XX CONGRESSO NAZIONALE FISASCAT

05-08 APRILE 2022 | GRAND HOTEL DINO BAVENO (VB)

Rapporto di Attività

Dal XIX Al XX Congresso Nazionale

SPECIALE XX CONGRESSO
a cura di Luigi Garattoni

fisascat.it

IL FUTURO NEL SOLCO DELLA CONTRATTAZIONE

POTENZIARE TUTELE, INCREMENTARE IL LAVORO, GARANTIRE PIÙ SICUREZZA, GOVERNARE L'INNOVAZIONE E FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

F.I.S.T. CISL ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

#organizziamoilfuturo

una direzione comune

A cura di Luigi Garattoni

Impaginazione Romana Editrice S.r.l.
Via dell'Enopolio n° 37
00030 San Cesareo (Roma)

SOMMARIO

Premessa . . . . . pag. 5

2017 | Nuova economia Nuovi lavori Il Sindacato
L'Era Digitale e la Società che cambia . . » 9

2018 | Non rinunciare ai tuoi diritti:
la FISASCAT festeggia i 70 anni . . . » 81

2019 | IPER-EXIT 2019 - Fuga dal format
La metamorfosi delle GDO - Le implicazioni sul lavoro » 177

2020 | Conferenza dei giovani
FIST under 35 . . . . . » 267

2021 | Gli interventi della Bilateralità
per l'emergenza COVID-19 . . . . » 349

FISASCAT CISL

#openDOORS

SPORTELLO **WELFARE**



SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**
- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
- **FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA**
- **SOSTEGNO AL REDDITO**
- **INTEGRAZIONE**

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO

FIST CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

TROVA LE SEDI SU: **www.fisascat.it**

PREFAZIONE

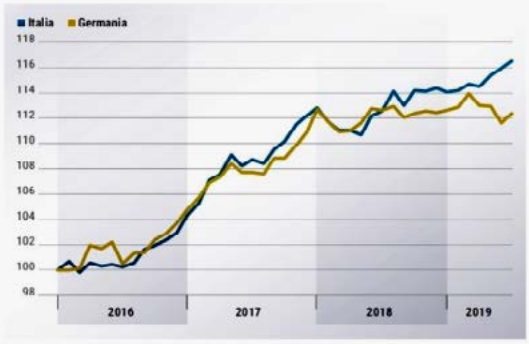
di Davide Guarini
(Segretario Generale FISASCAT CISL)

A distanza di cinque anni dal precedente Congresso nazionale, svoltosi in Sardegna, ci accingiamo a celebrare il XX Congresso della FISASCAT. Riesaminando quanto è accaduto in questo lasso di tempo salta subito agli occhi la drammatica differenza che intercorre tra i primi tre anni del periodo e gli ultimi due. Spartiacque un evento tanto imprevedibile quanto tragico: la diffusione a livello mondiale del COVID-19.

I grafici riportati qui sotto si riferiscono ai primi tre anni.

L'export italiano fa meglio di quello tedesco

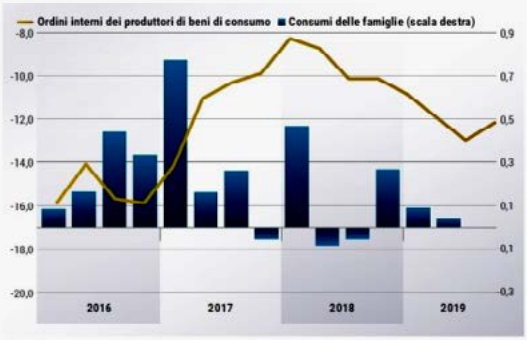
(Merci, dati mensili destag., medie mobili a tre termini, indice gen. 2016=100)



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Eurostat.

dinamica dei consumi

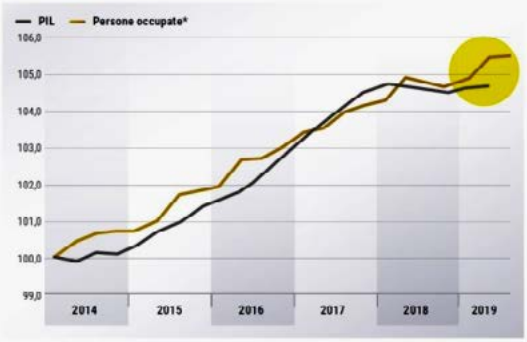
(Italia, saldo delle risposte e var. % a prezzi costanti)



Gli ordini sono spostati avanti di un trimestre.
Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati ISTAT.

Occupazione in risalita nel 2019

(Italia, 1° trim. 2014, dati trimestrali destagionalizzati)

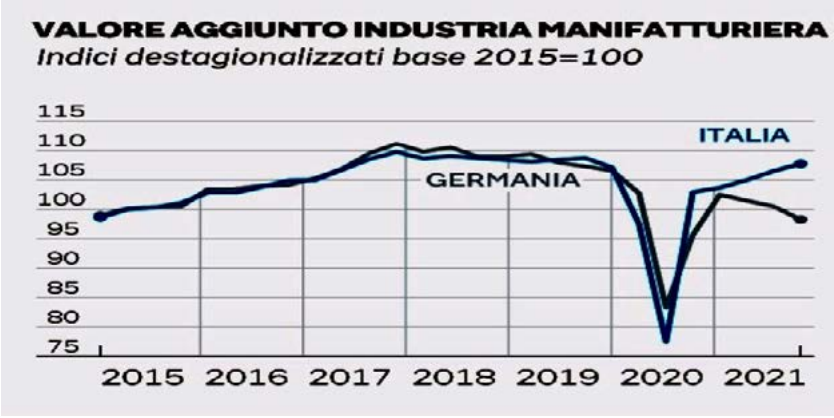


* 3° trimestre 2019, media luglio-agosto (indagine Forze Lavoro).
Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati ISTAT.

Dopo la crisi del 2008, si cominciavano a intravedere dei segni di ripresa, magari più visibili a livello macro economico (si veda l'andamento dell'export), che non nella percezione della gente (si veda la dinamica dei consumi). Ma il terzo grafico dimostra chiaramente che comunque sia il PIL che l'occupazione nel triennio da noi considerato erano cresciuti in maniera significativa.

Invece da questi due grafici si può dedurre che cosa è accaduto in Italia all'arrivo della pandemia: nel 2020 l'economia è crollata, salvo poi invertire la tendenza grazie alle eccezionali misure economiche che sono state varate, mentre molto più lento appare il recupero dell'occupazione, particolarmente colpita nel settore dei servizi.

Ovviamente quanto accaduto ha condizionato pesantemente l'attività della Federazione, che nei primi tre anni è stata condotta secondo i canoni abituali, mentre negli ultimi due ha dovuto quotidianamente modularsi in funzione dell'evolversi degli eventi, tentando di governarli senza farsi travolgere dalla loro drammaticità.



Tab. I1 - Variazione dell'occupazione per settori - migliaia di unità standard di lavoro (Ula)

	2019/2013	2020/2019
agricoltura	**68**	**-29**
Industria	**-15**	**-512**
servizi	**860**	**-1.945**
commercio	15	-384
trasporti e magazzinaggio	75	-133
alloggio e ristorazione	245	-514
comunicazione	41	-23
attività finanziarie e assicurative	-35	-44
attività immobiliari, professionali, ecc.	347	-323
amministrazione pubblica	136	-166
attività artistiche, di intrattenimento, ecc.	35	-359
totale attività economiche	913	-2.487

Fonte: elaborazione C.S. Fipe su dati Istat

Ma se lo specchio della validità della nostra azione sono le adesioni che la nostra organizzazione ha saputo raccogliere, possiamo dire di aver agito correttamente perché le iscrizioni sono andate costantemente crescendo in tutto il periodo, riconfermando che la FISASCAT è la prima Federazione di lavoratori attivi della CISL e ha contribuito in maniera cospicua alla crescita tumultuosa della FIST.

Quest'ultima nel quinquennio ha svolto un importantissimo lavoro a livello di scambi internazionali, ben consapevole del fatto che oramai molte delle partite che riguardano la nostra attività si giocano non più sui tavoli nazionali, bensì a livello non solo continentale, ma addirittura mondiale. E poi ha dato vita a due conferenze dedicate agli under 35, ai quali è stato chiesto di formulare delle proposte concrete da portare alla discussione del Congresso di categoria, in vista soprattutto del Congresso confederale.

Naturalmente il compito principale della Federazione nazionale – almeno prima dell'arrivo della pandemia – è rimasto quello di stipulare i CCNL, cosa non certo facile dal punto di vista economico, considerato l'andamento altalenante della nostra economia e soprattutto un'inflazione che per molti anni è rimasta vicino allo zero.

Perciò, visto che sul piano economico era difficile se non impossibile ottenere degli incrementi salariali rilevanti, si è puntato a migliorare il welfare aziendale in tutti i suoi aspetti, introducendo nella contrattazione anche delle norme volte a tutelare in modo particolare le lavoratrici.

Più in generale poi si è insistito sulla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in modo da prepararli a superare le trasformazioni sempre più rapide del mondo del lavoro, che portano a rapida obsolescenza attività un tempo consolidate e propongono nuovi mestieri, legati alla cosiddetta Gig economy o governati dalle piattaforme Web, per i quali le regole sono tutte da inventare, perché si tratta di occupazioni spesso ibride, difficili da collocare all'interno dei contesti tradizionali.

Abbiamo continuato a stipulare contratti integrativi aziendali laddove avevamo già istituito dei rapporti costruttivi e siamo riusciti ad instaurarne dei nuovi.

Ma purtroppo abbiamo dovuto fronteggiare anche delle situazioni di crisi e in qualche caso non si è potuto evitare di ricorrere a degli accordi pur di salvaguardare, per quanto possibile, l'occupazione di alcune aziende.

E così più spesso di quanto avremmo voluto, vista la nostra nota reticenza ad adoperare lo strumento dello sciopero, lo stato permanente di crisi nei rapporti sindacali con alcune controparti datoriali ci ha spinto ad intervenire mobilitando la piazza. In alcuni casi abbiamo ottenuto quanto era nei nostri desideri, mentre alcune vertenze ancora si trascinano insolute, pur avendo una lunga storia alle proprie spalle.

Come è ormai nostra tradizione consolidata, abbiamo organizzato diversi convegni in molte parti d'Italia per affrontare le diverse tematiche che afferiscono alle nostre molteplici categorie e poi, terminato l'anno del Congresso, sono riprese le attività formative della Federazione le quali si imperniano soprattutto sul Campo

Scuola, che propone un primo contatto con le attività sindacali della FISASCAT, e sul Corso Lungo, che ha invece lo scopo di preparare i nostri quadri dirigenti.

A questo proposito il quinquennio che ci lasciamo alle spalle è stato caratterizzato anche da un vivace avvicendamento all'interno della Segreteria nazionale.

Finito il Congresso del 2017, era entrato a farne parte Mirco Ceotto, che già tanto attivamente si era adoperato a livello nazionale soprattutto per la categoria degli agenti e rappresentanti. Ma alla fine di quell'anno, secondo le regole della Confederazione, lasciava il suo incarico in Segreteria Rosetta Raso, pur rimanendo a disposizione della Federazione, che, tra le altre cose, le affiderà l'incarico della formazione.

Nei primi mesi del 2018, anch'egli rispettando le regole confederali, ha dato le dimissioni da Segretario Generale della FISASCAT Pierangelo Ranieri, il quale tuttavia avrebbe continuato a guidare la FIST sino all'11 giugno 2019, quando, durante la seconda Conferenza organizzativa della Federazione di prima affiliazione, ha annunciato le sue dimissioni anche da quella carica nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari CISL.

Nel successivo Consiglio generale del maggio 2018 i consiglieri mi hanno eletto alla carica di Segretario Generale della FISASCAT, nella stessa sede è stato eletto Segretario l'amico Fabrizio Ferrari. La composizione della Segreteria è stata completata con la componente di genere nel successivo Consiglio Generale di ottobre con l'elezione dell'amica Aurora Blanca.

Nell'ultimo anno Vincenzo Dell'Orefice è stato eletto Segretario Generale aggiunto, mentre nel Consiglio generale di ottobre, in sostituzione del dimissionario Fabrizio Ferrari, è stato eletto Segretario nazionale Diego Lorenzi.

A questa Segreteria spetterà il compito di guidare la Federazione in ottemperanza delle risoluzioni che prenderà il Congresso che ci accingiamo a celebrare. Buon Congresso a tutti!

Gennaio 2022

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E TURISMO

F.I.S.T. CISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

2017

IL XIX CONGRESSO NAZIONALE

24/27 MAGGIO 2017

NUOVA ECONOMIA
NUOVI LAVORI
IL SINDACATO
L'ERA DIGITALE
E LA SOCIETA'
CHE CAMBIA

WWW.FISASCAT.IT

FORTE VILLAGE
CENTRO CONGRESSI
SARDEGNA

L'integrativo di Robintur



Il 1 marzo 2017 fu sottoscritto l'integrativo per i 332 dipendenti di Robintur Spa, la prima rete viaggi italiana presente nel Bel Paese con 90 agenzie di proprietà e una rete di affiliati di circa 200 punti vendita con un volume di affari che superava complessivamente i 500 milioni di euro, dal 1° gennaio 2017 unificata con il network turistico Nuova Planetario.

L'accordo, valido fino al 28 febbraio 2020, fu sottoscritto a Bologna con la direzione societaria dai sindacati di categoria FISASCAT CISL e FILCAMS CGIL, unitamente alle rappresentanze territoriali di Bologna, Reggio Emilia, Romagna e Udine/Friuli Venezia Giulia.

Il contratto interveniva sul sistema di relazioni sindacali e sui diritti di informazione, contemplando il confronto ai due livelli, nazionale e decentrato, sui profili professionali, sull'orario di lavoro, sulla flessibilità – con l'utilizzo della banca delle ore e monitorata semestralmente con le rappresentanze sindacali territoriali – sulla conciliazione vita lavoro, sul sostegno alla genitorialità e sui congedi per la violenza di genere.

Tra gli elementi qualificanti dell'intesa la normativa sul lavoro domenicale con la quale «*l'azienda si impegna a non richiedere prestazioni in numero superiore alle 24 annue, di norma due al mese*». Per i lavoratori che volontariamente avessero superato il tetto delle domeniche lavorate, veniva riconosciuta una maggiorazione del 10% in aggiunta alle maggiorazioni previste dal contratto nazionale di settore.

Tra i punti cardine anche la normativa sulla formazione continua e gli educational con finalità formative riservati al personale di produzione e vendita.

Sul trattamento economico l'accordo contemplava l'indennità di funzione da 80 euro fino a 1000 euro, riconosciuta a figure di diversa responsabili-

tà, prevedendo anche le indennità di funzione straordinaria – per ruoli o mansioni superiori per un periodo determinato – e di funzione transitoria – quando il lavoratore era inserito in un percorso professionale per il conseguimento dell'inquadramento corrispondente al ruolo da ricoprire.

L'intesa introduceva il buono pasto di 5,29 euro per ogni giorno di effettiva presenza e prevedeva un sistema indennitario per il personale non soggetto a limitazione di orario – finalizzato ad incrementare la produttività e la redditività aziendale per i livelli dal 2° a Quadro A – da un minimo del 10% fino ad un massimo del 25% della paga base.

L'integrativo prevedeva inoltre il rimborso spese e l'indennità di trasferta, oltre all'indennità di 120 euro lordi riconosciuta «*per singolo sabato di reperibilità*»*;* ai lavoratori assenti per infortunio sul lavoro l'azienda avrebbe corrisposto un'integrazione dell'importo INAIL fino a concorrenza della retribuzione netta.

Le parti si impegnavano altresì a raggiungere un accordo entro il mese di gennaio 2018 sulla definizione dei criteri, degli obiettivi e dei parametri di un sistema incentivante di remunerazione variabile.

La FISASCAT espresse soddisfazione per un integrativo siglato nel corso di una ristrutturazione aziendale con l'avvio della procedura di mobilità che aveva coinvolto 70 addetti della prima rete viaggi italiana. «Se il mantenimento dei livelli occupazionali è la nostra priorità, anche la valorizzazione della professionalità e il potenziamento degli interventi di welfare attraverso il rinnovo del contratto integrativo, rappresenta*no senz'altro un punto focale per migliorare le condizioni di lavoro degli addetti del gruppo»* dichiarò Davide Guarini, il quale poi aggiunse: «Consolidare le relazioni sindacali nella fase di riorganizzazione è un'opportunità per accrescere il livello di competitività di un*'azienda che ha il suo valore aggiunto nella prestazione di lavoro professionale e qualificato».*



L'accordo nazionale di secondo livello con ANASFIM

Il 10 marzo 2017 FISASCAT e UILTuCS siglarono l'accordo nazionale di secondo livello con ANASFIM, l'Associazione Nazionale delle Aziende Servizi di Field Marketing. L'intesa interveniva su sistema di classificazione, inquadramenti contrattuali, mercato e orario di lavoro e sulle deroghe alla contrattazione nazionale nella disciplina dei rapporti individuali di lavoro.

L'accordo era volto a favorire maggiore occupazione, migliorare la qualità dei contratti di lavoro, favorire l'emersione del lavoro irregolare, promuovere gli incrementi di competitività e di salario, favorire gli investimenti e l'avvio di nuove attività.

Le parti sottoscrissero inoltre un avviso comune finalizzato a contrastare il fenomeno del dumping, che aveva effetti sulle tutele di tipo normativo e retributivo, mediante adeguate misure legislative, che garantissero il rispetto delle retribuzioni minime individuate dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Infatti il contratto nazionale di settore del terziario, distribuzione e servizi, siglato con la Confesercenti, era applicato solo a 50mila dei 75mila addetti complessivi occupati nelle 200 imprese del comparto.

«Con le intese puntiamo all*'integrale applicazione della contrattazione siglata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per regolamentare un mercato dove sono occupati prevalentemente giovani»,* dichiarò per l'occasione il funzionario della FISASCAT CISL, Mirco Ceotto.

Lo Sciopero ANASTE



Il 27 marzo 2017 Roma ospitò la massiccia adesione alla giornata di mobilitazione e sciopero dei 20mila lavoratori dipendenti delle strutture ANASTE, l'Associazione Nazionale delle Strutture della Terza Età, indetta dai sindacati di categoria FP CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e UIL FPL.

L'astensione, in media nazionale superiore al 65%, si concretizzò in numerosi presìdi davanti alle strutture associate ad ANASTE in Lombardia, Veneto, Piemonte, Liguria, Emilia Romagna e Marche, dove centinaia di lavoratori manifestarono per rivendicare il rinnovo del contratto nazionale di lavoro atteso da 8 anni.

«L'alta adesione alla mobilitazione, *peraltro in uno dei settori regolamentati dalle norme sui servizi pubblici essenziali, rappresenta un segnale del malessere delle migliaia di lavoratrici e lavoratori del comparto socio sanitario assistenziale che da troppi anni aspettano un aumento economico dignitoso e nuove norme volte a valorizzare una professione in crescita e che negli a venire avrà un ruolo determinante nel settore dei servizi alla persona*» dichiarò il Segretario nazionale Davide Guarini.

La giornata di astensione decisa dai sindacati seguiva l'interruzione dei negoziati per il nuovo contratto; uno stop aggravato dall'esito negativo della procedura di raffreddamento al Ministero del Lavoro che non aveva sortito l'effetto auspicato dai sindacati. Alla base della protesta le inaccettabili proposte di ANASTE in ordine all'aumento dell'orario di lavoro, da 38 a 40 ore settimanali; alla riduzione, fino all'azzeramento, dei permessi retribuiti; al trattamento economico della malattia, azzerato per i primi tre giorni, all'aumento medio lordo di 19 euro dopo 8 anni di mancato rinnovo del contratto.

Proposte ben lontane dalle richieste sindacali che, nella piattaforma unitaria, rivendicavano un aumento economico di 110 euro, in linea con i rinnovi già raggiunti nel comparto, il rafforzamento delle relazioni sindacali, l'adeguamento del sistema di classificazione e l'estensione delle tutele, a partire da malattia, maternità e formazione professionale.

Lo Sciopero plurisettoriale di Multiservizi e Ristorazione



A Roma, il 31 marzo 2017, arrivarono con 94 pullman da tutta Italia le lavoratrici e i lavoratori dei settori ristorazione collettiva e commerciale, agenzie di viaggio e pulizie multiservizi, in sciopero e in presidio a Piazza della Bocca della Verità, per chiedere i rinnovi dei contratti nazionali di settore – che coinvolgevano un milione e mezzo di lavoratori – fermi da più di 4 anni.

«Una battaglia comune per il riconoscimento dei diritti e del valore del lavoro» affermarono i sindacati FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e UIL-Trasporti, soddisfatti della partecipazione.

«Le parti datoriali con le quali da mesi si è sviluppato il confronto, stanno ponendo sul tavolo di trattativa pregiudiziali importanti che stanno impedendo il confronto, come il peggioramento delle tutele previste in caso di malattia, le modifiche all'articolato del cambio di appalto e le proposte di aumenti retributivi irrisori», dichiararono i delegati sindacali. «Non possiamo accettare proposte che non fanno altro che peggiorare le condizioni di lavoro degli addetti del settore».

Mense e pulizie nelle scuole e negli ospedali, ristorazione commerciale, sono settori strategici per la nostra società, servizi indispensabili per il regolare svolgimento delle attività quotidiane, ma anche settori in cui la precarietà lavorativa ed economica la fa da padrona, in cui la presenza femminile è molto alta e tanti sono i part-time cosiddetti «involontari».

«Rinnovare il contratto nazionale vuol dire ridare dignità e rispetto al lavoro» scandivano i lavoratori in piazza, anche perché essere senza contratto voleva dire non avere regole di riferimento condivise, con il rischio che aumentassero i ricatti e la vulnerabilità dei lavoratori, in balia delle decisioni aziendali.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e UIL-Trasporti dichiararono in quella circostanza la loro disponibilità a riavviare i confronti, purché senza condizionamenti pregiudiziali da parte delle associazioni datoriali, per giungere ai rinnovi dei contratti nazionali.

Lo Sciopero della vigilanza privata



Il 5 aprile 2017 prese il via da Napoli la grande mobilitazione decisa dal coordinamento unitario delle strutture dei delegati FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS contro il dumping contrattuale, fenomeno sempre più frequente allora nel settore della vigilanza privata e dei servizi fiduciari.

Il comparto, in espansione, contava a quella data 1.326 imprese attive su tutto il territorio nazionale, occupava quasi 70.000 addetti e produceva un fatturato che si attestava intorno ai 3 miliardi e 300 milioni di euro.

Il corteo, a supporto della giornata di sciopero indetto in tutta la regione, dove gli addetti del settore erano oltre 10mila, arrivò fino a Piazza Plebiscito dove si alternarono i contributi dei lavoratori e delle Segreterie nazionali dei sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL.

«È importante che questa mobilitazione prenda il via proprio dalla Campania e da Napoli, da un contesto che ha registrato più di altri le prime avvisaglie del fenomeno del dumping contrattuale», dichiarò il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice, il quale poi aggiunse: «Saremo vicino ai lavoratori per denunciare le disinvolte e truffaldine pratiche di concorrenza sleale poste in essere da alcuni istituti di vigilanza privata dai dubbi requisiti tecnico professionali che, non potendo affermarsi sul mercato facendo leva sulla qualità dei servizi, hanno deliberatamente scelto la strada del contenimento del costo del lavoro e della compressione dei diritti dei lavoratori per realizzare margini economici».

«Da Napoli e dalla Campania *lanciamo un grido d'allarme che ci auguriamo le istituzioni e le amministrazioni preposte sappiano raccogliere con la consapevolezza dell'urgenza di controllare e reprimere le pratiche deleterie di imprenditori senza scrupoli che inquinano il mercato a discapito dei servizi e del lavoro»* concluse Dell'Orefice.

Il calendario della grande mobilitazione FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS sarebbe poi proseguito nelle settimane successive in Sicilia, per arrivare infine a Roma dove si sarebbe svolta la manifestazione nazionale unitaria a supporto della vertenza.

Intesa sul fine rapporto per Agenti e Rappresentanti del settore commerciale

A Roma il 7 aprile 2017 i sindacati di categoria FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL, UILTuCS, FNAARC, FIARC, UGL Terziario e USARCI siglarono con le associazioni imprenditoriali Confcommercio Imprese per l'Italia, Confcooperative e Confesercenti l'intesa sull'erogazione, dal 1° aprile 2017, per gli Agenti e Rappresentanti di commercio, dell'indennità di fine rapporto, di clientela e meritocratica, in caso di revoca del mandato per l'accesso al pensionamento, di vecchiaia o di anticipo pensionistico APe, già prevista nell'Accordo Economico Collettivo industria e artigianato.

Le parti convennero altresì sull'istituzione di una commissione paritetica finalizzata ad un approfondimento delle tematiche di rinnovo dell'AEC del commercio, anche in riferimento alla formazione e all'aggiornamento professionale.

«Anche nel settore commerciale gli agenti e i rappresentanti potranno accedere alla pensione con il sostegno di una indennità di fine rapporto:

con l'intesa abbiamo garantito la medesima opportunità a tutti gli addetti del settore», dichiarò per l'occasione Mirco Ceotto, il membro della Segreteria sindacale FISASCAT delegato a seguire il settore.

Il welfare aziendale in Esselunga



A Bologna, l'11 aprile 2017, il welfare aziendale divenne un realtà concreta anche per gli oltre 22.500 dipendenti di Esselunga, il gruppo italiano della grande distribuzione organizzata che contava allora nel Bel Paese 154 punti vendita, dopo le recenti aperture nel Lazio.

L'intesa tra i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione aziendale prevedeva la conversione del premio di risultato 2017, completamente esentasse, in servizi di mensa aziendale e/o nel rimborso delle spese riguardanti l'educazione dei figli, dalle rette scolastiche e prescolastiche di asili nido, scuola dell'infanzia, scuola dell'istruzione, alle tasse universitarie, ai libri di testo scolastici, al servizio di trasporto scolastico e al servizio mensa scolastica, con una borsa di studio in caso di promozione del figlio per scuole elementari, medie e superiori.

«L'intesa recepisce le opportunità offerte dalla normativa vigente in tema di welfare aziendale e risponde alle necessità di migliaia di lavoratori, prevalentemente donne, che potranno decidere se sostituire tutto o metà del premio di risultato in servizi di welfare, usufruendo peraltro della totale detassazione del salario variabile*, tassato normalmente fino al 20%»* dichiarò il Segretario nazionale della FISASCAT, Ferruccio Fiorot.

«Si rafforzano anche le relazioni sindacali con un gruppo solido della grande distribuzione organizzata che ha resistito negli anni di crisi attraverso politiche commerciali vincenti e una programmazione condivisa *delle aperture domenicali e festive, che ha riconosciuto la professionalità dei lavoratori, pur in un'ottica di incremento della produttività»* concluse il sindacalista.

Contro le aperture nelle giornate festive

A metà aprile 2017 furono numerose in tutta Italia le iniziative di sciopero e mobilitazione contro le aperture commerciali nelle giornate delle festività pasquali.

In Piemonte l'assemblea dei 2500 lavoratori del Serravalle Designer Outlet di Serravalle Scrivia approvò la mobilitazione indetta da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS di Alessandria Asti: due giornate di sciopero, il 15 e 16 aprile, e due presidi sulle rotonde di accesso al centro commerciale furono la risposta alla decisione della proprietà McArthurGlen di tenere aperto sia la domenica di Pasqua che il giorno di Santo Stefano.

Ad incrociare le braccia il 16 e 17 aprile furono anche i lavoratori del commercio e della grande distribuzione organizzata in Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria e Puglia, dove i sindacati avevano invitato i lavoratori ad aderire alla protesta «per riportare al centro del dibattito un lavoro più dignitoso e il rispetto di tutte le feste laiche e religiose».

Nel Lazio i sindacati di categoria proclamarono lo stato di agitazione contro «l'applicazione scellerata delle liberalizzazioni selvagge» mentre in Veneto, Marche, Abruzzo, Molise, Campania i sindacati promossero una campagna informativa di sensibilizzazione rivolta ai lavoratori e ai consumatori.



Molteplici sarebbero state poi le iniziative territoriali contro le aperture dei negozi nelle giornate festive del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno: in Toscana le sigle CGIL, CISL e UIL proclamarono due giornate di sciopero per il 25 aprile e il 1° maggio; in occasione della Festa del Lavoro fu sciopero anche in Liguria; in Umbria la mobilitazione proseguì anche il 2 giugno, mentre in Veneto, Emilia Romagna, Abruzzo, Molise, Lazio e Campania i sindacati

confermarono lo stato di agitazione ed invitarono i lavoratori ad astenersi dal lavoro nelle giornate di festa.

La FISASCAT ribadì in queste occasioni la necessità di ricondurre la materia delle aperture commerciali al confronto decentrato. «La deregulation nel commercio lasciata in dote nel 2011 dal *Governo Monti ha generato molta confusione e soprattutto ha creato un far west sulle aperture dei negozi, in assenza, in molti casi, di una contrattazione di secondo livello sulle materie dell'organizzazione del lavoro»* dichiarò il Segretario Generale, Pierangelo Raineri.

«La protesta dei lavoratori dell'outlet di Serravalle, simbolo della mobilitazione di questi giorni in tutta Italia – aggiunse poi – *è generata innanzitutto dalla mancanza di relazioni sindacali, più volte in questi anni sollecitate dai sindacati di categoria territoriali, che avrebbero probabilmente gestito le aperture nel commercio e nella grande distribuzione organizzata nel rispetto della dignità dei lavoratori, per i quali crediamo oggi sia necessario prevedere la volontarietà della prestazione domenicale e festiva e maggiorazioni economiche ad hoc».*

«La nostra non è demagogia contro la flessibilità del lavoro ma è piuttosto una battaglia sacrosanta per una flessibilità regolamentata dai contratti collettivi di lavoro» precisò Raineri. *«Allo stesso tempo crediamo che la competenza sulla fissazione dei livelli essenziali degli orari di apertura debba necessariamente essere ricondotta al confronto tra enti locali e le rappresentanze sindacali territoriali, anch'esso cancellato dal Decreto Salva Italia nel nome del principio della libera concorrenza».*

L'integrativo di Carrefour



Il 23 aprile 2017 fu sottoscritto a Bologna dalle direzioni della rete vendita e dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il nuovo contratto integrativo di Carrefour, che sarebbe stato applicato ai circa 20.000 addetti della multinazionale francese del-

la grande distribuzione dal 1° giugno 2017 al 31 maggio 2019.

Conferma degli investimenti e sviluppo in Italia, salvaguardia occupazionale, relazioni sindacali, organizzazione e mercato del lavoro, sistema premiante, formazione, sostegno alla genitorialità, pari opportunità, inclusione e lotta alla discriminazione, salute e sicurezza e trattamento economico della malattia: erano solo alcune delle previsioni del nuovo contratto integrativo.

Le parti avevano raggiunto l'intesa anche sulla procedura di mobilità avviata nel febbraio precedente per complessivi 620 addetti in 32 ipermercati della rete vendita in Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Toscana, Marche, Lazio, Calabria e Sardegna; entro 45 giorni dall'intesa nazionale le parti si sarebbero incontrate a livello territoriale e/o di punto vendita per la gestione non traumatica degli esuberi attraverso il criterio della non opposizione ai licenziamenti, il riconoscimento di un incentivo all'esodo volontario e interventi sull'organizzazione del lavoro con l'eventuale ricorso al contratto di solidarietà, ai trasferimenti e alla rimodulazione del contratto integrativo aziendale.

Inoltre era stata scongiurata la chiusura dei due ipermercati piemontesi di Trofarello e Borgomanero che sarebbero stati riconvertiti in punti vendita discount con conseguente riduzione della superficie di vendita.

Con l'ipotesi di accordo sul nuovo contratto integrativo l'azienda si impegnava ad una complessiva salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento del perimetro aziendale e ad assicurare un confronto periodico con le organizzazioni sindacali, finalizzato a monitorare la qualità dell'occupazione attraverso un articolato sistema di relazioni sindacali a livello nazionale e a livello decentrato regionale e territoriale/punto vendita, dove il confronto sarebbe stato finalizzato a realizzare eventuali accordi sugli assetti organizzativi condivisi e sul ricorso alla flessibilità positiva delle prestazioni lavorative.

L'intesa interveniva anche sul lavoro straordinario domenicale e festivo, riconoscendo una maggiorazione economica del 30%, aggiuntiva rispetto alle previsioni della contrattazione nazionale, per le prestazioni dal 1° dicembre al 6 gennaio; per le prestazioni lavorative durante le festività coincidenti con la domenica venivano inoltre riconosciute 6 ore e 30 minuti di permessi individuali retribuiti.

Entro il mese di novembre le parti a livello nazionale si sarebbero incontrate per la definizione di un sistema premiante sperimentale da erogare anche sotto forma di welfare aziendale, cogliendo le opportunità offerte

dalla normativa vigente; le parti convenivano di istituire un sistema incentivante condizionato al raggiungimento di livelli di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

La FISASCAT commentò positivamente l'intesa raggiunta al termine di un confronto serrato, che era stato connotato anche da momenti di tensione. «Il nostro obiettivo è la salvaguardia complessiva dell'occupazione tenuto anche conto degli investimenti e del piano di sviluppo confermati dalla multinazionale francese in Italia, nonostante i cali di fatturato dichiarati in questi anni, che ha evidentemente avuto modo di ripensare a diverse strategie commerciali tarate al sistema distributivo del nostro *Paese*» dichiarò il Segretario nazionale Ferruccio Fiorot.

«L'intesa apre al confronto sull'organizzazione e sulla qualità del lavoro, valorizzando la contrattazione decentrata, in linea con la nostra visione di una flessibilità contrattata anche finalizzata al rafforzamento delle relazioni sindacali a tutti i livelli. *L'attenzione sulla qualità del lavoro e sulla formazione professionale* – sottolineò Fiorot – *conferma la volontà della direzione di Carrefour di accrescere la competitività aziendale e riconosce nella prestazione qualificata di manodopera la vera forza di una multinazionale della grande distribuzione che intende riposizionarsi sul mercato italiano e recuperare in termini di efficienza».*

L'accordo con Unicoop Tirreno



A Roma, l'11 maggio 2017, fu raggiunta l'intesa sulla gestione della crisi aziendale e sul piano di riorganizzazione presentato da Unicoop Tirreno, la cooperativa di consumo presente in Toscana, Campania, Umbria e Lazio con 109 punti vendita.

Gestione non traumatica dei 579 esuberi e ricorso articolato agli ammortizzatori sociali erano i punti cardine dell'ipotesi di accordo, siglata dai sindacati di categoria e dalla direzione aziendale e sottoposta al vaglio dei lavoratori, che il 7 luglio successivo avrebbero approvato, con l'89% dei consensi, l'accordo quadro sulla riorganizzazione aziendale.

Nel merito l'ipotesi di accordo prevedeva: il ricorso alla risoluzione incentivata dei rapporti di lavoro, fino al 31 maggio 2019, sulla base esclusiva della non opposizione (da 10.000 euro a 30.000 euro in base ai tempi di formalizzazione dell'uscita volontaria entro i primi sei mesi, fino al 12° mese e dal 19° al 24° mese); l'attivazione dal 1° giugno 2017 per 12 mesi della cassa integrazione straordinaria a rotazione per i 300 dipendenti della sede centrale di Vignale Riotorto e dei contratti di solidarietà difensivi per i 2940 addetti della rete commerciale in Toscana, Lazio e Umbria; l'impegno – da parte della Cooperativa – ad operare una razionalizzazione dei costi diversi dal lavoro; il rafforzamento delle relazioni sindacali a sostegno della riorganizzazione e del rilancio aziendale anche attraverso un ampliamento delle funzioni del coordinamento sindacale nazionale relativo al monitoraggio sull'applicazione dell'eventuale intesa; la sospensione del pagamento delle diarie, del 40% dell'indennità di funzione, delle indennità di missione e trasferimento (relative ai quadri e primi livelli) e delle quote aggiuntive orarie (a cui veniva sostituita, per l'intero organico del Gruppo, la corresponsione di 2,5 euro) previsti dalla contrattazione integrativa aziendale; il non computo degli scatti di anzianità nella determinazione della retribuzione presa a base di calcolo per la maturazione del TFR.

Le suddette previsioni avevano vigenza temporanea dal 1° giugno 2017 al 31 maggio 2020 e comunque non oltre il raggiungimento degli obiettivi di redditività, monitorati attraverso un tavolo di confronto attivo per tutta la durata del piano e della gestione della crisi.

«L'applicazione delle misure previste nell'ipotesi di accordo quadro consentirà di evitare i licenziamenti e, alla Cooperativa, di reagire alla crisi economico-patrimoniale che sta attraversando» dichiarò il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice, il quale poi concluse: *«Ci auguriamo che i lavoratori approvino l'ipotesi di accordo e che la cooperativa affronti questa particolare situazione tenendo presente il contributo generoso dato dai lavoratori per il risanamento».*

Il XIX Congresso Nazionale della FISASCAT-CISL



«Nuova economia, nuovi lavori, il sindacato, l'era digitale e la società che cambia» fu il titolo del XIX Congresso nazionale della FISASCAT, che si svolse dal 24 al 27 maggio 2017 presso il Forte Village di Santa Margherita di Pula, in provincia di Cagliari.

Oltre 650 furono i delegati, provenienti da tutta Italia, che presero parte ai quattro giorni di confronto e dibattito sui nuovi scenari economici e sociali e sull'evoluzione del lavoro nei diversi comparti del terziario privato.

Infatti ripresa economica e posti di lavoro in Italia sarebbero tornati a crescere anche grazie allo sviluppo del terziario privato, un settore che tuttavia avrebbe dovuto confrontarsi con le sfide del terzo millennio, dall'innovazione tecnologica ai processi di invecchiamento demografico: un banco di prova inevitabile per la FISASCAT.

Il 24 mattina i lavori del Congresso iniziarono con il Consiglio Generale, che doveva assolvere gli adempimenti statutari e regolamentari propedeutici all'inizio del Congresso vero e proprio.

In quella occasione porse il proprio saluto alla FISASCAT Ferruccio Fiorot, il quale in un commosso intervento rievocò le fasi salienti della propria carriera sindacale, che lo aveva portato a raccogliere le maggiori soddisfazioni proprio nella FISASCAT.



I lavori pomeridiani, presieduti dal Segretario Generale della FNP CISL Gallura, Adalberto Farina, si aprirono con la relazione introduttiva del Segretario Generale, Pierangelo Raineri il quale volle innanzitutto sottolineare come le economie tradizionali potessero rappresentare un'opportunità per recuperare in termini di competitività e per favorire nuove dinamiche occupazionali.

«Il commercio, il turismo e i servizi sono settori che in questi anni hanno sofferto pesantemente la crisi soprattutto a causa del crollo dei consumi – dichiarò Raineri – *I nuovi scenari economici e sociali impongono anche al sindacato un'attenta riflessione sul ruolo dei corpi intermedi e della contrattazione di settore. Contrattazione che sempre più dovrà accompagnare la ripresa del Paese attraverso contratti di lavoro dinamici che prevedano, ad esempio, l'accrescimento delle competenze, un nuovo sistema di classificazione che riconosca le nuove professionalità e che garantisca la qualità del lavoro».*

Un percorso da definire negli oltre 40 contratti nazionali di lavoro che la FISASCAT, insieme alle corrispondenti Federazioni di categoria CGIL e UIL, sottoscriveva con le associazioni imprenditoriali dei diversi comparti del terziario privato, a cui si aggiungevano gli oltre 200 contratti integrativi aziendali di un settore che – con oltre 6milioni e mezzo di addetti, secondo i più aggiornati dati ISTAT – confermava il suo protagonismo nell'economia italiana.

«È *dunque necessario completare il percorso dei rinnovi contrattuali ancora in sospeso per oltre un milione e mezzo di addetti. Una congiuntura recessiva non può infatti diventare alibi per non tutelare i diritti dei lavoratori e per non assicurare un salario dignitoso* – sottolineò Raineri – *Si parla di circa 500mila addetti della grande distribuzione organizzata e della distribuzione cooperativa, di oltre 400mila lavoratori della ristorazione collettiva, dei pubblici esercizi e delle agenzie di viaggio, del mezzo milione di addetti ai servizi di pulizia, multiservizi e servizi integrati e degli oltre 200mila del settore socio sanitario assistenziale. Una vasta platea di lavoratori che deve fare i conti anche con la proliferazione del dumping generato dai contratti siglati da associazioni sindacali non rappresentative e stipulati al ribasso, fenomeno purtroppo in crescita».*



Alla relazione del Segretario Generale seguirono i saluti degli ospiti, primo dei quali fu il Segretario Generale della USR CISL Sardegna, Ignazio Ganga, il quale, dopo aver portato il saluto della CISL sarda ai congressisti, dichiarò: «In Italia come in Sardegna, regione dove il commercio *e più complessivamente il terziario rappresentano uno dei principali fattori di sviluppo della nostra economia, visto che impegnano i 2/3 dei nostri occupati, la sfida più importante è il recupero dell'equità. Nel nostro Paese, infatti, la rincorsa alla quadratura dei conti ha rotto alcuni anelli della catena che fino ad oggi aveva tenuto insieme Istituzioni, forze sociali e imprese e che dava la proiezione concreta di uno Stato visibile e seriamente motivato al cittadino e al lavoratore».*

Un'equità da ricercare in base al principio della ridistribuzione per ridurre gli svantaggi di lavoratrici, lavoratori e pensionati, visto che non mancavano gli strumenti sui quali far leva: fisco, perequazione previdenziale e salariale e ovviamente la contrattazione. «Nella forza di contrattare – proseguì Ignazio Ganga – *continuerà a esprimersi anche nel futuro la nostra funzione, consapevoli che il potere dei lavoratori continua a essere in relazione con la capacità del sindacato di negoziare e sostenere un solido processo di democrazia economica».*



Seguirono poi gli interventi di Brunetto Boco, Segretario Generale della UILTuCS, Maria Grazia Gabrielli, Segretario Generale della FILCAMS-CGIL, Mattia Pirulli, Segretario Generale della FeLSA-CISL e Susanna Pisano, Presidente di Confprofessioni Sardegna.

Il giorno successivo, dopo alcuni interventi dei delegati sulla relazione del Segretario Generale, si svolse una tavola rotonda, moderata dal giornalista de La Repubblica, Riccardo Staglianò, sul tema »*Il ruolo del sindacato del terziario, commercio e turismo di fronte alla sfida dell'innovazione tecnologica*». Relatori ne furono l'economista Alberto Berrini, Giorgio Rapari, Presidente di Assintel, Franca Salis Madinier, Segretario nazionale CFDT-Cadres e Pierangelo Raineri.

Al centro del dibattito la necessità di ragionare sull'interazione tra lavoro e tecnologia con particolare riferimento al ruolo della contrattazione di settore rispetto all'avvento della quarta rivoluzione industriale ed alla crescente integrazione dei processi produttivi e della commercializzazione, che andavano dalla digitalizzazione della catena di produzione sino alle attività proprie del post vendita.

E fu il moderatore della tavola rotonda, Riccardo Staglianò, a descrivere lo scenario di riferimento della gig economy e della sharing economy, partendo dal vero significato che queste nuove economie avevano nel mondo e in Italia. Un dato emergeva su tutti: l'e-commerce cresceva in modo esponenziale in tutto il globo. Solo in Italia il colosso Amazon realizzava il 53% degli introiti, mentre Airbnb, dall'anno della fondazione nel 2010, aveva superato in soli 6 anni i colossi del settore alberghiero come Marriott e Hilton che in passato ne detenevano il primato.



«I grandi numeri non si traducono in grandi opportunità per tutti – spiegò Staglianò – *Non c'è solo il problema del monopolio che poche piattaforme hanno creato. Ci sono anche le previsioni che i principali analisti stanno diffondendo: nell'ultimo vertice di Davos il World Economic Forum ha annunciato che nel 2020 si perderanno 5milioni di posti di lavoro. McKinsey stima entro il 2025 una perdita di 7milioni di posti di lavoro mentre l'economista Andy Haldane della Bank of England, parla di 15milioni di posti di lavoro persi».*

Per l'economista Alberto Berrini «lo scenario macroeconomico si complica con l'*innovazione tecnologico».* Berrini individuava una possibile risposta a tale complicazione nel modello partecipativo, in cui i lavoratori avrebbero dovuto essere sempre più protagonisti nei nuovi processi produttivi.

Con l'innovazione tecnologica cresce il mercato delle imprese dell'Information Communication Technology, spiegò Giorgio Rapari, Presidente di Assintel, l'associazione nazionale delle imprese del settore. «Il Mercato IT è lo specchio della trasformazione digitale e solo nel primo trimestre del 2017 ha registrato una crescita del 3,7%. Aumentano gli investimenti in innovazione, ma cresce il divario tra le grandi aziende e le piccole e medie imprese che si ritrovano ad essere il fanalino di coda nel digitale»

Ma quale avrebbe dovuto essere il ruolo dei corpi intermedi e del sindacato in questo nuovo scenario? Fu il Segretario Generale della FISASCAT, Pierangelo Raineri, ad indicare la strada negoziale: «*Occorreranno contratti dinamici e innovativi, a tutti i livelli, capaci di proporre nuovi modelli organizzativi del lavoro. Inoltre crediamo fortemente come sindacato che sarà*

necessario intervenire sulla leva della formazione professionale, se davvero vogliamo contribuire alla creazione di lavoro qualificato in grado di inserirsi nei nuovi processi produttivi».

Il tema era sentito fortemente anche dal sindacato europeo, come confermò nel suo intervento Franca Salis Madinier, Segretario nazionale della CFDT, la Confederazione Francese Democratica del Lavoro, da poco diventata in Francia il primo sindacato dei servizi privati. «Siamo solo all'inizio del percorso, sarà necessario rafforzare il dialogo sociale e favorire, attraverso la contrattazione transnazionale e nei diversi *Paesi, come anche attraverso i Comitati Aziendali Europei, la partecipazione dei lavoratori».*



Restava dunque centrale il ruolo del lavoro e dell'uomo. Non era una novità in casa CISL, ma era quello il tempo di ribadirlo con forza e determinazione e a farlo fu il Segretario Generale, Annamaria Furlan, concludendo la sessione congressuale della categoria CISLina. «Il sindacato deve fare un passo avanti; deve continuare a farsi carico dei problemi dei lavoratori accentuati dalla crisi ed allo stesso tempo guardare all'innovazione. La contrattazione dovrà perseguire l'obiettivo di una partecipazione molto più forte, potenziata dal nuovo modello contrattuale che insieme alla rappresentanza imprenditoriale stiamo definendo».

La giornata congressuale, continuata nel pomeriggio con ulteriori interventi dei delegati a commento della relazione del Segretario Generale, vide infine la presentazione di tre pubblicazioni realizzate dalla Federazione cislina. La prima, intitolata «*L'evoluzione dei servizi nell'era digitale*», riprendeva il tema della tavola rotonda attraverso sette contributi di

altrettanti amici della FISASCAT a cui era stata chiesta una riflessione in merito.

La seconda pubblicazione, «*Indagine di mercato sul movimento turistico nel 2016 pre e post Giubileo*», e la terza, «*Indagine di Mercato sulla globalizzazione del Turismo*» furono presentate da Piergiorgio Togni, responsabile della Comitel & Partners, azienda italiana leader nel settore dell'organizzazione di eventi volti alla promozione e alla commercializzazione, in Italia e all'estero, del prodotto turistico italiano.



In una veniva analizzato il movimento turistico originatosi al di fuori dei confini nazionali in conseguenza di due degli avvenimenti più importanti del biennio precedente: Expo 2015 e il Giubileo della Misericordia. L'altra invece aveva coinvolto le principali agenzie di viaggio italiane ed estere che praticano la commercializzazione dei viaggi attraverso Internet. Era stata rivolta dunque ad operatori predisposti verso l'e-commerce e le vetrine online, che è il prerequisito fondamentale del processo economico della globalizzazione. Due tematiche dunque perfettamente centrate con il tema di riflessione della giornata, che si era occupata della nuova economia, generata dall'avvento dell'era digitale.

Il Congresso proseguì l'indomani, 26 maggio, con una tavola rotonda sul tema «*Il ruolo del sindacato dei servizi nella società cambia*». Tra i relatori Carlos West Ocampo e Adrian Durtschi, rispettivamente Presidente e Direttore del sindacato internazionale della cura e del benessere delle persone Unigloblal Union Unicare, Padre Francesco Ciccimarra, Presidente di AGIDAE, l'associazione dei gestori degli istituti dipendenti dall'autorità ecclesiastica, Franco Fraioli, docente di medicina all'Università La Sapienza di Roma, Barbara Polistena, responsabile dell'area di farmaco-economia e statistica sanitaria di CREA Sanità dell'Università Tor Vergata di Roma.

La ragione della tavola rotonda nasceva dal fatto che la società si trasforma ed invecchia sempre di più con effetti evidenti sulla popolazione e sull'economia del Paese. Un processo che non lasciava indifferente il sindacato, ben consapevole che, con l'aumento degli anziani e il calo delle nascite, si disegnava un nuovo scenario in cui sarebbe aumentata la richiesta di assistenza sociale. Perciò la tavola rotonda, moderata da Piero Damosso, caporedattore centrale del Tg1, volle porre l'accento sulle conseguenze dell'allungamento della vita media e sulla relativa crescita della domanda di cure ed assistenza.

Un tema per il quale c'era ancora tanto da fare ma a proposito del quale c'erano anche dei miti da sfatare. E toccò alla dott.ssa Barbara Polistena comparare la spesa del nostro Paese con quella dei principali Paesi europei. Ella spiegò che « *... in Italia spendiamo il 33% in meno rispetto agli altri. Una spesa che in Italia incide per il 9,4% del PIL contro il 10,3 dell'Europa».* Altro dato da evidenziare per Polistena era quello della spesa privata, che nel nostro Paese ammontava a 36 miliardi di euro, il 90% dei quali era spesa pura, mentre il resto era mediato da assicurazioni od altro. Inoltre si confermava anche in questo ambito il divario tra un Nord più ricco e un Sud dotato di minori risorse. Diventava dunque a suo dire necessario ridefinire le priorità d'intervento.

Il dott. Franco Fraioli a sua volta sottolineò l'importanza di mettere a punto una strategia capace di guardare al lungo termine. «Va potenziato il welfare contrattuale – egli tenne a precisare – *per assicurare un'omogeneità globale del diritto alla cura».*

Di sistema integrato parlò poi Luigi Benedetto Arru, Assessore Igiene e Sanità e Assistenza Sociale della regione Sardegna, secondo cui « *... cura dell'ambiente e della persona vanno perseguiti in un'ottica di prevenzione e inseriti in un sistema integrato tra strutture e territorio. La crisi può contribuire a ridisegnare i modelli organizzativi anche con il contributo del sindacato».*



Equità e dignità del lavoro restavano elementi cardine da conciliare nella contrattazione del settore socio-assistenziale, tenne a sottolineare padre Francesco Ciccimarra, Presidente di AGIDAE, che proprio di recente aveva sottoscritto con le diverse organizzazioni sindacali, tra cui la FISASCAT, il rinnovo del contratto nazionale di settore.

Un contributo internazionale al dibattito venne poi dall'argentino Carlos West Ocampo, Presidente di Unicare Unigloblal Union: «Dobbiamo impegnarci a seguire le trasformazioni della società e del mondo del *lavoro per evitare che il sistema nel futuro salti. Questi sono settori in cambiamento in cui non bisogna dimenticare l'importanza di garantire tutele ai lavoratori. L'OMS stima che da qui ad una quindicina di anni mancheranno almeno 40 milioni di posti di lavoro in questi settori e saranno proprio i Paesi più sviluppati a richiedere queste figure professionali che oggi non esistono. Come sindacato dobbiamo preoccuparci di loro e dei loro bisogni, per esempio incrementando la formazione professionale».*

Sarebbe stata dunque l'azione di un sindacato coeso a sostenere i nuovi lavori e le nuove professionalità. Se ne disse convinto lo svizzero Adrian Durtschi, Direttore di Unicare Unigloblal Union: «Il mondo sta cambiando e il sindacato è l'unica forza che può concorrere al cambiamento. Dobbiamo comprendere che se si *spende in assistenza, non è un costo ma un vero investimento. Da parte nostra dobbiamo rafforzare la contrattazione perché questo settore, che lo si voglia o no, crescerà sempre di più».*

Il tema delle risorse non era a tale proposito secondario e in Italia una importante possibilità arrivava dai fondi integrativi. «Grazie ai fondi integrativi – spiegò Marco Turbati, consulente di diversi fondi sanitari integrativi – *oggi si può intervenire a livello di prevenzione, che dovrà essere*

sempre più attenta e personalizzata, e a livello di assistenza, che dovrà essere non solo domiciliare, ma puntare a dare qualità alla vita».



Tante dunque le sfide sul tavolo da affrontare, ma non mancava di determinazione e lungimiranza la FISASCAT, che sul tema del long term care da tempo si confrontava, anche in sede contrattuale, con le controparti. «La trasformazione della società può essere occasione di nuovi posti di lavoro – concluse Pierangelo Raineri – *Se da un lato attraverso i contratti sarà dunque necessario tutelare sempre più il lavoro nel comparto socio assistenziale, dall'altro sarà determinante favorire un ampliamento del welfare contrattuale riferito all'assistenza sanitaria integrativa, che contempli interventi finalizzati alla costruzione di un sistema di assistenza a lungo termine nella terza età per sé e per i propri familiari».*

La tavola rotonda era stata preceduta nella mattinata dagli interventi dei delegati, interventi che proseguirono anche nel pomeriggio ed ai quali diede risposta la replica del Segretario Generale, Pierangelo Raineri. Si procedette dunque alla lettura ed all'approvazione della mozione finale del Congresso, dopodiché ebbero inizio le operazioni di voto.

La giornata terminò con il punto sull'attività e le prospettive dell'associazione Quadri AQuMT, affiliata alla categoria cislina e con la presentazione della pubblicazione «*Politiche di conciliazione vita lavoro nei settori del terziario, turismo e servizi misure di flessibilità oraria e organizzativa*» a cura dell'avvocato Rosita Zucaro.



I lavori congressuali si conclusero l'indomani, 27 maggio 2017, con la proclamazione degli eletti al Consiglio Generale FISASCAT CISL e dei delegati al I Congresso nazionale della FIST CISL, la Federazione dei sindacati del terziario nata nel 2014 dalla sinergia della categoria del commercio, turismo e servizi con la FeLSA CISL, la Federazione del lavoro somministrato, autonomo e atipico, del Comitato Esecutivo e della Segreteria Nazionale che avrebbe guidato la Federazione negli anni successivi.

Il neo eletto Consiglio Generale confermò alla guida della Federazione Pierangelo Raineri ed elesse Davide Guarini, Rosetta Raso, Vincenzo Dell'Orefice e Mirco Ceotto quali componenti della Segreteria nazionale: sarebbe spettato a questa nuova squadra portare avanti le rivendicazioni e il percorso dei rinnovi contrattuali di settore, che interessavano oltre 6milioni di addetti dei diversi comparti del terziario privato, commercio, turismo e servizi.



«Il settore del terziario rappresenta il 70% dell'occupazione italiana, *come accade già da tempo in altri Paesi europei. Una realtà in continua espansione, in cui la contrattazione e le politiche sindacali dovranno assumere una dimensione globale e non più solo particolare, se vorremo essere al passo con i tempi. In linea con quanto sostenuto dalla CISL riteniamo che la crescita e l'inclusione sociale vanno attivate concretamente, in quanto obiettivi su cui determinare nuove politiche di sviluppo socio-economico»* dichiarò il Segretario Generale riconfermato.

«Gli effetti della crisi ancora pesano su buona parte delle aziende del terziario e della distribuzione organizzata ma questa situazione non deve impedire di definire con certezza il percorso contrattuale.

La contrattazione dovrà accompagnare i processi di sviluppo e dovrà essere capace di affrontare le sfide dell'innovazione tecnologica e dell'invecchiamento demografico, oltre a tutelare le nuove forme occupazionali accanto ad un rinnovamento del welfare» concluse Pierangelo Raineri.



La Conferenza della CES a Roma



Dal 29 al 31 maggio 2017 si svolse a Roma la Conferenza di medio termine della CES, la Confederazione Europea dei Sindacati.

«SOS Europa del lavoro» fu il leitmotiv dell'incontro, il cui dibattito si sviluppò intorno a sei argomenti:

1. una nuova politica economica che prevedesse investimenti per lavori di qualità e una governance diversa da Maastricht,
2. il riconoscimento del valore della contrattazione collettiva, tramite un aumento salariale ed il consolidamento dei diritti sociali in tutta Europa
3. lo sviluppo della democrazia sul posto di lavoro, creando le condizioni di partecipazione diretta delle lavoratrici e dei lavoratori
4. la futura strutturazione del mondo del lavoro e del movimento sindacale
5. lo sviluppo sostenibile con la giusta transizione all'uguaglianza di genere
6. l'integrazione della migrazione tramite una buona mobilità, contro il dumping sociale.

«Dobbiamo sviluppare una «european way of life», un modello unico dove si riconoscano i principi di equità sociale tipici del movimento sindacale, che inglobi ogni europeo, a prescindere dalla sua locazione geografica» dichiarò il funzionario sindacale della FIST CISL Dario Campeotto, il quale poi aggiunse *«Una retribuzione dignitosa con più tempo per sé e per i propri affetti renderà il commercio e l'economia più sani».*

Il I Congresso Nazionale della FIST CISL



«Un sindacato all'altezza delle sfide. Il futuro dei lavori nel Terziario» fu il tema del I Congresso nazionale della FIST CISL che si svolse dal 7 al 9 giugno a Roma allo Sheraton Hotel Parco De' Medici.

Oltre 350 i delegati, provenienti da tutta Italia, che presero parte all'assise e al dibattito sullo scenario economico italiano e sull'evoluzione dei rapporti di lavoro nel terziario al tempo della sharing economy e della gig economy.

Il Congresso fu preceduto dalla convocazione del Consiglio Generale, al quale spettava il compito di approvare le necessarie modifiche allo statuto e al regolamento. Ad aprire il Congresso, alle ore 12.00 del 7 giugno, fu la relazione introduttiva del Segretario Generale della FIST CISL Pierangelo Raineri, alla presenza del Segretario confederale CISL Piero Ragazzini.

Progressiva contrazione dei livelli occupazionali, sostituzione del lavoro standard con quello automatizzato e diffusione delle piattaforme digitali con un impatto notevole sulla tipologia dei rapporti di lavoro, non più classificabili secondo i tradizionali modelli, furono i temi centrali della relazione del Segretario Generale. In questo nuovo contesto la FIST, la Federazione dei Sindacati del Terziario affiliata alla CISL, si doveva interrogare su come tutelare i nuovi lavori, senza perdere di vista quelli tradizionali.



Il pomeriggio fu dedicato al saluto delle delegazioni internazionali e al dibattito sulla relazione del Segretario Generale, che fece registrare molti qualificati interventi.

Il giorno successivo continuarono gli interventi dei delegati, al termine dei quali si svolse una tavola rotonda, moderata dal vicedirettore del Tg La7 Andrea Pancani, sul tema «Il lavoro che cambia: quale futuro per il terziario».

Al dibattito, oltre a Pierangelo Raineri e al Segretario Generale della FeLSA CISL, Mattia Pirulli, presero parte Marco Lai, docente dell'Università degli Studi di Firenze, Silvia Degl'Innocenti, coordinatrice nazionale vIVAce, Arturo Maresca, docente dell'Università La Sapienza di Roma e Aldo Carera, docente dell'Università Cattolica di Milano.

Fu Marco Lai, docente di Diritto del Lavoro all'Università di Firenze, a sottolineare, in mancanza di regole giuslavoristiche adeguate, la necessità di accompagnare la quarta rivoluzione industriale con nuovi profili organizzativi. «In assenza di norme ad hoc è necessario ampliare le tutele contrattuali e i diritti fondamentali per i lavoratori delle piattaforme digitali e rafforzare le tutele del consumatore rispetto alla trasparenza» perché *«il lavoro non è una semplice tecnologia ma implica la centralità dell'uomo».*

Parere condiviso da Mattia Pirulli, Segretario nazionale FIST CISL, che sul rapporto tra lavoro e tecnologia stigmatizzò il tentativo di dissolvere il valore della contrattazione collettiva a fronte delle nuove dinamiche di lavoro, sempre più parcellizzato e basato sul microtasking.



«La digitalizzazione cambia i termini del mercato del lavoro, il sindacato deve accompagnare il cambiamento, leggerlo e indirizzarlo per generare risposte adeguate. La tecnologia deve diventare un elemento da utilizzare a livello contrattuale per migliorare anche le condizioni del lavoro *somministrato, autonomo e atipico in crescita nei comparti del terziario»* dichiarò il sindacalista.

Il bisogno di maggiori tutele per i lavoratori autonomi e per il mondo delle partite IVA era già fortemente sentito in casa CISL, che di recente aveva avviato il progetto vIVAce, la community di professionisti indipendenti accomunati dalla volontà di condividere le proprie idee sui temi della tutela e della rappresentanza dei freelance. «Liberi professionisti che quotidianamente si confrontano in un mercato globalizzato e sempre più competitivo, dove bisogna essere sempre più veloci nel riposizionarsi» sottolineò Silvia Degl'Innocenti, coordinatrice nazionale vIVAce, che dal Congresso FIST CISL rilanciò la mission di un sindacato al passo con i tempi «per i lavoratori 2.0 che vogliono essere rappresentati confermando il bisogno di identità e tutele».

Un primo passo rispetto all'esigenza di tutelare il lavoro autonomo, rimarcò poi l'avvocato Arturo Maresca, docente di Diritto del Lavoro all'Università La Sapienza di Roma, era stato fatto con il recente varo del Jobs Act

del lavoro autonomo, anche se rimaneva da colmare il vuoto normativo sul lavoro on demand. «Le piattaforme digitali devono essere considerate intermediarie del lavoro e non datori di lavoro. Bisogna prendere atto che la Legge è insufficiente e che l'unico strumento capace è una contrattazione collettiva inclusiva, *senza lasciare indietro i giovani»* sottolineò Maresca.

Quindi fu il prof. Aldo Carera, docente di Storia dell'Economia all'Università Cattolica di Milano e Presidente della Fondazione Pastore, a ribadire la stretta connessione tra persona e lavoro. *«Nel tempo in cui la tecnologia si scontra con la dimensione sociale nel portare avanti l'azione sindacale, seguendo la miglior tradizione cislina, va mantenuto il valore della centralità della persona»* egli affermò.

Un passaggio fortemente condiviso dal Segretario Generale della FIST CISL Pierangelo Raineri, che nell'intervento conclusivo della tavola rotonda, rilanciò la necessità di adattare i tradizionali modelli contrattuali alle nuove frontiere del lavoro: «Il sindacato dovrà imparare a confrontarsi sui nuovi segmenti. Il ricorso al lavoro sulla rete impone una riflessione sulla necessità di contrastare la discriminazione generata dal web e le crescenti diseguaglianze di reddito a fronte dell'intensificazione dei tempi e dei ritmi lavorativi imposta dalla digitalizzazione».

«Appare evidente l'esigenza di introdurre misure volte a tutelare il lavoro che cambia e ad assicurare una prospettiva di garanzia, anche in un'ottica di contrasto al dumping contrattuale, *che espone i lavoratori a nuove forme di sfruttamento»* concluse Raineri.



Conclusa la tavola rotonda, si procedette alla lettura e all'approvazione della mozione finale del Congresso, dopodiché ebbero inizio le operazioni di voto.

Il I Congresso nazionale FIST CISL si concluse l'indomani con la proclamazione degli eletti al Consiglio Generale FIST CISL, dei delegati al XVIII Congresso Nazionale

CISL, in programma a Roma dal 28 giugno al 1° luglio, del Comitato Esecutivo e della Segreteria Nazionale che avrebbe guidato la Federazione negli anni successivi.

Il neo eletto Consiglio Generale confermò alla guida della Federazione Pierangelo Raineri ed elesse Mattia Pirulli e Rosetta Raso quali componenti della Segreteria nazionale

«Riparte da qui l'azione sindacale della *FIST CISL, che con questo Congresso conferma le finalità della prima e unica Federazione sindacale accorpata nel terziario, ossia assicurare una nuova rappresentanza ai lavoratori del settore a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro in un mercato sempre più globalizzato»* dichiarò il neo eletto Segretario Generale della categoria cislina.

«Il settore dei servizi incide in misura sempre più crescente nello sviluppo economico del nostro *Paese in termini di valore aggiunto e occupazione»* rimarcò Raineri, sottolineando la necessità di adattare i meccanismi contrattuali ai nuovi scenari economici. «Il sistema di relazioni sindacali e il nuovo modello contrattuale dovranno ancora essere riformati per puntare realmente a sistemi che si basino su due fattori indispensabili, la produttività e il welfare contrattuale» precisò poi il sindacalista.

«Tra le inno*vazioni contrattuali che dovremo definire in futuro* – concluse Raineri – *ci sarà anche quella della classificazione delle qualifiche in modo da includere anche le figure professionali dell'era digitale, oggi non ricomprese nei sistemi di classificazione nazionale dei contratti».*



La conferenza del sindacato internazionale del commercio



Dal 13 al 15 giugno 2017 si svolse a Berlino in Germania la conferenza del sindacato internazionale del commercio UNI Commerce Global Union. Al centro dell'assise la stipula di accordi quadro mondiali sui diritti minimi dei lavoratori in tutto il mondo e il piano d'azione per la sindacalizzazione nell'e-commerce e nelle imprese digitali.

Il Segretario Generale di UNI Global Union Philips Jennings sottolineò come i diritti dei lavoratori fossero ancora da conquistare in alcune regioni del mondo e come il sindacato mondiale UNI Commerce Global Union potesse aiutare questi percorsi virtuosi in ogni regione.

Alla riunione prese parte una delegazione di FIST CISL. Il Segretario nazionale della FISASCAT Mirco Ceotto, intervenuto all'incontro, in particolare sottolineò «la necessità di puntare ad una occupazione di qualità e a salari adeguati che riconoscano la dignità del lavoro e della persona».

Il nuovo contratto del settore ortofrutticolo ed agrumario

Il 27 giugno 2017 in Cesena presso la sede di Fruitimprese Emilia-Romagna i sindacati di categoria FISASCAT CISL, FLAI CGIL, UILTuCS e l'associazione imprenditoriale Fruitimprese siglarono, a sei mesi dalla scadenza, il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del settore ortofrutticolo ed agrumario, in vigore dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019.

Il nuovo trattamento economico, che interessava 60.000 addetti, prevalentemente donne, contemplava un aumento salariale di 65 euro a regime al VI livello, erogato in tre tranche annuali di 22 euro, 21 euro e 22 euro a

partire dal mese di luglio 2017, la rivalutazione del 5% degli scatti di anzianità e l'incremento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario dal 20% al 35% e delle maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo dal 30% al 42%. Le parti inoltre si erano impegnate ad elaborare delle linee guida per le erogazioni salariali di secondo livello.



Sul piano normativo il nuovo contratto nazionale interveniva sul capitolo delle relazioni sindacali, contemplando il confronto periodico sui temi dell'occupazione e del mercato del lavoro, sull'organizzazione del lavoro, sul sistema di classificazione del personale – prevedendo la riassunzione formale dei lavoratori stagionali ad inizio stagione – e sulla costituzione della commissione per le pari opportunità.

Le parti stabilirono inoltre che gli istituti contrattuali tesi a disciplinare il rapporto di prestazione occasionale, a partire da quelli in sostituzione dei voucher, non avrebbero potuto trovare applicazione nell'ambito delle mansioni previste dal contratto nazionale. Quanto al capitolo appalti, terziarizzazione e affidamento di servizi, sarebbero stati attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione tra l'azienda e le rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali stipulanti il contratto nazionale di settore. Le aziende appaltatrici erano tenute ad applicare la contrattazione nazionale e la relativa contrattazione di secondo livello. Le parti infine formalizzarono l'impegno ad individuare sistemi bilaterali già esistenti affini al settore.

L'intesa confermava le previsioni contrattuali del precedente rinnovo in ordine al sostegno alla genitorialità con l'introduzione del congedo parentale, frazionabile ad ore fino ai 14 anni di età del bambino e cumulabile anche con altre tipologie di permessi previsti dalla legge o dal contratto di lavoro (anche con un orario ridotto fino al 50%), l'anticipazione del TFR e l'estensione del contratto di lavoro part-time oltre il terzo anno di vita del bambino.

«Abbiamo affrontato responsabilmente una trattativa che ha consentito nel breve periodo di definire tutele contrattuali *volte al sostegno dell'occupazione femminile e un trattamento economico equilibrato e dignitoso, tenuto*

anche conto delle difficoltà strutturali di un settore che avrebbe bisogno di politiche comunitarie e nazionali che orientino gli investimenti per l'innovazione e salvaguardino le produzioni da un lato e tutelino il reddito dall'altro» dichiarò il Segretario nazionale Davide Guarini, il quale poi aggiunse: *«Rimane prioritaria la definizione di norme di contrasto al caporalato e di revisione del lavoro agricolo».*

«Con la sottoscrizione dell'intesa – aggiunse il Segretario Generale Pierangelo Raineri – *abbiamo dato un forte segnale di supporto ad un settore che, pur risentendo fortemente dei cambiamenti climatici ed essendo esposto agli effetti delle politiche neo protezionistiche USA, contribuisce attivamente al PIL italiano, confermando anche nel 2016 il trend positivo di crescita del commercio estero con 4,8 miliardi di euro, pari al +4,9% rispetto all'anno precedente».*

Il rinnovo del CIA di ALES

Il 13 luglio 2017 i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con la direzione aziendale il rinnovo del contratto integrativo, valido dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019, per i circa 900 lavoratori dipendenti di ALES Spa, la società in house del Ministero dei Beni Culturali e del Turismo, impiegati nei servizi di valorizzazione del patrimonio culturale italiano e di supporto agli uffici tecnico-amministrativi del dicastero.

Sistema di relazioni sindacali ai due livelli, nazionale e decentrato, diritti di informazione e diritti sindacali, sistema di classificazione e inquadramento, formazione professionale, salario variabile e trattamento accessorio erano i punti qualificanti del nuovo integrativo.

Sul welfare contrattuale l'intesa contemplava l'incremento del contributo destinato alla previdenza complementare fino al 2%.

L'intesa interveniva anche sul welfare aziendale con l'attivazione di una piattaforma di prestazioni, beni e servizi a disposizione dei dipendenti.

Sul welfare sociale il nuovo integrativo estendeva a sei mesi il congedo retribuito per le donne vittime di violenza. Sul mercato del lavoro le parti concordavano sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato nel limite massimo del 30%, mentre il ricorso al lavoro somministrato non avrebbe potuto superare il 38%.

Il contratto prevedeva inoltre la costituzione di una commissione paritetica finalizzata a definire proposte sulle tematiche della prevenzione, della sicurezza sul lavoro, delle pari opportunità, delle politiche di genere e di conciliazione tempi di vita e di lavoro, nonché sulla verifica dei profili professionali, in modo da garantire la massima partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa.

«Il nuovo integrativo *ALES premia i lavoratori che quotidianamente operano nella valorizzazione del patrimonio culturale italiano e che in questi anni hanno contribuito al raddoppio delle commesse*» dichiarò il Segretario nazionale Rosetta Raso, la quale aggiunse: «L'intervento sul welfare, con l'attivazione di una piattaforma di servizi a disposizione dei lavoratori, l'incremento del contributo destinato alla previdenza complementare e l'attenzione dedicata al tema dell'occupazione femminile, sono in linea con le rivendicazioni contrattuali della *CISL e della FISASCAT*».

L'intesa sul salario variabile 2017 Maisons du Monde

Lo stesso giorno FISASCAT CISL e FILCAMS CGIL siglarono con la direzione dell'azienda francese di arredamento, decorazione e complementi d'arredo Maisons Du Monde, l'accordo sul salario variabile 2017, correlato alla redditività del gruppo internazionale, che in Italia occupava circa 1000 addetti nei 62 negozi della rete di vendita.



L'ammontare complessivo del premio era pari a 190mila euro e sarebbe stato riconosciuto ai dipendenti nel mese di maggio 2018. Nell'intesa era contenuto anche l'espresso riferimen-

to all'«avvio sperimentale della contrattazione collettiva aziendale quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della redditività del gruppo».

«L'intesa sul salario variabile – rimarcò il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice – è *un primo e qualificante tassello di un sistema relazionale che occorre consolidare in una fase espansiva della presenza del brand francese nel nostro Paese*».

L'intesa sull'apprendistato con Federalberghi e FAITA

Il 3 agosto 2017 fu raggiunta l'intesa tra FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL, UILTuCS e le associazioni imprenditoriali aderenti a Confcommercio Federalberghi e FAITA sul ricorso alla disciplina dell'apprendistato di primo e terzo livello, volta ad integrare organicamente il sistema duale formazione e lavoro e a creare figure professionali adeguate al mercato turistico ricettivo.

L'accordo interveniva sul trattamento retributivo: ferme restando le disposizioni di legge, sarebbe stato riconosciuto il pagamento delle ore di formazione svolte presso il datore di lavoro, comprese le ore eccedenti, retribuite da un minino del 50% (per il 1° e per il 2° anno) fino ad un massimo del 70% (il 65% per il 3° anno e il 70% per il 4° anno) della retribuzione dei lavoratori qualificati.

L'intesa contemplava anche un sistema incentivante per la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Successivamente al conseguimento della qualifica, del diploma professionale, o del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, sarebbe stata possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

«L'accordo, che esclude un intervento legislativo in materia, *riconducendo la materia al confronto tra le parti, muove nella direzione di favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e risponde alle esigenze delle imprese e del mercato, la cui richiesta sarà sempre più rivolta al lavoro qualificato*» dichiarò il Segretario nazionale Davide Guarini.

Il lavoro festivo



«Il lavoro nei giorni di festa deve essere necessariamente ricondotto alla volontarietà della prestazione nell'ambito di un confronto decentrato sulla flessibilità contrattata che stabilisca limiti su aperture e maggiorazioni economiche adeguate alle prestazioni straordinarie» così si espresse il Segretario Generale della FISASCAT alla vigilia della giornata di festa religiosa dell'Assunzione di Maria coincidente con la giornata di festa popolare di Ferragosto, puntualizzando la posizione della categoria cislina del commercio, turismo e servizi della CISL sulla liberalizzazione degli orari degli esercizi commerciali in vigore dal 2012.

«Le diverse iniziative di mobilitazione indette a livello locale in Emilia Romagna, Puglia, Marche, Alto Adige e Lazio, dove per domani *le Federazioni regionali di categoria CGIL, CISL e UIL hanno indetto una giornata di sciopero, confermano l'impegno dei sindacati contro una liberalizzazione selvaggia che non ha sortito gli auspicati effetti sulla ripresa economica e occupazionale, ma si è piuttosto tradotta in una concorrenza spietata tra gli esercenti e in un mancato rispetto della contrattazione di settore, a danno soprattutto degli oltre 3milioni di addetti del commercio e della grande distribuzione organizzata, coinvolti in misura crescente dall'allungamento degli orari di lavoro»* aggiunse Raineri.

«È inconcepibile un sistema commerciale e distributivo privo di riposo festivo» precisò poi il sindacalista, il quale pose l'accento sul ruolo della concertazione tra enti locali e sindacati «alla quale affidare la competenza sul calendario di aperture commerciali, sulle giornate di chiusura programmata e sui riposi» e della contrattazione di secondo livello ter-

ritoriale ed aziendale «per regolamentare una flessibilità contrattata e retribuita e la volontarietà della prestazione lavorativa domenicale e festiva».

UNICARE Global Forum



Il 6 e 7 settembre 2017 si svolse a Nyon in Svizzera il Forum mondiale promosso dal sindacato internazionale della cura, dell'assistenza e del benessere della persona UNICARE UNI global Union. L'assise, che era stata preceduta il 5 settembre dalla riunione del sindacato europeo UNICARE Europa, prese in esame le pratiche adottate dai sindacati affiliati di tutto il mondo, finalizzando il confronto alla definizione di una contrattazione transnazionale, che garantisse diritti minimi e livelli retributivi base ai lavoratori delle multinazionali del settore.

All'assise prese parte una delegazione FIST CISL. «Il comparto della cura e dell'assistenza è in espansione in tutto il mondo, *considerati i processi di invecchiamento demografico. Questi processi collocano proprio l'Italia tra i Paesi con la più alta percentuale di anziani al mondo, in un continente, l'Europa, che al momento è il più vecchio del globo e che manterrà questo primato fino al 2050* – dichiarò il Segretario Generale Pierangelo Raineri, il quale poi aggiunse – *Attraverso la contrattazione sarà necessario migliorare le condizioni di lavoro e definire interventi finalizzati all'accesso al long-term care*».

A margine del Forum Mondiale di Nyon il Segretario Generale commentò poi gli ultimi dati ISTAT sulla crescita del settore dei servizi: «Alla crescita del fatturato dei servizi in Italia non corrisponde un aumento della qualità del lavoro. Nel settore dei servizi gli appalti al massimo ribasso e il dumping contrattuale sono purtroppo fenomeni in espansione con inevitabili ripercussioni sulle condizioni di lavoro di oltre due milioni di addetti».

«Anche in Italia ci sarà nei prossimi anni una maggiore richiesta di manodopera *nel settore dei servizi socio sanitari assistenziali privati, un comparto in cui, purtroppo, proliferano contratti pirata siglati da associazioni non rappresentative, che cancellano norme e tutele contrattuali faticosamente conquistate nei contratti nazionali di lavoro e abbassano drasticamente i livelli retributivi».*

«In questo scenario frammentato – aggiunse Raineri – è *dunque cruciale definire regole certe sulla rappresentanza, sindacale e imprenditoriale, e ricondurre alla legalità e alla trasparenza i rapporti di lavoro nell'ambito di una contrattazione siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative, la quale sappia valorizzare le professionalità, puntando anche alla qualità dei servizi erogati».*

«Anche a livello transnazionale – concluse Raineri – *andrà poi sviluppata una contrattazione che intervenga sui diritti minimi e sulla paga dei lavoratori delle multinazionali del settore, in espansione in un mondo sempre più globalizzato».*

L'intesa tra CGIL, CISL, UIL e Confesercenti

A Roma il 7 settembre 2017 le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL siglarono con l'associazione imprenditoriale Confesercenti gli accordi interconfederali su modello contrattuale e rappresentanza e per un nuovo sistema di relazioni sindacali nel terziario.



Punti qualificanti delle intese erano la complementarietà dei due livelli di contrattazione nazionale e decentrata, il rafforzamento del welfare e della bilateralità e la misurazione certificata della rappresentanza, sia per i sindacati sia per le associazioni imprenditoriali, quale prerequisito della contrattazione in chiave anti dumping.

Si stabiliva una durata quadriennale per la contrattazione nazionale nel terziario privato, che avrebbe avuto il compito di definire i trattamenti retributivi minimi – non più affidati ad automatismi, ma determinati in base alle dinamiche macro economiche, agli andamenti del settore e degli indici dei prezzi al consumo – ma che sarebbe stata anche il luogo deputato a concordare nuove previsioni in materia di flessibilità e produttività. La contrattazione decentrata sarebbe potuta intervenire in deroga agli istituti del contratto nazionale sui contenuti economici e in materia di mercato e organizzazione del lavoro, finalizzando l'intervento normativo alla produttività della singola impresa.

Per la CISL le intese rappresentavano «uno slancio alla contrattazione e alla partecipazione dei lavoratori». «Per la *FISASCAT* – precisò il Segretario Generale – *la misurazione certificata della rappresentanza delle Parti Sociali e un nuovo modello dei contratti, che conferma la complementarietà dei due livelli nazionale e decentrato, sono senza dubbio gli strumenti idonei a rafforzare ulteriormente le relazioni sindacali nel terziario privato, settore sempre più trainante dell'economia italiana, per un sistema contrattuale certo ed esigibile».*

«Il potenziamento della bilateralità e del welfare contrattuale rappresenta la chiave giusta per accrescere la partecipazione dei lavoratori nei comparti labour intensive del commercio, turismo e servizi, *dove è necessario arginare il crescente fenomeno del dumping contrattuale e contrastare l'abbassamento dei livelli retributivi e normativi per riaffermare una sana concorrenza tra le imprese e migliorare le condizioni di lavoro di milioni di addetti»* concluse Raineri.

L'accordo con Confesercenti si aggiungeva a quello siglato con Confcommercio, Confapi e all'intesa raggiunta con le rappresentanze imprenditoriali degli artigiani e delle piccole e medie imprese, mentre mancava ancora l'accordo con Confindustria.

L'accordo sul salario variabile 2017 con COOP Alleanza 3.0

Sempre il 7 settembre 2017 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS sottoscrissero con la direzione della cooperativa di consumo Coop Alleanza 3.0 l'intesa sul salario variabile 2017: l'importo medio erogato ai 22 mila dipendenti dei 400 punti vendita sarebbe stato di 1300 euro al IV livello.

«Il salario variabile sarà riconosciuto anche ai lavoratori dei punti vendita che, pur avendo un risultato gestionale negativo, *hanno comunque registrato un miglioramento. Si tratta di una conquista che si traduce nell'ampliamento della platea dei beneficiari*» dichiarò nell'occasione il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice.

La conferenza dei quadri e delle alte professionalità



Il 12 e 13 settembre 2017 si svolse a Copenhagen in Danimarca presso la sede di IDA, l'associazione degli ingegneri svedesi, la Conferenza europea promossa dal sindacato europeo dei quadri e delle alte professionalità UNI Europa P&M.

Nei due giorni di intenso lavoro vennero ulteriormente definiti gli ambiti e gli effetti dell'intelligenza artificiale nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dei professionisti e più in generale sul concetto di lavoro. Trasformare l'automatizzazione da una minaccia ad una opportunità per il lavoro del futuro fu il leit-motiv che caratterizzò la conferenza.

Per la FIST-CISL prese parte all'assise il funzionario sindacale Dario Campeotto, il quale in conclusione dei lavori dichiarò: «Se saremo capaci di indurre alla distribuzione della ricchezza prodotta dall'incremento di produttività, la digitalizzazione sarà una grande opportunità. In pratica si tratterà di ridurre l'orario di lavoro per poter godere di quanto prodotto».

CAS.SA.COLF alla fiera del Levante di Bari

Il 13 settembre 2017 CAS.SA.COLF organizzò a Bari, presso la Fiera del Levante, un convegno dal titolo «CAS.SA.COLF - Per il supporto al welfare familiare», tema che fu ampiamente sviluppato durante la giornata di studio grazie agli interventi dei numerosi relatori, dai quali emerse la necessità di dare una nuova dignità al settore del lavoro domestico, offrendo prestazioni di assistenza a favore del lavoratore (per quel che riguarda la sanità) e del datore di lavoro (sotto il profilo assicurativo).



Il programma del Convegno di Bari prevedeva infatti che fossero affrontati tutti i temi utili a comprendere l'importanza di CAS.SA.COLF, ad informare con chiarezza sugli obiettivi della cassa di assistenza e a trovare le soluzioni per gli eventuali problemi derivanti dall'applicazione del contratto di settore, il quale da sempre lamenta una forte incidenza del lavoro in nero.

Relatori ed esperti conoscitori del settore furono introdotti al tema da Lorenzo Gasparrini, Presidente di CAS.SA.COLF, quindi si succedettero gli interventi di Maria Sciarrino, Direttore Regionale INPS Puglia; Massimi-

liano Baldelli, Senior Account Fondi Nazionali Affari Diretti di Unisalute; Nicola Spacciante, Vice Presidente ANCL regione Puglia; Maria Luisa De Cia, del Comitato Scientifico ADCEC - Area Lavoro.

Concluse la prima parte del convegno l'intervento di Rosetta Raso, Vice Presidente di CAS.SA.COLF, la quale sottolineò la «necessità di puntare ad un doppio obiettivo: detrazione di imposta per le famiglie, di fatto datori di lavoro, e deducibilità dei contributi per i lavoratori».

La mattinata di lavoro proseguì con gli interventi di altri esperti, impegnati in una tavola rotonda sul tema «Sviluppo e prospettive di CAS.SA.COLF e della bilateralità della contrattazione». Particolarmente seguito fu l'intervento del Segretario Generale Nazionale della FISASCAT, il quale dichiarò: «Ci troviamo davanti a due sfide epocali*, il processo di invecchiamento demografico e la digitalizzazione dell'economia, che coinvolgono in maniera progressiva tutti i Paesi del globo e tutti i settori produttivi, compreso anche il settore del lavoro domestico. In particolare il settore della cura e dell'assistenza è in evoluzione. Il crescente invecchiamento della popolazione e del ruolo delle associazioni e degli enti privati impone quindi una riflessione profonda sui nuovi scenari di mercato e sul lavoro nel comparto ormai centrale e determinante dell'economia dei servizi».*



Alla sua fecero seguito le dichiarazioni di Ivana Veronese, della Segretaria nazionale UILTuCS, Luciana Mastrocola, responsabile della FILCAMS CGIL, Rita De Blasis, Segretario nazionale della Federcolf, Alfredo Savia, Vice Presidente di FIDALDO, mentre concluse la tavola rotonda Lorenzo Gasparrini, nella qualità di Segretario Generale di Domina.

A Bari emerse infine la volontà, da parte sia dei sindacati dei lavoratori sia delle parti datoriali, di trovare, in occasione del rinnovo contrattuale, unità in un progetto di riforme, prevedendo, oltre ad un progressivo aumento delle prestazioni fornite da CAS.SA.COLF, la possibilità di detrarre i costi del lavoro per le famiglie e di ridurre i contributi per i lavoratori.

Il Convegno di Bari era il secondo – dopo la giornata di studi svoltasi a Milano il precedente aprile – di una serie di appuntamenti previsti nell'arco del 2017, tutti mirati ad approfondire le problematiche del settore della collaborazione familiare ed informare sulle soluzioni individuate grazie alle prestazioni erogate da CAS.SA.COLF.

L'intesa con Confcommercio sull'ultima tranche di aumento

A Roma, il 29 settembre 2017, fu raggiunto l'accordo tra FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e l'associazione imprenditoriale Confcommercio - Imprese per l'Italia sulla nuova decorrenza della tranche di aumento economico, prevista dal contratto nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi del 30 marzo 2015 e sospesa il mese di novembre del 2016.

