

Manovra Part Time Verticale Ciclico: coronata dal successo la storica battaglia della Fisascat Legge di Bilancio 2021, Cisl: intervento debole e sfocato su lavoro e investimenti

Vale circa 40miliardi di euro la manovra finanziaria 2021 in vigore dal 1° gennaio. La Cisl ha definito l'intervento normativo debole e sfocato su lavoro e investimenti, politiche sociali e coesione, sanità, scuola e pubblica amministrazione. Per la confederazione l'intervento è carente sulle politiche occupazionali e sugli investimenti pubblici e privati ed è incapace di assicurare sufficiente protezione alle persone esposte agli effetti della crisi e di rilanciare una strategia autenticamente anticiclica. Anche rispetto alle politiche attive, con un fondo destinato di 500milioni di euro, l'intervento è del tutto insufficiente, come lo sforzo su ricerca e innovazione e riallineamento delle competenze. «Lacune gravi - l'affondamento della segreteria generale della Cisl Annamaria Furlan - generate da un metodo unilaterale che ha mortificato il dialogo sociale nel processo di decisione». La Confederazione sollecita misure integrative, a cominciare dalla proroga della Cassa Integrazione Covid a tutto il 2021 e dall'estensione e al prolungamento delle indennità rivolte al lavoro stagionale per l'intero anno ed alla proroga delle scadenze della Naspi fino ad una più graduale e sostenibile uscita dal blocco dei licenziamenti stabilita nella Legge di Bilancio fino al 31 marzo 2021. E ancora: lo sblocco del piano di rilancio degli investimenti sulle infrastrutture materiali e sociali, rilancio del Mezzogiorno, politiche sociali, sostegno alla disabilità e alla non autosufficienza. La confederazione stigmatizza poi la decisione di rimandare la partita decisiva della riforma

fiscale in un momento in cui la rimodulazione del carico a favore dei redditi medio bassi da lavoro e da pensione rappresenterebbe la chiave strategica di equità sociale e ripartenza dei consumi. Posizione pienamente condivisa dalla Fisascat Cisl che, pur prendendo atto della presenza nella Legge di Bilancio di misure volte alla stabilizzazione della detrazione per i redditi da lavoro dipendente ed assimilati, alle assunzioni e alla stabilizzazione degli Under 35 con appositi sgravi contributivi anche finalizzati, in via sperimentale, all'assunzione delle donne, alla parziale decontribuzione dal 2021 - 2029 in favore dei datori di lavoro del Mezzogiorno, all'esonero contributivo per autonomi e professionisti per i quali viene anche istituita l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa Iscro, al sostegno al rientro al lavoro delle lavoratrici madri e alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura alla famiglia e all'ampiamiento delle casistiche sui congedi parentali di maternità e paternità, ritiene tali interventi non inseriti in un organico e strategico piano di crescita e sviluppo. La categoria cislina, inoltre, intervenendo sulle previsioni della manovra approvata il 30 di dicembre scorso e, nelle intenzioni del Governo, destinate a rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici del settore privato - come la proroga del contratto di espansione esteso anche alle imprese con almeno 500 dipendenti, il riconoscimento di Opzione Donne e dell'Ape Anticipo Pensionistico e l'accesso all'Isopensione - ha stigmatizzato il fatto che molte di

queste misure abbiano carattere una tantum ed una validità limitata nel tempo, pertanto risulteranno irrimediabilmente inadeguate rispetto all'obiettivo di dare soluzioni strutturali a problemi che si trascinano da anni. Rispetto al riconoscimento pieno dell'anzianità lavorativa ai fini pensionistici per le lavoratrici e i lavoratori che svolgono la prestazione in regime di part time verticale ciclico, oltre 150mila in Italia in tutti i settori produttivi, prevalentemente impiegati nei settori dei servizi di pulizia/multiservizi e ausiliario, ristorazione, mense e della distribuzione commerciale, la Fisascat Cisl ha visto coronare dal successo una sua storica battaglia tesa a cancellare una insensata discriminazione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e per la quale una petizione presentata nel 2018 dalla stessa categoria cislina al Parlamento Europeo caldeggiava il riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno mediante il riproporzionamento sull'intero anno dei contributi effettivamente versati dai lavoratori in regime part-time verticale ciclico. Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «per uscire dalla crisi e riaggianciare nel più breve tempo possibile la crescita nel nostro Paese è necessario investire di più sul lavoro con un adeguato sistema di politiche attive atto a garantire una maggiore occupabilità e a sostenere l'occupazione come anche sugli ammortizzatori sociali». Per il sindacalista «è essenziale recuperare una visione strategica che solo una rinnovata stagione di dialogo sociale e di concertazione può rafforzare».

