, caso particolare per quell'epoca, avvenuta quasi in diretta.

Basta collegarsi su Youtube e digitare il nome di Franco Castrezzati e della sua città, Brescia. Ci riappare, dapprima, la sua voce forte, il suo comizio appassionato. Poi, il boato. Le grida. La morte.

Il grande sindacalista cisliano, allora segretario generale della Fim di Brescia, ci racconta come, il 28 maggio 1974 lui stesse intervenendo dal palco, mentre avveniva l'attentato, mentre esplodeva la bomba, nascosta vigliaccamente tra la folla.

“In quei giorni in città – racconta Castrezzati - c'era un clima di tensione enorme, c'erano già stati diversi attentati, per fortuna senza vittime. L'ultimo era stato alla sede della Cisl ed è questa la ragione per cui era toccato a me prendere la parola”.

Con il Comitato antifascista fu decisa una manifestazione di protesta proclamando uno sciopero per favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori. “Quella mattina – continua Castrezzati - mi sono alzato molto

presto per scrivere alcuni appunti del discorso. Stavo parlando da non più di dieci minuti. Pioveva mentre i cortei affluivano in Piazza. Ero rivolto verso il luogo dell'attentato. Ricordo che ad un certo momento ho visto come una nuvola bianca, poi ho sentito un grande botto. Erano le 10 e 12.”

Una vera tragedia con otto morti e un centinaio di feriti. Molti insegnanti.

Una strage tuttora impunita, come ben riassume il sottotitolo di un recente libro di Benedetta Tobagi, dedicato alla lunga e controversa storia giudiziaria che ne è seguita. E su cui non è stata ancora scritta la parola fine.

Quando incontro Castrezzati nella sua casa di Brescia, accompagnato dal figlio, gli evidenti acciacchi del tempo su questo splendido quasi novantenne non gli impediscono, caparbiamente, di rendermi, ancora una volta, la sua preziosa testimonianza.

Castrezzati va subito al punto: “Dobbiamo spiegare ai ragazzi che il giorno della Strage di Piazza della Loggia non erano ancora nati che il loro presente di libertà, nonostante le difficoltà che oggi affrontano, ha le proprie fondamenta nelle lotte operaie degli anni Settanta e

nelle tragedie consumate a Piazza Fontana, qui a Brescia, a Bologna e altrove. Dobbiamo far loro capire che libertà, verità e giustizia non sono virtù che si ottengono in dono, ma sono conseguenza di un impegno, di un modo di vivere e di pensare che deve essere alimentato e fortificato giorno dopo giorno.”

In extremis l'inchiesta sulla strage è stata riaperta, ma il vecchio sindacalista cisliano accende lo sguardo quando, con fatica, mi parla dei gravissimi depistaggi che hanno impedito di raggiungere la verità sulla strage.

Quasi sprofondato sul divano di casa e provato da una recente bronchite, Castrezzati non si lascia sopraffare dalla tristezza e mi riporta alle origini del suo impegno.

“Sono stato partigiano, ho passato sei mesi di carcere a Brescia. All'epoca della strage di Brescia, forte delle nostre lottonomie, del nostro radicamento sociale, credevo che il fascismo non fosse più in grado di riprendere vigore. Ma mi sbagliavo. Oggi i giovani devono tenere presente da dove vengono, fare memoria della realtà che noi più anziani abbiamo vissuto e che fu, se penso alla mia gioventù, durissima.”

“Ho visto fucilare persone, morire giovani al mio fianco, nella follia della guerra- continua il vecchio sindacalista. Ancora oggi, nel sonno, faccio tremare il mio appartamento quando mi torna alla mente un giovane padre di famiglia, ucciso vicino a me senza pietà, dai nazifascisti. I ragazzi non possono dimenticare!”

La voce di Franco, da flebile, si fa faticosamente più forte e nella mia mente ricorrono le immagini del suo invito vigoroso alla folla a mantenere il controllo dopo i terribili momenti della strage. Una strage in cui rimane ferito anche suo fratello.