«*La tranche di 16,00 euro verrà erogata nel mese di marzo 2018*» si legge nel testo dell'intesa, che conferma l'impianto delle «*relazioni sindacali esistenti e la centralità del contratto nazionale di lavoro del terziario, in conformità alle previsioni dell'Accordo interconfederale sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'Accordo interconfederale sulle Relazioni sindacali e il nuovo modello contrattuale del 24 novembre 2016*».

L'intesa contempla anche l'ultravigenza del contratto nazionale fino al 31 luglio 2018 e ribadisce «*la volontà di arginare fenomeni di dumping, soprattutto retributivo, e di garantire normali condizioni di concorrenza tra le imprese*».

A chiosa dell'accordo il Segretario Generale, Pierangelo Raineri, dichiarò: «È *positivo che sia stato definito il riallineamento della tranche di aumento prevista dalla contrattazione nazionale, sospesa nel novembre dello scorso*

anno a causa di un andamento economico incerto e della situazione di crisi che ha investito anche il settore della distribuzione commerciale, dove operano complessivamente oltre tre milioni di addetti».

Intesa sul premio di risultato 2017 del Gruppo CERVED

Sempre il 29 settembre 2017 i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con la direzione del Gruppo CERVED (Centro Regionale Veneto Elaborazione Dati) – il più grande information provider in Italia – l'accordo sul premio di risultato a valere per il 2017, quantificato complessivamente in 875mila euro.



Nel merito l'ipotesi di accordo, posta poi alla consultazione dei lavoratori, contemplava la revisione della griglia degli obiettivi e la riduzione delle fasce di riparametrazione, consentendo un incremento teorico medio del premio individuale del 10%. L'opzione welfare avrebbe consentito ai 150 addetti di aderire a una piattaforma per l'erogazione di beni e servizi completamente esentasse; i lavoratori avrebbero potuto inoltre decidere se destinare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare Fon.Te.

«Un'intesa innovativa – dichiarò il funzionario sindacale della FISASCAT, Dario Campeotto – *che amplifica il welfare contrattuale e risponde all'obiettivo di una maggiore partecipazione dei lavoratori».*

Il Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito degli Studi Professionali

Il 4 ottobre 2017 fu siglata a Roma dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e l'associazione imprenditoriale del settore delle professioni, Confprofessioni, l'intesa applicativa delle normative di Legge sulla costituzione di fondi di solidarietà per i settori esclusi dalla disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

Il Fondo di Solidarietà per le Attività Professionali, che sarebbe stato istituito in seno all'INPS, prevedeva nuove tutele per i dipendenti degli studi professionali coinvolti dalla sospensione dell'attività lavorativa per riorganizzazione, crisi aziendale, riduzione dell'orario di lavoro e situazioni temporanee di mercato o aziendali non imputabili all'impresa o ai lavoratori.

Il Fondo – finanziato da contributi ordinari e addizionali, a carico per due terzi del datore di lavoro e per un terzo del lavoratore – avrebbe erogato un assegno ordinario per il sostegno al reddito, fino a un massimo di 24 mesi, ai dipendenti degli studi professionali con più di tre addetti, interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro o coinvolti dalla sospensione temporanea dell'attività lavorativa della durata massima di 12 mesi in un biennio (fino a 18 mesi negli studi professionali che occupassero mediamente più di 15 dipendenti).

Nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo il Fondo poteva riconoscere un assegno straordinario per il sostegno al reddito ai lavoratori che raggiungessero i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre - cinque anni.

L'accesso al trattamento di sostegno al reddito era subordinato alla condizione che il lavoratore non svolgesse attività lavorativa in favore di soggetti terzi e si impegnasse nei percorsi di riqualificazione.

Con l'intesa le parti si impegnavano inoltre ad avviare politiche attive volte alla riqualificazione professionale, attraverso la bilateralità prevista dalla contrattazione nazionale di settore.

«Il Fondo di Solidarietà per le Attività Professionali è uno strumento unico nel panorama dei servizi e finalizza l'azione al superamento della *crisi ed alla stabilizzazione dell'occupazione nel comparto degli studi professionali, dove sono impiegati complessivamente oltre un milione e mezzo di addetti, per il 90% donne e giovani»* dichiarò il Segretario Generale, Pierangelo Raineri, il quale poi aggiunse*: «Le politiche attive e i percorsi di formazione professionale erogati dalla bilateralità prevista dalla contrattazione nazionale di settore e dal fondo interprofessionale di riferimento nell'ambito di un sistema bilaterale partecipativo, contribuiranno a dare stabilità ad un settore che ha fortemente risentito della crisi degli ultimi anni».*

Il Sindacato internazionale e Amazon



Si svolse a Barcellona dal 5 al 6 ottobre 2017 la riunione di Amazon Network, promossa dal sindacato internazionale del terziario UNI Global Union, con la collaborazione della Fondazione Friedrich Ebert Stiftung (una fondazione politica tedesca associata al Partito Socialdemocratico di Germania, ma indipendente da esso, nata per promuovere la democrazia e l'educazione politica e per sostenere gli studenti di straordinarie abilità intellettuali).

I lavori si incentrarono su come sviluppare la partecipazione e gli standard lavorativi in una multinazionale come Amazon. «Tra aspirazione e realtà» fu il tema realistico dell'assise, considerata la difficoltà di codificare un nuovo modo di relazioni sindacali in Amazon.

La discussione considerò anche quale percorso fare per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo Amazon e quali sarebbero potuti essere i passi successivi per l'attività sindacale in Amazon in tutto il modo.

Per la FIST CISL, oltre al funzionario sindacale della FISASCAT CISL, Dario Campeotto, e al Segretario Generale della FISASCAT CISL Parma Piacenza, Francesca Benedetti, partecipò una nutrita rappresentanza di delegati Amazon.

Il "ciclone" Rosetta Raso

A Roma, l'11 ottobre 2017 il Comitato Esecutivo della FIST e il 12 ottobre il Consiglio Generale della FISASCAT salutarono e ringraziarono con grande calore e affetto il Segretario nazionale Rosetta Raso, giunta al tempo della quiescenza, secondo quanto previsto dal regolamento della CISL.



Dopo tanti anni di militanza nella Confederazione, sempre al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici, negli ultimi 12 anni Rosetta Raso aveva ricoperto con impegno, sacrificio e dedizione l'incarico di Segretario organizzativo, sia nella Segreteria nazionale FISASCAT, sia nella Segreteria nazionale della FIST.

Innumerevoli i successi conseguiti nelle diverse attività in cui era stata impegnata all'interno delle due Federazioni, a livello contrattuale, nell'ambito della formazione, contro le differenze di genere, ma anche quale commissario preposto a dare nuova funzionalità alle Federazioni che avevano avuto difficoltà di varia natura.

A Rosetta Raso andò dunque l'augurio di godersi la meritata pensione da parte delle due Federazioni di prima e di seconda affiliazione, pur con l'auspicio, da tutti espresso, che la sua grande esperienza, disponibilità e umanità restassero al servizio della Confederazione, magari sotto altre forme, cosa che sarebbe poi puntualmente avvenuta.

Il Sindacato Internazionale

L'11 ottobre 2017 si svolse a Bruxelles il «Social dialogue meeting of the Commerce Sector», ovvero l'incontro tra UNI Europa Commerce e Eurocommerce, rispettivamente il sindacato europeo del commercio e la rappresentanza imprenditoriale europea del settore.

Sul tavolo la condivisione di un progetto di dichiarazione comune sull'impatto sociale della digitalizzazione nel settore del commercio all'ingrosso ed al dettaglio. L'assise esaminò l'andamento dell'occupazione a livello mondiale ed europea nelle maggiori aziende dell'e-commerce, nel tentativo di definire profili e mansioni del lavoratore «e-worker» in un sistema di distribuzione delle merci e dei beni sempre più fluido.

Pochi giorni prima si era svolto ad Amsterdam il meeting promosso dal sindacato internazionale UNI global Union dei servizi con l'Alliance di Lidl, la catena discount di origine tedesca presente con 10mila supermercati in 26 Paesi del mondo, prevalentemente nell'Unione Europea. Questa assise aveva approfondito la situazione sindacale e contrattuale nei vari Paesi, evidenziando la disparità di trattamento normativo e retributivo esistente.

All'incontro prese parte una delegazione FIST CISL con il Segretario nazionale della FISASCAT, Mirco Ceotto, il quale in particolare indicò i punti sui quali sviluppare una contrattazione a livello transnazionale: flessibilità oraria, salute e sicurezza, ampliamento dei diritti sociali e politiche di conciliazione vita lavoro. Ceotto illustrò altresì lo stato delle trattative di rinnovo della contrattazione integrativa di settore, che in Italia interessava allora complessivamente circa 11mila addetti.

Il 19 ottobre 2017 si svolse a Tallin in Estonia la 16a edizione del Forum Europeo del Turismo promosso dalla Commissione Europea.



Il focus del Congresso fu posto sull'innovazione nel turismo, attività economia strategica in Europa, attraverso la digitalizzazione per la crescita competitiva del settore; sulla connettività di trasporto e l'intermodalità come fattori critici di successo per il set-

tore turistico europeo; sull'efficienza energetica, sulla protezione delle risorse naturali e, in chiave ecologica, sulle misure per un turismo europeo più sostenibile; sull'equilibrio tra sicurezza e viaggi in Europa.

Al forum prese parte una delegazione FIST CISL con il Segretario Generale Pierangelo Raineri e le funzionarie sindacali FISASCAT Elena Maria Vanelli e Fulvia Silvestroni.

L'intesa con Renault Retail Group



A Roma, il 25 ottobre 2017, venne potenziato il welfare aziendale per i 500 dipendenti di Renault Retail Italia e della finanziaria del gruppo francese dell'automotive Sodicam Italia Spa, presenti nel bel Paese con otto filiali di proprietà, tre a Milano, tre a Roma e due a Napoli.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS in quella occasione siglarono con le due direzioni societarie l'intesa sull'implementazione e sullo sviluppo del welfare contrattuale esistente. In virtù dell'accordo il premio di produttività previsto dalla contrattazione integrativa di settore, siglata dalle parti nel 2015 e in vigore fino al 31 dicembre 2018, si sarebbe potuto convertire, tutto o in parte, in un «Credito Welfare» accreditato su un conto individuale, completamente esentasse secondo le normative vigenti, finalizzato all'acquisto di beni e servizi.

Si sarebbe potuto utilizzare il credito per il rimborso spese per servizi di educazione e istruzione per i familiari e per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, o di ricreazione e di assistenza socio sanitaria e di assistenza sociale e familiare, ma anche per la formazione professionale e l'orientamento al lavoro e per lo sport, la cultura, il tempo libero ed il benessere.

«L'intesa recepisce le opportunità offerte dalla normativa vigente, *consentendo ai lavoratori del gruppo Renault di beneficiare del regime di detassazione totale, nel caso in cui si opti per la conversione del premio di produttività in credito welfare*» dichiarò il Segretario nazionale Mirco Ceotto, il quale poi

aggiunse: «Il confronto negoziale ha consentito di implementare il paniere dei beni e servizi offerti, *a conferma di una contrattazione integrativa di settore al passo con i tempi e capace di intercettare i bisogni dei lavoratori».*

Il Sindacato Internazionale

Dal 24 al 26 ottobre 2017 si svolse negli Stati Uniti, a Philadelphia, la conferenza degli ingegneri organizzata dal sindacato internazionale dei quadri e delle alte professionalità.



Le prospettive di sviluppo dei processi formativi e delle competenze nel settore dell'ingegneria, lo sviluppo di consoni sistemi di rappresentanza sindacale, l'interazione tra intelligenza artificiale e proprietà intellettuale, furono i temi dibattuti nel corso della kermesse.

La conferenza definì poi il programma del sindacato internazionale nelle attività di rappresentanza e sindacalizzazione, da implementare in vista del successivo Congresso mondiale di UNI Global in calendario nel mese di giugno 2018 in Inghilterra, a Liverpool.

Presenziò all'assise una delegazione FIST CISL, guidata dal Segretario Generale della Federazione, Pierangelo Raineri, accompagnato dal funzionario sindacale della FISASCAT CISL, Dario Campeotto.

Quasi in contemporanea, il 26 e 27 ottobre 2017, si svolse in Croazia, a Zagabria, la riunione promossa dal sindacato internazionale del terziario sull'Alliance Metro, la multinazionale della grande distribuzione organizzata presente in 26 Paesi nel mondo con oltre 750 store e più di 150mila dipendenti.



L'assise esaminò lo stato della contrattazione transnazionale, della contrattazione in-

tegrativa e del dialogo sociale nei diversi Paesi e analizzò le criticità della situazione occupazionale in Russia, India e Pakistan, dove erano a rischio migliaia di posti di lavoro.

All'incontro prese parte anche una delegazione FIST CISL, con il Segretario nazionale della FISASCAT Mirco Ceotto, il quale illustrò lo stato avanzato della contrattazione integrativa con Metro in Italia, contrattazione applicata ai circa 4500 addetti alle dipendenze dei 45 store italiani.

Il meeting di Qu.A.S.



«L'esperienza contrattuale a gestione diretta di Qu.A.S» fu il tema del convegno promosso a Roma dalla Cassa di Assistenza Sanitaria dei Quadri del Terziario e del Turismo per il giorno 26 ottobre 2017.

Nel 2016 la Cassa aveva gestito oltre 109mila pratiche di rimborso, l'1,6% in più rispetto all'anno precedente e le prestazioni integrative erano destinate a crescere anche in considerazione della progressiva riduzione delle prestazioni pubbliche e dell'incremento della spesa *out of pocket* a carico dei cittadini.

Il convegno, moderato dal giornalista Francesco Giorgino e aperto dal Vice Presidente di Qu.A.S, Ferruccio Dardanello, vide gli interventi di Michele Carpinetti, Presidente di Qu.A.S, il quale parlò dell'esperienza della Cassa e delle sue prospettive, Francesco Maietta, del CENSIS, che parlò di Qu.A.S quale modello di assistenza sanitaria a gestione diretta, Mario Del Vecchio, dell'Università Bocconi di

Milano, il quale illustrò lo scenario nazionale della sanità integrativa, ponendone a confronto i diversi modelli, e Corrado Bedogni, Direttore Generale dell'Ospedale Santa Croce e Carle di Cuneo, il quale parlò della collaborazione tra strutture pubbliche e fondi sanitari.

«L'importanza dei Fondi negoziali» fu invece il titolo della successiva tavola rotonda, promossa nel corso dell'evento, al quale per la FISASCAT CISL prese parte Rosetta Raso. La sindacalista, a margine dell'incontro, dichiarò: «La vera sfida della contrattazione e delle *Parti Sociali sarà quella di destinare risorse per il long term care: in una società che invecchia è necessario garantire a tutti l'accesso alle cure ed alle prestazioni».*

Il VI Congresso dell'associazione europea dei quadri e delle alte professionalità



Il 30 e il 31 ottobre si svolse a Bruxelles il VI Congresso di Eurocadres, l'associazione europea dei sindacati dei quadri e delle alte professionalità. Al centro dell'incontro la necessità di sviluppare e sensibilizzare l'unità tra i sindacati europei, puntando sull'integrazione delle alte professionalità nei processi di tutela del lavoro.

L'Assise definì i punti cardine del piano d'azione per i successivi quattro anni di Eurocadres, a cominciare dalla protezione dei whisterblowers, ovvero chi denuncia pubblicamente o riferisca alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno del Governo, di un'organizzazione pubblica o privata, o di un'azienda, per i quali anche in Italia era al tempo in discussione

un'apposita procedura legislativa. Tra le priorità dell'associazione europea vi erano anche il bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro, la tutela delle forme di lavoro atipiche ed autonome, una politica di difesa sociale della proprietà intellettuale e la maggiore collaborazione all'interno delle organizzazioni sindacali europee.

Il Congresso riconfermò Presidente Martin Jefflèn ed elesse il nuovo Comitato Direttivo di Eurocadres, che vide la riconferma di Dario Campeotto in rappresentanza di EFFAT, il sindacato europeo del turismo. Nel Comitato Direttivo per l'occasione venne eletto anche Luciano Malvolti della FIRST CISL.

Il rinnovo del contratto integrativo di Conforama ed Emmezeta



A Roma, il 1 novembre 2017, fu sottoscritto il nuovo integrativo aziendale per i circa 1300 addetti di Conforama Italia Spa ed Emmezeta Moda Srl, società attive nel settore del retail di arredamenti, complementi di arredo ed abbigliamento del Gruppo Steinhoff International Holding, la multinazionale di origine tedesca e con sede in Sudafrica, presente in Italia con 27 negozi (16 di mobili ed 11 di moda) in Lombardia, Veneto, Piemonte, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Puglia, Sicilia e Sardegna.

Dopo la disdetta unilaterale della contrattazione integrativa, i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS avevano trovato una sintesi condivisa con la direzione aziendale, in un'ipotesi di intesa che sarebbe stata poi sottoposta alla consultazione dei lavoratori.

L'intesa, in vigore fino al 30 settembre 2019, contemplava l'incremento graduale della maggiorazione per il lavoro domenicale dal 30% al 50% sulla base del numero di prestazioni effettuate (maggiorazione del 30% sino alla 13esima prestazione, del 35% dalla 14esima alla 25esima, del 40% dalla 26esima alla 36esima e del 50% dalla 37esima domenica lavorata in poi) e stabiliva che le prestazioni rese nelle giornate domenicali e festive durante il periodo natalizio (dall'ultima domenica di novembre

al 6 gennaio di ciascun anno) sarebbero state sempre valorizzate con la maggiorazione del 60%.

Tra i punti cardine dell'intesa vi era la creazione di un sistema solidale di cessione di permessi a beneficio dei colleghi in determinate situazioni di bisogno, cui l'azienda avrebbe concorso riconoscendo un pacchetto aggiuntivo di permessi retribuiti equivalente al monte ore donato dai lavoratori. L'accordo prevedeva inoltre il riconoscimento di almeno una domenica di riposo al mese per i dipendenti che, fra le previsioni contrattuali individuali, effettuavano la prestazione lavorativa ordinaria comprensiva di tale giornata.

L'intesa introduceva inoltre le pause giornaliere retribuite, da un minimo di 10' ad un massimo di 20' al giorno, e interveniva anche sul sostegno alla genitorialità, con la possibilità di richiedere il part-time post maternità per una quota del 4% dell'organico complessivo, clausola migliorativa rispetto alle previsioni del contratto nazionale di lavoro vigente.

Sulla malattia l'accordo riconosceva inoltre un mese di retribuzione per i lavoratori affetti da gravi patologie che implicassero il ricorso a cure salvavita, oltre a quelli previsti dalla contrattazione nazionale e dalle vigenti norme di Legge.

L'accordo interveniva poi anche sul sistema delle relazioni sindacali aziendali attraverso la valorizzazione del ruolo dei delegati e del livello territoriale, stabilendo un incremento delle ore di permessi sindacali retribuiti, ed implementava i procedimenti elettivi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, prevedendo altresì occasioni strutturali di confronto, in un'ottica partecipativa, con il Rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione sui temi della salute e della sicurezza.

L'intesa istituiva infine una Commissione paritetica «Servizi Vendita», che avrebbe coinvolto i delegati sindacali per raccogliere esperienze e suggerimenti finalizzati a migliorare i servizi di vendita.

Il Premio di Risultato, erogato in funzione del miglioramento del risultato operativo, avrebbe potuto raggiungere il tetto massimo di 750 euro e sarebbero stati applicabili i regimi contributivi previdenziali e fiscali più favorevoli, previsti dalla normativa vigente.

«La sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo dell'integrativo aziendale chiude la stagione vertenziale inaugurata dalla disdetta unilaterale della contrattazione di secondo livello in Conforama ed Emmezeta Moda e riconosce alle lavoratrici ed ai lavoratori garanzie e diritti *sociali nuovi*»

dichiarò il Segretario nazionale Vincenzo dell'Orefice, il quale aggiunse*: «L'equilibrio raggiunto sul lavoro domenicale e festivo rappresenta un onorevole compromesso fra le esigenze del Gruppo di riduzione dei costi e le legittime aspettative dei lavoratori».*

«È *apprezzabile lo sforzo del Gruppo che, pur in una fase di crisi aziendale non del tutto superata, si è dato un programma di nuove aperture di punti vendita nel nostro Paese, ponendo in essere mezzi di contrasto utili ad invertire la tendenza declinante che aveva contraddistinto la presenza del marchio Conforama in Italia sino a qualche anno fa, con l'auspicio che al processo di sviluppo si accompagni la crescita della qualità dell'occupazione ed il miglioramento costante delle condizioni nelle quali viene prestata l'opera preziosa delle lavoratrici e dei lavoratori»* concluse il sindacalista.



Il Sindacato Internazionale

Nella prima decade di Novembre 2017 si svolse un'intensa attività sindacale a livello internazionale.

- **La costituzione del CAE ORPEA**

Il sindacato europeo dei lavoratori delle strutture specializzate nell'attività di assistenza e cura alla persona EPSU trasmise alla direzione della multinazionale francese del settore – presente in Francia, Belgio, Spagna, Germania, Polonia, Repubblica Ceca, Austria, Svizzera, Cina e in Italia con 751 strutture, più di 77mila posti letto e oltre 49200 addetti – formale richiesta per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo ORPEA.

«Con la richiesta si dà effettivo avvio alla procedura di costituzione del *CAE, strumento importantissimo per strutturare corrette relazioni sindacali*» dichiarò il funzionario FISASCAT Dario Campeotto. Il passo successivo sarebbe stato nei mesi successivi la costituzione dell'Organismo Speciale di Negoziazione, SNB.

- **La riunione dei sindacati HRCT a Palma de Mallorca**



Réunion du Comité du groupe professionnel HRCT, Palma de Majorque, Espagne, 6-7 novembre 2017

A Palma de Mallorca in Spagna si svolse la riunione mondiale dei sindacati del settore HRTC – Hotel, Ristorazione, Catering e Turismo – delle organizzazioni IUF, UITA e IUL. «L'economia di accesso; le piattaforme BB e quali ricadute sul settore Turismo e sull'occupazione» fu il tema conduttore dell'incontro, che vide la partecipazione dei rappresentanti di 30 sindacati provenienti da 27 Paesi del mondo.

L'assise approvò una piattaforma tipo da sottoporre ai Governi di ogni Paese, al fine di regolamentare il settore delle Piattaforme BB e l'economia di accesso, per arginarne le conseguenze negative sia sul settore tradizionale del turismo sia sulla qualità della nuova occupazione, sino a quel momento completamente precaria.

Tra i temi affrontati anche la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli alloggi, la sicurezza sociale e del cliente anche nei riguardi del terrorismo, nonché le politiche di contrasto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La FIST CISL, presente all'assise con la funzionaria sindacale FISASCAT Elena Maria Vanelli, in particolare sottolineò la necessità di improntare nuove relazioni sindacali con le multinazionali del settore alberghiero, a

cominciare dal Gruppo Marriott, il colosso mondiale dell'hotellerie, presente in 110 Paesi del globo con oltre 5700 strutture e un milione di camere.

- **L'intesa sui diritti dei giovani atleti tra UNI Sports e EASE**



Si svolse a Bruxelles l'incontro – promosso dalla Commissione Europea nell'ambito del Dialogo Sociale Europeo – tra il sindacato europeo del settore dello sport, UNI Sports & Active Leisure, e EASE, la rappresentanza europea dei datori di lavoro del comparto.

La finalità del meeting era quella di definire intese che regolassero i diritti, le pari opportunità e la protezione sociale dell'atleta, fosse esso dilettante o professionista, in un settore in espansione che registrava la crescita delle associazioni sportive non-profit, delle attività sportive amatoriali e delle attività professionali. Le parti nell'occasione raggiunsero una prima intesa sulla salvaguardia dei diritti dei giovani atleti.

Presente all'assise una delegazione FIST CISL con il funzionario sindacale FISASCAT Dario Campeotto. Il sindacalista illustrò agli intervenuti i contenuti del rinnovo contrattuale siglato in Italia tra i sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL e la Confederazione Italiana dello Sport - Confcommercio Imprese per l'Italia e applicato ai circa 200mila dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit, comparto dove operavano complessivamente oltre un milione e mezzo di addetti.

- **Il meeting sul Gaming a Palma de Mallorca**

Sempre a Palma de Mallorca in Spagna si tenne il meeting promosso dal sindacato internazionale del gioco UNI Gaming, al quale erano associati

oltre 100mila lavoratori del settore in tutto il globo. Al centro del convegno la necessità di rafforzare, attraverso la contrattazione transnazionale, i diritti minimi dei lavoratori delle case da gioco, del settore bingo e delle scommesse, soprattutto nei Paesi dell'America Latina, dell'Europa dell'Est e dell'Africa, dove le condizioni di lavoro, salariali e di esercizio delle libertà sindacali erano molto ridotte.



All'assise prese parte una delegazione FIST CISL guidata dal Segretario Generale e dal Segretario nazionale FISASCAT Mirco Ceotto, oltre ai rappresentanti delle quattro case da gioco italiane di Sanremo, Venezia, Campione d'Italia e Saint Vincent. Intervenendo alla kermesse, Raineri sottolineò le difficoltà di un settore che in Italia rischiava una forte crisi in relazione alle evoluzioni normative, volte sostanzialmente a ridurre i luoghi del gioco, che inevitabilmente si sarebbero tradotte in una riduzione dell'occupazione e nell'aumento del gioco illegale.

«Va certamente combattuta la ludopatia – sottolineò il sindacalista – *ma con strumenti che devono essere di responsabilità e controllo da parte dello Stato».*

Il convegno di CAS.SA.COLF

Il 21 novembre 2017 si tenne a Roma presso la Protomoteca del Campidoglio il convegno promosso dalla CAS.SA.COLF, la cassa di assistenza sanitaria integrativa per colf e badanti, sul tema del supporto al welfare familiare.

Circa 300 furono i partecipanti all'iniziativa che aveva il compito di definire gli obiettivi della Cassa per il 2018: riaffermare l'unità di intenti tra



associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori, dar vita a corsi di specializzazione e formazione, sostenere la necessità di contrattualizzare la categoria e, nel contempo, portare avanti la lotta al lavoro nero e sommerso, piaga che affligge da sempre il comparto.

Alla tavola rotonda sul tema *«Sviluppo e prospettive di CAS.SA.COLF e della bilateralità nella contrattazione»* presero parte tra i relatori il Segretario Generale della FISASCAT, Pierangelo Raineri, e il Vice Presidente della Cassa, Rosetta Raso.

«Bisogna puntare alla detrazione di imposta per le famiglie datrici di lavoro e alla deducibilità dei contributi per i lavoratori» puntualizzò la Raso, mentre Raineri mise l'accento sul fatto che il crescente invecchiamento della popolazione imponeva una riflessione sui nuovi scenari di mercato e sul lavoro nel settore di cura e assistenza.

Lo sciopero di Amazon

Il Black Friday 2017 in Italia vide la prima giornata di sciopero delle lavoratrici e dei lavoratori italiani – indetta dai sindacati del commercio FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e dalle categorie dei somministrati FeLSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP – nello stabilimento Amazon di Castel San Giovanni a Piacenza.



L'assemblea dei lavoratori, a fronte della latenza, che ormai si protraeva da più di un anno, sulle proposte avanzate dai sindacati per una contrattazione aziendale, aveva infatti proclamato una giornata intera di sciopero e il blocco delle prestazioni lavorative in straordinario fino alla fine dell'anno. L'astensione dal lavoro sarebbe iniziata con il turno mattutino di venerdì 24 novembre e sarebbe terminata all'inizio del medesimo turno, la mattina di sabato 25 novembre.

Il conflitto si inseriva in un panorama sindacale che vedeva dalla Germania alla Francia dei rapporti tesi con le organizzazioni dei lavoratori: relazioni sindacali in punta di diritto e senza un vero e proprio confronto. Per questo motivo le sigle confederali italiane facevano parte e contribuivano attivamente all'Alleanza sindacale mondiale dei lavoratori di Amazon, network promosso da UNI Global Union, Federazione globale del mondo del terziario e dei servizi, che supportava le azioni di rivendicazione.

Purtroppo, per Amazon non solo il lavoro, ma anche i lavoratori sono merce, quindi le rivendicazioni di ordine retributivo erano solo una parte delle criticità emerse: i «pickers» di Amazon, per ogni turno lavorativo, percorrevano infatti una mezza maratona, dai 17 ai 20 chilometri, attraverso lo stabilimento a movimentare merci e pacchi. Da lì una notevole incidenza degli infortuni e il presentarsi sempre più insistente di patologie a carico dell'apparato muscolo - scheletrico.

I dati forniti dalla società fissavano in 1.600 i dipendenti contrattualizzati per il centro di Castel San Giovanni, cui si aggiungevano i lavoratori reclutati nel periodo di Natale. La remunerazione, da contratto, era di circa 1.450 euro lordi al mese. Su scala mondiale, gli impiegati salivano ad oltre mezzo milione, 541.900 per la precisione, comprensivi dei circa 90mila assunti in seguito all'acquisizione della catena di supermercati Whole Foods.

I lavoratori temporanei, assunti soprattutto per i picchi di ordini a ridosso delle principali festività, sono chiamati «Green Badge» ma sono lavoratori somministrati. Erano a migliaia in Amazon a Piacenza e altre migliaia lavorano nei siti che Amazon aveva aperto in tutta Italia. Nel picco natalizio raggiungono anche le 3mila unità solo nel centro logistico di Castel San Giovanni.

FeLSA CISL, NIDIL CGIL e UILTEMP, le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori somministrati, proclamarono perciò per il Black Friday anche lo sciopero dei somministrati e chiesero di aprire un percorso per dare stabilità e continuità all'occupazione e condizioni di lavoro decenti in Amazon.

Nello specifico si chiedeva all'utilizzatore e alle agenzie coinvolte (Adecco, Manpower, Gi Group) la riduzione del turn over, l'allungamento della durata dei contratti in somministrazione e la condivisione di percorsi di stabilizzazione, il rispetto della parità di trattamento retributiva sui livelli di inquadramento e sulla negoziazione di premi economici integrativi, un utilizzo corretto del Monte Ore Garantito, ritmi di lavoro che non mettessero a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Dopo lo sciopero, che vide un'adesione del 60% circa dei lavoratori a tempo indeterminato, ma che fu quasi nulla per gli interinali, timorosi delle ritorsioni dell'azienda, la direzione logistica italiana della multinazionale rinviò al 18 gennaio 2018 il confronto con i sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL previsto per il 27 novembre.



Atteggiamento «*irresponsabile*» per FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS e UGL che in un comunicato congiunto sollecitarono il colosso dell'e-commerce a riconvocare l'incontro «*entro il 6 dicembre*» al fine di riprendere un confronto proficuo e costruttivo nell'interesse reciproco sui temi inerenti alle istanze più volte sollevate dai lavoratori

«La FISASCAT CISL auspica che Amazon torni sulle proprie decisioni» dichiarò Francesca Benedetti, Segretario Generale della FISASCAT CISL Parma Piacenza. In assenza di un riscontro da parte dell'azienda *«non ci sarà ulteriore spazio per una mediazione e sarà chiara la responsabilità di tutto quello che potrà accadere»* avvertirono le sigle in un comunicato congiunto, dichiarando la disponibilità a sospendere lo stato di agitazione in caso di riapertura delle trattative.

Il contratto integrativo degli Studi Professionali Liguri

Il 27 novembre 2017 Confprofessioni Liguria e le Federazioni regionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS stipularono il primo Contratto Integrativo Regionale di lavoro, a valere per gli oltre 6mila lavoratori dei 2800 studi professionali liguri e per tutte le realtà che applicano il CCNL degli studi professionali.

Le Parti Sociali, consapevoli del perdurare di una situazione di crisi che aveva penalizzato anche il comparto, avevano comunque sottoscritto un accordo che offriva una migliore definizione dell'organizzazione del lavoro e una regolamentazione del welfare contrattuale, per favorirne la diffusione anche nelle realtà lavorative di ridotte dimensioni.

Il contratto integrativo inoltre affrontava i temi della formazione, della sicurezza nei luoghi di lavoro e della qualità del lavoro e promuoveva l'introduzione degli strumenti di bilateralità a livello territoriale.

La parti, nel sottolineare il positivo risultato raggiunto attraverso la sottoscrizione dell'accordo integrativo, evidenziarono come lo stesso non rappresentasse un punto di arrivo ma il punto di partenza di una nuova fase delle relazioni sindacali declinate a livello territoriale che, pur nel rispetto dei differenti ruoli delle parti, rappresentava l'ambito più idoneo per sviluppare in ottica di collaborazione e bilateralità le relazioni sindacali a beneficio di datori di lavoro e dipendenti, soprattutto negli ambiti di riconosciuto, comune interesse.

Significative novità riguardavano organizzazione e mercato del lavoro, premio di produttività e welfare aziendale, lavoro agile, formazione professionale e salute e sicurezza. *«Un risultato positivo frutto del dialogo in un comparto in espansione dove sono occupate prevalentemente donne* – dichiarò il Segretario Generale della FISASCAT Liguria, Silvia Michela Avanzino – *Ottime relazioni sindacali hanno consentito di raggiungere un'intesa capace di dare risposte certe ai lavoratori anche attraverso il sistema della bilateralità di settore».*

L'integrativo aziendale di Seki Kiabi



Il 1° dicembre 2017 fu sottoscritto a Roma il nuovo integrativo aziendale per i circa 750 dipendenti, prevalentemente donne e giovani, dei 30 punti vendita della società italiana di vendita di abbigliamento low cost Kiabi.

Relazioni sindacali, modello organizzativo flessibile ed elastico su cinque giorni settimanali, volontarietà della prestazione domenicale e festiva – con una maggiorazione fino al 55% in base al numero di giornate lavorate – ed estensione dell'orario settimanale a 24 ore per i lavoratori part-time erano i punti qualificanti dell'intesa triennale valida dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

L'accordo interveniva altresì sul fronte del welfare aziendale – prevedendo la conversione del premio in beni e servizi – e sul supporto alla genitorialità. Il nuovo integrativo individuava infine nell'apprendistato l'istituto contrattuale di accesso al mercato del lavoro dei giovani e contemplava l'uso della banca delle ore.

«È *un contratto integrativo innovativo nel panorama delle imprese del commercio al dettaglio* – dichiarò il funzionario nazionale della FISASCAT, Marco Demurtas – *L'intesa risponde alle esigenze dei lavoratori, per il 90% donne e giovani, anche individuando una formula inedita dell'organizzazione del lavoro, sul welfare e rafforzando a tutti i livelli il sistema di relazioni sindacali».*

Gli sportelli regionali EBIPRO

Sempre il 1° dicembre 2017, a due mesi dalla definizione dell'intesa sulla costituzione del Fondo di Solidarietà per le Attività Professionali, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con l'associazione imprenditoriale Confprofessioni l'accordo sull'avvio degli sportelli regionali attraverso l'ente bilaterale di settore EBIPRO.

Sostegno al reddito, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, welfare e detassazione, conciliazione tempi di vita e di lavoro, questi gli ambiti di intervento degli sportelli regionali, la cui costituzione passava per le intese di secondo livello siglate dalle parti a livello regionale – come abbiamo visto a mo' di esempio per la Liguria – finalizzate ad incentivare la produttività e il welfare, l'organizzazione del lavoro, la flessibilità contrattata e la protezione dei livelli occupazionali.

«È *un nuovo importante passo avanti nello sviluppo della contrattazione a livello decentrato in un settore che occupa due milioni di addetti, prevalentemente donne»* sottolineò il funzionario sindacale della categoria, Dario Campeotto. «Costruttive relazioni sindacali nel settore degli studi professionali – aggiunse Pierangelo Raineri – *hanno consentito ad oggi di definire interventi concreti a sostegno dell'occupazione, strumenti unici nel panorama del terziario privato».*

L'intesa con Carlson Wagonlit

Il 4 dicembre 2017 fu raggiunta a Roma l'intesa sulla flessibilità contrattata e sul lavoro agile tra i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, il coordinamento delle RSA e la direzione societaria del gruppo multinazionale Carlson Wagonlit Travel presente in 150 Paesi del mondo con 18mila dipendenti, di cui 750 in Italia.

Organizzazione dell'orario di lavoro in modalità multiperiodale e part-time misto erano i punti cardine dell'intesa sperimentale sulla flessibilità operativa regolamentata e volontaria. Si sarebbe potuto lavorare in remoto in un luogo diverso dai locali aziendali un giorno a settimana; inoltre nei mesi di picco si sarebbe potuto arrivare fino a 45 ore di lavoro settimanali

e per ogni ora aggiuntiva di lavoro si sarebbero accumulati 1ora e 8 minuti di credito all'interno di un apposito conto individuale di recupero ore.

La precedenza sarebbe andata alle lavoratrici madri con figli di età inferiore agli 8 anni e ai lavoratori con comprovate esigenze di assistenza a familiari o che avrebbero maturato il diritto alla pensione entro i successivi 4 anni. «L'adesione volontaria alle previsioni negoziali – spiegò la funzionaria sindacale della FISASCAT, Elena Maria Vanelli – *risponde in pieno ad una tipologia di flessibilità contrattata capace di sostenere impresa e lavoratori».*

L'intesa con Cisalpina Tours SpA

Il 12 dicembre 2017 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS incontrarono la direzione della compagnia italiana del Travel Management Cisalpina Tours SpA, leader nei viaggi di affari, partecipata al 100% dal gruppo MSC, presente in 150 Paesi con oltre 50.000 dipendenti di cui circa 500 in Italia nelle filiali di Rosta (TO), Milano e Roma.

Le parti raggiunsero l'intesa di rinnovo dell'accordo sul servizio H24. Nel merito l'intesa contemplava la volontarietà della prestazione turnistica H24 (e delle relative clausole elastiche e flessibili) e della prestazione festiva, con un tetto massimo di 6 giornate nel fine settimana e 4 notturni per ciascun lavoratore su base annua, oltre al tetto di 10 prestazioni nei turni dalle 6/8 e dalle 20/22, per i quali veniva riconosciuta la maggiorazione del 10%. Il rapporto di lavoro part-time infine doveva essere ricondotto ad appositi accordi individuali sugli orari definiti della prestazione.

«La contrattazione in Cisalpina Tours – sottolineò la funzionaria sindacale Elena Maria Vanelli – *diviene così lo strumento di affinamento della flessibilità regolamentata».*

La proroga dell'integrativo di SMA Simply

A Roma il 13 dicembre 2017 FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTuCS, insieme alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, siglarono con la dire-



zione di Auchan Retail Italia l'accordo di proroga del contratto integrativo aziendale – sottoscritto il 1° febbraio 2014 – fino al 31 dicembre 2018, confermando l'impianto normativo in essere su relazioni e diritti sindacali, appalti, malattia e infortunio, sostegno alla genitorialità, trattamento economico del lavoro domenicale e festivo e organizzazione del lavoro.

L'intesa ripristinava le previsioni dell'integrativo in tema di salario variabile ed introduceva in via sperimentale il nuovo salario di produttività denominato «Premio Progresso» – fino a 1200 euro lordi all'anno, erogati su base trimestrale in regime di detassazione – legato a tre indicatori riferiti alle performance a livello di punto vendita connesse all'aumento del numero di clienti, del giro di affari e del margine operativo lordo depurato dai costi di gestione.

Le parti si sarebbero poi incontrate per definire un piano di welfare aziendale ed introdurre la possibilità di convertire il «Premio Progresso» in beni e servizi di pubblica utilità, cogliendo le opportunità offerte dalla normativa vigente.

Con l'accordo la direzione di SMA Simply formalizzava l'avvio del progetto di ristrutturazione, annunciato in sede negoziale, riferito alla trasformazione del modello distributivo nella nuova logica *multiformat* degli iper, dei super e ultraprossimità, da avviare nel corso del 2018, confermando così gli investimenti in Italia finalizzati al rilancio aziendale.

«*Per la FISASCAT si tratta di un buon risultato che annulla lo stato di agitazione proclamato nelle scorse settimane, dopo la disdetta unilaterale della contrattazione, e che impegna l'azienda ad una salvaguardia complessiva dell'occupazione oggi esistente, valorizzando il confronto decentrato a livello*

territoriale in caso di chiusura dei punti vendita» precisò il Segretario nazionale Mirco Ceotto, che poi aggiunse: «Il progetto di restyling *richiederà nei prossimi mesi l'avvio del confronto sull'organizzazione del lavoro nei nuovi format distributivi come anche sul welfare aziendale, altro importante tema introdotto con l'intesa».*

Il contratto integrativo aziendale dell'Istituto Europeo di Design

Sempre a Roma il 21 dicembre 2017 venne siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale tra l'istituto Europeo di Design (IED) e le organizzazioni sindacali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS. Il contratto, che decorreva dal 1° gennaio 2018 ed era valido per tre anni, fu poi presentato alle assemblee dei lavoratori per l'approvazione.

IED Spa è un'importante università privata, con sedi a Milano, Roma, Firenze, Cagliari, Venezia, Como, Barcellona, Madrid, São Paulo, Rio De Janeiro, Pechino e Shangai. È un'azienda fortemente impegnata nei processi di innovazione che supportano la competitività aziendale e ha complessivamente 13.000 studenti iscritti, 1.800 docenti, e 500 dipendenti.

«Il contratto integrativo aziendale» affermarono i sindacati, *«si propone come strumento guida nelle relazioni tra lavoratori, lavoratrici e azienda e riconosce l'importanza della contrattazione territoriale quale strumento adatto a cogliere le peculiarità e potenzialità dei territori stessi».*

Tra i punti importanti dell'accordo la definizione di sistemi di tutela di genere e di responsabilità sociale e la valorizzazione di un approccio al lavoro con contenuti innovativi che potessero favorire la creatività, la qualità e il benessere dei lavoratori.

Il Contratto Integrativo Aziendale regolava poi alcuni istituti contrattuali che venivano riconosciuti ed estesi a tutti i lavoratori e le lavoratrici: i

ticket restaurant, il sistema premiante, le trasferte. Veniva inoltre ripresa la contrattazione sui livelli di inquadramento e sull'organizzazione del lavoro.

L'incontro fu anche l'occasione per la presentazione del sistema per la gestione del premio di risultato, per la sua fruizione sarebbe stato infatti possibile optare per l'accredito diretto della somma maturata, ovvero per l'accesso al sistema del welfare contrattuale, così come definito dal Quadro normativo fiscale e previdenziale, che godeva il vantaggio della detassazione completa.

Lo sciopero della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa

Il 22 dicembre 2017 incrociarono le braccia gli oltre 350.000 lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata e della Distribuzione Cooperativa. Lo sciopero, indetto congiuntamente dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, era finalizzato a sollecitare un avanzamento dei negoziati di rinnovo dei contratti nazionali di lavoro.



La platea dei circa 350mila lavoratori della distribuzione moderna organizzata era in attesa da quattro anni della definizione del primo contratto nazionale di lavoro ed erano in stallo da quasi un anno i negoziati con l'associazione nazionale di settore, Federdistribuzione, che aveva

deciso unilateralmente, dal mese di luglio 2017, di erogare aumenti economici di gran lunga inferiori rispetto alle previsioni negoziali dei contratti nazionali di settore già rinnovati con le associazioni di categoria Confcommercio e Confesercenti.

Per la FISASCAT, recitava il comunicato sindacale diramato sui luoghi di lavoro, «*non è con le erogazioni unilaterali che si risolvono i problemi dei lavoratori della grande distribuzione, ma con contratti sottoscritti dalle parti che danno regole comuni e strutturali alla categoria ed al settore, facendosi anche carico di affrontare le sfide che il mercato impone alle aziende.*

Gli atti unilaterali mortificano il ruolo del lavoro e non riconoscono alcuna dignità al contributo operoso che le lavoratrici ed i lavoratori danno quotidianamente alla propria impresa, spesso con prestazioni ad orari ed in giorni, spesso festivi e domenicali, sottratti alla vita sociale ed agli affetti familiari».

Erano invece 70mila i lavoratori del sistema distributivo Coop che da quattro anni non potevano «*contare sui legittimi e sacrosanti aumenti salariali, che, invece, i loro colleghi dipendenti da imprese aderenti a Confcommercio ed a Confesercenti hanno avuto*» come sottolineava il comunicato sindacale FISASCAT. «*Appare dunque ingiustificato ed ingiusto che, per una pura visione ideologica del proprio ruolo negoziale* – proseguiva la nota sindacale – *le associazioni nazionali delle imprese cooperative si sottraggano sistematicamente ad un serio confronto di merito per rinnovare un contratto nazionale di lavoro alla categoria e che chi afferma di essere un'impresa diversa dalle altre ed attenta al sociale, neghi proprio alle donne ed agli uomini che quotidianamente operano per consolidare nell'economia e nel Paese un tale modello di impresa il giusto compenso per il lavoro svolto*».

«Lo scenario negoziale – dichiarò in merito il Segretario Generale Pierangelo Raineri – è *complicato anche dalla frammentazione dei tavoli di confronto e lo stallo delle trattative è aggravato dalla disdetta della contrattazione integrativa di settore che ha determinato la perdita di componenti salariali per gli occupati del terziario, dove in questi anni è cresciuta la vertenzialità e sono aumentate le procedure di mobilità».*

«Per la *FISASCAT CISL* – chiosò quindi il sindacalista – *è impensabile che il prezzo della crisi degli ultimi anni ricada esclusivamente sui lavoratori per i quali non è più rinviabile il rinnovo dei contratti nazionali che sappiano definire aumenti salariali dignitosi, al passo dei rinnovi già siglati, ma anche rafforzare gli interventi riferiti a welfare integrativo, esperienza consolidata e*

che si è dimostrata positiva per tutti i settori del terziario privato».

E massiccia fu l'adesione allo sciopero: in media nazionale oltre il 50% dei lavoratori, con punte di poco inferiori al 90% nel settore della distribuzione cooperativa, comprovate in taluni casi dalla chiusura dei punti vendita, aderì alla protesta nazionale, organizzata con cortei e mobilitazioni a livello locale con migliaia di lavoratori che presero parte ai presidi promossi davanti alle Prefetture e ai principali punti vendita della grande distribuzione organizzata e a marchio Coop.


CISL
FISASCAT
2018
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
NON RINUNCIARE
AI TUOI
DIRITTI
1948 | 2018
70
Anni a Tutela dei Lavoratori
WWW.FISASCAT.IT
#FISASCAT70
F.I.S.T. CISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO
FISASCAT NAZIONALE T. +39 06.8533997

La FIST CISL in IndustriALL



Dal 1° gennaio 2018 la FIST CISL entrò a far parte del sindacato mondiale dei settori industriali. Nello specifico le aree d'interesse erano l'Automotive e l'Information Communication Technology, settori nei quali l'importanza della rete commerciale di vendita superava ormai di gran lunga l'attività produttiva pura.

IndustriALL rappresenta nel mondo 50 milioni di lavoratori in 140 Paesi nei settori minerario, energetico e manifatturiero. Fondata il 19 giugno 2012, l'organizzazione sindacale internazionale riunisce gli affiliati delle ex Federazioni sindacali globali dei metalmeccanici, dei chimici, degli energetici, delle miniere e dell'industria tessile.

«Questo è un altro importante passo avanti della *Federazione del terziario della CISL nell'integrazione dell'economia e dell'attivismo sindacale mondiali, che la vede parte attiva nelle organizzazioni sindacali internazionali del terziario, dei servizi e del turismo UNI Global Union, EFFAT, UITA, ITF ed ora anche in IndustriALL*» dichiarò il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri.

L'intesa con IVS Group



FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il 12 gennaio 2018 siglarono con la direzione societaria del gruppo del vending IVS Group l'intesa sul nuovo premio di produttività applicato ai 700 addetti caricatori di macchinette, manutenzione e ricondizionamento erogatori e tecnici per le riparazioni.

Il salario variabile, in vigore dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, sarebbe stato erogato in base a specifici indicatori e avrebbe potuto raggiungere un importo fino a 1000 euro. Le parti si sarebbero incontrate successivamente per regolamentare la conversione del premio in servizi di welfare aziendale.

«L'intesa premia i lavoratori sulla base di performance individuali – sottolineò il Segretario Nazionale Mirco Ceotto – *L'intesa sul welfare aziendale consentirà di cogliere le opportunità offerte dalla normativa vigente sulla totale detassazione del premio».*

La Formazione FISASCAT CISL



«La storia e i valori della CISL, della FISASCAT e lo scenario di riferimento**»**, questo il titolo del 1° modulo del Corso Lungo FISASCAT CISL, giunto alla ottava edizione e svoltosi dal 15 al 19 gennaio 2018 presso il Centro Studi CISL di Firenze, per circa trenta partecipanti all'iniziativa, tra delegati e operatori della categoria provenienti da tutta Italia.

La sessione formativa, introdotta dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dopo l'illustrazione dello scenario economico del 2017 da parte dell'economista Alberto Berrini, ripercorse la nascita del movimento sindacale in Italia e la storia della CISL – illustrata dal Prof. Aldo Carera – e della FISASCAT – illustrata dal Prof. Luigi Garattoni – dalla loro costitu-

zione ad oggi, approfondendo anche il ruolo e la dimensione del sindacato europeo ed internazionale grazie all'intervento di Dario Campeotto.

Ai lavori presero parte tra i relatori anche Elena Maria Vanelli Funzionario sindacale nazionale FISASCAT, Marco Lai, docente dell'Università di Firenze e del Centro Studi CISL, Laila Castaldo, Senior Coordinator Commerce di UNI Global, Gerardo Larghi, componente del CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo) e Alessandro Sorani, esperto di comunicazione.

Il modulo si concluse con l'intervento del Segretario Organizzativo della FISASCAT, Davide Guarini, che parlò delle politiche organizzative FISASCAT – Tesseramento e Proselitismo – e dell'organizzazione della Federazione, illustrandone Statuto e Regolamento.

«Verso un nuovo sistema di relazioni sindacali, tipologie contrattuali, innovazione tecnologica e gli sviluppi della contrattazione decentrata» fu poi il titolo del II modulo del Corso Lungo, che si svolse nella stessa sede dal 12 al 16 marzo 2018.

La sessione formativa esaminò il nuovo sistema di relazioni industriali alla luce delle recenti intese sul nuovo modello contrattuale, le tipologie dei rapporti di lavoro introdotte con il Jobs Act ed approfondì il ruolo della contrattazione nazionale e decentrata nei settori del terziario, turismo e servizi.

L'intesa con Bofrost Italia

Il 16 gennaio 2018 fu foriero di buone notizie per i 1300 venditori di Bofrost Italia, il gruppo di distribuzione e vendita di prodotti surgelati a domicilio che contava allora complessivamente 2200 dipendenti nelle oltre 60 filiali italiane. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono in quella data con la direzione aziendale l'accordo di revisione dell'impianto del premio variabile.



In virtù dell'intesa i venditori, dal 1° marzo 2018 suddivisi in sei categorie (Nuovo, Bronzo, Ferro, Argento, Oro e Diamante), avrebbero visto

riconosciuto il premio di risultato correlato alla crescita del fatturato e dei clienti ed al raggiungimento dell'obiettivo «promozione» nonché del fatturato degli eventuali giri giornalieri di consegna.

Questi ultimi potevano poi essere ceduti ed essere retribuiti con il 5% del fatturato totale sviluppato dal giro ceduto. Diventava inoltre più semplice il raggiungimento dello status di accesso al sistema premiante con l'abbassamento dei limiti provvigionali. Ai lavoratori veniva infine riconosciuto un buono pasto elettronico di 7 euro giornalieri e un trattamento economico per la trasferta da 8 euro a 38 euro giornalieri.

Le parti raggiunsero poi un'intesa sui sistemi di videosorveglianza e sull'installazione delle telecamere nelle filiali Bofrost con la definizione di un «Accordo Quadro» a livello nazionale, che doveva essere perfezionato in sede locale con la sottoscrizione di un apposito verbale.

«Costruttive relazioni sindacali con la direzione di Bofrost Italia hanno consentito di giungere ad un buon esito dei negoziati, peraltro partecipati da una folta delegazione di venditori, con la definizione di un sistema premiante connesso ai risultati aziendali e all'effettivo apporto dei lavoratori in termini di crescita del fatturato e del numero dei clienti, realizzando così un apprezzabile livello di partecipazione ai risultati di impresa» dichiarò il Segretario Nazionale Mirco Ceotto, il quale poi aggiunse*: «Il nostro auspicio è che l'intesa sul sistema premiante per i venditori sia funzionale alla definizione dell'accordo sul premio di risultato riconosciuto ai 500 addetti alla telefonia e consegnatari del gruppo Overtel* (società di telefonia sempre del Gruppo Bofrost)*, e alla sottoscrizione del rinnovo del Testo Unico del Contratto Integrativo scaduto nel 2014».*

Il nuovo CCNL del Lavoro Termale

A Roma, il 24 gennaio 2018, fu sottoscritto il rinnovo contrattuale per i 15mila addetti del comparto termale, prevalentemente stagionali, occupati negli oltre 350 stabilimenti termali italiani.



L'ipotesi di accordo sottoscritta con l'associazione da-

toriale Federterme – siglata ad oltre 6 anni dalla scadenza del precedente contratto – definiva un aumento economico a regime di 90 euro al IV livello, erogato in cinque tranche. Veniva riconosciuto, a titolo di una tantum, un importo di 100 euro, corrisposto in due quote con le retribuzioni di febbraio e maggio 2018; detto importo sarebbe stato riparametrato proporzionalmente per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o stagionale.

L'intesa, triennale e valida dal 1 luglio 2017 fino al 30 giugno 2020, rilanciava il sistema di relazioni industriali e della bilateralità di settore e recepiva il Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto nel 2014 dalle Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e Confindustria; rivisitava la disciplina sull'apprendistato professionalizzante, interveniva sul sistema di classificazione del personale con l'introduzione di figure professionali addette al front office, introduceva il congedo parentale ad ore per maternità e riconosceva i permessi per eventi e cause particolari, decessi e gravi infermità, recependo le normative di Legge vigenti. Erano ampliati inoltre gli interventi di sostegno per la Formazione Continua in Medicina ECM con l'innalzamento delle risorse contrattuali stanziate fino a 95 euro nel 2018, 100 euro nel 2019 e 105 euro nel 2020.

Sul trattamento economico della malattia l'ipotesi di accordo contemplava l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS fino al 100% della retribuzione dal quarto giorno di malattia fino a sei mesi; per i primi tre giorni l'integrazione era del 100% per i primi due eventi; 66% per il terzo e 50% per il quarto evento di malattia; dal quinto evento l'azienda avrebbe corrisposto un'integrazione del 50% dal terzo giorno. Il trattamento di malattia applicato ai lavoratori a tempo determinato prevedeva la retribuzione del 100% per i primi due eventi, mentre dal terzo evento sarebbe stato retribuito il terzo giorno del 50%.

Quanto al mercato del lavoro, il nuovo contratto di lavoro termale contemplava l'utilizzo del lavoro discontinuo per le mansioni di controllo delle centrali tecnologiche e degli impianti automatici di distribuzione del fango, superando il limite di cinque proroghe – nell'arco temporale di trentasei mesi – in caso di utilizzo di contratto a termine. Possibile anche il ricorso al lavoro extra e di surroga per una durata non superiore ai tre giorni e in aggiunta al personale in forza – in caso di realizzazione di convegni scientifici, eventi di promozione aziendale, fiere e congressi – retribuito su base oraria fino a 12,80 euro ai livelli 4° e 4°Super per un servizio minimo di 4 ore.

La FISASCAT commentò positivamente la definizione dell'intesa di rinnovo contrattuale raggiunta in uno dei comparti che aveva risentito pesantemente gli effetti della crisi economica degli anni precedenti. «Con questa intesa i sindacati e la rappresentanza datoriale hanno fortemente condiviso la necessità di salvaguardare le imprese termali, di garantire la professionalità degli operatori termali e di rilanciare l'occupazione in un settore che sta attraversano una profonda crisi strutturale, ma dalle forti potenzialità di crescita, se opportunamente sostenuto – dichiarò Rosetta Raso della Segreteria sindacale FISASCAT – *L'aumento economico, il riconoscimento dell'una tantum e l'ampliamento degli interventi per la formazione si muovono proprio nella direzione di accrescere la professionalità in un comparto che può certamente contribuire alla valorizzazione del patrimonio culturale e naturale italiano».*

«Il termalismo rappresenta un'opportunità anche per il rilancio del comparto turistico, oltre ad essere una risorsa primaria del sistema produttivo nazionale e un*'importante componente del sistema sanitario italiano* – aggiunse Pierangelo Raineri – *Il lavoro stagionale, prevalente nel comparto termale, necessita tuttavia di politiche settoriali e di sistema adeguate che puntino ad allungare progressivamente il periodo di attività sia delle imprese che del reddito dei lavoratori, esposti dal 2016 anche al dimezzamento dell'intervento di sostegno al reddito NASPI, con tutte le conseguenze che possono derivare in un comparto che ha registrato una riduzione sia in termini di volumi di fatturato che di remunerazione delle prestazioni fornite».*

Il nuovo CCNL AGESPI

Lo stesso giorno fu rinnovato anche il contratto per gli addetti del terzo settore socio sanitario assistenziale educativo alle dipendenze delle strutture associate ad AGESPI, l'Associazione gestori servizi sociosanitari e cure post intensive, che era scaduto il 30 aprile 2013.

Aveva efficacia retroattiva l'intesa triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2017 e valida sino al 31 dicembre 2019. Sul trattamento economico l'accordo riconosceva un aumento di 75 euro a regime per il livello 4S, da riparametrare per gli altri livelli, erogato in quattro tranche a partire dal mese di gennaio 2018. Con le competenze del mese di aprile sarebbe stata inoltre corrisposta una una tantum di 225 euro, calcolata anch'essa sul livello 4S. Il lavoro straordinario veniva retribuito con la maggiorazione del 60% nel caso di prestazione festiva notturna, del 50% nel caso di prestazione festiva diurna, del 40% nel caso di prestazione feriale notturna e del 25% nel caso di prestazione diurna. Fu inoltre incrementato il valore degli scatti di anzianità e della indennità di reperibilità.

Sul trattamento normativo l'intesa interveniva sul sistema di inquadramento e classificazione – con l'introduzione della figura professionale del medico – sui diritti sindacali, sulle relazioni sindacali e sulla struttura della contrattazione – prevista ai due livelli, nazionale e decentrato a livello regionale, territoriale e di istituzione – contemplando il rilancio del secondo livello, con l'ampliamento delle materie ad esso demandate sull'organizzazione e sul mercato del lavoro, anche attraverso l'introduzione di un elemento economico di garanzia di 110 euro, riconosciuti qualora non fossero definite nuove intese entro il 30 giugno 2019.

Fu poi migliorata la possibilità di accedere ai percorsi di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, destinati al 15% del personale e l'intesa introduceva i tempi di vestizione, quantificandoli in 14 minuti giornalieri, confermava la commissione delle pari opportunità e la tutela della genitorialità – estesa alle unioni civili – ed introduceva anche nuove tutele per la popolazione lavorativa anziana.

Vennero implementate inoltre ulteriori fattispecie per la richiesta di anticipo del TFR e sul trattamento della malattia, vennero escluse dal computo del periodo di comporto le malattie gravi e le terapie salvavita. Sul welfare contrattuale entro il 28 febbraio 2018 sarebbe stato definito uno specifico accordo tra le parti con particolare riferimento all'assistenza sanitaria integrativa.

Quanto al mercato del lavoro l'intesa contemplava l'istituto dell'apprendistato professionalizzante – non previsto per le professioni sanitarie – un ricorso al lavoro somministrato solo a tempo determinato non superiore all'8% nell'ambito del 30% complessivo riferito al ricorso al lavoro a termine e all'apprendistato. Infine da segnalare che, in caso di mansioni superiori, l'assegnazione diventava definitiva dopo 3 mesi.

«Un traguardo importante, vista la platea di strutture ed enti aderenti ad *AGESPI, che si trovano oggi nella condizione di poter applicare un contratto che interviene in maniera positiva sulle condizioni di lavoro e sulle retribuzioni di molti lavoratori e lavoratrici del comparto sociosanitario e socioassistenziale in un'ottica di rilancio della professionalità e di riqualificazione del comparto»* dichiararono FP CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e UIL FPL, che aggiunsero poi: *«La crescita dell'intero settore socio sanitario assistenziale, considerate le previsioni demografiche e le dinamiche di invecchiamento della popolazione, necessita di un'attenzione particolare anche rispetto agli annunciati interventi legislativi di riforma del terzo settore, da estendere alle associazioni del comparto privato dell'assistenza».*

L'ampliamento del welfare aziendale di Esselunga



Il 26 gennaio 2018 fu ampliato il paniere dei benefit per gli oltre 23mila dipendenti di Esselunga, il gruppo italiano della grande distribuzione organizzata presente nel Bel Paese con una rete commerciale di oltre 150 tra superstore e supermarket in Lombardia, Toscana, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto, Liguria e Lazio.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione aziendale, nel confermare il sistema di welfare aziendale definito con l'accordo sull'opzione di conversione del salario variabile siglato l'anno precedente, implementavano così i servizi a disposizione dei dipendenti. Il salario variabile avrebbe potuto essere convertito per una quota del 50% o del 100%, oltre che nei servizi già previsti – mensa aziendale, rimborso delle spese riguardanti l'educazione dei figli, rette scolastiche e prescolastiche di asili nido, scuola dell'infanzia, scuola di ogni grado, tasse universitarie, libri di testo scolastici, servizio di trasporto scolastico e servizio mensa scolastica, borsa di studio in caso di promozione del figlio per scuole elementari, medie e superiori – anche nel servizio di trasporto urbano e nei servizi di assistenza ad anziani e non autosufficienti.

Al lavoratore che optasse per la sostituzione del salario variabile in servizi di welfare veniva inoltre riconosciuta una quota extra pari al 10% del salario variabile oggetto di opzione, fruibile entro il 10 dicembre di ogni anno.

«Costruttive relazioni sindacali hanno consentito di definire un*'intesa innovativa, con una particolare attenzione rivolta ai bisogni crescenti delle famiglie, che premia ulteriormente i lavoratori che opteranno per la conversione del salario variabile, cogliendo le opportunità offerte dalla normativa vigente in tema di welfare aziendale con la totale detassazione del premio»* rimarcò il Segretario Nazionale Mirco Ceotto.

«Si rafforzano le relazioni sindacali con un gruppo solido della grande distribuzione organizzata che ha resistito negli anni di crisi attraverso strategie commerciali vincenti» aggiunse il sindacalista, che concluse: *«Il nostro auspicio è che l'intesa sia propedeutica all'avvio del confronto per il rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto nel 2007».*

Il tesseramento della FISASCAT CISL nel 2017

Con 366.899 iscritti nel 2017 la FISASCAT registrò un incremento del tesseramento del +4,43% rispetto al 2016, con 15.553 nuovi iscritti. «Un dato significativo soprattutto rispetto alle dinamiche economiche del nostro *Paese, che ancora risentono degli effetti della crisi degli ultimi anni, nonostante i timidi segnali di ripresa»* affermò il Segretario Generale, Pierangelo Raineri. «Lo stallo dei consumi e delle vendite nel retail, complice anche la crescita esponenziale dell'e-commerce, ha colpito prevalentemente le imprese del terziario privato, con le inevitabili conseguenze sulla tenuta dei livelli occupazionali nei comparti del commercio, turismo e servizi».

«In particolare le vertenze che hanno coinvolto le migliaia di lavoratrici e di lavoratori nel settore dei servizi in appalto – aggiunse il Segretario organizzativo, Davide Guarini – *hanno richiesto un maggiore impegno a tutti i livelli della Federazione, con il coinvolgimento diretto delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e delle rispettive Federazioni territoriali, impegnate nella gestione delle molteplici procedure avviate dalle imprese del settore».*

Il tesseramento 2017 aveva inoltre superato quota 408mila per la FIST, che si confermava dunque la prima Federazione della CISL per numero di lavoratori attivi iscritti.

Il Sindacato Internazionale dei lavoratori di ORPEA



Si svolse a Bruxelles ai primi di febbraio 2018 il secondo incontro tra le organizzazioni sindacali Europee rappresentanti dei circa 50mila lavoratori di ORPEA, la multinazionale francese del settore di assistenza e cura alla persona, presente in Francia, Belgio, Spagna, Germania, Polonia, Repubblica Ceca, Austria, Svizzera, Cina e Italia con 751 strutture e più di 77mila posti letto.

L'assise fece il punto sulla procedura di costituzione del Comitato Aziendale Europeo avviata dal sindacato europeo EPSU. Il successivo appuntamento, previsto per il mese settembre, avrebbe avuto come tema conduttore lo stato dell'arte delle relazioni sindacali anche con un altro grande player del settore, il gruppo Korian.

Presente ai lavori una delegazione FIST CISL. «Un importante momento di confronto e valutazione su un settore, quello dell'assistenza e cura alla persona, che presenta ancora grandi differenze di gestione tra i vari *Paesi dell'Unione Europea»* dichiarò Dario Campeotto, funzionario sindacale della FISASCAT, che poi aggiunse: *«Assicurare un livello di assistenza decente alla popolazione anziana, il cui aumento è una caratteristica che riguarda tutta l'Unione Europea, passa necessariamente tramite una corretta gestione dell'organizzazione del lavoro di questo settore».*

Il patto del lavoro nel Turismo in Liguria

Il 2 febbraio 2018 a Genova i sindacati regionali di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS unitamente alle Confederazioni CGIL, CISL e UIL, siglarono con Confindustria, Confartigianato, Confesercenti e la regione Liguria il patto del lavoro nel Turismo.



Scopo dell'intesa era il sostegno allo sviluppo del settore attraverso l'estensione della durata della stagione turistica e la migliore qualificazione dei lavoratori, privilegiando forme di aiuto alle aziende che favorissero l'instaurarsi di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o comunque di rapporti di lavoro di carattere stagionale di durata pari o superiore agli otto mesi.

La regione interveniva con un incentivo pari a 6000 euro per l'attivazione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato e di 3000 euro per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione, incrementati del 25% qualora l'accordo sindacale prevedesse una migliore organizzazione del lavoro; i lavoratori avrebbero potuto accedere ai percorsi di formazione erogati dalla regione Liguria sia in aula che on the job.

«Il protocollo – dichiararono i rappresentanti di CGIL, CISL e UIL in un comunicato congiunto – *potrà aprire le porte anche ad altri comparti. L'obiettivo dell'intesa è quello del superamento del carattere stagionale del turismo ligure, incentivando le aziende a garantire l'esercizio per periodi più lunghi e a creare maggiore e più duratura occupazione».*

Il CCNL dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva, commerciale e turistica

Fu sottoscritto a Roma, il 9 febbraio 2018, il nuovo contratto nazionale per oltre un milione di dipendenti dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e del turismo, dei bar, dei ristoranti e delle tavole calde, dei fast food, delle pasticcerie, delle mense, degli spacci aziendali e delle aziende di fornitura di pasti preparati e mense, prevalentemente in regime di appalto.



A più di quattro anni e mezzo dalla scadenza era stato siglato con le associazioni imprenditoriali di settore FIPE, ANGEM e le rappresentanze delle cooperative italiane Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative e AGCI il rinnovo del CCNL scaduto nel 2013.

Validità e sfera di applicazione, relazioni sindacali, classificazione del personale, contrattazione decentrata, mercato del lavoro, organizzazione e flessibilità contrattata, welfare, bilateralità e formazione professionale gli ambiti di intervento dell'intesa quadriennale, in vigore dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2021, che era composta anche da parti speciali sulle norme e sui sistemi di classificazione del personale nei settori della ristorazione collettiva e delle attività annesse a stabilimenti balneari, alberghi diurni, locali notturni, bingo e sale giochi autorizzate.

Sulla parte economica il nuovo contratto nazionale definiva 100 euro di aumento economico a regime, calcolato al IV livello, da riparametrare per gli altri, destinava 2 euro all'assistenza sanitaria integrativa e stabiliva la cadenza quadriennale degli scatti di anzianità. Le parti inoltre concordarono di istituire un premio di risultato a titolo di elemento economico di garanzia destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrassero nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale, convertibile in strumenti di welfare aziendale con facoltà di destinazione alla previdenza complementare.

Sull'organizzazione del lavoro, ferma restando la normale durata del lavoro settimanale effettivo in 40 ore, il nuovo contratto contemplava la distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro con il superamento

dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno fino a 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane e con la pari riduzione dell'orario di lavoro per altrettante settimane. Le parti convennero di demandare alla contrattazione territoriale o aziendale l'estensione del sistema orario in flessibilità e la possibile trasformazione dei rapporti di lavoro part-time a tempo pieno.

Sul mercato del lavoro l'intesa riconosceva nell'istituto contrattuale dell'apprendistato, anche in cicli stagionali, il principale strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato.

L'intesa definiva i limiti del ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato rispettivamente nella misura massima del 20% e del 10%. Potevano inoltre essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, con gli studenti e con i percettori di forme di sostegno al reddito. Il nuovo contratto confermava inoltre l'impianto del welfare contrattuale esistente e l'adesione al sistema della bilateralità di settore.

Parte integrante del nuovo contratto era anche il protocollo sul sistema di appalti nel settore della ristorazione collettiva e delle mense, dove operavano circa 35mila addetti alle dipendenze di oltre 3mila aziende di fornitura di pasti preparati; l'articolato recepiva la normativa esistente e il lavoro svolto dal Dialogo Sociale Europeo tra il sindacato europeo del settore EFFAT e l'associazione imprenditoriale europea Food Service sull'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, con l'espressa richiesta alle istituzioni di inserire nei bandi di gara il riferimento alla contrattazione nazionale siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative. Ai fini del mantenimento dei livelli occupazionali le parti definirono poi le procedure nei cambi di gestione, contemplando la riassunzione del personale regolarmente iscritto a libro paga.

Per il Segretario Nazionale Davide Guarini «il confronto serrato con le rappresentanze imprenditoriali del settore ha consentito di definire un nuovo impianto contrattuale per oltre un milione di lavoratrici e lavoratori, che potranno beneficiare di un importante aumento economico e del potenziamento degli interventi di welfare riferito all'assistenza sanitaria integrativa ed alla previdenza integrativa, ma anche alla formazione professionale».

«Il nuovo assetto del contratto nazionale di lavoro dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e turismo – aggiunse il Segretario Generale – *riqualifica un settore dalle forti potenzialità occupazionali anche attraverso il sistema della flessibilità contrattata e un mercato del lavoro che apre ai giovani con l'istituto dell'apprendistato. L'introduzione di meccanismi di conversione del premio di risultato in welfare rappresenta un'opportunità per i lavoratori, che potranno così cogliere i benefici offerti dalla normativa vigente. Con l'intesa abbiamo voluto dare un segnale anche sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in uno dei settori più fortemente caratterizzati dalla stagionalità».*

Sarebbe spettato poi, il 21 febbraio 2018, al coordinamento nazionale delle strutture e dei delegati della FISASCAT approvare gli accordi per i nuovi contratti nazionali del lavoro termale e dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva, commerciale e turismo.

Espletata questa incombenza, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, diedero avvio alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati nei mesi di febbraio e marzo. Le votazioni espressero il consenso dei lavoratori con un'ampia maggioranza, pari all'87,36%, che diede la definitiva conferma dell'entrata in vigore dell'accordo dalla data di sottoscrizione e nei suoi integrali contenuti. A seguito del risultato positivo riportato, alla fine di maggio le OO. SS. diedero disponibilità alle Associazioni Datoriali firmatarie di procedere alla definitiva sottoscrizione del testo integrale del CCNL suddetto, anche alla luce del lavoro di stesura già avviato dal precedente mese di aprile.

Il nuovo integrativo aziendale di Starhotels

Il 19 febbraio 2018 fu siglato a Firenze il nuovo contratto integrativo aziendale applicato agli oltre mille dipendenti della prestigiosa catena alberghiera italiana, presente con 29 strutture nel Bel Paese nel cuore delle più belle città d'arte a Roma, Venezia, Milano, Firenze, Trieste, Siena e Vicenza e nel mondo a New York, Parigi e Londra: FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS avevano raggiunto con la direzione aziendale l'intesa di rinnovo della contrattazione integrativa di settore, scaduta il 31 dicembre 2013 e tacitamente prorogata di anno in anno.

Relazioni sindacali ai due livelli della contrattazione, nazionale e decentrata, terziarizzazioni, conciliazione vita lavoro, flessibilità, formazione



professionale, sistema premiante e welfare aziendale i punti cardine del nuovo contratto integrativo in vigore dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

Il premio di risultato fino a 1.200 euro, erogato al raggiungimento degli obiettivi di budget – riferiti al margine operativo lordo alberghiero e al ricavo per camera a livello di singola unità alberghiera anche rispetto al parametro qualità – avrebbe potuto essere convertito in un importo – incrementato fino a 200 euro – destinato all'acquisto di beni e servizi di welfare aziendale, completamente esentasse, fruibili tramite la piattaforma informatica definita dal comitato bilaterale welfare appositamente costituito; gli importi residui non utilizzati sarebbero stati automaticamente destinati alla previdenza complementare.

Il nuovo integrativo Starhotels contemplava una normativa specifica in tema di esternalizzazioni di servizi e prevedeva un confronto tra le parti – qualora le terziarizzazioni coinvolgessero i dipendenti – volto alla definizione di intese sulla flessibilità organizzativa, al fine di attenuare il costo del personale ed evitare dunque le terziarizzazioni. Ai dipendenti che in seguito all'esternalizzazione fossero stati assunti dall'appaltatore – obbligato all'applicazione integrale della contrattazione nazionale dell'industria turistica siglata con Federturismo e AICA Confindustria – veniva garantita la tutela verso i licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 Legge 300/70 e l'applicazione delle norme del Codice Civile sui passaggi di gestione.

L'azienda si assumeva un formale impegno circa la certificazione del fornitore che si candidava ad appaltatore, al fine di verificarne la regolarità dei dati retributivi, degli accantonamenti del TFR, dei contributi previden-

ziali e assicurativi, degli aspetti fiscali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Al fine della migliore conciliazione vita lavoro e del sostegno alla genitorialità, il nuovo integrativo riconosceva ai lavoratori che ne facessero richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi; la percentuale del part-time post maternità era inoltre elevata dal 3% al 5%; l'azienda riconosceva inoltre a ciascun dipendente con almeno 6 anni di servizio l'anticipo del TFR oltre che nei casi previsti dalla Legge anche nei casi di aspettativa non retribuita, per motivi di studio per sé e per i figli, ristrutturazione, danneggiamento abitazione per calamità naturali, spese preadottive, acquisto di nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente, spese sostenute o da sostenere da parte dei dipendenti vittime di violenza di genere che intraprendessero percorsi di protezione riconosciute dagli organi competenti.

Le parti riconoscevano altresì l'importanza del ruolo della formazione professionale attraverso il sistema della bilateralità di settore EBIT e il fondo interprofessionale Fondimpresa, privilegiando gli strumenti del *training on the job* e della *job rotation* quali metodi più efficaci per accrescere la professionalità dei dipendenti.

«L'intesa conferma la grande attenzione e l'impegno sociale ed etico di Starhotels nei confronti dei propri dipendenti, per i quali il nuovo integrativo riconosce nuove tutele anche nelle esternalizzazioni e nei cambi di gestione, un sistema premiante che introduce l'opzione welfare e norme innovative sulla conciliazione vita lavoro che spaziano dal sostegno alla genitorialità fino al supporto economico in caso di necessità familiare, anche in caso di molestie e violenze» commentò la funzionaria sindacale della FISASCAT, Elena Maria Vanelli, che concluse: *«Il valore attribuito alle risorse umane accompagnerà il processo di sviluppo di una grande azienda italiana che con passione e consapevolezza affronta le nuove sfide, puntando all'eccellenza ed alla professionalità, elementi imprescindibili per una accoglienza turistica al top».*

Il convegno sul Turismo in Puglia

«Turismo di Puglia: più economia, più lavoro» era il titolo del convegno promosso a Bari dalla FISASCAT CISL Puglia e dalla CISL regionale il 22 febbraio 2018. La Puglia nel 2017 era stata al secondo posto sul podio



delle regioni costiere nella classifica del CNA Balneari per incremento di turisti stranieri e «Regina dell'Estate Italiana» secondo il Summer Vacation Value Report 2017 di Tripadvisor. In particolare poteva vantare di aver raggiunto e superato i 15milioni di pernottamenti e di essere stata la prima regione d'Italia per incremento dei pernottamenti dal 2006 al 2016.

Numeri importanti che corrispondevano alla variegata offerta turistica pugliese, da spalmare però, suggeriva il sindacato, sui 12 mesi dell'anno. Fu perciò il Segretario Generale della FISASCAT Puglia, Antonio Arcadio, a riproporre «la destagionalizzazione dell'offerta culturale e turistica quale chiave di rilancio e sviluppo del comparto attraverso azioni di sistema, ma anche con interventi strutturali finalizzati *a sostenere l'occupazione, come avvenuto in altre regioni, attraverso bonus occupazionali».*

Opinione condivisa dal Segretario Generale della CISL Puglia, Daniela Fumarola, che richiamò ad «un'ottica di sistema» capace di rilanciare l'offerta turistica in tutta la regione nell'ambito di un confronto partecipato dai principali attori del settore e dalle istituzioni locali e regionali. Per il Segretario Generale Pierangelo Raineri «la crescita record del turismo va accompagnata con politiche istituzionali di supporto che intervengano anche su destagionalizzazione e promozione del territorio».

Fu infine il Direttore Generale del MIBACT, Francesco Palumbo a suggerire la ricetta per il rilancio del turismo: «un'offerta di qualità capace di attrarre nuovi mercati».

Il dialogo Sociale nel Commercio

A fine febbraio 2018 si svolse a Bruxelles il previsto incontro sul Dialogo Sociale nel Commercio tra UNI Europa Commerce e Eurocommerce, le due associazioni europee rispettivamente delle organizzazioni sindacali e datoriali del settore.

Al centro dell'assise, preceduta dalla riunione dei coordinatori CAE di UNI Commerce, la proposta di direttiva europea in tema di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il rafforzamento dei dati rilevabili in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro ed il potenziamento delle competenze necessarie per affrontare la sfida digitale e l'automazione con campagne promosse dalla Comunità Europea per un'effettiva formazione professionale.

Il 28 febbraio si tenne la conferenza finale del progetto «Barcom», la creazione di un database dei contratti collettivi, nazionali, territoriali, ed aziendali, che permettesse una comparazione ed una conoscenza dei livelli retributivi e normativi dei vari Paesi. «Una prova di buona volontà per creare un vero mercato unico *europeo, ma c'è necessità di riscoprire un'ancora più forte dimensione europea per poter affrontare la digitalizzazione, garantendo i livelli sociali raggiunti*» dichiarò per l'occasione il funzionario sindacale della FISASCAT CISL, Dario Campeotto, presente alle riunioni di Bruxelles.

Lo sciopero di Mediamarket

Si mostrò compatto il fronte sindacale nella vertenza che coinvolgeva oltre 700 dipendenti della società di distribuzione di elettronica di consumo Mediamarket – sul mercato con le insegne MediaWorld, Saturn e MediaWorld Compra On Line – a rischio occupazione e in sciopero il 2 e 3 marzo 2018.

La mobilitazione era stata indetta unitariamente da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS contro le annunciate chiusure dei punti vendita



di Grosseto e Milano Stazione Centrale, il trasferimento della sede di Curno in provincia di Bergamo a Verano Brianza e contro la decisione unilaterale di eliminare dal 1° maggio 2018 il bonus presenza e la maggiorazione economica del 90% prevista per il lavoro domenicale. Ad aggravare la situazione c'era l'imminente scadenza del contratto di solidarietà, prorogato fino al 30 aprile 2018, nei 17 punti vendita MediaWorld di Cosenza, Sassari, Molfetta, Genova, Roma, Torino, Caserta e Napoli e le intenzioni annunciate di risolvere definitivamente i 150 esuberi dichiarati.
I sindacati, in un nuovo comunicato diramato sui luoghi di lavoro, puntavano il dito contro l'incapacità aziendale di rilanciarsi sul mercato a causa di un «*sistema informatico vetusto, il layout degli accessori per la telefonia* – unico segmento di prodotto con margini alti – *vecchio e confusionario e politiche dei prezzi on-line non abbastanza competitive*» che facevano il paio con una «*non adeguata formazione del personale*».

A più riprese FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS avevano sollecitato la definizione di «*un contratto integrativo più ampio che fosse in grado di migliorare le condizioni di lavoro in virtù dei peggioramenti dovuti alla riduzione degli organici ed alla totale liberalizzazione degli orari*» ma anche «*sul riconoscimento della corretta professionalità degli addetti in virtù dei cambiamenti in atto e la dovuta formazione di supporto*».

Le tre sigle stigmatizzano inoltre l'assenza del confronto sui dati di bilancio e sugli obiettivi al quale Mediamarket – che per il 2017 aveva dichiarato 17milioni di euro di perdita – si era sistematicamente sottratta, negando il diritto di informazione previsto dalle norme di legge e di contratto.

«*Mediamarket deve affrontare una situazione di mercato difficile* – proseguiva il comunicato sindacale – *per farlo servono investimenti e la partecipazione di tutti i lavoratori*» che hanno il diritto ad «*avere informazioni preventive sul loro destino occupazionale*» ma anche «*il diritto ad avere la giusta retribuzione per il lavoro che svolgono la domenica ed orari di lavoro sostenibili*».

Per FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS non c'erano più scuse: Mediamarket doveva dimostrare di avere anche un minimo di responsabilità etica e sociale, concordando con il sindacato vere misure di salvaguardia occupazionale. E la funzionaria sindacale della FISASCAT, Elena Maria Vanelli, aggiunse: «La mobilitazione si è resa inevitabile in mancanza di un serio piano di rilancio industriale. La crisi aziendale deve essere affrontata con misure straordinarie condivise con le rappresentanze dei sindacati volte al mantenimento di 700 posti di lavoro oggi a rischio e a risollevare il retail anche a fronte della crescita esponenziale del comparto e-commerce».

L'integrativo di Lidl



FISASCAT CISL, UILTuCS e la direzione aziendale siglarono nella notte tra il 5 e il 6 marzo 2018 a Bologna il rinnovo dell'integrativo, scaduto nel 2012, che interessava i 13mila addetti italiani della Lidl, impegnati nei circa 600 punti vendita distribuiti in Italia.

Flessibilità contrattata, organizzazione e orario di lavoro, salute e sicurezza, welfare aziendale e tutele individuali erano i capisaldi dell'intesa triennale, che implementava e rafforzava il sistema di relazioni sindacali esistente con l'attivazione del confronto a livello regionale e l'estensione dei diritti sindacali.

La nuova organizzazione del lavoro contemplava l'introduzione della programmazione plurisettimanale degli orari di lavoro e la volontarietà della prestazione domenicale, in base al principio dell'equa ripartizione, retribuita con una maggiorazione del 135%.

La vera novità tuttavia era costituita dal monitoraggio sperimentale per sei mesi del lavoro supplementare per i lavoratori con contratto di lavoro part-time che, su base volontaria, avrebbero potuto incrementare la prestazione settimanale di 5 ore, portando di fatto l'orario settimanale da 20 a 25 ore e da 25 a 30 ore. L'incremento dell'orario di lavoro individuale prevedeva la sottoscrizione di un patto di flessibilità che avrebbe consentito la variabilità della collocazione temporale della prestazione, compre-

sa tra 1 e 5 ore settimanali, mentre la retribuzione mensile sarebbe stata pari alle ore stabilite dal contratto individuale del part-time sperimentale, compresi tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti.

Eventuali ore aggiuntive prestate sarebbero state retribuite con la maggiorazione economica del 35% prevista dal contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi Confcommercio, mentre per la missione e la trasferta era previsto il rimborso spese chilometrico.

In evoluzione anche il sistema di welfare aziendale con l'ampliamento dei servizi erogati dall'assistenza sanitaria aggiuntiva al Fondo EST per tutti i lavoratori, ai quali venivano inoltre concessi «Buoni Spesa» del valore di 100 euro utilizzabili presso le filiali Lidl oltre al «Buono Nascita» di 100 euro per ogni figlio nato o adottato per l'acquisto di prodotti legati all'infanzia.

La normativa contrattuale riferita alla salute e sicurezza contemplava l'attivazione permanente di un tavolo di monitoraggio, oltre all'erogazione di 8 ore di formazione nel primo anno di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'intesa prevedeva inoltre l'estensione del congedo matrimoniale e dei permessi alle unioni civili e contemplava una nuova normativa per il supporto alla genitorialità, con il riconoscimento dell'aspettativa non retribuita fino a un anno di vita del bambino, oltre all'utilizzo frazionato del congedo parentale ad ore con possibilità di cumulo con altre tipologie di permessi.

Sui diritti sociali il nuovo integrativo prevedeva l'istituzione della banca delle ferie e dei ROL, per cui ciascun collaboratore avrebbe potuto donare volontariamente ai colleghi giorni di ferie e ore di permesso maturati e non goduti, che risultassero nella propria libertà di gestione, sistema bilanciato da ulteriori riconoscimenti aziendali. In caso di malattia grave veniva riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

L'intesa di rinnovo confermava le precedenti previsioni in tema di pari opportunità, con il mantenimento della già prevista Commissione Mobbing e Pari Opportunità, allargando le competenze alle attività di contrasto alla discriminazione.

«È un'intesa innovativa, siglata con una catena della grande distribuzione, che riconosce nel rafforzamento delle relazioni sindacali a livello decentrato un'opportunità per la crescita aziendale, confermando il

valore della contrattazione nazionale di riferimento» dichiarò Mirco Ceotto, il quale poi aggiunse: *«In questo senso la normativa sulla flessibilità contrattata con la possibilità di incrementare il salario, il potenziamento degli interventi di welfare aziendale e l'introduzione di importanti misure sui diritti sociali in un'azienda in cui l'occupazione femminile è prevalente si muovono verso la giusta direzione, quella della partecipazione dei lavoratori, alle esigenze dei quali crediamo di aver dato un'importante risposta».*

Il contrasto e la prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro in Sodexo

Il 7 marzo 2018 fu siglata a Roma l'intesa tra la direzione aziendale del gruppo Sodexo, leader mondiale del facility management, e i sindacati FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS per l'applicazione dell'accordo internazionale volto alla prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, firmato l'anno precedente da Sodexo e da UITA, il sindacato mondiale dei lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo.

