

Sommario Rassegna Stampa

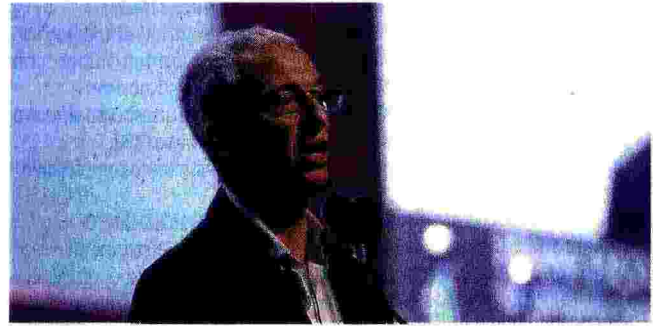
Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Francesco Cavallaro				
22	Il Sole 24 Ore	17/10/2017	LA CISAL E' SINDACATO COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVO	2
Rubrica Cisa: stampa				
37	Italia Oggi	17/10/2017	FOCUS ANPIT SULL'INNOVAZIONE (V.Fumari)	6
6	Corriere del Mezzogiorno - Puglia (Corriere della Sera)	17/10/2017	CAOS AQP, L'IRA DEI SINDACATI "PRONTI A SCENDERE IN PIAZZA"	8
14	Gazzetta di Modena Nuova	17/10/2017	"TURNI MASSACRANTI" AUTISTI DAL SINDACO	9
12	Il Gazzettino	17/10/2017	SCUOLA, TUTTI BOCCIATI I PROF AMMESSI DAL GIUDICE (R.Ianuale)	10
8	Il Resto del Carlino - Ed. Reggio Emilia	17/10/2017	LA RABBIA SCENDE DAI BUS GLI AUTISTI IN PIAZZA	11
10	La Voce di Reggio Emilia	17/10/2017	"TRASPORTI, MASSICCIA ADESIONE ALLO SCIOPERO AI DANNI DI SETA"	12
9	Liberta'	17/10/2017	AUTISTI FERMI: NIENTE ACCORDI AL RIBASSO SETA APRIL DIALOGO	13
Rubrica Cisa: web				
	Italiaoggi.it	17/10/2017	FOCUS ANPIT SULL'INNOVAZIONE	14
	Anief.Org	16/10/2017	CONCORSO DOCENTI INFANZIA E PRIMARIA: IN SICILIA E VENETO NESSUN CANDIDATO DELLE PROVE AGGIUNTIVE AM	15
	Anief.Org	16/10/2017	VITTORIA ANIEF AL TAR LAZIO IL PERSONALE EDUCATIVO ABILITATO DEVE AVERE ACCESSO ALL'INSEGNAMENTO NEL	17
	Lapressa.it	16/10/2017	SETA, DOPO L'ENNESIMO SCIOPERO, GLI AUTISTI SCRIVONO A MUZZARELLI	19
	Liberta.it	16/10/2017	BUS, OGGI LO SCIOPERO DEGLI AUTISTI. I SINDACATI: "ADESIONE ALTISSIMA"	21
	Modenaonline.info	16/10/2017	TRASPORTI, LO SCIOPERO BLOCCA REGGIO, MODENA E PIACENZA. FOTO & VIDEO	23
	Modenatoday.it	16/10/2017	SCIOPERO DEI BUS, ALTA L'ADESIONE. PROTESTE SOTTO IL MUNICIPIO	25
	OrizzonteScuola.it	16/10/2017	CONCORSO INFANZIA E PRIMARIA, NESSUN AMMESSO ALL'ORALE. ANIEF: "SOTTILE OPERAZIONE DI CONTRASTO ALLA	26
	OrizzonteScuola.it	16/10/2017	GRADUATORIE DI ISTITUTO II FASCIA: PER LA PRIMARIA SI INSERISCONO ANCHE EDUCATORI ABILITATI. ANNULLA	28
	Reggionline.com	16/10/2017	TRASPORTI, LO SCIOPERO BLOCCA REGGIO EMILIA, MODENA E PIACENZA	31
	Reggionline.com	16/10/2017	TRASPORTI, LO SCIOPERO BLOCCA REGGIO, MODENA E PIACENZA. FOTO & VIDEO	33
	Teleliberta.tv	16/10/2017	BUS, OGGI LO SCIOPERO DEGLI AUTISTI. I SINDACATI: "ADESIONE ALTISSIMA"	35
	Telereggio.it	16/10/2017	TRASPORTI, LO SCIOPERO BLOCCA REGGIO, MODENA E PIACENZA. FOTO & VIDEO	37

ENTIBILATERALI CISAL

Riconosciuto il ruolo della Confederazione Italiana dei sindacati autonomi dei lavoratori

LA CISAL E' SINDACATO COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVO

Dal CNEL un importante passaggio per la corretta attuazione dell'art. 39 della Costituzione