Riforma dello Sport, deposita la memoria dei sindacati in audizione al Senato il 28 dicembre 2020

Prosegono le audizioni sullo Schema del Decreto Legge sul riordino delle disposizioni in materia di Enti Sportivi professionisti e dilettantistici e sul lavoro sportivo, comparto che concorre al Pil con 4 punti percentuali e occupa oltre 100mila lavoratori dipendenti e più di 500mila collaboratori sportivi. Le confederazioni Cgil Cisl Uil, insieme alle rispettive federazioni di categoria, in una memoria congiunta depositata al Senato, hanno sintetizzato le richieste espresse in audizione il 28 dicembre e che puntano essenzialmente al superamento della distinzione tra dilettantismo e professionismo. A cominciare dalla regolamentazione delle prestazioni e dei compensi della collaborazione coordinata e continuativa della prestazione occasionale e del lavoro autonomo, anche riferita a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale, da affidare ai percorsi negoziali nell'ambito della contrattazione collettiva, fino all'ampiamiento delle figure professionali, da estendere agli insegnanti ed ai maestri in possesso di titoli di studio e abilitanti. Bilateralmente per i sindacati anche prevedere un ruolo dell'Ente Bilaterale Settoriale nell'erogazione di prestazioni di natura socio sanitaria assistenziale integrative tenuto anche conto che non è chiaro se i lavoratori sportivi siano compresi nella platea di lavoratori ai quali si applica la normativa dell'assicurazione obbligatoria Inail. I sindacati stigmatizzano l'esclusione dall'applicazione della Legge 300 (Statuto dei Lavoratori) per i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di istruttore, allenatore e preparatore atletico per i quali si contesta anche l'eccessiva flessibilità del rapporto di lavoro. Per chi svolge attività amatoriale, pur apprezzando l'intervento normativo volto all'introduzione dell'assicurazione obbligatoria da parte degli enti dilettantistici

contro infortuni e malattie connesse allo svolgimento dell'attività nonché della responsabilità civile contro terzi, i sindacati segnalano il rischio di un abuso della prestazione amatoriale che potrebbe essere evitato riducendo la soglia individuale del compenso a 5mila euro, attualmente fissato a 10mila euro. Sulla formazione la bozza del Dl prevede che al termine del periodo di apprendistato il contratto si possa risolvere automaticamente; secondo i sindacati una deroga in peius alla legislazione ordinaria. Sul trattamento pensionistico i sindacati considerano coerente l'iscrizione alla gestione separata Inps ma chiedono di istituire una pensione contributiva di garanzia che permetta ai lavoratori di valorizzare i periodi lavorativi svolti senza contribuzione previdenziale o con aliquote ridotte. La riflessione verte anche sull'attivazione della previdenza complementare attraverso l'accesso ad un nuovo Fondo Pensione. Sulla contribuzione previdenziale per i sindacati, per evitare forme di concorrenza, deve restare nel perimetro Ex Inps, ovvero nel Fondo Previdenziale Lavoratori dello Sport. Per i sindacati resta prioritario per i collaboratori, prevedere l'accesso in maniera completa alle tutele Dis-Coll o disoccupazione, maternità, malattia, infortunio, ANF anche con l'applicazione dell'aliquota parziale, come anche promuovere la parità di genere a tutti i livelli anche sul fronte occupazionale e del gender pay gap. Senza trascurare la possibilità per gli atleti paralimpici di entrare nei Gruppi Sportivi militari e nei Corpi dello Stato con parità di trattamento economico e normativo. All'audizione per la Cisl ha preso parte il segretario confederale Andrea Cuccello, insieme al segretario nazionale Fisascat Mirco Ceotto e al segretario generale di Felsa Cisl Mattia Pirulli.