Fu lo stesso Castrezzati a soccorrerlo, dopo aver dato indicazioni alla folla atterrita dalla paura.

“Dobbiamo far conoscere, per non dimenticare. Tutto ciò vale anche per i diritti che abbiamo conquistato, per i diritti costituzionali e sindacali. Allora chiedevamo case, lavoro, dignità per i lavoratori, libertà, democrazia, giustizia. Per noi, in Cisl, era anche l'utopia di un sindacalismo pluralista, ma in cui era forte l'ispirazione cristiana, un sindacalismo capace di costruire unità attorno a valori importanti, a partire dai più deboli, dai più esposti alle logiche del profitto.”

Mi manca il fiato. La tenerezza e la forza di questo grande sindacalista e uomo si fondono nei miei occhi mentre commosso, ricordo anche il mio incontro con Manlio Milani, altro leone della memoria, marito di Livia, giovane vita spezzata nella follia buia della strage.

In un'intervista di due anni fa Castrezzati ricordava come la bomba non aveva cancellato l'utopia di una società più giusta. Citava in maniera splendida il concetto cristiano di “tolleranza” che tutto è tranne che rassegnazione o ignavia.


La reazione collettiva seguita alla bomba di Piazza della Loggia mostrò un popolo indisponibile a farsi sopraffare dalla violenza, da qualunque parte politica provenisse.

Rimane, tra le tante ferite, quella della mancanza della verità giudiziaria. Quella storica ci ha dimostrato come l'odio della bomba fosse cinicamente voluto a spezzare, con la complicità di pezzi dello Stato, l'utopia di Franco, Manlio, Livia e dei tanti giovani e meno giovani che affollavano quella Piazza. Tocca a noi raccogliere quel testimone. E rilanciare quel sogno di giustizia e nonviolenza che nessuna bomba potrà cancellare finché non prevarrà l'indifferenza.

Francesco Lauria

Costruisci il tuo domani.
ADESSO.

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

 SEDE: Via Cristoforo Colombo, 137 – 00147 Roma

Per informazioni di carattere generale:
 Call Center 199.280.808  callcenter@fondofonte.it

 Per informazioni di carattere specifico: 06.58.30.35.58

 www.fondofonte.it


CONFCOMMERCIO
IMPRESI PER L'ITALIA

CGIL

FILCAMS


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


UILTuCS

Da FONDO EST a PREVIASS II

Cosa è successo? Perché i dipendenti della Moderna Distribuzione Organizzata non hanno più Fondo EST?

Queste sono le domande più frequenti e più immediate che i lavoratori dipendenti iscritti e non e, in molti casi anche i Delegati sindacali, ci pongono quando vengono a conoscenza che dal 1 aprile 2014 (e non è uno scherzo..) la tutela dell'assistenza sanitaria integrativa sarà garantita dal Fondo Previass II e non più da Fondo EST.

Tutto è legato alla scelta di Federdistribuzione (associazione di categoria che riunisce le aziende più grandi della Distribuzione Organizzata) di aderire ad un Fondo di assistenza Sanitaria Integrativa diverso da quello stabilito contrattualmente..

Facciamo un po' di storia. Federdistribuzione in data 25 gennaio 2013 comunicava oltre che l'uscita da Confcommercio e dal suo sistema di rappresentanza, anche l'intenzione di non applicare più dal 1° gennaio 2014 il Contratto Nazionale siglato nel febbraio 2011 da Fisascat e Uiltucs compreso la parte relativa alla bilateralità ed al Fondo EST.

E' stata questa una chiara presa di posizione politica di forte rottura con Confcommercio.

La Fisascat ha aspramente criticato le posizioni di Federdistribuzione e la disdetta del contratto.