Sodexo in Italia contava circa 11mila collaboratori ed offriva un'ampia gamma di servizi: dal giardinaggio alla manutenzione tecnica, dalle pulizie all'assistenza degli anziani, dalla ristorazione al facility management, dalla gestione di asili nido all'installazione di TAC, dalle soluzioni per ottimizzare i costi e allo stesso tempo gratificare il personale, ai voucher per migliorare la qualità della vita dei beneficiari (pass lunch, pass gift, pass mobility, ecc.).

Alla vigilia della giornata internazionale della donna, le parti ribadivano così l'impegno per il rispetto dei diritti fondamentali sui luoghi di lavoro e per le attività di contrasto alla violenza di genere.

«*Proseguiamo nel percorso intrapreso dal sindacato sulle azioni concrete volte a migliorare attraverso la contrattazione le condizioni e la qualità del lavoro femminile, prevalente nei settori del terziario privato.*

Le attività di contrasto e di prevenzione alla violenza di genere, insieme alla definizione di norme sulla conciliazione vita lavoro, non solo rappresentano un'opportunità per migliorare le condizioni di lavoro femminile, ma favoriscono l'instaurarsi di un clima di rispetto reciproco uomo-donna. Ci auguriamo che queste intese accompagnino il necessario cambiamento culturale di cui c'è bisogno nel nostro Paese» dichiarò per l'occasione la Coordinatrice nazionale Donne della FISASCAT, Elena Maria Vanelli.

L'intesa di Autogrill



Il 14 marzo 2018, 500 lavoratori del colosso della ristorazione Autogrill poterono verificare che la Legge Fornero non era tutta da cestinare: in virtù di un accordo quadro raggiunto nella notte tra la direzione aziendale e i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, avrebbero infatti potuto accedere ad un piano di prepensionamento volontario, secondo quanto previsto dall'art. 4 di quella normativa.

Il piano era rivolto ai dipendenti che avrebbero maturato i requisiti minimi per accedere alla pensione, di vecchiaia o anticipata, entro e non oltre il 31 ottobre 2021, dunque entro 36 mesi, previa formalizzazione della cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 ottobre 2018.

L'azienda avrebbe corrisposto tramite INPS una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che sarebbe spettato loro in base alle regole vigenti (isopensione); contestualmente sarebbe stata corrisposta all'Istituto di Previdenza la contribuzione spettante fino al raggiungimento dei requisiti minimi.

A fronte delle uscite volontarie la direzione aziendale si impegnava ad assumere un numero di lavoratori pari al 60% di quelli che avrebbero aderito al piano di prepensionamento, in prevalenza con contratti di apprendistato, a cui sarebbe stata applicata una percentuale di conferma del 90%,

mentre il confronto a livello territoriale avrebbe considerato possibili trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full-time e l'eventuale stabilizzazione dei contratti a termine.

Corollari dell'intesa erano la proroga fino al 2021 dell'integrativo aziendale, siglato nel 2015 e in scadenza al 31 dicembre 2018, e la conferma delle previsioni normative ed economiche frutto della contrattazione dell'ultimo decennio; tra i punti qualificanti dell'accordo il ripristino delle modalità di erogazione del premio di produzione dal 1° gennaio 2019, la conferma dell'erogazione della shopping bag anche nel biennio 2019-2020, un importo di 100 euro per l'acquisto di prodotti di uso quotidiano. A circa 200 lavoratori della rete urbana, penalizzati dalla soppressione delle maggiorazioni, sarebbe stata inoltre corrisposta una somma perequativa di 150 euro a titolo di welfare.

Le parti si sarebbero incontrate in seguito per definire il nuovo integrativo applicato ai dipendenti della Nuova SIDAP srl, società del gruppo consolidatasi negli ultimi anni con oltre 1000 addetti e un buon livello di redditività.

In un comunicato congiunto FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS espressero la loro soddisfazione per una intesa che salvaguardava tutti i contenuti del contratto integrativo aziendale e lo migliorava sotto importanti aspetti economici, in una fase di profondi cambiamenti, che inevitabilmente suscitavano anche interrogativi sulle strategie commerciali e sul futuro dell'azienda, e che consentiva l'utilizzo di strumenti non traumatici per affrontare l'alta incidenza del costo del lavoro, creando nel contempo nuove opportunità occupazionali rivolte ai giovani.

Pierangelo Raineri in particolare sottolineò che l'accordo con Autogrill coglieva le opportunità di una normativa che aveva introdotto importanti e significativi strumenti per amplificare il ruolo della contrattazione, a cominciare dall'istituzione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali per l'integrazione salariale nei settori esclusi dal sostegno al reddito, fino alla possibilità di accedere al prepensionamento al fine di favorire il ricambio generazionale.

I dati del tesseramento 2017

In occasione della riunione del Comitato Esecutivo FISASCAT a Santa Margherita di Pula (Ca), convocato il 21 marzo 2018 per l'approvazione



del bilancio consuntivo 2017, furono presentati ufficialmente ai membri dell'Esecutivo i dati relativi al tesseramento del 2017, che aveva raggiunto quota 366.899, con un incremento di 15.553 iscritti, pari ad una crescita del 4,43% rispetto al 2016. La crescita riguardava soprattutto il settore dei servizi; la presenza femminile si rivelava predominante nel tesseramento della categoria con il 62,58% di donne e il 37,42% di uomini; mentre circa il 14% dei tesserati era composto da lavoratrici e lavoratori immigrati.

Il dato confermava il trend di sviluppo degli ultimi anni: dal 2006 il dato associativo era cresciuto dell'89,49% con 181.484 nuovi lavoratori che avevano scelto di aderire alla categoria cislina. Le regioni dove si era registrato il maggior incremento del tesseramento erano state la Sardegna, le Marche, l'Abruzzo-Molise con una crescita su base annua rispettivamente di +11.60%, +9.34% e +7.64%. In Umbria, Basilicata, Valle d'Aosta, Lombardia, Sicilia ed Emilia Romagna la crescita si era attestata intorno al 6%.

A livello territoriale la crescita maggiore si era registrata nella provincia sarda di Nuoro, dove il tesseramento era passato da 1.821 a 2.329 unità, con un incremento pari al +27.9%; seguivano la provincia di Sondrio con un +23.15% e la provincia di Viterbo dove l'incremento era stato del 22,60%.

Le Federazioni territoriali che avevano registrato un incremento che si attestava tra il 10% e 20% erano il Sulcis - Iglesiente, Oristano, Toscana

Nord, Foggia, Olbia, Agrigento, Caltanissetta, Enna, La Spezia, Cagliari, Bergamo, Emilia Centrale, Palermo - Trapani, e Parma - Piacenza.

«Il sindacato resta il punto di riferimento per migliaia di lavoratrici e di lavoratori del commercio, turismo e servizi, molti dei quali coinvolti dalle molteplici procedure di mobilità avviate dalle aziende in crisi sia a livello nazionale che territoriale» commentò il Segretario Organizzativo Davide Guarini. «A livello decentrato è stato fondamentale l'impegno delle *Federazioni territoriali nella tutela dei diritti individuali minati dalla crisi degli ultimi anni e dall'avvento della digitalizzazione ed è per questo che la Federazione Nazionale continuerà a sostenerle anche economicamente»* aggiunse il sindacalista, confermando l'erogazione del contributo destinato alle attività degli sportelli territoriali FISASCAT CISL Opendoors, operativi dal 2016.

«Crediamo sia utile proseguire nella diffusione a livello decentrato nei servizi di informazione sulle opportunità fornite dalla contrattazione nel commercio, turismo e servizi e dal sistema della bilateralità e del welfare integrativo, un servizio a disposizione anche dei tanti immigrati che nel nostro *Paese svolgono attività lavorativa nei comparti rappresentati dalla FISASCAT CISL, che sempre più ha tra gli obiettivi anche quello dell'integrazione. Certo la contrattazione dovrà avere sempre più la capacità di sviluppare la qualità dell'occupazione soprattutto nel comparto dei servizi privati in appalto, particolarmente esposto a logiche di mercato incontrollate e al massimo ribasso, con le inevitabili ripercussioni sui livelli occupazionali e retributivi»* concluse Guarini.

Tavola rotonda *«Turismo tra innovazione e tradizione»*

Il 22 marzo 2018 in Sardegna, al Centro Congressi del Forte Village di Santa Margherita di Pula in provincia di Cagliari, si svolse una tavola rotonda sul tema «Turismo tra innovazione e tradizione» promossa dalla FISASCAT CISL Nazionale nell'ambito dei lavori del Comitato Esecutivo della categoria sindacale.

All'evento, presieduto dal Segretario Generale della FISASCAT Sardegna, Giuseppe Atzori, e moderato dal Vice Direttore Tg LA7 Andrea Pancani, presero parte Gavino Carta, Segretario Generale USR CISL Sardegna, Barbara Argiolas, Assessore Turismo, Artigianato e Commercio della regione Sardegna, Angelo Candido, responsabile dei Servizi Sindacali di Federalberghi e Piergiorgio Togni dell'ufficio studi Comitel & Partners.

Ai lavori, introdotti dal Segretario organizzativo Davide Guarini, partecipò anche il Segretario confederale CISL Ignazio Ganga, mentre le conclusioni furono affidate al Segretario Generale Pierangelo Raineri.

Come ottimizzare un patrimonio, quello turistico, che non ha eguali nel mondo? Fu intorno a questa domanda che si articolò la tavola rotonda non a caso organizzata in Sardegna, regione dalle cifre record con oltre 13milioni e mezzo di presenze nel 2017, il 14% in più rispetto all'anno precedente.

«Presenze distribuite soprattutto nei mesi estivi, in una *regione ad alta vocazione turistica con oltre 4700 strutture alberghiere e circa 210mila posti letti, che dovrà sempre più saper coniugare la capacità ricettiva con il sistema dei trasporti, l'innovazione delle imprese e nuove politiche di marketing e trasformare il turismo da fenomeno stagionale a fenomeno strutturale»* sottolineò nel saluto introduttivo ai lavori Gavino Carta, Segretario Generale della CISL Sardegna.

«Il Turismo in Sardegna genera l'8% del Pil, ha grandi potenzialità ma ha bisogno di giocare in questa materia un ruolo maggiore. La nostra idea di sviluppo del settore passa da un intervento sinergico che politica, impresa e sindacato devono intraprendere per coniugare al meglio la proposta con l'azione» dichiarò il Segretario Generale della FISASCAT CISL Cagliari, Giuseppe Atzori, il quale aggiunse: «La filiera turistica va intesa come pilastro dell'economia della *regione, capace di generare ricchezza ed occupazione durante un arco temporale di almeno 10 mesi all'anno in un'ottica di destagionalizzazione»* tema caro al sindacato e rilanciato a più riprese dalla FISASCAT.

«Destagionalizzare vuol dire attivare strategie e azioni di sistema ed investire in un sistema turistico che sappia lavorare su dodici mesi all'anno» rimarcò quindi il Segretario organizzativo Davide Guarini, sottolineando che «il turismo è un settore labour intensive, nel quale distinguere lavoro da sviluppo è impossibile, e che vanta circa due milioni di addetti e 250mila lavoratori stagionali. Inoltre nel fare turismo la qualità del lavoro è un determinante fattore di competitività tra strutture e sistemi turistici. Per la tenuta del settore – egli aggiunse – *resta prioritario favorire l'allungamento del periodo lavorativo e una maggiore fruibilità dei percorsi di formazione professionale dedicati».*

Fu poi Piergiorgio Togni dell'ufficio studi Comitel & Partners ad illustrare l'esito dell'indagine presentata a marzo all'ITB Berlin, la maggiore fiera e mercato d'affari dell'industria del turismo, e a sottolineare che *«i nuo-*

vi trend del settore possono supportare i percorsi di destagionalizzazione. Il consumatore durante tutto l'anno cerca prodotti personalizzati, si vuole riconoscere nell'unicità di una offerta turistica personalizzabile e più vicina a quegli aspetti semplici e naturali della vacanza green *che sembrano ormai difficili da vivere, aspetti capaci di arricchire interiormente e di regalare momenti di svago ed esperienze coinvolgenti, talvolta multisensoriali».*



Per l'Assessore al Turismo, all'Artigianato e Commercio della regione Sardegna, Barbara Argiolas «la domanda di mercato cresce velocemente e il tema che bisogna porsi, anche in Sardegna, è che tipo di viaggiatori vogliamo, quale è il tipo di vacanza che vogliamo offrire, se low cost o selezionata». E ancora. «Siamo fermi e ancorati al numero di presenze e non alla redditività del comparto, che va sostenuto attraverso la promozione di altri prodotti turistici complementari al turismo balneare, senza dubbio core business della nostra *regione, ma anche attraverso una qualità dell'offerta turistica erogata da personale qualificato ed avviato al lavoro attraverso appositi percorsi di studio e formazione professionale».*

«La stagionalità non è un dato incontrovertibile ma il risultato di scelte derivanti in molti casi da fattori economici, finanziari ed *amministrativi*» evidenziò quindi Angelo Candido, responsabile dei Servizi Sindacali di Federalberghi, rilanciando le politiche che la principale organizzazione imprenditoriale del settore turistico - ricettivo in Italia aveva individuato come *driver* per accrescere l'attività turistica dei territori, politiche che egli riassunse così: «Rifinanziare il sistema dei buoni vacanza, promuovere il turismo in bassa stagione, migliorare la ripartizione delle vacanze scolastiche, promuovere l'organizzazione di grandi eventi, modulare i periodi di attività dei servizi pubblici e privati, estendere ai contratti stagionali le agevolazioni fiscali, incentivare il prolungamento della durata dei rapporti di lavoro stagionali, riducendo il prelievo contributivo e fiscale e garantire un*'adeguata copertura dei trattamenti di disoccupazione per i lavoratori stagionali».*

Per il Segretario Generale della FISASCAT, Pierangelo Raineri «bisogna puntare ad iniziative che creino quello che oggi si chiama brand *del Turismo: è un termine che rende l'idea, perché sicuramente noi dobbiamo sempre più affinare la capacità del nostro Paese di imporsi sui mercati internazionali come un Paese che è in grado di offrire un turismo con una qualità in crescita». «In un grande Paese tuttavia* – concluse Raineri – *i lavoratori del Turismo meritano di essere valorizzati al massimo attraverso la contrattazione, così come è stato fatto nei recenti rinnovi di settore, ultimo dei quali è quello dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva, ma anche attraverso ammortizzatori sociali mirati al sostegno al reddito proprio di chi opera nella stagionalità, fenomeno strutturale del comparto».*

Contro le aperture festive

In occasione delle feste pasquali la FISASCAT ribadì la forte contrarietà alle aperture commerciali nelle giornate di festività. Per il Segretario Generale Pierangelo Raineri, «la liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi commerciali non ha sortito l'effetto sperato



sugli aumenti di fatturato delle imprese» perché, egli aggiunse, «non è cresciuto il reddito dei consumatori».

Raineri pose quindi l'accento sul ruolo della concertazione tra enti locali e sindacati «alla quale affidare la competenza sul calendario di aperture commerciali» e della contrattazione decentrata «per regolamentare una flessibilità contrattata e retribuita e la volontarietà della prestazione domenicale e festiva».

Numerose furono le iniziative di protesta in Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Puglia e Sicilia, indette unitariamente a livello regionale dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS contro le aperture commerciali nel corso delle festività pasquali dell'1° e del 2 aprile, del 25 aprile e del 1° maggio.

Tavola rotonda *«Turismo 4.0 - innovazione, la digitalizzazione. Nuove opportunità»*

Il Turismo quale traino per l'economia, capace di segnare il passo della ripresa: un comparto in evoluzione, chiamato a confrontarsi con i mutati bisogni delle imprese e una diversa domanda di fruizione da parte dei clienti, ma anche con le nuove sfide dell'innovazione tecnologica, da governare con maggiore consapevolezza, anche per rendere più stabile l'occupazione del comparto.

Fu questo il tema centrale del convegno della FISASCAT CISL del Veneto sul tema «Turismo 4.0 – Innovazione, digitalizzazione. Nuove opportunità» svoltosi il 5 aprile 2018 a Mestre, terza tappa dopo Puglia e Sardegna del percorso di confronto avviato dalla FISASCAT nazionale sui temi della destagionalizzazione turistica e della promozione del turismo.
Centrale a questo proposito era il tema dell'innovazione, da intendersi non solamente come automatizzazione e digitalizzazione del settore – dalle piattaforme online più sofisticate al robot in reception – quanto piuttosto come una riformulata visione strategica e organizzativa.

Obiettivi dichiarati erano un'offerta turistica integrata da spalmare su 12 mesi all'anno, una maggiore competitività delle imprese nel mercato, anche attraverso percorsi di riqualificazione professionale, e la migliore soddisfazione delle richieste dei turisti di una regione, il Veneto, in cui il turismo rappresentava il primo comparto dell'economica, con oltre 20mila

imprese attive e 530mila addetti, compresi gli stagionali e i parttime, un comparto che contribuiva al PIL regionale per il 10%.



Ai lavori, introdotti dal Segretario Generale della FISASCAT CISL Veneto, Maurizia Rizzo, presero parte Paola Mar, assessore al Turismo del Comune di Venezia, Mara Manente, direttrice del CISET, il Centro internazionale di Studi sull'Economia turistica, Marco Michielli, Presidente di Federalberghi Veneto, Gianfranco Battisti, Presidente di Federturismo Veneto, Stefan Marchioro, responsabile Progetti territoriali e Governance del turismo della regione Veneto, Onofrio Rota, Segretario Generale della CISL Veneto, e Pierangelo Raineri, Segretario Generale Nazionale della FISASCAT CISL.

Il rinnovo dell'integrativo aziendale Alpitour

Relazioni e diritti sindacali, sistema premiante, welfare aziendale flessibilità oraria, formazione professionale, smartworking e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro erano i punti qualificanti del nuovo integrativo applicato ai circa 700 dipendenti delle sedi di Torino, Cuneo e Milano e delle strutture ricettive della società italiana delle vacanze organizzate Alpitour, siglato il 13 aprile 2018 nel capoluogo piemontese dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e dalla direzione aziendale, a pochi giorni dalla sottoscrizione dell'accordo

strategico annunciato dal gruppo torinese con l'acquisizione di Eden Viaggi, il tour operator nato nel 1983 a Pesaro.

Sulla parte economica il nuovo integrativo – triennale, in vigore fino al 31 marzo 2021 – prevedeva l'erogazione del premio di risultato, fino a 1000 euro lordi, in misura proporzionale all'orario di lavoro e ai mesi di servizio prestati e al raggiungimento degli obiettivi di budget stabiliti di anno in anno. In considerazione del positivo andamento economico aziendale sarebbe stato erogato inoltre a tutti i lavoratori un importo lordo di 200 euro sotto forma di misure di welfare previste dalla normativa vigente.

Il regime orario contemplava il mantenimento del 25% della struttura nelle fasce orarie dalle 9 alle 9.30 e dalle 17.30 alle 18.30; diventava possibile il recupero su base mensile delle ore prestate a titolo di lavoro supplementare e straordinario attraverso l'istituto della banca delle ore per tutti i lavoratori a tempo pieno e indeterminato; le maggiorazioni economiche previste dal contratto nazionale sarebbero state riconosciute per le ore di lavoro effettivamente prestate dai tour leader in occasione dei viaggi *educational*.

Potevano accedere allo smart working inizialmente i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con turno orario fino alle 19.30 della sede di Torino che avessero aderito al progetto sperimentale su base volontaria; l'azienda avrebbe fornito gli strumenti tecnici necessari a svolgere efficacemente l'attività lavorativa.

La formazione professionale si confermava lo strumento cardine per lo sviluppo dell'azienda; una Commissione Paritetica avrebbe esaminato le esigenze formative, promuovendo apposite iniziative attraverso un piano di formazione finanziata. In tema di sostegno alla genitorialità l'azienda concedeva il part-time post partum per una durata non inferiore ai sei mesi, compatibilmente con gli orari di reparto; in alternativa si sarebbe fatto ricorso ad altri strumenti idonei alla conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

L'azienda avrebbe riconosciuto sei mesi di aspettativa non retribuita alle vittime di violenza di genere inserite nei programmi certificati dai servizi sociali del Comune, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio. Le par-

ti si impegnavano inoltre ad adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi poneva in essere molestie e violenze; le vittime avrebbero ricevuto sostegno e, se necessario, sarebbero state assistite nel processo di reinserimento.

L'intesa confermava inoltre le previsioni del precedente integrativo su buono pasto e diritto allo studio e contemplava l'estensione di 60 giorni del periodo di aspettativa non retribuita previsto dalla contrattazione nazionale per le adozioni e gli affidamenti internazionali.

«L'intesa rafforza le relazioni sindacali con un tour operator che investe sullo sviluppo aziendale con un occhio di riguardo ai dipendenti, per i quali siamo riusciti a definire una nuova struttura del salario variabile e nuove norme in tema di conciliazione vita lavoro, ma anche un nuovo articolato contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro» dichiarò la funzionaria sindacale Elena Maria Vanelli, la quale aggiunse: «La recente acquisizione di Eden Viaggi rafforzerà la capacità competitiva di Alpitour nei confronti dei vari player europei del settore e questo avrà affetti positivi anche sulla qualità dell'occupazione».

Il rinnovo del integrativo aziendale Bofrost Italia

Il 16 aprile 2018 fu rinnovato il Testo Unico Contrattuale Integrativo applicato ai 2500 dipendenti del gruppo di vendita e distribuzione di prodotti alimentari surgelati a domicilio Bofrost Italia da parte dei sindacati di categoria, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, delle rappresentanze sindacali aziendali ed unitarie e della direzione aziendale, a pochi mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di revisione dell'impianto del premio variabile erogato ai 1300 venditori, forza lavoro del gruppo, insieme ai 500 addetti alla consegna, al call center Overtel ed ai 600 impiegati della sede e del magazzino.

Punti cardine del nuovo integrativo aziendale – quadriennale, in vigore dal 1° marzo 2018 al 28 febbraio 2022 – erano: l'impianto delle relazioni sindacali ai livelli nazionale, territoriale e di filiale/call center, la procedura per le modifiche all'organizzazione del lavoro, da attuarsi in due fasi,

prima a livello locale e poi, eventualmente, a livello nazionale, mercato del lavoro e sviluppo, formazione professionale, partecipazione, misure di conciliazione vita lavoro e sostegno alla genitorialità, flessibilità, banca delle ore, part-time e estensione del congedo di paternità, percorsi formativi al rientro dal congedo di maternità e welfare aziendale, con il riconoscimento di un credito welfare per l'acquisto di beni e servizi di pubblica utilità e destinato al rimborso delle spese scolastiche sostenute per i figli.

Sulla parte economica l'intesa confermava il premio di risultato dal 1° marzo 2018 – rinnovato di anno in anno – riconosciuto ai venditori, che venivano suddivisi in sei categorie: Nuovo, Bronzo, Ferro, Argento, Oro e Diamante. Il premio era correlato alla crescita del fatturato e dei clienti ed al raggiungimento dell'obiettivo «promozione».

I giri giornalieri di consegna avrebbero potuto essere ceduti, oltre ad essere retribuiti con il 5% del fatturato totale sviluppato dal giro ceduto. Diveniva più semplice il raggiungimento dello status di accesso al sistema premiante con l'abbassamento dei limiti provvigionali. Ai lavoratori venivano inoltre riconosciuti un buono pasto elettronico di 7 euro giornalieri e un trattamento economico per la trasferta da 8 euro a 38 euro giornalieri.

Tra i punti qualificanti dell'accordo c'era anche l'avvio dei focus team tecnici e strutturali che si sarebbero riuniti periodicamente sui temi della partecipazione, rapporti con la clientela, miglioramento dei risultati di gestione, funzionalità dell'organizzazione del lavoro, innovazione, conciliazione vita lavoro e politiche di genere. Con l'intesa il gruppo Bofrost confermava lo sviluppo aziendale nel Mezzogiorno con 90 nuove assunzioni nel triennio 2019-2021.

«La partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa si consolida ulteriormente con la costituzione dei Focus Team che consentiranno, attraverso un confronto strutturale, di condividere *gli obiettivi e di migliorare l'efficienza in un'ottica di condivisione del risultato aziendale»* dichiarò il Segretario Nazionale Mirco Ceotto.

La FIST CISL in Irlanda al Forum del Sindacato internazionale Unicare

«È necessario ripensare a nuovi modi e valori dell'integrazione tra cura e assistenza alla persona. I sistemi per renderli realmente applicabili devono essere sviluppati e questa trasformazione richiede un coordinamento ed

una risposta multisettoriale efficace. Anche il movimento sindacale può e deve fare molto, non solo per migliorare le condizioni di lavoro, ma anche nella tutela dell'utente e della sua famiglia. I servizi di cura e assistenza alla persona dovranno essere riconosciuti come valore pubblico sia a livello sociale che economico e dovranno essere ridefiniti socialmente in maniera positiva e proattiva» dichiarò il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri, intervenendo al Comitato Direttivo del sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona Unicare, aderente al sindacato internazionale del terziario e dei servizi UNI Global Union, che si svolse a Drogheda in Irlanda dal 17 al 19 aprile 2018, all'indomani della sua elezione all'incarico di Vice Presidente del sindacato europeo Unicare Europa.

«L'ageing society *è in Europa e in diverse parti del mondo un fenomeno in espansione, con le popolazioni di persone anziane che aumentano insieme alla maggiore richiesta di assistenza e supporto. Il diritto della persona anziana di scegliere, controllare e vedersi riconosciute esigenze e preferenze nella programmazione e nella fornitura di assistenza e supporto va combinato con il diritto di chi fornisce i servizi di cura e assistenza di avere il giusto riconoscimento sociale, professionale ed economico*» aggiunse Raineri, approfondendo lo scenario relativamente all'Italia, dove il fenomeno dell'invecchiamento demografico, comune alla maggior parte dei Paesi industrializzati, colpisce in modo particolare.



«Mantenendo stabile il tasso di utilizzo dei servizi da parte delle famiglie – evidenziò ancora Raineri – *l'invecchiamento demografico porterà il numero degli attuali collaboratori da 1milione e 655mila a 2milioni e 51mila nel 2030, determinando un fabbisogno aggiuntivo complessivo di circa 500mila unità. Nell'era della globalizzazione e delle multinazionali, sempre più diffuse nel globo anche nel settore di cura e assistenza alla persona, è urgente potenziare l'azione sindacale e la contrattazione a tutti i livelli da un lato per migliorare le condizioni di lavoro e accrescere la professionalità – e garantire dunque la qualità delle prestazioni – e dall'altro finalizzando l'attività contrattuale all'accesso alle prestazioni di cura e assistenza nell'ambito di nuovi sistemi di home care e di long term care rivolti ai lavoratori e ai familiari, in modo da garantire dignità e inclusione nella fase della vecchiaia».*

«Un obiettivo raggiungibile – concluse il Segretario Generale della FIST – *anche attraverso i sistemi bilaterali che prevedano di destinare parte della retribuzione, come già avviene in alcuni Paesi europei, a tutela delle proprie necessità assistenziali in età avanzata».*

La FIST CISL espresse nell'occasione la massima condivisione del piano di azione 2018 presentato da Unicare, mirato a potenziare l'attività di sindacalizzazione e a migliorare le condizioni di lavoro di chi opera e presta servizio nelle multinazionali del settore della cura, piano d'azione propedeutico allo svolgimento del Congresso mondiale del sindacato internazionale in programma a Roma nel mese di febbraio 2019.

La FIST CISL all'UNI Europa Organizing Forum

Il 17 e 18 aprile 2018 si svolse a Bruxelles il Forum promosso dal sindacato europeo del terziario e dei servizi UNI Europa. Argomento in discussione da parte dell'assise era l'attività sindacale di proselitismo nell'era digitale, anche attraverso il supporto tecnologico delle piattaforme web a disposizione dei lavoratori.

Per la FIST CISL presero parte al convegno la funzionaria sindacale della FISASCAT Elena Maria Vanelli e Rosetta Raso in qualità di Vice Presidente di Cassa Colf, la cassa di assistenza sanitaria di origine contrattuale per colf e badanti.

Le due sindacaliste illustrarono l'evoluzione della contrattazione nazionale del settore del lavoro domestico in Italia dal 1974 in poi e le attività di tutela sindacale sul territorio ed attraverso i diversi strumenti di comu-

nicazione e di informazione web della FISASCAT CISL, oltre alle finalità ed alle prestazioni sanitarie integrative erogate da Cassa Colf agli oltre 358mila lavoratori iscritti, a fronte di un dato complessivo occupazionale di oltre 860mila addetti al lavoro domestico, dato che era raddoppiato negli ultimi 10 anni ed era destinato a crescere ulteriormente, considerate le previsioni di invecchiamento demografico in Italia.

L'intesa tra FISASCAT CISL E USARCI

Accrescere le tutele agli oltre 270mila agenti e rappresentanti di commercio e delle figure dell'intermediazione attraverso azioni comuni sul fronte della politica sindacale contrattuale, della tutela legislativa, fiscale e previdenziale e della formazione professionale: fu questo lo scopo dell'intesa siglata il 19 aprile 2018 dalla FISASCAT CISL Nazionale e dall'Unione dei Sindacati degli Agenti e dei Rappresentanti di Commercio Italiani, USARCI, per un comune impegno nel settore, con l'obiettivo di agevolare la futura adesione di USARCI al sistema confederale CISL.



FISASCAT CISL e USARCI nell'occasione si impegnarono entrambe, nell'ambito delle autonomie di organizzazione e nel rispetto dei rispettivi Statuti, per una gestione unitaria e concordata delle azioni politiche a sostegno della categoria, per la definizione delle piattaforme sindacali in vista dei rinnovi degli Accordi Economici Collettivi, per la gestione della previdenza e assistenza erogate dall'ENASARCO, per i rapporti con INPS ed INAIL, nonché per una comune politica per l'assistenza fiscale riservata ai lavoratori del settore.

La soddisfazione della FISASCAT fu espressa dal Segretario Generale, il quale dichiarò: «Un accordo storico, *che fa convergere l'attività di due importanti rappresentanze, strutturate e competenti, finalizzando l'azione sindacale congiunta al potenziamento della contrattazione e a meglio rappresentare il mondo dell'intermediazione in tutti i suoi aspetti, nonché a fornire agli agenti ed ai rappresentanti di commercio strutture ed organizzazione per affrontare le problematiche settoriali e politiche, anche allo scopo di acquisire una maggiore autorevolezza nei confronti delle Istituzioni».*

Egli poi aggiunse: «Questo accordo di collaborazione, *nell'esaltare l'autonomia delle parti, crea i presupposti per un lavoro comune, rispondendo così positivamente alle sollecitazioni che ci pervengono dai professionisti della categoria degli agenti e dei rappresentanti di commercio e delle figure dell'intermediazione. Le iniziative che potranno essere messe in atto dal sistema dei servizi CISL saranno propedeutiche ad una migliore rappresentanza sindacale, anche nell'ambito della strategia globale della Federazione dei sindacati del terziario FIST CISL*».

La FISASCAT CISL si appella al Parlamento Europeo

Il 30 aprile 2018 approdò al Parlamento Europeo la petizione redatta dalla FISASCAT CISL nazionale per il riconoscimento dei diritti previdenziali dei lavoratori che svolgevano la loro prestazione lavorativa in part-time verticale ciclico – circa 100mila in Italia – con l'articolazione della prestazione lavorativa, a tempo pieno, solo su alcuni giorni del mese o in determinati periodi dell'anno.

La richiesta verteva sul riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno a prescindere dai periodi per i quali erano stati versati i contributi e dunque sulla possibilità che i contributi da accreditare ai lavoratori in regime di part-time verticale ciclico fossero riproporzionati sull'intero anno a cui si riferivano, anziché essere versati solo in relazione a prestazioni lavorative eseguite in una frazione di questo.

All'epoca infatti l'INPS prevedeva un trattamento differenziato tra i lavoratori che effettuavano il part-time verticale ciclico e quelli che effettuavano il part-time orizzontale, riconoscendo a questi ultimi l'intera anzianità contributiva ed ai primi la sola anzianità relativa ai periodi lavorati.

«La nostra è una battaglia di civiltà: l'effetto di questa situazione è che i lavoratori in regime di *part-time verticale ciclico hanno un trattamento peggiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno, visto che i periodi di interruzione della prestazione lavorativa non gioverebbero né ai fini della prestazione previdenziale, né dell'anzianità contributiva*» spiegò il Segretario Generale della FISASCAT, il quale poi aggiunse: *«Non essendoci una previsione di Legge specifica per i lavoratori in part-time verticale ciclico, l'INPS continua ad attenersi ad una sua circolare del 1986, sostenendo di non poter applicare deroghe, se non si modifica la normativa italiana di riferimento e continua quindi a*

calcolare l'anzianità lavorativa dei lavoratori in part-time verticale ciclico sulla base dell'effettivo lavoro prestato, escludendo i periodi non lavorati».

«I lavoratori di fronte a tale ingiustizia, per vedere riconosciuto il loro diritto, sono costretti a rivolgersi al *giudice. Negli ultimi anni si è generato un lungo contenzioso legale costoso sia per chi lo intraprende, sia per la collettività, sia per gli uffici che amministrano la giustizia. I Sindacati e i Patronati hanno interessato della questione il Ministero del Lavoro senza alcun esito. Solo attraverso le ordinanze della Corte di Cassazione, emesse in virtù dei ricorsi individuali, i lavoratori vedono riconoscersi un diritto sacrosanto»* egli sottolineò poi.

«La *FISASCAT CISL ha perciò deciso di sottoporre il problema all'attenzione del Parlamento Europeo affinché sia svolta ogni possibile azione per la tutela dei diritti previdenziali degli interessati. Molti lavoratori si sono rivolti alla FISASCAT CISL per essere consigliati e aiutati per la soluzione di un problema che riguarda i loro futuri diritti alla pensione, in quanto hanno o hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ciclico: per questi lavoratori è palese il principio della non volontarietà nella scelta di detti regimi di part-time*».

«La nostra richiesta al Parlamento Europeo va inquadrata nel contesto normativo del diritto dell'Unione Europea e dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale raggiunto tra UNICE, l'Unione delle *Confederazioni Europee dell'Industria e dei Datori di Lavoro, il CEEP, il Centro Europeo dei Datori di Lavoro e delle Imprese a Partecipazione Pubblica, e dalla CES, la Confederazione Europea dei Sindacati. Ad oltre 20 anni da quella intesa, recepita dal Consiglio Europeo, dobbiamo proseguire nel percorso di soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale».*

«Non dimentichiamo che questa tipologia di rapporto di lavoro è caratteristica dell'occupazione in certi settori ed attività del commercio, turismo e servizi e che un intervento in questo ambito potrebbe svolgere una funzione di stabilizzazione delle condizioni di impiego soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno d'Italia» concluse Raineri.

Il rinnovo dei vertici FISASCAT CISL

A Roma il 3 maggio 2018 il Consiglio Generale della categoria del commercio, turismo e servizi della CISL elesse all'unanimità Davide Guarini nuovo Segretario Generale. Il Consiglio Generale inoltre riconfermò Mirco



Ceotto e Vincenzo Dell'Orefice quali componenti della Segreteria Nazionale e promosse a tale carica Fabrizio Ferrari, già Segretario Generale della FISASCAT CISL Lombardia.

Davide Guarini succedeva a Pierangelo Raineri, Segretario Generale uscente, che aveva in precedenza formalizzato le dimissioni annunciate nell'ultimo Comitato Esecutivo di categoria del 21 marzo precedente, nel rispetto delle previsioni statutarie e regolamentari CISL e FISASCAT, al termine dei dodici anni del suo mandato, che era iniziato il 21 marzo del 2006, dopo che egli aveva svolto in FISASCAT gli incarichi di Segretario Generale aggiunto per 2 anni e di Segretario organizzativo per 12 anni.

Guarini, romagnolo, 55 anni, nato a Meldola in provincia di Forlì, entrato in CISL nel 1996, dove ha operato nella sede di Meldola. Nel 1998 giunge alla FISASCAT CISL di Forlì Cesena, categoria di cui nel 2001 diventa Segretario Generale. Nel 2006 viene eletto nella Segreteria regionale FISASCAT CISL Emilia Romagna e successivamente confermato Segretario Generale nel 2011. Nel 2013 Guarini viene eletto anche alla guida della FISASCAT CISL Romagna, la nuova Federazione nata dall'accorpamento delle strutture territoriali di Forlì, Cesena, Ravenna e Rimini. Nel febbraio 2016 viene eletto Segretario Nazionale FISASCAT CISL, ricoprendo l'incarico, prima come Segretario amministrativo e poi, dal settembre 2017, come Segretario organizzativo.
«Accolgo con grande senso di responsabilità questo nuovo incarico, convinto che sia necessario rafforzare il ruolo della contrattazione. Con la nuova squadra della Segreteria Nazionale proseguirà l'impegno per rinnovare i contratti nazionali di lavoro scaduti o in scadenza, che complessivamente interessano circa 7milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio, turismo e servizi. Il nostro obiettivo primario rimane quello della piena realizzazione della riforma della contrattazione, dando un ruolo maggiore al decentramento, con più contrattazione integrativa decentrata e, parallelamente, realizzando un sistema contrattuale nazionale che garantisca le tutele necessarie ed un salario dignitoso» dichiarò il neo eletto Segretario Generale della FISASCAT CISL.



In precedenza il Segretario Generale uscente, Pierangelo Raineri, aveva dichiarato: *«È stato un onore aver condotto una categoria destinata a divenire il punto di riferimento di migliaia di lavoratrici e lavoratori dei settori privati del commercio, turismo e servizi, altamente frammentati e connotati da un'alta vertenzialità. Il testimone che lascio oggi al mio successore è impegnativo: la struttura contrattuale nel terziario privato è diventata molto vasta e capillare, con circa 40 contratti nazionali di lavoro ed oltre 100 contratti integrativi sottoscritti dalle associazioni maggiormente rappresentative, ma dobbiamo avere la capacità di agire per stabilire la rappresentanza reale tra le parti, sia del sindacato che delle associazioni imprenditoriali firmatarie dei contratti nazionali, e contrastare il crescente fenomeno del dumping contrattuale».*

«Il mio impegno sindacale proseguirà in *FIST, la Federazione dei sindacati del terziario nata nel 2014 dall'accorpamento di FISASCAT CISL e FeLSA CISL, con l'ambizioso progetto di dare vita ad una nuova Federazione sindacale in grado di divenire nel terziario l'interfaccia categoriale nella economia digitale governata da app e algoritmi, dove al massimo delle flessibilità corrisponde il minimo delle tutele, il nuovo mantra della gig economy. L'accrescimento delle tutele passa perciò anche dall'affermazione della contrattazione transnazionale, capace di rendere esigibili diritti e tutele minimi e un salario dignitoso ai lavoratori in qualunque Paese del mondo essi si trovino»* dichiarò poi Raineri, confermando il suo impegno nel sindacato internazionale dei servizi UNI Global Union e in Unicare, il sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona, di cui nelle settimane precedenti era stato eletto Vice Presidente.



Si trattava di un progetto pienamente condiviso dalla

CISL, infatti economia digitale e nuovi lavori, dumping e ruolo del sindacato e della contrattazione furono al centro anche dell'intervento della Segretaria Generale della Confederazione, Annamaria Furlan, presente ai lavori con i colleghi di Segreteria confederale ed i rappresentanti di alcune Federazioni di categoria.

«Una giornata importante per la *CISL e per la FISASCAT: il nuovo Segretario Generale, Davide Guarini, eletto all'unanimità, conferma la forte condivisione della proposta del Segretario Generale uscente, Pierangelo Raineri, che ha condotto fin qui la prima categoria dei lavoratori attivi della CISL*» dichiarò la leader cislina.

«Il sindacato deve sempre più avere la capacità di rispondere alle nuove sfide del mercato con nuove proposte rispetto al mutamento degli scenari, di fronte alla precarietà dei nuovi lavori dell'economia digitale e della gig economy, sott*opagati e senza alcuna tutela.*

Con la contrattazione e la concertazione daremo le risposte ai lavoratori che vogliamo tutelare e rappresentare. Il tema della rappresentanza, anche datoriale – concluse la Furlan – *resta fondamentale anche per affrontare il* «mercificio» *contrattuale che crea dumping e che non tutela le lavoratrici ed i lavoratori».*



Lo sciopero della vigilanza privata



Il 4 maggio 2018 fu massiccia l'adesione allo sciopero nazionale della vigilanza privata e dei servizi fiduciari indetto da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS: in media nazionale fu del 70% con punte del 90% a Milano, Como, Varese, Torino, Bologna, Roma, Bari, Napoli e Palermo. Buona l'adesione anche in Veneto, Campania, Puglia, Sicilia e nelle Marche.

Circa 5mila lavoratori presero parte alla manifestazione organizzata a Roma in Piazza Santissimi Apostoli in rappresentanza degli oltre 70mila addetti del comparto. Molti furono gli interventi dei delegati e delle delegate territoriali provenienti da aziende del settore nelle quali il ricorso a forme di flessibilità organizzativa non era frutto di contrattazione.

La protesta era finalizzata a rivendicare il rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto nel 2015 e ad ottenere aumenti economici dignitosi, contro le posizioni avanzate dalle associazioni imprenditoriali del settore UNIV, ANIVIP, ASSIV e dalle imprese cooperative Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Federlavoro e Servizi e AGCI Servizi su orario di lavoro, turnazioni e flessibilità, ma anche sul maggiore ricorso al lavoro a chiamata e intermittente ed ai contratti a termine.

La mobilitazione andava anche contro le proposte datoriali sulle minori tutele nei cambi appalto e sulla revisione delle norme sul trattamento economico della malattia, sul riposo e sulla riduzione del periodo di comporto utile alla conservazione del posto di lavoro.

«Una protesta composta e pacifica per manifestare tutto il dissenso dei lavoratori, ma anche propositiva – sottolineò il Segretario Nazionale Vincenzo Dell'Orefice – *Riconosciamo la necessità di innovare profondamente gli schemi organizzativi del servizio, ma crediamo sia una manovra da condividere con i sindacati».*



«La maggiore efficienza deve necessariamente coniugarsi con le esigenze di vita dei lavoratori e trovare in una chiara ed univoca condivisione negoziale contenimenti e limiti. Servizi di qualità e imprese *di qualità non possono prescindere dalla qualità del lavoro e dalla maggiore professionalità»* concluse il sindacalista.

Alla manifestazione romana prese parte anche Davide Guarini, neo Segretario Generale della FISASCAT CISL, il quale dichiarò: «L'imponente adesione alla mobilitazione di oggi lancia un messaggio forte e chiaro alle associazioni imprenditoriali di settore, alle fantomatiche associazioni datoriali e ai sindacati «gialli», *sprovvisti di qualsiasi elemento di rappresentatività, ed al Ministero dell'Interno. Per far compiere un salto di qualità al settore della sicurezza privata occorre che tutti gli attori coinvolti investano sulla riqualificazione del lavoro».*

L'intesa di Amazon

Il 22 maggio 2018 fu siglata a Castel San Giovanni, presso la sede di Amazon Italia Logistica Srl, l'intesa tra le rappresentanze sindacali aziendali e la direzione del colosso statunitense del web services, del cloud computing e dell'e-commerce.



L'accordo, approvato a larghissima maggioranza dal referendum dei lavoratori ed in vigore per 12 mesi dal successivo 17 giugno, prevedeva il superamento dei turni fissi pomeridiano e notturno e la ridefinizione dei turni di lavoro, articolati su tre fasce orarie per complessive 40 ore di lavoro, prestato su cinque giorni alla settimana.

Tutti i 1656 dipendenti diretti sarebbero ruotati settimanalmente su due turni dalle 7.00 alle 15.00 e dalle 15.30 alle 23.30 durante tutto l'anno; il turno notturno – su base fissa dalle 20.00 alle 04.00 da Gennaio ad Agosto e dalle 23.30 alle 07.30 dal mese di Settembre a metà Novembre e da metà Novembre a Dicembre – sarebbe stato presidiato dai soli lavoratori volontari, ai quali veniva riconosciuta una maggiorazione economica del 25%; qualora non si fosse raggiunto il numero necessario per fare fronte alle esigenze aziendali, sarebbe stata implementata una rotazione omogenea su tre turni.

Nell'ambito di 8 settimane i lavoratori avrebbero prestato servizio durante un fine settimana lungo un sabato ed una domenica e avrebbero garantito 2 week end di lavoro con prestazione di sabato e 1 week end di lavoro con prestazione di domenica a fronte di 4 week end consecutivi di riposo, oltre ad un riposo di 3 giorni consecutivi comprendenti il week end.

Durante i mesi da settembre a dicembre era inoltre prevista la necessità di anticipare di un'ora l'inizio del turno nei reparti di ricevimento merce dai fornitori (inbound) e di evasione degli ordini dei clienti (outbound) previa informazione alle RSA e ai dipendenti interessati. Dal periodo da metà Novembre a Dicembre poteva essere richiesto un giorno di lavoro straordinario a settimana – a rotazione, alternando sabato e domenica – per fare fronte ai volumi del picco di Natale.

Molto grande fu la soddisfazione in casa FISASCAT CISL Parma e Piacenza, che nello stabilimento Amazon di Castel San Giovanni poteva già vantare una forte rappresentanza tra i lavoratori iscritti al sindacato. «Quello di oggi è un risultato storico che recepisce le nostre istanze, raggiunto anche grazie all'impegno delle rappresentanze sindacali aziendali firmatarie dell'intesa, prevalentemente della *FISASCAT CISL, che hanno portato a buon fine un negoziato, che è stato connotato da momenti di forte tensione, culminati anche in iniziative di mobilitazione e sciopero»* dichiarò la Segretaria Generale territoriale Francesca Benedetti.

«Il nuovo modello turni garantisce nei vari reparti del sito di Castel San Giovanni la job rotation omogenea nelle mansioni e nei carichi di lavoro, eliminando di fatto i turni imposti unilateralmente da Amazon, che apre finalmente le porte alla volontarietà della prestazione notturna, riconoscendo anche un ristoro economico per chi svolge i turni disagiati, con un importante incremento economico mensile, stimato da 70 *euro a 97 euro a seconda del periodo lavorato»* puntualizzò la sindacalista.

Vivi apprezzamenti vennero anche dalla Segreteria Nazionale della

FISASCAT CISL: «È un risultato importante e significativo, raggiunto grazie *all'impegno delle organizzazioni sindacali e in particolare della FISASCAT CISL Parma e Piacenza, che con caparbietà ha portato avanti una trattativa volta a contrattare la flessibilità organizzativa e a migliorare le condizioni di lavoro in una attività che va considerata di prospettiva, connessa come è all'evoluzione dei mercati digitali»* dichiarò il Segretario Generale, Davide Guarini.

«Il nostro auspicio – egli concluse – *è che l'intesa sia solo il primo tassello di relazioni sindacali strutturate, che portino a migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori e le lavoratrici degli stabilimenti italiani di Amazon e a raggiungere significativi livelli di partecipazione ai risultati di una multinazionale in espansione in Europa e nel mondo».*

«Una svolta nel sistema di relazioni sindacali con Amazon che può essere il preludio allo sviluppo di un sistema contrattuale transnazionale anche negli altri stabilimenti in Europa e nel mondo. Questo accordo conferma l'Italia nel ruolo di protagonista del cambiamento in un segmento di avanguardia come quello delle piattaforme digitali. Innovazione e diritti non solo possono coesistere, ma sono elementi portanti della crescita di un'impresa e dell'occupazione» così si espresse in proposito il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri.

«L'accordo territoriale, il primo al mondo nella storia di Amazon, premia il forte impegno della categoria del commercio turismo e servizi di Parma e Piacenza da sempre in prima linea nello stabilimento di Castel San Giovanni per le tutele dei lavoratori e per contrattare nuove norme in grado di accompagnare le performance aziendali nel rispetto delle mansioni e di carichi di lavoro equi e sostenibili dalle lavoratrici e dai lavoratori delle attività del terziario» rimarcò infine Raineri.

L'integrativo aziendale di Altran Italia

Nuova organizzazione del lavoro, trattamento economico della malattia e permessi a sostegno della genitorialità e per visite mediche, ma anche un nuovo sistema premiante, fino a 500 euro, legato alla produttività ed alla redditività aziendale, convertibile in servizi di welfare aziendale: furono questi i cardini del nuovo integrativo aziendale, siglato il 28 maggio 2018 e applicato ai circa 3mila dipendenti italiani di Altran Italia, società francese leader mondiale in Engineering e servizi di ricerca e sviluppo presente in più di 30 Paesi nel mondo con oltre 45mila dipendenti.

2018



L'intesa sottoscritta dalla direzione aziendale con FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS aveva durata triennale dal 1° giugno 2018 al 31 maggio 2021 e interveniva anche sul sistema di relazioni sindacali. Parte integrante dell'accordo era infatti uno specifico protocollo per il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza sui luoghi di lavoro. FILCAMS CGIL FISASCAT CISL e UILTuCS espressero soddisfazione per il risultato raggiunto «*che fornisce un quadro normativo certo e che integra in maniera sostanziale il contratto nazionale del terziario distribuzione e servizi*».

Altran Italia era attiva dal 1996 e continuava a crescere, offrendo consulenza avanzata in ingegneria e innovazione in diversi settori. Un segmento alto, quello in cui si collocava, che confermava come la produttività, anche quando si parla di innovazione, resta il cuore degli obiettivi aziendali. E per avere risultati sempre migliori è indispensabile attingere alla professionalità dei dipendenti e condividere i frutti di questo processo.

Produttività e benessere delle persone sul posto di lavoro dunque non solo erano traguardi raggiungibili, ma diventavano un volano di crescita. E il welfare aziendale in questo senso si rivelava strumento prezioso ed efficace. Dalla previdenza alla formazione, dalla sanità integrativa ai servizi alla famiglia il welfare aziendale convinceva sempre di più e rispondeva alle esigenze dei lavoratori. Dare valore al capitale umano significava sviluppo e l'accordo dimostrava che le aziende cominciavano finalmente a crederci.

La FIST CISL Liguria e la destagionalizzazione



Il 28 maggio 2018 si svolse a Sanremo un convegno promosso dalla FIST CISL Liguria, dalla FISASCAT CISL Liguria e dalla FISASCAT Imperia Savona sul tema «Oltre la stagione, la Liguria e il turismo accessibile dodici mesi».

Prolungare la stagione e mettere a punto nuove strategie erano le iniziative necessarie per produrre sviluppo e occupazione nel settore, in un nuovo modo di concepire il turismo fuori dagli schemi tradizionali e in modalità programmatica: questo in sintesi quanto emerse dalla giornata di studio che affrontò in parallelo il tema dell'accoglienza diffusa in contrapposizione alle gravi carenze infrastrutturali della Liguria, che ostacolavano ogni iniziativa di sviluppo della regione e non solo in campo turistico.

L'iniziativa permise altresì di focalizzare l'importanza dell'accordo, primo ed unico in Italia e noto come Patto del Lavoro per il Turismo, che la regione Liguria e i sindacati avevano da poco sottoscritto. Si trattava di circa 10 milioni di Euro di finanziamenti (tra cui i progetti di destagionalizzazione) che la regione aveva deciso di erogare per sostenere il settore.

Tra i relatori all'iniziativa, moderata da Natalino Famà, cronista de Il Secolo XIX, oltre a Silvia Michela Avanzino, Segretario Generale della FISASCAT CISL Liguria, e a Massimiliano Scialanca, Segretario Generale della FISASCAT Imperia Savona, Gianni Berrino, Assessore Regionale Lavoro Occupazione Turismo e Marketing, e Pierangelo Raineri, Segretario Generale della FIST CISL Nazionale, mentre le conclusioni furono affidate al Segretario Generale della CISL Liguria, Luca Maestripieri.

La FIST CISL Lazio e la previdenza complementare



«La previdenza complementare per i lavoratori del commercio, servizi, terziario e per i lavoratori in somministrazione» fu il tema del convegno promosso a Roma dalla FIST CISL Lazio. Al centro dell'incontro lo sviluppo del secondo pilastro previdenziale alla luce delle più recenti statistiche pubblicate dalla COVIP, la commissione di vigilanza sui fondi pensione, secondo la quale a fine 2017 il numero complessivo di iscritti alle forme pensionistiche complementari era di oltre 8milioni e 300 mila, con una crescita del 7,1% rispetto all'anno precedente.

Nei fondi negoziali, stimava la COVIP, si erano registrate 208mila iscrizioni, l'8% in più rispetto al 2016, portando il totale a fine anno a circa 2milioni e 800mila iscritti, mentre Fon.Te., il fondo di riferimento dei lavoratori del terziario e dei lavoratori in somministrazione, contava allora circa 211mila iscritti, un dato in crescita ma ancora troppo basso rispetto agli occupati del settore, in cui si concentrava il 70% dell'occupazione in Italia.

La ricetta suggerita dai partecipanti all'iniziata fu la promozione della cultura previdenziale, soprattutto tra le giovani generazioni, e l'obbligatorietà dell'adesione con un esplicito richiamo alle forze politiche. Tra i relatori della tavola rotonda, oltre a Carlo Costantini, Segretario Generale FIST Lazio, anche il Segretario confederale CISL Ignazio Ganga, Pierangelo Raineri, Segretario Generale della FIST Nazionale, Paolo Terrinoni, Segretario Generale della CISL Lazio, Davide Guarini, Segretario Generale FISASCAT, Luigi Corazzesi Vice Presidente Sanimpresa, Rosanna Casella, direttrice INPS Roma Città Metropolitana, Enzo De Fusco, consulente del lavoro, Fausto Moreno Vice Presidente Fon.Te. e Mattia Pirulli, Segretario Generale FeLSA CISL.

UNI Europa UNICARE / AGE Workshop



Working conditions in care:
Implications for labour rights, quality of services and the dignity of older people

Il 5 giugno 2018 si svolse a Bruxelles presso la sede di UNI Europa il workshop organizzato dal sindacato europeo della cura e dell'assistenza alla persona in previsione della celebrazione della Giornata contro gli abusi sugli anziani in programma il successivo 15 giugno e promossa da Unicare Europa, da AGE platform Europe, e dall'European Network of National Human Rights Istitution, con il patrocinio della Commissione Europea.

Nel corso dell'incontro fu presentata un'ampia panoramica sulla situazione in Europa tra invecchiamento demografico, la mancanza di figure professionali nel settore di cura e assistenza e il rispetto delle previsioni della Carta dei Diritti Umani anche per i soggetti deboli.

Per la FIST CISL partecipò il funzionario della FISASCAT CISL Dario Campeotto, il quale presentò l'esperienza italiana nella cura alla persona anziana illustrando l'evoluzione del contratto nazionale del lavoro domestico applicato a colf e badanti. «Un'esperienza positiva di contrattazione – dichiarò Campeotto – *perché è la dimostrazione dell'evoluzione sempre più ampia della consapevolezza che deve esserci pari dignità tra tutti, sia per chi riceve, sia per chi fornisce i servizi in questo settore».*

Torna il Campo Scuola della FISASCAT CISL

«Giovani, Nuove competenze digitali e lavoro 4.0» fu il tema conduttore della quinta edizione del Campo Scuola promosso dalla FISASCAT a Palau in Sardegna dal 3 al 9 giugno 2018.

La settimana di approfondimento sindacale, riservata a circa 40 giovani



quadri della categoria cislina, esaminò lo scenario socio economico e analizzò il mercato del lavoro e il ruolo della contrattazione nazionale decentrata nel commercio, turismo e servizi con particolare riferimento all'evoluzione degli interventi di welfare e della bilateralità di settore.

La sessione formativa registrò la partecipazione di autorevoli esponenti del mondo sindacale ed universitario e si concluse con una tavola rotonda sul tema «I giovani e il nuovo welfare» alla quale presero parte, oltre al Segretario Generale della FISASCAT CISL, Davide Guarini, il Segretario confederale CISL Ignazio Ganga, il Segretario Generale della USR Sardegna Gavino Carta, Marco Lai docente dell'università di Firenze e del Centro Studi CISL e Antonella Marsala, esperta di politiche attive del lavoro e welfare.

UNI World Women's Conference



Il 14 giugno 2018 si svolse a Liverpool in Inghilterra la V conferenza mondiale delle donne promossa dal sindacato internazionale dei servizi UNI Global Union. L'assise, che registrò la partecipazione di oltre 600 delegate provenienti dall'Africa, dall'America, dall'Asia, dal Pacifico e dall'Europa, affrontò le priorità strategiche per supportare l'occupazione femminile, la parità di genere, il contrasto alla violenza di genere e il ruolo delle donne nel mondo del lavoro. La mozione finale stabilì il percorso strategico dei successivi 4 anni fino al VI Congresso mondiale in programma nel 2022 a Toronto.

All'assise prese parte una delegazione FIST CISL con Rosetta Raso,

componente del Comitato Direttivo Mondiale delle Donne UNI, ed Elena Maria Vanelli Coordinatrice nazionale donne e parità di genere della FISASCAT CISL.

La FIST CISL al V Congresso Mondiale del sindacato internazionale del terziario e dei servizi





«Anche il sindacato internazionale dovrà essere capace di affrontare le sfide del terzo millennio, ossia l'invecchiamento demografico e l'innovazione tecnologica, fenomeni che avranno ripercussioni sociali, sui livelli occupazionali e sulla qualità dell'impiego» così il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri, esordì in occasione del suo intervento al V Congresso Mondiale di UNI Global Union, il sindacato internazionale del terziario e dei servizi, che si svolse a Liverpool, in Inghilterra, dal 17 al 20 giugno 2018.

«Making It Happen» lo slogan della kermesse, che registrò la partecipazione di circa 2mila delegati e rappresentanti sindacali provenienti da oltre 50 Paesi del mondo, dove UNI Global Union contava più di 20milioni di aderenti.

«Attraverso la contrattazione a tutti livelli dovremo rendere possibile la costruzione di un sistema di long term care e di home care in grado di assicurare a chi lavora l'accesso alle cure e all'assistenza nella fase della vecchiaia» aggiunse nel suo intervento Raineri, evidenziando che «l'invecchiamento demografico avrà ripercussioni anche sui livelli di produttività che inevitabilmente rallenteranno».

«Il rallentamento della produttività potrà essere compensato solo attraverso

l'automazione, che avrà dunque un ruolo crescente anche nei settori in espansione in tutto il mondo del terziario e dei servizi, in una assoluta liberalizzazione dei mercati nell'era digitale» sottolineò poi il sindacalista.

«La contrattazione, che avrà il compito di governare l'innovazione delle figure professionali, dovrà sempre più definire formule di flessibilità contrattata per una organizzazione del lavoro che avvenga nel rispetto dei tempi di vita, in regimi orari concordati con le rappresentanze dei lavoratori» suggerì Raineri.

«Il sindacato globale dovrà anche confrontarsi con i nuovi scenari economico finanziari della Blockchain, dettati dall'utilizzo della moneta virtuale, con il turbo-capitalismo che continuerà ad essere il principale responsabile dei forti *squilibri sociali con l'arretramento dei diritti di fronte al profitto»* affondò il sindacalista, che richiamò infine «al senso di responsabilità sociale delle imprese» invocando *«un big deal, un grande patto delle popolazioni, con la distribuzione di posti di lavoro e una retribuzione che garantisca la dignità della persona».*

Il premio di risultato Eataly

Il 4 luglio 2018 fu raggiunta l'intesa sul premio di risultato 2018 tra i sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL e la direzione di Eataly, la catena di punti vendita specializzati nella vendita e nella somministrazione di generi alimentari italiani di alta qualità.

Il salario variabile, pari ad un dodicesimo della retribuzione annuale ed esteso ai lavoratori in regime di somministrazione, veniva correlato al raggiungimento di obiettivi di produttività e qualità e dei parametri individuali di presenza al lavoro e procedure disciplinari e sarebbe stato erogato nel mese di giugno 2019. I lavoratori ne avrebbero potuto richiedere la liquidazione totale o parziale a titolo di rimborso delle spese sostenute a favore dei propri familiari.

Nei mesi precedenti si era concretizzato il pacchetto del welfare aziendale previsto dalla contrattazione integrativa applicata ai circa 2mila addetti di Eataly; l'accantonamento di 300mila euro previsto dal contratto integrativo siglato nel 2015 era destinato ad ampliare le prestazioni offerte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore, Fondo EST.

«Proficue relazioni sindacali hanno consentito di raggiungere intese che danno piena attuazione alle previsioni del primo contratto integrativo

Eataly: un'offerta di servizi ad alta valenza sociale» dichiarò per l'occasione la funzionaria sindacale Elena Maria Vanelli.

Il primo CIA del Gruppo Synlab

Il 12 luglio 2018 fu siglato il primo integrativo aziendale per i circa 1.500 dipendenti del Gruppo Synlab, il network europeo di diagnostica medica presente in oltre 35 Paesi del mondo con più di 17mila addetti. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e le direzioni societarie del gruppo sottoscrissero un'intesa triennale valida dal 1° agosto 2018 al 31 luglio 2021 che avrebbe avuto applicazione nelle sedi presenti in Liguria, Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Lazio e Campania.

Relazioni sindacali ai due livelli, nazionale e decentrato, organizzazione del lavoro e banca delle ore, premio di risultato e welfare aziendale, con l'istituzione della piattaforma Easy Welfare a disposizione dei lavoratori, che avrebbero potuto optare per la conversione del salario variabile – fino a 400 euro per il 2019, correlato al raggiungimento degli obiettivi di redditività ed alla presenza in azienda – in beni e servizi di pubblica utilità.

Entro 12 mesi le parti si sarebbero poi incontrate per valutare l'adozione di sistemi premianti destinati ai collaboratori autonomi. Sul mercato del lavoro le società del gruppo Synlab si impegnavano a favorire adeguati percorsi di stabilizzazione dei dipendenti che avessero lavorato per più di 22 mesi nello svolgimento delle stesse mansioni con il contratto a tempo determinato.

Corollario dell'intesa l'impegno delle parti a contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro; alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere veniva riconosciuto il diritto di astenersi per un periodo di congedo retribuito fino ad un massimo di due mesi. Tra i punti qualificanti dell'accordo l'intervento di supporto alla genitorialità, con l'integrazione dell'indennità di maternità obbligatoria fino al 100% della retribuzione e con il riconoscimento di un bonus nascita di 550 euro in occasione della nascita di figli e nel caso di adozione, oltre ad un buono di 85 euro per l'acquisto di servizi di baby sitting fino ai quattro anni di età del bambino.

L'accordo prevedeva inoltre l'integrazione del trattamento economico di malattia prevista dal contratto nazionale applicato indipendentemente dal numero di eventi, oltre alle misure di welfare solidale, con la cessione dei permessi ai colleghi in difficoltà, l'erogazione dell'indennità di trasferta ed il riconoscimento di una franchigia di 300 euro per il personale addetto alla logistica per le sanzioni derivanti da infrazioni del codice della strada. Ai lavoratori che non sarebbero incorsi in infrazioni sarebbe stato corrisposto un importo a titolo di premio una tantum di 200 euro.

E ancora checkup gratuiti e sconti sui servizi offerti dalle società del gruppo, un contributo di 500 euro per l'iscrizione a facoltà universitarie e master con il riconoscimento di ulteriori 1500 euro in caso di conseguimento del titolo di laurea o di master. Per il solo anno 2018 le società del gruppo Synlab avrebbero valutato inoltre l'assegnazione di un bonus una tantum pari a 210 euro.

«Il primo contratto integrativo Synlab rafforza le relazioni sindacali valorizzando la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori con la definizione di un valido sistema di welfare aziendale legato al sistema premiale» dichiarò il funzionario sindacale Salvo Carofratello, il quale aggiunse*: «L'intervento sulla flessibilità contrattata con il meccanismo della banca delle ore, il supporto alla genitorialità, le finalità solidaristiche e le misure per il contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro completano una intesa unica nel suo genere».*

A sua volta il Segretario Generale della categoria cislina, Davide Guarini, sottolineò «la disponibilità delle società del gruppo Synlab ad improntare relazioni sindacali proficue e costruttive, che hanno consentito di definire una intesa che realizza un buon modello partecipativo, nell'ambito di una flessibilità contrattata che risponde alle esigenze di impresa preservando un'occupazione di qualità».

Il nuovo contratto nazionale Turismo - Confesercenti

Il 19 luglio 2018 si giunse al rinnovo del contratto per i circa 300mila dipendenti da imprese del comparto turistico ricettivo alberghiero e all'aria aperta, del settore pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, agenzie di viaggio e turismo associati a Confesercenti.

Dopo un lungo e complesso negoziato e a cinque anni dalla scadenza



del precedente contratto, i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono infatti con le associazioni imprenditoriali FIEPET/FIBA, Assohotel/Assocamping e Assoviaggi tre verbali di rinnovo contrattuale, formalizzando in premessa l'impegno «*a realizzare una contrattazione nazionale unica ed armonizzata volta ad agevolare l'equilibrio di ciascun specifico settore*» e a «*perseguire, mediante la bilateralità già costituita, il rafforzamento del welfare contrattuale e del sistema di relazioni sindacali*».

Rispetto al trattamento economico l'intesa definiva 100 euro di aumento a regime al IV livello per i dipendenti da pubblici esercizi, stabilimenti balneari e alberghi diurni; l'aumento economico era di 88 euro al IV livello con decorrenza dal 1° gennaio 2018 per i dipendenti da alberghi e complessi turistico ricettivi all'aria aperta e dalle agenzie di viaggio e turismo. A parziale copertura del periodo di carenza contrattuale, esclusivamente ai lavoratori dei comparti aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta, veniva inoltre corrisposto un importo forfettario «una tantum» pari a 936 euro.

L'ipotesi di accordo definiva inoltre il trattamento economico orario riservato al personale extra e di surroga ingaggiato nei pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni e nelle aziende alberghiere pari rispettivamente a 14,37 € e a 14,25 € a regime al IV Livello.

Sull'organizzazione del lavoro, per fare fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le imprese avrebbero potuto realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno fino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane; per altrettante settimane ci sarebbe stata una pari riduzione dell'orario di lavoro.

Quanto al trattamento normativo l'intesa confermava il sistema della bilateralità di settore e l'impianto delle relazioni sindacali ai due livelli, nazionale e decentrato; a garanzia dell'effettivo decollo del secondo livello di contrattazione le parti concordavano di istituire un premio di risultato,

destinato ai lavoratori che non rientrassero nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale, fino a 296 euro.

Sul mercato del lavoro l'intesa contemplava il ricorso all'istituto dell'apprendistato e disciplinava il ricorso al lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e al lavoro somministrato, tenendo conto della caratteristica strutturale della stagionalità e dell'esigenza delle imprese di intensificare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Con l'intesa le parti condannavano fermamente le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, prevedendo azioni di contrasto, segnalazione o denuncia con l'introduzione del divieto di licenziamento previsto dalla finanziaria 2018.

Parte integrante del nuovo contratto era anche il protocollo sul sistema di appalti nel settore della ristorazione collettiva e delle mense; l'articolato recepiva la normativa esistente e il lavoro svolto dal Dialogo Sociale Europeo tra il sindacato europeo del settore EFFAT e l'associazione imprenditoriale europea Food Service sull'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, con l'espressa richiesta alle istituzioni di inserire nei bandi di gara il riferimento alla contrattazione nazionale siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Le parti convenivano inoltre sulla valenza strategica della formazione professionale per lo sviluppo del settore anche attraverso il sistema della formazione continua erogata dalla bilateralità di settore. Entro il 30 settembre 2018 le parti avrebbero inoltre avviato il confronto sul ricorso al telelavoro e al lavoro agile.

Per il Segretario Nazionale Fabrizio Ferrari era «un'importante intesa che riconosce un immediato riscontro economico ai lavoratori, per i quali viene definito un sistema di flessibilità contrattata che valorizza la professionalità del lavoro stagionale, fenomeno strutturale del comparto, nell'ambito di un rinnovo contrattuale che individua validi istituti anche per la regolamentazione dei rapporti di lavoro di natura transitoria».

Fu poi il Segretario Generale della FISASCAT CISL, Davide Guarini, a sottolineare che «finalmente, a distanza di cinque anni, è stato definito con le imprese associate a Confesercenti un rinnovo contrattuale significativo, che uniforma i trattamenti economici e normativi alle intese già raggiunte nel comparto, riconoscendo alle lavoratrici ed ai lavoratori un dignitoso aumento salariale e contemplando una serie di misure volte a favorire la tenuta e lo sviluppo dell'occupazione».

«La nostra priorità – sottolineò il sindacalista – *è quella del contrasto al dumping contrattuale ed alla concorrenza sleale, nell'interesse delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori di un settore che rappresenta un importante pilastro dell'economia italiana».*

Il primo contratto integrativo aziendale del gruppo Marriott International

Il 20 luglio 2018 fu raggiunta l'intesa per il primo contratto integrativo aziendale applicato ai 3mila dipendenti del Gruppo Marriott International. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con le direzioni societarie del colosso mondiale dell'hotellerie l'accordo triennale che dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 sarebbe stato applicato negli alberghi già Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc. del Gruppo Marriott International e che avrebbe accompagnato la fase di completamento del processo di acquisizione del Gruppo Starwood/CIGA avviato nel dicembre dell'anno precedente.

Relazioni sindacali ai tre livelli, nazionale, territoriale/area e di hotel, disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie, diritti individuali, mercato del lavoro, terziarizzazioni, indennità economiche, sistema premiante e welfare aziendale, gli ambiti di intervento del contratto integrativo che, come si legge nella premessa dell'intesa, rappresentava «*la soluzione idonea alla salvaguardia dell'impianto delle relazioni industriali, al rafforzamento dei livelli occupazionali ed alla tenuta del potere di acquisto dei salari, assicurando nel contempo la continuità e la competitività sul mercato*».



Con l'accordo le parti si impegnavano, a fronte di un eventuale aggravamento delle condizioni di crisi, ad un confronto preventivo per individuare le misure necessarie al superamento delle difficoltà aziendali. L'azienda non avrebbe fatto ricorso all'appalto di servizio per tutta la vigenza del contratto.

Tra i punti cardine dell'intesa vi era la norma finalizzata alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in regime di flessibilità, date le recenti problematiche in materia di ammortizzatori sociali che avevano reso meno accessibile la consequenzialità fra periodi di stagionalità lavorativa e periodi di fruizione delle indennità di disoccupazione: «*con l'introduzione del nuovo sistema NASPI* – citava espressamente l'accordo – *le parti convengono di istituire la nuova figura di part-time verticale a tempo indeterminato*».

Il nuovo istituto sarebbe stato proposto al personale stagionale fidelizzato, nel rispetto del diritto di precedenza, con la durata minima del contratto part-time verticale di 5 mesi, a cui si aggiungeva un regime di flessibilità per un periodo minimo di 30 giorni nei periodi di picco della domanda e per esigenze organizzative.

Sulla malattia l'azienda continuava a farsi carico del periodo di carenza dal primo giorno nella misura del 50% e del 100% in caso di patologie gravi e continuative. L'istituto del part-time poteva inoltre essere esteso nel post partum e per gravi esigenze di salute e familiari. In caso di infortunio non riconosciuto dall'INAIL sarebbe stata erogata a titolo di anticipazione un'indennità dedicata, riconosciuta anche ai lavoratori stagionali.

Il nuovo integrativo riconfermava l'istituto del premio di risultato correlato al raggiungimento di parametri economico finanziari e qualitativi espressi come percentuali da variazione sull'anno precedente, nonché legati alla presenza effettiva; le parti avevano inoltre definito una soglia minima di ingresso pari a 500 euro lordi riconosciuta ai lavoratori a tempo indeterminato full-time e pro quota per i part-time e per i lavoratori a tempo determinato che avessero totalizzato non meno di 90 giorni di lavoro effettivo, concordando sulla realizzazione di un adeguato sistema di welfare aziendale con l'impegno di procedere, entro sei mesi dalla sottoscrizione, alla definizione di buoni di acquisto/voucher per l'acquisto di beni e servizi. Entro il mese di gennaio 2019 le parti avrebbero valutato l'estensione dell'applicazione dell'integrativo ai lavoratori dell'Hotel Excelsior Gallia di Milano.

Il funzionario sindacale della FISASCAT CISL Salvo Carofratello espresse «grande soddisfazione per l'integrativo siglato, il primo al mondo sottoscritto con il nuovo gruppo *Marriott, che consolida un sistema di relazioni sindacali valido ed innovativo, confermando gli istituti previsti dalla contrattazione già esistente, rilanciando sul welfare aziendale legato alla premialità e introducendo nuove soluzioni per ovviare all'interruzione dei rapporti di lavoro stagionali».*

Per il Segretario Generale Davide Guarini «la norma sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro legata a strumenti di flessibilità contrattata *rappresenta senza dubbio uno dei punti di forza di un contratto integrativo che consolida le relazioni sindacali con la catena alberghiera più grande del globo, che ha deciso di investire anche nel nostro Paese, con l'auspicio che sia il preludio allo sviluppo di un sistema contrattuale più ampio per tutte le realtà aziendali del gruppo».*

La duplice intesa con Coop Alleanza 3.0

Il 30 luglio 2018 si ebbero interessanti sviluppi negoziali tra i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione di Coop Alleanza 3.0 nell'ambito del confronto sulla realizzazione del piano industriale 2018/2021 annunciato nei mesi precedenti dalla più grande cooperativa d'Europa, presente in Italia con 427 punti vendita in Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata, Sicilia, e, tramite società controllate, anche in Trentino, Lazio e Campania.



Le parti siglarono in quella data a Bologna due significative intese sulla gestione del progetto franchising – componente importante della distribuzione commerciale in Italia, che rappresentava il 23% delle vendite lorde e il 55% dei punti vendita – e sul piano di dismissione 2018 dei negozi connotati da un andamento critico e irrecuperabile.

La prima intesa contemplava le linee guida a cui fare riferimento nella realizzazione del franchising; il progetto prevedeva la costituzione di contratti sia di Master Franchising, da sviluppare nelle regioni del Sud d'Italia con operatori di dimensioni rilevanti, che del Franchising Classico, da implementare nelle regioni del Centro Nord, in particolare nei territori a più bassa densità di rete diretta di Veneto, Abruzzo e Marche.

Caposaldo dell'accordo l'integrale applicazione da parte del franchisee, del Master franchisee – e/o di suoi affiliati – della contrattazione nazio-

nale del Terziario stipulata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; inoltre, l'intesa riservava un'attenzione particolare al rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro e ad un confronto periodico – a cadenza almeno semestrale – anche a livello territoriale/regionale, finalizzato al monitoraggio dell'andamento del franchising e degli eventuali impatti sulla rete tradizionale giocati dai franchisee, anche con riferimento alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sempre secondo le previsioni dell'intesa, il progetto di Master Franchising non avrebbe riguardato la rete a gestione diretta di Coop Alleanza 3.0 in Puglia e in Basilicata e, pertanto, i negozi non sarebbero stati ceduti a terzi; al fine di preservare la continuità occupazione della rete vendita diretta pugliese, si era, inoltre, pattuito di prorogare l'intesa raggiunta in sede Ministeriale nel 2015 relativa alla sospensione di alcuni istituti economici previsti dal contratto integrativo aziendale.

Le parti, consapevoli del fatto che la Cooperativa non avrebbe potuto difendere e potenziare la sua struttura di vendita presente nel Mezzogiorno solo ed unicamente per mezzo della calmierazione del costo del lavoro, stabilirono anche che Coop Alleanza 3.0 si sarebbe dotata di un piano di rilancio per le suddette regioni.

L'intesa sul piano di dismissione 2018, che complessivamente riguardava 14 chiusure, prevedeva garanzie di continuità occupazionale per i lavoratori coinvolti dalla cessazione dei punti vendita, il confronto finalizzato alla definizione di intese per il recupero occupazionale ed il rinvio ad intese temporanee presso i punti vendita che avrebbero accolto i lavoratori provenienti dai negozi che sarebbero stati chiusi.

Per il Segretario Nazionale Vincenzo Dell'Orefice «le intese sottoscritte con Coop Alleanza 3.0 rappresentano un avanzamento importante che fa crescere il livello di partecipazione nell'ambito della strategia di impresa e concretizzano i primi risultati negoziali raggiunti nell'ambito di un confronto inaugurato all'indomani della presentazione dei dati del bilancio consuntivo 2017 della Cooperativa, certamente non esaltanti. Ciò che è stato condiviso sullo sviluppo del franchising costituisce un*'intesa che non ha eguali nell'ambito della grande distribuzione organizzata. Monitorare l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dai franchisee ed anche gli andamenti delle vendite di questi ultimi rappresenta un risultato significativo ed impegnativo».*

«L'intesa riguardante il piano di dismissioni per l'anno in corso, oltre ad introdurre un termine temporale di preavviso in caso di cessione dei punti

vendita maggiore rispetto ai 25 giorni previsti dalla legge 428 del '90, ha l'indubbio merito di stabilire in maniera univoca e stringente che tale piano di razionalizzazione non avrà ricadute negative sui livelli occupazionali, prevedendo, in buona sostanza, che detto processo dovrà concludersi a saldo occupazionale invariato» concluse il sindacalista.

Positivo fu anche il commento del Segretario Generale della FISASCAT: «Ci sembra di aver raggiunto un livello relazionale maturo e rispondente al livello delle sfide di una delle maggiori imprese italiane in termini di presenza commerciale e di occupati, che si trova ad affrontare una fase congiunturale certamente complicata. Le intese sottoscritte con Coop *Alleanza 3.0 vanno a dimostrare che le imprese che si trovano ad affrontare progetti di ristrutturazione e riorganizzazione, se sono capaci di valorizzare il ruolo responsabile e proattivo delle organizzazioni sindacali, sono nella condizione di disporre di una strumentazione efficace e condivisa per dare risposte ad una situazione competitiva in continua evoluzione».*

L'accordo interaziendale per i dipendenti delle cooperative CICLAT



Il 31 luglio 2018 giunsero buone notizie per gli oltre 1500 fonici, trascrittori e stenotipisti addetti ai servizi di documentazione degli atti processuali dipendenti dalle cooperative sociali Ricina, Nuovi Orizzonti e Verbatim, consorziate alla CICLAT (Consorzio Italiano Cooperative Lavoratori Ausiliari Traffico), affidataria del servizio da parte della CONSIP per conto del Ministero della Giustizia.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UIL-Trasporti e le direzioni delle tre cooperative sociali avevano infatti siglato a Roma l'ipotesi di accordo interaziendale integrativo al contratto nazionale dei servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi. L'intesa interveniva sul sistema di classificazione del personale, sulla tabella delle retribuzioni e sulle indennità, sull'organizzazione e sul mercato del lavoro e sulla regolamentazione del lavoro agile/smartworking, con uno specifico rimando alla contrattazione inte-

grativa aziendale, su conciliazione vita lavoro, sostegno alla genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale.

Nel merito il sistema di classificazione contemplava sei figure professionali specifiche per le attività svolte nella documentazione degli atti processuali: il Fonico, addetto ai servizi di assistenza alla fonoregistrazione in corso di udienza in aula; il Data Entry addetto all'inserimento dei dati relativi ai procedimenti di udienza nel portale del Ministero e alla pubblicazione dei documenti necessari all'attività; il Correttore di Bozze addetto alla correzione delle bozze trascritte da un sistema di trascrizione automatizzata; il Trascrittore addetto alla trasformazione della fonia dei verbali processuali in testo scritto con l'utilizzo di qualsiasi strumento informatico; lo Stenotipista addetto alla redazione in aula, mediante apparato di stenotipia, del testo integrale degli atti processuali in corso di svolgimento con eventuale consegna della bozza dei documenti processuali al termine dell'udienza; il Plurimansione addetto a due o più attività.

La tabella paga prevedeva 5 livelli retributivi correlati all'anzianità lavorativa, omnicomprensivi di paga base, contingenze ed EDR da 1.127,82 euro fino a 1.375,75 euro. L'intesa contemplava inoltre il rimborso delle spese sostenute in caso di trasferta, l'indennità di disagio e il compenso per la reperibilità, pari a 13 euro per ogni turno di reperibilità programmato nei giorni feriali e pari a 25 euro per ogni turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati di norma festivi, compreso il sabato. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità sarebbero state retribuite con il trattamento equivalente a quello previsto per il lavoro straordinario, notturno e festivo così come disciplinato dal contratto nazionale del settore.

L'accordo introduceva una indennità individuale per i servizi di trascrizione effettuati da trascrittori, stenotipisti, fonici e addetti plurimansione pari ad 1,10 euro riconosciuti per la prestazione lavorativa resa oltre la produzione di 11 pagine ad ora. L'articolato sull'orario di lavoro prevedeva – in via sperimentale per l'anno 2018/2019 – il ricorso alle clausole elastiche nel caso dei lavoratori part-time e la gestione in orario flessibile per i lavoratori a tempo pieno; le ore sarebbero confluite nel Sistema di Regolamentazione delle Risorse, detto SRR, finalizzato ad una più corretta gestione della programmazione delle ferie e dei permessi.

Il regime orario sperimentale era finalizzato all'esclusione della riduzione dei contratti individuali e della sospensione della retribuzione a fronte dei periodi di sospensione dell'attività ordinaria dei Tribunali, i cosiddetti «periodi feriali», nel periodo estivo e in concomitanza con le festività natalizie,

che di norma cumulano circa 55 giorni di calendario, superando il monte ore permessi e ferie a disposizione dei dipendenti.

Il saldo positivo del SRR individuale sarebbe stato liquidato con la retribuzione del mese di novembre; la normale retribuzione sarebbe stata garantita anche nel caso di saldo negativo. La prestazione in lavoro agile/telelavoro poteva essere svolta in media per un periodo pari alla metà dell'orario individuale o giornaliero/settimanale, avvalendosi degli strumenti informatici idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti in materia di prevenzione, sicurezza e infortunio, formazione professionale, diritti di informazione e pari opportunità. L'intesa sarebbe stata trasmessa ai Ministeri della Giustizia e del Lavoro e delle Politiche Sociali affinché potesse essere possibile riferimento per le future gare di appalto.

Per il funzionario sindacale FISASCAT Salvo Carofratello «è importante aver definito un livello di contrattazione integrativa che riconduce le specificità dei servizi svolti nel perimetro del contratto nazionale dei servizi integrati/multiservizi, disciplinando stabilmente i rapporti di lavoro, anche ai fini di un riordino complessivo del settore, e riconoscendo la *professionalità dei lavoratori di un settore ad oggi non del tutto regolamentato, nato alla fine degli anni '80 con l'entrata in vigore del Nuovo Codice di Procedura Penale, dove si opera prevalentemente in regime di appalto e che è fondamentale per il buon funzionamento della macchina della giustizia».*

«L'intervento sulla flessibilità contrattata in un comparto dei servizi privati indispensabile per l'apparato statale – aggiunse il Segretario Generale Davide Guarini – *dimostra ancora una volta che attraverso la contrattazione è possibile raggiungere maggiori livelli di efficientamento aziendale nel nome di una occupazione di qualità che riconosce specificità e professionalità delle mansioni in un sistema regolamentato».*

Decreto Dignità: la FISASCAT CISL a confronto sui contenuti del dl 87/2018

Le buone intenzioni del Decreto Dignità (DL 87/2018) non bastavano a stemperare le perplessità della FISASCAT CISL sugli effetti del provvedimento normativo sull'occupazione nel commercio, turismo e servizi.

In un confronto, tenutosi a Roma il 19 settembre 2018, sui contenuti del testo di Legge, che dettava le nuove norme del mercato del lavoro, la



categoria cislina evidenziò la necessità di rivisitare la nuova disciplina del lavoro occasionale, dalla reintroduzione dei voucher nel settore turistico ai nuovi limiti sul ricorso al contratto a termine ed alla somministrazione lavoro, tipologie contrattuali in crescita nei diversi settori del terziario privato, dove era anche necessario ripensare ad un sistema di ammortizzatori sociali dedicati.

«Pur apprezzando noi le norme contro le delocalizzazioni selvagge e sui divieti alla pubblicità del gioco d'azzardo, il risultato del Decreto Dignità nel suo complesso rischia di produrre risultati controversi» dichiarò il Segretario Generale Davide Guarini, introducendo la giornata di approfondimento sulla nuova normativa, che venne illustrata nel dettaglio da Livia Ricciardi del Dipartimento CISL Mercato del Lavoro.

«Quello del mercato del lavoro è un cantiere perennemente attivo, nel quale non devono prevalere atteggiamenti preconcetti e dogmatici, ma un approccio laico ai problemi che lo contraddistinguono. In tal senso crediamo vada migliorata la normativa sul lavoro occasionale ed accessorio, al fine di evitare contenziosi, ridurre le possibilità di piegare tale strumento alla copertura di casi di lavoro irregolare e non far ricadere sul prestatore oneri economici insensati» precisò Guarini.

Egli intervenne poi anche a proposito della reintroduzione della CIGS per cessazione di attività, annunciata dal Ministro dello Sviluppo Economico e del Lavoro Luigi Di Maio, affermando: «Non dimentichiamo che i settori privati del commercio, turismo e servizi sono tradizionalmente esclusi dal sostegno al reddito ordinario e la cancellazione dell'intervento straordinario in caso di cessazione creò non pochi problemi negli anni della crisi in questi settori, il cui andamento è strettamente correlato anche alla capacità di spesa dei consumatori» e sottolineando «il ruolo di sostegno al reddito che potrebbero svolgere i fondi di solidarietà bilaterali di origine contrattuale».

Per il Segretario Nazionale Vincenzo Dell'Orefice «i contenuti relativi al mercato del lavoro impongono alle organizzazioni sindacali un

costante lavoro di verifica in sede applicativa e le apparentemente ragionevoli motivazioni che hanno indotto il legislatore a reintrodurre elementi restrittivi rispetto alle causali ed alla durata dei contratti a termine potrebbero impattare negativamente sui tanti rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere che, stante la difficoltà in cui si dibatte l'economia nazionale, non solo non potrebbero essere consolidati con una trasformazione a tempo indeterminato, ma addirittura esaurirsi ed imporre a tanti lavoratori del commercio, turismo e servizi, soprattutto giovani, la risoluzione del rapporto di lavoro essendo impossibile attivare ulteriori proroghe».

