



Integrativo Poli Firmato l'accordo

Coinvolti 900 addetti, premi da 1800 euro l'anno

Si attende il via libera dei lavoratori ma intanto è arrivato un primo accordo sul contratto integrativo per 900 addetti del Gruppo Poli. Con un significativo miglioramento della parte retributiva e un premio che salirà fino a 1800 euro l'anno. L'accordo sottoscritto a fine dicembre tra Filcams Cgil, Fisascac Cisl, Uilutucs e l'azienda di supermercati è arrivato al termine di una trattativa di un anno, ma oggi i sindacati sono soddisfatti del risultato raggiunto, come hanno sottolineato i svagretari e sindacalisti Carla Tatti (Filcams Cgil), Fabio Bertolissi e Valentino Bellin (Fisascac Cisl) e Vassilios Bassios (Uilutucs Taas) che per le tre sigle hanno seguito tutte le fasi del confronto. Nel dettaglio il nuovo contratto integrativo avrà decorrenza dal primo gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027 e stabilisce un premio di risultato pari a 1790 euro al raggiungimento dei parametri concordati a cui si sommano 300 euro l'anno in buoni spesa. Migliorato anche il meccanismo di

riconoscimento del premio presenza che parte dal 13 mese di assunzione, dimezzando i tempi previsti precedentemente, oltre all'adeguamento dell'indennità giornaliera che aumenta. Aumenta anche la maggiorazione per il lavoro domenicale e festivo che può arrivare anche al 80% prevedendo però una maggiorazione intermedia per chi ha meno di 18 mesi di anzianità lavorativa. Ridotti, inoltre, i termini entro i quali anche i nuovi assunti possono accedere alla totalità del premio di risultato; in questo modo si conta anche di fidelizzare i neo assunti. Da sottolineare i passi avanti sul piano normativo con la possibilità, per i genitori di bambini con difficoltà e disturbi dell'apprendimento, di richiedere aspettativa non retribuita o permessi per poter seguire i loro figli, oltre ad avere la facoltà di richiedere il part time. Attenzione anche per le donne vittime di violenza di genere per le quali è prevista la possibilità di richiedere un

■ **Atteso il via libera dei lavoratori l'accordo avrà vigore da gennaio 2025 a dicembre 2027 migliorati stipendi premi di risultato e aspettative genitoriali**

congedo di tre mesi oltre a quello contrattualmente e normativamente previsto nel solco degli avanzamenti della contrattazione nazionale. Un'importante miglioria riguarda, infine, i diritti sindacali, di assemblea e informazione, che segnano l'inizio di un nuovo percorso volto a migliorare e rafforzare la presenza delle organizzazioni sindacali ove le lavoratrici ed i lavoratori lo richiedano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Presidio ieri sera sotto il palazzetto Custodi Asis, la protesta durante la partita dell'Aquila

Sciopero

Vespa (Fisascac): «Noi pronti a trattare un nuovo accordo ma solo se migliorativo. Le cooperative devono rispettare il contratto collettivo»



di **Gabriele Stanga**

Una quindicina di lavoratori in presidio davanti al PalaT, durante la partita dell'Aquila Basket. Ma i lavoratori coinvolti sono circa una sessantina, tutti impiegati come custodi e lavoratori delle pulizie per gli impianti Asis nei lotti 1 (impianti sotto diretta gestione Asis) e 2 (impianti scolastici affidati ad Asis) e tutti inquadrati all'interno del contratto collettivo nazionale multiservizi. A questo primo presidio ne seguiranno altri a macchia di leopardo, annuncia la sigla sindacale Fisascac che ha indetto lo sciopero. L'obiettivo, dice il sindacato è quello di porre l'attenzione su un utilizzo improprio di alcune parti del contratto collettivo sottoscritto nel lontano 2010: «L'accordo seguì ad uno sciopero di 36 ore per tutelare i lavoratori delle pulizie di questi impianti - racconta Francesca Vespa di Fisascac - Venne riconosciuta una banca ore solo in positivo della quale usufruire in estate come riposi compensativi. Oggi però questa banca ore viene usata come flessibilità, in modo improprio, facendo ricadere sul lavoratore un rischio che dovrebbe essere aziendale». A questa problematica se ne aggiungono poi un'altra: «A fronte di una flessibilità dei lavoratori per turni pomeridiani o serali, è previsto il pagamento di una somma pari a 2 euro per ogni volta che il lavoratore veniva sottoposto