Dal primo gennaio 2014 i versamenti in capo alle aziende aderenti a Federdistribuzione, vengono fatti al Fondo Previass II e per questo motivo dal 1 aprile 2014 le prestazioni ai lavoratori di queste aziende saranno garantite da questo Fondo. Federdistribuzione ha comunicato che stante questo cambiamento il Fondo Previass II garantirà ai lavoratori lo stesso livello di prestazioni del Fondo EST visto che è un obbligo del Contratto Nazionale.

Al tavolo della trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale del Terziario, aperto nei mesi scorsi e non ancora concluso, ci aspettiamo di definire e concordare con Federdistribuzione un impianto complessivo sulla bilateralità e sui fondi di assistenza che sia di miglior tutela possibile per i milioni di addetti che operano nel settore.

Eleonora F.

Contatti:

FISASCAT CISL BRESCIA-VALLECAMONICA

Tel. 030 3844580

Previass II : 800.06.97.08

Per info e consulenza

SPORTELLO PREVIDENZA E ASSISTENZA

FISASCAT CISL BRESCIA-VALLECAMONICA

Se sei iscritto alla FISASCAT CISL Brescia-Vallecamonica, avrai come sempre un canale privilegiato.

Chiamaci ! La nostra esperta di Welfare contrattuale (Fondi Previdenziali e Fondi Sanitari contrattuali), Eleonora Feroldi può esserti d'aiuto.

Tel. 030 3844580



Contratto Nazionale Vigilanza Privata: anche ANIVP, ASSVIGILANZA ed UNIV firmano.

Lo scorso 28 febbraio Fisascat CISL e Filcams CGIL hanno sottoscritto con le associazioni degli Istituti della Vigilanza Privata anivp, Assvigilanza e Univ il CCNL per i dipendenti da Istituti della Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari per il periodo di vigenza 2013/2015.

Il testo è identico a quello già firmato con Assiv-Confindustria, Lega Coop-Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative e Agci-Servizi in data 22.01.13 (e successivamente sottoscritto da Assicurezza-Confesercenti nel marzo dello scorso anno). Con la firma dell'accordo gli attori negoziali hanno voluto risolvere la sperequazione in essere all'interno del settore relativamente all'applicazione di istituti normativi (si pensi al cambio di appalto) ed economici (aumenti salariali) fra i lavoratori.

Al duplice fine di arrivare ad una omogeneizzazione dei trattamenti e di garantire una copertura delle differenze economiche di derivazione contrattuale per il periodo febbraio 2013-gennaio 2014, le parti hanno concordato l'erogazione al personale in forza di una somma a titolo di una tantum nel valore sotto riportato per ciascun livello professionale:

Quadro	€ 728,57	4°	€ 450,00
1°	€ 621,43	5°	€ 432,86
2°	€ 578,57	6°	€ 364,29
3°	€ 510,00		

Considerato il fatto che le aziende interessate dovranno riconoscere - con le competenze del mese di febbraio 2014 - ai propri dipendenti i trattamenti economici di cui all'art. 106 del CCNL e la seconda tranche dell'una tantum di cui all'art. 142 CCNL, le parti hanno concordato che gli importi una tantum di sopra saranno erogati con le seguenti scadenze:

Maggio 2014	33% dell'una tantum
Maggio 2015	33% dell'una tantum
Novembre 2015	33% dell'una tantum

Ogni tranche non potrà essere inferiore a € 50, salvo il caso d'importo inferiore perché ultimo residuo del differenziale dovuto tra quanto già versato nel periodo gennaio 2013-febbraio 2014 e quanto indicato nell'intesa di armonizzazione. Successivamente all'accordo sul CCNL, il 15 maggio u.s. tutte le associazioni datoriali hanno raggiunto una intesa con Fisascat Cisl e Filcams CGIL, di natura sperimentale e transitoria, nelle more della contrattazione di secondo livello, ed avente effetti sino alla data del 31.12.2015, relativamente alle **modalità applicative del riposo giornaliero** di cui all'art. 72 del vigente CCNL Vigilanza Privata.