Egli stigmatizzò poi *«la reintroduzione dei voucher nel settore turistico, dove la contrattazione collettiva nazionale del settore già prevede meccanismi di flessibilità regolamentata che tiene conto della stagionalità strutturale che caratterizza il comparto».*

E fu il Segretario Generale aggiunto della CISL, Luigi Sbarra, a sottolineare nell'intervento conclusivo della giornata di approfondimento che *«il contrasto alla precarietà non si ottiene soltanto riducendo le possibilità per le imprese di assumere a termine ma anche contrastando forme di precarietà e sfruttamento più gravi, dalle cooperative spurie, all'abuso dei tirocini e alla vasta platea di false partite IVA, che celano rapporti di lavoro subordinato, e incentivando il lavoro stabile a tempo indeterminato».*



Sbarra rilanciò poi sulla necessità *«di avviare un tavolo di confronto Governo - Parti Sociali sugli interventi in materia di mercato del lavoro»,* sollecitato il giorno precedente da CGIL, CISL e UIL al Ministro Di Maio, anche rispetto alle misure che sarebbero state definite nella successiva Legge di Bilancio 2019 *«con particolare riferimento alla normativa sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ed in caso di cessazione di attività ed alle politiche attive del lavoro con il potenziamenti dei centri per l'impiego e del raccordo tra questi e le agenzie di somministrazione».*

Il sindacalista auspicò infine «la creazione di nuovi posti di lavoro attraverso i necessari investimenti di adeguamento delle infrastrutture, la riforma del fisco e del sistema previdenziale italiano e adeguati interventi su innovazione, ricerca e impresa 4.0».

Formazione FISASCAT CISL: la conclusione dell'VIII Corso Lungo



Proselitismo, Rappresentanza e Welfare Contrattuale furono i temi del IV e ultimo modulo del Corso Lungo di formazione, promosso dalla FISASCAT CISL e giunto ormai all'ottava edizione, realizzato dal 17 al 21 settembre 2018 presso il Centro Studi CISL di Firenze per i circa trenta partecipanti all'iniziativa, tra delegati e operatori della categoria, provenienti da tutta Italia.

La sessione formativa esaminò la normativa su rappresentanza e rappresentatività ed analizzò gli accordi fin allora sottoscritti sul nuovo modello contrattuale. Tra i temi trattati anche il welfare contrattuale, la conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro, e lo Smart Working.

Il modulo si concluse con una tavola rotonda sul tema «Politiche attive e nuovo welfare», che vide tra i relatori, oltre al Segretario Generale Davide Guarini, il Segretario Generale aggiunto della CISL Luigi Sbarra, Antonella Marsala, esperta di politiche attive e Marco Lai, Docente del Centro Studi CISL.

L'accordo integrativo di H&M

Fu siglato il 24 settembre 2018 tra l'azienda, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS il primo accordo integrativo aziendale H&M, che interessava complessivamente più di 5mila lavoratori in forza presso gli oltre 150 punti di vendita a marchio H&M, COS e & Other Stories presenti sul territorio nazionale in 17 regioni.



Fu una svolta positiva per i dipendenti della multinazionale svedese, una delle più grandi catene a livello globale tra quelle che avevano contribuito al consolidamento del modello di business del fast fashion, dopo la procedura di licenziamento collettivo avviata a livello nazionale nel maggio 2017 e la chiusura di alcuni negozi.

L'intesa, che prevedeva un rafforzamento delle relazioni sindacali finalizzato in primo luogo alla tutela occupazionale, definiva una serie di misure in tema di organizzazione del lavoro, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di welfare, che rappresentava un primo ma importante avanzamento rispetto alle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo.

Tra i punti qualificanti dell'accordo: la gestione condivisa a livello decentrato dell'organizzazione del lavoro, nell'ambito di linee guida definite a livello nazionale, attraverso la programmazione degli orari di lavoro e la regolamentazione dei carichi di lavoro; condizioni di miglior favore in ordine a part-time post maternità; congedo per formazione; congedo per il lavoratore padre; aspettativa e anticipo TFR.

L'accordo integrativo di DM-Drogerie Markt

Il 10 ottobre 2018 fu sottoscritto il primo contratto integrativo aziendale applicato ai circa 200 dipendenti della società tedesca DM-Drogerie Markt, specializzata nella distribuzione di prodotti alimentari, per la casa e per



la persona e presente il 13 Paesi europei con più di 3500 punti vendita e 59mila dipendenti. L'azienda nel 2017 era entrata nel mercato italiano – dove all'epoca era presente con 15 filiali in Trentino Alto Adige e Lombardia e con una sede centrale a San Giovanni Lupatoto in provincia di Verona – con un programma di investimenti sostanziale per l'apertura di circa 30 negozi all'anno per i successivi dieci anni.

Punti cardine dell'intesa, raggiunta tra i sindacati nazionali e territoriali di categoria CGIL, CISL e UIL e la direzione societaria, erano il rafforzamento del sistema di relazioni sindacali a livello nazionale e a livello territoriale/sede; l'organizzazione e l'orario di lavoro in base a cicli plurisettimanali al fine di favorire la rotazione del personale con la previsione della indennità di reperibilità; il contrasto alle molestie ed alla violenza di genere; l'introduzione del meccanismo della banca delle ore anche in chiave solidale con la cessione del tempo retribuito ai colleghi bisognosi in compartecipazione con l'azienda; le norme sulle pari opportunità e sulla conciliazione vita lavoro/sostegno alla genitorialità; sul welfare l'anticipazione del TFR in determinate casistiche; la struttura del sistema premiante correlato ai parametri di raggiungimento del volume di affari aziendale e a livello di singola unità operativa ed alle nuove aperture.

L'azienda si impegnava inoltre a comunicare tempestivamente ai sindacati territoriali l'apertura di nuove unità operative. Nella fase di start-up l'assunzione di lavoratori a tempo determinato non era soggetta a limiti quantitativi per un periodo di 18 mesi dalla data di avvio dell'attività. Ai lavoratori in trasferta che avrebbero svolto la funzione di coaching del nuovo personale veniva riconosciuta una indennità una tantum pari a 300 euro lordi. Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale di riferimento del terziario, distribuzione e servizi Confcommercio, l'azienda poteva disporre dei trasferimenti nell'ambito di unità aziendali situate nel medesimo comune o comuni limitrofi.

«L'intesa siglata con DM-Markt è un esempio di contrattazione win-win che accompagna lo sviluppo aziendale in una prospettiva partecipativa e solidaristica, individuando importanti norme sul rafforzamento

delle relazioni sindacali e sulla tutela dei lavoratori per i quali l'intesa interviene anche su welfare, conciliazione vita lavoro e cessione solidale del tempo retribuito» sottolineò il funzionario sindacale della FISASCAT CISL Nazionale Salvo Carofratello, mentre il Segretario Generale Davide Guarini rimarcò che «è positivo che una importante realtà aziendale in espansione in tutta Europa decida di investire nel mercato italiano anche attraverso il consolidamento delle relazioni sindacali a tutti i livelli, con un importante ruolo affidato al livello territoriale nello sviluppo di impresa e nella formazione professionale dei lavoratori».

La FISASCAT CISL completa la Segreteria Nazionale



A Roma, l'11 ottobre 2018, nel corso del Consiglio Generale, riunitosi per fare il punto sullo stato dei negoziati, alla presenza di Annamaria Furlan, la FISASCAT rafforzò la dirigenza in vista dei successivi importanti appuntamenti del sindacato nelle trattative di rinnovo dei contratti di lavoro nel commercio, turismo e servizi, eleggendo Aurora Blanca.

Giovane donna sindacalista, nata a Potenza nel 1978, Aurora Blanca dal 2013 al 2018 era stata Segretaria Generale della FISASCAT CISL Basilicata, affrontando con impegno numerose vertenze nel settore della vigilanza e degli appalti esternalizzati.

Nel 2005 si era laureata in Psicologia del lavoro all'Università di Bari con una tesi sul mobbing, premiata con una borsa di studio bandita da INAIL e MIUR, e un anno dopo aveva conseguito un master in gestione delle risorse umane. Dopo la laurea aveva collaborato con la consigliera di parità della Provincia di Potenza sul tema della prevenzione del mobbing e contemporaneamente aveva maturato diverse esperienze come lavoratrice precaria nel settore terziario.

2018

Entrata in CISL a fine 2005 con un progetto di servizio civile all'INAS, nel 2006 aveva iniziato a collaborare con la CISL Nazionale e l'ALAI Basilicata come formatrice.

Per due anni era stata responsabile formazione della CISL Basilicata. Nel 2009 aveva partecipato al corso esperti per giovani laureati finanziato dalla FNP CISL Nazionale.

«Assumo un incarico inaspettato, che mi onora e mi carica allo stesso tempo di grandi responsabilità, con la consapevolezza di poter contare su un team di persone che si contraddistingue per professionalità, umanità e umiltà.

Mi metterò subito al servizio con la passione e lo spirito che mi accompagnano fin dal mio esordio nella *CISL*» dichiarò la neo eletta Segretaria Nazionale, definendosi «donna del *Sud e dal cuore del Sud*» e sottolineando l'esperienza acquisita «in una realtà difficile ma dalle grandi potenzialità inespresse, una terra che sa esprimere grandi eccellenza un capitale umano tra i più qualificati alle prese con l'emigrazione giovanile, la precarietà e l'impossibilità di costruire un progetto di vita».

«Ci attendono nuove ed importanti sfide a cominciare dal rinnovo dei contratti nazionali di lavoro del terziario, turismo e servizi. Tra queste anche rilanciare l'occupazione dei giovani e delle donne anche nel Mezzogiorno d'Italia spesso lasciato al proprio destino – commentò il Segretario Generale Davide Guarini – *Il rafforzamento della Segreteria Nazionale, che si arricchisce oggi della componente femminile, ci consentirà di affrontare con maggiore consapevolezza e capacità le prossime tappe e di tutelare al meglio i nostri iscritti, che in misura crescente scelgono di aderire alla FISASCAT CISL*».

Era questo un progetto fortemente condiviso dalla CISL: «Una scelta positiva quella di eleggere una giovane donna del Sud con una significativa *esperienza in una regione del Mezzogiorno dove le difficoltà sono all'ordine del giorno*» dichiarò infatti la Segretaria Generale, Annamaria Furlan, congratulandosi con la neo eletta Segretaria Nazionale della categoria. Quindi aggiunse: «Abbiamo bisogno di inc*aricare persone capaci che possano contribuire allo sviluppo della contrattazione nazionale, valorizzando il ruolo delle donne e dei giovani*».

Il settantesimo della FISASCAT CISL



A Roma, il 12 ottobre 2018 la categoria del commercio, turismo e servizi della CISL festeggiò i suoi primi 70 anni. Anni di sfide, di battaglie e di contrattazione nel segno delle tutele e di relazioni sindacali sempre più capaci di coniugare i bisogni delle imprese con i diritti dei lavoratori.

Un percorso articolato quello compiuto dalla FISASCAT CISL, allora FILSAC, da quel lontano 12 ottobre 1948, un percorso costellato di straordinarie conquiste. Le ricordò succintamente il professor Luigi Garattoni, già autore di «*Storie della FISASCAT*», il quale per l'occasione presentò il volume «*Prima che ci chiamassimo FISASCAT*», in cui erano state raccolte le vicende della Federazione dalla fondazione al 1962, anno in cui aveva assunto la denominazione attuale.

Tra le conquiste degli anni successivi sono da evidenziare la bilateralità ed il welfare, frontiere della contrattazione a partire dagli Anni '90, principi che avevano dato luogo a strumenti messi al servizio di imprese e lavoratori.

Alla data del Consiglio Generale, su 9 milioni di addetti circa, 3 milioni facevano già parte del sistema dell'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale, mentre circa 2 milioni di lavoratori avevano usufruito dei percorsi di formazione professionale erogati dai fondi interprofessionali di settore. Ma la FISASCAT in quell'occasione dichiarò di voler rilanciare il ruolo della previdenza complementare, considerati i tassi di adesione, che

erano ancora troppo residuali rispetto alla platea occupazionale di riferimento. Da qui l'impegno della categoria nella diffusione e nella promozione della cultura previdenziale, soprattutto tra le giovani generazioni, e per l'obbligatorietà all'adesione al secondo pilastro di origine contrattuale.



Il Segretario Generale della FISASCAT, Davide Guarini – il quale in precedenza aveva consegnato i premi di laurea FISASCAT ai nove studenti che li avevano meritati grazie alle loro tesi sul Terziario – nella sua relazione celebrativa evidenziò come occorresse «consolidare i risultati e proiettarli verso nuovi traguardi, con un rivitalizzato ruolo nella contrattazione e nell'innovazione contrattuale al passo con i tempi, capace di trasferire tutte le nostre capacità verso lo sviluppo del secondo livello, anche rispetto alle sfide del nostro secolo: l'innovazione tecnologica e l'invecchiamento demografico».



Un percorso che la Federazione avrebbe affrontato insieme alla CISL, come ebbe a sottolineare Luigi Sbarra, Segretario Generale aggiunto CISL, a cui fu affidato l'incarico di chiudere le celebrazioni. «Nuove relazioni sindacali, estensione delle tutele in un perimetro di norme traguardate alla produttività e alla partecipazione dei lavoratori sono sfide continue per un sindacato che intende stare nel mondo del lavoro e con i lavoratori».

«Dobbiamo costruire soluzioni sempre più globali per i lavoratori, fare inclusione attraverso lo strumento principe, la contrattazione – concluse Sbarra – *Dalla FISASCAT CISL arriva un contributo decisivo, che dimostra come essa sia una Federazione capace di avere al centro della sua azione la*

tutela della persona e la dignità del lavoro, valori condivisi da sempre con la missione della CISL».

Il contratto delle Basi USA

Il 16 ottobre 2018 fu siglato il nuovo contratto nazionale per i 4000 dipendenti civili delle installazioni militari statunitensi italiane a Sigonella in Sicilia, delle Basi Camp Ederle di Vicenza e Camp Darby di Pisa, della Base USAF di Aviano e di Napoli Capodichino. Le Federazioni nazionali di categoria FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione del personale delle Basi USA JCPC sottoscrissero a Napoli il rinnovo del contratto, scaduto nel 2016, che sarebbe stato in vigore dal 1° novembre 2018 al 30 ottobre 2021.

Mercato e organizzazione del lavoro, salario, welfare e nuove tutele in caso di ristrutturazione gli ambiti di intervento del nuovo contratto nazionale, che rilanciava il livello decentrato, definendo l'avvio delle consultazioni a livello locale sull'organizzazione del lavoro e sulle ricollocazioni del personale.

Nel dettaglio l'accordo stabiliva il diritto di precedenza nelle assunzioni per il personale che aveva prestato servizio per più di 6 mesi con un contratto a tempo determinato; il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time per i lavoratori affetti da gravi patologie, il diritto alla conservazione del livello e dell'inquadramento nel caso di modifiche organizzative; il lavoratore vedeva riconosciuto il diritto di presentare domanda per l'accesso ad un livello inferiore, finalizzato alla conservazione del posto di lavoro, ad acquisire nuova professionalità e a migliorare la qualità della vita.

L'intesa introduceva il principio della volontarietà in caso di riduzione della forza lavoro; in caso di esuberi il lavoratore aveva inoltre diritto ad una ricollocazione prioritaria in una delle posizioni disponibili nell'area geografica di riferimento, ferma restando l'applicazione delle norme di Legge sulla ricollocazione nella pubblica amministrazione.

Per la parte economica l'intesa contemplava un aumento salariale annuale del 3,09% – pari ad una erogazione media di 62 euro mensili dal 1° settembre 2018 al 30 agosto 2019 – oltre alla maggiorazione del 20% per le ore prestate al di fuori del normale orario di lavoro. Il lavoro supplementare prestato dai lavoratori con contratto part-time sarebbe stato retribuito

con una maggiorazione del 15%. Gli scatti di anzianità passavano da 8 a 9 e il contributo per la previdenza complementare a carico del datore di lavoro era incrementato dall'1,6% all'1,7%.



Sul welfare l'accordo definiva un aumento del contributo del datore di lavoro destinato all'assistenza sanitaria integrativa da 100 euro a 150 euro annuali. Al personale licenziato per riduzione di personale o uscita volontaria veniva riconosciuta una indennità pari a 3 mensilità; il datore di lavoro aveva inoltre facoltà di offrire un incentivo di 18.000 euro ai lavoratori interessati a stipulare un accordo conciliativo.

«Si tratta di un accordo importante, che interviene in maniera significativa sul salario e sul welfare, consentendo anche di ampliare il ventaglio di prestazioni erogate attraverso il sistema dell'assistenza sanitaria integrativa, ma anche sulle tutele dei lavoratori coinvolti dalla riorganizzazione, che potranno contare su un sostegno al reddito importante con l'opportunità della ricollocazione» dichiarò Rosetta Raso dell'ufficio sindacale della Federazione, evidenziando «il grande lavoro di squadra e di sintesi operato dai componenti il coordinamento nazionale *FISASCAT CISL*».

A sua volta Davide Guarini dichiarò: «La sottoscrizione del rinnovo del contratto nazionale per il personale civile non statunitense delle Basi USA in Italia rappresenta un avanzamento delle tutele per i lavoratori e un importante nuovo tassello delle relazioni sindacali con la commissione statunitense JCPC, che si consolidano ulteriormente anche a livello decentrato, realizzando così uno dei punti cardine della riforma del modello contrattuale fortemente sostenuta dalla *CISL*». Egli infine sot-

tolineò l'efficacia dell'intervento normativo sulla ristrutturazione che «dimostra ancora una volta che la contrattazione a tutti i livelli può e deve intervenire nella riorganizzazione aziendale, individuando importanti strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori».

Il Congresso ITF a Singapore



Dal 14 al 20 ottobre 2018 anche la FIST prese parte nel Sud Est Asiatico, a Singapore, al 44° Congresso dell'ITF, il sindacato internazionale dei trasporti, dei tour operator e delle agenzie di viaggio, fondato 122 anni prima che a quella data contava oltre 19milioni di associati in 140 Paesi del mondo. Oltre 2mila furono i partecipanti al convegno – in rappresentanza di oltre 600 sindacati aderenti – incentrato sulla necessità di dotare il comparto di una contrattazione transnazionale che definisse tutele e diritti minimi per i lavoratori in tutto il globo, anche in previsione della crescita del settore correlata non solo agli scambi commerciali in espansione, ma anche ai flussi turistici generati in misura crescente dalle OTA, le agenzie di viaggio online.

Un mercato, quello dei viaggi online, in continua evoluzione che, secondo le stime della società di ricerche di mercato Phocuswright, incideva per il 46% sul totale dei viaggi in Europa, per il 47% negli USA e per il 44% a livello mondiale, con un fatturato che cresceva esponenzialmente del 19% all'anno.

Nel 2017 due noti operatori del settore, Booking ed Expedia, avevano registrato 23miliardi di dollari di fatturato, conquistando importanti quote di mercato rispetto ai canali tradizionali, a fronte di un investimento minimo nel marketing online e di una percentuale sempre più bassa di dipendenti, formula utilizzata anche dal portale Airbnb.



Per il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri, intervenuto all'assise internazionale «la realtà digitale è la matrice che sviluppa e svilupperà sempre più il turismo, settore che genera un mercato globale di oltre 1.600 miliardi di dollari. Proprio la digitalizzazione sarà il più importante fattore di sviluppo del comparto insieme ai vettori, ma occorrerà anche creare sistemi di protezione e di mantenimento dell'occupazione, che nel mondo interessa oltre 100milioni di lavoratrici e lavoratori».

«Il sindacato anche a livello globale dovrà interrogarsi sempre di più su come agire per tutelare i lavoratori delle piattaforme digitali, prevalentemente professionalizzati e preparati, ma sottopagati ed esposti alla spasmodica ricerca del profitto operata dai colossi della rete e che quindi diventano i soggetti deboli del sistema» aggiunse Raineri.

«Se l'approccio degli operatori tradizionali delle agenzie di viaggio, degli alberghi e dei tour operator, oberati da costi fissi, dovrà sempre più orientarsi verso un'offerta multicanale attraverso il potenziamento del canale web, la contrattazione a tutti i livelli dovrà rivedere i sistemi *di classificazione del personale ed includere le figure professionali che operano nelle piattaforme digitali*» evidenziò il Segretario Generale della FIST, sottolineando la necessità «di un intervento negoziale anche sui regimi di orario, che dovranno garantire la competitività del turismo, ma essere anche a dimensione umana».

L'accordo con l'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero

A Roma, il 19 ottobre 2018 FISASCAT CISL e FILCAMS CGIL siglarono con l'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero – costituito nel 1984 dalla Conferenza Episcopale Italiana – l'accordo di rinnovo contrattuale con vigenza retroattiva, dal 1° gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2019, per i circa 1000 dipendenti dell'Istituto.

Sfera di applicazione, mercato, orario e organizzazione del lavoro anche in telelavoro, sistema di classificazione, salario e welfare contrattuale, salute e sicurezza, relazioni sindacali nazionali e diritti di informazione a livello di Istituto erano i punti cardine di un'intesa dall'alta valenza sociale, che sosteneva la famiglia e la genitorialità e introduceva la normativa sulla cessione solidale di ferie e permessi ai colleghi bisognosi.

L'aumento economico a regime al 3° livello, da riparametrare per gli altri, era di 80,33 euro erogati in 4 tranche dal 1° gennaio 2017 al 1° giugno 2019. Ai lavoratori veniva inoltre riconosciuto un importo per coprire gli arretrati contrattuali. L'intesa contemplava il Trattamento Famiglia, una erogazione economica della stessa misura e alle stesse condizioni previste dalla Legge e dall'INPS.

Significativo l'intervento sul welfare contrattuale. Per l'assistenza sanitaria gli Istituti avrebbero provveduto dal 1° gennaio 2018 al versamento dei contributi, fino a 300 euro, in favore dei dipendenti che si fossero iscritti ad Assi Cattolica. Ai lavoratori in quiescenza dal 1° gennaio 2018 veniva estesa la possibilità di iscrizione per se stessi e per i componenti il nucleo familiare. Sulla previdenza complementare il contratto confermava l'adesione al Fondo Fon.Te., mentre le parti individuavano definitivamente in Fonder il fondo interprofessionale di riferimento per l'accesso agevolato ai percorsi di formazione professionale.

Per il Segretario Nazionale Fabrizio Ferrari «il nuovo contratto nazionale siglato con l'Istituto Centrale per il Sostentamento al Clero rilancia l'impostazione sociale e solidaristica, valorizzando il sostegno alla famiglia anche con un importante intervento sul welfare contrattuale». Mentre il Segretario Generale della FISASCAT CISL sottolineò soprattutto la norma sull'estensione dell'assistenza sanitaria «intervento che realizza uno dei nostri obiettivi dei rinnovi contrattuali nel terziario privato, ossia la long term care, la possibilità di creare un sistema di cura e di assistenza sanitaria integrativa nella terza età e per i propri familiari».

«Il rafforzamento delle relazioni sindacali a livello nazionale e decentrato con l'Istituto e nelle oltre 200 Diocesi italiane rappresenta un ulteriore passo avanti della contrattazione in uno dei comparti di frontiera» concluse Guarini.

Care Economy, Care Work, Care Jobs

Il 22-23 ottobre 2018 si svolse a Nyon in Svizzera il workshop mondiale promosso dal sindacati internazionali ITUC, IUF e UNI Global Union Unicare allo scopo di analizzare la situazione del settore di cura e assistenza alla persona in tutto il mondo, con l'obiettivo di definire gli obiettivi delle lotte sindacali e canalizzarli verso la costruzione di una contrattazione transnazionale, che definisse tutele e diritti minimi dei lavoratori di tutto il globo.

Nel corso dell'assise venne presentato uno studio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che evidenziò la necessità di orientare l'azione sindacale verso nuove tutele, ma anche verso adeguati percorsi di formazione professionale, considerata la crescita del settore della cura e dell'assistenza alla persona, anche in previsione dei processi di invecchiamento demografico che investono tutto il mondo. All'incontro prese parte anche la FIST CISL con il Segretario Generale Pierangelo Raineri e il funzionario Dario Campeotto.



Alla fine di novembre 2018 si spostò a Seoul, in Corea del Sud, la riunione del dialogo sociale nel settore della cura e dell'assistenza alla persona, promossa dal sindacato internazionale Unicare Global Union e dal sindacato asiatico UNI Asia & Pacific. Una tappa non scelta a caso, quella in Corea, nazione tra le più longeve al mondo con una aspettativa di vita media di oltre 90 anni, secondo uno studio pubblicato dalla rivista scientifica inglese Lancet, condizione favorita dal basso rischio di malattie cardiovascolari, ma messa a repentaglio dalla scarsa natalità del Paese, dove cresceva il bisogno di assistenza alla persona.

Presente all'iniziativa anche la FIST CISL insieme al sindacato argentino FATSA, al sindacato di Singapore SMMWU e al sindacato sud coreano KHMU. Il Segretario Generale Pierangelo Raineri, che ricopriva anche

l'incarico di Vice Presidente di Unicare Europa, espose in particolare il caso Italia, dove operavano circa 2milioni di badanti e oltre 5milioni di *caregivers* familiari, e illustrò l'esperienza della contrattazione di settore stipulata con aziende private, che forniscono servizi alla persona in modo strutturato (UNEBA, AGIDAE, AGESPI, Cooperative Sociali, ecc.) ma anche con le associazioni che rappresentano la famiglia (FIDALDO e Domina) e con l'associazione imprenditoriale delle aree professionali non sufficientemente coperte dal welfare pubblico (Confprofessioni).

«Fin dalla grande riforma del sistema pensionistico, a metà degli anni '90, la *CISL e, in particolare, le Federazioni di categoria FISASCAT e FeLSA, hanno posto grande attenzione alle variazioni demografiche e produttive nonché agli effetti della contrazione del welfare pubblico che si protrae purtroppo nei nostri tempi»* dichiarò Raineri, sottolineando *«l'intervento contrattuale nei sistemi della classificazione del personale, con l'inserimento di figure professionali ad hoc»,* oltre al *«supporto fornito dai sistemi bilaterali italiani di welfare privato, buon punto di riferimento per destinare le risorse, economiche e sociali, necessarie per una long term care realmente esigibile».*



«Un passaggio da costruire a livello globale» aggiunse il sindacalista, il quale poi evidenziò che *«il sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona dovrà essere capace di sviluppare una strategia globale con il duplice obiettivo di proteggere il ruolo crescente ed i diritti dei lavoratori che operano nel comparto della cura e dell'assistenza alla persona, ma anche di creare meccanismi contrattuali che assicurino la possibilità di accesso alla long term care».*

Secondo Raineri molta attenzione doveva essere posta «ai percorsi di formazione del personale, che dovrà essere sempre più capace di rispondere alle esigenze di una popolazione che invecchia ma che non sempre gode di buona salute, spesso ai limiti della sufficienza». Prioritaria infine per la FIST CISL era l'emersione del lavoro nero e sommerso, piaga che attanagliava il comparto dell'assistenza e della cura in Italia prestato da colf, babysitter e badanti, con un elevato tasso di irregolarità nel settore, secondo le stime ISTAT e le analisi condotte da Domina e

Fondazione Moressa, settore «che occupa complessivamente 2 milioni di addetti di cui oltre un milione sconosciuti al fisco e agli enti previdenziali e assistenziali *INPS e INAIL*» stigmatizzò Raineri.

«Occorre un approccio culturale diverso – egli concluse – *prendendo coscienza che anche in Italia, Paese tra quelli a più alto tasso di longevità e in sesta posizione nella classifica mondiale, avremo sempre più bisogno dei servizi di cura e assistenza. Garantire la qualità dell'occupazione nel settore va anche nell'interesse di chi riceve il servizio».*

I Sindacati in campo per il Gioco Legale



Il 16 novembre 2018 si tenne in tutta Italia la mobilitazione nazionale dei 150mila lavoratori del settore Gioco Legale. *#VogliamoUnGiocoPulito* era l'hashtag della protesta indetta congiuntamente dalle Federazioni nazionali di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS contro la stretta normativa introdotta dagli Enti Locali e dal Governo. La mobilitazione nazionale seguiva le manifestazioni regionali promosse in Piemonte e in Puglia nelle settimane precedenti.

Sotto i riflettori dei sindacati i provvedimenti legislativi adottati da alcune amministrazioni regionali e comunali, come il distanziometro e la riduzione degli orari di apertura, e le nuove misure introdotte con la manovra finanziaria, che, stigmatizzavano le tre sigle, «rischiano solo di produrre nuove elusioni» e che «stanno già avendo effetti negativi sull'occupazione nella filiera del gioco legale in assenza di un confronto con le Parti Sociali».

Nelle settimane precedenti FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS avevano sollecitato il Ministro dello Sviluppo Economico Luigi Di Maio ad attivare un tavolo istituzionale sulla crisi del settore *«finalizzato ad analizzare e misurare gli effetti dei provvedimenti sul gioco legale e ad individuare soluzioni volte alla salvaguardia occupazionale e alla tutela dei lavoratori»* si leggeva nella missiva congiunta.

Le tre sigle, proseguiva la nota, «condividono la necessità di intervenire sul settore per rendere compatibili le occasioni di gioco con la sostenibilità sociale, contrastare gli abusi e combattere l'illegalità e le attività illecite, a volte controllate dalla criminalità, guardando con preoccupazione il diffondersi di fenomeni difficilmente controllabili come il gioco online». FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS stigmatizzavano infine l'assenza di un intervento da parte della Conferenza Unificata delle regioni, che sarebbe stato «utile a rendere omogeneo il quadro normativo».

Il primo contratto integrativo aziendale di Sefitalia srl

Il 3 dicembre 2018 fu una giornata positiva per i dipendenti di Sefitalia Srl, il network di servizi, dalla logistica ai servizi di vigilanza, reception e portierato e prodotti tecnologici rivolto alle imprese della grande distribuzione organizzata. La società era già presente in Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Puglia, Calabria e un piano di investimenti significativi avrebbe dovuto implementarne la presenza anche in altre regioni del Sud Italia.

Fu proprio la FISASCAT CISL Nazionale a sottoscrivere con la direzione societaria il primo contratto aziendale che avrebbe accompagnato la fase di avvio e di start up dell'intrapresa, coincidente con un nuovo ambito di attività e servizi integrati alla grande distribuzione, che nel triennio successivo avrebbe dovuto sviluppare un volume di affari di circa 55milioni di euro con un obiettivo occupazionale di circa 1500/1800 nuovi posti di lavoro e con l'acquisizione di nuove commesse di servizi nelle regioni del Nord, Centro e Sud Italia, tra cui, in particolare, Abruzzo, Campania, Calabria, Puglia e Sicilia.

Nella premessa le parti sottolineavano l'attenzione posta, nella fase definita di *bootstrapping*, alle tariffe da applicare nei confronti dei committenti; in particolare la componente derivante dal costo del lavoro avrebbe avuto natura insopprimibile nel mercato dei servizi, *core business* aziendale. L'intesa, integrativa al contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi ed in vigore dal 1° dicembre 2018 al 31 dicembre 2021, interveniva sulla validità e sulla sfera applicativa, sul mercato del lavoro, sugli

strumenti paritetici, sul welfare aziendale nonché sulla disciplina e sullo svolgimento del rapporto di lavoro, oltre alla formazione professionale.

Tra i punti qualificanti del contratto ricordiamo: la costituzione di una Commissione paritetica per monitorare le assunzioni di personale, l'andamento aziendale e il consolidamento dell'occupazione a tempo indeterminato; l'istituzione di una Commissione nazionale di conciliazione ed arbitrato che sarebbe intervenuta sul subentro negli appalti, sul welfare aziendale (riferito al sostegno alla genitorialità ed all'introduzione della flessibilità organizzativa in entrata o in uscita), sul sistema di classificazione del personale, nonché sul riconoscimento della continuità della contribuzione previdenziale per 52 settimane per i rapporti di lavoro a part-time misto caratterizzati da ciclicità multiperiodale e sulla stabilizzazione oraria individuale per il personale part-time (in caso di superamento dell'orario contrattuale il lavoratore avrebbe potuto incrementare e consolidare l'orario dall'anno successivo fino al 40% del maggior orario effettuato).

Tra i punti qualificanti dell'accordo anche la costituzione di una banca delle ore di permessi solidali che i lavoratori avrebbero potuto donare ai colleghi in difficoltà in compartecipazione con l'azienda, che li avrebbe incrementati del doppio rispetto al monte ore conferito dai lavoratori.

«Questa intesa accompagnerà la fase di start up di un network di imprese che ha condiviso con noi l'impegnativo obiettivo di costituire un riferimento alto in termini di condizioni contrattuali applicate ai propri dipendenti in un ambito nel quale prevale il ricorso a CCNL sottoscritti da sindacati tutt'altro che rappresentativi e di realizzare un quadro di riferimento economico e normativo funzionale all'implementazione applicativa del contratto collettivo del terziario, distribuzione e servizi» dichiarò il Segretario Nazionale Vincenzo Dell'Orefice.

«La particolare attenzione sociale rivolta dal contratto aziendale Sefitalia alle situazioni di svantaggio, come anche le norme sul welfare, sul mercato e sull'organizzazione del lavoro, sul riconoscimento della continuità dei diritti dei lavoratori coinvolti dal cambio di appalto e dei contributi previdenziali per chi ha un rapporto di lavoro part-time ciclico – spiegò il sindacalista – *prefigura un nucleo di garanzie e nuovi diritti che ci auguriamo possa rappresentare un precedente significativo per gli ulteriori sviluppi del sistema aziendale di relazioni industriali».*

La nuova disciplina dei contratti a termine di PricewaterhouseCoopers



Sempre ai primi di dicembre 2018 PricewaterhouseCoopers, il network internazionale leader nei servizi professionali alle imprese, presente in 157 Paesi nel mondo con 208mila collaboratori e in 22 città d'Italia con 4.000 addetti, sottoscrisse con la FISASCAT CISL la nuova disciplina dei contratti a termine riferiti agli appalti, alle commesse ed alle consulenze a soggetti pubblici o società partecipate da soggetti pubblici di durata determinata non superiore ai 4 anni.

In virtù dell'intesa la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con lo stesso lavoratore, stabiliti per un numero massimo di 150 lavoratori a termine, veniva elevata a 48 mesi e avrebbe riguardato anche i lavoratori assunti nell'ambito del progetto internazionale Pv Global Mobility, il rinnovo o la proroga avrebbero inoltre dovuto riportare il riferimento allo specifico appalto pubblico.

La società si impegnava poi a stabilizzare il 5% dei contratti a termine e nelle previsioni dell'intesa rientrava l'impegno ad incontrarsi entro il mese di gennaio 2019 per l'avvio del confronto per definire il primo contratto integrativo aziendale.

«La *FISASCAT CISL* – dichiarò il funzionario sindacale FISASCAT Dario Campeotto – *valuta positivamente l'intesa che ha come prima finalità il miglioramento della qualità dei contratti di lavoro, attraverso la parziale stabilizzazione dei contratti a termine, e il mantenimento degli standard qualitativi del servizio nei confronti dei committenti attraverso l'allungamento dei rapporti di lavoro.*

Ci sembra un obiettivo condivisibile con una multinazionale che in Italia svolge servizi amministrativi e di consulenza prevalentemente in regime di appalto a tempo determinato».

La FIST CISL e la Previdenza Complementare



Il 4 dicembre 2018 la FIST CISL organizzò a Roma un incontro sul ruolo del secondo pilastro previdenziale di origine negoziale per insistere sull'urgenza di definire l'obbligatorietà dei sistemi di adesione. La categoria, a confronto con 50 quadri ed operatori FISASCAT e FeLSA CISL, approfondì l'esperienza del fondo Fon.Te., il fondo negoziale di riferimento dei lavoratori del terziario, turismo e servizi a partire dagli anni '90 e del lavoro somministrato dal 2015, ripercorrendone scopi, finalità e modalità operative di adesione.

In apertura il Segretario Generale della FISASCAT CISL, Davide Guarini, dichiarò che «occorre promuovere la cultura previdenziale soprattutto tra le giovani generazioni». Opinione condivisa dal Segretario Generale della FeLSA CISL, Mattia Pirulli, secondo cui «l'intervento della bilateralità nel terziario ha generato convenienza e vantaggi anche per i lavoratori in *somministrazione».*

Dopo gli interventi politici vennero quelli tecnici ad opera dell'avvocato Moreno, al momento membro del Consiglio di amministrazione di Fon.Te., di cui in precedenza però era stato Direttore e Vice Presidente, e Marco Mellace, esperto del fondo, i quali illustrarono rispettivamente le motivazioni politiche e le origini storiche del fondo il primo e il funzionamento di Fon.Te. il secondo.

Dopo le richieste di chiarimenti da parte degli intervenuti, prese la parola il Segretario Generale della FIST, Pierangelo Raineri, il quale, dopo aver ripercorso la storia dei fondi di previdenza complementare di natura negoziale e averne lamentato la scarsa adesione da parte dei lavoratori, spiegò che il peccato originale che inficiava la validità del sistema era la volontarietà posta alla base dell'adesione, la quale impediva di fatto ai lavoratori, nella realtà polverizzata del terziario, la possibilità di godere dei benefici garantiti dalla contrattazione, pena ritorsioni da parte dei da-

tori di lavoro. Ben altro sarebbe stato il discorso se l'adesione al secondo pilastro fosse stata resa obbligatoria, cosa da sempre richiesta da parte della CISL.

Il successivo 14 dicembre proseguì in Lombardia il ciclo dei seminari sul ruolo della previdenza complementare promossi dalla FIST: oltre 150 quadri, delegati ed operatori FISASCAT CISL e FeLSA CISL infatti presero parte a Sesto San Giovanni alla sessione formativa organizzata per approfondire scopi e finalità del secondo pilastro previdenziale.



Nell'occasione vennero presi in esame anche i dati di adesione ai fondi negoziali diffusi nei giorni precedenti dall'assemblea annuale di Assofondipensione, l'associazione costituita nel 2003 da Confindustria, Confcommercio, Confservizi, Confcooperative, Legacoop, AGCI e dai sindacati confederali CGIL, CISL, UIL e UGL, secondo cui, con tre milioni di iscritti e oltre 50 miliardi di patrimonio, i fondi pensione negoziali erano pronti ad assumere un ruolo determinante nel potenziamento del secondo pilastro previdenziale, ampliandone la funzione nel sistema di welfare e nel settore del risparmio privato, orientando gli investimenti verso l'economia reale e lo sviluppo delle infrastrutture del nostro Paese.

Dopo gli interventi dei numerosi relatori, il Segretario Generale Nazionale della FIST CISL sottolineò che: *«Nella Legge di Bilancio 2019 non sono previsti interventi strutturali a favore della previdenza complementare, nonostante le richieste delle associazioni di rappresentanza, delle Parti Sociali e della stessa Autorità di Vigilanza COVIP»,* quindi sottolineò il ruolo dell'INAS, il patronato della CISL, nella diffusione della cultura previdenziale, anticipando i contenuti del protocollo congiunto che sarebbe stato sottoscritto nelle settimane successive, e il ruolo dei CAF, che a loro volta avrebbero potuto sensibilizzare i lavoratori ai vantaggi, anche fiscali, offerti dall'adesione ai fondi di previdenza complementare.

Il rinnovo del contratto integrativo di GFT Italia

Il 13 dicembre 2018 FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL sottoscrissero con la direzione della società GFT Italia, leader del nostro Paese nella consulenza IT, l'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale, che sarebbe stato applicato nel successivo triennio 2019-2021 ai 500 dipendenti delle società controllate e delle sedi operative a Milano, Montecatini, Firenze, Siena, Torino, Padova, Genova e Piacenza.

L'ipotesi di accordo confermava il perimetro di applicazione, rafforzava le relazioni sindacali, prevedendo momenti di consultazione e informazione con cadenza semestrale, e interveniva sul capitolo della formazione professionale, prevedendo nuove regole di formazione condivisa attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico (GDL Formazione).

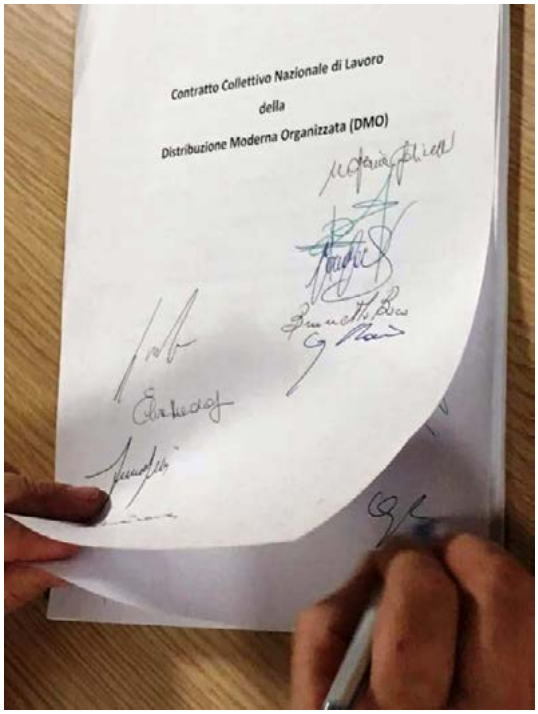
L'intesa migliorava poi i diritti sindacali e sociali, implementando i congedi parentali e prevedendo permessi per gravi infermità, nonché un vasto articolato sui permessi solidali con un deposito aziendale iniziale di 600 ore, al quale avrebbe fatto seguito in aggiunta la donazione da parte dell'azienda di un'ora e mezza ogni ora donata dai lavoratori oltre la quattrocentesima. Ampia la condivisione di un articolato sulle tutele di genere e sul contrasto alla violenza sulle donne con l'aggiunta di un ulteriore mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, a carico dell'azienda, già previsto dalla normativa vigente.

Veniva introdotta in via sperimentale la disciplina dello smart working e aumentata al 2% la quota aziendale destinata al meccanismo della previdenza complementare del Fondo Fon.Te. Confermato e rinegoziato il sistema premiante correlato agli indici di redditività e produttività con la possibilità di opzione in welfare aziendale e di accredito sul conto Welfare.

Il funzionario sindacale della FISASCAT Salvo Carofratello espresse soddisfazione «per l'intesa raggiunta, con l'auspicio possa essere anche il viatico di presa di coscienza e consapevolezza rispetto alle prospettive previdenziali di ogni lavoratrice e lavoratore, attraverso un sensibile *aumento degli iscritti al Fondo Contrattuale, oltre a comprendere che l'aggre-*

gazione porta a risultati che solo appena alcuni anni fa, in quest'azienda, non erano neanche ipotizzabili».

Il primo contratto nazionale di lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata



Il 19 dicembre 2018 fu finalmente superata la diaspora contrattuale nel settore distributivo: dopo 5 anni di carenza FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con l'associazione imprenditoriale di settore Federdistribuzione il primo contratto collettivo nazionale di lavoro da applicarsi ai circa 300mila lavoratori e lavoratrici della distribuzione moderna organizzata, dipendenti delle imprese del commercio moderno – alimentari e non alimentari – operanti sul mercato attraverso le formule della grande distribuzione, della distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, franchising, ingrosso, cash & carry e shopping online o esercenti la propria attività nei centri commerciali ed attraverso format e canali di ogni dimensione e tipo – ipermercati, superstore, negozi di vicinato, grandi magazzini e superfici specializzate e non – in tutte le categorie merceologiche in gestione diretta, franchising, e-commerce o altre formule distributive.

Il trattamento economico previsto dal nuovo contratto della distribuzione moderna organizzata, in vigore dal 1° gennaio 2019 fino a tutto il 31 dicembre 2019, contemplava nuovi minimi contrattuali dal 2019 – che recepivano gli incrementi salariali erogati da Federdistribuzione, pari a 61 euro al IV livello – oltre ad un aumento salariale pari a 24 euro al IV livello,

da riparametrare per gli altri, con decorrenza dal mese di dicembre del 2018 e corrisposti nel mese di gennaio successivo. Ai lavoratori venivano inoltre riconosciute due erogazioni straordinarie una tantum pari a 500 euro nel mese di febbraio 2019 e a 389 euro nel mese di marzo 2020, a copertura della carenza contrattuale del periodo 2015/2018.

Per dare pieno riconoscimento alla specificità della distribuzione moderna organizzata le parti avevano condiviso soluzioni negoziali maggiormente aderenti alle necessità del settore in tema di classificazione del personale e mansioni, flessibilità oraria, gestione di gravi crisi aziendali e rispetto alla definizione di un sistema di bilateralità ad hoc, anche con riferimento all'assistenza sanitaria integrativa di natura obbligatoria, nonché alla formazione professionale rivolta ai quadri aziendali.

Continuavano a trovare applicazione i capisaldi che avevano da sempre regolato i rapporti di lavoro nel commercio al dettaglio; il testo del contratto richiamava infatti come parte integrante gli istituti, gli articoli e le clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi del 18 luglio 2008, così come integrati e modificati dal contratto in vigore al 31 dicembre 2013, riferiti a sistema di relazioni sindacali, contrattazione, diritti sindacali, tutela della salute e della dignità della persona, composizione delle controversie e disciplina del rapporto di lavoro.

«Il contratto collettivo nazionale di lavoro della grande distribuzione organizzata ha un significato che travalica il senso di un rinnovo contrattuale» dichiarò il Segretario Nazionale Mirco Ceotto, il quale poi aggiunse: «La condivisione tra le parti ha riguardato aspetti connessi anche alla flessibilità oraria ed alla gestione delle crisi aziendali restituendo centralità al confronto sindacale.

Da questo tratto emerge chiara la vocazione di un contratto che, pur dando una risposta dignitosa in termini salariali, si pone come strumento di *governo delle politiche settoriali».*

Per il Segretario Generale Davide Guarini «con l'accordo per il primo contratto della distribuzione moderna organizzata raggiunto con Federdistribuzione i sindacati hanno scritto la parola fine alla diaspora contrattuale che vedeva sospesi in un limbo circa 300mila addetti».

Subito prima della sottoscrizione dell'accordo si era riunito il Comitato Esecutivo della FISASCAT, che aveva approvato l'intesa raggiunta. Uscendo dall'incontro Guarini dichiarò: «La *FISASCAT CISL nel corso dell'ultima trattativa ha sempre focalizzato l'attenzione per evitare che vi fossero macro-*



scopiche disomogeneità in termini normativi ed economici fra i vari contratti nazionali applicati in ambito distributivo».

«Con questo accordo – evidenziò il Segretario Generale – *si completa la complicata stagione dei rinnovi contrattuali nel settore del terziario, distribuzione e servizi, si riallinea il trattamento economico alle previsioni del settore commerciale e si dà ai tanti addetti provati da crisi aziendali e da prestazioni di lavoro rese anche in giornate sensibili come le domeniche un punto di riferimento certo e inviolabile anche rispetto ad un sistema di bilateralità a misura di imprese e di lavoratori e alla gestione delle gravi crisi aziendali. Da oggi le lavoratrici ed i lavoratori della grande distribuzione sono meno soli, forti anche di un contratto nazionale di riferimento».*

Il rinnovo del CCNL lavorazione e commercio fiori recisi, verde e piante ornamentali



Sempre il 19 dicembre 2018 venne rinnovato anche il contratto nazionale applicato ai 15mila addetti della lavorazione, commercio e trasporto, import ed export all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali. L'accordo, di durata quadriennale e in vigore dal 1° gennaio 2019, era stato siglato a Sanremo tra i sindacati di categoria FISASCAT CISL, FLAI CGIL e UILTuCS e l'ANCEF, l'Associazione Nazionale Commercio ed Esportazioni Fiori.

Il trattamento economico previsto dall'intesa comportava un incremento di 95 euro al terzo livello, da riparametrare per gli altri, erogato in tre tranche di 25 euro ed una di 20 euro dal 1° gennaio 2019 al 1° gennaio 2022. L'intesa di rinnovo confermava la struttura contrattuale introdotta con la precedente stipula, restava pertanto centrale il ruolo del secondo livello contrattuale – aziendale o territoriale – al quale erano demandate le materie attinenti l'organizzazione produttiva e del lavoro, la flessibilità oraria e l'ampliamento dei livelli occupazionali, nonché il salario di produttività.

L'impianto delle relazioni sindacali si arricchiva di un avviso comune finalizzato a sensibilizzare gli Enti pubblici sulle opportunità di impiego, non solo stagionale ma anche stabile, che il settore era in grado di offrire; le parti si impegnavano infatti a richiedere incontri alle istituzioni locali con l'obiettivo di promuovere politiche attive e finanziamenti per la formazione dei dipendenti e per la stabilizzazione dell'occupazione. L'intervento riguardava anche il welfare contrattuale; dal 1° gennaio 2020 diventava operativa l'adesione al Fondo EST, il fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore, mentre aumentava all'1,4% il contributo a carico del datore di lavoro destinato al fondo di previdenza complementare Fon.Te. I percorsi di formazione professionale sarebbero stati erogati dal fondo interprofessionale di riferimento Fondoprofessioni.

Sul mercato del lavoro era consentita inoltre l'assunzione di personale con contratto a termine nei termini previsti dalla normativa vigente connessa all'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e riferita a incrementi temporanei di attività. Le assunzioni con contratto a termine con l'espresso richiamo alla stagionalità – caratteristica prevalente del comparto, direttamente riconducibile al preliminare lavoro di produzione agraria – non avrebbero potuto superare la durata massima di 10 mesi e venivano espressamente escluse dal computo percentuale previsto per le assunzioni a tempo determinato.

L'intesa disciplinava inoltre il lavoro a tempo parziale con le clausole elastiche e flessibili, prevedeva il lavoro supplementare – con la maggiorazione economica del 35% – e riconosceva nell'istituto dell'apprendistato la forma contrattuale idonea all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. L'intesa confermava la disciplina a tutela e sostegno della maternità e paternità secondo le norme vigenti ed introduceva la possibilità di accesso ad un periodo di aspettativa retribuita sino al 12° anno di età del bambino con una indennità del 30% della retribuzione.

Il nuovo contratto prevedeva una norma specifica dedicata al capitolo appalti, terziarizzazioni e affidamento di servizi, con l'espresso richiamo all'applicazione della contrattazione siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative del settore e a tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. L'azienda committente, su richiesta dei sindacati e delle rappresentanze sindacali, avrebbe fornito il DURC rilasciato dall'impresa appaltatrice.

Il Segretario Nazionale Vincenzo Dell'Orefice commentò positivamente «l'avanzamento delle relazioni sindacali in un comparto considerato di nicchia che ha consentito di ampliare l'intervento del welfare e di appesantire le buste paga dei lavoratori di un comparto a valenza stagionale, caratteristica strutturale da tutelare».

L'intesa era stata siglata in provincia di Imperia, dove l'occupazione del settore coinvolgeva circa 4mila addetti, oltre il 20% della forza lavoro del settore. «Il comparto della floricoltura si conferma determinante nell'economia del territorio e può rappresentare un volano di ripresa occupazionale» dichiarò il Segretario Generale della FISASCAT CISL Imperia Savona Massimiliano Scialanca, sottolineando in particolare «le tutele introdotte a sostegno della maternità e l'intervento sul welfare riferito all'assistenza sanitaria integrativa».

Il rinnovo dell'accordo con Medici Senza Frontiere

Proseguiva intanto l'impegno della FISASCAT CISL per migliorare anche le condizioni di lavoro e la qualità dei contratti degli addetti alle missioni umanitarie nazionali ed internazionali realizzate dall'Associazione Medici Senza Frontiere.



Il 20 dicembre 2018, a due anni e mezzo dalla sottoscrizione dell'intesa che aveva sancito l'applicazione del contratto collettivo nazionale del terziario, distribuzione e servizi, la categoria nazionale della CISL, insieme alla FISASCAT CISL Roma Capitale Rieti, rinnovò con la dire-

zione della ONLUS l'intesa sulla disciplina del contratto a tempo determinato, adattandola alle previsioni delle norme di Legge vigenti sui rinvii alla contrattazione collettiva.

Nel merito l'accordo confermava le deroghe previste dall'accordo del 2016 sulla durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche avviati da società, associazioni o cooperative costituite o da costituire, controllate o partecipate da MSF, che potevano essere superiori a 36 mesi; si poteva così apporre termine o proroga ai rinnovi dei contratti individuali, anche per lo svolgimento delle singole missioni umanitarie, nei confronti dei lavoratori già destinati a missioni umanitarie e che per effetto dell'esperienza maturata sul campo potevano essere assunti a tempo determinato presso la sede di Roma di MSF a titolo temporaneo e per non più di 24 mesi per lo svolgimento di attività di comunicazione e sensibilizzazione sul territorio italiano, realizzazione di studi o relazioni inerenti temi a carattere medico sociale umanitario, raccolta e analisi di dati scientifici a supporto e attività di assistenza umanitaria sul territorio italiano.

In caso di prima esperienza di missione umanitaria e comunque non oltre i primi 12 mesi del rapporto di lavoro, il personale sarebbe stato inquadrato al V Livello. MSF avrebbe riconosciuto inoltre un adeguato recupero delle energie psicofisiche mediante i riposi compensativi, considerate le caratteristiche dell'attività svolta, non misurabile o predeterminabile.

Per il Segretario Nazionale della FISASCAT CISL Vincenzo Dell'Orefice «l'intesa consente ad una ONLUS che opera su varie missioni internazionali a carattere umanitario di poter contare su una componente strutturale di operatori professionalizzati al fine di rispondere alle specifiche e particolarissime necessità di carattere tecnico-operativo, anche consolidando le relazioni sindacali fra la *FISASCAT CISL e la direzione dell'associazione. Siamo riusciti a ricondurre l'intera pianta organica nell'ambito della subordinazione dei rapporti di lavoro che fino al 2016 venivano prevalentemente inquadrati come parasubordinati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. I principi che hanno ispirato le intese hanno consentito ad oggi l'assunzione di oltre 200 lavoratori con un contratto di natura subordinata».*

«L'impegno deciso ed attento della *FISASCAT* – concluse Dell'Orefice – *ha consentito di dare ai lavoratori maggiori garanzie dal punto di vista sia economico che normativo e di rendere esigibili i diritti qualificanti riferiti a indennità economica di malattia, maternità, ferie e permessi».*

La FISASCAT CISL rilancia le proposte di revisione del decreto sugli orari commerciali



Con le festività natalizie alle porte i lavoratori del terziario, distribuzione e servizi sarebbero stati chiamati ad uno sforzo suppletivo per garantire l'apertura al pubblico degli esercizi commerciali, comprimendo il tempo da dedicare alle relazioni familiari e alle celebrazioni religiose.

I sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL ricordarono tuttavia che non c'era l'obbligatorietà alla prestazione festiva e che nessuna riduzione o trattenuta, secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale di settore, poteva essere operata sulla retribuzione ai lavoratori come conseguenza della mancata prestazione nelle giornate del 26 dicembre, del 1° e del 6 gennaio. Così fu sciopero in Toscana, Umbria, Lazio, Puglia e Sardegna mentre in Piemonte, Liguria, Veneto, Emilia Romagna e nelle Marche i sindacati invitarono i lavoratori all'astensione dal lavoro.

In attesa dell'evoluzione legislativa annunciata da esponenti del Governo sulla revisione della normativa sulle liberalizzazioni e sulla promozione della concorrenza e della competitività, la FISASCAT rilanciava dunque la proposta unitaria presentata alla Camera dei Deputati in occasione della recente audizione concessa sul tema degli orari di apertura degli esercizi commerciali.

Fulcro della proposta, fermo restando il divieto di apertura domenicale e festiva in linea di principio generale, era la possibilità di prevedere deroghe per un massimo di 12 domeniche all'anno, stabilite dalle regioni con apposito decreto dirigenziale da emanare di intesa con gli Enti locali e sentito il parere delle associazioni imprenditoriali del commercio, dei consumatori e delle organizzazioni sindacali comparativamente più rap-

presentative sul piano nazionale. Le tre sigle chiedevano invece la chiusura in occasione delle 12 festività nazionali, civili e religiose del 1° gennaio, 6 gennaio, Pasqua e lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8, 25 e 26 dicembre, durante le quali non doveva essere prevista la possibilità di deroga.

«D'altronde – dichiarò il Segretario Generale Davide Guarini – *non esiste un diritto all'acquisto ed anche le lavoratrici ed i lavoratori del commercio, della distribuzione e dei servizi hanno diritto al riposo e a passare le festività con i propri cari, fermo restando l'intervento della contrattazione decentrata che può stabilire norme sulla flessibilità contrattata e retribuita ad hoc. Ad oggi la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori del commercio al dettaglio e della distribuzione moderna organizzata non è cambiata, nonostante i proclami».*

«L'esperienza concreta della liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi commerciali – egli sottolineò poi – *ha ampiamente dimostrato che le misure varate dai Governi che negli anni si sono succeduti non solo non hanno determinato un aumento dei consumi, ma hanno invece contribuito sul piano occupazionale ad una maggiore precarizzazione dei rapporti di lavoro, scardinando la contrattazione sull'organizzazione del lavoro costruita con le aziende, peggiorando le condizioni di lavoro e minando il faticoso equilibrio nella vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori in un comparto ad occupazione prevalentemente femminile».*

2019


EXIT
IPER-EXIT2019 FUGA DAL FORMAT
La metamorfosi della GDO, le implicazioni sul lavoro.
10 OTTOBRE
Hotel Quirinale - Via Nazionale, 7 • ROMA
ORE 14.30
CISL FISASCAT
#iperexit2019
fisascat.it
FIST CISL

La Formazione FISASCAT CISL



«La storia e i valori della CISL, della FISASCAT e lo scenario di riferimento», questo il titolo del 1° modulo del Corso Lungo FISASCAT CISL, giunto alla nona edizione e svoltosi dal 21 al 25 gennaio 2019 presso il Centro Studi CISL di Firenze, per oltre 40 partecipanti all'iniziativa, tra delegati e operatori della categoria provenienti da tutta Italia.

La sessione formativa, dopo l'illustrazione dello scenario economico del 2018 da parte dell'economista Alberto Berrini, ripercorse la nascita del movimento sindacale in Italia e la storia della CISL – illustrata dal Prof. Aldo Carera – e della FISASCAT – illustrata dal Prof. Luigi Garattoni – dalla loro costituzione ad oggi, approfondendo anche il tema della nascita del movimento sindacale, dei diversi modelli sindacali e della rappresentanza grazie all'intervento del Prof. Marco Lai, docente dell'Università di Firenze e del Centro Studi CISL.

Delle politiche organizzative della FISASCAT parlò Mirco Ceotto, Segretario Organizzativo della Federazione. Della normativa europea e del suo impatto sulla legislazione italiana trattarono l'avvocato Rosa Maria Ciancaglini e il professor Marco Lai; del sindacato e della dimensione europea ed internazionale parlò Dario Campeotto dello staff FISASCAT nazionale, mentre sull'importanza del CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo) nel dialogo sociale si soffermò Gerardo Larghi, componente del CESE medesimo.

La trattazione delle abilità trasversali, tra cui soprattutto la comunicazione, fu affidata al dottor Alessandro Sorani, esperto in comunicazione, mentre il professor Marco Lai parlò delle trasformazioni del lavoro 4.0 e Vincenzo Dell'Orefice, Segretario nazionale della FISASCAT, parlò del mercato del lavoro 4.0. Il modulo si concluse infine con l'intervento del Segretario Generale della FISASCAT Davide Guarini.

Il protocollo di intesa tra patronato INAS CISL e FIST CISL



Unire le forze per potenziare l'assistenza sociale e la capacità di rappresentanza e tutela dei lavoratori del terziario e dei servizi, comparto prevalente dell'economia italiana, ma caratterizzato in misura crescente dalla precarietà dell'occupazione e da rapporti di lavoro atipici, autonomi e somministrati altamente discontinui, questo era lo scopo del protocollo di intesa siglato a Roma il 29 gennaio 2019 dall'INAS, il Patronato della CISL, e dalla FIST, la Federazione dei sindacati del terziario della CISL insieme alle Federazioni di seconda affiliazione FISASCAT CISL e FeLSA CISL, le quali pochi giorni dopo avrebbero definito con il Patronato le reciproche convenzioni di settore.

FIST CISL e INAS CISL ritenevano infatti strategico sviluppare una reciproca collaborazione, finalizzata a svolgere in modo integrato le reciproche attività istituzionali, sia a livello nazionale che territoriale, collaborazione volta ad implementare le competenze in materia di prevenzione/tutela infortuni e malattie professionali, a promuovere il secondo pilastro previdenziale e ad informare gli iscritti sui vantaggi dell'adesione alla previdenza complementare.

Il protocollo contemplava l'attività di verifica e rettifica delle posizioni contributive con l'elaborazione dell'importo presunto di pensione, oltre all'attività di consulenza previdenziale personalizzata e all'avvio dell'innovativo e sperimentale «Progetto Prevenzione» rivolto a tutti gli iscritti FISASCAT CISL e FeLSA CISL che, attraverso consulenti medici INAS, avrebbe indirizzato l'iscritto presso centri medici ad alta specializzazione, per effettuare gli accertamenti necessari. Le risultanze delle analisi avrebbero permesso al medico INAS, qualora si fosse evidenziato il nesso di causa tra l'attività lavorativa e la patologia, di inoltrare regolare denuncia di malattia professionale.

«Con questa intesa – sottolineò il presidente del Patronato, Gigi Petteni – *puntiamo a mettere in campo progetti e strumenti operativi per tutelare i lavoratori delle categorie del terziario in modo sempre più efficace, con particolare attenzione alla verifica del percorso contributivo e alla consulenza sulla previdenza complementare, ormai essenziale per chi lavora nel terziario, settore in cui sono frequenti percorsi di carriera discontinui. Unendo le forze con la FIST CISL, per i lavoratori di FISASCAT e FeLSA, oggi iniziamo un percorso innovativo di tutela, che farà crescere l'assistenza su misura in tutte le nostre sedi».*



Fu poi il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri, ad evidenziare «l'importanza dell'istituzione di una cabina di regia nazionale che possa supportare l'attività di promozione e tutela dei lavoratori del terziario privato, siano essi subordinati, autonomi, atipici e somministrati, svolta a livello locale dalle sedi del Patronato e delle *Federazioni di categoria FISASCAT CISL e FeLSA CISL, avendo la capacità di costruire un sistema di tutele e di servizi ad hoc e di consulenza personalizzata che sappiano orientare il lavoratore verso la scelta giusta in ambito previdenziale o di accompagnarlo nel riconoscimento delle malattie professionali».*

Il nuovo contratto integrativo della Comifar



A Milano, il 30 gennaio 2019, tra FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione aziendale fu raggiunta l'intesa sul nuovo contratto integrativo aziendale applicato ai cir-

ca 1600 dipendenti del gruppo leader della distribuzione farmaceutica in Italia Comifar Distribuzione Spa.

L'intesa, in vigore dal 1° febbraio 2019 al 31 gennaio 2022, interveniva sul sistema di relazioni sindacali, confermato ai due livelli, nazionale e territoriale, sull'organizzazione del lavoro, sul welfare aziendale e sul sistema premiante nel triennio 2019/2021, fino ad un lordo massimo di 1.400 euro, convertibile del tutto o in parte in beni e servizi welfare, con la definizione di un accordo ad hoc su una componente premiale aggiuntiva e separata dal premio di produzione fino a 640 euro all'anno finalizzata ad incentivare il miglioramento delle prestazioni dei lavoratori a livello individuale.

Veniva confermato e ampliato l'impianto del welfare aziendale riferito a permessi retribuiti, anche per gravi patologie e infermità, contributo per studio, cessione permessi ai colleghi in difficoltà, part-time post maternità, congedo per vittime di violenza, conservazione del posto per ludopatia, microcredito di solidarietà e smart working.

Sull'organizzazione del lavoro le parti convenivano sulla necessità di adottare una procedura finalizzata alla gestione delle variazioni organizzative a livello di singola unità distributiva; il confronto avviato con le rappresentanze sindacali avrebbe poi stabilito le modalità attuative dei turni e dell'orario di lavoro nonché la programmazione del calendario annuale.

La normativa sull'organizzazione del lavoro disciplinava la programmazione del lavoro domenicale, anche in considerazione del fatto che il servizio erogato da Comifar è riconosciuto come un servizio pubblico essenziale; la programmazione sarebbe avvenuta secondo il principio dell'equa rotazione e ripartizione tra i lavoratori interessati, tenendo anche conto della volontarietà espressa dai singoli lavoratori per un numero di 12 domeniche lavorative su base annuale.

Le parti condividevano inoltre una normativa sulla turnazione serale e notturna su base volontaria, per cui la disponibilità espressa dal lavoratore veniva retribuita con una indennità fino a 200 euro lordi; per il lavoro ordinario notturno, sempre su base volontaria, le parti avevano poi definito l'indennità giornaliera e la riduzione dell'orario giornaliero pari a 30 minuti. Il tempo di lavoro prestato oltre l'orario contrattuale sarebbe stato accantonato a scelta del lavoratore in un «Conto Recupero Individuale», fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni economiche del 30% per il lavoro domenicale, del 40% per il lavoro festivo e del 20% per le ore ordinarie prestate nella fascia notturna dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Il funzionario sindacale della FISASCAT, Dario Campeotto, nell'occasione sottolineò che «i lavoratori beneficeranno di una articolata serie di istituti e tutele, tra cui un innovativo sistema partecipativo e un sistema premiante che si compone di tre elementi retributivi, unendo la dimensione collettiva a quella individuale, con la possibilità di optare per la conversione del premio di risultato in beni e servizi welfare».

«Il nuovo integrativo – egli volle precisare – *oltre a rafforzare le relazioni sindacali e la partecipazione dei lavoratori alla definizione e alla misurazione degli obiettivi del sistema di produttività, segna dei miglioramenti netti rispetto alle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, ampliando anche l'impianto di welfare aziendale del precedente contratto».*

Il primo integrativo aziendale della Nuova SIDAP

A Roma, il 30 gennaio 2019 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS sottoscrissero con la direzione societaria, dopo 12 ore di trattativa no stop, il primo contratto integrativo aziendale, in vigore dal 1° marzo 2019 al 31 dicembre 2020, per i circa 1200 dipendenti della Nuova SIDAP, la società controllata al 100% dalla Holding Autogrill e destinata ad operare nell'ambito del mercato dei carburanti, ma attiva per il 75% nel comparto della ristorazione stradale e autostradale con 133 punti vendita in 17 regioni italiane.

Il verbale di accordo contemplava l'armonizzazione dal contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi al contratto collettivo nazionale dei pubblici esercizi, della ristorazione commerciale e del turismo.



Il passaggio consentiva l'estensione delle condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione integrativa applicata agli 8mila dipendenti della capofila Autogrill in riferimento a diritti di informazione, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro,

distribuzione orario di lavoro, riposo settimanale, lavoro a tempo parziale, lavoro notturno, ferie, carenza malattia, integrazione malattia, conservazione del posto di lavoro, trasferta e trasferimenti, vitto, pausa retribuita, contratto a tempo determinato, diritto allo studio, disabilità, buoni carburante e shopping bag annuale del valore di 100 euro, oltre ad un premio di risultato dell'importo massimo di 500 euro. L'intesa introduceva infine un nuovo capitolo per prevenire e contrastare le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

«Il primo contratto integrativo Nuova SIDAP rappresenta nel contenuto una delle punte più avanzate del settore. L'importante obiettivo raggiunto – sottolineò la funzionaria sindacale Elena Maria Vanelli – *allarga la copertura della contrattazione di secondo livello ad una importante fetta del settore ristorazione commerciale, autostradale e non, che ne era completamente sprovvista. Il passaggio di contratto avverrà a parità di condizioni economiche per gli attuali addetti che potranno anche beneficiare dell'estensione delle condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione integrativa Autogrill».*

Lo sciopero della Vigilanza Privata

L'1 e il 2 febbraio 2019 furono due date storiche per il settore della Vigilanza Privata e di tutto il comparto della Sicurezza non decretata. Per la prima volta infatti venne fatto uno sciopero di 2 giorni consecutivi.



Nonostante il sacrificio economico e il tentativo delle imprese di spaventare e di confondere i lavoratori, l'adesione fu altissima, come d'altra parte lo era stata il 4 maggio dell'anno precedente.

Si toccarono infatti punte anche del 90%, il che dimostrava come le lavoratrici e i lavoratori avessero alzato la testa e fossero pronti a proseguire la mobilitazione per

avere «dignità, rispetto e regole», i termini ricorrenti negli interventi di tutti i delegati e le delegate.

Si trattava in effetti di un contratto scaduto da 37 mesi; rinnovato negli ultimi dieci anni una sola volta e con le indennità di presenza ferme al 2008. La paga delle Guardie Giurate era tra le più basse che ci fossero (al 6° livello 1.058 euro lordi), per cui, per arrivare a fine mese, i lavoratori erano costretti a svolgere molte ore di straordinario, spesso di notte, senza percepire, a differenza di altre categorie, maggiorazioni per il lavoro notturno: a loro veniva riconosciuta solo una misera indennità di presenza giornaliera di 4,18 o 5,61 euro.

Eppure si tratta di un lavoro duro e difficile: di pattuglia di notte da soli, davanti ad un monitor per ore e ore in Centrale Operativa a gestire segnalazioni ed allarmi; negli aeroporti, nelle stazioni ferroviarie, nei tribunali, negli ospedali, di servizio antirapina, di piantonamento spesso in piedi per tante ore, oppure al lavoro nei furgoni blindati, che sempre più spesso vengono assaliti da criminali senza scrupoli.

Oltre alle Guardie Giurate lo sciopero coinvolse anche gli Addetti ai Servizi Fiduciari, lavoratori non armati con una paga a livello F di 797 euro lordi, paga quest'ultima talmente bassa da violare il dettato costituzionale.

La Segretaria nazionale della FISASCAT Aurora Blanca per l'occasione dichiarò: «Anche le due manifestazioni, su Milano e su Napoli, hanno visto una partecipazione altissima, nonostante il brutto tempo. Questo è il segnale evidente che abbiamo avuto ragione e che le lavoratrici ed i lavoratori del settore hanno alzato la testa, ma soprattutto che non *si sono fatti intimorire dagli atteggiamenti vessatori delle imprese, né dai loro tentativi di confonderli con le decine e decine di tentativi di precettazione dei giorni scorsi».*

La contrattazione di secondo livello in CEETRUS Italy

Smart working, baby week, fondo dona ore, tutele di genere e centralità della formazione erano alcune delle misure innovative contenute nel nuovo contratto integrativo aziendale siglato a Milano l'8 febbraio 2018 da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e da CEETRUS Italy, uno dei principali attori dell'industria immobiliare commerciale in Italia, filiale italiana di CEETRUS, ex Immochan (Auchan Holding), operante all'epoca in 48 centri commerciali con oltre 2.300 negozi, 600.000 mq di superficie affittabile

(GLA) e oltre 185 milioni di visitatori all'anno.

Il testo, che guardava ai concetti di «co», «care», «committed» e «innovative» contenuti nella Vision 2030 aziendale, introduceva azioni di wellbeing per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro: oltre alla flessibilità oraria, la disciplina sperimentale per l'anno in corso prevedeva novità come lo smart working e la baby week.

Inoltre, per favorire la solidarietà tra colleghi, veniva creato un fondo interno, «CEETRUS Donaore», che permetteva ai collaboratori di donare permessi retribuiti a favore di colleghi con gravi e accertati bisogni personali e familiari, pensando in particolare a chi avesse figli con gravi patologie mediche.

Il contratto riconosceva poi la centralità della formazione e dello sviluppo professionale, prevedendo l'investimento sulla crescita personale di ciascun dipendente.

Il meccanismo di retribuzione variabile venne rivisto trasformando il premio progresso in «Premio valore» in base a tre parametri connessi all'attività aziendale. L'erogazione massima che derivava dall'applicazione dei tre parametri era pari al 25% della Retribuzione Annua Lorda (RAL) del dipendente.

I collaboratori, inoltre, avrebbero potuto decidere volontariamente se convertire l'erogazione derivante dal meccanismo di salario variabile nelle misure definite all'interno di un piano welfare, che era stato aggiornato ed ampliato, anche grazie alla creazione di un portale dedicato a convenzioni ad hoc.

Il funzionario sindacale della FISASCAT, Salvo Carofratello, commentò positivamente l'andamento del negoziato «scevro da pregiudizi di sorta che è riuscito a comporre un risultato contrattuale di positiva completezza conservando le previsioni del precedente integrativo arricchendolo di nuove tutele». «I lavoratori – egli aggiunse – *potranno beneficiare anche di un sistema di organizzazione del lavoro conciliante con la vita privata e di un meccanismo premiante che valorizza il welfare».*

La conferenza mondiale del sindacato internazionale Unicare Global Union

Secondo il rapporto ISTAT di inizio 2019, la speranza di vita aveva ripreso a crescere in Italia ed aumentava la popolazione anziana in termini assoluti e relativi, un trend ormai acclarato, che si accompagnava alla bassa natalità e ad una accelerazione della tecnologia.

L'aspettativa di vita nei successivi 20 anni sembrava d'altra parte destinata ad allungarsi in molti Paesi del mondo: si vive dunque sempre più a lungo, ma non necessariamente meglio. Da qui la necessità di costruire un welfare, anche contrattuale, capace di intercettare la crescita della domanda di servizi di cura ed assistenza alla persona e di offrire soluzioni adeguate.



Ad interrogarsi sugli scenari sociali futuri fu il sindacato internazionale dei lavoratori addetti ai servizi di cura e di assistenza alla persona, Unicare Global Union – affiliato al sindacato internazionale dei servizi UNI Global Union – che dal 13 al 15 febbraio 2019 tenne a Roma la conferenza mondiale del settore. Al centro dell'iniziativa, che richiamò oltre 100 delegati provenienti da tutto il mondo, la necessità di assicurare la qualità dell'occupazione nel comparto, in crescita esponenziale in tutto il globo, ma anche quella di garantire l'accesso dei lavoratori ai servizi di cura e assistenza e alla long term care attraverso politiche di welfare contrattuale ad hoc.

L'assise fece il punto sullo stato della contrattazione nei vari Paesi del mondo e approfondì in particolare i rapporti con le multinazionali e le associazioni *for profit* operative in tutto il mondo, tra cui Orpea, Korian, Fresenius. Uno dei focus fu dedicato all'evoluzione della contrattazione in Italia, dove un sistema avanzato di relazioni sindacali aveva consentito di costruire con le associazioni imprenditoriali del settore contratti nazionali e organismi bilaterali per gli oltre 2 milioni di addetti ai servizi privati di cura e assistenza alla persona, operanti alle dipendenze delle famiglie e delle aziende private che forniscono servizi alla persona in modo strutturato.

Durante la seconda giornata dei lavori della conferenza Paul Marsden, dell'ufficio tecnico OMS, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, spiegò che nel 2050 la popolazione anziana over 65 nel mondo raggiungerà quota 2 miliardi di individui e ci sarà bisogno di incrementare la forza lavoro nel comparto della cura e dell'assistenza alla persona. Quindi egli sottolineò che «dal 2000 al 2014 nei *Paesi OCSE l'occupazione del settore ha registrato un incremento del 48%, comunque non ancora sufficiente a garantire una corretta assistenza socio sanitaria».*



«Si prevede che l'economia globale creerà circa 40 milioni di nuovi posti di lavoro nel settore sanitario e sociale entro il 2030 – aggiunse Marsden – *ma è necessario incoraggiare l'impegno intersettoriale e sviluppare un piano d'azione globale».*

Prima dell'intervento di Marsden l'assise aveva eletto all'unanimità Miguel Zubieta (nella foto), del sindacato argentino FATSA, nuovo Presidente di Unicare Global Union al posto dell'uscente Carlos West Ocampo; mentre Vice Presidenti erano stati eletti Pierangelo Raineri del sindacato italiano dei servizi FIST CISL, Frederic Favraud del sindacato francese FO FEC e Luis Miguel del sindacato messicano RANFLA – SNTISSTE.

La tre giorni di confronto si concluse il 15 febbraio con una tavola rotonda sul tema «The importance of CBA and Training», «L'importanza della Contrattazione Collettiva e della formazione professionale».

Molti furono gli ospiti presenti all'iniziativa tra cui il Segretario Generale della CISL Annamaria Furlan, che portò un saluto in apertura dei lavori, e poi Alke Boessiger, Segretario Generale aggiunto UNI Global Union, Oliver Rothig, Segretario regionale di UNI Europa, Frederic Favraud, Presidente di Unicare Europa, Adrian Durtschi, direttore di Unicare Global Union, Padre Francesco Ciccimarra, presidente AGIDAE, il già citato Paul Marsden, dell'ufficio tecnico della Organizzazione Mondiale della Sanità, Annie Newman del sindacato neo zelandese ETĐ, Pierangelo Raineri, Segretario Generale FIST CISL e Vice Presidente Unicare Europa, Jean-Piet Bauwens del sindacato belga SETCA, Masanobu Furukawa del sindacato giapponese UA Zensen, Katha Fortier del sindacato canadese UNIFOR.

Tra i relatori anche esponenti dei sindacati americani SEIU e RWDSU, del sindacato argentino FATSA e dello spagnolo CCOO TBC, di Unicare Americas, dei sindacati cechi e polacchi COZZ, UZO, OPZZ KP, del sindacato messicano SNTISSSTE, del sindacato tunisino UGTT e del sindacato austriaco GBA TBC.



L'accordo per la distribuzione cooperativa

Il 19 febbraio 2019 fu siglata tra le associazioni nazionali della Distribuzione Cooperativa facenti capo a Lega Coop, Confcooperative e ANCC e i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, l'ipotesi di accordo per il CCNL di settore, che prevedeva il rinnovo della parte economica e l'ultravigenza della parte normativa. Un esito che si collocava in un contesto difficile sul piano economico e contrattuale, in presenza di numerose riorganizzazioni aziendali e vertenze occupazionali.



L'intesa prevedeva un aumento salariale di 65 euro al IV livello full-time, di cui 50 euro erogati con le competenze del mese di febbraio 2019 e ulteriori 15 euro da luglio 2019. In considerazione del tempo trascorso dalla scadenza del contratto fu decisa anche l'erogazione di una una tantum di 1000 euro, di cui la prima quota pari a 500 euro erogata con le competenze del mese di febbraio 2019 e la restante parte con le competenze di marzo 2020.

L'ipotesi inoltre prevedeva la parificazione della quota per l'assistenza sanitaria integrativa tra dipendenti a tempo pieno e dipendenti a tempo parziale e una ulteriore quota di un euro a carico delle imprese per tutti i lavoratori a partire da dicembre 2020.

Questo risultato era stato raggiunto dopo oltre cinque anni dalla scadenza del contratto, riconosceva un significativo aumento salariale, salvaguardava l'impianto normativo del contratto in essere e, sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa, determinava un incremento della quota destinata al welfare contrattuale tutta a carico delle imprese.

Il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice sottolineò che *«La soluzione ricercata con ostinazione dalla FISASCAT CISL per condividere una intesa parziale è stata motivata dalla necessità di dare risposte concrete e coerenti in termini economici a tante lavoratrici e lavoratori che durante il periodo di mancato rinnovo del contratto nazionale si sono visti riconoscere esclusiva-*

mente 200 euro di una tantum. Il contratto nazionale scaduto dal 31 dicembre del 2013 non è stato rinnovato integralmente non solo per la complicata fase economica, che molte imprese cooperative stanno vivendo, ma anche per l'incapacità dei nostri interlocutori a concepire un rinnovato sistema contrattuale capace di rappresentare un saldo riferimento in termini complessivi».

Il Segretario Generale della FISASCAT CISL a sua volta affermò: «è necessario guardare al futuro e operare concretamente affinché il settore della distribuzione commerciale converga su un riferimento in termini contrattuali il più possibile omogeneo anche se riconducibile a fonti diverse».

Lo sciopero dei servizi di ristorazione in appalto negli Istituti penitenziari

Altissima fu l'adesione allo sciopero, indetto per il 25 febbraio 2019 da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, dei lavoratori addetti ai servizi di ristorazione nelle mense di servizio per il personale della Polizia Penitenziaria nelle sedi degli Istituti penitenziari delle circoscrizioni territoriali di competenza di Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Umbria e Puglia.

Il servizio era gestito da Food & Facility Srl in qualità di consorziata di Unilabor titolare del contratto di appalto. Nonostante Food & Facility Srl avesse, nei giorni precedenti lo sciopero, mandato ai propri dipendenti messaggi vocali con il chiaro intento di far fallire l'iniziativa e lanciando invettive contro le Organizzazioni Sindacali, le lavoratrici e i lavoratori risposero in modo compatto astenendosi dall'attività lavorativa.



Che il Consorzio Unilabor e Food & Facility fossero colpevoli di non retribuire gli addetti ai servizi di ristorazione delle mense per le guardie penitenziarie è dimostrato dal fatto che nei giorni successivi furono direttamente

i Provveditorati regionali dell'amministrazione carceraria a sostituirsi nell'erogazione degli stipendi arretrati di dicembre e gennaio precedenti. Proprio il Consorzio infatti aveva scritto alle amministrazioni committenti di procedere col pagamento in surroga perché non in grado di sopperirvi, non escludendo che anche le mensilità successive sarebbero state erogate direttamente dai Provveditorati.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS sottolinearono l'importante risultato ottenuto dalla mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ma restava il nodo aperto di vedere mantenere affidato l'appalto a società che avevano comprovato di non essere in grado di retribuire le proprie maestranze, perciò chiesero ai Provveditorati di procedere nei pagamenti in surroga nel più breve tempo possibile, dato che erano oltre 60 giorni che gli addetti alle mense non percepivano un euro e non erano più in grado di sostenere le spese necessarie per recarsi al lavoro.

Le Organizzazioni Sindacali chiesero anche che i Provveditorati agissero rispetto alla revoca dell'appalto a Unilabor al più presto e rivedessero i bandi di gara in corso di svolgimento, in quanto, essendo al massimo ribasso, avrebbero riprodotto le stesse identiche drammatiche condizioni per le lavoratrici e i lavoratori.

La riprova di quanto affermato da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS era data dalla gara andata deserta sul lotto delle Case Circondariali del Triveneto, in quanto la base d'asta era sotto al limite di mercato e le aziende potevano partecipare solo proponendo il ribasso di tale valore, per cui nessun operatore di mercato aveva valutato opportuno partecipare per vedersi assegnato un appalto non sostenibile già in partenza.

Al netto delle positive soluzioni poste in essere dall'Amministrazione carceraria per dare risposta alle questioni contingenti, le Organizzazioni Sindacali di categoria rinnovarono perciò la richiesta di attivare un tavolo di confronto con il Ministero della Giustizia sugli appalti in corso e futuri – come tra l'altro già da tempo esistevano presso altri dicasteri – per evitare che ciclicamente le sue strutture periferiche dovessero intervenire in surroga nei confronti di lavoratori terzi operanti in appalto, nonché per permettere una erogazione dei servizi quotidiana e di qualità ai propri dipendenti.

La riunione del comitato esecutivo UNI Commerce Global Union a Sydney in Australia



Lo scenario globale del commercio mondiale venne preso in esame dal 26 al 28 febbraio 2019 a Sydney in Australia dal Comitato Esecutivo di UNI Global Commerce, il sindacato mondiale del settore commercio affiliato ad UNI Global Union, il sindacato internazionale dei servizi con oltre 20 milioni di iscritti, al quale aderisce convintamente anche la FIST CISL.

L'assise analizzò gli effetti del deciso contenimento delle previsioni di incremento delle vendite al dettaglio ed il suo riflesso sui livelli occupazionali delle multinazionali presenti in tutto il mondo. Si assisteva infatti ad una progressiva sofferenza del mercato al dettaglio a fronte di un sostanziale consolidamento del settore degli ipermercati gestito dalle multinazionali.

La forte concorrenza, la modifica delle preferenze dei consumatori, la sfida dell'e-commerce e le difficoltà di realizzazione di una crescita organica stavano inoltre spingendo molti operatori a valutare e ristrutturare il portafoglio di punti vendita e a prendere in considerazione alternative strategiche, comprese fusioni ed acquisizioni, per ottimizzare l'impiego di capitale e la compressione del costo del lavoro, operazioni che a livello mondiale avevano registrato nel 2017 un valore complessivo pari a 132 miliardi di dollari, con un aumento di circa il 90% rispetto all'anno precedente.

Alla luce di queste tendenze il sindacato globale si trovava di fronte a sfide epocali, comuni a molti Paesi, in termini di rapporti contrattuali con le aziende, retribuzione, orario, condizioni di lavoro e impatto della tecnologia. L'ampia diffusione del lavoro a tempo parziale, soprattutto involontario, dei contratti di lavoro atipici, dei salari bassi e del maggior carico di

lavoro, assieme a norme di salute e sicurezza scadenti, erano le principali difficoltà per la maggior parte dei lavoratori del settore, esposti alle logiche di una concorrenza spietata che determinava una bassa inflazione e la stagnazione delle retribuzioni.

UNI Commerce Global Union riteneva fosse necessario dare una risposta a livello mondiale e avere un coordinamento tra i sindacati affiliati che organizzano i lavoratori del settore. Da qui la necessità di dare vita ad una nuova Alliance, capace di avviare un dialogo con le multinazionali e di definire una contrattazione transnazionale efficace allo scopo di garantire condizioni di lavoro accettabili e il rispetto dei diritti dei lavoratori, oltre a salari adeguati per i milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio al dettaglio, dei supermercati e degli ipermercati, ma anche dei discount, dei punti vendita rionali, dei negozi di generi alimentari con franchigia e dei grossisti.

Per il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri, intervenuto alla riunione australiana «UNI Commerce Global Union dovrà avere la capacità di rafforzare l'azione sindacale globale anche nel commercio elettronico attraverso la definizione di accordi con Amazon e con gli altri player del settore per tutelare in misura crescente i lavoratori di un comparto che nei prossimi anni gestirà oltre il 40% del commercio mondiale».

Il sindacalista, dopo aver illustrato i contenuti della contrattazione nazionale di settore esistente in Italia nel commercio al dettaglio e siglata l'anno precedente con l'associazione imprenditoriale della grande distribuzione organizzata e nell'anno in corso con le associazioni imprenditoriali della distribuzione cooperativa, in particolare sottolineò «il ruolo fondamentale dei percorsi di formazione professionale continua da assicurare attraverso la contrattazione, del life-long learning, dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, che consentirà di acquisire abilità, capacità e competenze e quindi l'occupabilità dei lavoratori».

L'Esecutivo della FISASCAT CISL

A Matera, l'11 marzo 2019, si riunì il Comitato Esecutivo della FISASCAT per fare il punto sullo stato dei rinnovi contrattuali nei settori del commercio, turismo e servizi – dove trovavano occupazione oltre otto milioni di addetti – e sullo scenario economico e sociale italiano, in un mercato



del lavoro caratterizzato dalla crescente precarizzazione dell'occupazione e dagli elevati tassi di disoccupazione femminile e giovanile.