Lavoro Domestico, la Piattaforma delle Parti Sociali

Favorire l'equilibrio dell'occupazione nel settore dove è necessario e urgente anche affermare la dignità del lavoro. E' questa la finalità della «Piattaforma programmatica degli interventi normativi» essenziali definita dalle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore e presentata alle istituzioni. Il lavoro domestico interessa 2,5 milioni di famiglie datrici di lavoro e più di 2milioni di lavoratrici e lavoratori colf e badanti, oltre ai 9,5 milioni di cittadini in Italia che usufruiscono delle prestazioni; più dell'88% dell'occupazione è femminile; i lavoratori stranieri sono oltre il 73% e più del 44% sono cittadini Ue; oltre il 45% dell'occupazione è riconducibile al lavoro di cura e assistenza familiare. Sono cinque le azioni strutturali proposte dalle Parti Sociali; a cominciare dall'adozione del trattamento economico di malattia a carico dell'Inps, compatibile con quelle riservate alla generalità dei dipendenti, e dall'estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità, comparabili con quelli riconosciuti alla generalità delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, fino al riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei contributi obbligatori e all'istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti, a condizione della corretta applicazione della contrattazione nazionale sottoscritta dalle associazioni comparativamente più rappresentative della categoria. Prioritario anche l'immediato ripristino dei «Decreti Flussi» annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico e l'approvazione della c.d. Legge «Ero Straniero».

Coop Alleanza 3.0, il lavoro agile è realtà per i circa mille dipendenti amministrativi della Cooperativa

Il lavoro agile è realtà per i circa mille dipendenti amministrativi della più grande cooperativa di consumatori d'Europa con oltre 2,3 milioni di soci, più di 400 punti vendita in 11 regioni d'Italia e circa 22mila dipendenti. In virtù di un accordo sperimentale siglato dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uilutcs e i vertici aziendali i lavoratori - su base volontaria e facoltativa - potranno fare ricorso, dal 1° febbraio 2021 fino al 31 gennaio 2022, alla nuova modalità di svolgimento della prestazione. I lavoratori continueranno a far riferimento all'orario orario contrattuale svolto; le giornate di lavoro agile saranno utili al fine del riconoscimento di buoni pasto e/o di servizi sostitutivi di mensa e saranno considerate alla stregua del lavoro in presenza per quanto riguarda l'utilizzo di causali di assenze ad ore. Il dipendente, al netto di eventuali deroghe stabilite dalla Legge per far fronte all'emergenza sanitaria connessa alla pandemia da Covid-19, potrà svolgere la propria attività al di fuori della sede abituale di lavoro da un minimo di due a un massimo di quattro giorni, in un luogo liberamente scelto dal lavoratore, purché risponda ai criteri di sicurezza e riservatezza. Nell'intesa si è condiviso l'obiettivo di approntare uno specifico piano formativo per il personale interessato come pure si è convenuto sull'attivazione di un monitoraggio

sulla casistica e sulla gestione di eventuali infortuni, nonché su altri aspetti collaterali alla introduzione massiva del lavoro agile, come l'andamento della produttività, della redditività, dell'efficienza e le ricadute sui servizi in appalto nelle sedi amministrative, con particolare attenzione agli effetti sull'occupazione. L'accordo contempla il diritto di recesso e regola anche il tema del diritto alla disconnessione ed alle pause durante la giornata. «Per la Fisascat - sottolinea il segretario nazionale della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice - la portata dell'accordo è molto significativa non solo perché vede interessati un numero considerevole di dipendenti della più grande cooperativa di consumo nel nostro Paese, ma anche e soprattutto perché l'azienda non sarebbe tenuta a pattuire i sindacati le modalità di attivazione e di espletamento del lavoro agile, come non sarebbe obbligata ad estendere taluni istituti contrattuali a contenuto economico applicati al lavoro in presenza anche a chi opera in smart working». Per il segretario generale Davide Guarini il lavoro del futuro passerà sempre di più per soluzioni non standard di questo tipo e il Sindacato ha dimostrato concretamente di poter svolgere il proprio ruolo di rappresentanza e di promozione degli interessi dei lavoratori che operano tale modalità operativa della prestazione».

La categoria, sottolineano le Parti nel documento congiunto, è al centro dei fenomeni che costituiscono le chiavi di volta del mercato del lavoro e del diritto sociale nel prossimo futuro e dei punti fondamentali degli interventi chiesti all'Italia dalla Commissione Europea: un intervento a largo spettro quello richiesto dall'Istituzione europea, volto all'aumento dell'occupazione femminile e all'inclusione dei migranti, ma anche finalizzato a supportare il graduale invecchiamento della popolazione e a contrastare il lavoro irregolare, fenomeno quest'ultimo ampiamente frequente nel comparto del lavoro domestico dove la quota del lavoro nero e sommerso, con circa 1,2 milioni di lavoratori irregolari, è pari al 60% di tutti i lavoratori occupati nel settore e al 40% del totale dei lavoratori irregolari in Italia.