Con l'intesa si è pattuito che, fermo restando quanto previsto dall'art. 72 del CCNL, ulteriori riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore potranno essere assegnati al lavoratore, salvo suo rifiuto, sino ad un numero massimo di 30 volte nel corso di un anno solare con il riconoscimento di un incremento dell'indennità prevista dal 4° comma del sopra citato articolo - che sarà del 45% se nel caso il riposo non sia recuperato entro 30gg successivi - dal 13° al 20° riposo frazionato e del 48% dal 21° al 30° riposo frazionato.

Qualora il lavoratore fosse impiegato a svolgere attività disciplinate dall'art. 256 bis del regio Decreto 6 maggio 1940 e successive modifiche, al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività di sicurezza sussidiaria a quelle svolte dalla forza pubblica, allo stesso potranno essere assegnati un numero di riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore per un numero di volte compreso tra le 31 e le 48 in ragione d'anno solare e salva la volontarietà; in questo caso l'incremento dell'indennità sarà del 50%. A garanzia degli operatori l'intesa fissa il limite mensile pro-capite di 5 volte.

facciamo crescere i tuoi diritti

PATRONATO
Inas
CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Sedi:

BRESCIA

VIA ALTIPIANO D'ASIAGO, 3
25128 BRESCIA (BS)
tel. 030/3844750 - fax 030/3844751
brescia@inas.it

CHIARI

VIA CONSORZIO AGRARIO, 11
25032 CHIARI (BS)
tel. 030/7101955 - fax 030/7005427
chiari@inas.it

GAVARDO

P.ZZA DEI MEDICI, 19
25085 GAVARDO (BS)
tel. 0365/374864 - fax 0365/375421
gavardo@inas.it

MANERBIO

VIA XX SETTEMBRE, 65/D
25025 MANERBIO (BS)
tel. 030/9384497 - fax 030/9386936
manerbio@inas.it

DESENZANO

VIA PADRE BEVILACQUA, 8
25015 DESENZANO DEL GARDA (BS)
tel. 030/9914605 - fax 030/9914605
desenzano@inas.it

GARDONE VAL TROMPIA

VIA DON ZANETTI, 1
25063 GARDONE VAL TROMPIA (BS)
tel. 030/8912423
gardone@inas.it

ISEO

VIA PUSTERLA, 14
25049 ISEO (BS)
tel. 030/9821537
iseo@inas.it

VALLE CAMONICA (Darfo Boario Terme)

VIA LORENZETTI, 15
25047 DARFO BOARIO TERME (BS)
(COND. "LA PERLA")
tel. 0364/536097 - fax 0364/537007
darfo@inas.it

Recapiti:

Lumezzane

Via Monte Grappa, 48/50
lunedì e mercoledì 9.00 - 12.00

Montichiari

Via Paolo VI, 44
martedì 14.00 - 17.00, venerdì 9.00 - 12.00

Orzinuovi

Via Zanardelli, 47
lunedì 9.00 - 12.00, mercoledì 14.00 - 17.00

Palazzolo sull'Oglio

Via della Maddalena, 13
lunedì 14.00 - 17.00,
dal 1° luglio anche giovedì 9.00 - 12.30

Rovato

Piazza Montebello, 14
dal 1° luglio mercoledì 9.00 - 12.30

Vestone

Via Fiamme Verdi, 14
giovedì 14.00 - 17.00

Vobarno

Via Roma, 47
giovedì 9.00 - 12.00

Servizi:

- Pensioni: anticipata, vecchiaia, superstiti, invalidità/inabilità
- Domande invalidità civile
- Assistenza su pratiche infortunistiche
- Indennità ASPI, Mini-Aspi, mobilità, etc.
- Verifica e sistemazione pensioni contributive

Per saperne di più visita il sito internet www.inas.it

per conoscere gli indirizzi
e i numeri telefonici
delle nostre sedi

Numero Verde

800 249 307

Sempre al tuo servizio Gratuitamente