Dopo le recenti sottoscrizioni del nuovo contratto della distribuzione moderna organizzata e del rinnovo del contratto nazionale della distribuzione cooperativa, che di fatto avevano sancito il completamento dei rinnovi contrattuali nel settore della distribuzione commerciale, la categoria cislina analizzò i tavoli contrattuali ancora aperti, che coinvolgevano complessivamente circa quattro milioni e mezzo di lavoratori dei servizi e del turismo, nella convinzione che il contratto nazionale di lavoro rimanesse lo strumento più efficace per dare risposte salariali e normative ai lavoratori.

La FISASCAT decise inoltre di investire sempre più sui servizi dedicati agli iscritti ed ai lavoratori del commercio, turismo e servizi con il rafforzamento degli sportelli *Opendoors,* come anche nella promozione delle previsioni contrattuali in ordine alla previdenza complementare e in materia di prevenzione dai rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, realizzando così il protocollo di intesa siglato dalla Federazione di prima affiliazione FIST CISL insieme all'INAS, il Patronato della CISL.

«Politiche che ad oggi hanno consentito di accrescere il consenso dei lavoratori e delle lavoratrici alla nostra federazione – sottolineò il Segretario Organizzativo della FISASCAT CISL, Mirco Ceotto – *che anche nel 2018 ha confermato il trend di crescita degli ultimi anni, con un incremento*

della base associativa FISASCAT del 3,64%, chiudendo il tesseramento dello scorso anno a quota 380.250 con 13.351 nuovi iscritti rispetto al 2017».

«Un risultato importante – concluse Ceotto – *frutto del grande lavoro delle strutture territoriali che hanno saputo rispondere positivamente alle sollecitazioni dei lavoratori, attraverso risposte di tutela e contrattazione e che premia l'impegno della Federazione nazionale che sempre più investe nei percorsi e nei progetti di crescita e proselitismo come anche nella formazione dei delegati e degli operatori che con dedizione assistono le lavoratrici ed i lavoratori».*

La tavola rotonda della FISASCAT CISL a Matera



Nel Paese che detiene il primato per disponibilità di patrimonio artistico mondiale analizzare il turismo culturale potrebbe apparire scontato. Ma non è così perché l'Italia su quello che dovrebbe essere un asse strategico della sua economia ancora non riusciva a fare sistema, perciò il 12 marzo 2019 la FISASCAT CISL rilanciò ancora una volta sulla necessità di investire nel comparto turistico, volano di crescita e occupazione, e scelse di farlo da Matera, Capitale europea della Cultura 2019, luogo simbolo di rinascita e di sviluppo, con una tavola rotonda dal titolo «I luoghi della Storia, Arte, Cultura e Ambiente per il rilancio dell'economia turistica».

All'iniziativa, introdotta dal Segretario Generale Davide Guarini e moderata dal Segretario Generale della FIST CISL Pierangelo Raineri – dopo i saluti di Raffaello De Ruggeri, Sindaco di Matera, Enrico Gambardella, Segretario Generale USR CISL Basilicata e Aurora Blanca, Segretario nazionale FISASCAT CISL e reggente della FISASCAT CISL Basilicata – pre-

sero parte Fabrizio Ferrari, Segretario nazionale FISASCAT CISL, Giorgio Palmucci, presidente ENIT, Salvatore Adduce, presidente della Fondazione Matera 2019, Patrizia Minardi dell'Ufficio Sistemi Culturali e Turistici della Regione Basilicata e Domenico Bracciodieta vicepresidente Confcooperative Cultura Turismo Sport, mentre le conclusioni furono affidate al Segretario Generale aggiunto della CISL Luigi Sbarra.

Quest'ultimo suggerì di «coltivare la cultura dello sviluppo sostenibile che riconosce nella difesa del creato e nella valorizzazione ambientale qualcosa di compatibile e coessenziale all'attività produttiva». E ancora, in un settore emblematico come il turismo, il sindacalista sottolineò la necessità di agire sulla leva «del coordinamento e della concertazione tra tutti i soggetti coinvolti, rinnovando il ruolo sussidiario *del sindacato nell'attività contrattuale e di rappresentanza e di creazione di sistemi di tutela e protezione dei lavoratori».*



«La parola d'ordine – concluse Sbarra – *è quella di fare sistema tra le amministrazioni, le agenzie, i tour operator, i vettori, le strutture ricettive e della ristorazione che vanno orientate su modelli diversificati e sulla destagionalizzazione, in una nuova strategia organica con sinergie che incrociano politiche economiche e ambientali, valorizzando le prerogative della contrattazione decentrata, e sciogliendo il nodo delle infrastrutture con nuove politiche di investimento e sostegno ai modelli territoriali».*

L'Esecutivo della FIST CISL



A Roma, il 21 marzo 2019, si riunì il Comitato Esecutivo della FIST per esaminare i risultati conseguiti nel 2018, un anno positivo per la federazione dei sindacati del terziario della CISL che aveva chiuso il tesseramento dell'anno precedente a quota 422.751 iscritti, con una crescita di 14.330 nuovi tesserati rispetto al 2017, pari ad un incremento del 3,51%. Dal 2013 – anno della costituzione della FIST – al 2018 la crescita era stata del 21% pari a 74.914 iscritti; nel 2018 le donne rappresentavano il 61,70% della quota associativa, gli uomini il 38,30%.

Ma l'Esecutivo fece soprattutto il punto sullo stato della contrattazione realizzata dalle Federazioni di seconda affiliazione FISASCAT CISL e FeLSA CISL. Lo scenario di riferimento parlava di un settore, quello del terziario e dei servizi, che, pur confermandosi comparto prevalente dell'economia italiana – con un valore aggiunto del 74% ed oltre il 70% dell'occupazione, pari a più di 16 milioni di addetti – aveva fortemente risentito del calo della domanda domestica ed internazionale e dell'indebolimento del mercato dei mesi precedenti.

La riduzione dei prezzi operata dalle aziende per stimolare le vendite aveva avuto evidenti ripercussioni sulla qualità dell'occupazione che, sebbene in crescita, era fortemente caratterizzata da precarietà e da rapporti di lavoro a termine come anche da livelli di reddito, specialmente nel comparto dei servizi, fortemente condizionati dalle tariffe imposte da un mercato che operava prevalentemente in regime di appalto.

Perciò per il Segretario Generale della FIST CISL, Pierangelo Raineri, appariva evidente la necessità di potenziare sempre più l'intervento della contrattazione ai vari livelli nel commercio, turismo e servizi, ma anche le tutele per i lavoratori atipici, autonomi e somministrati, che erano in crescita esponenziale nei diversi comparti del terziario privato.

Egli si soffermò poi sul progetto governativo di istituire un salario minimo di legge, affermando che l'intervento legislativo avrebbe potuto provocare pesanti ripercussioni sulle retribuzioni contrattuali definite dalle associazioni comparativamente più rappresentative. *«Con l'introduzione di un salario minimo di legge il settore sarebbe maggiormente esposto al fenomeno del dumping contrattuale che oggi più che mai è necessario contrastare»* sottolineò Raineri, evidenziando che *«così come proposto non farebbe altro che abbassare di gran lunga la paga oraria contrattuale, senza tenere poi conto della componente del welfare contrattuale riferito all'assistenza sanitaria integrativa ed alla previdenza complementare».*

Raineri pose l'accento anche «sul ruolo della contrattazione decentrata che, intervenendo sull'organizzazione del lavoro, l'articolazione degli orari, la regolamentazione e consolidamento dei rapporti di lavoro, il riconoscimento delle professionalità e la conciliazione fra necessità produttive e organizzative delle persone, può essere una leva importante per far crescere la produttività e le retribuzioni ad essa correlate» come anche *«saranno sempre più essenziali gli investimenti in innovazione e sviluppo in un settore che si interfaccia in misura crescente con la tecnologia e dove l'e-commerce raggiungerà il 40% delle transazioni per l'acquisto di beni e servizi».*

«Il completamento delle infrastrutture e delle grandi direttrici di comunicazione e gli accordi commerciali che coinvolgeranno anche il nostro Paese, come la TAV e la Via della Seta con la Cina – concluse il sindacalista – *sono opportunità che l'Italia non può lasciarsi sfuggire, per evitare di rimanere esclusa dai mercati internazionali e da un export che, soprattutto negli anni di crisi, ha mantenuto alta la bandiera italiana».*

Il contratto nazionale del settore sociosanitario assistenziale educativo

Il 28 marzo 2019, dopo una lunga e serrata trattativa in tarda notte i sindacati di categoria FP CGIL, FP CISL, FISASCAT CISL, UILTuCS, UIL FPL e le associazioni imprenditoriali Legacoopsociali, Confcooperative Federsolidarietà, AGCI Solidarietà siglarono il nuovo contratto nazionale delle cooperative sociali.

L'ipotesi di accordo, da sottoporre alla consultazione dei lavoratori, era stata raggiunta a circa 6 anni dalla scadenza del precedente contratto ed



interessava oltre 400mila addetti ai servizi privati, alle dipendenze delle oltre 30mila cooperative sociali nel comparto sociosanitario assistenziale educativo ed alle attività connesse.

Il contratto aveva decorrenza retroattiva dal 1/1/2017 e sarebbe rimasto in vigore fino al 31 dicembre 2019. Il trattamento economico prevedeva un aumento a regime di 80 euro al livello medio C1 erogati in tre tranche (35 euro a novembre 2019, 25 euro ad aprile 2020; 20 euro a settembre 2020) oltre ad un'una tantum di 300 euro, di cui 200 euro erogati alla sottoscrizione definitiva dell'intesa e 100 euro erogati nel mese di luglio 2019. Aumentava anche il contributo al welfare contrattuale a carico del datore di lavoro riferito alla previdenza complementare.

Ambito di applicazione, relazioni sindacali, diritti di informazione e struttura della contrattazione – confermata ai due livelli, nazionale e decentrata –, norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali, mercato e organizzazione del lavoro, orario di lavoro e welfare erano i principali capitoli dell'ipotesi di accordo, che definiva un nuovo sistema di classificazione del personale – con l'introduzione di figure professionali operanti in ambiti assistenziali e socio assistenziali, anche addette all'assistenza domiciliare ed ai servizi alla persona – oltre alle linee guida sul sistema premiante territoriale e sulla banca delle ore.

L'accordo recepiva integralmente la nuova normativa sul contrasto alla violenza di genere, disciplinando un articolato ad hoc sul congedo per le donne vittime di violenza. Corollario dell'intesa un accordo di impegno tra le parti sulla corretta e completa applicazione delle previsioni della contrattazione nazionale di settore, volto a sviluppare il confronto sulle tematiche del terzo settore anche con le istituzioni competenti, il MISE, la Conferenza Stato Regioni e l'ANCI.

Le parti inoltre rinnovavano l'impegno a sostenere l'attività degli osservatori provinciali sulla cooperazione, istituiti presso gli ispettorati territoriali del lavoro, come sede di contrasto al mancato rispetto della contrattazione siglata dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Il Segretario nazionale della FISASCAT, Fabrizio Ferrari, espresse «grande soddisfazione per una intesa raggiunta dopo anni di stallo, che definisce un importante aumento economico e rivisita gli articolati contrattuali anche riferiti ai sistemi di classificazione del personale, rendendoli più aderenti alle tipologie professionali che operano in un settore in profonda trasformazione e che nei prossimi anni avrà una evoluzione significativa, considerati il progressivo invecchiamento della popolazione e la riduzione degli interventi di welfare pubblico».

Per il Segretario Generale Davide Guarini «la sottoscrizione dell'intesa rappresenta un importante avanzamento della contrattazione di settore, *per cui ci auguriamo che questo accordo possa essere considerato leader nel comparto, sia per dimensioni occupazionali, sia per la presenza capillare nel territorio, dove i lavoratori dovranno essere sempre più qualificati e i profili professionali dovranno essere sempre più rispondenti alle esigenze di un mercato dall'alta valenza sociale».*



In seguito, a metà aprile 2019, il coordinamento delle strutture e dei delegati FISASCAT CISL (nella foto) esaminò ed approvò i contenuti dell'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto nazionale.

Il nuovo integrativo Snaitech Spa

Il 1° aprile 2019 i sindacati di categoria FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione aziendale di Snaitech, società italiana attiva nel settore del Gioco presente a Lucca, Roma e Milano, siglarono presso la Confcommer-



cio di Milano Lodi e Monza Brianza il contratto integrativo aziendale, definendo così una unica disciplina contrattuale per tutti i lavoratori dopo la recente integrazione in Snaitech delle società del Gruppo Cogemat/Cogtetech e della società Trenno Srl.

L'intesa rispondeva alla necessità di consolidare il sistema di relazioni sindacali sviluppatosi nell'ambito di un percorso negoziale che nell'ultimo triennio aveva visto le parti confrontarsi durante la fase di razionalizzazione e semplificazione organizzativa e il passaggio al contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi.

Ambito di applicazione, relazioni sindacali e diritti di informazione, orario di lavoro, sistema premiante e welfare aziendale erano i punti cardine del contratto. L'intesa, in vigore dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, introduceva una maggiorazione del 40% dal 1° aprile 2019 per il lavoro festivo e contemplava l'istituzione in via sperimentale della Banca delle Ore.

Il premio di risultato, fino a 2.800 euro, correlato al conseguimento del risultato incrementale, erogato nel mese di luglio 2020 e subordinato alla presenza effettiva sul posto di lavoro, avrebbe potuto essere convertito tutto o in parte, secondo la normativa vigente, in servizi di welfare tramite un portale web dedicato al catalogo di flexible benefit.

Il welfare aziendale prevedeva l'assistenza sanitaria integrativa, l'accesso a percorsi di formazione professionale attraverso l'ausilio di una piattaforma e-learning oltre a permessi retribuiti per visite specialistiche e ad un intervento economico mirato al reinserimento del neogenitore – fino a 350 euro mensili – finalizzato al pagamento della retta per la frequenza all'asilo nido per i figli d'età compresa tra 0 e 3 anni. A partire dal mese di settembre 2019 si sarebbe poi riaperto il confronto tra le parti per il rinnovo contrattuale.

Per il funzionario FISASCAT Marco Demurtas, che aveva seguito le trattative *«si tratta di un accordo di transizione che rappresenta l'apripista per un contratto integrativo più rispondente alle esigenze dei lavoratori e più confacente al progetto organizzativo avviato dalla società del comparto gioco e alla conseguente applicazione del contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi».*

Il Parlamento Europeo pubblica la petizione della FISASCAT CISL sul riconoscimento dei diritti previdenziali per il part-time verticale ciclico



Ai primi di aprile 2019 arrivò al cuore delle istituzioni europee l'azione promossa dalla FISASCAT CISL per il riconoscimento dei diritti previdenziali dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in part-time verticale ciclico – oltre 100mila in Italia in tutti i settori produttivi – con l'articolazione della prestazione lavorativa a tempo pieno solo su alcuni giorni del mese o in determinati periodi dell'anno.

Il Parlamento Europeo aveva infatti pubblicato la petizione presentata nel 2018 dalla categoria cislina.

La competente Commissione per le Petizioni aveva reputato dunque ricevibile l'istanza ed aveva richiesto alla Commissione Europea di svolgere una indagine preliminare sui vari aspetti del problema segnalato.

La richiesta della FISASCAT verteva sul riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno, a prescindere dai periodi per i quali erano versati i contributi, e dunque sulla possibilità che i contributi da accreditare ai lavoratori in regime di part-time verticale ciclico fossero

riproporzionati sull'intero anno di riferimento, anziché essere versati solo in relazione a prestazioni lavorative eseguite in una frazione di questo.

Allora infatti l'INPS prevedeva un trattamento differenziato tra i lavoratori che effettuavano il part-time verticale ciclico e quelli che effettuavano il part-time orizzontale, riconoscendo a questi ultimi l'intera anzianità contributiva ed ai primi la sola anzianità relativa ai periodi lavorati.

«L'effetto di questa situazione è che i lavoratori in regime di part-*time verticale ciclico hanno un trattamento peggiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno, visto che i periodi di interruzione della prestazione lavorativa non gioverebbero né ai fini della prestazione previdenziale, né dell'anzianità contributiva»* stigmatizzò il Segretario Generale Guarini, evidenziando che *«in Italia non esiste una previsione di Legge specifica per i lavoratori in part-time verticale ciclico e l'INPS continua ad attenersi ad una sua circolare del 1986 sostenendo di non poter applicare deroghe, se non si modifica la normativa italiana di riferimento, continuando a calcolare l'anzianità lavorativa dei lavoratori in part-time verticale ciclico sulla base dell'effettivo lavoro prestato escludendo i periodi non lavorati».*

I lavoratori di fronte a tale ingiustizia, per vedere riconosciuto il loro diritto, erano perciò costretti a rivolgersi al Giudice, generando un lungo contenzioso legale, costoso sia per chi lo intraprendeva, sia per la collettività, sia per gli uffici che amministravano la giustizia. I sindacati e i Patronati avevano interessato alla questione il Ministero del Lavoro senza alcun esito e solo attraverso le decisioni della Corte di Cassazione, emesse in virtù dei ricorsi individuali, i lavoratori vedevano riconoscersi un diritto sacrosanto.

Guarini specificò dunque che *«La nostra è una battaglia di civiltà. La FISASCAT CISL ha deciso di sottoporre il problema all'attenzione del Parlamento Europeo affinché sia svolta ogni possibile azione per la tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori interessati.*
La nostra richiesta al Parlamento Europeo va inquadrata nel contesto normativo del diritto dell'Unione Europea e dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale raggiunto tra UNICE, l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro, il CEEP, il Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese a partecipazione pubblica, e dalla CES, la Confederazione europea dei sindacati. Ad oltre 20 anni da quella intesa, recepita dal Consiglio europeo è necessario proseguire nel percorso di soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale».

2019

Il primo CIA di IVS Group



A Roma, il 18 aprile 2019, fu siglato il primo contratto integrativo aziendale applicato ai 3mila collaboratori di IVS Group, gruppo italiano del vending, leader della ristorazione automatica e specialista della pausa tramite distributori automatici di bevande, snack e prodotti no food, presente allora sul territorio nazionale con 180mila punti vendita e 80 filiali.

L'intesa, siglata da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e dalla direzione societaria, interessava i lavoratori di tutte le società del gruppo e sarebbe restata in vigore fino al 31 dicembre 2021.

L'integrativo interveniva sull'ambito di applicazione, sul sistema di relazioni sindacali ai due livelli – nazionale e decentrato – e sul sistema premiante, con la definizione del premio di produttività – già istituito per l'anno 2015 – correlato alle performance del personale addetto al caricamento dei distributori automatici del canale tradizionale.

Sul welfare l'intesa introduceva la banca delle ore solidali con la possibilità di cedere ferie e permessi a colleghi in difficoltà – per l'assistenza a figli minori che avessero bisogno di cure costanti e per comprovate situazioni di grave necessità riguardanti parenti entro il 1° grado – e, in tema di conciliazione vita lavoro, prevedeva permessi retribuiti per i lavoratori che diventavano nonni, oltre a contemplare una norma ad hoc sulle tutele di genere, con l'espresso richiamo al contrasto alla violenza di genere e al riconoscimento di misure di miglior favore per le dipendenti inserite nei percorsi di protezione.

L'integrativo dedicava poi un paragrafo specifico alla certificazione Social Accountability 8000, percorso intrapreso da tutte le società del gruppo, per affermare la centralità del rispetto dei diritti dei lavoratori in una gestione di impresa socialmente responsabile.

Di «contratto integrativo win-win» parlò Salvo Carofratello, il funzionario sindacale della FISASCAT CISL che aveva seguito le trattative: «Quando

sindacato e azienda riescono ad individuare punti di convergenza, si riesce a definire una contrattazione decentrata di alto livello, capace di valorizzare l'attività professionale dei lavoratori nell'ambito di una attività di impresa che sa distinguersi in tema di responsabilità sociale, di partecipazione ai risultati aziendali e di rispetto dei diritti dei lavoratori».

In Romagna la staffetta per la legalità nel turismo



Il 29 aprile 2019 la FISASCAT Romagna promosse una staffetta per la legalità e la qualità del lavoro nel turismo, settore primario e volano importantissimo per l'economia e l'occupazione della Romagna con il 33,4% del PIL della regione ed oltre il 23,7% dei lavoratori occupati.

L'evento programmato dalla categoria prevedeva due staffette podistiche, una partita da Casalborsetti l'altra da Cattolica, con arrivo nel pomeriggio in piazza Garibaldi a Cervia, dove venne consegnato al sindaco un «testimone» contenente le proposte del sindacato. Erano tre gli appelli della FISASCAT CISL Romagna, come sottolineò il neo eletto Segretario Generale della categoria cislina Gianluca Bagnolini: «*il primo appello per gli imprenditori, perché non cedano alla rincorsa al massimo ribasso, il secondo per le istituzioni, a cui il sindacato chiede il potenziamento degli organi ispettivi, e infine sugli argomenti strettamente sindacali, un appello rivolto alle associazioni di rappresentanza delle imprese turistiche, un patto per il*

rispetto delle norme contrattuali sottoscritte, la certificazione del lavoro etico e di qualità e la qualificazione dei lavoratori attraverso percorsi formativi garantiti dai fondi interprofessionali e dagli enti bilaterali del settore.»

All'iniziativa prese attivamente parte anche il Segretario Generale Davide Guarini, il quale per l'occasione dichiarò: «Un tema che per la riviera romagnola ha un significato molto importante sul mercato del lavoro nel comparto turistico, è un pezzo di economia che muove numeri rilevanti da gestire in maniera etica, con responsabilità sociale e rispetto della legalità».

Il Consiglio Generale della FISASCAT CISL e l'Europa



Il 13 maggio 2019 il consiglio generale della FISASCAT si riunì a Cesenatico, in Emilia-Romagna, per fare il punto sullo stato delle trattative di rinnovo dei contratti nel commercio, turismo e servizi.

«*L'Europa, e l'Italia, ora più che mai hanno bisogno del mercato unico e di una unione europea che non sia solo economica e monetaria ma anche sociale e fondata sui valori dell'inclusione e della solidarietà*». Fu questo il messaggio forte e chiaro rilanciato al Consiglio Generale il cui titolo era «Il sindacato per una Europa con al centro la persona, il lavoro, l'equità, la solidarietà e l'inclusione», messaggio che, a due settimane dal voto europeo, indicava la posizione della Federazione sugli scenari futuri dell'Europa e sulle prospettive italiane.

«Abbiamo bisogno di una Europa migliore, più sociale e capace di resistere con rinnovati valori democratici agli attacchi sovranisti, ma anche di una Europa economica solida in grado di fronteggiare la guerra commerciale e dei dazi in atto e di competere con le due superpotenze mondiali, *USA e Cina»* dichiarò il Segretario Generale della FISASCAT nell'intervento introduttivo ai lavori.

Una consapevolezza che sarebbe stata poi confermata dagli interventi di due componenti di parte sindacale dell'organo consultivo dell'Unione Europa, Gerardo Larghi e Franca Salis Madinier, componente per la Francia del CESE ed espressione della CFDT. E fu proprio Gerardo Larghi – componente per l'Italia ed espressione della CISL – ad illustrare l'attività svolta dal CESE, una delle quattro istituzioni europee che esprime pareri su tutte le Direttive economiche e sociali emanate dalla Commissione Europea.

«L'Europa che vogliamo – aggiunse il Segretario Generale nella sua relazione – è *una Europa basata su una nuova governance dell'eurozona, a cominciare dalle politiche fiscali, ma anche capace di governare il fenomeno migratorio e, per quel che attiene più strettamente il lavoro e le politiche occupazionali, di tutelare in misura crescente i lavoratori, specialmente quelli a bassa retribuzione, i working poors dell'era della sharing economy e dell'economia dei lavoretti in un mondo sempre più globalizzato».*

Senza dimenticare poi il gap retributivo di genere uomo-donna dell'Unione europea che nell'insieme dei 28 Paesi UE superava la media del 16%, raggiungendo il 26,9% in Estonia, il 22% in Germania, il 17% in Italia, solo per citare alcuni degli Stati europei. «Il divario retributivo di genere è una delle maggiori manifestazioni di ingiustizia sociale» dichiarò Guarini, sottolineando che «tutti i Paesi dovrebbero cercare di capire cosa fare per accelerare i processi verso l'uguaglianza, mentre, anche a livello europeo, si accende il dibattito sull'introduzione del salario minimo che necessariamente dovrà prevedere un riferimento alla validità erga omnes delle retribuzioni definite dai contratti nazionali leader di settore, vero e proprio patrimonio che tutela i lavoratori anche prevedendo quote integrative riferite al welfare e alla partecipazione».

Il Segretario puntò il dito anche contro «la Direttiva Bolkestein, *pensata per creare un libero mercato dei servizi e una maggiore competitività, ma che nei fatti ha generato un vero e proprio dumping sociale e contrattuale. Il sindacato anche a livello europeo con il dialogo sociale deve rafforzare il proprio ruolo e attraverso la contrattazione, puntare sempre più alla qualità dell'occupazione e all'occupabilità, continuando a migliorare la formazione professionale».*



Di una «Europa che non sia solamente una bandiera, ma un ideale di società e una necessità» parlò la Segretaria Generale della CISL Anna Maria Furlan in chiusura dei lavori. «Ma per essere percepita come opportunità – ella aggiunse – *dobbiamo fondarla su un progetto sociale inclusivo, che dia speranza e sicurezza ai cittadini e alle comunità come i Padri costituenti immaginavano.*

Oggi l'Europa soffre, attraversata da rigurgiti nazionalisti, e dimostra l'inadeguatezza della propria architettura costruita sul modello intergovernativo, che la rende una proiezione degli interessi nazionali, anziché una democrazia compiuta capace di convergere sul bene comune europeo, un modello che non è stato pensato per fronteggiare le grandi questioni del nostro tempo a partire dalla crisi finanziaria esplosa nel 2008.

Allora dobbiamo costruire una nuova Europa, senza muri e barriere xenofobe, unita nei valori del lavoro e della giustizia sociale, della sicurezza comune, dell'accoglienza, dell'integrazione, della solidarietà, del rispetto e della valorizzazione della persona umana. Il lavoro e le persone devono tornare al centro delle scelte dell'Unione europea e dei singoli paesi del nostro Continente».

La tavola rotonda su sport e turismo

Il 14 maggio 2019 proseguì a Cesenatico il viaggio della FISASCAT CISL nel Bel Paese per promuovere adeguate politiche di sistema finalizzate al rilancio del comparto turistico, volano di crescita e occupazione. Dalla riviera romagnola la categoria rilanciò sul fenomeno sportivo, da sempre capace di attrarre in Italia migliaia di appassionati da ogni parte del mondo.



L'iniziativa seguiva l'evento su turismo e cultura promosso nel mese di marzo a Matera, Capitale della Cultura 2019. «Sport e Turismo, binomio opportunità per lo sviluppo dell'economia italiana» era il tema della tavola rotonda, promossa a ridosso dell'evento sportivo ciclistico *Nove Colli.*

«Come Sindacato e come Parti Sociali abbiamo il dovere di estendere le nostre riflessioni sul valore diretto, indiretto e dell'indotto generato dal turismo» dichiarò Davide Guarini nell'intervento introduttivo ai lavori. «Certamente – sottolineò – *è necessario salvaguardare l'occupazione in un settore labour intensive e continuare ad investire sulla formazione professionale, servono nuove forme di compartecipazione tra pubblico e privato. Ma prima di tutto occorre una strategia di sviluppo che punti all'integrazione dei contenuti ed a promuovere un turismo accessibile durante tutto l'arco dell'anno, realizzando così una vera destagionalizzazione legata ai grandi eventi e alle molteplici e variegate opportunità offerte dal nostro Paese».*

Egli poi sottolineò che *«nella governance del turismo globalmente inteso occorrono più autonomie locali ma anche più coordinamento delle politiche turistiche e un ruolo di regia affidato alla Conferenza Stato Regioni».*

Un invito accolto favorevolmente da Stefano Bonaccini, Presidente della Regione Emilia Romagna e Presidente della Conferenza Stato Regioni, presente all'iniziativa, che rilanciò sulla necessità di «investire in infrastrutture, in strutture ricettive e servizi al turista, ma anche in promozione degli eventi», ricordando che la Regione Emilia Romagna aveva investito complessivamente nell'anno precedente 2 milioni di euro con importanti ripercussioni sull'indotto.

Fu Alessandro Spada, Coordinatore del Comitato *Nove Colli* ad illustrare la storia e le ricadute dell'evento sportivo ciclistico, la più partecipata

granfondo in Italia, che dalla località balneare si snoda in un affascinante percorso lungo l'Appennino romagnolo, richiamando migliaia di sportivi e turisti.

Un fenomeno in crescita esponenziale, evidenziò poi l'esperto di web marketing Lorenzo Succi, con oltre 27 milioni di italiani che praticano sport. «L'Italia – dichiarò Succi – *potrebbe diventare quindi una destinazione di grande interesse per segmenti importanti della domanda turistica mondiale e sfruttare in tal modo una serie di eccellenze territoriali, culturali ed enogastronomiche in un progetto di attrattività molto focalizzata sul tema del wellness e dell'esperienza "high quality" dei nostri territori: cultura, enogastronomia e prodotti tipici. La Romagna su questo fronte ha già dato segni di grande vitalità».*

Per il Direttore generale di Federalberghi Alessandro Nucara «internazionalizzazione e destagionalizzazione sono le due parole chiave che ci aiutano a capire il ruolo strategico che lo sport può avere per lo sviluppo del sistema di offerta turistica italiana». E ancora «piccoli e grandi eventi sportivi, professionisti, dilettanti ed amatori, italiani e *stranieri, costituiscono un bacino enorme, che può offrirci grandi soddisfazioni».* Ma *«senza dimenticare il cosiddetto turismo attivo, cioè quelle forme di fruizione del territorio, sempre più diffuse, che implicano un impegno fisico non competitivo, come il cicloturismo e l'escursionismo».*



«Il turismo – aggiunse il Segretario Generale aggiunto della CISL Luigi Sbarra al quale erano state affidate le conclusioni della tavola rotonda – *è attraversato come e più degli altri comparti dalle profonde trasformazioni tecnologiche ed economiche in atto: per volgere i rischi in opportunità bisogna migliorare il coordinamento tra enti e rilanciare le infrastrutture materiali e sociali. Servono strade, porti, aeroporti, reti fisiche e digitali, salvaguardia territoriale, legalità, burocrazia amica, trasporti locali, servizi alla persona, sostegno alla non autosufficienza».*

Altrettanto fondamentale per il sindacalista era «sviluppare la filiera della formazione, in particolare sulla riqualificazione di competenze e sull'occupabilità: aspetti che dobbiamo implementare con misure pubbliche e leve contrattuali. Chi dovrebbe fare molto di più è il Governo, che deve litigare meno e dire cosa vuole fare. Si apra una fase di vero confronto con le Parti sociali per un progetto-Paese che dia al turismo e al lavoro che lo sostiene il posto che meritano nella ripartenza nazionale».

All'iniziativa, moderata dal conduttore di TeleRomagna Pier Giorgio Valbonetti, erano intervenuti in apertura Matteo Gozzoli, Sindaco di Cesenatico, Filippo Pieri, Segretario Generale USR CISL Emilia Romagna e Michele Vaghini, Segretario Generale FISASCAT CISL Emilia Romagna.

Il protocollo aggiuntivo per le gaming hall e le sale bingo

Il 17 maggio 2019 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con la FIPE l'ipotesi di accordo per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori delle gaming hall, ivi compresi gli oltre 8mila dipendenti delle circa 200 sale bingo in Italia. L'intesa era parte integrante del contratto nazionale di lavoro dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e turismo siglata dalle parti l'8 febbraio del 2018.



L'accordo interveniva sul sistema di classificazione del personale – razionalizzando le figure professionali delle gaming hall – sul mercato del lavoro – con la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante e i limiti quantitativi del contratto a

tempo determinato – e sulla formazione professionale da erogare attraverso la bilateralità di settore.

La soddisfazione della FISASCAT CISL fu espressa dal Segretario nazionale Mirco Ceotto: «finalmente dopo 18 anni siamo riusciti a rinnovare il protocollo per i lavoratori del bingo, adattandolo alle trasformazioni e alla nuova organizzazione del lavoro nel settore e garantendo *l'applicazione integrale della normativa e delle retribuzioni previste dal contratto nazionale dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva, commerciale e turismo».*

Il protocollo sostituiva infatti le normative definite nella fase di start up di un settore fortemente caratterizzato da frammentazioni e da fenomeni di concorrenza sleale, anche attraverso l'applicazione di contratti pirata sottoscritti da organizzazioni non rappresentative e sostanzialmente incentrati su un drastico abbattimento del costo del lavoro.

«L'intesa – dichiararono le tre sigle – *risponde alla necessità di tutelare i lavoratori del gioco legale in un contesto di imprevedibilità normativa ed economica, definendo regole e impegni precisi da parte delle aziende per la legalità e per una maggiore responsabilità verso i clienti e i dipendenti».*

Il CIA di Eden Viaggi

Il 20 maggio 2019 i sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL sottoscrissero con la direzione aziendale di Eden Viaggi il nuovo contratto integrativo applicato ai circa 450 lavoratori distribuiti tra Pesaro e Milano.

Acquistata da Alpitour nel 2018, l'azienda era leader nel settore delle agenzie di viaggio e turismo con i marchi Eden, Turisanda, Hotelplan. L'intesa, posta subito al vaglio delle assemblee dei lavoratori, interveniva sul sistema di relazioni sindacali valorizzato a tutti i livelli, introduceva un sistema di flessibilità contrattata, contemplando l'accesso al part-time temporaneo per esigenze di cura, e misure per la conciliazione vita lavoro, oltre a misure sociali per



le vittime di violenza di genere e per i lavoratori che intraprendessero percorsi di adozione internazionale. L'azienda si impegnava all'introduzione del servizio mensa e alla costruzione di un sistema di salario variabile; nel 2019 sarebbe stato erogato un importo in welfare per l'anno in corso da 250 a 800 euro.

Il CIA di CarlsonWagonlit Travel



Il 30 maggio 2019 i sindacati di categoria di CGIL, CISL e UIL siglarono con la direzione della multinazionale statunitense di travel company services Carlson Wagonlit Travel Italia – presente in 150 paesi del mondo con circa 18mila dipendenti – l'ipotesi di accordo per il nuovo contratto integrativo applicato ai circa 1000 dipendenti in Italia.

La trattativa aveva prodotto risultati significativi riguardo la parte normativa e un miglioramento dell'impianto del salario variabile, mentre non c'erano stati margini per l'introduzione di miglioramenti sul piano del salario fisso: l'azienda aveva infatti confermato l'impossibilità di intervenire sull'aumento dei costi strutturali, dato il permanere dell'incertezza del business e il non raggiungimento degli obiettivi di redditività.

Nel merito il nuovo integrativo confermava e rafforzava il sistema di relazioni sindacali e, sull'organizzazione del lavoro, introduceva il part- time misto multiperiodale, aumentando la possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro anche in caso di gravi motivi di salute. L'intesa confermava inoltre gli accordi vigenti sullo smart working.

Formazione, sostegno alla genitorialità e revisione del sistema del salario variabile erano gli altri punti cardine dell'intesa, che contemplava anche misure di contrasto alla violenza di genere e di supporto alle vittime di molestie sessuali.

Lo sciopero multiservizi



Il 31 maggio 2019 massiccia fu l'adesione allo sciopero per il nuovo contratto nazionale di lavoro, che riguardava 600mila addetti del settore delle imprese di pulizia, servizi integrati, multiservizi, scaduto da oltre sei anni, con punte del 100% nei servizi non essenziali e di oltre l'80% in moltissimi altri luoghi di lavoro in tutta Italia.

Oltre 7mila addetti del comparto inoltre presero parte a Roma alla manifestazione unitaria organizzata in piazza Bocca della Verità dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti. Alla mobilitazione aderirono anche i lavoratori in somministrazione con le Federazioni di categoria NIDIL CGIL, FeLSA CISL e Uiltemp.

#ContrattoAdesso era l'hashtag di questa mobilitazione, finalizzata ad accendere i riflettori sulle condizioni di lavoro in un settore spesso dimenticato, dove si opera prevalentemente in regime di appalto: lavoratori spesso invisibili e resi fragili dalla precarietà, ma la cui opera è essenziale per garantire un ambiente salubre, pulito e confortevole nei luoghi di lavoro, nelle scuole, negli ospedali e negli altri luoghi pubblici. Prestazioni lavorative garantite, nonostante le difficili condizioni di impiego, con orari ridotti e salari ai limiti della sostenibilità, a fronte di fatturati che superavano quota 135 miliardi di euro.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti denunciavano così lo stallo dei negoziati con le associazioni imprenditoriali ANIP Confindustria, Lega Coop Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Unionservizi Confapi e AGCI, per il rinnovo del contratto scaduto da 72 mesi – dal 30 aprile 2013 – nel comparto dei servizi privati in appalto, particolarmente esposto alle logiche del massimo ribasso e al dumping contrattuale, con le inevitabili

ripercussioni sui livelli occupazionali e retributivi che si risolvevano spesso in una drastica riduzione dell'orario di lavoro.

Emergenza nell'emergenza, come evidenziavano le Federazioni sindacali in un volantino unitario, le ripercussioni della crisi degli ultimi anni, che *«lavoratrici e lavoratori hanno pagato pesantemente con la riduzione dei contratti individuali e l'angoscia di vedere a rischio il proprio posto di lavoro ad ogni cambio di appalto».* Le tre organizzazioni sindacali di categoria puntavano il dito anche *«contro il decreto «sblocca cantieri», che ripristina il massimo ribasso per l'aggiudicazione degli appalti e allarga il ricorso al subappalto senza indicazione dei subappaltatori»*, modifiche che avrebbero potuto avere ripercussioni drastiche sui lavoratori, con ulteriori tagli sugli orari di lavoro da un lato e dall'altro, per effetto dell'allentamento dei controlli sui subappalti, con il rischio di diventare ingranaggio di un sistema criminale.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti consideravano diritto inalienabile dei lavoratori il rinnovo di un contratto collettivo nazionale che affrontasse i temi già ampiamente discussi ed approfonditi nel corso delle trattative, rispetto ai quali avevano elaborato articolate proposte sul cambio di appalto e/o affidamento di servizio, nonché sui contenuti della contrattazione di secondo livello e sull'importante tema della salute e sicurezza.

La II Conferenza Organizzativa della FIST CISL

A Roma, l'11 giugno 2019, si tenne la seconda Conferenza Organizzativa della FIST alla presenza della Segretaria Generale della CISL, Annamaria Furlan. Far ripartire dal territorio l'attività di rappresentanza di FISASCAT CISL e FeLSA CISL, i sindacati di seconda affiliazione della FIST CISL, in una nuova strategia di azione politico - contrattuale - organizzativa, finalizzata a presidiare in misura crescente i luoghi di lavoro, anche attraverso una maggiore sinergia con il sistema dei servizi CISL, con l'INAS CISL e il CAF CISL, fu in sintesi la linea di azione che sarebbe stata approvata al termine della conferenza.

In particolare la FIST CISL riteneva strategico offrire servizi sempre più specifici alle diverse tipologie di lavoratori del terziario privato – settore prevalente dell'economia con oltre 15 milioni 300 mila addetti riconducibili al commercio, turismo e servizi – fossero essi dipendenti, atipici,

somministrati o autonomi, questi ultimi in crescita esponenziale in Italia dove rappresentavano, secondo l'ISTAT, il 23,2% degli occupati con oltre 5,3 milioni di lavoratori indipendenti, ben oltre la media UE che si attestava al 15,3%.

Da qui la necessità di ridisegnare politiche contrattuali ad hoc, orientate non solo a garantire, attraverso la contrattazione, salari adeguati collegati alla redditività aziendale, ma anche nuovo welfare riferito al benessere ed alla crescita delle competenze. Dunque politiche formative mirate, garantite da un sistema bilaterale solido che fosse in grado di fornire accoglienza e un primo orientamento ai lavoratori, anche in tema fiscale e previdenziale, e di accompagnare in modo costante l'iscritto.

Un percorso già avviato da FISASCAT CISL e FeLSA CISL, presenti sul territorio con sportelli dedicati, che confermavano e rinnovavano l'impegno di collaborazione nel sistema della previdenza complementare e nella promozione di un welfare sociale finalizzato a contrastare le forme di lavoro irregolare e la precarietà dilagante in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

«Il terziario nel suo complesso – dichiarò il Segretario Generale Pierangelo Raineri nella relazione introduttiva ai lavori – *è caratterizzato, sia nei settori tradizionali del commercio, turismo e servizi che nei settori ad alto contenuto tecnologico, da una apprezzabile espansione dell'occupazione, che però continua a confermare la polverizzazione strutturale dei posti di lavoro con aziende sotto i 15 addetti, dove l'esigibilità della contrattazione e le aree di sindacalizzazione e di tutela sono limitate a porzioni minoritarie di lavoro dipendente».*

Egli evidenziò poi *«l'opportunità occupazionale del lavoro in somministrazione, caratterizzato da flessibilità, che ha consentito a molte lavoratrici e lavoratori di entrare nel mondo del lavoro per la prima volta o di rientrarci dopo la fase di crisi che ha vissuto il Paese»* sottolineando che *«il compito principale del sindacato resta quello della contrattazione, a fianco delle azioni a sostegno della confederalità e della solidarietà».*

«Il sindacato partecipativo – enfatizzò Raineri – *realizza la propria strategia contrattuale a partire dal nuovo sistema di relazioni sindacali e dai livelli di confronto che derivano dalla prassi contrattuale. Tuttavia nei settori del terziario, commercio, turismo e servizi esistono opportunità occupazionali che, pur confermate dalle tendenze del mercato, non sono sfruttate fino in fondo dall'iniziativa imprenditoriale pubblica».*



Per il sindacalista *«una politica di sviluppo del terziario reclama il superamento di carenze di politiche pubbliche e contraddizioni di mercato che devono impegnare il sindacato a contrattualizzare il lavoro, quali che siano le forme individuali di rapporto di lavoro subordinato, le sedi lavorative, le nuove professionalità».*

Un obiettivo ambizioso, quello della categoria cislina, che dall'anno della costituzione era cresciuta costantemente passando da quota 347.837 associati nel 2013 a 422.751 iscritti nel 2018, confermando la buona capacità di rappresentanza svolta dalle Federazioni di seconda affiliazione FISASCAT CISL e FeLSA CISL *«che dovranno continuare a lavorare nel tentativo di contrastare anche quelle forme di dumping contrattuale che provengono da centinaia di contratti e «contrattini» che hanno trattamenti economici assolutamente insufficienti per rappresentare il mondo del lavoro».*

Ecco perché Raineri affermò che occorreva dare valore erga omnes alla contrattazione stipulata dalle parti più rappresentative ed ai minimi retributivi in essi previsti. Senza dimenticare poi le grandi sfide dell'innovazione digitale e dell'invecchiamento demografico, sfide che anche il sindacato doveva essere in grado di fronteggiare con la creazione di nuove forme di tutela contrattuale, come, ad esempio, quella della long term care, ovvero la capacità di offrire cure a lungo termine per una popolazione che

sarebbe cresciuta in termini di longevità, affiancando l'azione contrattuale alla tutela del welfare, ma cogliendo anche le relative opportunità occupazionali soprattutto nel settore dell'assistenza alla persona e familiare.

Al termine della sua relazione, dopo 45 anni di militanza sindacale, gli ultimi 5 passati nell'incarico di Segretario Generale della FIST e 12 passati nell'incarico di Segretario Generale della FISASCAT CISL, Raineri rassegnò le dimissioni dall'incarico di Segretario Generale nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari CISL.

Erano stati anni di passione e dedizione sindacale, in cui Raineri aveva avuto l'opportunità di stipulare più di 140 contratti di lavoro nazionali, aziendali, territoriali, con oltre 10mila ore effettive di trattativa, e di partecipare alla elaborazione e alla costituzione di decine di commissioni bilaterali, enti bilaterali, enti di formazione, fondi interprofessionali, fondi sanitari integrativi, fondi di previdenza complementare, ai quali aderivano complessivamente all'epoca oltre tre milioni di lavoratrici e lavoratori del terziario e del lavoro somministrato, che così potevano beneficiare di un vasto sistema di welfare contrattuale.





All'inizio del dibattito prese la parola Alke Boessiger, Segretaria Generale aggiunta del sindacato internazionale dei servizi Uni Global Union, la quale dichiarò: *«Il neoeletto Parlamento europeo e i nuovi commissari adottino un programma di azione sociale della Unione europea completo e giuridicamente vincolante, che promuova una contrattazione collettiva capace di plasmare l'economia dei servizi e dei lavoratori, ai quali bisogna garantire un salario dignitoso e un lavoro degno per tutti.*

Abbiamo tre esigenze fondamentali: rafforzare la contrattazione collettiva nazionale e settoriale, in particolare anche per quanto riguarda l'aggiornamento professionale e l'apprendimento permanente, assicurare che i lavoratori autonomi abbiano il diritto di essere rappresentati collettivamente e negoziare termini e condizioni di lavoro dignitose e giuste».

Al termine del dibattito la Segretaria Generale della CISL, Annamaria Furlan, nell'intervento conclusivo dei lavori sottolineò che per *«molto tempo il terziario è stato considerato secondario nell'economia nazionale, ma oggi è un settore trainante dove c'è stata una grande capacità di innovazione ed evoluzione contrattuale.*
La grande sfida del Sindacato e della CISL sta nell'avere capacità di evoluzione contrattuale per ridare protagonismo ai lavori nel cambiamento e in questo percorso la FIST CISL può fare da apripista con gli strumenti creati dalla contrattazione, dalla bilateralità al welfare.



Dobbiamo guardare al nostro futuro e iniziare a parlare nel sindacato di attività e di piattaforme contrattuali capaci di intercettare i poveri del lavoro nelle periferie, dove metteremo ancora alla prova la nostra capacità organizzativa e contrattuale».

Il rinnovo dei vertici FIST CISL

Nel pomeriggio dell'11 giugno il Consiglio Generale elesse all'unanimità Davide Guarini nuovo Segretario Generale della FIST. Rieletti in Segreteria nazionale furono Aurora Blanca e Mattia Pirulli, componenti della Segreteria nazionale rispettivamente di FISASCAT CISL e FeLSA CISL.



Davide Guarini, appena insediato, accolse il nuovo incarico con grande senso di responsabilità *«con la consapevolezza che buona parte del lavoro per far funzionare questa grande Federazione è già stato fatto, con l'aggiunta che nella squadra vi sono persone che hanno già avuto modo di contribuire al suo sviluppo. La FIST CISL deve continuare nella direzione fino ad ora intrapresa, individuando ulteriori spazi per rilanciare il ruolo del sindacato anche nelle periferie del lavoro».*

«Con una politica ostile alle organizzazioni sindacali – sottolineò il nuovo Segretario – *c'è la necessità di progettare un sindacato in grado di cogliere le peculiarità del cambiamento, di dare risposte alle nuove esigenze di tutela, di cogliere le opportunità dell'evoluzione tecnologica e digitale. Serve innovare il sindacato per metterlo al passo con i tempi che evolvono in estrema rapidità.*

Un sindacato che sappia rappresentare a 360° donne e uomini del terziario e dei servizi».

«Le sinergie delle due Federazioni, FISASCAT e FeLSA, mantenendo le loro specifiche identità – concluse Guarini – *diventeranno essenziali per sviluppare nuovi modelli di welfare contrattuale, di bilateralità, di formazione e di tutela degli iscritti, anche attraverso una maggiore collaborazione con il sistema dei servizi CISL».*

Il contratto integrativo aziendale di Apple Italia

Il 14 giugno 2019 FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTuCS siglarono con la Apple Italia Srl l'ipotesi di accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale.

L'ipotesi di accordo, che aveva durata quadriennale e sarebbe entrata in vigore dal 1° luglio 2019, interveniva sulla flessibilità contrattata e concordata dell'orario di lavoro – anche per i lavoratori a tempo parziale – e confermava il meccanismo della banca delle ore introdotto con la precedente intesa. L'accordo migliorava inoltre il trattamento economico del lavoro domenicale e della malattia, prevedendo un ulteriore periodo retribuito oltre a quanto previsto dal contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi. Veniva aumentato anche il valore del buono pasto. Le parti si impegnavano infine a verificare l'applicabilità della detassazione con riferimento alle misure sul lavoro domenicale e al regime di flessibilità secondo la normativa vigente.

«Aver rinnovato il contratto integrativo con l'azienda più avanzata nel settore informatico – sottolineò il Segretario Generale, Davide Guarini – *dimostra ancora una volta che la contrattazione può accompagnare lo sviluppo aziendale, prevedendo condizioni di lavoro dignitose, anche volte alla conciliazione vita-lavoro, in un settore labour intensive quale è il terziario, dove l'apporto umano è essenziale per raggiungere il risultato di impresa».*



2019

Il contratto integrativo aziendale dei negozi Richard Ginori



Il 17 giugno 2019 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con la direzione dei Negozi Richard Ginori Srl, azienda italiana leader nella produzione di porcellane e arredamenti interni per i canali hotellerie, contract e torrefazioni, il nuovo contratto integrativo aziendale, in vigore dal 17 giugno 2019 al 31 dicembre 2021.

L'intesa, composta da tre parti – normativa, economica, welfare aziendale – confermava il sistema di relazioni sindacali esistenti improntato alla collaborazione e allo sviluppo commerciale, nonché all'avvio del confronto su organizzazione e orario di lavoro, formazione professionale, salute e sicurezza e condizioni ambientali - ecologiche.

L'azienda si impegnava a fornire annualmente ai sindacati tutte le informazioni sulle politiche strategiche di prodotto e di sviluppo di nuovi canali commerciali, sulle aree di espansione e sulle iniziative di marketing e comunicazione. L'accordo confermava l'importanza della formazione professionale anche attraverso il fondo interprofessionale e il sistema della bilateralità di settore, oltre ai training digitali supportati dal Gruppo Kering, volti alla digitalizzazione del personale al fine di integrare un approccio di vendita orientato alla omnicanalità (e-commerce, retail, Ho.Re.Ca.) oltre alla mobilità interna in polivalenza ai fini formativi.

L'intesa interveniva inoltre sull'orario di lavoro, confermando il regime plurisettimanale a rotazione – permettendo la fruizione del giorno di riposo settimanale obbligatorio in coincidenza con la domenica – con possibilità per i lavoratori di recuperare, attraverso un meccanismo di compensazione automatica, le ore eccedenti di straordinario effettuate durante il mese con le ore di assenza effettuate nello stesso mese (in caso di compensazione positiva le ore sarebbero state remunerate in regime di straordinario, come previsto dal contratto nazionale terziario, distribuzione e

servizi). L'attivazione di un conto ore individuale sarebbe stata funzionale alla gestione delle ore di straordinario in regime di orario plurisettimanale.

Tra gli istituti introdotti con l'intesa la banca delle ore solidale, permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, ambiente e sicurezza, pari opportunità e tutela di genere, nonché azioni di flessibilizzazione degli orari di lavoro e una politica di sostegno al part-time.

Sul trattamento economico le parti confermavano l'impianto del premio di risultato anche per il 2019 fino a 1750 euro, correlato al raggiungimento del fatturato consolidato e del budget assegnato a livello di punto vendita e al grado di responsabilità in azienda.

Completavano il nuovo integrativo le linee guida sul welfare aziendale – con un budget non superiore ai 250 euro annui per dipendente – che aveva come oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente e alle loro famiglie previsti nel Piano Welfare di Kering. I lavoratori potevano inoltre usufruire delle attività ricreative e culturali e delle convenzioni offerte dal CRAL Gucci.

L'accordo di secondo livello con NH Italia

Il 18 giugno 2019 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con la direzione aziendale di NH Hotels, uno degli operatori turistici più rap-



presentativi nel panorama internazionale e nazionale italiano, dove era presente con oltre 50 strutture ricettive con più di 1350 dipendenti, un accordo che riconosceva l'importanza della ripresa di un dialogo improntato alla condivisione di un sistema di relazioni industriali articolato ai livelli nazionale, territoriale e locale, finalizzato alla definizione di un più ampio sistema di tutele in attesa di una maggiore stabilità dei mercati nel comparto alberghiero, colpito negli anni precedenti dagli esuberi dichiarati dalle imprese del settore.

L'accordo, che restava in vigore fino al 30 giugno 2021, introduceva un articolato sul contrasto alle molestie ed alle violenze sul luogo di lavoro con l'estensione fino a sei mesi del periodo di congedo non retribuito per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione; l'azienda avrebbe preso provvedimenti anche di natura sanzionatoria nei confronti del responsabile, le vittime avrebbero ricevuto sostegno e, se necessario, sarebbero state assistite nel processo di reinserimento.

Il dipendente componente di una coppia civile o di una coppia di fatto avrebbe potuto usufruire, in occasione della costituzione di un rapporto ufficiale, di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni, oltre ai permessi per lutto previsti dal CCNL ed al congedo per gravi motivi familiari.

L'intesa contemplava poi un vasto articolato in tema di conciliazione vita lavoro e strumenti di welfare; tra le misure previste l'anticipo del TFR, la trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, il congedo per paternità, oltre al diritto allo studio, all'inserimento scolastico e al congedo per eventi e cause particolari.

Il primo contratto integrativo aziendale di Grape Hospitality Italia

Il 24 giugno 2019 venne uniformata la contrattazione di secondo livello applicata ai dipendenti dei tre alberghi gestiti in Italia da Grape Hospitality Italian OPCO Srl, infatti a quella data FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL siglarono con la direzione dell'operatore alberghiero – presente in 8 paesi nel mondo con 87 hotel, oltre

220 milioni di camere, 70 ristoranti e più di 2mila collaboratori – il nuovo contratto integrativo aziendale, in vigore dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021, per i lavoratori delle strutture alberghiere Mercure a Bologna Centro e Roma Corso Trieste e del Novotel di Roma Est, ceduti alla Grape Hospitality nel 2016 dal Gruppo Accor.

L'intesa confermava la volontà di instaurare un corretto sistema di relazioni sindacali – ai livelli nazionale e decentrato/territoriale – finalizzato al consolidamento e al miglioramento del clima aziendale, delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali.

L'accordo contemplava l'istituzione di un premio di risultato fino a 1000 euro – oltre a 100 euro lordi riconosciuti ai collaboratori qualsiasi fosse il livello dell'utile lordo – correlato al raggiungimento del budget annuale aggregato per Paese e della singola unità operativa, nonché alla qualità del servizio erogato – misurato con strumenti ad hoc – e alle ore effettivamente lavorate.

Ampio l'articolato dedicato ai diritti individuali, che contemplava la possibilità di svolgimento delle assemblee sindacali, le ferie annuali, la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale oltre all'attivazione dell'aspettativa non retribuita per fattispecie individuali, all'aggiornamento professionale e alla formazione continua con il fondo interprofessionale Fondimpresa.

L'intesa definiva inoltre le linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidali e introduceva nuove misure sul contrasto alla violenza sulle donne e sull'orientamento sessuale; alle vittime di violenza di genere la società avrebbe aggiunto a proprio carico un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi già previsto dalla normativa vigente, prevedendo altresì l'accoglimento delle richieste di trasferimento e trasformazione del rapporto di lavoro.

L'avviso comune sul contenimento dei costi e sulla destagionalizzazione

Il 26 giugno 2019 venne trasmesso al Governo un Avviso Comune siglato dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e dalle associazioni imprenditoriali Federturismo/Confindustria e Confindustria Alberghi, firmatarie del contratto nazionale dell'Industria Turistica, applicato ai circa 200mila dipendenti delle grandi catene alberghiere.

Le parti invitavano l'Esecutivo a modificare in sede legislativa la tutela complessiva dei lavoratori stagionali temporaneamente non occupati con la rettifica della normativa sulla NASPI, che aveva fortemente penalizzato i lavoratori stagionali sotto il profilo sia economico che contributivo, oltre alla definizione di un sistema di ammortizzatori sociali dedicati e all'esonero del pagamento del contributo addizionale in tutte le ipotesi di stagionalità, che produceva un aggravio di costi per le imprese e un aumento del turn over a discapito della continuità occupazionale e della professionalità dei lavoratori del settore.

Per il Segretario nazionale della FISASCAT Fabrizio Ferrari *«l'Avviso Comune siglato dalle parti accende nuovamente i riflettori su tutte le contraddizioni di un settore strategico dell'economia italiana, che tuttavia assiste alla perdurante assenza di politiche volte a potenziare la domanda turistica, anche in chiave di destagionalizzazione, e a sostenere lo sviluppo delle imprese e la conseguente capacità di creare e garantire occupazione stabile».*

«Il nostro auspicio – concluse Ferrari – *è che il Governo prenda finalmente coscienza del valore del settore turistico nel suo complesso, con un PIL superiore al 13% e oltre il 15% dell'occupazione riconducibile al comparto, valorizzando caratteristiche e peculiarità delle imprese, con un occhio di riguardo alla prestazione lavorativa dei circa 2 milioni di addetti che vi operano».*

Il contratto integrativo aziendale del Gruppo Marriott International

Il 1° luglio 2019 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con le direzioni societarie del Gruppo Marriott International, colosso mondiale dell'hotellerie, il nuovo accordo in vigore dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021. L'intesa trovava applicazione negli alberghi già Starwood Hotels &



Resorts Worldwide Inc. del Gruppo Marriott International a Milano (The Westin Palace - Sheraton Diana Majestic), Venezia (Danieli - Gritti Palace - The Westin Europa Regina), Firenze (The Westin Excelsior - The St. Regis Florence) e Roma (The St. Regis Roma - The Westin Excelsior).

Relazioni sindacali ai tre livelli, nazionale, territoriale/area e di hotel, disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie, diritti individuali, mercato del lavoro, terziarizzazioni, indennità economiche, sistema premiante e welfare aziendale erano gli ambiti di intervento del contratto integrativo, che con un'apposita intesa – la prima al mondo siglata dal Gruppo Marriott – adottava politiche di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla diversità.

La premessa sottolineava che l'intesa rappresentava la soluzione idonea alla salvaguardia dell'impianto delle relazioni industriali, al rafforzamento dei livelli occupazionali ed alla tenuta del potere di acquisto dei salari, assicurando nel contempo la continuità e la competitività sul mercato.

Con l'accordo le parti si impegnavano poi, a fronte di un eventuale aggravamento delle condizioni di crisi, ad un confronto preventivo per individuare le misure necessarie al superamento delle difficoltà aziendali. L'azienda da parte sua non avrebbe fatto ricorso all'appalto di servizio per tutta la durata del contratto.

Inoltre, tra i punti cardine dell'intesa, la norma per la stabilizzazione dei rapporti stagionali in regime di flessibilità, oltre all'estensione dell'istituto del part-time nel post partum e per gravi esigenze di salute e familiari e al riconoscimento dei ROL fino ad un massimo di 56 ore a discrezione dell'azienda.

Sulla malattia l'azienda continuava a farsi carico del periodo di carenza dal primo giorno nella misura del 50% e del 100% in caso di patologie gravi e continuative. In caso di infortunio non riconosciuto dall'INAIL sarebbe stata erogata a titolo di anticipazione una indennità dedicata, riconosciuta anche ai lavoratori stagionali.

Il contratto confermava l'istituto del premio di risultato, sulla base della vigente normativa fiscale, correlato al raggiungimento di parametri economico-finanziari e qualitativi anche legati alla presenza effettiva. L'intesa sottolineava infine la volontà di realizzare un adeguato sistema di welfare aziendale.

Il rinnovo del contratto FIAVET



Il 24 luglio 2019 fu raggiunto a Roma il rinnovo contrattuale per i 40mila addetti delle agenzie di viaggio e turismo associate a FIAVET Confcommercio. L'ipotesi di accordo, siglata da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e l'associazione imprenditoriale, veniva ad oltre sei anni dalla scadenza del precedente contratto ed aveva vigenza retroattiva a partire dal 1° gennaio 2019 fino al 30 settembre 2020.

Immediatamente tangibili gli effetti economici del rinnovo che sanciva un aumento salariale a regime di 88 euro al IV livello, comprensivo della quota destinata al finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa; già con la busta paga del mese di luglio 2019 veniva erogata la prima tranche di 44 euro, mentre la seconda di pari importo sarebbe stata erogata a novembre. Prevista anche la corresponsione di un'una tantum di 270 euro al IV livello suddivisa in 3 tranche da 90 euro, erogate nei mesi di ottobre 2019, marzo e settembre 2020.

Tra i punti cardine del rinnovo l'aggiornamento della sfera di applicazione, estesa alle imprese dedite all'organizzazione di eventi, e l'introduzione di nuovi profili professionali rispecchianti l'evoluzione della professionalità anche rispetto alla digitalizzazione; su questa materia era stata prevista una commissione paritetica di analisi.

L'intesa valorizzava la contrattazione decentrata – aziendale o regionale – con l'introduzione di un elemento economico di garanzia di 140 euro al IV livello, qualora non si fosse perfezionato un accordo entro il mese di aprile 2020. Sul mercato del lavoro il nuovo contratto aggiornava alle previsioni di Legge la normativa sui contratti a tempo determinato, sull'apprendistato e sul part-time; era inoltre prevista la costituzione di una Commissione Paritetica per valutare congiuntamente le forme di flessibilità previste dal quadro normativo vigente.

Sull'organizzazione del lavoro, ferma restando la normale durata del lavoro settimanale effettivo in 40 ore, il nuovo contratto, in linea con gli altri

rinnovi di settore, contemplava la distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno fino a 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane e con la pari riduzione dell'orario di lavoro per altrettante settimane.

Il Segretario nazionale della FISASCAT CISL Fabrizio Ferrari nell'occasione sottolineò che l'aggiornamento dei sistemi di classificazione del personale rispondeva alla evoluzione del settore che negli ultimi anni era stato notevolmente impattato dalla digitalizzazione dell'offerta turistica, favorendo così anche l'esigibilità della contrattazione per le nuove figure professionali che operavano nel comparto. Mentre il Segretario Generale della FISASCAT espresse grande soddisfazione per la sostanziale armonizzazione dei trattamenti economici e normativi in uno dei settori che negli ultimi anni aveva fortemente risentito della crisi economica e della concorrenza dell'offerta sul web.

Il nuovo CIA del Gruppo Lagardère

Il 26 luglio 2019, dopo tre anni di trattativa, la direzione del Gruppo Lagardère – leader mondiale del Travel Retail presente in 35 paesi nel mondo con oltre 4.600 negozi Travel Essentials, Duty Free & Luxury e Foodservice negli aeroporti, stazioni ferroviarie e altre strutture – siglò con i sindacati il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Salute e sicurezza, diritti individuali per maternità, ferie solidali, contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, trattamento economico della malattia e relazioni sindacali i punti cardine dell'intesa, che contemplava anche il salario variabile fino a 500 euro, convertibili volontariamente in prestazioni welfare; in tal caso l'Azienda avrebbe aggiunto il 10% della cifra maturata.

Un importante compromesso era stato raggiunto sul salario integrativo aziendale: l'integrativo definiva un meccanismo di consolidamento per gli assunti fino al 31 luglio 2019 per il canale autostradale, con un ulteriore

pacchetto di welfare che per la durata dell'accordo avrebbe incrementato le retribuzioni fino a 120 euro annui.

Per i nuovi assunti nei canali non autostradali il pacchetto welfare sarebbe partito dopo un anno dall'assunzione con importi che avrebbero potuto raggiungere i 600 euro dopo 4 anni di lavoro.

La funzionaria sindacale della FISASCAT CISL Elena Maria Vanelli sottolineò «il buon equilibrio del nuovo contratto basato su norme del passato trasformate in risorse innovative» e rimarcò che l'intesa introduceva importanti norme sociali e di tutela, come il contrasto alle molestie sessuali in linea con la recente raccomandazione dell'ILO.

Lo sciopero di vigilanza privata e servizi fiduciari



Riuscì pienamente lo sciopero indetto da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS l'1 e il 2 agosto 2019 per il rinnovo del contratto nazionale della Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari scaduto nel 2015 e atteso dai 70mila addetti del settore.

La protesta, articolata su due giorni a livello territoriale con manifestazioni e sit-in davanti le Prefetture, fece registrare a livello nazionale una media superiore al 70%, con punte del 100% nel comparto del trasporto valori e del 90% in quello della vigilanza fissa.

Nonostante le numerose precettazioni operate dalle imprese del settore, i lavoratori aderirono in massa alla mobilitazione, finalizzata ad accendere i riflettori sulle condizioni di lavoro in uno dei settori dei servizi operante prevalentemente in appalto, dove le logiche del massimo ribasso e del subappalto si riflettono pesantemente sull'orario di lavoro e anche sulle retribuzioni esposte al dumping contrattuale.

L'elusione delle norme contrattuali e di Legge faceva infatti il paio con la proliferazione dei contratti pirata, che irrimediabilmente riducevano diritti e tutele e abbassavano drasticamente il corrispettivo economico sino ai limiti della sostenibilità.

Sullo sfondo la radicale trasformazione del comparto dei servizi in seguito alla recente evoluzione della compagine imprenditoriale (Sicuritalia - IVRI), alle recenti acquisizioni, nonché al lungo elenco di aziende cessate per mala gestione, che evidenziavano una mancanza di controlli puntuali e costanti da parte delle autorità competenti.

La FISASCAT CISL rilanciava sulla necessità di rinnovare la contrattazione nazionale siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative e invitava le associazioni imprenditoriali di settore UNIV, ANIVIP, ASSIV, Lega Coop Produzione e Servizi, Confcooperative Federlavoro e Servizi e AGCI Servizi a fare un passo indietro rispetto alle posizioni assunte al tavolo di trattativa, ancora ferma al palo nonostante le numerose sollecitazioni dei sindacati.

Salario, cambio di appalto, bilateralità, contrattazione di secondo livello, classificazione del personale, salute e sicurezza e welfare contrattuale erano solo alcune delle rivendicazioni dei sindacati che avevano respinto fermamente le proposte imprenditoriali sul mercato del lavoro, sull'orario di lavoro e sul trattamento economico della malattia e dell'infortunio, tese per lo più a ridurre i diritti dei lavoratori e ad introdurre una flessibilità senza regole gestita ad appannaggio esclusivo delle imprese.

Per la Segretaria nazionale della FISASCAT CISL Aurora Blanca «necessita un intervento decisivo da parte dei due Ministeri competenti, Lavoro e Interno, per riportare in auge il settore della sicurezza.

Si è tanto parlato di sicurezza nell'ultimo periodo ma nulla ancora si è fatto per ridare dignità a chi, mediante la propria opera quotidiana, è chiamato a garantire la sicurezza di beni e persone».

Lo sciopero era stato differito al 6 settembre per gli addetti alla vigilanza nei siti aeroportuali ed entro il mese di settembre i sindacati avrebbero convocato un Attivo nazionale delle Rappresentanze Sindacali per definire i passi successivi della vertenza.

L'adeguamento salariale per le Basi Usa



Il 13 settembre 2019, a poco meno di un anno dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro applicato ai 4000 dipendenti civili delle installazioni militari statunitensi in Italia a Sigonella in Sicilia, delle Basi Camp Ederle di Vicenza e di Camp Darby di Pisa, della Base USAF di Aviano e a Napoli Capodichino, FISASCAT CISL, UILTuCS e la direzione del personale delle Basi Usa JCPC, in occasione del consueto incontro annuale a Napoli, decisero un aumento salariale, dal 1° settembre 2019, dell'1,4%, pari ad un'erogazione media mensile variabile dai 25 ai 55 euro.

Vennero inoltre confermati i livelli occupazionali per il 2020: la JCPC ribadì infatti l'impegno a non sostituire il personale italiano addetto al servizio antincendio.

La commissione americana annunciò nell'occasione l'imminente cambio al vertice della Presidenza.

La Segretaria nazionale della FISASCAT CISL Aurora Blanca evidenziò il fatto che il recente rinnovo contrattuale aveva consentito di definire significativi avanzamenti su salario e welfare e di ampliare non solo il ventaglio di prestazioni erogate attraverso il sistema dell'assistenza sanitaria integrativa, ma anche le tutele dei lavoratori coinvolti dalla riorganizzazione.

Il Comitato Esecutivo FIST-CISL

Il 18 Settembre 2019 si riunì a Roma l'Esecutivo della FIST-CISL per discutere dello scenario globale, del commercio mondiale e della guerra dei dazi, della situazione politica, economica e sociale italiana.

Una riflessione a tutto tondo che in particolare esaminò lo scenario occupazionale di riferimento del terziario, il comparto prevalente dell'economia italiana, ma dove tuttavia crescevano i rapporti di lavoro a tempo parziale, arrivati a quota 18,7%, e l'occupazione indipendente e atipica, che si attestava al 23% secondo i più aggiornati dati ISTAT.

In esame anche la bassa crescita registrata in Italia, dove le aziende mantenevano le quote di mercato, soprattutto grazie alla spesa delle famiglie e alle esportazioni, mentre si attendevano le ripercussioni sui mercati degli orientamenti della politica di Bilancio che il Governo Conte Bis avrebbe varato nelle successive settimane.

La FIST CISL osservava poi con attenzione l'andamento del confronto Governo - Parti Sociali avviato proprio in quella giornata con la convocazione dei sindacati confederali CGIL, CISL e UIL, che rilanciavano a gran voce le previsioni della piattaforma unitaria dal titolo «Le priorità di CGIL, CISL e UIL per il futuro del Paese» sostenuta nei mesi precedenti con diverse iniziative di mobilitazione.



Occorreva infatti «... individuare gli strumenti per rilanciare l'economia e combattere le diseguaglianze e dare risposte agli oltre 3 *milioni di lavoratori poveri e alle centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori coinvolti dalle crisi aziendali*» secondo il Segretario Generale della FIST CISL, Davide Guarini, il quale riteneva altresì non più rinviabile riformare il sistema fiscale con il taglio del cuneo fiscale a favore delle buste paga dei lavoratori e dei pensionati e con un più deciso contrasto all'evasione fiscale.

Egli si diceva altresì molto preoccupato per l'impennata del part-time involontario e l'aumento degli inattivi, mentre rimanevano sempre aperti e attuali il problema della parità di genere sulle retribuzioni, quello delle qualifiche e quello di promuovere interventi a favore dei giovani, anche attraverso welfare e previdenza.

Inoltre più in generale egli riteneva che andasse sbloccata la partita delle infrastrutture materiali e immateriali, promossa l'innovazione e la giusta transizione verso l'economia digitale, valorizzando la contrattazione, ma anche rilanciando formazione, competenze e riqualificazione professionale.

Guarini infine annunciò lo svolgimento della Conferenza Under 35, programmata a fine gennaio 2020, iniziativa dedicata ai giovani quadri, delegati e operatori di FISASCAT CISL e FeLSA CISL, quale occasione di approfondimento tecnico, politico e organizzativo e di confronto sui temi sviluppati dagli stessi giovani, che sarebbero stati argomento di proposte e riflessione ai livelli più alti del sindacato.

L'ultimo approfondimento riguardò le attività condivise dalle due Federazioni di seconda affiliazione alla FIST CISL, a cominciare dalle iniziative regionali comuni su welfare e previdenza e dalle iniziative di formazione congiunta riservata ai quadri ed agli operatori sui temi del mercato del lavoro e sulle previsioni del contratto nazionale del terziario distribuzione e servizi, destinato a oltre 3 milioni e mezzo di addetti, la più vasta platea di lavoratori per settore in Italia, di cui oltre il 25% era da ricondurre alla tipologia del lavoro atipico, autonomo e somministrato.

La proroga del Contratto Integrativo Carrefour

Il 19 settembre 2019 a Roma i sindacati di categoria di CGIL, CISL e UIL siglarono con la direzione del gruppo francese della grande distribuzione organizzata Carrefour Italia l'accordo di proroga fino al 20 giugno 2020

della validità del Contratto Integrativo Aziendale applicato ai 20mila dipendenti della multinazionale.

Nel precedente mese di giugno era stato raggiunto l'accordo sulla procedura di licenziamento collettivo avviata dalla multinazionale per 580 lavoratrici e lavoratori impiegati in 32 dei 50 ipermercati dell'azienda. La risoluzione dei rapporti di lavoro era avvenuta esclusivamente su base volontaria, con un importante incentivo all'esodo volto a garantire il potere di acquisto dei lavoratori, che avevano percepito la differenza tra l'indennità NASPI e la retribuzione lorda – circa 33mila euro lordi per un IV livello medio full time – al quale era stato aggiunto un ulteriore incentivo fino a 8mila euro.

Il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice si dichiarò soddisfatto dell'accordo, che tutelava i lavoratori in una delicata fase di ristrutturazione aziendale, perché c'erano state aziende che in situazioni analoghe avevano ritenuto opportuno disdettare la contrattazione, senza peraltro risolvere lo stato di crisi.

Infatti egli riteneva di fondamentale importanza contribuire, all'interno di quell'importante realtà commerciale in Italia, ad un ulteriore rafforzamento delle relazioni sindacali, per dare alle scelte che venivano compiute in maniera condivisa fra azienda e sindacati una impronta di tipo sociale. «Da una crisi aziendale – disse – *si esce più forti se non si lascia indietro nessuno».*

L'ultimo modulo del Corso Lungo FISASCAT 2019

«Rappresentanza, Formazione, Politiche del Lavoro, Welfare Aziendale e Contrattuale» fu il titolo del IV e ultimo modulo del Corso Lungo di formazione promosso dalla FISASCAT presso il Centro Studi CISL di Firenze dal 23 al 27 settembre 2019 e giunto alla 9^ edizione.

Ai lavori presero parte, oltre al Segretario nazionale della categoria Vincenzo Dell'Orefice e ai funzionari nazionali, Rosetta Raso e Salvo Carofratello, Marco Lai, docente dell'Università di Firenze e del Centro Studi CISL, Alberto Berrini, esperto di economia, il Presidente dello IAL nazionale Stefano Mastrovincenzo, Giorgio Impellizzieri, ricercatore ADAPT, Silvia Spattini, Direttore ADAPT, l'avvocato Rosita Zucaro e l'esperto di comunicazione Alessandro Sorani. Presenti anche rappresentanti della bilateralità di settore: Fondo EST, Fondo Fon.Te. e Cassa Colf.



L'iniziativa si concluse il 27 settembre con una tavola rotonda sul tema «Le sfide del nuovo Mercato del Lavoro: Politiche Attive e Welfare». Tra i relatori, oltre al Segretario Generale della FISASCAT CISL, il Presidente di ADAPT Emmanuele Massagli e il dirigente e project manager di ANPAL Servizi Spa Antonella Marsala.

Il 2° Hypermarket Trade Union Alliance Meeting

Dal 24 al 26 settembre, oltre 90 sindacalisti provenienti da oltre 20 Paesi parteciparono al secondo incontro dell'Alleanza sindacale degli ipermercati di UNI Commerce a Milano. I partecipanti alla riunione condivisero esperienze e strategie per accrescere il potere dei lavoratori nel settore degli ipermercati a livello globale.

Dopo l'introduzione di Mathias Bolton, Responsabile UNI Commerce, nel primo giorno vennero affrontati con presentazioni e discussioni le recenti tendenze nel settore del commercio, Amazon e i suoi effetti sui rivenditori convenzionali, la nuova struttura di alleanza e la strategia di mappatura di UNI Commerce, il progetto di documento sulla ristrutturazione responsabile e gli obiettivi futuri dell'alleanza.

Nel secondo e terzo giorno dell'incontro le sessioni furono dedicate al dialogo globale con i datori di lavoro degli ipermercati Metro, Carrefour e Auchan.



Dopo le presentazioni dei rappresentanti delle aziende, UNI Commerce e i suoi affiliati discussero le problematiche di ciascuna società con i responsabili delle risorse umane.

I lavori dell'Alleanza si conclusero con la riunione del gruppo di lavoro Lidl che sottolineò la volontà di UNI Commerce e dei suoi affiliati di organizzare tutti i diversi tipi di ipermercati, incluso Lidl. L'assise approvò infine un progetto di documento strategico sui processi di ristrutturazione da ricondurre necessariamente al principio di responsabilità, allineando la riorganizzazione ai diritti e alle libertà sindacali, ma anche al contrasto del dumping sociale ed orientata in linea di principio al mantenimento dei livelli occupazionali e all'uguaglianza di genere, rispettosa dell'ambiente e delle legislazioni vigenti, senza dimenticare la qualità del lavoro anche in caso di cessioni o terziarizzazioni.

Per la FIST CISL prese parte al meeting una delegazione FISASCAT CISL con il Segretario nazionale Mirco Ceotto e il funzionario sindacale Salvo Carofratello.

La FIST CISL in Argentina al 54° Congresso della FATSA

Il 26 e 27 settembre 2019 a La Falda in Argentina si svolse il 54° congresso della FATSA, la Confederazione dei sindacati argentini della salute.

Il Presidente di FATSA, Carlos West Ocampo, assieme a Hector Daer, Segretario Generale della CGT, la Confederazione Generale dei Lavorato-



ri, guidarono i lavori della due giorni, il primo dedicato alla situazione interna del sindacato e del Paese, il secondo alla dimensione internazionale del settore della cura alla persona.

Durante il Congresso furono presentati i primi diplomati infermieri professionali usciti dai corsi di istruzione superiore gestiti direttamente dal sindacato, che permettevano l'accesso all'istruzione superiore ai figli delle famiglie che non avevano la disponibilità economica per farli accedere ai corsi universitari.

Ospite d'onore Alberto Fernandez, che il 27 ottobre successivo sarebbe diventato il nuovo presidente della Repubblica Argentina, il quale esaltò la funzione sociale del sindacato in un Paese dalle forti pressioni economiche e liberiste.



All'incontro, dopo le esperienze di rappresentanza sindacale in Irlanda, USA, Perù, e Cile, prese parte una delegazione della FIST CISL con Dario Campeotto e Pierangelo Raineri, Vice Presidente di Unicare Global, il quale illustrò i cambiamenti demografici in atto e le sfide che si sarebbero dovute vincere per garantire una vecchiaia dignitosa e livelli decenti di orario di lavoro e retribuzione per gli addetti del settore, segnalando, come pratiche da seguire, le esperienze dell'Argentina per la formazione professionale e dell'Italia per la bilateralità di settore.

«*La necessità di combinare assistenza e cura con dignità e rispetto rendono*

questo settore sovranazionale – dichiarò Raineri – *poiché ovunque nel mondo, in Europa, in Asia, in Africa, nelle Americhe, le problematiche da affrontare sono le stesse ed il ruolo del Sindacato sarà garantire equità ed uguaglianza sia per chi fornisce, sia per chi riceve, le cure alla persona. Per questo* – concluse Raineri – *è fondamentale rafforzare la collaborazione transnazionale tra i Sindacati dei vari Paesi, promuovendo piani di integrazione sociale».*

World Day For Decent Work 2019



Il 7 ottobre 2019 la FISASCAT CISL aderì convintamente alla giornata mondiale della mobilitazione per il lavoro decoroso 2019 promossa dalla confederazione internazionale dei sindacati ITUC, nel 2019 dedicata al lavoro di cura e assistenza alla persona, settore significativamente sottovalutato e caratterizzato da precarie condizioni salariali in tutto il globo e, in Italia, anche dalla irregolarità dei rapporti di lavoro e dalla mancata applicazione delle tutele e dei diritti garantiti dalla contrattazione in essere.

Per la categoria cislina si trattava di un fenomeno da contrastare, quello del lavoro nero e sommerso, anche considerate le previsioni di invecchiamento demografico, che collocavano proprio l'Italia tra i paesi più longevi al mondo, con una aspettativa di vita che superava gli 84 anni e un rapporto tra over 65 e 15enni stimato dalla Società Italiana di Pediatria a 270 su 100. Nel nostro paese sarebbe dunque aumentata esponenzialmente la richiesta dei servizi di cura e assistenza alla persona con un presumibile fabbisogno aggiuntivo di lavoro specializzato.

In Italia l'assistenza alle persone bisognose di cure era garantita, oltre che da 2 milioni di badanti, dei quali solamente 850mila regolarizzati, da oltre 5 milioni di caregivers familiari, persone che si occupavano direttamente degli anziani e dei non autosufficienti, ad alto rischio di pratiche elusive e in gran parte immigrati.

Guarini per l'occasione spiegò che l'azione del sindacato in Italia era finalizzata non solo a favorire l'accesso ai servizi di cura e assistenza, attraverso l'introduzione della long term care nei contratti di lavoro, destinando parte della retribuzione alla costruzione di sistemi dedicati, ma era orientata anche a migliorare le condizioni di lavoro di chi operava in questo comparto.

«In questo senso esprimiamo la nostra forte perplessità sulla ipotesi paventata nella manovra di Bilancio 2020 di trasformare le famiglie, datrici di lavoro domestico, in sostituti d'imposta, concepita come una stretta sul lavoro, ma che rischia di tradursi in costi per le famiglie che stanno già sopperendo alla riduzione del welfare pubblico» sottolineò Guarini, suggerendo invece *«un sistema di deduzione dei costi per le famiglie»,* concordato attraverso un confronto con le Parti Sociali.

UNI Property Services Global Meeting



Il 9 e 10 ottobre 2019 si svolse a Chicago la Conferenza mondiale del sindacato internazionale dei servizi privati UNI Property. I servizi di pulizia e vigilanza privata furono i due settori maggiormente esaminati, ma la fluidità del confine tra un settore e l'altro, che si basa sul principio del servizio svolto per il privato, comportava continui passaggi anche al settore dell'assistenza alla persona.

Come affrontare la questione e quali soluzioni proporre in un ambito che vedeva gli appalti come sistema primario della richiesta di fornitura, furono il focus dell'incontro.

Appariva infatti sempre più chiaro che, mentre l'attività industriale svolge la propria competizione sulla capacità e la conoscenza del processo di produzione, nel settore dei servizi alla persona i processi sono sempre

più standardizzati e la qualità si basa sulle competenze di chi fornisce il servizio.

In questo l'attività del sindacato doveva essere non solo quella di garantire un giusto riconoscimento economico, ma anche di offrire al personale impiegato la dovuta formazione in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro e capacità e di relazione interpersonale.

Presenziò all'assise americana una delegazione FIST CISL formata da Pierangelo Raineri e Dario Campeotto.

#Iperexit2019, fuga dal format



Il 10 ottobre 2019, nell'ambito del Consiglio Generale, si tenne a Roma una tavola rotonda dal titolo «IperExit 2019. Fuga dal Format. La metamorfosi della GDO, le implicazioni sul lavoro», per riflettere sul fatto che la fuga dal format ipermercato in Italia avrebbe prodotto dei cambiamenti profondi sulla struttura della grande distribuzione organizzata e sulle modalità di consumo, già fortemente condizionate dall'impatto della tecnologia e dalla diffusione dell'e-commerce.

Ma come affrontare la ristrutturazione profonda di un settore che a quella data valeva oltre 100 miliardi di euro, con un apporto al PIL del 5,8%, e che occupava circa mezzo milione di addetti nel suo complesso?

La FISASCAT CISL suggeriva la strada della concertazione e della contrattazione e rilanciava il ruolo propositivo e partecipativo dei sindacati per supportare la inevitabile trasformazione del settore in una logica di responsabilità e solidarietà.

Fu un dibattito a più voci, che vide la partecipazione tra i relatori di Donatella Prampolini Manzini – vice presidente Confcommercio, di Mauro Bussoni – Segretario Generale Confesercenti, di Francesco Quattrone – Direttore area lavoro e relazioni sindacali Federdistribuzione, di Stefano Guidi – Responsabile Nazionale Commissione Lavoro e Formazione ANCC-Coop, di Paolo Condini – Responsabile delle Relazioni Sindacali ANCD Conad, Roberto Savini – Presidente Confcooperative settore consumo e utenza, oltre che del Segretario nazionale della FISASCAT CISL Vincenzo Dell'Orefice, del Vice Capo di Gabinetto del Ministero Sviluppo Economico Giorgio Sorial, del Segretario Confederale CISL Andrea Cuccello e del Segretario Generale della FISASCAT CISL Davide Guarini.

Nella sua relazione introduttiva il Segretario nazionale della FISASCAT CISL Vincenzo Dell'Orefice rimarcò che, se il rilancio del retail sarebbe dovuto passare necessariamente da una offerta commerciale che puntasse alla omnicanalità, alla qualità e alla sostenibilità del prodotto, oltre che all'implementazione dell'offerta dei servizi, sarebbe stato necessario già nella fase dei rinnovi contrattuali di settore, tutti in scadenza nel 2019, investire sul potenziale professionale delle lavoratrici e dei lavoratori della grande distribuzione commerciale e concentrarsi sulle nuove forme di organizzazione del lavoro e sulla formazione e sull'aggiornamento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, proponendo «la costituzione di un tavolo permanente con le parti economico-sociali con il coordinamento istituzionale del MISE, per monitorare la ristrutturazione in atto della rete commerciale ma anche per avere una visione complessiva delle politiche di settore».

Un invito accolto dal vice capo di Gabinetto del Ministero dello Sviluppo Economico Giorgio Sorial che, nel ripercorrere l'evoluzione delle vertenze e delle crisi Auchan, Mercatone Uno e TuoDì, si disse d'accordo sulla costituzione di un tavolo permanente di confronto partecipato dai vari stakeholder, rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.

Per Donatella Prampolini Manzini, la sfida dei prossimi anni sarebbe stata sempre più quella di rispondere alle esigenze del consumatore con una rinnovata qualità dei servizi e dei prodotti offerti, passando anche dalla formazione professionale grazie agli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione e dalla bilateralità di settore, della quale bisognava preservare l'autonomia. Tuttavia secondo lei il vero problema era quello di una fiscalità diversa tra le imprese che risiedevano in Italia e quelle che risiedevano all'estero, oltre al fatto che era necessario trovare le risorse per ridurre le tasse su famiglie e imprese per rilanciare i consumi.

Per Francesco Quattrone le trasformazioni dei grandi ipermercati dovevano essere accompagnate dalle Parti Sociali, favorendo la flessibilità organizzativa e gli investimenti in formazione. Tutti gli attori coinvolti dovevano mostrarsi pronti a dialogare per trovare soluzioni concrete che garantissero la sostenibilità delle aziende e dei livelli occupazionali.