a turni di almeno 7 ore - continua Vespa - Oggi questi vengono riconosciuti solo ai vecchi lavoratori e non a tutti i nuovi». Inoltre, Vespa osserva che «I lavoratori part time nei multiservizi hanno diritto ad una maggiorazione del 28%, abbiamo avuto un incontro per discutere di un nuovo accordo ma la parte datoriale ha fatto sapere di non volere più pagare questa maggiorazione». Accanto alla sindacalista anche il segretario organizzativo Gabriele Goller: «Le cooperative che gestiscono questi impianti vorrebbero discutere di condizioni di maggior favore per loro ma non per chi lavora - afferma - Noi siamo disponibilissimi a trattare ma chiediamo allo stesso tempo il rispetto di quanto concordato 14 anni fa». Goller spiega poi che «con la manifestazione di oggi vogliamo accendere un faro sulla situazione dei lavoratori, se le società trovano impianti puliti e dignitosi è anche grazie a questi lavoratori. Il palazzetto è un luogo simbolo, la partita dell'Aquila ha molta visibilità e due dei lavoratori in protesta montano e smontano i canestri all'interno dell'impianto». Vespa conclude poi raccogliendo le parole del presidente di Confindustria Lorenzo Delladio sulla necessità di aumentare i salari: «Prendiamo al volo le sue parole e chiederemo un incontro per iniziare una trattativa sul multiservizi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Denuncia Flp | Pubblica amministrazione, casi sollevati dal sindacato: «È discriminazione» Al lavoro dopo i 67 anni: «Legge ignorata»

La legge di bilancio 2025 prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di trattenerne in servizio, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, i dipendenti che ha raggiunto i 67 anni di età. Una decisione facoltativa, previa richiesta del dipendente, nelle amministrazioni che hanno

una dichiarata carenza di personale. Ebbene, in virtù di questa norma, alla Flp, Federazione lavoratori pubblici, guidata da Giuseppe Vetrone, risulta che a partire dal primo gennaio 2025, in alcune amministrazioni sono state presentate richieste di applicazione di questa norma, «purtroppo con esito negativo». In pratica

«l'amministrazione non ha dato applicazione all'articolo di riferimento, come se non ci fosse la legge in vigore» denunciano i sindacalisti trentini. «La vicenda può sfociare in una discriminazione, con ricorsi e contenziosi laddove poi dovessero essere accettate le richieste per rimanere in servizio da parte di altri

dipendenti dal prossimo futuro» ancora la Flp del Trentino Alto Adige che ha dato mandato alla segreteria nazionale «di attivarsi con l'organo politico per consentire la permanenza a tutte i colleghi che hanno manifestato l'intenzione di trattenerli in servizio oltre i 67 anni di età».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Guida Il sindacalista Giuseppe Vetrone (Federazione lavoratori pubblici)



Gestioni
Patrimoniali

INVESTIRE NELLE AZIENDE ITALIANE
PER OTTENERE VANTAGGI FISCALI
GRAZIE AL PIANO INDIVIDUALE DI RISPARMIO

GP Benchmark PIR

Servizio di investimento commercializzato da
CASSE RURALI
TRENTINE
www.casserurali.it

Marketing CCB 11.2024 | Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Non costituisce offerta o invito alla conclusione di un contratto per la prestazione del servizio di gestione di portafogli. GP Benchmark PIR è un servizio di investimento prestato da Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. L'informativa e le condizioni contrattuali complete sono a disposizione presso la sede di Cassa Centrale Banca e gli sportelli delle banche che commercializzano il servizio. Per maggiori informazioni relative alle tematiche di sostenibilità, si veda l'informativa sulla sostenibilità delle Gestioni Patrimoniali, disponibile al seguente indirizzo: <https://www.cassacentrale.it/it/informativa-sostenibilita-gestioni-patrimoniali>