

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Cisal: stampa				
42	Italia Oggi	23/02/2016	AUTORIMESSE E PARCHEGGI, PIU' TUTELE	2
42	Italia Oggi	23/02/2016	CONTRATTAZIONE CISAL, REGOLE OK (F.De gregorio)	3
42	Italia Oggi	23/02/2016	PIU' GARANZIE PER CHI LAVORA NEL SETTORE DELLA VIGILANZA	5
III	La Gazzetta del Mezzogiorno	23/02/2016	AMTAB, SCIOPERO CONGELATO ORA SI TRATTA SUI BUONI PASTO (A.Fanizzi)	6
13	L'Arena	23/02/2016	LIRICA IN ARENA, L'ULTIMATUM DI TOSI	7
12	Quotidiano di Foggia - Bari	23/02/2016	AUTOBUS DELL'ATAF DI NUOVO FERMI IL 4 MARZO	8
Rubrica Cisal: web				
	IlCentro.Gelocal.It	23/02/2016	IL CASO ATENEIO FINISCE IN CONSIGLIO COMUNALE	9
	Italiaoggi.it	23/02/2016	AUTORIMESSE E PARCHEGGI, PIU' TUTELE	11
	Italiaoggi.it	23/02/2016	CONTRATTAZIONE CISAL, REGOLE OK	12
	Italiaoggi.it	23/02/2016	PIU' GARANZIE PER CHI LAVORA NEL SETTORE DELLA VIGILANZA	13
	Lapolcevera.it	23/02/2016	ATP, NUOVO SCIOPERO MERCOLEDI' 24 FEBBRAIO	14
	Foggiatoday.it	22/02/2016	ATAF, NUOVO SCIOPERO DEI LAVORATORI: IL 4 MARZO MEZZI FERMI PER OTTO ORE	15
	Ilgrecale.it	22/02/2016	ATAF, NUOVO SCIOPERO DEI LAVORATORI: IL 4 MARZO MEZZI FERMI PER OTTO ORE	16
	Ilgrecale.it	22/02/2016	AUTOBUS NUOVAMENTE FERMI ALL'ATAF DI FOGGIA. DOPO LA REVOCA DELLO ...	18
	Ilmattinodifoggia.it	22/02/2016	AFAT, E' ROTTURA E I SINDACATI PROCLAMANO LO SCIOPERO: «AZIENDA SULL'ORLO DEL BARATRO»	20
	Nove.Firenze.it	22/02/2016	TRASPORTO LOCALE: RITARDI E CORSE SALTATE, BEFFE E MULTE PER TUTTI	21
	Teleradioerre	22/02/2016	ATAF, IL 4 MARZO NUOVO SCIOPERO. FALLITA LA TRATTATIVA COMUNE-SINDACATI	23
	Tigullionews.com	22/02/2016	MERCOLEDI 24 FEBBRAIO SCIOPERO DEI BUS ATP, PROCLAMATO DA TUTTI I SINDACATI	25

IMPRESE A ROMA

Autorimesse e parcheggi, più tutele

Il 10 febbraio scorso Confartigianato Imprese Roma ha sottoscritto il contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle aziende del Consorzio Co.Pa.M. (Autorimesse e Parcheggi) con **Cisal** Terziario. Obiettivi: promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle aziende operanti nel settore, per consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità, l'emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tutto ciò privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al sinallagma. Ogni cosa al fine primario di recuperare competitività e favorire lo sviluppo dell'occupazione.



La giurisprudenza non riconosce ad alcun sindacato il monopolio nella stipula degli accordi

Contrattazione **Cisal**, regole ok

Legittima anche nel settore privato. Scelta all'azienda

DI FULVIO DE GREGORIO *

La forte adesione delle aziende ai contratti sottoscritti dalla **Cisal** e dalle sue federazioni con importanti parti datoriali nei settori commercio, cooperativo, metalmeccanico, servizi, turismo, servizi, case di cura, condominio e vigilanza premia una contrattazione che cerca di coniugare le esigenze dei lavoratori con quelle delle aziende al fine di superare la gravissima crisi che sta mettendo in ginocchio il paese. Con questi contratti le parti hanno cercato di favorire il diritto al lavoro, sia nel rispetto dell'art. 1 della Costituzione (L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro), sia nel rispetto della legalità, ricorrendo agli strumenti contrattuali atti a favorire il rilancio delle attività, la tutela dei posti di lavoro, l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti, nonché di regolarizzare situazioni irregolari. La contrattazione della **Cisal** si pone l'obiettivo strategico di incentivare la diffusione della contrattazione di secondo livello per favorire l'adattamento normativo alle esigenze aziendali e il miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla detassazione, alla promozione integrativa di servizi e all'attivazione di istituti e prestazioni di solidarietà. Le parti hanno scelto, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione anche con sigle sindacali e datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente Ccnl, di sussidiarietà, federalismo, solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima

occupazione. Il contratto collettivo nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni territoriali, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello retributivo minimo territoriale sarà integrabile dalla contrattazione aziendale di secondo livello, che potrà definire i molti istituti riservati al suo ambito d'intervento. Quanto alla legittimità e validità dei contratti sottoscritti dalla **Cisal**, la giurisprudenza conferma che la scelta del contratto è lasciata al datore di lavoro, visto che la Costituzione (art. 39) garantisce la libertà di contrattazione, purché venga garantita la sufficienza della retribuzione (art. 36). Sul punto si richiamano per tutte le sentenze della Corte d'appello di Bologna n. 494/2012 e del tribunale di Roma n. 1194/2014, con le quali in riferimento ad aziende che applicavano i contratti **Cisal** i giudici hanno ribadito che il datore di lavoro ha il diritto di scegliere il Ccnl che ritiene più idoneo alla propria attività, anche se ha retribuzioni diverse rispetto ad altri Ccnl. Infatti, i contratti collettivi non avendo efficacia erga omnes sono atti di natura negoziale, applicabili esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti iscritti alle associazioni stipulanti. Ciò è stato confermato dalla sentenza n. 144 emessa dal Tar Piemonte, sezione I, in data 22 gennaio 2015, che ha stabilito la validità del contratto **Cisal** servizi opposto al contratto multiservizi stipulato da Cgil, Cisl e Uil anche con riferimento alla piena tenuta rispetto alle previsioni dell'art. 36 della Costituzione.

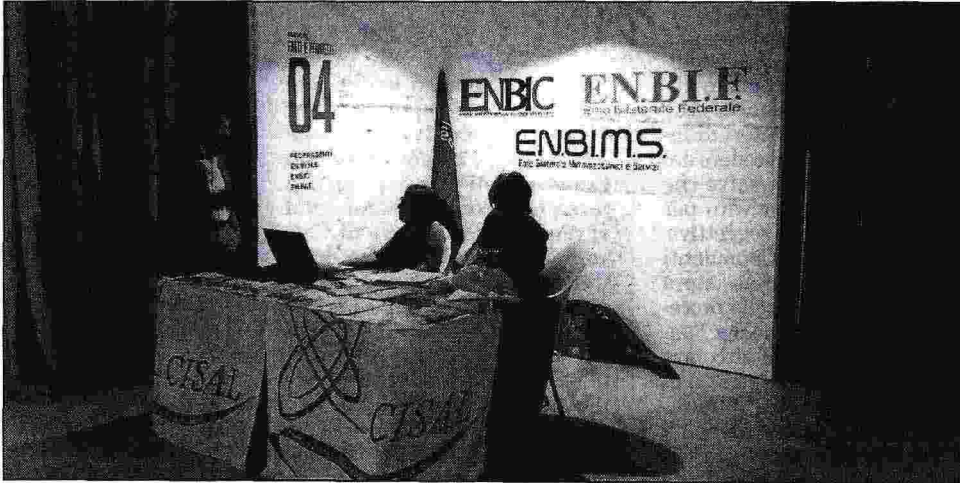
Ancora. «La presenza di un

contratto collettivo regolarmente applicato dalle parti esclude la possibilità di applicare, in virtù dell'art. 36 della Costituzione, i minimi contrattuali previsti da altro contratto collettivo relativo alla stessa categoria merceologica; la mera circostanza che esista un altro contratto che preveda trattamenti economici più favorevoli per il lavoratore non può automaticamente portare a ritenere violato il principio di cui all'art. 36 della Costituzione dal Ccnl meno favorevole, in quanto ciascun contratto costituisce parametro per valutare l'adeguatezza della retribuzione» (trib. Bologna, sent. n. 263/07, pres. dr. Molinaro; trib. Firenze, sent. n. 265/08, dr. Bazzoffi; trib. Roma, sent. n. 15753/08, dr. Mimmo; trib. Roma, giudice dr. Frate, sent. n. 11728/10). In particolare il tribunale di Bologna e il tribunale di Firenze hanno ribadito un principio oramai consolidato in giurisprudenza e cioè che: «I contratti collettivi di diritto comune hanno efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti (si veda su tutte Cass. ss. uu. Lavoro 9/5/03 n. 7157). Con l'adesione al Ccnl terziario e servizi il lavoratore, pur non iscritto alle associazioni sindacali firmatarie, si colloca, in relazione al contratto collettivo, nella medesima posizione giuridica dell'iscritto, accettando implicitamente le determinazioni dell'associazione stipulante in ordine alle future vicende del rapporto (Cass. 2525/87). Queste conclusioni sono valide sia per il datore di lavoro sia per il prestatore». Con la sopra citata sentenza n. 15753/08, il tribunale di Roma si è soffermato anche sulla questione della rappresentatività statuendo che: «in ogni caso la circostanza appare non rilevante,