Paolo Condini sottolineò che il formato doveva evolversi verso una offerta specializzata di servizi e di prodotto e che tale passaggio necessitava di una rinnovata professionalità dei lavoratori. Egli dunque era favorevole ad una maggiore incisività della formazione professionale per orientare un consumatore sempre più consapevole, senza dimenticare però che l'imprenditore restava il protagonista principale di questa trasformazione.



Anche per Stefano Guidi la formazione professionale sarebbe stata senza dubbio l'elemento qualificante per superare la rivoluzione che avanzava nella distribuzione commerciale e sottolineò la particolare attenzione dell'associazione nazionale delle cooperative di consumo alla riqualificazione del personale, con 800mila ore dedicate, di cui 180mila sui temi della salute e della sicurezza, con una spesa complessiva di 11 milioni di euro.

Ciò rendeva evidente la distintività della distribuzione cooperativa su taluni istituti contrattuali, rivolti ad accrescere il salario variabile frutto della contrattazione integrativa.

A sua volta Roberto Savini sottolineò la validità del modello adottato dalle cooperative della sua associazione, che rappresentava un'opportunità non solo per il rilancio dei consumi, ma anche per la promozione di servizi rivolti alla comunità, in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale. Egli sottolineò che «le imprese e i lavoratori hanno un interesse comune, quello di innalzare la qualità formativa e l'addestramento dei lavoratori anche a fronte della crescente automatizzazione dell'offerta commerciale».

Per Mauro Bussoni il commercio stava affrontando una fase di trasformazione profonda, sia nelle modalità di distribuzione che in quelle di consumo. Dalla crescente integrazione con l'e-commerce alla questione, non più rinviabile, della sostenibilità ambientale, si registravano spinte verso un modello diverso, che rimetteva al centro il ruolo del commercio di prossimità e si allontanava dalla concentrazione commerciale di grandi dimensioni. Una transizione che avrebbe avuto inevitabilmente ripercussioni sulla struttura d'impresa e sull'organizzazione del lavoro, ma che allo stesso tempo avrebbe offerto nuove opportunità.

Per il Segretario confederale della CISL Andrea Cuccello restava prioritario anche nel comparto della distribuzione commerciale contrastare la contrattazione in dumping, che provocava profondi guasti in un settore altamente polverizzato, come anche intervenire fattivamente al dibattito sulla revisione del decreto sulle liberalizzazioni che negli ultimi anni, caratterizzati dalla crisi economica e dei consumi, non avevano prodotto i risultati sperati, ma piuttosto favorito la precarizzazione dell'occupazione.

Infine il Segretario Generale della FISASCAT CISL intervenne a rilanciare il ruolo della contrattazione nazionale ed integrativa: «L'autonomia collettiva che si esercita per il tramite della contrattazione, che tanto ha fatto per il settore distributivo in Italia, è una opzione ancora valida ed attuale per modernizzare gli istituti contrattuali che rendono da un lato più efficienti e competitive le aziende e dall'altro migliorano le condizioni lavorative e di vita di quanti rappresentiamo».

In particolare le parti negoziali avrebbero dovuto assumere l'ambizioso obiettivo di implementare le forme di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche delle imprese, perché solo scelte condivise dai lavoratori e non da questi subite avrebbero potuto consenti-

re alle imprese della GDO di rinsaldare l'imprescindibile rapporto che chi soprattutto vende al dettaglio, deve preservare con le comunità territoriali di riferimento.



Un'altra necessità che la FISASCAT avvertiva era quella di far uscire il settore del commercio in generale e della GDO in particolare dal cono d'ombra in cui veniva spesso relegato, perché far conoscere la dimensione del settore della distribuzione commerciale e il suo contributo all'economia nazionale in termini occupazionali e di Pil avrebbe fatto comprendere al decisore politico quanto fosse necessario dare al comparto delle politiche settoriali.

Il Consiglio Generale FISASCAT CISL

L'11 ottobre 2019 il Consiglio Generale della FISASCAT CISL iniziò con l'esaminare lo scenario contrattuale nel commercio, turismo e servizi. Erano oltre 3milioni e mezzo i lavoratori coinvolti entro fine 2019 dalla scadenza dei contratti nazionali nei settori del terziario privato. Si trattava

dei lavoratori del terziario, distribuzione e servizi, dei lavoratori del lavoro domestico, del comparto ortofrutticolo e del settore dei servizi socio sanitari assistenziali educativi, per i quali già nelle settimane successive l'impegno della categoria sarebbe stato rivolto alla definizione delle piattaforme unitarie di rinnovo.

Per altre centinaia di migliaia di addetti del comparto dei servizi – multiservizi e vigilanza privata in primis, ma anche alcuni segmenti del settore socio sanitario assistenziale educativo – le trattative di rinnovo contrattuale erano in stallo ormai da diversi anni, mentre nel settore proliferavano i contratti pirata che riducevano drasticamente salari, diritti e tutele, garantiti invece dai contratti nazionali siglati dalle associazioni maggiormente rappresentative.



Sullo sfondo poi le principali vertenze nel settore che coinvolgevano complessivamente oltre 40mila addetti, di cui 18mila interessati dalla maxi operazione di acquisizione CONAD/Auchan che avrebbe cambiato radicalmente la struttura della distribuzione commerciale in Italia, più di 16mila ex-LSU e Appalti Storici, in attesa dei dettagli del processo di internalizzazione del servizio di pulizia, ausiliariato e decoro nelle scuole previsto dal 1° gennaio 2020, che erano senza retribuzione da diversi mesi e avrebbe-

ro scioperato il successivo 15 ottobre con una manifestazione nazionale a Roma, e circa 1.860 lavoratori ex Mercatone Uno in attesa di sviluppi al tavolo avviato nei mesi precedenti al MISE.

Una riflessione a tutto campo quella promossa dalla FISASCAT CISL, a ridosso della firma delle convenzioni con l'INPS e l'INAIL per l'attuazione degli accordi sulla rappresentanza siglati da CGIL, CISL, UIL e le associazioni imprenditoriali Confindustria e Confapi.

La FISASCAT CISL, che con le associazioni di Confindustria siglava contratti per oltre un milione di addetti dei servizi e del turismo, commentò positivamente la definizione di nuovi meccanismi per misurare il grado di rappresentanza e sancire lo stop ai contratti pirata firmati da sindacati non rappresentativi, sistema già adottato nel comparto del terziario, dove nel 2015 i sindacati confederali avevano siglato con la Confcommercio Imprese per l'Italia le regole della contrattazione nazionale e di secondo livello, oltre ai nuovi criteri di misurazione e certificazione della rappresentanza e della rappresentatività in un comparto altamente polverizzato, nel quale il ruolo delle RSA/RSU è essenziale per l'esigibilità della contrattazione.



Ai lavori del Consiglio Generale prese parte il Segretario confederale CISL Andrea Cuccello, il quale, traendo le conclusioni dell'assemblea, dichiarò: «Abbiamo bisogno di un mondo del lavoro dove ci sia coesione e soprattutto partecipazione per affermare sempre più il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori. La contrattazione dovrà intervenire sempre di più sui temi dell'organizzazione del lavoro e degli orari, temi che saranno anche al centro della trasformazione della distribuzione commerciale in Italia».

La FISASCAT CISL festeggia 71 anni dalla fondazione

Sabato 12 Ottobre 2019 la categoria del commercio, turismo e servizi della CISL festeggiò il suo compleanno: settantuno anni di storia tutta al servizio della contrattazione, nel segno delle tutele e di relazioni sindacali sempre più capaci di coniugare i bisogni delle imprese con i diritti dei lavoratori.

Era stato un percorso articolato, quello compiuto dalla FISASCAT CISL dal 12 ottobre 1948, quando ancora si chiamava FILSAC, costellato di sfide, di battaglie sindacali e di straordinarie conquiste, come la bilateralità e il welfare, frontiere della contrattazione a partire dagli Anni '90, che nel corso degli ultimi decenni avevano dato luogo a validi strumenti messi al servizio di imprese e lavoratori.

Su 9 milioni di addetti nei settori rappresentati, quasi 3milioni facevano già parte del sistema dell'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale, mentre oltre 3,3 milioni risultavano iscritti ai fondi interprofessionali per la formazione continua, come si evinceva dal report su Bilateralità e Welfare 2018 presentato dalla categoria durante il consiglio Generale del giorno precedente

La FISASCAT CISL, con il suo primo Bilancio di Missione 2018, faceva il punto anche sui risultati dell'attività politico-sindacale, sull'impatto sociale della contrattazione ai vari livelli e sulla diffusa attività vertenziale e di rappresentanza sul territorio, dove la categoria era presente con 125 Federazioni territoriali e 60 sportelli Opendoors al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori.

«Il nostro primo Bilancio di Missione – dichiarò il Segretario Generale Davide Guarini – è uno strumento per comunicare efficacemente ai nostri iscritti, ma anche ai cittadini, come si traduce l'attività di rappresentanza e contrattazione della *Federazione sindacale del commercio, turismo e ser-*



vizi a livello nazionale e nei luoghi di lavoro».

Quella che ancora non soddisfaceva la Federazione era la previdenza complementare, considerati i tassi di adesione ancora troppo residuali rispetto alla platea occupazionale di riferimento. Da qui l'impegno della categoria nella diffusione e nella promozione della cultura previdenziale, soprattutto tra le giovani generazioni, e per l'obbligatorietà all'adesione al secondo pilastro di origine contrattuale.

Inoltre occorreva consolidare i risultati conseguiti e proiettarli verso nuovi traguardi, con un rivitalizzato ruolo nella contrattazione e nell'innovazione contrattuale al passo con i tempi, capace di trasferire tutte le capacità del sindacato verso lo sviluppo del secondo livello, anche rispetto alle due sfide più importanti di inizio millennio: l'innovazione tecnologica e l'invecchiamento demografico.

La riunione di UNI Gaming a Macao



Il 31 ottobre e il 1° novembre 2019 si svolse a Macao in Cina la riunione mondiale del sindacato internazionale del comparto giochi, alla quale partecipavano i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici del settore aderenti a UNI Gaming Global Union.

Al centro dell'incontro la formazione e la certificazione dei lavoratori del settore dei giochi, particolarmente esposto all'innovazione tecnologica, processo che modificava sia il sistema dell'offerta sia l'organizzazione del lavoro. Da questo scenario la necessità di far crescere la sindacalizzazione nel settore a livello mondiale con l'impegno delle organizzazioni affiliate a UNI Global Union.

Alla riunione mondiale partecipò una delegazione della FIST in rappresentanza dei lavoratori del settore con Pierangelo Raineri, Mirco Ceotto e Germano Medici della Federazione di seconda affiliazione FISASCAT CISL.

Il Comitato Esecutivo di UNI Global Union



Il 5 e 6 novembre 2019 si svolse a Nyon in Svizzera il Comitato Esecutivo mondiale del sindacato internazionale dei servizi UNI Global Union, con oltre 900 sindacati aderenti in 140 paesi del mondo a rappresentare circa 20 milioni d'iscritti.

L'assise affrontò i vari temi sindacali a livello globale, in particolare le tematiche connesse allo sviluppo delle multinazionali dell'e-commerce e dei web services – tra cui Amazon – e alle ripercussioni sulle condizioni di lavoro nell'era della gig economy.

«*Nessuno dovrebbe essere lasciato indietro nella transizione digitale e lo strumento adeguato per raggiungere questo obiettivo è la contrattazione collettiva*», affermò Alke Boessiger, Vice Segretario Generale di UNI. «*La contrattazione collettiva è lo strumento chiave di cui disponiamo per garantire giustizia e uguaglianza a tutti i lavoratori in un mondo digitalizzato e per garantire i loro diritti fondamentali sul lavoro*».

L'analisi dell'Esecutivo consentì di approfondire sia il ruolo globale del sindacato che le strategie di crescita della sindacalizzazione nei vari settori di competenza del sindacato internazionale dei servizi UNI, che si stava sviluppando in tutti i continenti nel mondo.

Il V Congresso EFFAT



A Zagabria, il 6 e 7 novembre 2019 si svolse il V Congresso dell'EFFAT, il sindacato europeo dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo. «Organizzare, Lottare, Vincere» lo slogan dell'incontro, che registrò la partecipazione di oltre 350 delegati provenienti da 34 Paesi Europei.

Il congresso stabilì le priorità del sindacato europeo per affrontare le sfide del secolo – il dumping sociale, gli effetti dei cambiamenti climatici, la digitalizzazione e il lavoro precario, assai presente nei comparti agroalimentare e turistico – a cominciare dal rafforzamento della contrattazione per accrescere i salari e migliorare le condizioni di lavoro, contrastare le diseguaglianze, salvaguardare il pianeta, favorire il reinvestimento dei profitti nella forza lavoro e modellare l'impatto della digitalizzazione e dell'automazione nei processi produttivi.

Il sindacato inoltre per l'occasione ribadì in un'apposita sessione l'opposizione netta e inequivocabile al razzismo in tutte le sue forme – compreso lo sfruttamento del lavoro migrante – e condannò incondizionatamente molestie e abusi di genere, comprese molestie sessuali e pregiudizi sugli orientamenti sessuali.

Nel suo intervento Davide Guarini dichiarò: «Turismo e agroalimentare sono due pilastri fondamentali per l'economia ed il benessere dell'Europa, bisogna favorire nuovi investimenti nel comparto turistico e sostenere nuove dinamiche concorrenziali, dal Baltico al Mediterraneo. Un'opportunità da attuare già nell'immediato promuovendo a livello europeo e internazionale iniziative di buona produzione e conoscenza del territorio, meglio se a basso impatto ambientale, favorita dalla digitalizzazione e dalla globalizzazione».

E poi aggiunse: «Occorre investire in reti infrastrutturali interconnesse, in particolare sui trasporti e sull'accoglienza, sollecitando la politica *europea affinché si doti di fondi strutturali specifici anche orientati allo sviluppo di una economia green. Inoltre in un settore labour intensive in costante crescita occorre investire in formazione continua e riqualificazione professionale».*



Considerando quindi la forte presenza di lavoro femminile nel comparto turistico, rimarcò che servivano politiche contrattuali incentrate alla conciliazione vita-lavoro, ma anche di contrasto alle molestie e alla violenza di genere e che perciò il sindacato europeo doveva elaborare politiche di indirizzo da recepire nella contrattazione ai vari livelli.

Bisognava inoltre costruire proficue relazioni sindacali con le multinazionali, definire delle strategie di azione per migliorare i diritti e le condizioni di lavoro e mirare ad una politica integrata su agroalimentare e turismo, sottolineando che una *#StrongerEFFAT*, come recitava il logo del Congresso, doveva sempre più perseguire l'obiettivo di migliorare la competitività dei suoi settori, in quanto strategici per l'economia europea ed italiana.

Per Guarini anche proseguire sulla strada del partenariato, della cooperazione e della promozione rappresentava senza dubbio una strategia da proporre a tutto il mondo produttivo, valorizzando nel contempo, attraverso la contrattazione a tutti i livelli, il prezioso apporto professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del turismo e dell'agroalimentare per la crescita economica ed occupazionale dell'Unione Europea.

Egli infine augurò buon lavoro al nuovo Segretario Generale di EFFAT, l'islandese Kristjan Bragason – eletto all'unanimità dai delegati al congresso – e alla nuova leadership 2020-2024.

Al convegno, oltre al Segretario Generale della FIST CISL, prese parte una delegazione delle Federazioni di seconda affiliazione FISASCAT CISL e FeLSA CISL.

Il protocollo di intesa INAS – FISASCAT CISL

Il 13 novembre 2019 l'INAS e la FISASCAT CISL siglarono a Roma un protocollo sulla prevenzione delle malattie professionali e sulla promozione del secondo pilastro previdenziale nonché per l'assistenza sanitaria integrativa.

Con l'intesa, che seguiva l'accordo nazionale siglato nei mesi precedenti dalla Federazione di prima affiliazione FIST CISL, la FISASCAT CISL si impegnava a coinvolgere il Patronato nelle attività assembleari, di formazione e di informazione, riservate agli operatori e ai delegati, sulle prestazioni previdenziali ed assistenziali e di assistenza sanitaria integrativa di interesse per le lavoratrici e i lavoratori dei settori rappresentati, compresi gli agenti e i rappresentanti di commercio – ai quali sarebbe stato offerto un servizio di verifica ad hoc dei requisiti per l'accesso alle prestazioni erogate dalla Fondazione ENASARCO – i promotori finanziari e le guide turistiche con servizi dedicati.

La Federazione si impegnava inoltre nella progettazione e nella realizzazione di nuovi strumenti informatici finalizzati all'interazione con il Patronato nella gestione dei processi condivisi, dal caricamento delle domande NASPI al riconoscimento dell'infortunio, fino alla verifica della posizione contributiva, ma anche sul sostegno al reddito e sui trattamenti riservati alla famiglia, dal congedo di maternità all'erogazione degli assegni per il nucleo familiare.

L'INAS a sua volta si impegnava a indirizzare i lavoratori presso gli oltre 60 sportelli *#Opendoors* organizzati a livello territoriale dalla FISASCAT CISL, funzionali alla divulgazione dei contenuti della contrattazione nazionale e integrativa di settore e degli strumenti di welfare erogati dal sistema della bilateralità su sostegno al reddito, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.



Il Patronato avrebbe inoltre orientato le lavoratrici

e i lavoratori di commercio, turismo e servizi colpiti da infortunio o malattia professionale presso centri medici ad alta specializzazione per effettuare gli accertamenti necessari al riconoscimento del nesso di causalità tra l'attività lavorativa e la patologia.

«Il potenziamento delle sinergie – dichiarò Davide Guarini – *consentirà una maggiore divulgazione della cultura previdenziale e di promuovere al meglio il secondo pilastro pensionistico e i fondi di previdenza complementare per i lavoratori del terziario privato, settore prevalente dell'economia italiana».*

Per il Presidente dell'INAS CISL, Gigi Petteni «questo nuovo passaggio – a distanza di meno di un anno dalla firma dell'accordo quadro tra INAS e *FIST CISL – esprime bene la volontà di confermare un percorso condiviso che unisce la tutela collettiva garantita dalla categoria e quella individuale fornita dal patronato: oggi confermiamo un impegno importante, riflettendo sulla strada fatta insieme e affinando gli strumenti necessari a rafforzare l'assistenza globale che stiamo costruendo per tutti i lavoratori iscritti alla FISASCAT*».

Il Consiglio Generale della FIST CISL

Il 14 novembre 2019 venne convocato a Roma il Consiglio Generale della FIST CISL per discutere del contesto internazionale e commercio globale, della situazione economica e sociale italiana, del mercato del lavoro e delle vertenze nel terziario.

In esame le ultime stime della Commissione Europea che dimostravano come l'Italia fosse il fanalino di coda di una Unione Europea che risentiva delle tensioni protezionistiche e della guerra commerciale tra Stati Uniti e Cina, ma anche dell'incertezza sulla Brexit e della bassa inflazione. A gravare sulle prospettive del Bel Paese, secondo la Commissione, il suo debito elevato e il calo della produttività, ma anche il numero degli occupati, che in Italia era cresciuto in misura inferiore rispetto alla media della zona euro.

La crescita della forza lavoro era comunque trainata prevalentemente dalle assunzioni nel settore dei servizi, dove si concentrava oltre il 70% dell'occupazione con più di 16milioni e 600mila addetti e circa 8milioni di ore lavorate. In questo quadro, mentre crescevano le tutele per gli ex interinali con il recente rinnovo del contratto nazionale, nelle settimane successive si sarebbe aperta la stagione dei rinnovi contrattuali per oltre

3milioni e mezzo i lavoratori del commercio, turismo e servizi.

Molteplici erano le vertenze che vedevano impegnate congiuntamente le due Federazioni di seconda affiliazione, a cominciare dalla maxi operazione di acquisizione CONAD/Auchan, con 3105 esuberi e altrettanti lavoratori da ricollocare nella rete vendita del consorzio di dettaglianti, fino alla vertenza che coinvolgeva i 10.777 lavoratori Ex ILVA oltre ai 5mila addetti dell'indotto dei servizi, con l'Arcelor-Mittal che aveva appena depositato al Tribunale di Milano l'atto di citazione sul recesso del contratto.

Senza dimenticare poi il limbo dei 16mila ex-LSU e Appalti Storici, coinvolti dal processo di internalizzazione dal 1° gennaio 2020, in attesa del Decreto Ministeriale che chiarisse i dettagli della stabilizzazione.



Il dibattito nella categoria era acceso poi anche sul tema della rappresentanza sindacale, dopo le recenti sottoscrizioni delle convenzioni con l'INPS per l'attuazione degli accordi siglati negli anni precedenti: la FIST CISL riteneva assolutamente necessario contrastare la proliferazione della contrattazione in dumping ed estendere il sistema della rappresentanza certificata in tutti i comparti produttivi ed anche alle associazioni imprenditoriali.

Tra i temi oggetto del confronto in casa sindacale anche quello connesso al salario minimo, da collegare all'efficacia erga omnes dei contratti collettivi siglati dalle associazioni comparativamente maggiormente rappresentative, come anche la revisione della normativa sulle liberalizzazioni e sugli orari di apertura degli esercizi commerciali, da ricondurre al confronto tra le Parti Sociali.

Sempre aperto era il dibattito sul ruolo della previdenza complementare, soprattutto nei settori del terziario privato, dove i frequenti rapporti di lavoro discontinui incidevano sul percorso previdenziale da integrare, appunto, con un sistema complementare, meglio se di origine contrattuale. E poi c'era la questione irrisolta dei lavoratori in part-time verticale ciclico, che avrebbe visto la FIST CISL rilanciare il tema dell'equiparazione dei trattamenti previdenziali per le lavoratrici ed i lavoratori dei servizi, dove si operava prevalentemente in regime di appalto e per periodi limitati.

Quanto alle iniziative congiunte FISASCAT e FeLSA CISL, sarebbero iniziate il 3 dicembre successivo con una sessione di approfondimento, riservata ai Segretari regionali delle due Federazioni, sui temi del lavoro flessibile nel comparto della distribuzione commerciale, sul rafforzamento del sistema di welfare bilaterale esistente e sulla sfida della rappresentanza. Era confermata per il 2020 la Conferenza Under 35 FIST CISL con oltre 200 giovani che avrebbero preso parte tra gennaio e febbraio all'iniziativa finalizzata ad implementare l'azione del sindacato con le istanze promosse dai giovani.

Guarini si soffermò in modo particolare sulle previsioni del nuovo contratto della somministrazione lavoro, sottoscritto nelle settimane precedenti, sottolineando le nuove tutele per i lavoratori somministrati, ai quali veniva riconosciuto anche il diritto alla formazione, oltre ad un rafforzamento del welfare, alle garanzie di continuità occupazionale nei cambi di appalto e al nuovo regime transitorio, che scongiurava gli effetti del Decreto Dignità e la fuoriuscita dal mercato di oltre 50mila lavoratori tutelati da quel contratto.

Infine Segretario Generale commentò positivamente la sottoscrizione tra le Federazioni di seconda affiliazione della FIST e il Patronato INAS CISL dei protocolli di intesa, che sarebbero stati funzionali alla promozione del secondo pilastro pensionistico e dei fondi pensione di origine contrattuale.

Dopo gli interventi dei consiglieri, concluse i lavori il Segretario confederale CISL, Andrea Cuccello, il quale dichiarò: «Lo scenario italiano è complesso e fa già intravedere la stagnazione che investirà anche il nostro

Paese. Emerge chiaramente la necessità di politiche di Governo volte alla crescita e allo sviluppo sostenibile, a cominciare dal taglio del cuneo fiscale. Il nostro Paese si deve dotare di una politica *industriale capace di sostenere le imprese e l'occupazione e di creare un tessuto sociale forte».*

Il sindacalista espresse infine un plauso sull'iniziativa congiunta FISASCAT CISL e FeLSA CISL dedicata agli Under 35, che la FIST CISL avrebbe promosso nel 2020, affermando: «Non solo condividiamo pienamente l'urgenza di riportare i giovani al centro dell'azione sindacale, ma siamo convinti a livello confederale che sia necessario oggi più che mai rilanciare il ruolo del sindacato e dell'attività sindacale proprio tra le nuove generazioni».



Il CCNL per portieri e dipendenti da proprietari di fabbricati

Il 26 novembre 2019 a Roma FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con l'associazione imprenditoriale Confedilizia il rinnovo contrattuale atteso da 5 anni per i 40mila portieri e dipendenti da proprietari di fabbricati.



Sulla parte economica l'intesa, in vigore dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022, contemplava un incremento salariale di 50 euro erogati in due tranche (25 dall'1 gennaio 2020 e 25 dall'1 gennaio 2021) e ulteriori 25 dal 1° gennaio 2022 da destinare al welfare (sanità integrativa per i familiari conviventi).

Si integravano anche le indennità di funzione a cominciare dalla indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti con il riconoscimento di 0,50 euro aggiuntivi per ciascuna unità immobiliare, oltre all'indennità di ritiro pacchi con il riconoscimento di 1 euro per ogni unità immobiliare nel caso di prevalente uso abitativo e 1,30 euro in caso di prevalente uso non abitativo (uffici).

Si innalzava la copertura economica in caso di malattia con l'indennità al 60% della retribuzione dal 3° al 20° giorno, mentre si riducevano da 3 a 2 i giorni di carenza. Dal 1° gennaio 2020 era previsto il pagamento anche dei giorni di carenza per eventi morbosi che superassero i 9 giorni (in luogo dei 14 giorni previsti in precedenza dal contratto nazionale), tale limite si sarebbe ridotto a 8 giorni dal 1° gennaio 2022.

Il Segretario nazionale Vincenzo dell'Orefice sottolineò, al di là degli aumenti tabellari, in primis l'aggiornamento delle indennità con l'introduzione ex novo di un istituto economico ad hoc per rispondere alle evoluzioni mansionistiche che la categoria stava conoscendo per effetto del fenomeno degli acquisti online e della conseguente gestione dei pacchi recapitati, e poi il significativo miglioramento della copertura complessiva dei giorni di assenza per malattia.

Il seminario EFFAT sul salario minimo

Si svolse a Bruxelles il 28 novembre 2019 il meeting promosso dal sindacato Europea del Turismo e dell'Alimentazione EFFAT sul tema del salario minimo. La consultazione, partecipata dai sindacati affiliati, era finalizzata a coordinare la posizione da tenere nei confronti della Direttiva Europea relativa al salario minimo garantito.

La priorità del sindacato europeo restava il rafforzamento della contrattazione collettiva a livello industriale e settoriale, in grado non solo di incrementare l'aumento salariale, e dunque i livelli minimi retributivi, ma anche di implementare gli interventi di welfare non garantiti dalla contrattazione in dumping.

La contrattazione collettiva si doveva applicare a tutti i lavoratori inclusi nello stesso ciclo produttivo, sosteneva l'EFFAT, rivendicando il pieno coinvolgimento di tutte le Parti Sociali a livello dell'Unione Europea anche nella definizione dello strumento legislativo e nella sua attuazione.

Era tuttavia evidente che le diverse situazioni dei Paesi europei comportavano approcci ancora molto distanti con effetti completamente diversi; in Italia circa il 90% dei lavoratori erano coperti dalla contrattazione e sarebbe stato dunque necessario prevedere l'applicazione erga omnes dei contratti nazionali siglati dalle associazioni maggiormente rappresentative, con l'espresso richiamo alle tabelle salariali in essi previste. La capacità di aggregazione del sindacato restava la via maestra perché ogni Paese potesse declinare al meglio le necessità delle lavoratrici e dei lavoratori.

All'incontro prese parte una delegazione della FIST CISL con Pierangelo Raineri e Dario Campeotto, funzionario della FISASCAT CISL. «La contrattazione rimane la principale caratteristica del Sindacato» dichiarò Raineri, il quale, intervenendo all'assemblea, sottolineò che bisognava lavorare affinché la Direttiva Europea diventasse il riconoscimento effettivo del diritto di ogni lavoratrice ed ogni lavoratore impiegato nella Comunità Europea ad avere una contrattazione collettiva.

Il nuovo integrativo di Gucci



Il 5 dicembre 2019 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con la direzione aziendale la bozza del nuovo contratto integrativo per i circa 600 dipendenti del retail del marchio del lusso Gucci, addetti sia alla vendita che al supporto logistico.

L'accordo, proposto al vaglio delle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici, era il frutto di quasi

un anno di negoziazione, che aveva visto le rappresentanze sindacali impegnate in un percorso finalizzato a veder riconosciuti risultati immediati per i dipendenti del retail, che si che erano spesi nel raggiungimento dei risultati eccezionali degli ultimi anni.

Il retail di Gucci dal 2017, data dell'ultimo accordo aziendale, era infatti cambiato radicalmente in seguito alla nuova fase apertasi con i cambiamenti nel management e nella direzione artistica: i negozi avevano retto la fase espansiva dell'azienda, aumentando le performance, la produttività e i risultati. L'occupazione era aumentata, ma era cresciuto anche lo stress e la sempre maggiore attenzione al cliente si traduceva in una richiesta di maggiore professionalità per tutti, venditori e addetti alle mansioni di back office.

Tutto ciò tuttavia non si era tradotto in una ridistribuzione dei risultati proporzionale per tutti e l'ipotesi di accordo rappresentava il primo passo in questa direzione. In primis, per effetto della nuova classificazione delle professionalità, le retribuzioni annuali degli assunti negli ultimi anni venivano adeguate ai livelli di mercato. E poi il nuovo sistema di valutazione avrebbe consentito a tutti, anche a chi aveva raggiunto il massimo della retribuzione con il vecchio sistema, di aumentare la propria retribuzione annua in maniera permanente in caso di raggiungimento dei risultati annuali previsti.

L'ipotesi di accordo inoltre migliorava nettamente il pacchetto welfare, che sarebbe arrivato a 500 euro nel 2021, mentre per i due anni precedenti sarebbe stato di 400 euro. Veniva inoltre accreditato un importo di 300 euro per il 2018. Il wallet poteva essere speso anche per nuovi servizi, come il pagamento dei mezzi pubblici, i viaggi, il rimborso delle rate del mutuo.

Quanto alla parte normativa, venivano ampliate le possibilità di utilizzo delle 25 ore di permesso «welfare» anche per l'inserimento all'asilo e per assistenza ai figli fino agli 8 anni, veniva introdotto un meccanismo di ferie «solidali» per aiutare colleghi in difficoltà e sarebbe stata aperta una nuova finestra nei mesi di febbraio e marzo 2020 per l'iscrizione al fondo sanitario integrativo per chi non lo avesse già fatto.

Era infine previsto l'inserimento nell'integrativo del Gucci Garden: tutta la parte normativa, la classificazione e la valutazione sarebbero state estese ai lavoratori di questa realtà, ad esclusione del sistema di salario variabile, che sarebbe stato oggetto di un confronto specifico.

Il rinnovo del contratto nazionale UNEBA

L'11 dicembre 2019 si giunse ad una svolta contrattuale per i 45mila dipendenti degli oltre 900 enti associati ad UNEBA, una delle organizzazioni imprenditoriali più rappresentative del settore socio sanitario assistenziale educativo privato: al termine di due giorni di trattativa non stop ad Abano Terme, i sindacati di categoria FP CGIL, FP CISL, FISASCAT CISL, UILTuCS E UIL FPL siglarono con la direzione imprenditoriale il rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto nel 2012, con vigenza retroattiva per il triennio giuridico 2017/2019.



L'ipotesi di accordo, che venne in seguito sottoposta alla consultazione dei lavoratori, contemplava un aumento economico a regime di 80 euro al 4° livello, di cui 70 di incremento tabellare per 14 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche; 50 euro sarebbero stati erogati nel 2020 (20 con la retribuzione di gennaio 2020, 30 con la retribuzione del mese di dicembre 2020) mentre sarebbero andati a garanzia dell'effettivo decollo della contrattazione integrativa 30 euro, di cui 20 erogati in busta paga nel 2021 in assenza di accordo di secondo livello.

Ai lavoratori sarebbe poi stato erogato in un'unica rata il 1° febbraio 2021 un importo una tantum per il periodo pregresso di vacanza contrattuale pari a 100 euro per tutti i lavoratori.

Quanto al welfare, si prevedeva il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa dal 1/07/2020 con 2 euro in più, 1 a carico del lavoratore e 1 a carico aziendale, in aggiunta ai 5 euro già previsti dal precedente rinnovo contrattuale.

Una commissione paritetica all'uopo costituita, da riunirsi entro sei mesi dalla firma del contratto nazionale, avrebbe avuto il compito di strutturare definitivamente e di avviare la previdenza integrativa, nonché di riorganizzare il sistema dell'assistenza sanitaria integrativa entro il 31 dicembre 2020.

Oggetto di confronto in commissione paritetica sarebbe stata anche la ridefinizione e rimodulazione dell'istituto degli scatti di anzianità, dal 1° giugno 2020 al 31 dicembre 2022, per collegarlo all'effettiva crescita professionale, misurata in modo concreto e oggettivo.

Tra le novità normative introdotte con l'intesa il rafforzamento della contrattazione decentrata, il riconoscimento dei tempi di vestizione in orario di lavoro, l'introduzione della banca etica solidale – alla cui costituzione era destinata inizialmente una giornata di ROL – e, sul mercato del lavoro, la previsione di una percentuale di stabilizzazione per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la perimetrazione dei limiti dei contratti precari, oltre allo sviluppo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della regolamentazione dell'assistenza domiciliare con il riconoscimento dei tempi di spostamento come orario di lavoro.

Il Segretario nazionale Fabrizio Ferrari, che aveva preso parte attivamente alle trattative, sottolineò il lavoro di sintesi operato dalle parti al tavolo che contribuiva a consolidare ulteriormente le previsioni contrattuali con l'istituzione di specifiche commissioni, che di fatto avrebbero dato il via ad un confronto bilaterale permanente, che si orientavano verso un modello solidaristico e partecipativo e che avrebbero incentivato lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Da parte sua il Segretario Generale evidenziò l'importanza di una intesa che contribuiva ad armonizzare la contrattazione esistente in un settore in forte crescita, anche considerate le previsioni di invecchiamento de-

mografico che collocavano proprio l'Italia tra i Paesi più vecchi al mondo, dove presumibilmente sarebbe cresciuta la richiesta di servizi socio sanitari assistenziali e alla persona e dunque anche l'occupazione.

Inoltre egli sottolineò come fosse prioritario debellare il dumping contrattuale e favorire l'affermazione di una professionalità emergente degna di salari adeguati e di un trattamento normativo che rispondesse tanto alle esigenze delle imprese quanto ai bisogni delle migliaia di lavoratrici e lavoratori del settore.

Il rinnovo dell'intesa con Medici Senza Frontiere



Il 13 dicembre 2019, a diversi anni dalla sottoscrizione dell'intesa che aveva sancito l'applicazione del contratto collettivo nazionale del terziario distribuzione e servizi e dalle intese siglate l'anno precedente, la FISASCAT CISL nazionale, insieme alla FISASCAT CISL Roma Capitale Rieti, rinnovò con la direzione della ONG Medici Senza Frontiere l'intesa sulla disciplina delle assunzioni a tempo determinato a titolo temporaneo e per non più di 24 mesi.

Ai lavoratori che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato avrebbero prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore a 3 mesi, veniva riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi 24 mesi.

L'accordo contemplava anche specifiche sessioni di confronto per monitorare in fase applicativa le dinamiche assunzionali che ne sarebbero scaturite, anche considerato l'impatto occupazionale delle intese raggiunte sino a quel momento con circa 600 assunzioni dal 2017.

Vincenzo Dell'Orefice in particolare sottolineò il valore dell'accordo, che contribuiva da una parte al rafforzamento delle relazioni sindacali fra la FISASCAT CISL e l'importante associazione umanitaria e dall'altra operava il definitivo superamento di forme contrattuali parasubordinate ed autonome, portando nell'alveo della subordinazione la generalità dei rapporti di lavoro in corso e di quelli attivabili in futuro.

«L'accordo, che contribuisce significativamente alla continuità occupazionale degli operatori impegnati in missioni umanitarie ed impiegati in ciascun ambito organizzativo della ONLUS – dichiarò Dell'Orefice – *supera un'ipocrisia e spezza una visione omologata che pretende di imporre le stesse regole ad ambiti lavorativi assai diversi, a chi opera nel mercato e a chi è attivo in contesti a questo del tutto estranei».*

Il rinnovo del CIA di Eataly



Il 18 dicembre 2019 i sindacati di categoria siglarono con la direzione aziendale l'intesa per il rinnovo del contratto integrativo di Eataly, la catena di punti vendita e somministrazione di generi alimentari italiani di alta qualità.

L'ipotesi di accordo, poi sottoposta alla consultazione dei lavoratori, introduceva importanti novità normative in tema di diritti e salario: consolidava il sistema di relazioni industriali esistente a livello di unità produttiva – a cui veniva demandato, tra gli altri temi, il monitoraggio delle progressioni di carriera, la definizione di intese sulla flessibilità oraria e organizzativa e la regolazione delle domeniche libere dal lavoro – valorizzava i percorsi di carriera realizzati attraverso l'accrescimento delle competenze individuali nei diversi settori della vendita e della ristorazione e

prevedeva un importante impegno congiunto di confronto sui mestieri e sulle qualifiche, mirato a definire il sistema di classificazione e degli inquadramenti del personale, prevedendo anche un sistema indennitario per chi svolgesse mansioni aggiuntive rispetto a quelle indicate all'atto dell'assunzione.

Particolare attenzione fu dedicata alle lavoratrici madri e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con la sperimentazione dello smart working/lavoro agile, attraverso il miglioramento delle condizioni economiche nel periodo di astensione obbligatoria di maternità e il riconoscimento di 16 ore di permessi retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna.

L'intesa valorizzava inoltre il sostegno alla genitorialità con il riconoscimento di tre giorni di permessi extra che si sarebbero aggiunti a quelli previsti dalla legge e dal contratto nazionale.

Sull'organizzazione del lavoro l'azienda si impegnava a ridurre il numero delle fasce orarie per i contratti part-time; a livello di punto vendita si potevano inoltre raggiungere delle intese sulla flessibilità anche con riferimento ai turni di lavoro e al lavoro domenicale su base mensile o annua.

L'accordo estendeva ai lavoratori che operavano in regime di appalto le tutele in tema di salute e sicurezza e di contrasto alle molestie sessuali. Sul contrasto alla violenza di genere l'intesa impegnava le parti ad agire in caso di segnalazione o denuncia; Eataly si impegnava inoltre ad adottare misure adeguate nei confronti di chi ponesse in essere la violenza nei luoghi di lavoro.

E ancora l'accordo introduceva il meccanismo della banca delle ore solidali – cui l'azienda avrebbe garantito la copertura contributiva delle ore fruite – e ampliava la scontistica sui prodotti rivolta ai dipendenti. Anche la formazione diventava a pieno titolo materia negoziale e veniva finalizzata a sostenere lo sviluppo professionale, individuale e di gruppo, in un'ottica specialistica di «mestieri» o polifunzionale.

Quanto al trattamento economico, l'intesa confermava l'impianto del premio di risultato, in toto salvaguardato e mantenuto, e rafforzava il welfare aziendale con uno stanziamento fino a 600mila euro nel triennio di validità contrattuale 2020-2022, da destinare al finanziamento di forme di assistenza sanitaria integrativa – sulla base della preferenza espressa

dai lavoratori – che integrassero il pacchetto già previsto da Fondo EST, la cui iscrizione veniva estesa ai contratti a termine.

Per la funzionaria sindacale Elena Maria Vanelli, che aveva preso attivamente parte alle trattative «con l'intesa è stato raggiunto un ottimo risultato negoziale che valorizza l'apporto dei giovani lavoratori e lavoratrici in un'ottica solidaristica e partecipativa, più aderente alla realtà organizzativa aziendale e alle esigenze dei dipendenti», senza dimenticare *«l'impegno concreto assunto dalla direzione aziendale sul contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro, anche richiamando la raccomandazione ILO 190 del 21 giugno 2019».*

CONFERENZA DEI GIOVANI
FIST under35

2020

4 – 5 Febbraio 2020

HOTEL MICHELANGELO
Piazza Luigi di Savoia, 6
20124 MILANO

"I giovani non sono vasi da riempire ma fiaccole da accendere" *(Plutarco)*



FIST CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

CISL FeLSA CISL

CISL FISASCAT

#fistcisl U35
#giovanieprotagonisti

www.fistcisl.it

Il rinnovo del CCNL di UNEBA



Sciolta la riserva sulla pre-intesa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale Uneba per il triennio giuridico 2017/2019, che era stata raggiunta il 10 dicembre dell'anno precedente, l'ipotesi di accordo, fu sottoscritta il 20 gennaio 2020 dai sindacati di categoria FP CGIL, FISASCAT CISL, FP CISL, UIL FPL, UILTuCS e dalla direzione imprenditoriale. L'intesa sarebbe stata poi sottoposta alla consultazione dei lavoratori fino al 12 febbraio per giungere quindi alla sottoscrizione definitiva il 14 febbraio 2020.

L'intesa contemplava un aumento economico a regime di 80 euro al 4° livello; ai lavoratori sarebbe stato erogato inoltre in un'unica rata il 1° febbraio 2021 un importo una - tantum per il periodo pregresso di vacanza contrattuale pari a 100 euro per tutti i lavoratori. Ad una commissione paritetica nazionale all'uopo costituita, da riunirsi entro sei mesi dalla firma del contratto nazionale, veniva assegnato il compito di strutturare definitivamente e di avviare la previdenza integrativa, nonché di riorganizzare il sistema dell'assistenza sanitaria integrativa entro il 31 dicembre 2020.

Oggetto di confronto in commissione paritetica erano state anche la ridefinizione e la rimodulazione dell'istituto degli scatti di anzianità, dal 1° giugno 2020 al 31 dicembre 2022, per collegarli all'effettiva crescita professionale, misurata in modo concreto e oggettivo.

Tra le novità normative introdotte con l'intesa ricordiamo il rafforzamento della contrattazione decentrata, il riconoscimento dei tempi di vestizione in orario di lavoro, l'introduzione della banca etica solidale – alla cui costituzione era destinata inizialmente una giornata di ROL – e, sul mercato del lavoro, la previsione di una percentuale di stabilizzazione per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la perimetrazione dei limiti dei contratti precari, oltre allo sviluppo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della regolamentazione dell'assistenza domiciliare, con il riconoscimento

dei tempi di spostamento come orario di lavoro.

Il Segretario nazionale Fabrizio Ferrari, che aveva preso parte assai attivamente alle trattative, sottolineò il lavoro di sintesi operato dalle parti al tavolo, il quale aveva definito un rinnovo atteso dalle lavoratrici e dai lavoratori da sette anni, rinnovo che contribuiva a consolidare ulteriormente le previsioni contrattuali, anche con l'istituzione di specifiche commissioni che di fatto davano il via ad un confronto bilaterale permanente, che si orientavano verso un modello solidaristico e partecipativo finalizzato ad incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Davide Guarini da parte sua sottolineò l'importanza di una intesa che contribuiva ad armonizzare le previsioni contrattuali in un settore sicuramente in crescita, considerate le previsioni di invecchiamento demografico che collocavano tra i Paesi più vecchi al mondo proprio l'Italia, dove presumibilmente sarebbe cresciuta la richiesta di servizi socio sanitari assistenziali e alla persona e dunque anche l'occupazione del settore.

L'integrativo di Prenatal Retail Group



Il 31 gennaio 2020 i sindacati di categoria di CGIL, CISL e UIL siglarono con la direzione aziendale di Prenatal Retail Group (Prenatal, Holding dei giochi, Bimbo Store, Toys), presente in Italia con 721 punti vendita, l'ipotesi di accordo sul nuovo contratto integrativo.

L'intesa estendeva a tutti i lavoratori i diritti sindacali e i diritti aggiuntivi sui permessi genitoriali, sul ticket pasto, e sul salario variabile, nonché sul contrasto alle molestie sessuali e sulla banca delle ore solidali. L'accordo distingueva inoltre alcune specificità di canale sul lavoro domenicale, sugli orari e sulla flessibilità.

Per la funzionaria sindacale della FISASCAT CISL Elena Maria Vanelli il confronto «pur difficile, *comportando la rimodulazione di alcuni istituti contrattuali, ha consentito di estendere l'applicazione delle previsioni della contrattazione in tutte le società del Gruppo con un risultato complessivamente soddisfacente».*

Il 4 marzo successivo a Roma, al termine della prevista consultazione tra i lavoratori, si sarebbe poi giunti alla sottoscrizione definitiva dell'intesa.

La Conferenza degli Under 35 della FIST CISL

Il 4 e 5 Febbraio 2020 si tenne a Milano la prima conferenza degli under 35 della FIST CISL, i quali si confrontarono su quello che restava di difficile soluzione: la disoccupazione giovanile in Italia, la quale a quella data sfiorava il 18% nella fascia di età fino a 34 anni mentre raggiungeva addirittura il 25,7% tra i 15 e i 24 anni: numeri allarmanti che facevano riflettere sul grande paradosso dei tempi moderni: la generazione più preparata e formata di sempre si trovava a fare i conti con la non occupazione e l'inattività.

Ma come contrastare i sintomi di una evidente discrasia sociale, come favorire la reale integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, come affrontare la crescente precarietà nell'era della gig economy, dell'automazione e degli algoritmi?

Per la FIST era prioritario rendere i giovani protagonisti di un cambiamento radicale che puntasse ad una effettiva qualità dell'occupazione ed alla reale affermazione delle nuove generazioni. Un passaggio dirimente che passava anche dal maggiore coinvolgimento dei giovani nell'organizzazione sindacale CISL, in grado di tradursi in un rinnovato protagonismo dei giovani, prima rivolto alla valutazione delle strategie contrattuali vigenti per definirne poi eventuali nuovi orientamenti, volti a favorire una maggiore inclusione e partecipazione.

Con questo proposito i circa 200 giovani partecipanti alla conferenza vennero divisi in quattro gruppi di lavoro sui macro temi della contrattazione, del welfare, della comunicazione e del senso di appartenenza alla CISL, coordinati da referenti di FIST CISL e di ADAPT, l'associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in un'ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.



Le proposte elaborate dagli under 35 sarebbero poi entrate a pieno titolo nel dibattito del percorso congressuale della FIST CISL previsto nel 2021 e, conseguentemente, in quello della Confederazione.

«Questa iniziativa è la naturale prosecuzione di un percorso avviato diversi mesi fa con l'obiettivo di creare un'occasione di confronto e dialogo fra i giovani che già vivono il Sindacato, ma anche per accrescere il protagonismo dei giovani all'interno dell'organizzazione nella valutazione di politiche contrattuali e nella lettura del mercato del lavoro italiano» dichiarò il Segretario organizzativo della FIST CISL Mattia Pirulli nell'intervento introduttivo ai lavori.

Fu poi il Presidente ADAPT Emmanuele Massagli ad illustrare l'articolazione dei gruppi di lavoro che avrebbero visto i giovani delle due Federazioni di seconda affiliazione FISASCAT e FeLSA liberi di confrontarsi su argomenti tanto importanti quanto attuali e soprattutto di conoscersi rispetto ai temi sindacali che li coinvolgevano direttamente.

«La vera sfida di un Sindacato al passo con i tempi è quella di rappresentare i nuovi bisogni dei lavoratori e delle persone, ma anche di cogliere le nuove dinamiche di cambiamento e rappresentarle» rimarcò il Segretario Generale della FIST CISL Davide Guarini, sottolineando in particolare che «il Sindacato ha il dovere di accogliere e ascoltare i giovani e di intercettarne le necessità e le aspettative».



Il giorno successivo, nell'ultima giornata della Conferenza Under 35, furono illustrati i documenti prodotti dai quattro gruppi di lavoro. Dai documenti di sintesi emergeva una nuova visione della contrattazione, di cui si confermava il valore del livello nazionale, delle relazioni sindacali e del dialogo sociale ai vari livelli, da indirizzare in misura crescente verso una nuova governance della flessibilizzazione del lavoro richiesta dalle imprese per fronteggiare la crescente competizione internazionale.

Da qui le implicazioni per la rappresentanza che riguardavano essenzialmente la spinta alla professionalizzazione dell'occupazione e all'apertura del sindacato verso nuove alleanze e collaborazioni, ma una rappresentanza che doveva essere anche finalizzata ad un'azione progettuale complementare e di sostegno a quella contrattuale tradizionale, in una necessaria ridefinizione del ruolo e dell'identità del sindacato nei confronti della base associativa, così come nelle relazioni sindacali con le imprese.

Inevitabile fu la riflessione sul ruolo del welfare – frontiera della contrattazione nei precedenti 30 anni – espressione dei sistemi bilaterali in tema di assistenza sanitaria integrativa, formazione professionale e previdenza complementare, arrivate alla prova della quarta rivoluzione industriale e della discontinuità dei rapporti di lavoro.

Una transizione necessaria, quella proposta dai giovani della FIST CISL,

che passava anche dalla elaborazione di un nuovo linguaggio che sapesse essere espressione coerente ai valori associativi della CISL e al contempo in grado di elaborare messaggi persuasivi; e l'implementazione di nuove azioni di comunicazione – anche sui canali social – fu indicata quale chiave strategica per costruire un consenso duraturo e accrescere il senso di appartenenza ai valori del Sindacato.

La Conferenza Under 35 si concluse con un confronto a schema libero tra i giovani partecipanti all'incontro, la Segretaria Generale della CISL Annamaria Furlan e il Segretario Generale della FIST CISL Davide Guarini, moderato dal Presidente di ADAPT Emmanuele Massagli.

Nei suoi interventi la Segretaria Generale della CISL Annamaria Furlan volle evidenziare la crescita del consenso alla CISL ed alla FIST CISL che, con le Federazioni di seconda affiliazione FISASCAT CISL e FeLSA CISL, si posizionava in testa tra le Federazioni dei lavoratori attivi con oltre 444mila iscritti nel 2019. «Se, nonostante la crisi economica, la *CISL continua a crescere, è grazie al lavoro di tante delegate e delegati»* essa dichiarò, sottolineando che «quello della *FIST CISL è un modello sindacale vincente ed un esempio virtuoso per tutte le altre categorie della CISL*».



«In una società spaccata, dove ogni giorno ci sono elementi di divisione, lo sforzo della *CISL è oggi quello di rafforzare il patto intergenerazionale tra giovani ed anziani»* sottolineò Annamaria Furlan, aggiungendo che, rispetto al confronto Governo-Sindacati su pensioni e previdenza, *«la CISL si sta battendo per la pensione di garanzia per i giovani, ma è altrettanto urgente rendere obbligatoria anche la previdenza integrativa per i giovani. Per questo dobbiamo favorire l'adesione ai fondi che non possono essere tassati come la speculazione finanziaria, questo è uno dei punti che il Governo deve affrontare nella riforma fiscale».*

Il Comitato Esecutivo della FISASCAT CISL

A margine della Conferenza Under 35 si riunì, sempre a Milano, l'organismo esecutivo della categoria per varare le recenti intese di rinnovo dei contratti nazionali del terzo settore UNEBA e dei servizi di portierato – applicati complessivamente a circa 100mila addetti – e per esaminare lo scenario contrattuale di riferimento, con circa 5milioni di lavoratori interessati dalla scadenza dei contratti nazionali di lavoro, oltre allo stato attuale delle principali vertenze aperte nel terziario privato.

Primo banco di prova sarebbe stata la definizione delle piattaforme unitarie per i nuovi contratti del terziario, distribuzione e servizi e della distribuzione moderna organizzata applicati ai 2,4 milioni di lavoratrici e di lavoratori occupati nella distribuzione commerciale, anche perché il contratto TDS si poneva come un riferimento per l'intero mondo della contrattualistica privata, con un bacino potenziale di oltre 4milioni di addetti, come ebbe a sottolineare il Segretario Generale, Davide Guarini.

In calendario c'erano però anche l'avvio del negoziato per il rinnovo del contratto nazionale del turismo e la prosecuzione delle trattative nel settore del lavoro domestico e nel comparto ortofrutticolo ed agrumario , oltre alla stesura dei contratti nel terzo settore socio sanitario assistenziale educativo.

Altre situazioni difficili riguardavano il comparto dei servizi – multiservizi e quello della vigilanza privata, in agitazione da anni, ai quali si aggiungevano la non meno articolata situazione dei 16mila ex-LSU e Appalti Storici addetti ai servizi di pulizia, ausiliariato e decoro nelle scuole statali italiane, per i quali dal 1° marzo si sarebbe concretizzato l'atteso processo di internalizzazione, che però non avrebbe soddisfatto tutti i lavoratori interessati.



Ancora senza una soluzione di prospettiva molte vertenze: quella dei 1.700 lavoratori ex Mercatone Uno, quella dei lavoratori coinvolti dalla maxi operazione di acquisizione CONAD/Auchan, quella dei 6mila addetti dell'indotto dei servizi di pulizia industriale, della ristorazione e della vigilanza privata e delle attività funzionali all'impresa che in tutta Italia ruotava intorno agli stabilimenti ex ILVA Arcelor-Mittal.

«Il nostro compito è quello di salvaguardare i posti di lavoro e contrastare l'avanzamento del dumping nel settore dei servizi» dichiarò Guarini, sottolineando che *«il Sindacato tenterà da un lato di ricondurre nell'alveo della contrattazione siglata dalle associazioni maggiormente rappresentative i settori che da diversi anni ormai attendono il sacrosanto rinnovo e dall'altro di ridurre l'impatto delle crisi aziendali e dell'irreversibile metamorfosi del settore commerciale distributivo in uno scenario contraddistinto da trasformazioni radicali con un ruolo sempre più marcato dell'ambito della vendita al dettaglio e della distribuzione di tipo associativo».*

Il nuovo integrativo del Gruppo Feltrinelli



Il 7 febbraio 2020 venne raggiunta l'intesa per il nuovo integrativo applicato ai 2mila dipendenti del Gruppo Feltrinelli, che sarebbe rimasto in vigore dal 1° marzo 2020 fino al 31 dicembre 2023.

Nel merito l'intesa estendeva la sfera di applicazione del CIA anche ai dipendenti della società Librerie delle Stazioni, salvaguardava la specificità del format di vendita di prodotto e puntava al miglioramento della qualità del servizio e alla maggiore soddisfazione della clientela attraverso percorsi di formazione e sviluppo rivolti al personale.

Il contratto confermava sostanzialmente le previsioni del precedente integrativo e l'impianto delle relazioni sindacali esistente ai tre livelli: nazionale, territoriale e di punto vendita. Sul trattamento economico il premio di risultato – legato al raggiungimento dei parametri di vendita e produttività – dal 2021 si sarebbe potuto convertire per l'intera quota o per quota parte in servizi di welfare aziendale erogati tramite l'apposita piattaforma di flexible benefit attivata dall'azienda.

L'accordo confermava e riordinava l'indennità forfettaria riconosciuta per la prestazione lavorativa nelle giornate domenicali e festive pari a 70 euro per le prime 12 giornate, a cui si aggiungevano ulteriori importi fino a 45 euro per le giornate aggiuntive di lavoro prestate; con riferimento alle clausole flessibili al personale in regime di part-time, fermo restando quanto previsto dal contratto nazionale di riferimento, veniva applicato a titolo di miglior favore il 2% per le ore in cui la variazione della collocazione oraria veniva effettuata.

Ai neo assunti veniva riconosciuto un salario di ingresso; dal 3° anno di anzianità sarebbe poi decorsa l'integrale applicazione delle previsioni contrattuali. Il nuovo contratto contemplava anche uno specifico capitolo

dedicato al contrasto alle molestie sessuali ed alla violenza di genere che impegnava l'azienda ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le ponessero in essere e a concordare con le organizzazioni sindacali misure e iniziative adeguate anche al fine di una maggiore informazione e formazione.

Il primo integrativo di Irideos



L'11 febbraio 2020 fu raggiunta l'intesa sul primo contratto integrativo applicato agli oltre 400 dipendenti di Irideos, il polo italiano dell'ICT dedicato alle aziende ed alla Pubblica Amministrazione presente a Milano, Trento, Verona, Firenze, Siena e Roma con 14 data center iperconnessi.

Sulla parte normativa l'intesa, che consolidava le relazioni sindacali ai livelli nazionale e territoriale, introduceva in via sperimentale l'istituto dello smart working con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro e di accrescere la produttività aziendale, contemplava il ricorso all'istituto della banca delle ore solidali – in compartecipazione con l'impresa – in caso di comprovata e grave necessità dei lavoratori e definiva misure ad hoc per le vittime di violenza di genere, anche attraverso l'ausilio di una Commissione paritetica appositamente costituita.

L'accordo definiva l'orario di lavoro e i turni, contemplando anche la maggiorazione del 50% per il lavoro svolto nel turno notturno e nelle festività, oltre all'indennità di 22 euro per ogni domenica di effettiva attività prestata.

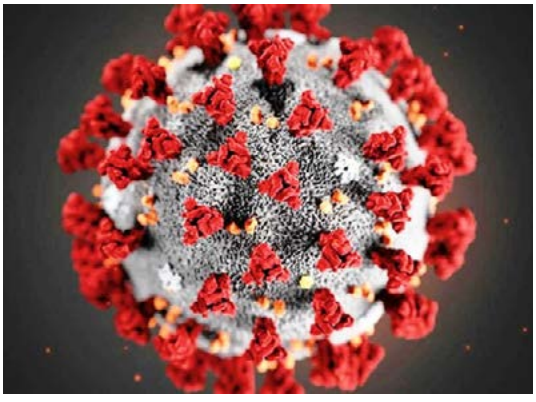
Il contratto prevedeva l'istituto complementare della reperibilità con il riconoscimento di trattamenti retributivi specifici e differenziati; al personale reperibile sarebbero stati garantiti dei riposi compensativi. Sulla malattia, quale condizione di miglior favore per la vigenza contrattuale, l'azienda confermava il riconoscimento del periodo di carenza al 100% indipendentemente dal numero degli eventi, oltre ad un numero massimo di 12 ore di permesso retribuito su base annua per visita medica specialistica.

Sul trattamento economico l'intesa introduceva ex novo un sistema premiante – fino a 1000 euro per il 2020 – basato su indicatori collettivi facilmente misurabili, con facoltà di conversione in prestazioni di welfare sostitutive messe a disposizione dall'azienda.

In un comunicato congiunto FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS espressero una valutazione altamente positiva dell'intesa, affermando che la contrattazione doveva essere tra gli elementi che miravano al miglioramento del clima aziendale attraverso misure che incontrassero le esigenze dei lavoratori e quelle imprenditoriali, con il principio di inclusività, integrazione e partecipazione, alimentando l'elemento fiduciario e la trasparenza tra le parti.

L'emergenza Coronavirus

Alla fine di febbraio 2020 la FISASCAT, suo malgrado, dovette cominciare a occuparsi dell'emergenza coronavirus condividendo l'appello delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL al tavolo con le Parti Sociali al Ministero del lavoro per definire e condividere il piano di gestione dei possibili effetti della pandemia sull'occupazione in Italia.



La Federazione siglò insieme alle Federazioni sindacali di CGIL e UIL ed alle associazioni di Confindustria Federturismo e AICA – tutte firmatarie del contratto nazionale dell'industria turistica – un avviso comune finalizzato al monitoraggio in ordine agli impatti sul settore turistico italiano, a fronte di una contrazione delle entrate stimata in 4,5 miliardi di euro secondo una ricerca dell'istituto Demoskopika.

Le parti *«chiedono al Governo* – si leggeva nell'Avviso Comune – *la convocazione di un tavolo o di un incontro congiunto per condividere i problemi del settore ed individuare misure specifiche ed urgenti a sostegno delle imprese e dei lavoratori, atte a fronteggiare la situazione».*

«La presumibile contrazione della domanda turistica in Italia impone l'adozione di misure condivise volte a tutelare l'occupazione, anche prevedendo ammortizzatori sociali dedicati» dichiarò il Segretario Generale Davide Guarini, sottolineando che *«il turismo in Italia occupa complessivamente circa 2milioni di addetti, oltre il 14% dell'occupazione totale, di cui una buona parte stagionali, e rappresenta il 13% del PIL»*.

Di seguito, il 28 febbraio 2020, FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTuCS condivisero con le associazioni imprenditoriali Federalberghi, FAITA, FIPE, FIAVET aderenti alla Confcommercio un Avviso Comune sulle politiche attive da mettere in campo per affrontare l'emergenza.

Le parti si impegnavano «*a fornire alle aziende ed ai lavoratori del settore turismo, anche per il tramite della rete degli enti bilaterali e dei centri di ser-*



vizio, ogni assistenza utile per stipulare accordi ai fini dell'acceso agli ammortizzatori sociali e alle forme di sostegno al reddito contrattualmente previste» ed inoltre «*ad adottare, per il tramite degli enti bilaterali del settore turismo, nazionale e territoriali, nei limiti delle risorse disponibili, interventi in favore dei lavoratori».*

Nell'Avviso Comune anche l'espressa richiesta di estendere le disposizioni volte a fronteggiare le conseguenze dell'epidemia a «*tutto il territorio nazionale e non solo alle aree interessate dalle ordinanze*».

La Parti chiedevano poi che venissero assicurate adeguate risorse per il funzionamento degli ammortizzatori sociali e «*che le disposizioni che regolano l'accesso al fondo integrazione salariale e alla cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria ed in deroga vengano modificate con urgenza, al fine di consentire, anche in deroga alle normali modalità, l'erogazione delle prestazioni di integrazione salariale, includendo esplicitamente anche i lavoratori stagionali, così come individuati dalla legge e dai contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative*».

Tra le altre misure sollecitate anche la sospensione temporanea «*dei termini per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, delle imposte indirette e di altri tributi e imposte locali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria*» come anche del «*pagamento delle rate di mutui e dei finanziamenti di qualsiasi genere*».

Le Parti chiedevano la concessione di indennizzi o contributi per le imprese ed i lavoratori autonomi del turismo che avessero subito una significativa riduzione di attività e l'individuazione di risorse aggiuntive da destinare ad una campagna straordinaria di promozione dell'offerta turistica, ricettiva e culturale italiana.



Naturalmente l'emergenza Coronavirus colpì non solo tutte le categorie, ma anche tutte le famiglie italiane.

«Urgono misure idonee per sostenere le famiglie. In Italia il welfare sociale è basato quasi esclusivamente su queste e mai come in questo momento, in cui le scuole sono chiuse e i nonni, soggetti maggiormente a rischio di contagio, non possono farsene carico,

le famiglie non riescono a trovare soluzioni idonee da mettere in campo a causa dei *maggiori oneri»* così commentò ai primi di marzo le difficoltà vissute dalle famiglie italiane la Segretaria nazionale Aurora Blanca, la quale poi aggiunse: «c'è un altro fenomeno che andrebbe attenzionato, ovvero quello dei minori affidati ad un solo genitore, che per poter soddisfare i bisogni propri e della prole, presta la propria opera quotidianamente, spesso in luoghi diversi dalla propria dimora».

Insomma, ella sosteneva la necessità di supportare le fragilità delle famiglie, introducendo permessi retribuiti, sostegni economici per l'assunzione di assistenti familiari e babysitter e di una misura ulteriore di sostegno alla famiglia per coloro i quali usufruivano dei servizi di una badante.

«Non possiamo sottovalutare il fatto che queste lavoratrici – concluse la sindacalista – *affiancano nella gestione quotidiana la popolazione più fragile, ovvero quella più esposta al contagio e che, in caso di ospedalizzazione o di decesso della persona della quale si prendono cura, il rapporto di lavoro potrebbe facilmente risolversi».*

Pochi giorni dopo i sindacati di categoria SLC CGIL, FISASCAT CISL e Uilcom, insieme alle Federazioni del lavoro atipico NIDIL CGIL, FeLSA CISL e Uiltemp, trasmisero al Ministro dello Sport Vincenzo Spadafora la richiesta che anche gli oltre 500mila collaboratori operanti nel settore dello sport fossero tra i beneficiari del sostegno al reddito, così come contemplato per tutti gli altri lavoratori dagli interventi normativi adottati dal Governo per fronteggiare l'emergenza coronavirus, alla luce delle disposizioni dell'Esecutivo che prevedevano la chiusura di tutte le attività sportive su tutto il territorio nazionale, misura che, se pur utile a contrastare l'epidemia COVID-19, rischiavano di trasformarsi in una vera emergenza sociale per decine di migliaia di addetti.

In particolare le organizzazioni sindacali accendevano i riflettori sulla situazione degli istruttori, dei preparatori sportivi e dei personal trainer nonché degli addetti alla riabilitazione, ma anche del personale amministrativo, che erano privi di ogni tutela legislativa e tradizionalmente erano esclusi dal sistema degli ammortizzatori sociali ordinari e straordinari a causa dell'anacronistica discriminazione operata dalla normativa allora esistente (Legge n. 91/81).

Il 12 marzo 2020 vennero quindi avviati i tavoli di confronto richiesti da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS per definire il contributo che i sistemi bilaterali contrattuali nei settori del terziario distribuzione e servizi e della distribuzione moderna organizzata potevano dare a lavoratori e



imprese per fare fronte ai disagi conseguenti all'emergenza e alla diffusione della pandemia.

L'atteggiamento responsabile delle Parti Sociali diede così i suoi primi frutti; mentre il Governo adottava la significativa decisione di sospendere sull'intero territorio nazionale diverse attività commerciali, i sindacati di categoria e l'associazione imprenditoriale Federdistribuzione sottoscrissero un Avviso Comune relativamente ai percorsi attivabili, sia in seno alle imprese che nell'ambito settoriale, per preservare la continuità dei posti di lavoro e del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto della distribuzione moderna organizzata.

In particolare lo sforzo degli attori negoziali si rivolgeva verso le Istituzioni affinché, a seguito dei provvedimenti di sospensione e di forte limitazione delle attività commerciali, si provvedesse ad approntare strumenti di integrazione al reddito in deroga alla vigente normativa, al fine di riconoscere ai lavoratori interessati dalla sospensione dell'attività lavorativa, o che dovevano farsi carico dell'assistenza dei figli in seguito alla chiusura delle scuole e dell'attività didattica, un riconoscimento in termini economici.

«Ancora una volta – dichiarò nell'occasione Davide Guarini – *il commercio al dettaglio viene chiamato in questa delicatissima fase che il Paese intero sta affrontando a svolgere il suo ruolo di servizio nella comunità, al pari di altre funzioni che vengono considerate servizi pubblici essenziali di primaria necessità».*

Lo stesso giorno AGCI Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali e FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL e UILTuCS in una lettera indirizzata al premier Conte, ai Ministri del lavoro e dell'economia e delle finanze, Catalfo e Gualtieri, e ai Presidenti della conferenza delle regioni, ANCI e UPI chiesero di tutelare il terzo settore, prevedendo l'utilizzo di risorse già iscritte a bilancio con i contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione, la cui interruzione non poteva ricadere sulle cooperative sociali, sui loro soci lavoratori e dipendenti.

Allo stesso tempo i firmatari della lettera si dicevano disponibili a ritarare e ricalibrare i servizi per i contratti già in essere che avessero per oggetto attività sociosanitarie, sociali e educative, modificandole in base alle nuove esigenze e modalità di erogazione, sempre nella massima sicurezza di utenza e lavoratori.

Essi sottolineavano l'esigenza dei presidi sociosanitari, sociali ed educativi che il mondo della cooperazione sociale aveva sempre garantito. Si trattava di servizi che avevano una finalità di interesse generale e che tutelavano 6 milioni di famiglie. Il tracollo di tali servizi avrebbe avuto evidenti ricadute occupazionali, al momento stimate in 200mila lavoratori.

Ma quel che più contava era che le attività di interesse generale garantite dalla cooperazione sociale avevano dirette ricadute su persone e famiglie, le quali si vedevano negare la possibilità della presa in carico di anziani e disabili a causa della chiusura dei centri diurni, o l'interruzione dell'assistenza e cura domiciliare, oltre alle interruzioni dei servizi educativi.

Pertanto era giudicato fondamentale predisporre un dispositivo normativo che consentisse (ed anzi obbligasse), in modo chiaro ed esplicito, le pubbliche amministrazioni ad erogare in continuità le quantità previste dagli accordi vigenti e già iscritte nei bilanci anche in regime di sospensione o chiusura delle attività.

Tale soluzione alternativa ai meri ammortizzatori sociali o con un utilizzo in forma congiunta, poteva essere adottata attraverso una precisa disposizione governativa per garantire retribuzioni a tutti i lavoratori del settore, dare respiro finanziario alle Cooperative e allo stesso tempo produrre un ritorno economico allo Stato in termini di gettito fiscale e, non ultimo, liberare maggiori risorse per sostenere i settori gravemente colpiti dalla crisi.

Il giorno successivo in una missiva trasmessa al Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell'interno FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS accesero i riflettori sulla situazione dei 70mila addetti del comparto della vigilanza privata, esposti al rischio salute in seguito ad un possibile incremento del servizio conseguente alle chiusure disposte dalle aziende private e pubbliche per effetto del DPCM dell'11 marzo 2020.

Essi ritenevano pertanto necessario ottemperare alle disposizioni varate dal Governo, ma chiedevano che questi emanasse una normativa cogente per disporre gli equipaggi nel settore del trasporto valori capace di garantire un servizio sull'intero territorio nazionale coerente con le misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica COVID-19.



Per le tre sigle le criticità nel comparto della vigilanza armata erano del tutto peculiari, anche considerata l'oggettiva difficoltà a mantenere la distanza tra le unità lavorative consigliata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. I sindacati sottolinearono altresì che, sebbene in attesa di un rinnovo contrattuale atteso dal 2015, seppur ignorati dalle associazioni, questi lavoratori, anche durante l'emergenza pandemica, continuavano con impegno e professionalità a presidiare tutti i luoghi, garantendo la sicurezza dei beni ma anche la salute della collettività, contrastando gli assembramenti di persone.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS evidenziavano inoltre che la maggior parte degli istituti di vigilanza non aveva provveduto a fornire ai lavoratori dispositivi di sicurezza e ordini di servizio precipui in tal senso, anche perché il settore della sicurezza privata scontava gli effetti delle gare di appalto sottocosto, cosa che da tempo comprometteva proprio la salute degli addetti.

Il 15 marzo fu la volta degli addetti civili delle Basi USA in Italia. Aurora Blanca dichiarò: «In vista di possibili picchi di contagio da *COVID-19 è urgente intensificare le misure di contrasto al diffondersi dell'epidemia ed intervenire con operazioni di pulimento e sanificazione programmata nelle cinque Basi Usa in Italia JCPC di Sigonella, Vicenza, Aviano, Camp Darby e Napoli Capodichino, dove complessivamente operano più di 4mila civili italiani, oltre alle migliaia di militari statunitensi e delle loro famiglie, ai lavoratori al dettaglio ed alla ristorazione, per cui sono autorizzate le aperture, e ai lavoratori degli appalti di pulizia e vigilanza, tutti esposti al rischio salute».*

«Oggettive difficoltà – evidenziò la sindacalista – *si sono riscontrate in ordine al diverso approccio delle Istituzioni dei due Paesi che insieme collaborano nelle installazioni militari, USA e Italia, nella gestione della pandemia che solo*

in queste ore sembrerebbe essere ricondotta al contenimento della diffusione del contagio anche con l'attivazione del lavoro agile».

«Si tratta di governare congiuntamente, sinergicamente e in modo costruttivo intere città, dove la percezione del rischio non è solo soggettiva – aggiunse – *poiché su questa interviene anche la percezione dello Stato di appartenenza e provenienza, cambiando le abitudini dei singoli, dei gruppi, pur riconoscendo che i confini delle Basi non riescono a porre limiti alla pandemia».*

E per questi lavoratori il 3 aprile 2020 fu decisa una copertura sanitaria integrativa per COVID-19, attiva per i sinistri dal 1° gennaio al 30 giugno 2020, dalle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro delle Basi USA in Italia, ovvero i sindacati di categoria FISASCAT CISL, UILTuCS e la Commissione Statunitense JPCP, con la compagnia assicurativa Unisalute.

I lavoratori iscritti ai fondi che a seguito del tampone fossero risultati positivi al virus COVID-19, avrebbero avuto diritto in caso di ricovero ad una indennità di 40 euro per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno. Un indennizzo di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno sarebbe stato inoltre riconosciuto anche in caso di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus.

«Ricordiamo che i lavoratori italiani, ivi inclusi quelli esternalizzati – sottolineò Aurora Blanca – *sono stati ritenuti indispensabili al fine del mantenimento delle attività basilari dei presidi americani, popolati dai militari e dalle loro famiglie. Gli effetti del COVID-19 sono stati metaforicamente paragonati a quelli della guerra, ed in guerra, si sa, gli errori o l'intempestività negli ordini, comportano sempre delle perdite».*

Naturalmente la drammaticità della situazione e le misure urgenti impiegate per contenere la diffusione dell'epidemia COVID-19, coinvolsero anche i 250 mila Agenti, Rappresentanti di commercio e Consulenti, intermediatori di circa il 70% del Pil nazionale, che si dovettero confrontare con un drastico calo degli ordinativi e dei volumi di vendita.



La gravissima crisi imponeva di affrontare nuove condizioni di vita e di lavoro, oltre a valutare tutte le iniziative immediate a salvaguardia della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, anche di quelli come gli Agenti e i Consulenti che svolgono il loro lavoro «on the road», in giro per tutto il Paese.

Pur restando la salute la priorità, le preoccupazioni per le pesantissime ricadute della pandemia erano costantemente monitorate dalla FISASCAT CISL che, assieme agli altri rappresentanti la coalizione delle liste «Solo Agenti in ENASARCO», «Consulenti finanziari uniti in ENASARCO» e «Prima gli agenti in attività finanziaria», era in lizza nelle vicine elezioni dei componenti l'Assemblea e il CdA della Fondazione ENASARCO, la quale istituì uno specifico osservatorio dedicato alla registrazione degli effetti del Coronavirus sulla categoria degli Agenti e dei Rappresentanti di Commercio.

Il Segretario nazionale della FISASCAT CISL Mirco Ceotto a tale proposito dichiarò: «L'Osservatorio è finalizzato a meglio comprendere l'impatto dell'emergenza e della crisi e per sostenere una categoria messa a dura prova da questa crisi sanitaria ed economica».

«Stringiamo i denti. Invitiamo tutti alla responsabilità e al buon senso, al rispetto delle norme igienico-sanitarie e raccomandiamo di non correre rischi – aggiunse Dario Zanatta, responsabile del settore Agenti di Commercio di FISASCAT CISL Veneto e Friuli V.G. e membro dell'Assemblea dei delegati dell'ENASARCO – *ma al contempo sollecitiamo da giorni e con forza l'intervento tempestivo del Governo. Gli Agenti si trovano ad affrontare una situazione inedita, per la quale in molti chiedono risposte e soluzioni rapide in un contesto complicato che investe tutta l'economia nazionale».*



Molto difficile in questa fase era la situazione nella quale si trovavano migliaia di lavoratrici e lavoratori degli appalti di pulizie, sanificazione e multiservizi, operanti in tante strutture pubbliche e private e, in special modo, nelle strutture ospedaliere e socio-sanitarie. Erano lavoratori in prima linea nell'interesse dell'intera collettività, ma senza le dovute precauzione e informazioni.

«*I Dispositivi di Protezione Individuali sono scarsi e inadeguati*» affermarono a metà marzo FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti in una nota inviata al Presidente del Consiglio dei Ministri «*una situazione che rischia di avere conseguenze drammatiche nel settore ospedaliero e sanitario, dove la mancanza di mascherine, guanti e camici per gli addetti alle pulizie e alla sanificazione può mettere in pericolo, non solo la sicurezza dei singoli addetti, ma anche gli standard di sicurezza e protezione dal contagio nelle stesse strutture sanitarie.*»

«*Non è mai accettabile*» proseguivano i sindacati «*una difformità di trattamento tra lavoratori diretti e lavoratori in appalto ed è necessaria un'adeguata informazione e formazione delle lavoratrici e lavoratori degli appalti sulle misure e i protocolli atti ad evitare la diffusione e il contagio da COVID-19, che le imprese devono favorire e le aziende sanitarie prevedere.*»

Per questo e in considerazione del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo, il quale prevedeva in premessa che la prosecuzione delle attività produttive potesse avvenire solo in presenza di condizioni che assicurassero ai lavoratori adeguati livelli di protezione, i Segretari generali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti chiesero un intervento immediato volto alla vigilanza e al controllo.

L'obiettivo era che le committenze e le imprese fossero messe nelle condizioni di dotare tutti i lavoratori dei DPI previsti e adottassero tutte le iniziative necessarie per mettere in sicurezza i lavoratori degli appalti di servizi di pulizie, sanificazione e multiservizi, anche attraverso trattamenti omogenei tra dipendenti diretti e indiretti.



Il 16 marzo 2020 con una lettera inviata al Presidente del Consiglio dei Ministri, i Segretari generali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS chiesero che si intervenisse con indicazioni chiare e applicabili in tutta Italia per garantire la sicurezza in farmacia, tanto per gli operatori quanto per i clienti.

Molte regioni avevano già provveduto a regolamentare le aperture anche in deroga alle normative vigenti, consentendo in molti casi la continuità del servizio ma a battenti chiusi, ove non fossero garantite le misure di prevenzione del contagio da Coronavirus.

Purtroppo però non tutte le regioni si stavano attivando con eguale solerzia e per questo i sindacati di categoria investivano del problema il Governo, nella figura del Presidente del Consiglio, inviando la richiesta di intervento anche al Ministro della Salute, al Commissario Straordinario e al Capo della Protezione Civile.

In attesa di un riscontro dal Governo, le Segreterie nazionali invitarono i propri responsabili territoriali a inoltrare intanto alle rispettive regioni una comunicazione urgente, che le spingesse ad adottare provvedimenti in tal senso.

Già nelle settimane precedenti i sindacati avevano chiesto alle associazioni datoriali nazionali Assofarm e Federfarma un'urgente valutazione del rischio biologico; molti interventi che erano stati fatti, anche con il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali, ove presenti, ma permaneva la preoccupazione per l'inerzia di molte realtà, segnalata quotidianamente dai lavoratori.

Al Governo i sindacati chiedevano un intervento tempestivo, che razionalizzasse su tutto il territorio nazionale il regolare svolgimento dei servizi farmaceutici, garantendo allo stesso tempo la sicurezza di operatori e clienti, molti dei quali anziani e per questo particolarmente esposti al rischio contagio.



Venne poi il decreto legge del Governo del 17 marzo con le misure a sostegno delle attività economiche nella fase di emergenza COVID-19. Il giorno successivo le varie rappresentanze di categoria degli agenti FNAARC Confcommercio, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS, UGL, USARCI con una lettera inviata al Presidente del Consiglio

Giuseppe Conte e al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Nunzia Catalfo immediatamente chiesero se agenti e rappresentanti di commercio avessero o meno diritto all'indennità per i lavoratori autonomi prevista nel decreto.

«*L'art. 28 del Decreto Legge* – scrivevano nella missiva le categorie di rappresentanza degli agenti – *dispone di un'indennità per i lavoratori autonomi, tra cui si devono annoverare gli agenti e rappresentanti di commercio. L'articolo del decreto genera, però, un'incertezza nell'applicazione da chiarire al più presto: nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione fa, infatti, riferimento ai soggetti iscritti alle gestioni speciali dell'AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie*».

«*Gli agenti e i rappresentanti di commercio* – precisavano le organizzazioni di categoria – *sono contestualmente tenuti al versamento dei contributi previdenziali, sia presso l'INPS (gestione commercianti) sia presso la Fondazione ENASARCO, in quest'ultimo caso ai fini dell'erogazione di una prestazione integrativa rispetto alla gestione di primo pilastro presso l'INPS*».

«*Anche la gestione previdenziale integrativa presso la Fondazione ENASARCO* – sottolineavano – *ha carattere obbligatorio e pertanto si pone la necessità di chiarire se il riferimento di cui all'art. 28, sia da intendersi alle gestioni obbligatorie di primo pilastro e non anche alla gestione integrativa speciale, che è tipica solo della categoria degli agenti e rappresentanti di commercio*» e ancora «*un'interpretazione letterale della norma potrebbe portare ad escludere la categoria da noi rappresentata dal beneficio di un'indennità una tantum di 600 euro*».

E pochi giorni dopo, il 21 marzo 2020, in una dichiarazione video il sottosegretario al MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze) Cecilia Guerra confermò che gli agenti iscritti sia all'AGO sia all'ENASARCO avrebbero potuto accedere all'indennizzo dei 600 euro.



In precedenza, il 19 marzo 2020 un Avviso Comune, sottoscritto dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e Federcolf e dalle associazioni datoriali di settore Domina e Fidaldo,

costituita dalle associazioni Assindatcolf, Nuova Collaborazione, ADLD e ADLS – tutte firmatarie del contratto collettivo nazionale del lavoro domestico – e trasmesso al Presidente del Consiglio Conte, ai dicasteri interessati e all'ILO, all'indomani della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'ultimo Dl Cura Italia, aveva chiesto che i lavoratori domestici, colf e badanti fossero inclusi tra i destinatari degli ammortizzatori sociali di sostegno in deroga e degli strumenti di integrazione al reddito per la salvaguardia della continuità del rapporto di lavoro e del reddito.

Nella premessa all'Avviso Comune le Parti sottolineavano l'alto tasso di irregolarità dei rapporti di lavoro nel settore che nel 2018 aveva raggiunto quota 58%, con solo 859.233 lavoratori domestici regolari secondo la fonte INPS (53% colf, 47% badanti) a fronte di circa 2 milioni di lavoratori domestici presenti nelle famiglie italiane.

Si trattava comunque di una componente che, complessivamente, produceva circa l'1,3% del PIL (18,96 miliardi di euro di Valore Aggiunto) e che consentiva allo Stato di risparmiare 6,7 miliardi per la cura e il ricovero degli anziani in struttura, costi sostenuti dalle famiglie italiane per complessivi 7,3 miliardi di euro all'anno tra retribuzioni, TFR e contributi.

Però la paura del contagio, lo smart working e le difficoltà negli spostamenti stavano mettendo in ginocchio il settore, spingendo le famiglie ad interrompere il rapporto di lavoro coi propri collaboratori, il che voleva dire per molti perdere il lavoro, la retribuzione e anche il vitto e l'alloggio previsto dal contratto, con l'impossibilità di tornare nei Paesi di origine a causa delle chiusure delle frontiere. Da qui l'urgente necessità di un intervento del Governo volto alla salvaguardia occupazionale dei lavoratori domestici in Italia.

Il 6 aprile successivo i firmatari dell'avviso, convocati dal Ministero del lavoro in modalità videoconferenza, registrarono un sostanziale accoglimento delle loro richieste da parte del Ministro Catalfo.

Luigi Sbarra, Segretario Generale aggiunto CISL e Aurora Blanca, Segretaria nazionale FISASCAT CISL, nei loro interventi sottolinearono che quattro erano gli assi prioritari di intervento: andava prima di tutto colmata la lacuna dell'assenza di ammortizzatori in costanza di rapporto, e dunque estesa la Cassa in deroga o istituita altra misura ad hoc; si trattava poi di tutelare oltre un milione di persone incastrate nel sommerso, attivando un reddito di emergenza universale, agganciato anche ai fondi europei e incoraggiando contratti di riallineamento. Per i lavoratori non comunitari era essenziale prorogare, almeno fino a dicembre, la finestra per i rinno-

vi di soggiorno e valutare una sanatoria che scongiurasse l'emergenza umanitaria legata ai tanti "invisibili" irregolari. Infine, andava affrontata la questione della formazione per l'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale, incentivando percorsi di aggiornamento e promuovendo anche il ruolo della bilateralità di settore.

Ma nel frattempo gli effetti della pandemia erano diventati sempre più drammatici il che indusse la Federazione ad indirizzare il 24 marzo una lettera aperta alle lavoratrici e ai lavoratori del commercio, turismo e servizi, che qui riportiamo integralmente:

Le condizioni nelle quali operano centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori addetti nei settori del terziario, turismo e servizi, dal commercio al dettaglio di generi alimentari al settore dei servizi di pulizia, sono sovente contraddistinte dalla pressoché totale mancanza di ogni minima precauzione di contrasto all'espandersi del contagio da pandemia da COVID-19.

In molti casi nessun dispositivo di protezione individuale viene messo a disposizione dal datore di lavoro per chi quotidianamente opera a stretto contatto con clientela ed utenti in turni di lavoro massacranti, a cui spesso si aggiungono richieste di prestazioni flessibili per far fronte ai limiti ormai palesi di modelli di organizzazione del lavoro stressati, lavoratori che sono messi in crisi da un sovraccarico di attività che si traducono in profitto per le imprese e in una accresciuta esposizione al rischio contagio per chi lavora.



La segregazione del lavoro nei comparti delle attività commerciali e nei settori dei servizi, ritenuti anche dal Governo «essenziali» per la società italiana in una congiuntura fra le più complicate a cui l'intero Pianeta abbia dovuto far fronte in epoca recente, la stanno pagando i lavoratori di quei comparti che operano con diligenza e coraggio per non far spegnere del tutto l'ultimo e flebile scampolo di normalità.

A questa gente non servono ringraziamenti retorici e di circostanza, ma per loro bisogna riaffermare, qui e subito, le ragioni della civiltà e del rispetto contro il bieco desiderio di profitto.

In materia di igiene e sicurezza del lavoro, la Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41) afferma la salvaguardia della persona umana e della sua integrità psico-fisica come principio assoluto e incondizionato, senza ammettere condizionamenti quali quelli derivanti dalla ineluttabilità, dalla fatalità, oppure dalla fattibilità economica e dalla convenienza produttiva circa la scelta e la predisposizione di condizioni ambientali e di lavoro sicure e salubri.

Quando in una situazione come quella che stiamo vivendo proprio nei luoghi di lavoro si deroga sistematicamente a quelli che dovrebbero essere principi scolpiti nella coscienza di ciascuno di noi, vuol dire che c'è bisogno di riaffermare con forza una scelta di campo.

Tale scelta di campo si sostanzia col diritto ad astenersi da una prestazione lavorativa insicura e che espone la lavoratrice ed il lavoratore al rischio.

Per il rispetto profondo che nutriamo nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che vivono queste condizioni indicibili, diffidiamo di reazioni generiche e volte a colpire indistintamente nel mucchio.