Francesco Cavallaro

Il 29 agosto u.s. la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha provveduto a rinnovare i componenti del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro designando la CISAL tra i membri del CNEL per il quinquennio 2017-2022. La CISAL risulta così inserita nel novero delle Confederazioni comparativamente più rappresentative e aventi diritto di avanzare le proprie proposte di riforma da discutere nel CNEL. Una designazione frutto di un attento processo di valutazione e ponderazione da parte del Ministero del Lavoro del grado di rappresentatività di tutte le organizzazioni sindacali e delle associazioni di categoria che si sono proposte per la ricostituzione dell'organo consultivo di rilievo costituzionale. L'inserimento nel CNEL avviene attraverso una comparazione delle strutture delle diverse organizzazioni, sia in ambito pubblico che privato, effettuata seguendo una prassi consolidata dai

pronunciamenti della Corte di Cassazione che ha dettato regole precise per pesare la rappresentatività dei sindacati con riferimento alle sedi, al numero degli iscritti, delle conciliazioni e degli accordi e dei contratti sottoscritti. Il risultato rappresenta un momento particolarmente significativo nel percorso di crescita che la CISAL ha concretamente intrapreso da tempo e che ha ricevuto un ulteriore, decisivo impulso in occasione del Congresso di maggio 2015. Il riconoscimento della CISAL quale Confederazione avente diritto di esprimere la propria rappresentanza nel CNEL è un elemento che va al di là del mero incremento registrato in materia di iscritti, di contratti firmati, di controversie di lavoro gestite. In esso, infatti, vi è un aspetto, che attiene al livello politico e istituzionale, che rappresenta, probabilmente, l'elemento di maggior rilevanza e di autentica crescita e maturazione della Confederazione. L'as-

si-se congressuale del 2015 si svolse nel pieno di una crisi economica che da tempo at-tanagliava il Paese e che ancora non è superata del tutto. Il dibattito che si sviluppò in tale occasione ha portato alla riaffermazione del ruolo del sindacalismo autonomo e dei valori fondanti che caratterizzano la CISAL. Tale confronto impegnò tutta l'organizzazione a proseguire con tenacia la propria azione su temi fondamentali quali la riforma del Fisco, l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, l'impulso alla contrattazione decentrata, l'istituzione di un welfare attivo ed inclusivo, la separazione tra previdenza ed assistenza per un sistema pensionistico finalmente equo. Tutti temi che hanno guidato l'azione della CISAL ad ogni livello e che, coniugati alla dinamica azione di incremento della presenza territoriale delle strutture confederali, sono stati percepiti in modo chiaro ed efficace dai lavoratori e dai pensionati che in misura sem-

pre maggiore si riconoscono nella CISAL. Temi che il Segretario Generale della Confederazione, Francesco Cavallaro, indicato dalla CISAL come proprio rappresentante, avrà il compito di portare avanti nel CNEL. Oggi più che mai, infatti, i tempi sono maturi per riscrivere le regole della rappresentatività e della rappresentanza avviando un confronto aperto a tutte le Organizzazioni che miri a dare attuazione all'art. 39 della Costituzione avendo come obiettivo la difesa degli interessi dei lavoratori e del pluralismo associativo, diversamente da quanto è dato ritrovare in alcune proposte di legge che sembrano voler soltanto salvaguardare lo status quo, privilegiando sistemi autoreferenziali che, di fatto, finiscono per tutelare interessi corporativi ed ignorano i segnali che provengono dalla innovazione tecnologica e dalla globalizzazione dei mercati.

Fulvio De Gregorio Presidente Ente Bilaterale Confederale

BUONI PASTI E WELFARE: ISTRUZIONI PER L'USO

Negli ultimi anni il *welfare* aziendale e gli incentivi ai premi di produttività hanno ricevuto forti impulsi da parte del Legislatore grazie all'introduzione di appositi incentivi fiscali con l'obiettivo di favorire l'adozione delle nuove misure da parte delle imprese. In questo contesto si inserisce il D.M. 7 giugno 2017, il quale, in esecuzione di quanto previsto dal codice appalti e contratti di concessione, regola l'emissione e l'utilizzo dei buoni pasto e amplia le prestazioni che possono essere contenute negli stessi. Infatti, alla somministrazione di alimenti e bevande, alle cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo effettuate dagli esercenti e all'attività di mensa aziendale ed interaziendale, si aggiungono la vendita al dettaglio dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare, la vendita al dettaglio dei prodotti dei propri fondi effettuata dagli imprenditori agricoli, dai coltivatori diretti e dalle società semplici esercenti

l'attività agricola nell'ambito dell'attività di agriturismo, la somministrazione di pasti e bevande nell'ambito dell'attività di ittiturismo o derivanti dall'attività di pesca. Il D.M. fornisce anche importanti chiarimenti in relazione agli utilizzatori dei buoni pasto. Per titolare del buono, si intende il prestatore di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale (anche quando l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto), nonché il soggetto che instauri con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato, al quale, secondo le norme vigenti e i contratti collettivi, sono assegnati i buoni pasto. Inoltre, il D.M. precisa che il buono può essere cartaceo o elettronico, deve essere datato e deve riportare la sottoscrizione da parte del titolare. Restano fermi alcuni importanti limiti sul suo utilizzo come l'incumulabilità oltre il limite di otto buoni, la non commerciabilità e il divieto di sua conversione in de-