non essendo, ai fini della stipula di un Ccnl, prevista una determinata rappresentatività delle organizzazioni sindacali, sia singolarmente sia nel loro complesso. In poche parole, nel nostro ordinamento, quantomeno nei rapporti di lavoro alle dipendenze di privati, e a differenza di quanto avviene nel pubblico impiego, non esiste un sistema in base al quale un Ccnl possa ritenersi validamente stipulato solo qualora sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che singolarmente o nel loro complesso rappresentino un determinato numero di lavoratori».

I contratti collettivi stipulati dalla **Cisal**, quindi, rispondono pienamente al dettato costituzionale e sono stati stipulati da parti datoriali e sindacali maggiormente rappresentative, così come prevede la legge. L'azienda che decide di applicare il contratto deve obbligatoriamente iscriversi a una delle associazioni datoriali nazionali che lo hanno sottoscritto, deve assicurare in caso di passaggio da altro contratto la salvaguardia della retribuzione dei lavoratori in forza, deve versare agli enti bilaterali la contribuzione obbligatoria prevista dal contratto che è parte essenziale e irrinunciabile della retribuzione. Nel caso di piena osservanza delle regole sopra richiamate i contratti **Cisal** hanno pieno diritto di cittadinanza, per cui le aziende che si attengono alle prescrizioni contrattuali e corrispondono all'Inps la contribuzione obbligatoria nella misura prevista dalle norme vigenti in materia (vedi per tutte la circolare Inps n. 11 del 27 gennaio 2016), non hanno nulla da temere circa la legittimità della propria scelta.

* **avvocato**



Più garanzie per chi lavora nel settore della vigilanza

La Federazione della **Cisal** nella Vigilanza, **Sinalv Cisal**, dopo i due giorni di sciopero effettuati il 12 e il 13 febbraio continua la protesta contro il trattamento che il Jobs act riserva ai lavoratori del settore. Il sindacato denuncia la discriminazione che la normativa rende possibile a danno dei lavoratori della vigilanza ai quali, in caso di cambio di appalto, viene azzerata l'anzianità e cancellato il rapporto a tutele crescenti divenendo per legge nuovi assunti. «Ormai», denuncia il segretario Salvatore Melillo, «questa rischia di divenire la regola soprattutto per le aziende dei servizi che usano il cambio appalto per creare nuovi assunti», nonostante si tratti di lavoratori presenti nel settore da molti anni. «Il paradosso è che», continua Melillo, «se il lavoratore, per evitare la trappola del Jobs act, non accetta il passaggio presso l'altra società, rischia il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Oltretutto le aziende», conclude Melillo, «non si preoccupano più di proporre al lavoratore altre mansioni, come previsto dalla legge, in quanto trattandosi di un licenziamento economico (grazie alla riforma Fornero), anche vincendo la causa, se non vi è discriminazione accertata, avrà diritto solo ad un modesto risarcimento del danno». Il **Sinalv Cisal** auspica che anche le altre organizzazioni sindacali assumano forti iniziative a sostegno dei diritti dei lavoratori, preannunciando altri scioperi e iniziative di lotta per chiedere alle istituzioni di eliminare le attuali discriminazioni nei confronti dei lavoratori di un settore sempre più impegnato in compiti di sicurezza in favore della collettività.

Pagina a cura degli **Enti Bilaterali Cisal**

EN.Bi.F. costituito
CON SACI ed ANACI - CCNL AMMINISTRATORI
CONDOMINIALI - EN.BI.C. costituito
con Anpit, Cidec, Confazienda, Fedimprese, Unica
CCNL COMMERCIO - SERVIZI, LOGISTICA, CASE DI CURA
TURISMO - E PUBBLICI ESERCIZI
Info www.enbif.it e www.enbic.it TEL. 0688816384/5
SEDE Via Cristoforo Colombo - 115 ROMA



Codice abbonamento: 125183

