Siamo, pertanto, a ribadire il sacrosanto diritto in capo a ciascun lavoratore di astenersi dal lavoro laddove si riscontrasse l'assenza delle garanzie di sicurezza e d'igiene, nonché delle specifiche tutele dal rischio agente biologico virale – per tutti i lavoratori e per tutte le persone presenti negli ambienti di lavoro – ai sensi degli articoli 15, 17, 28, 29, 44, 74 e 266-286 del Decreto Legislativo 81/2008.

Riteniamo che l'astensione dal lavoro sia legittima e che resti immutato l'obbligo alla retribuzione ed alla contribuzione in tutti i casi in cui:

- *non sia stato valutato, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nel documento di valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, il rischio da agenti biologici virali mansione per mansione (considerando i fattori trasferte, rischi locali, contatti interpersonali, misure preventive e protettive disponibili ecc.) e/o di non aver*

adottato tutte le conseguenti, necessarie ed adeguate misure di prevenzione e protezione, le istruzioni, i dispositivi di protezione individuale;

- *di non aver adottato in azienda misure di contenimento del rischio contagio virale, ed in particolare il mantenimento di distanze di sicurezza tra i lavoratori, la sanificazione dei locali e non avere definito esattamente quali mansioni a rischio necessitano dell'utilizzo di mascherine ffp2 o ffp3 o N95, e/o di guanti e/o occhiali e/o gel disinfettante per le mani, e di non aver dato indicazioni sul comportamento igienico durante le trasferte e nei tragitti casa lavoro e viceversa ecc;*
- *ai dipendenti con sintomatologia da infezione respiratoria con febbre (maggiore di 37,5° C) non sia stato intimato di rimanere presso il proprio domicilio;*
- *ai soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus non sia stato fatto divieto assoluto di accedere al luogo di lavoro (art. 1 c. 1 lett. b DPCM 8.3.2020).*

In tutti questi casi, lavoratrici e lavoratori devono proteggere loro, le loro famiglie e la nostra collettività; in questi casi è giusto astenersi dal lavoro con il diritto a mantenere la continuità occupazionale e della retribuzione.

La Segreteria Nazionale FISASCAT CISL



Il 3 aprile 2020 fu la volta di un Avviso Comune rivolto al Governo e sottoscritto dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e dall'associazione imprenditoriale di settore Federdistribuzione – Parti Sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata applicato a circa 300mila addetti del comparto del terziario – nel quale si richiedeva espressamente la definizione di un sistema organico di interventi in termini di liquidità finanziaria – anche attraverso l'ampliamento delle linee di credito con ga-

ranzie dello Stato – e di benefici in termini di agevolazioni contributive e fiscali, che consentissero il mantenimento dei livelli occupazionali.

«*Negozi chiusi, fatturati ad oggi azzerati, ingenti costi da sostenere, merci in stock già acquistate che, in particolare per il settore fashion, non potranno essere rivendute* – sottolineavano le Parti nella nota congiunta – *forniscono un primo quadro esemplificativo della gravissima emergenza in corso a causa della progressiva riduzione dei flussi di clientela*».

«*Fin dai primi e opportuni atti governativi volti a contenere il contagio da COVID-19* – proseguiva l'Avviso Comune – *le Parti hanno evidenziato l'estrema gravità della crisi. La limitazione della libertà di movimento dei cittadini, ancor prima delle chiusure imposte agli esercizi commerciali, ha da subito reso drammatico il quadro economico e finanziario delle imprese del settore*».

Le Parti ritenevano quindi necessaria l'adozione di misure incisive per aiutare tali imprese a superare la situazione contingente ma, soprattutto, per consentire alle stesse di tornare ad investire, dare occupazione e intraprendere un nuovo percorso di crescita.

I sindacati e Federdistribuzione invitavano l'Esecutivo a riconsiderare la possibilità per le imprese con più 50 dipendenti di accedere alla CIGS con una causale strettamente connessa all'emergenza sanitaria, mutuando l'esperienza e le soluzioni già adottate a livello normativo con riferimento agli altri ammortizzatori sociali ordinari nonché alla procedura di attivazione e la retroattività della copertura.

Davide Guarini nell'occasione dichiarò: «Va evitato che il post *COVID 19 si tramuti in uno tsunami occupazionale per il settore non food. L'intero comparto della distribuzione commerciale non alimentare e il milione e mezzo di lavoratrici e lavoratori che esso impiega meritano un'attenzione particolare da parte di chi ci governa».*

Il 17 aprile 2020, nella fase di emergenza coronavirus, la bilateralità nel settore degli studi professionali scese in campo in supporto del milione e mezzo di addetti del comparto dei servizi privati.



Le Parti Sociali firmatarie

della contrattazione nazionale di settore (i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e l'associazione datoriale di settore Confprofessioni) decisero nuovi interventi finalizzati al sostegno al reddito dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali, all'ampliamento dell'accesso alle prestazioni sanitarie integrative erogate in favore dei lavoratori e dei professionisti del comparto e alla formazione professionale.

Ebipro, l'Ente Bilaterale di settore, avrebbe erogato un contributo integrativo una tantum di 250 euro per ogni lavoratore al quale fosse stato sospeso o ridotto l'orario di lavoro e per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori sociali (FIS) fosse stata accolta.

L'Ente Bilaterale avrebbe erogato anche un contributo straordinario – dietro richiesta del datore di lavoro per un massimo di 9 settimane – fino a 23 euro al giorno ad ogni lavoratore sospeso dall'attività lavorativa, per il quale la richiesta di ammortizzatore sociale non fosse stata accolta per incapienza di risorse (CIGD).

L'Ente Bilaterale decise inoltre di coadiuvare e supportare gli studi professionali con un contributo pari a 500 euro a titolo di rimborso per le spese sostenute per l'acquisto di strumenti resisi necessari per effettuare le prestazioni lavorative in smart working.

Al fine di sostenere il settore in questo particolare momento le Parti Sociali, ritennero inoltre necessario estendere le coperture sanitarie erogate da Cadiprof anche a coloro che al momento non risultassero iscritti alla bilateralità, previo il versamento di sei mesi di contribuzione per ciascun dipendente.

I datori di lavoro già iscritti alla data del 1° aprile 2020 in situazione debitoria nei confronti della bilateralità avrebbero potuto regolarizzare la loro posizione con il versamento del 30% di quanto dovuto.

Ai lavoratori interessati da FIS o da CIGD, sospesi a zero ore, seppure in assenza di versamento da parte del datore di lavoro nel suddetto periodo, sarebbero state garantite le prestazioni erogate dai due enti bilaterali, considerando il suddetto periodo neutro.

Anche il fondo interprofessionale di settore Fondoprofessioni infine estese i finanziamenti per la formazione continua ai lavoratori coperti da integrazione salariale, così come individuati dal Dl Cura Italia.

L'interminabile vertenza dei lavoratori ex-LSU e Appalti storici



Il 21 febbraio 2020, a meno di dieci giorni dall'avvio del processo di internalizzazione atteso per il 1° marzo 2020, i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti chiesero ufficialmente al tavolo interministeriale di pertinenza che si individuasse con urgenza una soluzione la quale consentisse di realizzare la continuità occupazionale e di reddito per tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti dalla internalizzazione dei servizi di pulizia, ausiliariato e decoro nelle scuole italiane, a cominciare dall'ampliamento della platea dei lavoratori coinvolti (abbassando da 10 a 5 anni il requisito di anzianità lavorativa), dal coinvolgimento delle regioni, delle pubbliche amministrazioni e delle imprese, per ricollocare i lavoratori che non avevano i requisiti, ma anche attraverso meccanismi di accompagnamento alla pensione e la definizione, tramite un Decreto ad hoc, di un ammortizzatore sociale dedicato per gestire le varie fasi dell'internalizzazione e destinato a chi sarebbe stato escluso dalla stabilizzazione e rischiava di trovarsi comunque fuori dal mercato del lavoro.

Le tre sigle richiamavano il Governo ad una ferma assunzione di responsabilità, che allo stato dei fatti risultava non più rinviabile, e accendevano nuovamente i riflettori su una vertenza complessa che rischiava di trasformarsi in un vero dramma sociale con 4mila lavoratori attualmente occupati che sarebbero stati esclusi dal processo di internalizzazione, in carenza dei requisiti previsti dalla procedura selettiva per titoli contenuta nel decreto Ministeriale n. 1074 del 20 novembre 2019, mentre per altri 4.500 addetti si prospettava l'assunzione a part-time, con il dimezzamento dell'orario di lavoro e delle retribuzioni.

Le tre sigle ricordavano inoltre che la quasi totalità dei lavoratori coinvolti erano donne, spesso erano lavoratori in famiglie monoreddito e collocati in larga parte nelle aree del Centro e soprattutto del Sud Italia già fortemente disagiate, in cui le possibilità di ricollocazione sarebbero state pressoché nulle.

Ma il 29 febbraio, dopo due giorni di trattativa al Ministero del Lavoro per esaminare e ricercare soluzioni alternative al licenziamento, divenne drammaticamente evidente che erano ben 4.000 i lavoratori e le lavoratrici che dal 1° marzo non avrebbero più avuto un lavoro a seguito dell'esclusione dal processo di internalizzazione.

Per FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL Trasporti non era stata una situazione di crisi o la mancanza di lavoro a determinare i licenziamenti, ma una scelta precisa del MIUR e del Governo. Quest'ultimo si era dimostrato sordo alla richiesta di farsi carico complessivamente della vertenza, come le organizzazioni sindacali chiedevano da mesi, mentre il MIUR non si era interessato concretamente a trovare soluzioni anche per i 4.000 lavoratori che da anni lavoravano nelle scuole e aveva abbandonato la riunione.

Senza dimenticare poi le imprese, che da irresponsabili avevano interrotto un confronto volto a ricercare ogni possibile soluzione per tutti i soggetti coinvolti che andasse oltre il proprio esclusivo interesse economico, e il Ministero del Lavoro, che aveva dichiarato di non avere soluzioni immediate e concrete da proporre.

A questa situazione le organizzazioni sindacali risposero che nessuno poteva sottrarsi alle proprie responsabilità e annunciarono che avrebbero messo in campo le iniziative necessarie, fino a quando non si fossero trovate le soluzioni per dare continuità occupazionale e di reddito a tutti.

Così il 1° marzo FILCAMS, FISASCAT e UIL Trasporti si dissero vicini e salutarono con soddisfazione le tante lavoratrici e i lavoratori che in quel giorno iniziavano un nuovo percorso di lavoro, ma ribadirono che avrebbero proseguito nell'iniziativa fino a quando il Governo non avrebbe dato risposte e soluzioni per la salvaguardia e la continuità di occupazione e di reddito alle 4.000 persone rimaste senza lavoro e senza salario.

La ristrutturazione ex Auchan

L'8 aprile 2020 si giunse ad una intesa – sia in sede ministeriale che in ambito sindacale – fra i vertici della società sottoposta alla direzione ed al coordinamento di BDC Italia SpA e la FISASCAT CISL.

L'intesa prevedeva incentivi all'esodo volontario per i dipendenti di sede e per il personale della rete commerciale ex Auchan passati alle dipendenze di Margherita Distribuzione Spa, il ricorso alla CIGS per crisi aziendale



dal 6 aprile 2020 al 31 dicembre 2020 per gli 8.036 dipendenti della rete commerciale e l'accordo sulle ricollocazioni che sarebbe andato ad affiancarsi al «bonus ricollocazione» di 5.000 euro (pagati da Margherita Distribuzione) per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato da terzi.

L'incentivo all'esodo volontario – che grazie all'intesa sindacale sottoscritta dalla Federazione non sarebbe stato inferiore ai 26mila euro per i livelli V e VI della rete commerciale ed ai 34mila euro per il III ed il IV livello delle sedi – sarebbe stato riconosciuto in misura percentuale variabile con un decalage che sarebbe scattato all'inizio del mese di luglio. L'importo – che sarebbe stato riproporzionato all'orario di lavoro per i part-time – in forza di una clausola di garanzia voluta dalla FISASCAT, in ogni caso, non sarebbe stato inferiore ai 16mila euro.

Le modalità ed i tempi di utilizzo della CGIS sarebbero state inoltre oggetto di programmazione e confronto al livello territoriale così come sarebbero stati oggetto di verifica su base trimestrale gli impatti del ricorso al sostegno al reddito. Il sostegno economico alla ricollocazione veniva previsto per un importo complessivo massimo a carico di Margherita Distribuzione pari a 5mila euro per ogni lavoratore coinvolto nel percorso di ricollocazione; la dote di ricollocazione sarebbe stata riconosciuta anche al lavoratore che non avesse aderito alla mobilità non oppositiva in aggiunta alle spettanze connesse alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Tale sostegno alla ricollocazione per importo, caratteristiche e natura non aveva precedenti in negoziati analoghi e faceva fare un salto di qualità al livello complessivo della vertenza perché, oltre agli incentivi, era stata condivisa da chi aveva sottoscritto le intese la necessità di dare anche risposte in termini di politiche attive del lavoro ad una vicenda aziendale fra le più complicate mai vissute nell'ambito della grande distribuzione organizzata italiana.

Il Segretario nazionale della FISASCAT Vincenzo Dell'Orefice nell'occasio-

ne dichiarò: «L'estrema complessità di una vertenza che assurge quasi a metafora del cambiamento di un settore, tante e tali sono le trasformazioni che la stessa contiene, dall'abbandono della multinazionale francese all'ulteriore affermazione e consolidamento della distribuzione associata, impone a tutti, nessuno escluso, un supplemento di riflessione», riprendendo così il filo del discorso iniziato il 10 ottobre 2019, quando, nell'ambito del Consiglio Generale, si era tenuta a Roma una tavola rotonda dal titolo «IperExit 2019. Fuga dal Format. La metamorfosi della GDO, le implicazioni sul lavoro», che aveva visto la Federazione confrontarsi con tutti i principali attori italiani della grande distribuzione organizzata.

Gli interventi della bilateralità contrattuale

Il 7 maggio 2020 iniziarono gli interventi della bilateralità contrattuale per affrontare le conseguenze della pandemia.

Il primo ente a muoversi fu quello operante nel comparto della vigilanza privata: le Parti Sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale di settore decisero in quella data di destinare le somme accantonate sul bilancio dell'EBINVIP, circa 2 milioni di euro, ad aiutare i lavoratori del settore – complessivamente circa 50mila addetti – maggiormente interessati dall'ammortizzatore sociale in deroga con conseguente perdita di salario.

Accedevano al sostegno straordinario i lavoratori monoreddito del settore posti in ammortizzatore sociale in misura pari ad almeno il 75% delle ore ordinarie lavorabili nei mesi di Febbraio, Marzo, Aprile, Maggio, Giugno, Luglio ed Agosto 2020, ai quali l'Ente Bilaterale avrebbe erogato un contributo solidale pari a 130 euro lordi per ciascun mese.

I sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL, con il consenso delle Associazioni datoriali, sottolinearono in particolare di «aver assunto responsabilmente una decisione fondata sul principio solidaristico, convenendo di utilizzare le risorse economiche accantonate a bilancio per andare incontro alle

esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, più bisognosi ed esposti alla crisi, fornendo risposte concrete ed uniformi su tutto il territorio nazionale».

Il 27 maggio 2020 fu il sistema delle relazioni sindacali del terziario, distribuzione e servizi a decidere di liberare risorse per il cofinanziamento dei programmi e delle iniziative promossi dalla bilateralità territoriale nella Fase 2.

FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL, UILTuCS e l'associazione imprenditoriale Confcommercio sottoscrissero per l'occasione, in qualità di parti istitutive della bilateralità settoriale, un importante accordo che destinava risorse della gestione dell'EBINTER, l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti dall'emergenza e per l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative attraverso i Fondi e le Casse di Assistenza Sanitaria Integrativa.

L'accordo seguiva le intese sottoscritte tra le parti sulla costituzione dei Comitati Territoriali e sulla definizione dei Protocolli da osservarsi nella fase di riaperture successiva al lockdown.

Nel merito l'intesa contemplava, in deroga alle previsioni del contratto nazionale, lo stanziamento di risorse per interventi straordinari volti al riconoscimento di Contributi di Solidarietà con l'erogazione di trattamenti di integrazione al reddito (per i lavoratori che accedevano alle prestazioni dell'Assegno Ordinario riconosciute dal FIS e della CIG in deroga interessati da sospensione della propria attività a causa dell'emergenza COVID-19 e ad integrazione di periodi di astensione dal lavoro coperti da congedi di carattere sia contrattuale che normativo) nonché per l'acquisto di mezzi e dispositivi di protezione individuali per rendere i luoghi di lavoro più sicuri sia per chi vi operava, sia per chi vi transitava in qualità di cliente, utente o fornitore.

In tema di Assistenza Sanitaria Integrativa era prevista l'erogazione di prestazioni da definirsi nell'ambito delle attività dei Fondi e delle Casse di Assistenza Sanitaria Integrativa di settore maggiormente mirate a fronteggiare l'emergenza epidemiologica in atto.

«Anche nelle emergenze – dichiarò Guarini – *la bilateralità fa la differenza fra chi ha scelto di appartenere ad un sistema solido e consolidato di relazioni*

sindacali derivanti da contratti nazionali collettivi degni di questo nome e chi invece ha perseguito la strada della compressione dei costi del lavoro utilizzando forme contrattuali spurie che, nell'immediato, lasciano da soli i lavoratori e che in situazioni come queste abbandonano le imprese».

Il 28 maggio 2020 la bilateralità contrattuale scese in campo anche nel comparto della mediazione immobiliare e creditizia. Le Parti Sociali firmatarie del contratto nazionale di settore applicato ad oltre 50mila operatori del settore tra agenti immobiliari e turistici, mediatori creditizi, consulenti e promotori immobiliari, amministratori e gestori di beni immobili – i sindacati di categoria FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTuCS e l'associazione di settore FIAIP, Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali – convennero, per il tramite dell'EBNAIP – Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali, di origine contrattuale – sull'erogazione di un sussidio a favore dei dipendenti delle imprese di mediazione immobiliare e creditizia.

Il sussidio – riconosciuto ai dipendenti aderenti al CCNL gestito dall'EBNAIP in regola con i versamenti della quota di servizio contrattuale (QSC) e che alla data del 17 marzo 2020 risultassero alle dipendenze di un'agenzia immobiliare o creditizia con adesione al CCNL 14 ottobre 2015 – veniva erogato a titolo di una tantum per l'importo di 400 euro.

Sempre nel quadro degli interventi degli enti bilaterali, lo stesso giorno la Cassa di Assistenza sanitaria integrativa del settore degli Studi Professionali CADIPROF deliberò di riconoscere ai lavoratori una nuova prestazione che sarebbe stata erogata dalla Cassa in forma diretta, nell'ambito del nuovo progetto «*BenEssere in Famiglia*».

Si trattava di un servizio di consulenza psicologica che poteva esser fruito in presenza o in videoconferenza presso uno degli psicologi iscritti alla rete CADIPROF/PLP (Associazione degli psicologi liberi professionisti).

I lavoratori ne avrebbero potuto godere in seguito al verificarsi di stati di stress, ansia o malattia connessi all'emergenza COVID-19, come in ambito lavorativo nella prevenzione del burnout e dello stress da lavoro correlato e nel sostegno alla genitorialità, dalla fase di fecondazione e nascita del bambino sino alla gestione dei problemi connessi allo sviluppo e all'andamento scolastico dei figli, come anche in supporto dei lavoratori in particolari momenti di criticità della vita.

Ciascun iscritto poteva con questa iniziativa richiedere a CADIPROF, nell'ambito della vigenza del progetto, dal 1° maggio 2020 al 30 aprile 2021, un rimborso massimo pari al 50% della prestazione fatturata e comunque per un importo non superiore a 350 euro.

In precedenza, il 25 maggio 2020, per far fronte al difficilissimo momento congiunturale nel quale versava la categoria degli Agenti di commercio, dei Consulenti finanziari e degli Agenti creditizi, le Associazioni di categoria maggiormente rappresentative degli Agenti: FNAARC, USARCI, FISASCAT CISL, UILTuCS e UGL Terziario e delle Mandanti: Confcommercio, Confindustria, Confcooperative, Confartigianato, Confapi, CNA, Casartigiani, CLAAI avevano sottoscritto uno specifico accordo finalizzato allo sblocco, fino ad un massimo del 30%, del FIRR accantonato presso l'ENASARCO, erogabile in tre tranche, a chi avesse ritenuto di doverne fare richiesta.

L'importantissimo accordo fu recepito dal Consiglio di amministrazione ENASARCO nella riunione del 9 giugno 2020 con una delibera che riproduceva integralmente l'accordo delle Parti Sociali, dando il via ad un primo stanziamento del 10% del FIRR accantonato sui singoli conti degli Agenti di commercio per un controvalore di circa 150 milioni di euro, mentre il restante 20% sarebbe stato liquidato, con ulteriori future delibere del CdA, in rate successive coerentemente con la sostenibilità economica e finanziaria della Fondazione. L'Accordo non è poi entrato in vigore anche a causa della situazione interna relativa agli Organi della Fondazione venutasi a verificare; i Ministeri vigilanti non hanno dato l'assenso all'operatività della norma.

Il 12 giugno 2020 entrò nel vivo la fase attuativa dell'intesa raggiunta tra i sindacati di categoria FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL, UILTuCS e la Confcommercio sul sostegno al reddito dei lavoratori del terziario, distribuzione e servizi.

Il Comitato Esecutivo e l'Assemblea straordinaria di EBINTER, l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, approvando il regolamento per il cofinanziamento delle diverse iniziative messe in campo a livello territoriale per fronteggiare l'emergenza sanitaria COVID-19 e autorizzando l'impiego delle risorse destinate ad attività istituzionali, decretarono l'avvio del più importante intervento messo in campo dalla bilateralità contrattuale nel nostro Paese per sostenere i lavoratori dipendenti e i datori di lavoro alle prese con l'emergenza Coronavirus.

Nel merito EBINTER deliberò lo stanziamento di risorse da corrispondere a titolo di cofinanziamento per complessivi 8,5 milioni di euro, ma si stimava che l'ammontare complessivo degli interventi che avrebbero beneficiato del cofinanziamento dell'EBINTER avrebbero potuto raggiungere i 17 milioni di euro. Inoltre il tema di assistenza sanitaria integrativa erano già riconosciute prestazioni aggiuntive per i lavoratori affetti da COVID-19, nonché l'applicazione della copertura sanitaria anche al personale interessato da ammortizzatori sociali.

ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO

Il 16 giugno prese poi forma l'intervento della bilateralità contrattuale anche nel comparto turistico, uno tra i settori che avevano più pesantemente subìto la crisi pandemica e sanitaria e l'impatto delle misure disposte dal Governo per contrastare la diffusione del virus.

L'Assemblea nazionale dell'EBNT – l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo – approvò in quell'occasione lo stanziamento di complessivi 7milioni di euro finalizzati alla realizzazione delle attività poste in essere dagli Enti Bilaterali Territoriali.

La delibera dell'EBNT dava così seguito all'Accordo sull'Intervento Straordinario Bilateralità Turismo siglato dalle Parti Sociali firmatarie della contrattazione collettiva nazionale dei Pubblici Esercizi, Ristorazione Commerciale, Collettiva e del Turismo, delle Agenzie di Viaggio e del comparto alberghiero, i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e le associazioni imprenditoriali di settore FIPE, Federalberghi, FIAVET, FAITA con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia.

L'intesa tra le Parti seguiva l'Avviso Comune – che abbiamo visto essere stato sottoscritto il 28 febbraio nella prima fase emergenziale – sulle politiche attive da mettere in campo per affrontare la crisi economica e sanitaria.

Nel merito l'Accordo prevedeva l'istituzione di un Fondo Straordinario volto a cofinanziare nella misura del 50% il costo degli interventi realizzati dal sistema della bilateralità territoriale a titolo di:

- Contributo di Solidarietà in favore dei dipendenti collocati in Cassa Integrazione Guadagni in Deroga o in Fondo di Integrazione Salariale nell'arco temporale compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020, ammesso anche per le cause di forza maggiore connesse a ordinanze della Pubblica Autorità nonché per situazioni di crisi derivanti da eventi che determinassero periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- Salute e Sicurezza con il rafforzamento delle misure di prevenzione della sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali;
- Stagionalità, deliberando interventi in favore dei lavoratori stagionali del comparto turistico penalizzati dalla sospensione delle attività e dal calo pronunciato delle presenze in Italia;
- Altri Interventi volti alla realizzazione di iniziative finalizzate a favorire il lavoro agile, permessi e congedi o sussidi rivolti a lavoratrici e lavoratori per ragioni di genitorialità o per assistenza a familiari affetti da COVID-19.

In quell'occasione Davide Guarini, pur valutando positivamente le misure varate dal Governo, dichiarò che l'assistenzialismo non era sufficiente e sollecitò il rafforzamento della struttura degli ammortizzatori sociali, anche prevedendo uno strumento che salvaguardasse la stagionalità, caratteristica strutturale del comparto ma nodo scoperto, e le professionalità ivi operanti, puntando anche alla definizione di politiche attive di formazione e riqualificazione ad hoc per il settore.

Per Guarini occorreva «focalizzarsi sulla formazione professionale anche attraverso i Fondi Interprofessionali e puntare ad una professionalità che sia realmente all'altezza della vocazione turistica dell'Italia, ma anche sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro».

Il 30 luglio 2020 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con l'associazione imprenditoriale Confesercenti un accordo sull'attivazione dei meccanismi bilaterali di origine contrattuale, nel rispetto delle peculiarità dei singoli fondi, finalizzati alla promozione di interventi stra-



ordinari realizzati dagli Enti Bilaterali Territoriali.

L'intesa destinava complessivamente 700mila euro per il cofinanziamento al 50% delle iniziative degli EBT volte all'erogazione di contributi solidaristici a lavoratori particolarmente colpiti dalla crisi, che avessero subito una sospensione dell'attività lavorativa, già percettori del sistema istituzionale degli ammortizzatori sociali, nonché per sostenere interventi aziendali destinati a rafforzare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro in attuazione del Protocollo Governo Parti Sociali ed anche finalizzate al potenziamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa mirate a contrastare la diffusione del virus almeno fino al 31 ottobre 2020.

«L'intesa siglata con la Confesercenti – dichiarò nell'occasione Guarini – *completa l'intervento della bilateralità settoriale che ancora una volta si conferma scelta vincente per sostenere lavoratori e imprese coinvolti dall'emergenza pandemica e per accompagnare la ripresa delle attività, avendo cura della sicurezza nei luoghi di lavoro e dello stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori».*

Le iniziative per Bingo e Gaming Hall



Nel frattempo, il 14 maggio 2020, anche le Gaming Hall, le sale specializzate per l'offerta del Bingo e degli altri giochi pubblici regolamentati, si erano attrezzate per contrastare la diffusione del COVID-19 e per ripartire in sicurezza. Lo avevano fatto con un protocollo sottoscritto dai sindacati di categoria, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, con FIPE Confcommercio e le società Gruppo Milleuno Spa, Gruppo Operbin-

go Italia, HBG Entertainment Srl, Federazione Italiana Concessionari Bingo, Novomatic Italia e Cirsa Retail Srl.

Un accordo quadro che riguardava migliaia di lavoratori, a livello nazionale, sia dipendenti diretti che dell'indotto, delle oltre 200 sale da gioco in Italia: circa 12.000 lavoratori del settore, composto da figure professionali che garantivano i servizi di intrattenimento e che avrebbero così potuto tornare a lavorare in sicurezza.

«*L'intesa* – commentarono FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS – *si pone l'obiettivo di azzeramento dei profili di rischio connessi all'aggregazione sociale, ossia i rischi di assembramento, alla prossimità (per la vicinanza eccessiva delle persone) e all'esposizione (possibilità di contagio del soggetto), già ampiamente limitati dall'applicazione delle sole disposizioni previste nell'ultimo DPCM*».

Questo accordo fu seguito il 21 maggio da un avviso comune sottoscritto dalle medesime organizzazioni. In esso si chiedeva che il Governo valutasse con attenzione le ricadute occupazionali e sociali della sospensione delle attività esercitate nelle Sale Bingo italiane e, soprattutto, individuasse con urgenza una data certa per ripartire, nel rispetto dei protocolli di sicurezza approvati e condivisi, rendendo coerenti con le prospettive di riaperture le previsioni in merito all'accesso agli ammortizzatori sociali previsti per l'emergenza COVID19.

FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTuCS manifestarono e ribadirono così la propria preoccupazione per la situazione dei lavoratori che avevano dovuto sospendere le loro attività fin dall'8 marzo; lavoratori che avrebbero dovuto continuare la sospensione, esaurendo così le prime 14 settimane di FIS, Fondo Integrativo Salariale, entro metà giugno, senza la possibilità di ritornare al lavoro. Infatti, restava incerta, in assenza della prospettiva di riapertura, la possibilità di usufruire prima del 1° settembre delle ulteriori 4 settimane di FIS previste dal Decreto Rilancio.

I sindacati confederali sottolinearono inoltre come, alla riapertura, il settore sarebbe arrivato preparato proprio grazie al protocollo sottoscritto dalle parti la settimana precedente.

I comitati territoriali per il contenimento della pandemia

Il 26 maggio 2020 fu raggiunta l'intesa tra FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL, e UILTuCS e l'associazione imprenditoriale Confesercenti sulla costituzione dei Comitati Territoriali COVID-19 previsti dal Protocollo Governo Parti Sociali del 24 aprile, nel comune intento di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei terzi, pubblico e fornitori che avessero dovuto interagire nei locali aziendali.

Al Comitato Territoriale, operativo presso la sede dell'Ente Bilaterale Territoriale, il compito di fornire indicazioni volte al contenimento della pandemia e a prevenire il rischio di infezione nonché di indicare percorsi di formazione in favore delle aziende e dei lavoratori coinvolti dalle procedure di contrasto al contagio da COVID-19. Ne avrebbero fatto parte componenti dell'Organismo Paritetico Territoriale per la salute e la sicurezza, con il coinvolgimento dei rappresentanti delle Parti Sociali e degli RLST e la collaborazione di esperti.

Nell'ambito di un modello di intesa da sottoscriversi a livello decentrato fra i sindacati comparativamente più rappresentativi e le associazioni territoriali dei commercianti si convenne inoltre su un insieme di regole e precetti che i datori di lavoro aderenti al Comitato Territoriale avrebbero dovuto far rispettare.

«Valorizzare il sistema settoriale delle relazioni sindacali che FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS hanno costruito in decenni di confronti e negoziazioni con Confesercenti – dichiarò Guarini – *è un aspetto non secondario che può agevolare la ripresa di un confronto più organico e serrato per la ripresa delle attività in questa fase e, in prospettiva, per la tenuta dei tavoli finalizzati al rinnovo dei contratti nazionali del terziario distribuzione e servizi».*

Il rinnovo del CIA di Arval Service Lease Italia

Il 19 giugno 2020 fu rinnovato il contratto aziendale applicato ai circa 1.300 dipendenti di Arval Service Lease Italia, la società interamente di proprietà del Gruppo BNP Paribas, leader nel mercato italiano nel settore del noleggio a lungo termine e gestione di flotte aziendali. In quella data FISASCAT CISL e FILCAMS CGIL sottoscrissero infatti con la Direzione societaria il rinnovo dell'integrativo, che era scaduto nel 2018.

Tra le novità introdotte con l'intesa, in vigore dal 1° luglio 2020 fino al 31 dicembre 2023:

- l'avvio in via sperimentale del centro di ascolto, finalizzato ad una prima analisi delle tematiche connesse allo stress da lavoro correlato, burnout e sindromi derivanti;
- un ampio articolato normativo sulla disciplina della prestazione lavorativa in regime di smart working quale agevolazione della conciliazione vita lavoro, in un'ottica di incremento della produttività aziendale, riconosciuto in virtù di accordi individuali a tutto il personale in forza – su base volontaria – fino alla totalità delle giornate lavorative settimanali, con facoltà di recesso senza preavviso e nel rispetto delle norme sulla salute e la sicurezza;
- la banca delle ore solidali, valorizzando nelle linee guida le espressioni di solidarietà sociale, alla quale la direzione societaria avrebbe contribuito in misura pari al valore donato;
- il volontariato aziendale con l'avvio di un progetto finalizzato a supportare la partecipazione attiva dei lavoratori in tema di clima, iniziative per i giovani, per gli imprenditori e per i territori;
- le pari opportunità, la diversità e l'inclusione in attuazione dell'accordo sui diritti fondamentali e base sociale firmato nel 2018 dal Gruppo BNP Paribas.

Sul sistema premiante l'intesa definiva i nuovi obiettivi di produttività e redditività e la nuova griglia degli indicatori, confermando l'erogazione del premio di risultato annuale (da 1.516 euro fino a 2.705 euro lordi) mediante due distinti programmi (Piano Cash Arval e Piano Welfare Arval) con facoltà di scelta dei lavoratori sulle modalità di ripartizione, ferma restando la possibilità di richiedere fino al 100% di una delle due modalità.

Il contratto incrementava inoltre l'importo del buono pasto a 7 euro a decorrere dal mese di settembre 2020, introduceva l'aspettativa non retribuita, consolidava la prestazione lavorativa part-time su base volontaria e contemplava congedi per malattia dei figli e per l'inserimento dei figli

a scuola, oltre a permessi per visite mediche con 32 ore in aggiunta alle previsioni di Legge in caso di patologie gravi e continuative.

Nuove tutele anche sulla conservazione del posto di lavoro con l'inserimento del preavviso aziendale di almeno 15 giorni sull'imminente esaurimento del periodo di comporto. In un'ottica di responsabilità sociale sulle future prospettive pensionistiche dei lavoratori le Parti concordarono inoltre sull'opportunità di incentivare le adesioni al Fondo di Previdenza Complementare di settore Fon.Te.

Il rinnovo contrattuale aggiornava inoltre gli articolati riferiti al sistema di classificazione del personale, tutele di genere, flessibilità oraria di ingresso e franchigia ritardi, part-time post maternità, congedo parentale, ferie, chiusure aziendali, polizza sanitaria, contributo bebè e per matrimonio/convivenza, e il capitolato delle anticipazioni del Tfr. Completavano l'intesa le norme sul sistema di relazioni sindacali, diritti di informazione e agibilità sindacali, tutela della salute e della sicurezza, orario e turni di lavoro, malattia e polizza infortuni, sostegno famiglia e genitorialità, permessi ROL, appalti e buona occupazione.

A latere della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo la FISASCAT siglò con la direzione societaria una intesa sul contributo a titolo di «quota di servizio contrattuale», riservato ai lavoratori non iscritti al sindacato, una formula di sostegno alla contrattazione per l'intera vigenza dell'accordo.

Gli avvisi comuni delle Parti Sociali in tempo di pandemia

Il 25 giugno 2020 le associazioni maggiormente rappresentative e firmatarie della contrattazione nazionale del **settore delle imprese di pulizie, servizi integrati e multiservizi**, i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti e le Associazioni imprenditoriali ANIP Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi e Unionservizi Confapi in un Avviso Comune rivolto al Governo chiesero il riconoscimento dei servizi di cleaning, igienizzazione e sanificazione quali attività strategiche e cruciali per la ripresa e, come tali, meritevoli di speciale considerazione da parte dei Governi, sostegno ai processi di innovazione e ricerca delle imprese e cooperative e percorsi di formazione dedicati al personale addetto alla sanificazione ed alle pulizie ed anche una selezione delle imprese nelle attività di sanificazione che privilegiasse la competenza, l'affidabilità e la qualità del servizio erogato.

Imprescindibile per le Parti Sociali era «*la corretta applicazione del contratto nazionale e delle norme del diritto del lavoro e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nonché del diritto europeo e delle normative italiane degli appalti pubblici e delle concessioni, agevolando investimenti, in un'ottica di partenariato pubblico e privato, orientando il mercato a determinare una domanda pubblica qualificata, veloce, efficiente e flessibile*».

Inevitabile il riferimento al sistema di affidamenti dei servizi e al mercato degli appalti pubblici, prevalente nel comparto dei servizi di pulizia, servizi integrati e multiservizi, che valorizzasse il lavoro e la manodopera con le garanzie di una occupazione di qualità da riqualificare e formare.

Nell'Avviso Comune le associazioni accendevano i riflettori sul dumping contrattuale esistente nel comparto e ribadivano l'urgenza di dare attuazione, «*nell'ambito degli affidamenti di servizio da effettuarsi esclusivamente con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, alle previsioni della contrattazione nazionale di settore nella gestione dei rapporti con i lavoratori*».

Alla stessa stregua le parti chiedevano «*il superamento dei tagli indiscriminati della spesa pubblica destinata ai servizi di pulizia e sanificazione e quindi delle gare affidate al massimo ribasso*» che alla luce del contesto del momento diventava un metodo di selezione delle offerte sbagliato e anche pericoloso per la salute e la sicurezza della popolazione, in favore di procedure di aggiudicazione che restituissero centralità alle componenti di valutazioni qualitative dell'offerta.

Preminenti per le Parti Sociali erano l'aggiornamento della normativa di riferimento, come la proroga e il potenziamento degli ammortizzatori sociali fino al termine della fase di emergenza, anche con il rifinanziamento delle misure, con tempi di erogazione rapidi, per il sostegno economico delle imprese e delle cooperative. Per consentire una ripresa delle attività economiche in sicurezza era necessario infine attivare screening immunologici per i lavoratori del settore operanti nelle strutture sanitarie e per i lavoratori occupati negli appalti e nelle strutture socio sanitarie e socio assistenziali, anche assicurando la fornitura dei DPI e degli altri dispositivi di sicurezza.

Il 9 luglio 2020 l'associazione imprenditoriale Federterme/Confindustria e i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS indirizzarono un Avviso Comune al Governo e al Parlamento in cui chiedevano un impegno preciso nei confronti del **settore termale**, comparto di fondamentale importanza per la sanità pubblica, da sempre componente di

assoluto rilievo dell'offerta turistica nazionale, con più di 320 stabilimenti termali attivi in tutta Italia.

Infatti il COVID-19 aveva messo a dura prova tutta l'economia del Paese con effetti devastanti tanto per il sistema delle imprese termali quanto per gli oltre 10mila lavoratori del settore, compresi gli addetti stagionali e, pertanto, vi era l'esigenza primaria di salvaguardare la continuità aziendale, da un lato, e preservare l'occupazione, dall'altro, cosa da ripensare anche recuperando, più in generale, le eccellenze termali a suo tempo chiuse prima dell'emergenza epidemiologica.

Le imprese e le organizzazioni sindacali chiedevano, a gran voce, che le risorse per gli ammortizzatori sociali per l'intero comparto turistico e termale fossero ulteriormente integrate, almeno a copertura dell'intero arco di tempo intercorrente tra la scadenza dei trattamenti allora previsti ed il 31 dicembre 2020, per il sostegno delle numerose aziende termali e/o alberghiero - termali che non sarebbero riuscite ad aprire in quella stagione e a salvaguardia delle professionalità e competenze esistenti.

Si sarebbero dovute altresì adottare misure strutturali a sostegno delle imprese, per la realizzazione di piani di promozione, di formazione e di investimento, finalizzati a favorire il recupero di competitività e di quote di mercato e bisognava valorizzare appieno l'originaria vocazione sanitaria del sistema termale con particolare riferimento alla riabilitazione dei soggetti già affetti da COVID-19, per consentire alla Sanità pubblica di riequilibrare il carico che l'assistenza territoriale si era trovata ad affrontare, nella condivisa consapevolezza che l'omogenea diffusione delle terme lungo tutta la penisola, rendeva queste ultime luogo di elezione per il recupero psicofisico di tali pazienti.

L'ultimo punto della richiesta al Governo e al Parlamento riguardava un tavolo Governo/Federterme/Organizzazioni Sindacali, per condividere i problemi del settore e individuare misure specifiche ed urgenti a sostegno delle imprese e dei lavoratori, atte a fronteggiare la situazione di emergenza in atto e a rilanciare il settore.

Del giorno successivo fu la richiesta congiunta, rivolta al Governo dalle Parti Sociali della contrattazione nazionale di settore, i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e l'associazione imprenditoriale FIPE Confcommercio, di un intervento normativo che riconoscesse lo stato di crisi del **settore del banqueting e del catering** che alimentava un giro di affari annuo pari a circa 2 miliardi e 200 milioni di euro di fatturato ed era parte fondamentale del sistema turistico italiano, con oltre

2.200 imprenditori operanti su tutto il territorio nazionale e circa 100mila addetti, di cui 13.500 a tempo determinato.

Le parti sollecitavano la proroga in continuità del Fondo di Integrazione Salariale fino al 31 dicembre 2020 per il sostegno al reddito dei lavoratori, con rifinanziamento delle misure, con semplificazione delle procedure e con tempi di erogazione certi e rapidi.

E ancora interventi economici e fiscali, anche in riferimento al cuneo fiscale, volti a supportare la continuità dell'attività imprenditoriale, quale strategia fondamentale per consentire la conservazione del tessuto aziendale esistente e fattore determinante per mantenere nel tempo, anche dopo la fase emergenziale, l'occupazione.

«L'intero settore turistico italiano ha subito e sta subendo i drammatici riflessi economici della grave situazione causata dalla pandemia da COVID-19 con perdite stimate di fatturato dell'80%, anche considerata l'impossibilità di prevedere una ripresa certa delle attività in tempi rapidi» dichiarò il Segretario nazionale della FISASCAT Fabrizio Ferrari, sottolineando anche *«le pesanti ripercussioni su tutta la filiera di migliaia di piccole e medie aziende dell'indotto generato dal comparto turistico che quest'anno subiranno gravi perdite a causa della pandemia».*

«Tutto questo rischia di compromettere la tenuta delle attività di impresa e dei livelli occupazionali, con le immaginabili conseguenze in termini di costo sociale, di perdita delle professionalità faticosamente costruite e di ulteriore calo dei consumi» aggiunse a sua volta il Segretario Generale Davide Guarini, il quale poi concluse «I provvedimenti del *Governo fin qui adottati rischiano di rivelarsi insufficienti. Sono necessarie misure a lungo termine che accompagnino il settore verso l'auspicata ripresa a pieno regime delle attività».*

Il 16 Luglio 2020 si ebbe un nuovo Avviso Comune condiviso dalle Parti Sociali della contrattazione nazionale del **settore alberghiero e dei pubblici esercizi**, ovvero i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e le associazioni imprenditoriale di settore FIPE, Federalberghi, FIAVET e FAITA aderenti a Confcommercio.

Lo scopo era quello di assicurare ulteriori risorse per il finanziamento e la proroga degli ammortizzatori sociali fino al 31 dicembre 2020, garantendone la fruibilità ai lavoratori diretti ed agli indiretti operanti nel comparto turistico, anche in relazione alle diverse casistiche che compongono il settore (ristorazione commerciale e collettiva, anche in ambito di appalti privati in cui i committenti sospendono o riducono il servizio per

ricorso allo smart working e/o per applicazione di modalità alternative al servizio classico realizzate per evitare assembramenti e garantire il distanziamento sociale, come indicato dai DPCM e dai protocolli di sicurezza; strutture alberghiere e ricettive; aree aeroportuali, ecc.), che contava oltre 300mila imprese e più di un milione e mezzo di addetti, con un valore aggiunto pari a circa 90miliardi di euro.

Le parti chiedevano il riconoscimento «di uno sgravio contributivo sulle nuove assunzioni» e sollecitavano «interventi economici e fiscali, anche in riferimento al cuneo fiscale, volti a supportare la continuità dell'attività imprenditoriale, quale strategia fondamentale per consentire la conservazione del tessuto aziendale esistente e fattore determinante per mantenere nel tempo, anche dopo la fase emergenziale, l'occupazione, anche stagionale».

L'Avviso Comune seguiva il protocollo di intesa siglato a febbraio, all'inizio della fase emergenziale, sulle politiche attive a sostegno di lavoratori e imprese danneggiati dalla pandemia, anche attraverso il supporto della bilateralità settoriale, e l'accordo sulla costituzione di un fondo straordinario per le iniziative di sostegno al reddito dei lavoratori e delle lavoratrici, anche stagionali, da realizzare sempre attraverso il sistema degli enti bilaterali territoriali.

«A causa del protrarsi della situazione i provvedimenti adottati dal Governo rischiano di rivelarsi insufficienti. A questo punto – dichiarò Guarini – *bisogna evitare che si inneschi un fenomeno depressivo dovuto alla perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro, con le immaginabili conseguenze in termini di costo sociale, di perdita delle professionalità faticosamente costruite e di ulteriore calo dei consumi».*

Il 30 luglio fu poi la volta del **Terzo settore**. Sostenere la transizione e la ripartenza in sicurezza dei servizi socio sanitari assistenziali educativi e di inserimento lavorativo gestiti dal sistema delle imprese e delle cooperative sociali attraverso la valorizzazione della rete di infrastrutture, la promozione di iniziative, percorsi comuni di riconversione e potenziamento dell'offerta erogata, la riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti dagli ammortizzatori sociali nell'emergenza pandemica e la costituzione di Comitati Aziendali territoriali paritetici previsti dal protocollo Governo Parti Sociali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 erano le richieste delle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale del settore della cooperazione sociale, i sindacati di categoria FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTuCS e le

associazioni imprenditoriali AGCI Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà e Legacoopsociali.

In particolare le Parti Sociali ritenevano necessario avviare specifiche contrattazioni aziendali/territoriali sull'attivazione di percorsi di formazione dedicati per cogliere le opportunità del DL Rilancio al fine di qualificare ulteriormente i servizi di welfare e di salvaguardare occupazione e retribuzioni, quale concreta alternativa agli ammortizzatori sociali, anche attraverso le opportunità formative disposte dai Fondi Interprofessionali, sia per l'accrescimento delle competenze, sia per sviluppare percorsi di prevenzione in materia di sicurezza.

Le Parti Sociali nell'occasione condivisero anche le Linee Guida sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, per una transizione ed una ripartenza dei servizi socio sanitari assistenziali educativi e di inserimento lavorativo erogati dal sistema delle imprese e delle cooperative sociali.

Entrambi i documenti vennero trasmessi, unitamente ad una richiesta di incontro, ai Ministeri del Lavoro e della Salute, alla Conferenza Unificata, alla Conferenza delle regioni e all'ANCI al fine di affrontare le problematiche e le criticità del comparto dei servizi.

«Il settore delle Cooperative Sociali, con oltre 350mila addetti occupati, ha contribuito fortemente alla tenuta del sistema sanitario pubblico nella fase dell'emergenza pandemica, garantendo in quota parte il welfare italiano e la tenuta economica e sociale del nostro Paese» dichiarò il Segretario nazionale Fabrizio Ferrari, il quale poi aggiunse *«Il sistema della cooperazione* sociale *va sostenuto in questa fase di transizione e di ripartenza dei servizi, assicurando la sicurezza nei luoghi di lavoro e la riqualificazione della professionalità degli operatori del settore, ma anche con un opportuno potenziamento delle infrastrutture e la riconversione dei servizi prestati».*

La riunione del Comitato Esecutivo

Il 22 luglio 2020 il Comitato Esecutivo della FISASCAT CISL si riunì in modalità telematica per gli adempimenti statutari e per esaminare lo scenario contrattuale di riferimento nel terziario, turismo e servizi al tempo del Coronavirus.

L'organo esecutivo della Federazione cislina, dopo un dibattito ampiamente partecipato, approvò all'unanimità le proposte tematiche, illustrate dal-



la Segreteria nazionale, finalizzate alla definizione delle piattaforme unitarie per i nuovi contratti nazionali di lavoro applicati ai circa 2milioni e 400mila addetti del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, primo banco di prova nella tornata delle trattative di rinnovo che avrebbe visto impegnata la categoria nei mesi successivi.

Se la prevenzione dei rischi relativi a salute e sicurezza in ambito lavorativo rappresentava la priorità nella fase della ripartenza e della ripresa, per la FISASCAT CISL, era altrettanto dirimente focalizzare il confronto sui rinnovi contrattuali anche su altre aree di intervento, finalizzate a rispondere alle sfide che lavoratori ed imprese avrebbero dovuto affrontare nel medio periodo, ossia sulla formazione continua per riqualificare l'occupazione, su nuovi diritti e tutele attivabili in caso di bisogno, come anche sui radicali processi di riorganizzazione delle grandi superfici di vendita nell'ambito della grande distribuzione organizzata.

Dunque relazioni industriali e partecipazione, rappresentanza e rappresentatività, formazione e nuove competenze, mercato e organizzazione del lavoro, diritti e tutele, prevenzione, salute e sicurezza, ambiente e dignità della persona, welfare contrattuale e salario erano i temi che la FISASCAT CISL intendeva portare al confronto con le altre organizzazioni sindacali per inserirle nelle piattaforme unitarie da presentare alle associazioni imprenditoriali di settore.

Il dibattito interno della categoria affrontò poi il tema del lavoro domenicale e festivo, strettamente connesso alla disciplina degli orari degli esercizi commerciali, questione che tornava ciclicamente alla ribalta alla luce della posizione strumentale assunta dalla politica in occasione dei passaggi elettorali succedutisi nel tempo.

Il Comitato Esecutivo, nel ribadire i contenuti unitari condivisi e presentati dai sindacati in occasione della audizione informale della Camera pres-

so la X Commissione Attività Produttive Commercio e Turismo, rilanciava sull'obbligo di chiusura degli esercizi commerciali nelle 12 festività nazionali a carattere civile e religioso senza possibilità di deroga (1° gennaio, 6 gennaio, Pasqua e Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre) e sull'opportunità di consentire un numero massimo stabilito dalla norma a livello nazionale per 12 aperture domenicali in un anno legale, stabilite dalle regioni entro il mese di giugno dell'anno precedente con apposito decreto da emanare di intesa con gli Enti Locali e con una procedura di consultazione con le associazioni di impresa e le organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative.

«Fondamentali nel percorso di trasformazione culturale e di ripensamento della logica produttiva saranno la contrattazione, la bilateralità e la formazione» dichiarò Guarini, sottolineando che *«la contrattazione va rimessa al centro delle relazioni industriali affinché si possa definire un nuovo modello di organizzazione del lavoro e di rimodulazione del sistema delle qualifiche che contempli l'adozione diffusa del lavoro agile e il ricorso alla staffetta generazionale».*

Il Segretario Generale evidenziò infine che *«l'eventuale riduzione del numero di aperture commerciali non deve costituire di per sé motivo di licenziamento in tutti i casi»* e che *«la proposta FISASCAT contempla anche lo stanziamento di risorse per la realizzazione di piani aziendali di riconversione degli orari individuali di lavoro per i lavoratori che hanno la prestazione ordinaria nelle giornate domenicali».*

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del settore domestico

L'8 settembre 2020 FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS, Federcolf e le associazioni datoriali Fidaldo (che riunisce Nuova Collaborazione, Assindatcolf, ADLD e ADLC) e Domina sottoscrissero l'intesa applicabile ai circa 860 mila lavoratori regolari del comparto, che diventavano però 2 milioni, se si consideravano le stime sul sommerso.

Scaduto nel 2016 il CCNL entrava in vigore il successivo 1° ottobre 2020 introducendo importanti novità normative ed intervenendo su aspetti qualificanti, con particolare riferimento al mercato e all'organizzazione del lavoro domestico, all'accrescimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché al trattamento retributivo.



Nel merito, l'intesa di rinnovo prevedeva un aumento economico mensile di 12 euro per il livello medio B Super a far data dal 1° gennaio 2021, e contemplava un sistema di indennità a far data dal 1° ottobre 2020 – da 100 euro a quasi 116 euro – erogate in aggiunta alla retribuzione minima contrattuale ai prestatori d'opera che assistessero bambini fino al 6° anno di età ed agli assistenti familiari che assistessero più di una persona non autosufficiente, riconoscendo così i reali carichi di lavoro effettivamente prestati. Ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità veniva inoltre riconosciuta una ulteriore indennità fino a 10 euro al mese.

L'inserimento in un unico livello BS delle babysitter, come altri aspetti di semplificazione e chiarimento del CCNL, evidenziavano la volontà delle Parti Sociali di creare uno strumento che risultasse maggiormente fruibile dalle famiglie.

Il nuovo contratto rivisitata inoltre gli articolati riferiti al contratto individuale di lavoro (da formalizzare con specifica lettera di assunzione contemplante livello, mansione e modalità di riposo settimanale nel rispetto della fede religiosa), alle assunzioni a tempo determinato in ottemperanza alla normativa intervenuta, come anche rispetto al periodo di prova e ai permessi anche riconducibili al rinnovo del permesso di soggiorno e allo svolgimento delle pratiche di ricongiungimento familiare.

L'accordo definiva poi l'inquadramento degli assistenti familiari in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondevano due parametri retributivi, in base alle conoscenze e competenze possedute in riferimento alla mansione richiesta, superando la consolidata distinzione tra colf, badanti e babysitter e puntando piuttosto l'accento sul contesto all'interno del quale veniva espletata la prestazione d'opera e operando un netto distinguo tra lavoratori che coadiuvano le famiglie nel ménage quotidiano e coloro i quali lo fanno prendendosi cura di un altro essere umano. Erano infine introdotte le figure degli educatori formati, sempre più fondamentali nella presa in carico delle nuove esigenze emergenti.

Le lavoratrici e i lavoratori con contratto a tempo pieno e indeterminato con anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro avrebbero potuto beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione professionale specifici per collaboratori e assistenti familiari, elevati a 64 ore annue di permessi retribuiti qualora il lavoratore avesse deciso di frequentare percorsi formativi riconosciuti e finanziati dall'Ente bilaterale di settore, EbinColf, fondamentali per dare dignità al lavoratore e maggior tutela alla famiglia.

Il rinnovo valorizzava altresì il ruolo della bilateralità settoriale nel percorso di certificazione delle competenze avviato dall'Ente Bilaterale EbinColf e destinava una ulteriore quota alla contribuzione per l'assistenza contrattuale, al fine di implementare le prestazioni e i servizi agli aventi diritto, ai lavoratori e in particolar modo alle famiglie che si venissero a trovare improvvisamente in una situazione di difficoltà.

L'articolato sulle commissioni di conciliazione a livello territoriale veniva implementato con la specifica clausola che prevedeva che il lavoratore, durante il tentativo di conciliazione, dovesse essere assistito da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali firmatarie il rinnovo contrattuale.

Il Consiglio Generale della FISASCAT CISL

Mercoledì, 30 Settembre, 2020 i dati di scenario, sia internazionale che italiano, furono analizzati dal Consiglio Generale della FISASCAT CISL, riunitosi a Roma per gli adempimenti statutari.

L'assise in particolare prese in esame le stime sul mercato del lavoro italiano, con la perdita di circa mezzo milione di addetti, prevalentemente concentrata nei diversi settori del terziario privato, non solo per effetto del forte calo delle presenze turistiche straniere, ma anche riconducibile al calo fisiologico dei consumi dettato dalla propensione al risparmio messa in atto dalle famiglie per fare fronte alle difficoltà di quel particolare momento storico, con l'inevitabile impatto sulle imprese del retail, del commercio e dei servizi che scontavano anche il crescente ricorso agli acquisti online.



Il dibattito ampiamente partecipato mise in luce tutte le criticità e le difficoltà vissute dalle lavoratrici e dai lavoratori in piena emergenza pandemica, ma anche il prezioso ruolo di supporto e assistenza svolto dalle Federazioni territoriali nell'accesso agli ammortizzatori sociali COVID-19.

Lo scenario contrattuale di riferimento venne analizzato nel dettaglio dall'intervento introduttivo ai lavori del Segretario Generale: a fronte del recente rinnovo del contratto nazionale applicato ai circa 860mila lavoratori regolari del lavoro domestico, erano ancora quasi 4 milioni i lavoratori del commercio, turismo e servizi in attesa del rinnovo contrattuale e per i quali la FISASCAT CISL si dichiarava «pronta alla definizione delle piattaforme unitarie».

Primo banco di prova nella tornata delle trattative, che avrebbero visto impegnata la Federazione nei mesi successivi, la definizione delle proposte unitarie da portare al confronto per i nuovi contratti applicati a circa 2milioni e 400mila lavoratori del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, così sintetizzabili: formazione continua per riqualificare l'occupazione; nuovi diritti e nuove tutele attivabili in caso di bisogno come anche nei radicali

processi di riorganizzazione delle grandi superfici di vendita nell'ambito della grande distribuzione organizzata; ma anche salute e sicurezza, relazioni industriali e partecipazione, rappresentanza e rappresentatività e lavoro agile.

«In questa fase di profonda transizione e accelerazione dei processi in atto, tra cui la digitalizzazione e la riconversione dei format distributivi e dei canali di vendita di beni e servizi – sottolineò Guarini – *è anche essenziale definire un nuovo modello contrattuale confermando la validità del livello nazionale e rafforzando il livello decentrato, ampliando gli interventi di welfare e la rappresentanza sindacale, potenziando l'intervento della bilateralità settoriale sulla scorta dell'esperienza maturata in piena emergenza pandemica, nel sostegno al reddito, ad esempio, anche prevedendo la costituzione dei Fondi di Solidarietà bilaterali e nella certificazione delle competenze e dei contratti di lavoro».*

«Oggi più che mai – aggiunse il Segretario Generale – *occorre blindare le previsioni della contrattazione ed arginare il crescente fenomeno del dumping contrattuale, che in futuro non si giocherà esclusivamente sulla partita economica, ma sulla capacità della stessa contrattazione di garantire nuovi diritti e nuove tutele e l'occupabilità dei milioni di lavoratrici e lavoratori a cui si applicano i contratti che sottoscriviamo e che ci onoriamo di rappresentare».*

Egli aggiunse che, per favorire la ripresa, occorreva avviare una stagione di riforme strutturali, a cominciare dalla riforma fiscale e dalla riforma degli ammortizzatori sociali, con il coinvolgimento diretto dei Sindacati confederali, anche perché sulle prospettiva di crescita gravavano ancora importanti rischi che richiedevano chiarezza sull'orientamento delle politiche anche nel medio periodo.

Inoltre era evidente che erano necessari interventi di natura strutturale volti a sostenere la ripresa dell'economia e la solidità delle imprese con prospettive di sviluppo e restava essenziale il supporto delle politiche di bilancio, a livello sia nazionale sia europeo, per favorire l'innalzamento del potenziale di crescita, garantendo l'equità e la sostenibilità, non solo finanziaria, dello sviluppo economico.

Il Consiglio Generale della FIST CISL

Il 1 ottobre 2020 si riunì il Consiglio Generale della FIST, che approfondì in particolare l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro italiano. Nonostante la cassa integrazione e il blocco dei licenziamenti le ultime stime Bankitalia confermavano un calo degli occupati nel 2020 di circa un milione di unità rispetto al 2019; a questo si aggiungeva il crollo delle assunzioni soprattutto stagionali.

A rimetterci erano soprattutto giovani e donne dell'universo delle forme flessibili di impiego e con contratti a termine, ma anche i lavoratori in somministrazione, a chiamata o intermittenti (settori in cui il calo aveva raggiunto quota 60%), le partite IVA e i contratti di prestazione occasionale letteralmente dimezzati, tutti penalizzati dai requisiti di accesso al bonus COVID.

È in questo contesto che il Sindacato del Terziario della CISL pensava ad una nuova strategia di azione contrattuale e di rappresentanza, orientata verso la nuova governance della flessibilizzazione del lavoro richiesta dalle imprese per sostenere la crescente competizione internazionale.



Un progetto pienamente sostenuto dalla CISL, presente all'assemblea con il Segretario confederale Andrea Cuccello, e molto chiaro in casa FIST, che ripartiva proprio dai giovani, protagonisti, nella fase che aveva preceduto la diffusione della pandemia, della Conferenza Under 35 promossa dalla categoria cislina all'inizio del 2020.

La Federazione dei Sindacati del Terziario rivendicava inoltre il ruolo del Sindacato confederale nella definizione del piano sull'utilizzo delle risorse europee, *Recovery Fund* e *Next Generation EU*, che erano occasioni formidabili, a condizione di saperle integrare – sottolineò il Segretario Generale Davide Guarini – *«nel rispetto dei vincoli e delle raccomandazioni europee, in* un Progetto *Paese, consapevole del posizionamento competitivo attuale e potenziale dell'Italia nello scenario globale».*

Quanto alle numerose vertenze aperte, la Federazione aveva le idee chiare: se la prevenzione dei rischi, della salute e della sicurezza rappresentavano le priorità nella fase della ripartenza, era altrettanto dirimente, nella definizione delle piattaforme unitarie da portare al confronto negoziale, concentrarsi sulla formazione continua per qualificare l'occupazione, ma anche su nuovi diritti e nuove tutele, partecipazione, relazioni industriali e rappresentanza, welfare contrattuale e salario.

Essenziali per la FIST CISL i percorsi di riforma, a cominciare da quella del sistema degli ammortizzatori sociali – da rendere universalistico, inclusivo e rispondente alle peculiarità settoriali – fino alla leva fiscale – per appesantire le buste paga – e alla riforma previdenziale, valorizzando il ruolo del secondo pilastro pensionistico.

«In un mondo che cambia e che progredisce a ritmi costanti e imprevedibili – concluse Guarini – *dobbiamo approntare un nuovo modello di azione sindacale che sappia raggiungere le periferie del lavoro e nelle quali il Sindacato deve essere sempre più presente».*

Mobilitazione per il CCNL multiservizi

Il 21 ottobre 2020 si svolse in tutta Italia una giornata di mobilitazione dei 600mila addetti del settore delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi, che erano in attesa del rinnovo del contratto nazionale da oltre 7 anni e che dal giorno successivo si sarebbero posti in stato di agitazione permanente.

La protesta era stata indetta dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti ed era consistita in una manifestazione virtuale a supporto della vertenza, ampiamente partecipata nel rispetto delle misure anti COVID, conclusasi con l'iniziativa di circa 100 manifestanti, autorizzati a prendere parte alla mobilitazione in presenza, promossa a Roma in piazza Barberini.



Oltre 3mila furono le lavoratrici e i lavoratori in collegamento sulla piattaforma Zoom dai presidi organizzati in oltre 40 città. In alcune realtà aziendali la mobilitazione era stata anche accompagnata dallo sciopero proclamato a livello territoriale.

Da Nord a Sud il rispetto delle norme anti COVID-19 non era dunque riuscito a smorzare la determinazione dei lavoratori, che da tutta Italia rivendicarono i bisogni nel comparto dei servizi in appalto di pulizie e sanificazione, chiamato a fornire un contributo essenziale per la tenuta del sistema Paese, nella prima fase emergenziale e nella seconda ondata ormai conclamata della pandemia.

Proprio le storie di lavoro e le esperienze quotidiane delle lavoratrici e dei lavoratori del settore trasformarono le testimonianze delle singole esperienze in un'unica voce, portata avanti dai sindacati al tavolo di trattativa, arenato nelle settimane precedenti sulle posizioni delle associazioni imprenditoriali di settore ANIP Confindustria, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi e Unionservizi Confapi, Legacoop Produzione e Servizi, sorde alle richieste contrattuali, ma concentrate a dilatare ulteriormente i tempi del rinnovo.

Una delegazione sindacale, composta dalle Segreterie generali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti, nell'occasione fu ricevuta dal Sottosegretario al Ministero del Lavoro Francesca Puglisi, per bocca della quale il Ministero si dichiarò disponibile ad attivare il confronto con le associazioni imprenditoriali per illustrare le istanze sindacali, sottolineare la necessità e l'urgenza di giungere celermente al rinnovo contrattuale e realizzare un incontro specifico sulle problematiche legate al sistema



degli appalti di servizi, anche in vista della necessità di riqualificare l'occupazione in un settore sempre più essenziale per la prosecuzione delle attività pubbliche e private.

Contributo di Solidarietà per la Vigilanza Privata

Il 23 ottobre, alla luce del perdurare dell'emergenza sanitaria e del ricorso agli ammortizzatori sociali, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS chiesero alle Associazioni imprenditoriali del settore della vigilanza privata e dei servizi fiduciari di definire una nuova edizione del Contributo di Solidarietà da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore, Ebinvip.

La proposta fu accolta dalle Associazioni imprenditoriali e si pervenne al nuovo Accordo, che prevedeva l'erogazione di un Contributo di Solidarietà, già riconosciuto ai lavoratori in base a precedenti accordi, rideterminato in 260 euro lordi.



Ai lavoratori di famiglie monoreddito e che avessero usufruito della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga o del Fondo Integrazione Salariale in misura compresa tra il 50% ed il 74% delle ore ordinarie lavorabili nei mesi da Febbraio a Dicembre 2020 veniva riconosciuto un ulteriore contributo di solidarietà pari a 130 euro lordi.

Il contributo era di 100 euro lordi per i lavoratori il cui reddito da lavoro non costituiva l'unica fonte reddituale, ma che comunque avessero usufruito della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga o del Fondo Integrazione Salariale in misura pari ad almeno il 75% delle ore ordinarie lavorabili nei mesi da Febbraio a Dicembre 2020.

Coopersalute rimborsa il costo della vaccinazione antinfluenzale

Il 29 ottobre il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Coopersalute deliberò, per i 60mila dipendenti delle imprese della Distribuzione Cooperativa, di rimborsare il costo della vaccinazione antinfluenzale per la stagione 2020-2021 a tutti i suoi iscritti che non rientrassero nelle campagne vaccinali gratuite organizzate dalle singole regioni del nostro Paese.

La prestazione si aggiungeva al Piano Sanitario di Coopersalute, implementato nel mese di marzo e valido fino alla fine dell'anno, che, in caso di ricovero, prevedeva l'erogazione di una indennità per i lavoratori iscritti al fondo risultati positivi al virus COVID-19 pari a 40 euro per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno.



Un indennizzo di 40 euro al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno era stato inoltre riconosciuto in caso di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus. La diaria giornaliera per isolamento domiciliare sarebbe stata corrisposta anche qualora l'Assicurato non avesse preventivamente subito un ricovero.

Per l'occasione Guarini dichiarò: «Riteniamo che questa esperienza debba far riflettere i detrattori sulla necessità di conferire agli organismi bilaterali di settore maggiori spazi e competenze: il Piano Sanitario di Coopersalute dimostra che l'ambito di cogestione rappresentato dalla bilateralità di settore può fare la differenza *ed erogare servizi di qualità ad una base associativa esposta, per la propria attività lavorativa, anche al rischio di contagio da COVID-19».*

L'Avviso Comune per la tutela del Lavoro Domestico

Dopo la pausa estiva, che aveva visto un allentamento dell'aggressività del COVID-19, l'autunno portò con sé una nuova ondata pandemica, per cui le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore – sempre il 29 ottobre – decisero di inviare al Governo, ai Ministeri competenti e all'ILO un Avviso Comune affinché non fosse trascurato il settore del La-



voro Domestico, datori e lavoratori, da eventuali ed ulteriori misure d'urgenza adottate dall'Esecutivo per contrastare la diffusione della pandemia da COVID-19.

Le Parti Sociali sottolinearono come il momento emergenziale, vissuto durante il periodo del lockdown, avesse messo a dura prova il settore, considerato che i lavoratori domestici e le famiglie datrici di lavoro domestico non erano stati destinatari di provvedimenti normativi con misure di sostegno al reddito o di provvedimenti di tutela delle condizioni di lavoro uguali o equivalenti agli altri settori lavorativi.

Per i sindacati e le associazioni datoriali di settore il momento storico, considerata la paura del contagio o l'eventuale possibilità di un nuovo lockdown e comunque l'intensificarsi dell'utilizzo dello smart working, nonché il rientro dei lavoratori stranieri in Italia da Paesi considerati a rischio, qualora non accompagnato da un'attenta normativa precauzionale e preventiva ad hoc, avrebbe potuto mettere in ginocchio un settore che coinvolgeva oltre quattro milioni di persone tra datori e lavoratori.

Le Parti Sociali firmatarie si dichiaravano perciò disponibili ad avviare un confronto costruttivo sul tema degli interventi d'urgenza per il lavoro domestico, ed in particolare l'estensione della CIGD, la malattia da COVID-19 a carico dello Stato, l'infortunio COVID-19, l'erogazione di DPI gratuiti nell'assistenza e nella cura alle persone, ed ogni altro intervento utile.

Tutto ciò anche in considerazione del fatto che il settore, complessivamente, produceva circa l'1,1% del PIL (17,9 miliardi di euro di Valore Aggiunto) e che lo Stato, senza il sostegno delle famiglie datrici di lavoro domestico, solo per l'assistenza alla persona non autosufficiente, avrebbe dovuto spendere oltre 33 miliardi di euro, a fronte dei 22 che erano stati stanziati.

Il CIA di Unicoop Tirreno



Il 2 novembre 2020 venne siglata l'ipotesi di accordo per il nuovo contratto integrativo aziendale applicato ai circa 3.500 dipendenti della Unicoop Tirreno presente sul territorio nazionale con 176 punti vendita in Toscana, Umbria e Lazio. L'intesa, dopo l'approvazione dei lavoratori, sarebbe entrata in vigore dal 1° dicembre 2020 fino al 30 novembre 2023.

Il sistema di relazioni sindacali veniva implementato a livello regionale/provinciale e di singolo punto vendita o unità operativa; il confronto sarebbe stato finalizzato anche alla definizione di intese su una pluralità di istituti.

Sui diritti di informazione si introduceva l'obbligo in capo all'azienda di fornire aggiornamenti di carattere organizzativo con cadenza mensile. Erano confermate le agibilità sindacali per RSU/RSA e sulla salute e sicurezza l'intesa prevedeva la possibilità di eleggere 30 RLS.

Sull'organizzazione del lavoro l'ipotesi di accordo uniformava il regime orario e garantivo un'articolazione con un minimo di 3 mezze giornate di riposo distribuite a rotazione. I part-time avrebbero potuto incrementare le ore di lavoro prestate fino a 38 ore settimanali; in alternativa all'incremento orario veniva riconosciuto un ad personam assorbibile.

Sul mercato del lavoro l'intesa prevedeva la stabilizzazione, entro la vigenza contrattuale, di 100 part-time per i quali la cooperativa si impegnava ad incrementare a titolo definitivo l'orario di lavoro, mentre 50 lavoratori, che avevano già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato o somministrato, sarebbero stati assunti a tempo indeterminato.

Unicoop Tirreno si impegnava inoltre ad includere nei nuovi contratti di appalto una clausola che obbligava le imprese appaltatrici ad applicare integralmente la contrattazione nazionale di categoria.

Erano previste maggiorazioni ad hoc per il lavoro domenicale e festivo, retribuito con il 40% per le prime 10 domeniche lavorate, con il 55% dalla 11a alla 20a domenica e con il 65% dalla 21a domenica in poi. Nel mese di dicembre 2020 il lavoro domenicale inoltre sarebbe stato valorizzato con la maggiorazione del 70%.

Sul capitolo trasferte e trasferimenti, fatte salve le garanzie già previste, l'intesa introduceva ulteriori garanzie per i trasferimenti oltre i 50 km. Il sistema premiante prevedeva l'erogazione di un premio aziendale di 92,96 euro su base mensile oltre ad una retribuzione variabile annuale – legata all'incremento di redditività, produttività, qualità e competitività – fino ad un massimo di 1.300 euro al IV livello, riproporzionato per ciascun lavoratore in relazione al parametro ed all'orario di lavoro settimanale. Ai lavoratori che non avessero maturato il diritto al premio aziendale l'intesa riconosceva un importo di salario variabile legato agli obiettivi di singola unità produttiva.

Unicoop Tirreno, con un protocollo sottoscritto con i sindacati a margine dell'ipotesi di accordo, si impegnava inoltre a preservare l'invarianza della superficie di vendita detenuta e a fare ricorso, in caso di crisi, a strumenti conservativi dell'occupazione.

Vincenzo Dell'Orefice, che aveva seguito la lunga contrattazione, sottolineò che l'intesa introduceva un unico regime sia d'orario che di trattamento retributivo per la totalità dei dipendenti, realizzando così quella solidarietà fra generazioni che molti teorizzavano, ma pochi praticavano.

La mobilità incentivata in Margherita Distribuzione



Il 5 novembre si concluse la procedura di licenziamento collettivo avviata da Margherita Distribuzione.

La direzione ex Auchan siglò con FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS le intese sulla mobilità non oppositiva ed incentivata del personale della rete commerciale e sulla

proroga del termine temporale per la risoluzione dei rapporti di lavoro del personale di sede.

Gli importi, gli stessi pattuiti nel verbale di accordo sul piano di uscite su base volontaria ed incentivata per la rete commerciale ratificato dalla FISASCAT CISL già dal 6 aprile 2020, variavano da 19.500 euro a 66.500 euro a seconda del livello di inquadramento.

L'intesa sottoscritta dalla FISASCAT aveva consentito di prenotare l'incentivo a 1.354 lavoratori che potevano perciò vedersi riconosciuto l'importo economico senza un'ulteriore manifestazione di interesse.

L'intesa introduceva uno speciale regime per i part-time sino al 55% dell'orario di lavoro, che si vedevano riconoscere, in caso di esodo volontario incentivato, un importo economico di 16mila euro, nel caso in cui la prenotazione fosse stata formalizzata entro il mese di novembre, e di 12mila euro nel caso in cui la prenotazione fosse stata effettuata dall'1 al 31 dicembre 2020.

Archiviata la procedura di mobilità per la rete commerciale restavano però da collocare ancora 22 negozi, per i quali Margherita non aveva ricevuto alcuna offerta, per cui restavano sospesi nel limbo i lavoratori che non erano stati ricompresi nei rami aziendali trasferiti da Margherita Distribuzione sia a consorziati CONAD che a imprenditori terzi.

«Per la nostra organizzazione – dichiarò Vincenzo dell'Orefice – *il sistema CONAD e chi subentrerà nelle superfici liberate dalla riduzione degli ipermercati deve, coerentemente alle intese da noi sottoscritte, implementare la parte negoziata in tema di politiche attive per la ricollocazione. Le professionalità espresse dai dipendenti di quello che fu il gruppo Auchan in Italia sono preziose per l'intero settore e proprio per questo non vanno disperse, ma custodite».*

Il Fondo EST e il COVID-19

Anche nella seconda ondata della pandemia proseguì l'intervento del Fondo EST: il 5 novembre 2020 il Consiglio Direttivo deliberò la proroga al 31 dicembre 2020 della copertura delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa connesse con l'emergenza pandemica, anche nel caso di ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19; una misura ancor più significativa anche considerata la distribuzione territoriale degli iscritti a Fondo EST,



concentrati in zone ad alto e medio impatto del virus: il 28% in Lombardia, il 12% in Veneto, il 10,3% in Emilia Romagna e il 9% in Piemonte.

Fondo EST predispose anche un apposito pacchetto emergenza COVID-19 per tutti i contagiati dal virus, garantendo un'indennità giornaliera per ricovero, una diaria da isolamento domiciliare e un contributo per le prestazioni sanitarie relative alla riabilitazione respiratoria.

Tra le altre misure fu previsto poi il supporto alle aziende in caso di ritardato pagamento della contribuzione, oltre alla proroga della presentazione delle richieste di rimborso delle prestazioni e procedure ad hoc per agevolare l'assistenza medica, diagnostica ed infermieristica in via domiciliare.

Considerata la sospensione di gran parte delle visite specialistiche presso le unità sanitarie locali e la chiusura di molti poliambulatori sul territorio, il Fondo inoltre attivò il nuovo servizio di video-consulto specialistico nelle varie discipline mediche.

Fino al mese di giugno 2021 veniva consentita la prosecuzione volontaria e individuale della contribuzione, anche nei casi in cui il datore di lavoro avesse interrotto il rapporto di lavoro, a prescindere dalla fruizione dei trattamenti di disoccupazione.

Il coordinamento dei Comitati Aziendali



Il 10 novembre 2020 si svolse – promossa dalla FISASCAT – la prima riunione in modalità videoconferenza del Coordinamento dei Comitati Aziendali COVID-19 varati a seguito del «Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro» condiviso il 14 marzo 2020 da Governo e Parti Sociali e poi aggiornato il 24 aprile 2020.

Al centro del confronto interno alla categoria vi fu ovviamente il riacutizzarsi della crisi pandemica, che stava investendo il nostro Paese, con l'inevitabile corollario di criticità e problemi riscontrati nei luoghi di lavoro, dove i contagi riflettevano il dato nazionale comunicato dall'Istituto Superiore di Sanità.

Nell'intervento introduttivo al confronto il Segretario nazionale della FISASCAT Vincenzo Dell'Orefice espose una disamina delle previsioni del Protocollo Governo Parti Sociali, illustrando anche i contenuti degli interventi governativi emanati per il contenimento del contagio.

Per il sindacalista *«la crisi da COVID-19 ha cambiato il modo di concepire il lavoro e la fruizione dei luoghi di lavoro, dei punti vendita e delle strutture ricettive». «L'emergenza* – aggiunse poi – *ci fa comprendere quanto sia importante declinare il ruolo delle relazioni industriali e delle organizzazioni sindacali in tema di prevenzione, salute e sicurezza».*

Il dibattito, ampiamente partecipato da circa 100 tra delegate e delegati – componenti dei Comitati Aziendali ed RLS – dipendenti da aziende del Commercio, Turismo e Servizi, mise in luce le buone prassi adottate, per lo più nelle imprese di grandi dimensioni, ma accese altresì i riflettori sul-

le criticità e sul precario rispetto del Protocollo Governo Parti Sociali nelle piccole e medie imprese e nelle realtà di impresa polverizzate.

Il dibattito in particolare enfatizzò le criticità che si riscontravano quotidianamente per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti da imprese di servizi in appalto (pulizia, ristorazione, vigilanza e portierato) che operavano presso gli ambienti di lavoro delle committenze.

Il Coordinamento espresse piena condivisione sulla necessità di gestire la partita nell'ambito di un proficuo rapporto fra datori di lavoro, committente e organizzazioni sindacali, volto a ben quantificare e qualificare i rischi di interferenza insiti nelle attività di servizi fornite.

Altro capitolo dibattuto dal Coordinamento fu il tema della fruizione dei negozi e dei punti vendita in quella fase di recrudescenza dei contagi, che era stata oggetto di una recente comunicazione unitaria inviata dai sindacati di categoria alle controparti datoriali della grande distribuzione organizzata.

Per la FISASCAT era necessario non abbassare la guardia e reintrodurre seri criteri organizzativi, abbandonati nei mesi estivi, quali il contingentamento della clientela, l'utilizzo dei soli carrelli per ciascun cliente al fine di indurre questi ad un distanziamento di fatto, fino al ritorno della rilevazione della temperatura della clientela in maniera generalizzata, con un'attenzione focalizzata sui reparti freschi e freschissimi per evitare la creazione di concentrazione di clienti.

Concluse i lavori del Coordinamento l'intervento del Segretario Generale Davide Guarini, il quale sottolineò *«l'urgenza e la necessità di implementare e aggiornare le regole per gestire una situazione inedita che impone un più attento controllo sul rispetto delle previsioni normative»*.

Egli espresse «vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori in prima linea nei luoghi di lavoro per contrastare e prevenire il contagio e direttamente coinvolti dalla pandemia», ai quali ricordò che non si doveva allentare l'attenzione e bisognava andare avanti in maniera determinata, concludendo: *«Se il nostro impegno può essere utile a salvare anche solo una vita umana, non avremo lavorato invano».*

La FIST CISL al primo meeting del settore automotive



Il 13 novembre si tenne il primo meeting internazionale on-line dei sindacati del settore automotive e della vendita auto, organizzato dal sindacato internazionale dei servizi UNI Global Union.

Giappone ed Italia furono i Paesi trainanti dell'iniziativa, anche perché accumunati da molte similitudini: il settore automotive diviso tra produttori e venditori e la dinamica demografica caratterizzata da una bassa natalità e dall'invecchiamento della popolazione, che necessariamente richiedevano un cambio di passo proporzionale alle necessità emergenti con un approccio di strategia commerciale.

Anche il resto del mondo però non differiva molto dalla realtà di Giappone e Italia, se non per essere più indietro nella progressione che caratterizzava il mercato dell'automotive.

Una più forte attività di scambio di informazioni e di strategie sindacali era la finalità dell'avvio di questa alleanza sindacale internazionale, per far fronte anche alla concentrazione dei produttori, a cui si stava assistendo da qualche tempo.

Per il Segretario nazionale Mirco Ceotto, che aveva partecipato all'iniziativa *«il meeting internazionale UNI Global Union nel settore dell'automotive è il primo passo di un progetto che come FIST CISL abbiamo fortemente soste-*

nuto e che vede nella reciproca informazione e condivisione delle esperienze e delle attività sindacali realizzate nel settore un valido aiuto nel determinare la trasparenza salariale e nel rafforzamento dei diritti dei dipendenti del comparto».

Lo Sciopero dei multiservizi



Quello stesso 13 novembre fu veramente massiccia la partecipazione allo sciopero per il contratto nazionale delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi, che era scaduto da oltre 7 anni.

La mobilitazione, promossa in tutta Italia con presidi, sit-in e manifestazioni nel rispetto nelle misure anti COVID, registrò una media di adesione superiore all'80%, con punte del 100% in alcune realtà industriali e di impresa, al netto dei lavoratori precettati, così come nelle scuole e negli uffici pubblici.

Alta fu la partecipazione anche nelle attività essenziali in sanità e negli ospedali, dove, con grande senso di responsabilità, i lavoratori assicurarono comunque le prestazioni indispensabili, in ottemperanza alla normativa vigente, pur condividendo le motivazioni dello sciopero.

La protesta, indetta da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UIL-Trasporti, accendeva per l'ennesima volta i riflettori sulla vertenza che coinvolgeva complessivamente oltre 600mila addetti, per il 70% donne, con salari esigui, orari spesso ridotti, carichi di lavoro pesanti e condizioni di lavoro difficili in molte realtà.

Le tre sigle stigmatizzavano l'atteggiamento dilatorio delle associazioni imprenditoriali di settore – ANIP Confindustria, Confcooperative Lavoro e servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Unionservizi Confapi e AGCI Servizi – che mettevano in discussione diritti e tutele dei lavoratori del settore e la definizione di un aumento salariale congruo e dignitoso, senza dare ancora un riscontro concreto alle sollecitazioni volte a concludere positi-

vamente e in tempi brevi il percorso di rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Dai presidi dello sciopero le tante lavoratrici e lavoratori in agitazione rivendicavano il rinnovo del contratto nazionale, per vedere riconosciuto il valore del loro lavoro, mentre i sindacati chiedevano con forza un'assunzione di responsabilità da parte delle imprese, in mancanza della quale avrebbero continuato le iniziative di mobilitazione e lotta.

Il rafforzamento della contrattazione collettiva, che comportava il consolidamento e l'aumento dei diritti sociali, era un punto comune dell'attività sindacale in tutta Europa, per cui il sindacato europeo dei servizi UNI Europa su Twitter espresse piena solidarietà ai lavoratori multiservizi nella giornata di mobilitazione.

Anche la CES, la Confederazione Europea dei Sindacati, impegnata nel confronto per ottenere una Direttiva Europea sulla trasparenza salariale, nella giornata dello sciopero e della mobilitazione espresse vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori italiani del settore dei multiservizi impegnati nell'affermazione dei propri diritti.

La prima assemblea sindacale unitaria sullo Sport



Il 16 novembre 2020 si tenne on-line la prima Assemblea unitaria dei lavoratori del settore sportivo, indetta dai sindacati di categoria SLC e NIDIL CGIL, FISASCAT e FeLSA CISL, Uilcom e Uiltemp.

Oltre 220 partecipanti, tra lavoratori dipendenti e collaboratori sportivi, presero parte all'iniziativa, organizzata in modalità videoconferenza da tutta Italia nel rispetto delle misure anti COVID, per discutere le grandi criticità di un settore fermo e il sistema delle indennità e dei bonus che creava difficoltà di accesso a diversi collaboratori sportivi, assieme ai nodi strut-

turali della riforma dello Sport allora in discussione.

Furono molto discusse le ultime previsioni normative, a cominciare dai ristori destinati al settore e volti ad attenuare gli effetti negativi del blocco delle attività sportive, che erano state tra le prime ad essere attenzionate dal Governo e, sovente, vietate, nonostante il comparto dello Sport concorresse al PIL con 4 punti percentuali, e complessivamente impiegasse oltre 100.000 lavoratori dipendenti e più di 500 mila collaboratori sportivi, che bisognava ricondurre al sistema giuslavoristico ordinario, fossero essi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, o di lavoro autonomo, oppure dipendente.

Il dibattito, ampiamente partecipato, mise in luce tutte le contraddizioni e le criticità del mondo dello Sport, altamente frammentato e poco regolamentato all'interno di un quadro normativo di riferimento da riformare. In particolare emerse l'urgenza del riconoscimento dei diritti e delle piene tutele per le lavoratrici e i lavoratori del settore, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro.

I sindacati, già in occasione della presentazione nei mesi precedenti della prima bozza di Decreto, avevano sollecitato la necessità di definirne i diritti, come avviene per il resto del mondo del lavoro: disoccupazione, previdenza, malattia, infortunio, maternità e genitorialità, tutele ancora negate alle collaboratrici e ai collaboratori sportivi.

Le organizzazioni sindacali, in particolare, avevano espresso contrarietà su eventuali deroghe allo Statuto dei Lavoratori che sembravano previste dalla bozza del provvedimento, ritenendo invece dirimente salvaguardare le specificità professionali e le qualifiche – anche connesse ai percorsi formativi e universitari effettuati – da ricondurre nell'alveo del sistema di classificazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e contrattate anche per le collaborazioni e il lavoro autonomo.

Questo concetto fu ribadito anche dall'Assemblea sindacale unitaria, che confermò la validità della contrattazione nazionale di settore e la necessità di un suo rinnovo, essendo essa scaduta nel 2018. Unanime fu infine la condivisione sulla necessità di fornire un adeguato ristoro anche alle imprese del settore, impianti e attività connesse, piscine, palestre e centri sportivi dilettantistici.

Alla prima Assemblea unitaria, finalizzata ad avviare un percorso condiviso e continuativo, sarebbero seguiti ulteriori momenti di incontro. Su mandato dei lavoratori i sindacati avrebbero avviato delle azioni di confronto con il Ministero dello Sport, per ottenere chiarimenti ed approfon-

dimenti in merito alle questioni più spinose e contingenti della riforma, nonché in merito ad alcune criticità emerse in relazione all'accesso alle misure messe in campo dal Governo a fronte della pandemia.

L'invito che le organizzazioni estendevano ai lavoratori del settore era quello di rivolgersi alle strutture sindacali territoriali e apportare il proprio contributo a sostegno di un percorso che avrebbe dovuto vedere, passo dopo passo, la risoluzione di problematiche concrete, che impattavano sulla vita dei lavoratori e sulla dignità di un lavoro che a pieno titolo concorre al benessere delle persone.