naro. Le novità introdotte dal D.M. favoriscono la diffusione tra le imprese dei servizi sostitutivi di mensa mediante titoli di legittimazione e si aggiungono agli specifici incentivi di natura fiscale e previdenziale già previsti. Come noto, infatti, i buoni pasto sono esenti nei limiti giornalieri di euro 5,29, se cartacei, o di euro 7,00 se in forma elettronica. La ragione della parziale esenzione è dovuta alla natura non remunerativa del buono, in quanto ha come principale scopo quello di migliorare le condizioni del lavoratore nel luogo di lavoro. Proprio per questo motivo, l'assegnazione dei buoni solitamente è regolata nei piani di *welfare* aziendale adottati dal datore di lavoro unilateralmente o con un regolamento aziendale o con un accordo di secondo livello. L'utilizzo dei buoni nei piani anzi detti è spesso accompagnato da ulteriori *benefit* che scontano un regime fiscale e previdenziale agevolativo, come, ad esem-

pio, gli "oneri di utilità sociale" (es. asilo nido, sostegno ai familiari non autosufficienti o anziani dei lavoratori dipendenti) il che permette al datore di lavoro e al lavoratore di cumulare una serie di benefici. In questo senso va letta anche la possibilità per il lavoratore, a partire dal 2016, di sostituire il premio monetario agevolato ai fini fiscali (imposta al 10%, se non superiore a 3.000 euro annui) in *welfare* aziendale, inclusi i buoni pasto, conservando il regime di esenzione riservato a questi (5,29 e 7,00 euro). È importante rilevare, tuttavia, che tale opzione deve essere prevista da apposita contrattazione decentrata con cui costruire piani personalizzati di *welfare* aziendale anche legati alla produttività che consentono l'erogazione sia di premi detassati, sia di *benefit* totalmente o parzialmente esenti ai fini fiscali e previdenziali, inclusi, dunque, i buoni pasto.

A cura dell'Avv. Gabriele Sepio



La Nuova Contrattazione **CISAL**: slancio al Welfare Aziendale e alla Produttività

Le Associazioni Datoriali ANPIT, CIDECE, CONFIMPRENDITORI, PMI-Italia, UAI Terziario e UNICA, e la Federazione Sindacale **CISAL** Terziario aderente alla Confederazione **CISAL**, organizzazione presente nel CNEL in quanto comparativamente più rappresentativa, da tempo portano avanti un sistema contrattuale realistico ed equilibrato, che favorisce l'incremento dell'occupazione, la partecipazione dei Lavoratori, l'interesse delle Imprese ad investire in Italia. Anche per agevolare questo percorso, il CCNL "Servizi" del 30 ottobre 2012, al rinnovo, è stato suddiviso in aree specifiche di applicazione: il CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi", sottoscritto il 23 maggio 2017; il CCNL "Servizi Ausiliari" e il CCNL "Case di cura e Servizi assistenziali", attualmente in fase di sottoscrizione. Tali Contratti, **cogliendo in pieno lo spirito dei più recenti provvedimenti normativi in materia, pongono grande accento sull'impiego degli strumenti di welfare aziendale di fonte negoziale - di primo e di secondo livello - determinandone beneficiari, condizioni, limiti e modalità di accesso ai relativi benefici fiscali.** Dal 1° gennaio 2018, infatti, in aggiunta agli eventuali benefici aziendali già stabiliti, i **Contratti introducono misure di Welfare Contrattuale obbligatoriamente dovute al Lavoratore.** Le prestazioni di Welfare Contrattuale saranno erogate ai Lavoratori cui si

applica il CCNL, per il tramite della piattaforma "Health Italia", che opera in convenzione En.Bi.C. o, in alternativa, tramite accordo di secondo livello, potrà essere deliberata una diversa piattaforma di servizi di welfare, ferma restando la garanzia degli importi di Welfare Contrattuale previsti. Quanto agli importi e alle condizioni, **dall'anno 2018, si prevede un valore annuo di € 200,00 da riconoscere nel mese di giugno a tutti i Lavoratori in forza, che a tale data abbiano superato il patto di prova. I lavoratori assunti dal 1° luglio al 31 dicembre avranno diritto al Welfare Contrattuale solo dal successivo anno (esempio: se assunto il 17 luglio 2018, il Lavoratore avrà diritto al Welfare Contrattuale dal 2019).** I valori di Welfare Contrattuale saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto; essi sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'azienda. I valori di Welfare Contrattuale saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale. Essi dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione al lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per anno solare.

Vincenzo Caratelli
 segretario generale **Cisal** Terziario

















