Il contratto del Settore ortofrutticolo ed agrumario



Il 27 novembre si giunse al rinnovo contrattuale per i 60mila addetti del settore ortofrutticolo ed agrumario. L'ipotesi di accordo, siglata da FLAI CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e l'associazione imprenditoriale di settore Fruitimprese, dopo la consultazione dei lavoratori, avrebbe avuto vigenza retroattiva con decorrenza dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2023. Il rinnovo definiva un incremento salariale di 68 euro al 6° livello a regime – pari al +4.77% rispetto all'aumento previsto dal precedente contratto – erogato in quattro tranche dal mese di dicembre 2020.

Molte le novità introdotte con il nuovo contratto, a cominciare dall'inserimento di un articolato volto a debellare la violenza e le molestie perpetrate nei luoghi di lavoro – condotta che veniva a costituire espressa violazione degli obblighi contrattuali – con il ruolo affidato alle Pari Opportunità di individuare un codice di comportamento ad hoc, mentre iniziative di informazione, formazione e prevenzione sarebbero state concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

Fu preso in considerazione anche il tema della tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori, con un chiaro richiamo alla normativa

vigente su salute e sicurezza. Il rinnovo aggiornava inoltre il sistema di classificazione; sarebbero passati al 6° livello i lavoratori stagionali che avessero prestato servizio per almeno 40 mesi, anche frazionati, in 5 anni civili.

I lavoratori a tempo determinato che avessero effettuato presso la stessa azienda più di 190 giornate di effettiva presenza, avrebbero avuto diritto all'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale (part-time verticale ciclico). Fu poi introdotto il diritto alla riassunzione per i lavoratori stagionali che avessero maturato ed esercitato il diritto di precedenza; nel contratto di assunzione sarebbe stata inserita l'informativa con le modalità telematiche riscontrabili.

L'orario normale di lavoro effettivo veniva stabilito in 40 ore settimanali, cinque giorni su sette; eventuali eccezioni sarebbero state concordate a livello aziendale con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali o dei sindacati territoriali. Il rinnovo demandava alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione di forme di convertibilità degli straordinari, indennità e premi di produzione in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti.

Fu riconosciuto anche il ruolo strategico della formazione professionale; le ore di formazione continua potevano essere definite anche a livello aziendale con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e dei sindacati territoriali. Il nuovo contratto introduceva altresì l'obbligatorietà del refettorio nei luoghi di lavoro e istituiva la banca delle ore solidali, con la possibilità di cedere ai lavoratori bisognosi fino a 10 giorni di ferie e permessi.

L'intesa sul lavoro domenicale e festivo in Mini Market Coop Srl



A pochi mesi dal rinnovo del contratto integrativo, siglato con la direzione della capogruppo Coop Centro Italia, e a poche settimane dalla sottoscrizione del protocollo di intesa sulle relazioni sindacali di Gruppo, il 1°

dicembre FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e la direzione della controllata raggiunsero l'intesa sul lavoro domenicale e festivo nei MMC presenti in Umbria e in Abruzzo con 9 punti vendita e un corner ottico.

Con l'intesa veniva introdotto un sistema di maggiorazioni ad hoc, pari al 100% della retribuzione per ogni ora di prestazione lavorativa domenicale o festiva effettuata dall'ultima domenica di novembre al 7 gennaio; la maggiorazione sarebbe stata del 50% della retribuzione per ogni ora di prestazione lavorativa domenicale o festiva effettuata nelle restanti domeniche/festività dell'anno.

L'accordo contemplava la chiusura, sempre e comunque, dei punti vendita nelle giornate 1° gennaio, 25 aprile, 1° maggio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Natale e Santo Stefano. Sulla base di oggettive necessità di mercato, nelle giornate del 2 giugno e del 15 agosto, fermo restando il principio della volontarietà del lavoro festivo, si sarebbe potuto attivare un confronto finalizzato alla definizione di intese sulle aperture con i sindacati territoriali.

L'intesa fissava in 15 domeniche (22 per i punti vendita Ipercoop Avezzano, Avezzano - Vidimari, Celano e Norcia) il numero massimo di domeniche richiedibili a ciascun lavoratore dall'8 gennaio alla penultima domenica di novembre.

L'Avviso Comune per i Servizi ai Beni Culturali

Il comparto dei servizi ai Beni Culturali fu fra quelli maggiormente penalizzati dalla crisi generata dal COVID-19, essendo strettamente collegato con il turismo ed avendo subito chiusure obbligate durante il primo lockdown e dopo il DPCM del 3 novembre 2020, ancorché nella produzione e gestione dei servizi al pubblico, delle attività ed eventi culturali per il patrimonio culturale operassero in tutta Italia migliaia di imprese che davano lavoro ad oltre 70mila addetti.

«*Le imprese culturali versano in condizione di estrema difficoltà*» si leggeva nell'Avviso Comune siglato il 1° dicembre 2020 da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS, Alleanza delle Cooperative Italiane Turismo e Beni Culturali, AICC Confindustria e Confcultura, per chiedere interventi urgenti a sostegno del comparto a fronte di una crisi che si sarebbe protratta ancora per diverso tempo e che aveva generato una situazione ormai difficilmente sostenibile.



Assicurare ulteriori risorse per il funzionamento degli ammortizzatori sociali; stanziare fondi ad hoc per la formazione dei lavoratori e per definire percorsi di riqualificazione utili alla ripartenza post COVID; far fruire le misure di sostegno alle imprese e attuare una combinazione di politiche passive e attive del lavoro in modo flessibile, alternando ammortizzatori sociali, formazione e decontribuzione al fine di garantire i livelli occupazionali; ridefinire e adeguare le gare in corso di aggiudicazione e i successivi bandi di gara, per salvaguardare la tutela e la continuità occupazionale e reddituale; definire la riorganizzazione del regime fiscale per il settore culturale, anche attraverso politiche di incentivazione per l'innovazione e la produzione culturale: queste alcune delle istanze dell'avviso, alle quali si aggiungeva la richiesta al MiBACT di chiarire le procedure per la rapida erogazione alle imprese culturali dei minori introiti anche a titolo di aggio durante il periodo del primo lockdown, e l'istituzione di un tavolo di lavoro comune che coinvolgesse anche MISE e Ministero del Lavoro.

Fondo Nuove Competenze: l'Accordo con Federalberghi e FAITA



«La formazione continua rappresenta uno strumento strategico per innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle trasformazioni in atto e, al tempo stesso, per sostenere le imprese nel processo di adeguamento dei modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19».

Questa era una delle premesse dell'Accordo Quadro siglato il 10 dicembre 2020 dalle associazioni imprenditoriali Federalberghi e FAITA con la partecipazione di Confcommercio e i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, il primo sottoscritto nel terziario privato per l'accesso al Fondo Nuove Competenze istituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro, ANPAL Servizi, con una dotazione di 730 milioni di euro complessivi, disponibili fino ad esaurimento.

Con l'accordo quadro le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore prendevano atto della necessità di implementare le politiche attive del lavoro volte a riqualificare la professionalità dei lavoratori di un settore gravemente provato dalla crisi pandemica.

Per l'occasione Guarini sottolineò il ruolo della contrattazione e la valorizzazione del livello decentrato aziendale e territoriale, dove realizzare specifiche intese sulla rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, attraverso le quali parte dell'orario di lavoro fosse finalizzato allo svolgimento di percorsi formativi.

Il Segretario Generale quindi evidenziò anche l'opportunità di valorizzare la rete della bilateralità settoriale, che già sosteneva attivamente lavoratori ed imprese, ed il Fondo Interprofessionale di riferimento For.Te.

Il Consiglio Generale FISASCAT CISL



Lo stesso 10 dicembre si tenne in videoconferenza il Consiglio Generale della FISASCAT, la cui relazione introduttiva fu tenuta dal Segretario Generale, Davide Guarini.

Secondo la sua analisi il terziario privato e il commercio, turismo e servizi si confermavano in tutta Italia tra i settori maggiormente colpiti dagli effetti della crisi sanitaria ed economica derivante dalla pandemia e dalle misure attuate dal Governo per contrastare la diffusione del contagio. Il 90% delle imprese aveva registrato un consistente calo di fatturato; il 70% delle aziende aveva fatto ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19 con circa 5milioni di lavoratrici e lavoratori coinvolti.

Nella fase emergenziale erano crollate le aspettative degli imprenditori, a causa della consapevolezza che la situazione di emergenza si sarebbe protratta ancora nei mesi a venire: il saldo tra aspettative di crescita e diminuzione del fatturato era allora pari al -65% per le imprese dei servizi e al -39% per gli esercizi commerciali.

Era in questo scenario che si dovevano avviare le trattative di rinnovo dei contratti nazionali scaduti, che interessavano complessivamente 4 milioni di lavoratrici e di lavoratori.

Uno scenario complesso ben descritto dal 54° Rapporto CENSIS, che scattava una fotografia inquietante del mercato del lavoro nel settore privato, con quasi 400mila lavoratori con contratto a tempo determinato – prevalentemente del comparto turistico e alberghiero – che non avevano visto rinnovarsi il contratto nel secondo trimestre 2020, e una stima di circa 5milioni di persone, orbitanti nel settore dei servizi, direttamente riconducibili alle sacche di lavoro nero e sommerso e ai lavori occasionali, mentre gli indicatori economici confermavano il taglio congiunturale del PIL del 18% rispetto all'anno precedente.

A farne le spese i giovani e le donne, queste ultime soggette più degli uomini alla perdita del posto di lavoro, a lavorare meno ore e a guadagnare meno, confermando il gap di genere, che da sempre penalizza la componente femminile del lavoro.

Il Segretario Generale stigmatizzò l'indebolimento del potere contrattuale, che caratterizzava la rappresentanza del lavoro dipendente, dimostrato dagli oltre 935 contratti nazionali, molti dei quali in dumping, depositati al CNEL, come si evinceva dal rapporto CENSIS, che pure evidenziava che oltre il 50% dei lavoratori con contratti scaduti, circa 4milioni di addetti, erano proprio riconducibili al terziario, distribuzione e servizi, al turismo e ai servizi globalmente intesi.

«Una situazione – sottolineò Guarini a margine dei lavori del Consiglio Generale – *che deve spingere le Parti Sociali ad affrontare con grande senso di responsabilità e pragmatismo la tornata dei rinnovi contrattuali proprio in questa fase di difficoltà congiunturale. I contratti nazionali, soprattutto nel comparto dei servizi in appalto, non solo tutelano l'occupazione altamente frammentata, ma svolgono anche l'importante funzione di regolazione dei corrispettivi, preservando quello che comunemente viene chiamato costo del lavoro, ma che piuttosto qualifica professionalità e mansioni e la qualità delle prestazioni e dei servizi resi*».

A tale proposito egli informò i partecipanti al consiglio generale che il primo banco di prova, che avrebbe visto impegnata la Federazione, sarebbe stato l'avvio delle trattative di rinnovo dei contratti nazionali del terziario, distribuzione e servizi e della distribuzione moderna organizzata, che complessivamente interessavano oltre 2milioni e 400mila lavoratori. Il primo appuntamento era fissato al 27 gennaio con l'associazione imprenditoriale Confcommercio.

L'Avviso Comune per il Lavoro Domestico



Il 23 dicembre le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale del Lavoro Domestico, le associazioni datoriali di settore Fidaldo (costituita da Assindatcolf, Nuova Collaborazione, ADLC, ADLD) e Domina e i sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e Federcolf, in un Avviso Comune rivolto al Governo e ai Ministri competenti – Speranza, Catalfo, Lamorgese, Gualtieri, Bonetti e al Direttore dell'Ufficio ILO De Rosas – all'indomani della definizione del Piano per la vaccinazione anti COVID elaborato dall'Esecutivo Conte, chiesero che i lavoratori domestici addetti alla cura domiciliare di anziani, bambini e persone fragili fossero inseriti nella prima categoria dei soggetti a cui sarebbe stato somministrato il vaccino.

Per le Parti Sociali badanti e baby sitter dedite alla cura domiciliare, per la tipologia delle mansioni prestate e per gli elevati fattori di rischio che incorrevano nell'esercizio della professione, dovevano essere equiparate, come si desumeva dagli stessi indirizzi della OMS, agli operatori socio-sanitari espletanti la loro attività in ambito extradomiciliare. Si trattava, infatti, di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno operavano a strettissimo contatto con le persone più vulnerabili, senza possibilità di effettivo distanziamento e quindi ad alto rischio di contagio da COVID-19.

Le Parti Sociali, in piena emergenza pandemica, avevano rivolto al Governo un altro Avviso Comune con la espressa richiesta di includere questi lavoratori tra i destinatari degli ammortizzatori sociali COVID-19 e degli strumenti di integrazione al reddito, finalizzando l'intervento alla salvaguardia della continuità del rapporto di lavoro e del reddito, come anche di prevedere misure ad hoc di sostegno dei datori di lavoro del settore, per lo più famiglie con il bisogno crescente di cura e assistenza domestica.

Anche la bilateralità settoriale era scesa in campo per rispondere ai numerosi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto con prestazioni sanitarie integrative ad hoc legate all'emergenza COVID-19, con uno stanziamento pari a 6 milioni di euro, erogati attraverso la cassa di assistenza sanitaria integrativa di settore, Cassa Colf.

Lo sciopero della Vigilanza Privata

Molto massiccia fu l'adesione registrata allo sciopero della vigilanza privata e degli addetti alla sicurezza del 24 dicembre 2020: tantissimi lavoratori e lavoratrici del settore risposero positivamente allo sciopero proclamato da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS per un rinnovo contrattuale atteso ormai da ben 5 lunghissimi anni.

In ogni angolo d'Italia lavoratori e lavoratrici del settore fecero sentire la loro voce, nonostante le forti pressioni arrivate da parte di alcune Prefetture italiane, anche in spregio alle norme del settore, che consentono legittimamente ai lavoratori di esprimere il loro dissenso attraverso lo sciopero.



«*Non ci hanno fermati* – commentarono nell'occasione FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS – *e noi non abbiamo inten-*

zione di allentare la presa. Lo dobbiamo a chi ha lavorato ogni giorno dall'inizio della pandemia senza tirarsi mai indietro: lavoratori che trovate davanti ai supermercati, alle banche, agli ospedali e alle strutture COVID, che presidiano la nostra sicurezza e lo fanno spesso in condizioni di estrema precarietà e senza nessun riconoscimento».

La protesta tuttavia era solo una delle azioni che intendevano mettere in campo i sindacati, pronti a sollecitare nuovamente la convocazione, attesa e a più riprese chiesta, da parte delle Ministre Nunzia Catalfo e Luciana Lamorgese, chiamate in causa insieme al premier Giuseppe Conte da una lettera in cui si manifestava tutta la gravità di una situazione giunta ormai oltre al limite, perché questa situazione di incertezza, sfruttamento e umiliazione, che colpiva oltre 100.000 lavoratori in Italia, era gravissima, oltre ad essere umanamente inaccettabile.

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

FIST CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

TGLab



IL SINDACATO del TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

A PORTATA DI CLICK

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

www.fisascat.it www.tglab.it

2021


DA 73 ANNI
AL FIANCO DEI
LAVORATORI
12 CONSIGLIO
10 GENERALE
21 FISASCAT
A.ROMA LIFESTYLE HOTEL
Via O. Zoega, 59 - Roma

Gli interventi della bilateralità per l'emergenza COVID-19



Senza soluzione di continuità, visto il perdurare della pandemia, gli enti bilaterali in cui è coinvolta la FISASCAT intervennero anche nel corso del 2021.

Primo a intervenire fu, il 22 gennaio 2021, il Fondo EST, l'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, del turismo, dei servizi e dei settori affini. Il Consiglio Direttivo prorogò in quella data al 30 giugno 2021 la copertura delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa connesse all'emergenza allora in atto, anche nel caso di ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19.

Fino al 31 marzo 2021 tutti i contagiati dal virus avrebbero potuto accedere al pacchetto emergenza COVID-19 che garantiva un'indennità giornaliera di 100 euro per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno, oltre ad una diaria da isolamento domiciliare pari a 30 euro al giorno per 10 giorni all'anno.

Per gli iscritti che fossero stati affetti da polmonite interstiziale conseguente a infezione da COVID-19, Fondo EST garantiva inoltre un contri-

buto per le prestazioni sanitarie relative alla riabilitazione respiratoria.

Successivamente alla dimissione da ricovero esclusivamente per la pandemia COVID-19, l'Iscritto avrebbe potuto richiedere un'indennità forfettaria pari ad 1.000 euro; nel caso in cui durante il ricovero fosse stato necessario il ricorso alla terapia intensiva dell'Iscritto, era prevista un'indennità forfettaria pari a 2.000 euro.

Fondo EST rimborsava inoltre i tamponi antigenici/molecolari, effettuati dall'1 ottobre 2020 fino al 31 gennaio 2021 esclusivamente presso strutture sanitarie (centri diagnostici, case di cura, centri ospedalieri). Il rimborso sarebbe stato pari al 50% di ciascuna fattura con un importo massimo rimborsabile di 50 euro per fattura e con un limite massimo di tre tamponi per ciascun iscritto.

Fondo EST rimborsava poi le prestazioni mediche, diagnostiche ed infermieristiche effettuate in forma domiciliare, al fine di contribuire alle misure di contrasto al nuovo Coronavirus, in materia di spostamenti o contatti ravvicinati.

Allo scopo di disincentivare l'utilizzo del Pronto Soccorso degli ospedali in caso di emergenze sanitarie non gravi, per l'accesso alla fisioterapia per infortunio il Fondo avrebbe accettato, come probante il trauma, anche la certificazione di infortunio del medico di base o dello specialista.

Tra le altre misure era previsto il supporto alle aziende in caso di ritardato pagamento della contribuzione oltre alla proroga della presentazione delle richieste di rimborso delle prestazioni e procedure ad hoc per agevolare l'assistenza medica, diagnostica ed infermieristica in via domiciliare.

Fino al mese di giugno 2021 veniva inoltre consentita la prosecuzione volontaria e individuale della contribuzione anche nei casi in cui il datore di lavoro avesse interrotto il rapporto di lavoro, a prescindere dalla fruizione dei trattamenti di disoccupazione.

Il 5 febbraio 2021 fu la volta del comparto della vigilanza privata e dei servizi fiduciari: il Fondo Sanitario Integrativo dei dipendenti del comparto sicurezza FASIV prorogò al 31 marzo 2021 le prestazioni connesse alla situazione pandemica che sarebbero state erogate ai lavoratori iscritti, inclusi, in via straordinaria, i beneficiari del trattamento di integrazione al reddito.



La convenzione con Unisalute interveniva nei casi di accertata diagnosi di COVID-19, confermata e documentata da referto del tampone molecolare effettuato presso i laboratori di riferimento regionali.

In caso di ricovero in Istituto di Cura, l'Assicurato aveva diritto a un'indennità di 100 euro per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno (la giornata di ingresso e dimissione costituivano un'unica giornata ai fini della diaria).

Esclusivamente per la pandemia COVID 19, qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esse contenute, si fosse reso necessario un periodo di isolamento domiciliare a seguito di positività al virus, l'iscritto avrebbe avuto diritto a un'indennità di 30 euro al giorno per 10 giorni all'anno.

La diaria giornaliera sarebbe stata corrisposta anche qualora l'iscritto non avesse preventivamente subito un ricovero. Esclusivamente per la pandemia COVID 19, successivamente alla dimissione, l'assicurato poteva richiedere un'indennità forfettaria di 1.000 euro.

Questa garanzia era aggiuntiva all' «Indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al COVID-19». Esclusivamente per la pandemia COVID 19, successivamente alla dimissione e soltanto nel caso in cui durante il ricovero fosse stato necessario il ricorso alla terapia Intensiva, era prevista un'indennità forfettaria pari a 2.000 euro.

Inoltre venivano implementate le prestazioni dirette con l'introduzione del rimborso dei tamponi antigenici/molecolari per la rilevazione del COVID-19, effettuati nel periodo 01/01/2021 – 30/06/2021. L'importo massimo rimborsabile era pari a 40 euro per iscritto.



La settimana successiva, il 12 febbraio 2021, il Consiglio Direttivo di EBIDIM, l'Ente Bilaterale del settore della Distribuzione Moderna Organizzata, approvò a sua volta una misura straordinaria per fronteggiare l'emergenza da diffusione epidemiologica COVID19.

Con la prestazione Soggetti Fragili COVID19 veniva riconosciuto un contributo «una tantum» di 400 euro a tutti i lavoratori del settore in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104 del 1992 o in presenza di condizioni di rischio determinate da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, debitamente certificate mediante riconoscimento di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 1 della medesima legge n. 104 del 1992.

La prestazione poteva essere richiesta dal 15 febbraio al 30 giugno 2021 salvo esaurimento delle risorse disponibili. Potevano richiedere la prestazione i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e i lavoratori a tempo determinato con un contratto non inferiore a 6 mesi continuativi, purché svolgessero la propria attività presso datori di lavoro in regola con il versamento delle quote contributive e che applicassero integralmente il CCNL Distribuzione Moderna Organizzata sottoscritto dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e l'associazione imprenditoriale Federdistribuzione.

Davide Guarini rilevò che con questa ulteriore prestazione, la Bilateralità nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata, nonostante la sua recente costituzione, si affermava come un punto di riferimento certo e affidabile per lavoratrici e lavoratori che, quotidianamente, oltre al disagio generale che il COVID aveva prodotto, dovevano far fronte ai rischi ed ai problemi propri di una condizione di seria fragilità.



Il 15 febbraio 2021, per fornire un supporto concreto alle lavoratrici e ai lavoratori del settore multiservizi, fu deliberato un bando da parte dell'ONBSI, l'Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati, che, su indicazione delle Parti Sociali firmatarie della contrattazione collettiva nazionale delle imprese di pulizia, servizi integrati, multiservizi, istituiva una Indennità Emergenziale Conciliativa COVID-19 per le spese dovute alla nascita di uno o più figli, per coprire i costi di materiali, mense e rette scolastiche, servizi di baby-sitting, assistenza familiare per anziani o non autosufficienti e molto altro.



Il Bando consentiva di usufruire di un contributo solidale straordinario per un massimo di 200 euro fino a esaurimento del budget stanziato. Potevano accedervi i lavoratori iscritti a ONBSI in data 1° marzo 2020 che avessero maturato un'anzianità contributiva di almeno 12 mesi e con un reddito ISEE 2019 inferiore a 15.000 euro.

Il 4 marzo 2021 Coopersalute, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per le lavoratrici e i lavoratori della Distribuzione Cooperativa, decise di prorogare al 30/04/2021 la garanzia COVID-19 con il rimborso del tampone molecolare o antigenico.

Il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice per l'occasione dichiarò: «Il welfare integrativo di matrice contrattuale nella fase complessa che l'intero *Paese sta affrontando per via dell'emergenza pandemica in atto, sta dando un contributo fattivo anche alle lavoratrici ed ai lavoratori della distribuzione cooperativa. L'importanza, per chi lavora, di poter disporre di prestazioni integrative a quelle pubbliche è essenziale, soprattutto in un frangente complicato come questo».*

Egli ebbe poi il modo di sottolineare che la bilateralità prevista dai contratti nazionali siglati dalle Federazioni sindacali facenti capo a CGIL, CISL e UIL avevano accresciuto, in numero e qualità, e soprattutto per ciò che atteneva l'assistenza sanitaria integrativa, la gamma delle prestazioni garantite alle lavoratrici ed ai lavoratori durante la pandemia, mentre nulla di apprezzabile si rilevava da parte della miriade di gestioni spuntate come funghi negli anni precedenti a corredo di contrattini aventi il solo fine di fare concorrenza sleale a sistemi di regole negoziate, spesso anche a costo di mobilitazioni e scioperi, e volte a dare garanzie, tutele e qualità al lavoro.



Il 5 marzo 2021 le Parti Sociali firmatarie della contrattazione del settore del turismo decisero di prorogare al 31 marzo 2021 la validità dell'accordo siglato l'anno precedente, con lo stanziamento di complessivi 7 milioni di euro erogati dall'EBNT, l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, per la realizzazione delle attività poste in essere dagli Enti Bilaterali Territoriali.

Nel merito l'Accordo prevedeva l'istituzione del Fondo Straordinario volto a cofinanziare nella misura del 50% il costo degli interventi realizzati dal sistema della bilateralità territoriale a titolo di:

- Contributo di Solidarietà in favore dei dipendenti collocati in Cassa Integrazione Guadagni in Deroga o in Fondo di Integrazione Salariale, ammesso anche per le cause di forza maggiore connesse a ordinanze della Pubblica Autorità nonché per situazioni di crisi derivanti da eventi che determinassero periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- Salute e Sicurezza, con il rafforzamento delle misure di prevenzione della sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali;
- Stagionalità, deliberando interventi in favore dei lavoratori stagionali del comparto turistico penalizzati dalla sospensione delle attività e dal calo pronunciato delle presenze in Italia;
- Altri interventi volti alla realizzazione di iniziative finalizzate a favorire il lavoro agile, permessi e congedi o sussidi rivolti a lavoratrici e lavoratori per ragioni di genitorialità o per assistenza a familiari affetti da COVID-19.

In quell'occasione Davide Guarini sollecitò il rafforzamento della struttura degli ammortizzatori sociali anche prevedendo uno strumento che salvaguardasse la stagionalità, caratteristica strutturale del comparto ma nodo ancora scoperto, e le professionalità che vi operavano, puntando anche alla definizione di politiche attive di formazione e riqualificazione ad hoc per il settore.



Il 10 marzo furono deliberate maggiori tutele per i dipendenti degli studi professionali iscritti a Cadiprof per fronteggiare l'emergenza COVID-19. La Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa del settore, in collaborazione con Unisalute, in quella occasione implementò le misure a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori costretti

a subire un ricovero ospedaliero e la degenza in un reparto di terapia intensiva.

In caso di ricovero veniva erogata una diaria giornaliera pari a 100 euro al giorno fino a 50 giorni. In aggiunta alla diaria al termine del ricovero poteva essere richiesta un'indennità forfetaria pari a 1.000 euro una tantum; nel caso in cui il ricovero fosse stato in un reparto di terapia intensiva, l'indennità forfetaria sarebbe stata pari a 2.000 euro una tantum.

Nelle strutture convenzionate con Unisalute sarebbe stato possibile effettuare gratuitamente un tampone rapido o un test sierologico; nel caso di positività ad uno dei due esami, sempre gratuitamente e fino a negativizzazione, sarebbe stato possibile effettuare il tampone molecolare

In aggiunta a quanto già previsto dal Piano Sanitario per l'effettuazione di tampone molecolare e/o test sierologico e/o tampone rapido, l'iscritto Cadiprof aveva la possibilità di svolgere sempre tali prestazioni a tariffe agevolate presso le strutture convenzionate con Unisalute, richiedendo alla Centrale Operativa di Unisalute di inviare alla struttura sanitaria scelta l'apposita autorizzazione per l'applicazione delle speciali tariffe convenzionate, con un conseguente risparmio rispetto al tariffario normalmente applicato.

Gli avvisi comuni



Al fine di programmare il rilancio dell'attività turistica in condizioni di piena tutela della salute, il 26 gennaio 2021 le organizzazioni datoriali [Federalberghi, FIPE, FAITA e FIAVET (aderenti a Confcommercio); Assocamping, Assohotel, Assoviaggi, FIBA e FIEPET (aderenti a Confesercenti) e sindacali (FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS) stipulanti i CCNL che trovano applicazione alle imprese

del settore turismo, sottoscrissero un accordo per richiedere alle autorità competenti l'accesso tempestivo al programma vaccinale anti COVID-19 per i lavoratori del settore turismo.

L'accordo individuava nella vaccinazione contro SARS-CoV-2/COVID-19 uno strumento utile a garantire l'esercizio in piena sicurezza dell'attività turistica, sia con riferimento agli addetti, sia riguardo alla generalità della popolazione.

In considerazione della necessità di riservare ai lavoratori del settore turismo particolare attenzione nell'attuazione del piano vaccinale, le parti richiedevano alle autorità centrali e locali l'inserimento degli stessi tra le categorie prioritariamente destinatarie della vaccinazione, alla luce dell'esigenza di tutela delle attività che continuavano ad assicurare il servizio, nonostante l'esposizione al rischio.

Per garantire il successo della campagna vaccinale, le parti avevano infine concordato di attivarsi per promuovere, tra i lavoratori occupati, campagne di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla vaccinazione contro SARS-CoV-2/COVID-19.



Il 1° febbraio 2021 le Parti Sociali firmatarie dei contratti nazionali del settore del commercio rivolsero alle istituzioni un Avviso Comune, sottolineando che i lavoratori della categoria meritavano una particolare attenzione nell'attuazione del Piano di Vaccinazione anti-COVID-19 nell'ambito del piano strategico definito dal Ministero della Salute.

In particolare i lavoratori meritavano che – ultimata la prima fase, mirata alla tutela di operatori sanitari, forze pubbliche e soggetti fragili – venisse ad essi assicurata la priorità nella vaccinazione contro SARS-COV-2/COVID-19, considerando in primo luogo la necessità di tutela delle attività che continuavano a garantire il servizio senza soluzione di continuità dall'inizio della pandemia.

Nell'Avviso si sottolineava che fino dall'inizio dell'emergenza sanitaria le imprese e i lavoratori del commercio avevano dovuto fronteggiare, più che in altri settori, le pesanti ricadute della pandemia. Il settore alimentare era stato chiamato dal legislatore a garantire in sicurezza la continuità di un servizio fondamentale per il Paese, mentre il settore non alimentare aveva pesantemente subìto le restrizioni del lockdown e aveva dovuto affrontare i drammatici effetti del crollo dei ricavi.

La normativa emergenziale richiedeva elevati standard di sicurezza a tutti gli operatori del settore per garantire l'apertura delle attività commerciali e per tutelare, allo stesso tempo, lavoratori e clienti. Imprese e lavoratori, ognuno per la propria parte, avevano collaborato nei mesi precedenti con sacrificio e senso di responsabilità, investendo risorse e assicurando impegno e professionalità.

Le Parti Sociali ritenevano dunque che a questo straordinario impegno dei lavoratori e delle aziende dovesse affiancarsi un concreto e fattivo riconoscimento del ruolo strategico del settore da parte delle istituzioni, un riconoscimento che contribuisse a generare fiducia e concrete prospettive di ripresa e ritorno alla normalità. Si dicevano convinte che ciò dovesse avvenire attraverso la valorizzazione dei lavoratori che quotidianamente svolgevano la propria attività all'interno di tutti i punti di vendita e negozi del Paese, nonostante le preoccupazioni legate ad una possibile esposizione al rischio e ritenevano che il segno più concreto di riconoscimento potesse essere individuato nella regolamentazione del Piano.

Questa azione, nel quadro della lotta alla pandemia, avrebbe contribuito al contenimento del contagio e avrebbe permesso a tutto il settore del commercio, già pesantemente colpito dal lockdown, di iniziare un percorso di resilienza e ripresa a favore di tutta la comunità in condizioni di piena tutela della salute di tutti. Infatti le Parti Sociali ritenevano la vaccinazione, unitamente alle misure di prevenzione da continuare ad osservare in seno ai punti vendita, uno strumento utile a garantire l'esercizio in piena sicurezza delle attività, sia con riferimento agli addetti coinvolti, sia riguardo alla generalità della popolazione, anche a tutela dei soggetti che non potevano essere vaccinati.

Il 15 febbraio 2021 le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore, le associazioni imprenditoriali ANGEM, Alleanza delle Cooperative Italiane (Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI - Servizi) e le Organizzazioni Sindacali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS, rivolsero alle istituzioni e agli organi compe-



tenti la richiesta di inserire prioritariamente nel piano vaccinale anti COVID-19 definito dal Ministero della Salute i lavoratori operanti nel settore della ristorazione collettiva, che quotidianamente assicuravano il servizio di preparazione e somministrazione dei pasti, nonostante le evidenti condizioni di rischio, in particolare negli ospedali, nelle strutture socio-assistenziali e nelle scuole.

Nel comparto operavano allora circa mille imprese, per un totale di 96mila lavoratrici e lavoratori; a regime il settore distribuiva annualmente oltre 1 miliardo e mezzo di pasti nelle scuole, negli ospedali, nelle strutture socio assistenziali, nelle aziende, nelle caserme, nelle università, nelle amministrazioni pubbliche, per un mercato del valore di circa 6 miliardi di euro. L'emergenza epidemiologica aveva comportato una perdita dei ricavi di circa 1/3 rispetto al 2019.

Nel prendere atto del «*perdurare della gravissima situazione causata dall'emergenza epidemiologica e delle ripercussioni della crisi sul tessuto imprenditoriale e per evitare l'innescarsi di un fenomeno depressivo dovuto alla perdita di decine di migliaia di posti di lavoro*», le Parti Sociali ritenevano che la vaccinazione contro il SARS-Cov2/COVID-19 fosse lo strumento utile a garantire l'esercizio delle attività di ristorazione collettiva in piena sicurezza, sia con riferimento agli addetti coinvolti, sia riguardo alla generalità della popolazione, anche a tutela dei soggetti che non potevano essere ancora vaccinati.

Le Parti Sociali sottolineavano inoltre che, in ragione della natura delle attività, il ricorso al lavoro agile era possibile solo per alcune attività amministrative e gestionali e in un numero limitato di casi. A questo proposito nella fase emergenziale le Parti Sociali avevano sottoscritto intese in materia di regolamentazione delle misure per il contrasto e definito Avvisi Comuni per il contenimento dell'epidemia negli ambienti di lavoro e per il sostegno alle imprese, anche finalizzati alla riapertura in sicu-

rezza delle attività, per garantire spazi di accesso idonei ad accogliere utenti e consumatori.

Al fine di mitigare gli effetti dell'emergenza e, visto il perdurare della grave situazione epidemiologica causata da COVID-19, le Parti Sociali, auspicavano la più alta partecipazione possibile di tutti i lavoratori operanti nel settore al piano vaccinale in corso, attivandosi all'interno delle Aziende e tra gli stessi operatori nella promozione di campagne di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla vaccinazione contro COVID19.



Le Parti Sociali firmatarie del contratto nazionale del settore dei servizi sociali, socio sanitari educativi e di inserimento lavorativo e della cooperazione sociale il 23 febbraio 2021 rivolsero alle istituzioni un Avviso Comune affinché la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del terzo settore socio sanitario assistenziale educativo, così come la tutela della salute delle persone che beneficiavano dei servizi, fossero la priorità nell'ambito del Piano strategico per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19.

Per le Parti Sociali il vaccino era al momento l'unico strumento per tutelare la salute dei soci, delle lavoratrici e dei lavoratori oltre che un opportuno atto di responsabilità che, pur in assenza di un obbligo, andava esercitato verso tutti i soggetti fragili e verso coloro i quali non potevano essere vaccinati. Con l'Avviso Comune le Parti Sociali si impegnavano nella promozione di iniziative tra soci, lavoratrici e lavoratori occupati nelle cooperative finalizzate ad informare, sensibilizzare e favorire la vaccinazione anti COVID-19.

«Il nostro – dichiarò il Segretario Generale della FISASCAT CISL – *è un appello responsabile tenuto anche conto dell'ultimo Report dell'INAIL sui contagi nei luoghi di lavoro che segnala proprio il settore socio sanitario assistenziale tra quelli più colpiti con il 19,3% delle denunce subito dopo gli infermieri, i medici e i tecnici della salute con il 39,2% delle denunce».* Egli quindi sottolineò *«la necessità di sensibilizzare le istituzioni ma anche gli oltre 350mila occupati circa l'opportunità di aderire convintamente al piano*

vaccinale, anche considerata la peculiarità della prestazione lavorativa a stretto contatto con i malati e le persone più fragili della nostra società».

Il CIA di Carrefour

Ma oltre alle misure finalizzate a fronteggiare la pandemia, proseguiva anche l'attività contrattuale e il 31 marzo 2021 venne prorogata fino alla fine del mese di giugno 2022 la validità del Contratto aziendale applicato agli oltre 16mila dipendenti di Carrefour Italia. FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTuCS, nell'ambito dell'incontro con il nuovo CEO della multinazionale francese della grande distribuzione organizzata Christophe Rabatel, siglarono con le direzioni societarie di Carrefour Italia l'intesa che prolungava la validità della contrattazione integrativa, giunta a naturale scadenza il 31 maggio 2019.

Per il Segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice era apprezzabile il fatto che il management di Carrefour avesse sottoscritto con le organizzazioni sindacali una ulteriore proroga del CIA in una fase quanto mai complessa per l'intera economia nazionale a causa della pandemia da COVID-19 e alla vigilia del negoziato per il rinnovo del Contratto nazionale della distribuzione moderna organizzata.

«Questa firma che in tempi normali apparirebbe come una soluzione di ordinaria amministrazione – egli rimarcò – *ha un valore politico essenziale in quanto dimostra che, proprio di fronte alle incertezze e all'impossibilità di programmare attività nel medio e lungo periodo sulla base di un quadro lineare e non condizionato da incognite, istituti e regole previste dai contratti collettivi rappresentano un saldo ancoraggio per il business, la vita stessa delle aziende e per le lavoratrici ed i lavoratori in esse occupati».*

Le politiche attive del lavoro nel «fai da te»



Il Fondo Nuove Competenze (FNC), introdotto dall'art. 88 della legge 17 luglio 2020, n. 77 (c.d. Decreto Rilancio) e successivamente modificato dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 (c.d. Decreto Agosto), era un fondo pubblico istituito presso l'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro) con risorse cofinanziate dal Fondo sociale Europeo. Tale misura era stata introdotta in via sperimentale «al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica», favorendo l'attuazione di rimodulazioni dell'orario di lavoro finalizzate all'adeguamento e all'accrescimento delle competenze dei lavoratori.

In particolare, era stata prevista la possibilità per tutti i datori di lavoro del settore privato di stipulare degli accordi collettivi, a livello aziendale o territoriale, tra le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale per rimodulare l'orario di lavoro dei dipendenti e svolgere dei percorsi di formazione e di ricollocazione. In questo modo, parte dell'orario lavorativo veniva destinata allo svolgimento di percorsi di formazione concordati sulla base delle mutate esigenze produttive e organizzative delle imprese.

In questo ambito rientrarono, agli inizi di aprile 2021, le intese sottoscritte dai sindacati di categoria FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UITUCS e le imprese del «fai da te», Bricocenter e Leroy Merlin Italia, entrambe aziende di vendita al dettaglio di prodotti edili e ferramenta, per la manutenzione e la decorazione di case, terrazze e giardini, dove complessivamente erano occupati oltre 9mila dipendenti.

I due progetti per lo sviluppo delle competenze, finalizzati alla promozione dell'innovazione organizzativa e di processo e al rafforzamento della capacità di operare sul mercato, prevedevano la valorizzazione delle professionalità acquisite dai lavoratori, la personalizzazione dei percorsi di apprendimento, anche in base al ruolo ricoperto in azienda, oltre all'attestazione delle competenze trasversali acquisite al termine dei percorsi di apprendimento che si sarebbero conclusi entro 90 giorni dalla data di approvazione da parte di ANPAL della domanda di accesso al Fondo Nuove Competenze.

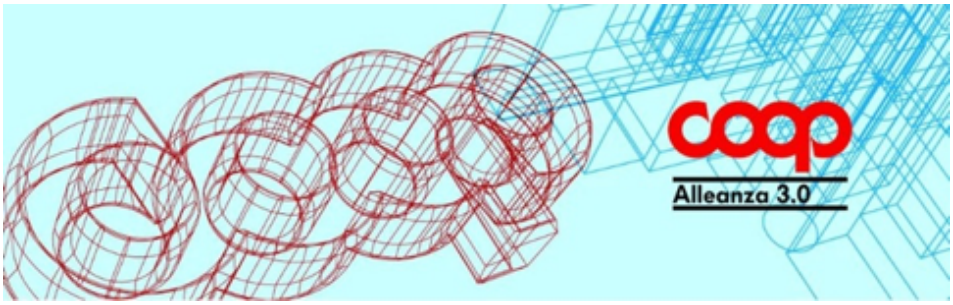
Ad un Comitato di Pilotaggio appositamente costituito, partecipato pariteticamente da rappresentanti delle parti sindacali e aziendali, il compito di monitorare il buon andamento dell'attività formativa nonché la verifica dei risultati, anche in termini di inclusione e progressioni di carriera.

I 1.403 dipendenti di Bricocenter avrebbero potuto partecipare «*a percorsi di sviluppo delle competenze, per un numero di 168.100 ore, fermo restando il rispetto del limite massimo di 250 ore per ciascun dipendente*» come previsto dalla normativa; oltre 426.000 le ore complessive di formazione destinate ai 7.646 dipendenti di Leroy Merlin Italia.

La riorganizzazione di Coop Alleanza 3.0

Il 7 maggio 2021 fu aggiunto un altro tassello al percorso di riorganizzazione avviato da Coop Alleanza 3.0, la 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.

I sindacati di categoria CGIL, CISL e UIL siglarono con la direzione cooperativa un accordo sul piano di incentivazione alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nel rispetto delle previsioni normative del Decreto Sostegni, «*quale misura di gestione della complessa contrazione delle ore di lavoro necessarie*», come recitava l'intesa.



L'incentivo all'esodo volontario veniva quantificato in 40mila euro lordi, al 4° livello, da riproporzionare per gli altri, fino ad un numero massimo di 145 FTE (equivalenti a tempo pieno). Restavano esclusi dal piano di risoluzione consensuale i gruppi guida (direttore, assistente del direttore, capo reparto, assistente capo reparto), farmacisti, ottici, oltre al personale di sede. Fermo restando il numero massimo dei lavoratori dichiarati incentivabili per singola provincia, potevano aderire al piano i lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2024.

Tuttavia il Segretario nazionale della FISASCAT Dell'Orefice sottolineò che la mappatura dei lavoratori incentivabili evidenziava delle asimmetrie in termini dimensionali, non solo in alcune aree del Mezzogiorno d'Italia, ma anche in un contesto territoriale che da sempre rappresentava il fulcro commerciale della distribuzione cooperativa come era Bologna. Comunque l'intesa a suo parere annullava le ricadute sociali negative della riorganizzazione e consentiva di gestire la rimodulazione oraria degli organici.

ICTS Italia Srl sigla l'accordo con i Sindacati

In virtù dell'intesa siglata dalle Federazioni di categoria CGIL, CISL e UIL e dalla direzione societaria il 20 maggio 2021, i circa 700 dipendenti della ICTS Italia Srl, addetti ai servizi di vigilanza privata e servizi fiduciari nei 35 siti della committente Amazon Italia Logistica, «*tenuto conto delle peculiarità dei servizi*» prestati, da quella data potevano contare su un aumento salariale di 90 euro lordi a regime: 60 euro da maggio 2021 fino a dicembre 2021 ed ulteriori 30 euro dal mese di maggio 2022.



Gli incrementi, assorbibili dai futuri aumenti tabellari contrattuali di settore, si applicavano anche ai lavoratori trasferiti in altre sedi di lavoro e ai nuovi assunti, compresi quelli operativi in eventuali nuovi siti della committente Amazon Italia Logistica Srl, sui quali ICTS avesse dovuto conseguire l'affidamento di servizi di vigilanza privata e fiduciari in regime di appalto.

«Speriamo che questo accordo stimoli altri istituti a seguitare su questa strada» dichiarò la Segretaria nazionale Aurora Blanca, sottolineando che *«i lavoratori della vigilanza attendono il rinnovo del contratto nazionale scaduto dal 31 dicembre del 2015 e, pur essendo stati considerati essenziali, non hanno avuto alcun riconoscimento, sebbene le loro prestazioni siano aumentate».*

«Il nostro auspicio – aggiunse – *è che a fronte delle progressive riaperture e con il pass vaccinale si possano creare le condizioni affinché questo accordo possa esser esteso a tutti i dipendenti dell'azienda».*

Il Contratto Nazionale degli Agenti immobiliari professionali e a titolo oneroso

Il 10 giugno 2021 fu rinnovato con la FIAIP – Federazione Italiana Agenti Immobiliari – il contratto nazionale per i circa 120mila dipendenti da Agenti Immobiliari professionali e da mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi, dipendenti di oltre 40mila agenzie sparse sul territorio nazionale. Il rinnovo sarebbe rimasto in vigore fino al 31 dicembre 2023.

Sulla parte economica il rinnovo prevedeva un aumento di 80 euro a regime per il IV Livello, da riparametrare per gli altri livelli, che sarebbe stato corrisposto in quattro tranche con decorrenza dal 1° ottobre 2021 al 1° novembre 2023.



A copertura della vacanza contrattuale dal 1° gennaio 2020 al 31 maggio 2021, l'intesa prevedeva l'erogazione di un'una tantum di 200 euro in due tranche, a luglio e a settembre 2021.

In via sperimentale le agenzie immobiliari fino a 15 dipendenti avrebbero potuto assumere lavoratori che fossero già in possesso della qualifica di agenti immobiliari oppure che avessero ottenuto il titolo tramite l'apprendistato professionalizzante.

Il rinnovo contrattuale, oltre a stabilire l'applicazione integrale di tutti gli istituti contrattuali relativi al lavoro subordinato, definiva il trattamento economico applicato a queste figure subordinate, con retribuzione in parte fissa, pari al 90% delle tabelle paga riferite al 2° e al 3° livello, e in parte con provvigione, non inferiore al 10% sugli affari in mediazione proposti dall'agente immobiliare e andati a buon fine, che poteva aumentare con un accordo tra l'agenzia e il singolo Agente immobiliare professionale.

Nel caso in cui i lavoratori agenti immobiliari non avessero raggiunto gli obiettivi di vendita, avrebbero avuto diritto ad una provvigione di garanzia pari al 2% della retribuzione annuale, calcolata a 12 mesi.

Le parti inoltre stabilivano che, sulla quattordicesima mensilità, erogata a dicembre di ogni anno, i lavoratori dipendenti avrebbero potuto optare per l'erogazione mensile dell'istituto, previa verifica da parte dell'ente bilaterale di settore EBNAIP.

Sulla parte normativa il rinnovo interveniva sul sistema di classificazione del personale con l'introduzione di nuove figure professionali operative sul mercato, sull'introduzione delle ferie solidali e del congedo parentale ad ore, con regole migliorative rispetto alle previsioni di Legge. Sul welfare contrattuale riferito all'assistenza sanitaria integrativa le parti si impegnavano a definire entro l'anno l'adesione ad una forma di assistenza sanitaria già esistente in altri comparti similari.

Veniva inoltre inserita una dichiarazione congiunta che, sulla base della convenzione ILO190, impegnava le parti ad attivare azioni di lotta contro le molestie e le violenze sessuali.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS in una nota congiunta in particolare sottolinearono «lo strumento contrattuale introdotto in via sperimentale finalizzato al corretto inquadramento del personale in un settore che spesso ricorre a formule organizzative del lavoro poco chiare e dove il fenomeno del lavoro nero e sommerso è purtroppo presente», oltre a rimarcare «la funzione dell'Ente Bilaterale di settore EBNAIP, intervenuto anche in piena fase emergenziale con un supporto concreto: un sussidio di 400 *euro erogato ai lavoratori a titolo di una tantum per sopperire al disagio del blocco operativo delle imprese immobiliari a causa della pandemia da COVID-19».*

Il Consiglio Generale della FISASCAT CISL

Il 15 giugno 2021 fu convocato a Roma il Consiglio Generale FISASCAT CISL per assolvere innanzitutto ad alcuni adempimenti statutari in vista



del Congresso nazionale, che avrebbe dovuto tenersi in quell'anno, ma che era stato rimandato all'anno successivo a causa del perdurare della pandemia.

Nella relazione introduttiva ai lavori il Segretario Generale Davide Guarini analizzò lo scenario economico evidenziando che «gli impatti più gravi della crisi si sono verificati proprio nei settori labour intensive ad alta intensità di relazioni personali, come il commercio, *il turismo e i servizi legati al turismo, dal comparto alberghiero alla ristorazione, settori ad alta valenza sociale dove si concentra oltre la metà dei rapporti di lavoro persi nel 2020».*

In questo contesto economico egli poi analizzò lo scenario contrattuale di riferimento, caratterizzato da elementi di complessità certamente riconducibili alla crisi pandemica, ma anche al cambio di paradigma che aveva investito i settori dei servizi e della distribuzione commerciale. Erano oltre 5milioni i lavoratori in attesa del rinnovo contrattuale nel commercio, turismo e servizi, mentre proseguivano a ritmo serrato i negoziati per il nuovo contratto applicato ai circa 600mila addetti delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi e nelle settimane precedenti era stato avviato il confronto per i nuovi contratti nazionali del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, che complessivamente interessavano oltre 2,4 milioni di lavoratrici e lavoratori.

Furono poi analizzate le crisi aziendali nel terziario. Tra le vertenze più emblematiche della crisi economica generata dalla pandemia, quella della catena di profumerie tedesca Douglas Italia e della catena statunitense Disney Store. Ad esse si aggiungeva la notizia della riorganizzazione della rete vendita della catena di abbigliamento statunitense GAP. Nell'ambito della Distribuzione Moderna Organizzata risaltava la vicenda della rete ex Auchan, poi Margherita Distribuzione, conclusa, sul fronte occupazionale, con un accordo tra le Parti Sociali sull'incentivo all'esodo volontario.

Dopo la relazione del Segretario il Consiglio Generale elesse Vincenzo Dell'Orefice Segretario Generale aggiunto della categoria su proposta dello stesso leader della FISASCAT CISL, Davide Guarini, per rafforzare la squadra della Segreteria nazionale in vista del proseguimento dell'attività dell'organizzazione in una fase fra le più complesse per la Federazione. Un nuovo incarico accolto con spirito di servizio da Dell'Orefice, il quale dichiarò: *«Continuiamo un lavoro di squadra impegnativo e totalizzante con*

la consapevolezza che la *FISASCAT e la CISL costituiscano dei punti di riferimento per tante lavoratrici e tanti lavoratori».*



Classe '73, sposato, abruzzese di Altino in provincia di Chieti, Dell'Orefice aveva iniziato giovanissimo la propria esperienza sindacale come RSU nei metalmeccanici presso un'industria della Val di Sangro. Aveva poi svolto, dalla fine degli anni '90 al 2000, il ruolo di operatore per la FIM CISL di Brescia, Rieti e Treviso. Dopo un'esperienza come operatore presso la CISL nazionale, era approdato alla FISASCAT CISL di Chieti per passare successivamente a ricoprire il ruolo di Segretario Generale regionale della FISASCAT CISL dell'Abruzzo e, contemporaneamente, di



responsabile della FISASCAT CISL di Pescara. Nel 2009, a seguito del 17° Congresso nazionale della FISASCAT CISL svoltosi a Loano, era stato eletto Segretario nazionale, ruolo ricoperto ininterrottamente per 12 anni.

I lavori del consiglio generale furono poi conclusi con la relazione del Segretario Generale della CISL, Luigi Sbarra, nella quale furono presi in considerazione i principali problemi del Paese e le relative soluzioni proposte dalla Confederazione. Non mancarono infine le congratulazioni di Sbarra per il neo eletto Segretario Generale aggiunto della FISASCAT.

La 2^ Conferenza dei giovani Under 35 FIST CISL



Il giorno successivo, il 16 giugno, proseguì il percorso degli Under 35 FIST CISL, un lavoro di riflessione avviato nel 2019 con la selezione di un gruppo di giovani delegati, operatori e dirigenti di FISASCAT CISL e FeLSA CISL chiamati ad elaborare, con il supporto dei ricercatori di ADAPT, proposte sulle quali orientare l'azione sindacale delle due Federazioni di seconda affiliazione alla FIST CISL, incentrate su contrattazione collettiva, welfare, comunicazione del lavoro, senso di appartenenza e valori della CISL.

Dopo il lavoro svolto nel corso del 2020, aveva preso il via la Fase 3 del progetto finalizzata alla individuazione delle «linee rosse» delle migliori pratiche, da evidenziare affinché potessero divenire il fulcro di una vera e

propria proposta politica che sarebbe entrata a pieno titolo nel dibattito congressuale alle porte.

Alla 2ª Conferenza dei Giovani Under 35 FIST CISL, finalmente in presenza, il compito di redigere il documento conclusivo.

Una vera e propria «Carta» dove trovarono una sintesi le proposte sui quattro assi tematici che avevano indirizzato il percorso dei giovani, messe a disposizione di tutta l'organizzazione sindacale:

- sul rilancio della previdenza complementare, con il rafforzamento di un sistema incentivante di adesione al secondo pilastro dei fondi pensione per i giovani e per chi avesse contratti brevi, anche prevedendo un contributo a carico della bilateralità sulla posizione previdenziale complementare dei lavoratori usciti dal mondo del lavoro e coinvolti in percorsi di politiche attive volti alla ricollocazione;

- sull'estensione degli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, individuando formule ad hoc che prevedessero l'integrazione al 100% della retribuzione e l'universalità degli strumenti di sostegno al reddito;

- sulle transizioni occupazionali con un ruolo attivo del Sindacato nella riqualificazione dei lavoratori, entrando nella governance dei processi formativi, anche con il supporto del sistema della bilateralità.

La 2ª Conferenza Under 35, a cui aveva preso parte attiva anche il Segretario Generale della FNP, CISL, Piero Ragazzini, si concluse con un confronto a schema libero tra i giovani partecipanti alla kermesse, la Segretaria organizzativa della CISL nazionale Daniela Fumarola e il Segretario Generale della FIST CISL Davide Guarini, moderato dal Presidente di ADAPT Emmanuele Massagli.



Il rinnovo del CCNL pulizie, servizi integrati/multiservizi



Il 9 luglio 2021 con le associazioni imprenditoriali di settore ANIP Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi Lavoro e Unionservizi Confapi, ad oltre 8 anni dalla precedente scadenza, fu raggiunta l'intesa sul rinnovo del contratto nazionale applicato ai circa 600mila lavoratrici e lavoratori addetti delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi, comparto che opera prevalentemente in regime di appalto e che durante la fase più acuta della pandemia si era distinto per la strategicità e per il senso di responsabilità degli addetti, che avevano continuato a prestare la loro opera, spesso in condizioni di incertezza e non completa sicurezza.

Il nuovo contratto nazionale decorreva dal luglio 2021 e scadrà il 31 dicembre 2024. L'aumento economico era di 120 euro a regime per il 2° livello, con prima trance di 40 euro a luglio 2021 e ultima trance di 10 euro a luglio 2025, per una massa salariale complessiva pari a 3.430 euro nel periodo di vigenza contrattuale. L'intesa inoltre prevedeva una soluzione innovativa, volta a tutelare il reale potere di acquisto dei salari, nel caso in cui il contratto non fosse rinnovato, evitando così una perdita salariale per le lavoratrici e i lavoratori.

Sulla parte normativa il rinnovo interveniva su diversi istituti adeguando o integrando la precedente disciplina, in particolare: sul cambio appalto, implementando le informazioni e le comunicazioni tra azienda cessante

e azienda subentrante da dare alle organizzazioni sindacali; sul ricorso al contratto a tempo determinato e ai contratti di somministrazione il limite di utilizzo complessivo veniva individuato nel 35%; veniva demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di sottoscrivere specifiche intese sul meccanismo della banca delle ore, da definire a livello aziendale con le RSU/RSA e le organizzazioni sindacali; sul contratto di lavoro a tempo parziale le Parti rivedevano le modalità e i tempi per la presentazione alle RSA/RSU/organizzazioni sindacali dei dati sull'utilizzo del part-time, utili a realizzare un esame congiunto per consolidare le ore di lavoro supplementare prestate.

Sul tema delle assenze, che aveva lungamente impegnato il confronto tra le Parti, veniva istituita una Commissione paritetica, con il compito di definire con l'INPS una convenzione al fine di acquisire i dati relativi al fenomeno delle micro-assenze.

Molto importante era l'introduzione di un ampio articolato volto a contrastare le violenze e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che impegnava le parti a definire un Codice di Condotta/Linee Guida sulle misure da adottare. Inoltre, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, era riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro con congedo retribuito per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, recependo e in coerenza con le previsioni normative, prorogabile per ulteriori 90 giorni lavorativi, con diritto al pagamento di una indennità pari al 70% della retribuzione corrente.

Il 16 luglio successivo si tenne l'Attivo Unitario delle Delegate e dei Delegati on-line e in presenza dalle sedi regionali e territoriali.

L'iniziativa registrò un confronto aperto con moltissimi interventi che diedero voce alle lavoratrici ed ai lavoratori i quali ogni giorno svolgevano le loro prestazioni professionali, in regime di appalto, negli ospedali, nelle scuole, nei locali commerciali e pubblici esercizi, e che, nonostante le tante incertezze e difficoltà affrontate in quel lungo anno di pandemia, non avevano mai fatto mancare il loro impegno, facendo emergere quanto fosse indispensabile il loro lavoro.

Le delegate e i delegati infine si espressero favorevolmente sui contenuti dell'ipotesi di rinnovo del Contratto.

Dopo l'attivo unitario, iniziò presso i lavoratori la consultazione dell'intesa, che si concluse il 6 agosto. L'esito delle votazioni espresse un'ampia

maggioranza di consenso, con il 97% di voti favorevoli dei partecipanti alle assemblee consultative, confermando il via libera già espresso dagli oltre 2mila lavoratori che avevano preso parte all'Attivo Unitario.

A seguito del risultato positivo riportato, FISASCAT e le altre organizzazioni confederali di categoria ringraziarono le lavoratrici e i lavoratori per la partecipazione alla consultazione ed espressero soddisfazione per l'ampio consenso, segno di una convinta condivisione del risultato realizzato, ottenuto soprattutto grazie all'impegno, alle iniziative e alle mobilitazioni che le lavoratrici e lavoratori avevano realizzato durante la lunga trattativa.

Al via la stagione congressuale in casa CISL

A fine luglio si aprì la stagione dei congressi in casa CISL. Il Consiglio Generale confederale del 21 luglio diede l'avvio al lavoro preparatorio dei vari organismi delle Federazioni di categoria e delle unioni sindacali ai vari livelli, di conseguenza gli organismi competenti deliberarono la convocazione del XX Congresso nazionale della FISASCAT dal 5 all'8 aprile 2022 e la convocazione del II Congresso della FIST dal 27 al 29 aprile 2022, in vista del XIX Congresso confederale che si sarebbe tenuto dal 25 al 28 maggio del 2022.

«L'occasione del *Congresso* – dichiarò il Segretario Generale Davide Guarini – *si annuncia come un appuntamento significativo e importante nella vita dell'organizzazione sindacale dei lavoratori del terziario di mercato e servirà a fare il punto circa le condizioni economiche di insieme di categorie e settori sui quali impatta la crisi pandemica ancora in atto».*

«Nella quattro giorni di *Congresso* – egli aggiunse – *la FISASCAT CISL rifletterà su quanto fatto e su quanto ancora da fare per migliorare ed aggiornare la sua offerta di militanza in termini di partecipazione alle lavoratrici e ai lavoratori che spesso vengono marginalizzati nel dibattito pubblico».*

«Il confronto interno alla *Federazione cislina* – concluse Guarini – *servirà soprattutto a valorizzare il contributo alla crescita del Paese che quotidianamente arriva dai settori del terziario che rappresentano oltre il 70% in termini di PIL e più del 70% dell'occupazione in Italia».*

Il rinnovo del CCNL delle Farmacie Private



L'11 settembre 2021 fu rinnovato il Contratto Nazionale applicato ai circa 60mila addetti delle oltre 18mila Farmacie Private. Ad otto anni dalla scadenza FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS siglarono con l'associazione datoriale di settore Federfarma l'ipotesi di accordo, che puntava a valorizzare le professionalità, oltre a riconoscere un giusto adeguamento salariale.

Quell'ipotesi di accordo è così sintetizzabile:

- **Professionalità:** si introduceva una nuova figura professionale nell'Area Quadri che, nell'ambito della «Farmacia dei servizi», svolgesse attività di gestione di uno specifico settore o area oppure assumesse la responsabilità del coordinamento dei servizi nelle Farmacie organizzate per svolgere pluralità di servizi.
- **Permessi retribuiti:** veniva confermato il diritto per i lavoratori in forza e si introduceva un criterio di maturazione progressiva per i nuovi assunti: per coloro che sarebbero stati assunti dal 1° novembre 2021 dai titolari di Farmacie fino a 40 dipendenti, le ore di permesso aggiuntive alle ex festività (40 ore) sarebbero state riconosciute in misura pari al 50%, decorsi tre anni dall'assunzione, e in misura pari al 100% decorsi sei anni dall'assunzione. A tal fine si sarebbe tenuto conto anche del servizio prestato presso altre Farmacie e del periodo prestato in contratto a tempo determinato o di apprendistato.
- **Assistenza sanitaria integrativa:** si introduceva il diritto alla prestazione a totale carico del datore di lavoro nella misura di

13 euro mensili. Ove non si fosse individuato il Fondo bilaterale per l'erogazione delle prestazioni, il lavoratore avrebbe percepito una somma di pari importo.

- **Bilateralità**: si prevedeva la riforma dell'Ente Bilaterale, secondo criteri di efficienza e certezza di prestazioni. Il suo finanziamento sarebbe stato ripartito tra datori di lavoro e dipendenti e sarebbe decorso dal momento di completamento del predetto cambiamento.
- **Salario:** l'aumento salariale era pari a 80 euro mensili, a decorrere dal 1° novembre 2021, in unica soluzione.
- **Durata:** il nuovo Contratto sarebbe scaduto il 31 agosto 2024.

A latere dell'Ipotesi di accordo fu sottoscritta anche l'intesa relativa all'affidamento alle Farmacie del Piano Nazionale vaccinale e delle attività di screening per il COVID-19 mediante tamponi antigenici rapidi e test sierologici. Essa prevedeva la costituzione di un Osservatorio Nazionale e di Comitati regionali paritetici, cui era assegnato il compito di individuare e suggerire, anche attraverso apposite linee guida, adeguate soluzioni al fine di dirimere eventuali problematiche; inoltre, si conveniva il riconoscimento di un compenso aggiuntivo non inferiore a 2 euro lordi, per ciascuna vaccinazione effettuata dal farmacista, il quale avrebbe potuto optare, in alternativa, per un compenso forfettario annuale nella misura di 200 euro lordi.

Il campo scuola della FISASCAT CISL

Il 20 settembre 2021 prese il via all'Hotel Mare Chiaro di Gizzeria Lido, in Calabria, il Campo Scuola FISASCAT Nazionale, che fino al 25 settembre avrebbe coinvolto 35 giovani in percorsi formativi finalizzati a operare o continuare ad operare nel mondo sindacale. Tra i partecipanti anche dirigenti, quadri e responsabili delle strutture provinciali e regionali, nonché delegati impegnati sul territorio con responsabilità politiche, o giovani interessati ad avvicinarsi all'Organizzazione.

«La formazione come percorso esperienziale, cognitivo, emotivo e sensoriale» l'argomento che indirizzava i temi trattati in questa edizione:



dall'Intelligenza emotiva, alla gestione delle emozioni, dal concetto di appartenenza e il ruolo della comunicazione, fino a welfare e benessere e al tema stesso della formazione.

Il tutto proposto da docenti provenienti dalle più qualificate università italiane e Segretari generali di tutta la penisola. Importante fu in particolare l'incontro del 23 settembre che insistette su bilateralità e welfare contrattuale con particolare riferimento al Sud Italia.

A chiudere l'iniziativa il 25 settembre vi fu un incontro con il Segretario Generale di FISASCAT CISL Davide Guarini, il Segretario nazionale della CISL Luigi Sbarra, quello della CISL Calabria, Tonino Russo e quello della CISL Magna Grecia Salvatore Mancuso.

Ad aprire il lavori il Segretario regionale FISASCAT CISL Fortunato Lo Papa per i saluti. Il tema della giornata fu: «Sociale ed esperienziale: i giovani e la formazione».

L'incontro con i Segretari Generali, dopo una breve introduzione di Ambrogio Scognamiglio, docente universitario e formatore esperienziale, fu moderato dal prof. Marco Lai che puntualizzò come le competenze digitali erano ormai il necessario supporto per comunicare e collaborare con gli altri e per gestire l'interazione sociale e sindacale tramite la tecnologia.

73 anni e non sentirli

Il 12 ottobre 2021 si riunì a Roma il Consiglio Generale della FISASCAT, convocato in presenza del Segretario Generale della CISL Luigi Sbarra. Al centro dell'incontro l'esame dello scenario contrattuale di riferimento, con oltre 4milioni e mezzo di lavoratori in attesa del rinnovo settoriale dopo il lungo stop delle trattative dettato dalla pandemia. Erano le lavoratrici e i lavoratori del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata, della distribuzione cooperativa, del turismo e della ristorazione commerciale, della vigilanza privata e del terzo settore socio sanitario assistenziale.

Di essi – dopo la consegna dei premi di laurea FISASCAT 2020-2021 – si occupò la relazione del Segretario Generale, che affrontò poi le principali vertenze che interessavano i lavoratori coinvolti dalle riorganizzazioni aziendali, o dal piano di ristrutturazione «lacrime e sangue» annunciato nelle settimane precedenti dalla multinazionale della grande distribuzione organizzata Carrefour, con circa 800 esuberi e la cessione di 106 negozi, oltre al totale abbandono della gestione diretta nel Sud Italia.



A fronte di tutto ciò Guarini sottolineò «la stabilità del sistema settoriale di relazioni industriali, ben consolidato, che produce una contrattazione collettiva efficace nel commercio e nel turismo», ricordando che i nove contratti nazionali di riferimento siglati dalle associazioni comparativamente maggiormente rappresentative si applicavano comunque al 98% dei lavoratori regolarmente assunti, quasi 3,4 milioni di lavoratori secondo gli ultimi flussi Uniemens, mentre al restante 2% di addetti venivano applicati 43 accordi secondari siglati da associazioni di dubbia rappresentatività.

Egli si occupò anche del dibattito sull'introduzione del salario minimo, che negava la complessità del lavoro e le peculiarità settoriali in cui esso si articolava e disconosceva i benefici che i CCNL assicuravano: il welfare contrattuale, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare. Guarini non aveva dubbi: *«Il salario è materia dell'autonomia negoziale, la legge intervenga a supporto di questa senza minare gli equilibri che la contrattazione ha saputo costruire nel corso della storia».*

Al termine della sua relazione il Segretario Generale comunicò all'assemblea le dimissioni da Segretario nazionale Fabrizio Ferrari e contestualmente propose l'elezione al suo posto di Diego Lorenzi, affermando: *«In continuità con il progetto politico e forte dell'esperienza maturata sul campo, Lorenzi potrà rafforzare l'attività contrattuale e di rappresentanza svolta dalla nostra Federazione.»*



Classe '59, sposato, nato a Bergamo, Lorenzi aveva iniziato la sua esperienza sindacale come RSA presso un'azienda di distribuzione di materiale elettrico, impianti elettrici, illuminotecnica, domotica e automazione industriale, per poi approdare come delegato presso la FISASCAT CISL di Bergamo.

Il 1° marzo 1997 era stato inserito come operatore, occupandosi di Salute e Sicurezza anche per la CISL Bergamo. Il 9 febbraio del 2009 era stato eletto componente di Segreteria territoriale nella FISASCAT CISL Bergamo, per poi essere eletto Segretario Generale aggiunto della Federazione territoriale Il 10 aprile del 2009.

Il 18 giugno 2018 era stato poi eletto Segretario Generale della FISASCAT CISL Lombardia e il 15 settembre 2020 Segretario Generale della FISASCAT CISL di Bergamo.

Lorenzi accolse con entusiasmo il nuovo incarico. *«Sono consapevole delle sfide epocali che ci troviamo di fronte in questa congiuntura storica»* sottolineò, dichiarando di *«essere felice per l'opportunità e pronto a proseguire con passione il lavoro di squadra, nella convinzione che, per allontanare l'odio, occorre sempre seminare il bene».*

Di seguito il Consiglio Generale approvò un Ordine del Giorno sulla crisi afghana e sollecitò un intervento delle istituzioni italiane ed internazionali per offrire appoggio e solidarietà nei confronti delle donne afghane e delle donne violate in tutto il mondo.

Il Consiglio fu concluso dalla relazione del Segretario Generale della CISL, Luigi Sbarra, il quale parlò innanzitutto dell'assalto alla sede nazionale CGIL di pochi giorni prima, l'ultimo gravissimo atto di una lunga scia di minacce, intimidazioni, provocazioni che in quei mesi aveva coinvolto anche tanti dirigenti della CISL e diverse strutture ad ogni livello.



Anche per queste ragioni la manifestazione unitaria del sabato successivo a Piazza San Giovanni assumeva un significato di grande valenza sociale, per cui egli invitava alla partecipazione non solo gli iscritti della CISL, ma anche tutti i cittadini e le tante forze sane e democratiche del Paese.

A questo appello seguì una approfondita analisi della situazione economico sociale del Paese e delle soluzioni che la Confederazione aveva prospettato al Governo anche in vista dell'utilizzo degli stanziamenti del PNRR.

L'avviso comune nel settore del turismo



Il 13 ottobre 2021 le Parti Sociali – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e Federalberghi, FAITA Federcamping, FIPE, FIAVET, FTO con la partecipazione di Confcommercio – firmarono un Avviso Comune per la proroga dei sostegni e delle risorse fino al 30 giugno 2022 nell'attuale emergenza dei lavoratori e delle imprese del turismo, in risposta all'iniziativa messa in campo dalla Commissione europea il 30 settembre precedente. Infatti a quella data l'istituzione comunitaria aveva avviato la consultazione degli stati membri sulla proposta di prorogare fino al 30 giugno 2022 il quadro temporaneo per le misure di Stato a sostegno dell'economia.

Nell'Avviso Comune le Parti Sociali chiedevano allo Stato Italiano di «*rispondere positivamente alla richiesta della Commissione europea*». Con lo stesso documento, le Parti Sociali chiesero che venissero assicurate ulteriori risorse per la proroga delle misure di sostegno in favore delle imprese e dei lavoratori, con particolare riferimento al contenimento dei

costi fissi (a titolo di esempio, esonero IMU e credito imposta per gli affitti), alla sostenibilità dell'indebitamento (moratorie dei mutui e garanzie sui crediti) e al finanziamento degli ammortizzatori sociali con causale COVID-19, garantendone la fruibilità tanto ai lavoratori diretti quanto ai lavoratori indiretti, in relazione a tutte le casistiche proprie dei comparti che componevano il settore.

Il Segretario Generale Davide Guarini colse l'occasione per sottolineare come la Federazione fosse convinta che, per mantenere il settore in una direzione di crescita, fosse fondamentale la creazione di una politica industriale ad hoc, che valorizzasse le enormi potenzialità del turismo italiano, coinvolgendo tutte le Parti Sociali di settore e il Governo, per sostenere il Brand Italia e rafforzare ulteriormente il sistema di relazioni sindacali esistente e il rapporto con le istituzioni.

Il rinnovo del CCNL AGIDAE

Il 3 novembre 2021 fu raggiunta l'intesa sul rinnovo del Contratto Nazionale applicato ai circa 50mila dipendenti da Enti ed Autorità Ecclesiastiche aderenti ad AGIDAE – l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica – che svolgono attività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive.

L'Ipotesi di Accordo di rinnovo contrattuale, che avrebbe avuto vigenza triennale 2020/2022 con la clausola dell'ultravigenza, definiva un aumento complessivo a regime di 95 euro sul livello medio C2 per 13 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche.



L'aumento veniva erogato in due tranche,

rispettivamente da 50 euro nella busta paga di dicembre 2021 e 45 euro nella busta paga di dicembre 2022; l'aumento salariale, con un monte salariale di 1.235 euro per il livello medio, corrispondeva ad un incremento tabellare del 5,9%.

Sulla parte normativa le Parti avevano proceduto ad aggiornare:

- Il capitolo del mercato del lavoro, sulla base delle ultime novità normative, così come avvenuto per altri contratti del terzo settore già sottoscritti, con l'inserimento della clausola di stabilizzazione di almeno il 25% del personale a tempo determinato nel caso in cui il datore di lavoro derogasse ai 24 mesi previsti dal decreto dignità. Inoltre era stato inserito un nuovo articolo «21 Bis - Percentuali di ammissibilità», con cui si era pattuito che la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione non potesse superare la soglia del 30%;

- Il sistema di classificazione del personale, con la creazione di una nuova categoria «D2», in cui venivano collocati psicologi, assistenti sociali e pedagogisti, in precedenza collocati in categoria «D1», e l'inserimento in categoria D1 dei nuovi profili professionali di mediatore culturale ed informatore legale, al fine di rispondere alle evoluzioni che interessavano il nuovo mondo del lavoro. Ed era stata inserita la dicitura «ad esaurimento» per i profili dell'educatore non professionale e dell'infermiere generico;

- Sul fronte delle tutele e dei diritti, per la prima volta in un contratto del terzo settore, era stata convenuta l'integrazione al 90% della maternità obbligatoria. L'Ipotesi di Accordo introduceva poi tre giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli inferiori ai tre anni, oltre all'istituto delle ferie solidali, e aggiornava la normativa sul congedo parentale sulla base delle ultime novità legislative;

- Sul capitolo dell'Assistenza Sanitaria Integrativa l'Ipotesi di Accordo confermava il contributo di 5 euro per assistenza sanitaria integrativa a carico delle strutture ed introduceva un contributo di 2 euro a regime a carico del lavoratore per giungere all'erogazione di prestazioni di Long Term Care.

Il successivo 27 dicembre fu infine ratificato a Roma il rinnovo del Contratto Nazionale.

L'accordo sul salario variabile di Leroy Merlin



Il 26 novembre 2021 fu raggiunta l'intesa tra i sindacati di categoria e la direzione dell'azienda francese della grande distribuzione organizzata Leroy Merlin sul nuovo Premio Progresso, erogato agli oltre 8.100 dipendenti.

Il nuovo sistema di salario variabile, strutturato in 5 erogazioni nel corso del 2022, veniva distribuito ai lavoratori in funzione dei risultati aziendali e della progressione della cifra d'affari e del margine operativo lordo, con l'obiettivo di favorire la partecipazione dei dipendenti alla vita economica di impresa.

Il premio sarebbe stato calcolato fino ad un massimo del 25% della retribuzione lorda percepita da ciascun lavoratore. L'ipotesi di accordo, approvata dai lavoratori entro la metà del mese di dicembre, sarebbe entrata in vigore a far data dal 1° gennaio 2022.

Le Parti si impegnarono poi ad incontrarsi entro il primo semestre del 2022, per approfondire le possibilità derivanti dalla normativa allora vigente in tema di conversione del salario variabile in beni e servizi (welfare).

A tale proposito la Segretaria nazionale Aurora Blanca auspicò che si potesse giungere ad un risultato apprezzabile anche con riferimento ai benefici legislativi connessi alla completa detassazione delle somme percepite a titolo di salario variabile.

Il rinnovo del CCNL FNIP Confcommercio

Sempre il 26 novembre fu sottoscritta, dalle Segreterie nazionali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UIL-Trasporti e la delegazione di FNIP Confcommercio, l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del «Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese di pulizia, di disinfestazione e servizi integrati/multiservizi».

L'intesa sottoscritta si era concretizzata individuando un testo contrattuale già presente nel settore per l'area confindustriale e cooperativa, rinnovato in data 9 luglio 2021. Le integrazioni concordate prevedevano l'inserimento di una premessa che individuava come obiettivo la valorizzazione degli Accordi Interconfederali su Rappresentanza, Relazioni Sindacali e Modelli Contrattuali sottoscritti da CGIL, CISL, UIL e Confcommercio e l'inserimento di Fon.Te. tra i fondi previdenziali ai quali poter aderire.

Per quanto riguarda la parte economica, venivano confermate le medesime misure, modalità e tempistiche, con la busta paga relativa alla mensilità di novembre, sarebbero stati poi conseguentemente adeguati i minimi contrattuali ed erogati, in un'unica soluzione, gli arretrati relativi agli incrementi economici fissati per le retribuzioni dal mese di luglio 2021.

Le Segreterie nazionali espressero un giudizio positivo rispetto al testo sottoscritto, in quanto il rinnovo realizzava l'obiettivo, imprescindibile per FILCAMS, FISASCAT e UIL-Trasporti, di dare e applicare, a tutto il settore, a prescindere dalle Associazioni Datoriali di rappresentanza, medesime parti normative ed economiche, valide per tutte le lavoratrici e lavoratori e per tutte le imprese operanti nello stesso «mercato», al fine di evitare inaccettabili dumping contrattuali.

Il rinnovo dell'integrativo del Consorzio CINECA

Il 14 dicembre venne rinnovato il Contratto integrativo aziendale per oltre 900 lavoratrici e lavoratori del consorzio CINECA, il maggiore centro di calcolo in Italia e uno dei più importanti a livello mondiale.

Sottoscritto da FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e dalla direzione del consorzio, l'accordo assumeva una particolare rilevanza poiché metteva ordine nel frammentato quadro di riferimento aziendale del consorzio. Infatti i dipendenti, distribuiti nelle sedi di Bologna, Roma, Milano, Napoli e Chieti, erano inquadrati in due diversi contratti nazionali e due distinti contratti aziendali. Inoltre, una fetta consistente di lavoratori, circa 300 non aveva copertura della contrattazione aziendale.



Da quel momento esisteva un unico contratto integrativo aziendale, con la sola eccezione della sede di Chieti: per la sua peculiarità era stato previsto un accordo specifico che normava l'organizzazione del lavoro e lo smart working.

Era stato fatto un grande sforzo contrattuale – spiegarono i sindacati – tra le diverse sedi e i diversi comparti (metalmeccanici e commercio) per portare in un unico contratto nazionale (Terziario) e in un solo contratto aziendale l'insieme dei lavoratori.

Si trattava di un'operazione di grande valore politico, che offriva garanzie omogenee all'interno del consorzio universitario: questo grazie alla disponibilità e all'approccio solidale che tutta la delegazione sindacale aveva messo in atto.

I temi normati più rilevanti riguardavano lo smart working, il premio di risultato, le flessibilità organizzative e il welfare aziendale, per un accordo che valorizzava la professionalità degli addetti e la loro capacità di raggiungere risultati individuali e collettivi nell'ottica di regole condivise e benefici comuni.

Il sistema premiante e l'organizzazione del lavoro erano le due leve sulle quali le parti avevano deciso di impostare le sfide che il Consorzio e i lavoratori avrebbero dovuto affrontare negli anni successivi e le assemblee dei lavoratori approvarono ad amplissima maggioranza il risultato della discussione contrattuale e il testo di contratto integrativo sottoscritto.

Il Contratto Integrativo Aziendale di GFT Italia Srl



Il 24 dicembre fu siglata in presenza nella sede fiorentina dai vertici societari e dai sindacati FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL l'intesa, valida dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024, sull'integrativo di GFT Italia, azienda attiva nel settore dell'Information Communication Technology, principalmente in ambito finanziario, bancario e assicurativo, leader della trasformazione digitale in Italia.

Nel merito il nuovo Contratto, nel confermare l'impianto normativo dei diritti e delle agibilità sindacali e delle tutele di genere contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale, introduceva un innovativo capitolo dedicato alla prevenzione dei disagi.

Nel rispetto delle esigenze lavorative individuali e della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento allo stress da lavoro correlato, l'azienda avrebbe attivato lo Sportello Counseling in collaborazione con il centro Berne di Milano, in associazione con il Well

Being Program (incontri di meditazione con un nutrizionista e un preparatore atletico per il risveglio muscolare) e con un Contest e Hackaton per tutti i dipendenti.

Sul capitolo Congedi Parentali si concordavano 2 giorni lavorativi in più rispetto alla normativa vigente in caso di nascita/adozione del figlio; l'integrazione al 100% nel primo mese di congedo parentale facoltativo, se utilizzato in continuità dal precedente congedo di maternità, al 60% per ulteriori 4 settimane se utilizzato a settimane intere ed entro gli 8 anni di età del bambino e al 30% per ulteriori 4 settimane di congedo parentale, se fruito dagli 8 ai 12 anni del bambino. E ancora: permessi per grave infermità e decesso di familiari, per l'inserimento scolastico dei figli e per la malattia del bambino fino a 14 anni di età.

Sulla tutela in caso di malattia, conclusa positivamente la sperimentazione introdotta dai precedenti contratti, il lavoratore avrebbe avuto diritto ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps del 100% per il periodo di carenza con un decalage dall'83% al 100% dal 4° al 20° giorno nel triennio 2022-2024 e del 100% dal 21° giorno in poi.

L'intesa contemplava anche l'Avviso sul raggiungimento del periodo di comporto; in caso di lavoratori affetti da gravi patologie comprovate veniva riconosciuto al lavoratore un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi. Ampio l'articolato sul lavoro agile con l'esplicito riferimento al protocollo siglato dalle Parti Sociali il 7 dicembre.

Tra le novità l'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto e l'innalzamento del contributo aziendale alla previdenza complementare Fon.Te. oltre all'aumento del valore del Ticket Restaurant nel corso del 2022. Significativo l'intervento sul Premio di Risultato, riconosciuto ad una platea di circa 600 lavoratori, con esclusione dei quadri e dei dirigenti: l'importo della premialità, correlato agli indici di produttività e di performance individuale, poteva variare da un minimo di 375 euro per il Livello L5 fino ad un massimo di 1.300 euro per il livello L1.

Le parti, visto il successo della sperimentazione del precedente integrativo, concordarono di mantenere il sistema di welfare legato al premio di produttività attraverso lo strumento del "Conto Welfare" dove era possibile accreditare interamente o quota parte delle somme, non tassate né assoggettate a contribuzione, destinate a diverse casistiche di spesa. Parte integrante dell'intesa il Regolamento per la disciplina della Banca delle Ore Solidali in vigore dal 2019.

A latere della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo la FISASCAT CISL aveva inoltre siglato con la direzione societaria un'intesa sul contributo a titolo di "quota di servizio contrattuale", riservata ai lavoratori non iscritti al sindacato, una formula di sostegno alla contrattazione per l'intera vigenza dell'accordo.

L'emergenza continua

Giunti alla fine del 2021, gli italiani si trovavano ancora minacciati dall'ennesima ondata della pandemia da COVID-19, per cui per le OO.SS. fu giocoforza chiedere al Governo ulteriori provvedimenti a sostegno di lavoratori ed aziende in crisi.

Il 21 dicembre le Parti Sociali firmatarie della contrattazione di settore, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS e le associazioni imprenditoriali di categoria, ANGEM, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI chiesero ai Ministri del Lavoro e dello Sviluppo Economico Andrea Orlando e Giancarlo Giorgetti di intervenire urgentemente sulla proroga degli ammortizzatori sociali in deroga "COVID", in scadenza al 31 dicembre, destinati ai 10mila lavoratori delle mense aziendali e di convocare un incontro sull'intero comparto della ristorazione collettiva, settore dove perdurava la crisi generata dal massiccio ricorso allo smart working nelle aziende committenti, con conseguente prolungata sospensione dell'attività di ristorazione.

Le parti rinnovarono poi la richiesta di attivazione di un tavolo di crisi per il settore, utile anche per la gestione delle grandi vertenze che si stavano affrontando a seguito della forte riduzione dei servizi di ristorazione decisa dalle più importanti aziende dei settori delle telecomunicazioni, del credito/assicurativo e dell'informatica/ITC.

L'obiettivo primario era scongiurare la perdita di posti di lavoro e assicurare un sostegno specifico per tutto il personale della ristorazione collettiva.

Lo stesso giorno anche le Parti Sociali del settore Turismo espressero forte preoccupazione in relazione alla scadenza delle tutele e degli ammortizzatori sociali COVID-19, fissata al 31 dicembre 2021.

I provvedimenti restrittivi per contenere la diffusione del contagio avevano già fatto registrare un effetto annuncio, portando alla drastica riduzione dei consumi turistici per le settimane successive, un trend che sarebbe potuto essere devastante e travolgere le attività ancora aperte, e con esse parte rilevante dei lavoratori diretti ed indiretti del settore del Turismo e della Ristorazione.

A pochi giorni dalla scadenza della possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali di emergenza e delle tutele volte a salvaguardare l'occupazione ancora non si sapeva se tali misure sarebbero state prorogate e in che termini: una situazione gravissima che coinvolgeva le famiglie di oltre cinquecentomila lavoratori.

Organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, lavoratori ed imprese chiedevano perciò a Governo e Parlamento chiarezza sui termini di ricorso all'integrazione salariale ed evidenziavano la necessità di una proroga al 30 giugno 2022 delle tutele e della possibilità di accesso agli ammortizzatori al fine di poter garantire la continuità occupazionale ai lavoratori impiegati.

Le risposte da parte dell'Esecutivo non vennero, così il 29 dicembre FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTuCS lanciarono l'allarme rispetto all'assenza in Legge di Bilancio della proroga delle tutele occupazionali e degli ammortizzatori in deroga, la cui scadenza era prevista a fine dicembre: senza la protrazione delle misure definite nei mesi precedenti erano a rischio l'occupazione e il reddito per oltre due milioni di lavoratrici e lavoratori del Turismo, del Terziario e degli appalti di servizi, ancora interessati dalla crisi.

Il crollo della domanda turistica giungeva dopo oltre un anno e mezzo di grandi difficoltà nel settore, che aveva già comportato la chiusura di molti esercizi e il ridimensionamento di imprese medio - grandi. L'occupazione, nonostante un massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, era pesantemente diminuita, soprattutto nelle componenti dei giovani e delle donne.

Per le categorie del Commercio, del Turismo e dei Servizi di CGIL, CISL e UIL si rendeva perciò necessario provvedere immediatamente ad una ulteriore proroga degli ammortizzatori con causale COVID e del blocco dei licenziamenti, per evitare che nei primi giorni del nuovo anno esplodesse una crisi occupazionale che, sino ad allora, si era riusciti ad evitare.

2021

Giunto ormai a definizione l'iter di approvazione della Legge di Bilancio, che, pur a fronte di reiterate sollecitazioni dei sindacati e delle associazioni datoriali dei settori coinvolti, non prevedeva alcuna disposizione in merito, era dunque indispensabile intervenire per sostenere lavoratori e imprese, almeno fino al mese di giugno dell'anno pieno di incognite che stava per iniziare.

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

F.I.S.T. CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

LABORATORIO TERZIARI
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL
PROGETTO TERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL