

# PROGETTO TERZIARI

PERIODICO DI **INFORMAZIONE** DELLA FISASCAT CISL

Poste Italiane S.p.A. - Sped. in Abb. Postale 70% - DCB - ROMA - D.L. 353/2003 (conv. In L. 27.02.2004 n. 46) - Bimestrale - Direttore Responsabile: Pierangelo Raineri - Direzione, Pubblicità: Via dei Mille 56, 00185 Roma, Telefono/Fax 0685359756; Redazione, Progetto Grafico e Impaginazione: Paola Mele; Registrazione del Tribunale di Roma n° 211 del 19/05/1994; ROC 7921; Stampa Romana Editrice S.r.L., Via dell'Enopolio 37, 00030 San Cesareo, Roma; Abbonamento iscritti Fisascat € 6,20 annue, non iscritti € 12,39 annue, sostenitore € 16,53 annue; In caso di mancato recapito inviare al CMP Romanina per la restituzione al mittente previo pagamento resi - Stampato su carta ecologica

## Distribuzione Moderna Organizzata Sì al primo Contratto Nazionale

*Guarini: «Assicurata l'omogeneità dei trattamenti economici e normativi, conclusa la diaspora che vedeva sospesi in un limbo 300mila lavoratori»*

*(Il servizio a pagina 9)*

## La Fisascat Cisl compie 70 anni

Settanta anni di storia tutta al servizio della contrattazione nel terziario, turismo e servizi. Un percorso articolato quello compiuto dalla Fisascat Cisl dal 12 ottobre 1948, allora la sigla era Filsac, ad oggi.

Una strada costellata di straordinarie conquiste e capace di crescere insieme ai bisogni dei lavoratori. Come per la bilateralità ed il welfare, frontiere della contrattazione a partire dagli Anni '90, principi che hanno dato luogo a strumenti messi al servizio di imprese e lavoratori.

Assi cartesiani della federazione cislina contrattazione e welfare come ricordato a Roma in occasione del 70° Anniversario della Fisascat Cisl "Non rinunciare ai tuoi diritti".

Un sindacato in evoluzione, capace di trovare nuove chiavi per rispondere ai bisogni di lavoratori immersi in un mercato del lavoro che cambia a tutta velocità. L'innovazione tecnologica accelera processi in cui la Fisascat Cisl intende essere presente e protagonista. «Ci attendono nuove ed importanti sfide, a cominciare dal rinnovo dei contratti nazionali del terziario, turismo e

servizi - commenta Davide Guarini, segretario generale Fisascat - Tra queste anche il rilancio dell'occupazione dei giovani e delle donne, soprattutto nel Mezzogiorno troppo spesso lasciato al proprio destino».

Un impegno concreto che trova un importante tassello anche nel rafforzamento della dirigenza con l'ingresso della lucana Aurora Blanca nella segreteria nazionale, eletta dal Consiglio generale della categoria integrando così la squadra composta da Davide Guarini, Mirco Ceotto, Vincenzo Dell'Orefice e Fabrizio Ferrari. «Con la nuova squadra - aggiunge Guarini - proporremo nuove idee per affrontare i prossimi anni».

Per la segretaria generale Cisl Annamaria Furlan «il ruolo del sindacato è ancora più importante per correggere le distorsioni di una globalizzazione selvaggia che rischia di scaricarsi sui più deboli».

La leader della Cisl ribadisce che la «tutela del lavoro non è contraria alla modernità».

*(Continua a pagina 7)*

## Commercio, Turismo e Servizi: obiettivo rinnovi

Punta dritta sui rinnovi la bussola dei contratti nazionali del commercio, turismo e servizi. Entro la fine del 2018 scadranno per oltre 4 milioni di addetti a cui si aggiungono 3 milioni di lavoratori ancora in attesa del rinnovo.

Dopo la sottoscrizione del primo contratto nazionale della distribuzione moderna organizzata la Fisascat Cisl opererà per attuare il necessario raccordo in ordine non solo ai temi ed ai contenuti ma anche rispetto ai tempi di vigenza e di applicazione dei vari strumenti contrattuali che insistono nell'ambito del settore commerciale.

Per la Fisascat Cisl le priorità da elaborare nelle piattaforme unitarie, oltre al salario e alle misure per il sostegno

al reddito, sono legate alle garanzie previdenziali con un ampliamento di quella complementare e al welfare, senza dimenticare una formazione sempre più 4.0, capitoli nei quali far ricadere il maggior numero possibile di strumenti capaci di dare respiro a lavoratori messi a dura prova dalla recessione degli ultimi anni. Grande attenzione quindi agli ammortizzatori sociali, alle politiche attive e al mercato del lavoro. Si tratta di settori dalle importanti opportunità - si pensi, ad esempio, al trend di espansione del turismo - ma anche dalle grandi criticità - dumping e lavoro sommerso su tutte - e da vicende annose come quelle degli ex Lsu appalti storici delle imprese di puli-

zia nelle scuole. Sempre in primo piano, poi, la questione delle aperture domenicali e festive, tornata alla ribalta dopo la volontà espressa dal Governo di voler superare il Decreto Salva Italia sulle Liberalizzazioni del 2011.

Proprio sul tema delle chiusure domenicali dei centri commerciali il sindacato combatte da anni una battaglia incentrata sulla volontarietà della prestazione e sul pagamento delle conseguenti maggiorazioni.

Una sfida per la Fisascat da affrontare in sede negoziale, guardando ad una contrattazione capace anche di confrontarsi con gli enti locali oltre che con aziende e sindacati. Confronti da inserire nella nuova cornice di norme e

scelte politiche che l'Esecutivo sta designando prima con il varo del Def e poi con l'approvazione definitiva della manovra finanziaria. Inoltre il commercio, il turismo e i servizi sono settori con una prevalenza di occupazione femminile e questo rappresenta una ulteriore sfida.

La Fisascat infatti ribadisce come sia necessario recepire nei contratti le esigenze di una maggiore conciliazione vita-lavoro ma anche superare il gap salariale che nel settore privato tocca quota 17,9%. Obiettivo finale quello di garantire un lavoro di qualità in cui produttività e realizzazione delle persone siano facce di una stessa medaglia.

### Commercio Fiori

Svolta contrattuale per i 15mila addetti. Fisascat Cisl, Flai Cgil e Uiltucs siglano con l'Ancef il nuovo Ccnl

Il servizio a pag. 11

### Basi Usa

Salario, welfare e nuove tutele nel Ccnl applicato ai 4mila dipendenti civili delle installazioni militari

Il servizio a pag. 13

### Sostentamento Clero

Welfare e Long Term Care nel rinnovo del Ccnl per i 1000 dipendenti delle Diocesi Italiane. Slancio alle relazioni sindacali

Il servizio a pag. 13

### Contratti aziendali

Le previsioni dei nuovi integrativi Sefitalia, Gft Italia e DM-Drogerie Markt

I servizi alle pagg. 19, 21 e 23

SENTIAMO  
IL CALORE  
DI CASA PERCHÉ  
OGNI MOMENTO  
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA & SERVIZI

**Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24**

Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi, con l'innovazione di UNIBOX C@SA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale e interviene con una centrale di assistenza attiva h24.



**CONVENZIONE  
UNIPOLSAI**

Vantaggi dedicati  
agli associati.

rate mensili **TASSO ZERO\*** TAN 0% TAEG 0%

\* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - tan 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate mensili da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito [www.finitaliaspa.it](http://www.finitaliaspa.it). Offerta valida sino al 31.12.2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'Agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it).



**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

**Dati Inps sul lavoro**  
**Per il terzo mese consecutivo aumentano le ore autorizzate di cassa integrazione. Le domande di disoccupazione crescono dell'8,4%. Sbarra: «Necessari nuovi investimenti su crescita e sviluppo»**

«Per il terzo mese di seguito aumentano le ore autorizzate di cassa integrazione e le domande di disoccupazione crescono dell'8,4% rispetto allo stesso mese del 2017. Purtroppo nuove aziende stanno entrando in sofferenza, come ci si poteva attendere dopo la frenata del Pil registrata dai dati del terzo trimestre 2018. L'Inps segnala anche, per il terzo mese consecutivo, un andamento sempre più positivo per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, che continuano ad aumentare, mentre si riduce la crescita dei contratti a termine». Lo ha dichiarato in una nota il Segretario Generale Aggiunto della Cisl, Luigi Sbarra.

«Dati in controluce - ha aggiunto - che mostrano, da una parte, una situazione sulla quale pesano i segnali di flessione del Pil, dall'altra un'indicazione positiva con il lavoro stabile che, da inizio anno, ha ripreso a crescere, complici la ripresa e gli incentivi».

«L'Italia - ha proseguito il segretario generale aggiunto della Cisl - è ad uno snodo difficile, in cui i segnali negativi

rischiano di prevalere sui positivi se non si fanno scelte per riposizionare il paese dal punto di vista della crescita e della competitività investendo su infrastrutture, politica industriale, sostegno ai settori produttivi, innovazione, ricerca, formazione e competenze che invece nella Legge di bilancio, fortemente sbilanciata sulla spesa corrente, non sono adeguatamente sostenute, come dimostrano i tagli pesanti alle poste finanziarie che riguardano crescita, investimenti, Mezzogiorno».

## Manovra, Cgil Cisl Uil pronte ad una nuova mobilitazione Furlan: «C'è bisogno di patti forti che puntino a rafforzare crescita e benessere»

Prosegue il pressing dei sindacati Cgil Cisl Uil sulle necessarie modifiche da apportare alla manovra finanziaria. Le tre confederazioni, ricevute dal presidente del consiglio Conte, il 19 dicembre sono scese in piazza con tre grandi mobilitazioni unitarie a Milano, Roma e Napoli dove circa 4mila delegati e rappresentanti sindacali prenderanno parte alla manifestazione finalizzata ad illustrare le proposte di modifica alla manovra economica.

A cominciare dal graduale incremento degli investimenti pubblici, dal rafforzamento della contrattazione collettiva e dall'incremento di salari e stipendi le tre sigle chiedono il prolungamento della durata degli ammortizzatori sociali e un nuovo piano di politiche attive, il tutto accompagnato da una riforma fiscale che preveda l'aumento delle detrazioni sui redditi da lavoro dipendente e da pensione e

da interventi volti a contrastare l'evasione fiscale. Ma non solo. Il rilancio del Mezzogiorno è prioritario per Cgil Cisl Uil che chiedono nuovi investimenti per lo sviluppo delle infrastrutture e nuove azioni per combattere la criminalità organizzata.

E ancora prioritari per le tre sigle nuovi interventi su politiche sociali, povertà, sanità, istruzione, pubblica amministrazione, previdenza e welfare con la flessibilità in uscita a 62 anni e la realizzazione di una pensione contributiva di garanzia per i giovani oltre al riconoscimento del lavoro di cura ai fini pensionistici senza dimenticare poi il problema degli esodati.

Cgil Cisl Uil si dichiarano pronte ad una nuova mobilitazione che culminerà a gennaio con una grande manifestazione nazionale per rispondere ad una impostazione di politica economica assolutamente

sbagliata e che non recepisce le richieste della piattaforma unitaria.

«Di fronte alle enormi difficoltà dei lavoratori, dei pensionati, dei disoccupati, dei giovani, - recita un comunicato congiunto - si risponde con la logica assurda e incoerente delle spese correnti e dei tagli al capitale produttivo».

«Le risorse per gli investimenti, già limitate, - prosegue la nota unitaria - sono drasticamente ridotte, bloccando così gli interventi in infrastrutture materiali e sociali - a partire da sanità e istruzione - necessaria leva per la creazione di lavoro, la crescita e la coesione sociale territoriale».

E ancora «si fa cassa con il taglio dell'adeguamento all'inflazione per le pensioni sopra i 1522 euro lordi al mese, il blocco delle assunzioni nella PA fino a novembre e le risorse - insufficienti - per il rinnovo dei contratti pubblici». «Nessuna rispo-

sta sugli ammortizzatori e neppure sul versante fiscale per lavoratori e pensionati dove invece si sceglie di introdurre la flat tax e nuovi condoni. Una legge di bilancio che colloca per il 2020 e 2021 sulle spalle degli italiani un debito di oltre 50 miliardi in virtù delle clausole di salvaguardia, vincolando così anche per il futuro qualunque spazio per interventi espansivi che facciano ripartire il paese».

Per Cgil Cisl Uil la manovra «infierisce di più sulle aree deboli del Mezzogiorno, come dimostra il drammatico ridimensionamento del cofinanziamento europeo per la convergenza territoriale».

«Quella voluta dal Governo - prosegue - è una Manovra che non qualifica la spesa, e umilia economia reale e competitività, schiaccia la centralità della buona occupazione e del lavoro nelle dinamiche di crescita e di coesione nazionale».

«Lasciare che la politica economica italiana sia ridotta a questo - stigmatizzano - significa condannare il Paese al declino e alla definitiva rottura del suo tessuto sociale e produttivo». «Cgil, Cisl e Uil - concludono - non possono che condannare questo andamento ed esprimere il più forte dissenso a tale politica economica».

La segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan si è augurata «una continuità nel confronto Governo Sindacati ed una interlocuzione costante su crescita e lavoro» perché «c'è bisogno di patti forti che puntino a rafforzare la crescita ed il benessere dei cittadini».

«La priorità è come far ripartire il trend economico» insiste la sindacalista ribadendo quanto sia nodale il tema delle infrastrutture ma anche quanto sia necessario avviare «un confronto sul fisco per rafforzare i salari e pensioni e per stimolare i consumi».

## Censis, italiani incattiviti dallo sfiorire della ripresa Nel 52° Rapporto tutti i numeri e le difficoltà di un Paese che stenta a ripartire

La società italiana vive una crisi di spessore e di profondità.

Gli italiani sono intrappolati in un Paese pieno di rancore e incerto nel programmare il futuro in preda ad una sorta di "sovranismo psichico" e incattiviti dalla delusione per lo sfiorire della ripresa e per l'atteso cambiamento miracoloso che non si è realizzato in una assenza di prospettive di crescita, individuali e collettive.

E' questa la chiave di lettura data dal Censis nel 52° Rapporto sulla situazione sociale del Paese.

Dal Rapporto emergono tutti i numeri, le difficoltà e le contraddizioni di un Paese che stenta a ripartire con un Pil che ristagna e che si attesta al -0,1% riducendo la crescita tendenziale rispetto all'ultimo trimestre dell'anno. I consumi delle famiglie secondo il Censis

non ripartono e si attestano al +0,5% su base annua, un dato inferiore del 6% rispetto al periodo precrisi del 2008 allargando la forbice della capacità di acquisto tra gruppi sociali.

Gli indici di produzione industriale sono in flessione al -0,2% e anche l'export ha subito un rallentamento fino allo 0,8%.

E ancora, denuncia il Censis, le imprese hanno smesso di investire in innovazione, l'inflazione rimane bassa allo 0,6% e la dinamica delle retribuzioni è cresciuta solo dello 0,8% su base annua e solo di pochi punti percentuali dal 2007 al 2017, rispetto agli altri Paesi Europei dove la percentuale di crescita si attesta dal 6 al 20%.

L'Italia è fanalino di coda nella spesa in istruzione con un investimento del 3,9% del Pil mentre la me-

dia europea è del 4,7%. Solo il 23% dei cittadini italiani, rispetto al 30% della media Europea, riconosce un miglioramento delle condizioni di vita rispetto a quella dei propri genitori.

Ben 2/3, il 67% degli italiani, scrutano l'orizzonte con paura e incertezza mentre cresce un radicale bisogno di sicurezza in un generale squilibrio dei processi di inclusione dovuto alla contraddittoria gestione dei flussi migratori.

Il Rapporto Censis parla poi di una "svalutazione del lavoro in Italia" e i primi a pagarne l'effetto in questi anni sono i giovani e così non stupisce che negli ultimi 10 anni tra il 2007 e il 2017 la componente degli occupati con età compresa tra 25 e 34 anni siano andati in fumo 1,5 milioni di occupati riducendosi del 27,3%, passando da 5.627.000 unità

(nel 2007) a 4.092.000 unità (nel 2017).

A rendere ancora più critica la situazione è la presenza di giovani in condizione di sottoccupazione, che nel 2017 ha caratterizzato il lavoro di 237mila persone con età compresa tra 15 e 34 anni: un valore che è raddoppiato nell'arco di soli sei anni, così come è aumentato sensibilmente il numero di giovani costretti a lavorare part time pur non avendolo scelto: 650mila nel 2017, 150mila in più rispetto al 2011.

Il Censis parla, in questo caso, di concorrenza sleale nei contratti di lavoro.

Circa il 73% dei rapporti di lavoro dipendente è coperto infatti da contratti collettivi nazionali (dispersi in oltre 800 contratti, secondo i dati del Cnel), ma il restante 27%, uno su quattro, sottoposto a condizioni di tutela

a più basso livello di garanzie, agisce da "concorrente sleale", condizionando e comprimendo i margini di manovra della contrattazione e schiacciando verso il basso le retribuzioni.

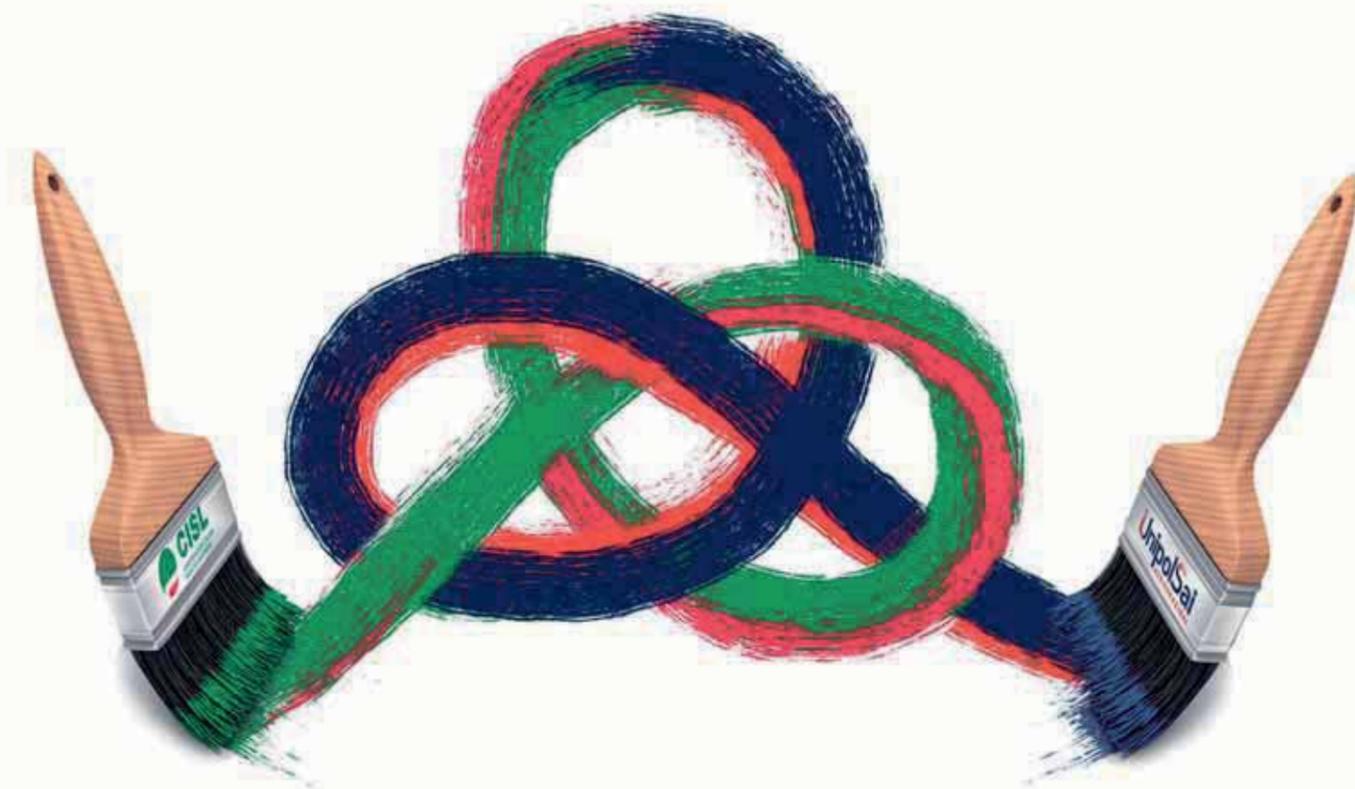
Per la segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan «il rapporto Censis delinea un quadro decisamente preoccupante per il nostro paese che deve far riflettere tutti coloro che hanno responsabilità istituzionali, economiche e sociali».

E ancora la sindacalista suggerisce «provvedimenti straordinari, dalla crescita al lavoro, scommettendo sulla formazione professionale e sulla scuola per ricostruire un patto sociale fra le generazioni e le diverse aree del paese».

«Il lavoro - ha concluso - è lo strumento per ridare fiducia alla gente oggi sempre più pessimista sul futuro».

# CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



MM: mmksaudio.com



MOBILITÀ

-costi  
+servizi



CASA

-25%



PROTEZIONE

fino al  
-20%



RISPARMIO

-costi

TASSO  
ZERO  
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero\* fino a 2.500 €  
**PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!**

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI



**UnipolSai**  
ASSICURAZIONI

AGENZIA **GENERALE** - ROMA  
Via Piemonte, 39 - Telefono: 06 482 00 49  
Email: roma.un01290@agenzia.unipolsai.it

\* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in agenzia e sul sito [www.finitaliaspa.it](http://www.finitaliaspa.it). Offerta valida sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

**Messaggio pubblicitario con finalità promozionale:** prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it)

**Grande Distribuzione  
 2017 anno record  
 per vendite e utili  
 Volano soprattutto  
 i discount mentre  
 hanno sofferto gli Iper  
 e i format tradizionali.  
 Il giro di affari  
 dell'e-commerce  
 alimentare cresce del  
 34% e vale 1,1 mld**

Crescita record di vendite e utili per la grande distribuzione italiana. Nel 2017 il fatturato aggregato dei maggiori operatori ha raggiunto quota 83 miliardi di euro (al netto dell'Iva), con un incremento del 4,4% rispetto al 2016 (il più consistente dal 2014).

Il margine operativo netto risulta invece in calo del 5,5%, il risultato corrente del 5,9%. Gli utili, pari a 1,09 miliardi, si sono portati al livello massimo dal 2013 grazie a voci non ricorrenti.

È questo il quadro che è emerso dall'indagine di Mediobanca sulla grande di-

stribuzione organizzata, che comunque evidenzia come negli ultimi cinque anni a volare siano stati soprattutto i discount mentre hanno sofferto gli Iper e i format tradizionali.

Segno che fatturati e utili sono stati fatti non tanto sui volumi di merce venduta quanto sul valore (i prezzi della merce). Anche l'e-commerce alimentare, sebbene sia ancora poco sviluppato, rappresenta un segmento in crescita nel mercato degli acquisti online.

Nel 2018, infatti, il suo giro d'affari, malgrado sia solo il 4% della domanda e-

commerce italiana, è cresciuto del 34% su 2017 per un valore di 1,1 miliardi. Il dato che salta agli occhi, però, è quello dei discount che dal 2013 al 2017 hanno registrato la maggiore crescita media annua delle vendite, pari a +9,6% (+9,7% solo nel 2017).

«I numeri del 2017 - secondo Mediobanca - restituiscono uno scenario in cui alla costante crescita delle vendite non corrisponde quella dei margini industriali: segno di un mercato sempre più consolidato e che mostra le prime avvisaglie di saturazione».

## Aperture Commerciali, i sindacati in audizione alla Camera Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs chiedono la revisione del decreto sulle liberalizzazioni

Divieto di apertura domenicale e festiva in linea di principio generale con possibile deroga 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 rappresentative sul piano nazionale - e 12 festività nazionali, civili e religiose nelle quali non deve essere prevista la 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' questa la proposta avanzata dalle federazioni nazionali di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs,

insieme alle rispettive confederazioni Cgil Cisl Uil, il 24 ottobre 2018 ricevute in audizione dalla X Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati sul tema degli orari di apertura degli esercizi commerciali nell'ambito dell'esame delle proposte di Legge sulla revisione della normativa sulle liberalizzazioni e sulla promozione della concorrenza e della competitività.

Le tre sigle hanno proposto inoltre la definizione di una normativa nazionale sul meccanismo sanzionatorio, di prevedere il rispetto dell'obbligo della mezza giornata di chiusura infrasettimanale dell'esercizio commerciale, di escludere che la riduzione del numero di aperture degli esercizi commerciali possa costituire di per sé giustificato motivo per operare licenziamenti collettivi plurimi ed individuali e

di stanziare risorse finalizzate a finanziare piani aziendali di riconversione degli orari individuali di lavoro per i lavoratori dipendenti aventi le prestazioni nelle giornate domenicali come ordinarie. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ritengono inoltre opportuno affidare alle Regioni il compito di revisione dei parametri sulla definizione dei comuni a prevalente economia turistica e dei centri storici delle città d'arte.

«L'esperienza concreta della liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi commerciali ha ampiamente dimostrato che le misure varate dai Governi che negli anni si sono succeduti non hanno determinato un aumento dei consumi mentre sul piano occupazione hanno invece contribuito ad una precarizzazione dei rapporti di lavoro, scardinando la contratta-

zione 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 e basato sul lavoro part time» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Mirco Ceotto prendendo parte all'audizione con il segretario confederale Cisl Andrea Cuccello aggiungendo che «un deciso cambio di passo in tema di aperture selvagge è un obiettivo alla portata del nostro Paese».

«Riteniamo sia necessario sviluppare percorsi che consentano alle amministrazioni pubbliche e a tutte le Parti Sociali di tornare protagoniste sulla programmazione delle aperture ristabilendo il ruolo della concertazione e della contrattazione tra le

parti, valorizzando il patrimonio sociale e relazionale che è la struttura portante del nostro Paese» ha aggiunto a margine della audizione il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini. «Il confronto con gli altri Stati europei dimostra chiaramente che una regolamentazione seria e condivisa sulle aperture commerciali non necessariamente implica crisi di consumi e maggiore disoccupazione» ha aggiunto il sindacalista suggerendo «politiche di investimento e di rilancio dei consumi, facendo leva sulla fiscalità dei redditi da lavoro dipendente e delle pensioni». «In questo senso - ha concluso Guarini - il potenziamento di salari e pensioni potrebbe avere affetti positivi anche sull'economia e sulla ripresa dei consumi nel settore commerciale che più degli altri ha patito la crisi».

## La Fisascat Cisl a confronto sui contenuti del Dl 87/2018 e sugli effetti sull'occupazione Decreto Dignità, Guarini: «Migliorare normativa su lavoro occasionale»

Le buone intenzioni del Decreto Dignità non bastano a stemperare le perplessità della Fisascat Cisl sugli effetti del provvedimento normativo sull'occupazione nel commercio, turismo e servizi.

A confronto sui contenuti del testo di Legge che detta le nuove norme del mercato del lavoro, la categoria cislina ha rilanciato sulla 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 nel terziario privato dove anche è necessario ripensare ad un sistema di ammortizzatori sociali dedicati.

«Pur apprezzando le norme sulle delocalizzazioni selvagge e sui divieti alla pubblicità del gioco d'azzardo il risultato del Decreto Dignità nel suo complesso rischia di produrre risultati controversi» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini introducendo la giornata di approfondimento sulla nuova normativa 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 preconfezionati 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» ha aggiunto Guarini.

Il sindacalista è intervenuto anche al dibattito sulla reintroduzione della Cigs per cessazione di attività annunciata dal ministro dello Sviluppo Economico e del Lavoro Luigi Di Maio. «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».

Guarini ha sottolineato «il ruolo di sostegno al reddito che potrebbero svolgere i fondi di solidarietà bilaterali di origine contrattuale».

Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl 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 e 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 ed alle lavoratrici del commercio, turismo e servizi, soprattutto giovani, la risoluzione del rapporto di lavoro essendo impossibile attivare ulteriori proroghe».

Il sindacalista ha stigmatizzato anche «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' 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 ha rilanciato poi sulla necessità «di avviare un tavolo di confronto Governo Parti Sociali sugli interventi in materia di mercato del lavoro», sollecitato congiuntamente da Cgil Cisl Uil al ministro Di Maio, anche rispetto alle misure che definite nella 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 potenziamento dei centri per l'impiego e del raccordo tra questi e le agenzie di somministrazione».

Il segretario generale aggiunto della Cisl Luigi Sbarra ha infine espresso l'auspicio «sulla creazione di nuovi posti di lavoro attraverso i necessari investimenti di adeguamento delle infrastrutture e sulla riforma fiscale, sul sistema previdenziale italiano ma anche su importanti capitoli riferiti a innovazione, ricerca e impresa 4.0».



# FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

# NON RINUNCIARE AI TUOI DIRITTI

1948 | 2018

# 70

*Anni a Tutela dei Lavoratori*



[WWW.FISASCAT.IT](http://WWW.FISASCAT.IT)  
#FISASCAT70



FEDERAZIONE  
ITALIANA  
SINDACATI  
TERZIARIO

## 12 ottobre 1948 - 12 ottobre 2018. Un anniversario nel segno dei diritti Da Filsac a Fisascat Cisl, 70 anni di contrattazione Tutele sempre più globali per i lavoratori del terziario, turismo e servizi

Settanta anni di storia tutta al servizio della contrattazione nel terziario, turismo e servizi.

Un percorso articolato quello compiuto dalla Fisascat Cisl dal 12 ottobre 1948, allora la sigla era Filsac, ad oggi.

Una strada costellata di straordinarie conquiste e capace di crescere insieme ai bisogni dei lavoratori.

Come per la bilateralità ed il welfare, frontiere della contrattazione a partire dagli Anni '90, principi che hanno dato luogo a strumenti messi al servizio di imprese e lavoratori.

Assi cartesiani della federazione cislina contrattazione e welfare come ricordato a Roma in occasione del 70° Anniversario della Fisascat Cisl "Non rinunciare ai tuoi diritti".

Definizione di strutture e fondi di grande capacità economica hanno accompagnato gli strumenti per una tutela sempre più globale dei lavoratori sia per l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione erogata dai fondi interprofessionali sia per la previdenza di una platea che ormai è composta da milioni di persone.

Si tratta in tutto di 9milioni di addetti, dei quali tre milioni fanno già parte del sistema. Circa tre milioni gli iscritti all'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale al 31 dicembre 2017.



Lo stesso anno il volume complessivo delle erogazioni ha superato i 62milioni di euro, in crescita per tutti i fondi negli ultimi anni. Mentre circa due milioni hanno usufruito dei percorsi di formazione professionale erogati dai fondi interprofessionali di settore. La Fisascat rilancia poi il ruolo della previdenza complementare, ancora troppo poco sfruttata poiché si tratta di settori molto polverizzati, l'83% delle imprese ha meno

di 9 dipendenti, e quindi l'esigibilità è bassa. Da qui l'impegno della Fisascat sulla obbligatorietà all'adesione al secondo pilastro previdenziale di origine contrattuale.

Il segretario generale della Fisascat, Davide Guarini, ha evidenziato come ora «occorre consolidare questi 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 affronterà insieme alla Cisl come ha ribadito Luigi Sbarra, segretario generale aggiunto Cisl. «Nuove relazioni sindacali, estensione delle tutele in un perimetro di norme traggurdate alla produttività e alla partecipazione dei lavoratori - ha dichiarato il sindacalista - sono sfide continue per un sindacato che intende stare nel mondo del lavoro e con i lavoratori».

«Dalla Fisascat - ha concluso - arriva un contributo decisivo che dimostra come sia una federazione capace avere al centro della sua azione la tutela della persona e la dignità del lavoro, valori condivisi da sempre con la missione della Cisl».

## Economia Terziaria, cresce il valore di mercato

Si scrive lavoro si legge terziario. L'economia italiana ha ormai voltato pagina.

Nel settore dei servizi, nel commercio e nel turismo secondo l'Istat sono concentrati oltre 16milioni di dipendenti, su 23milioni e 475mila lavoratori.

Il valore aggiunto sfiora il 40% del mercato e supera il 70% per quanto riguarda l'occupazione.

Non solo.

Negli ultimi 10 anni, riferisce l'istituto di statistica, l'aumento dell'occupazione nel terziario privato è stato del 5,83%, pari a 888mila nuovi posti di lavoro nel settore dal 2009.

A completare il quadro anche le stime di Ebitemp, l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo, che rilevano la crescita anche rapporti di lavoro a tempo determinato che si concentra



per oltre il 50%, con 2milioni e 669mila dipendenti, proprio nel settore nei servizi; maggiore anche l'incidenza delle posizioni a tempo parziale - nettamente più elevato per le imprese della piccola distribuzione (56,9%) e nella

grande distribuzione organizzata (45%) - e del lavoro in somministrazione cresciuto dal 2016 del 53% con oltre 458.600 lavoratori, per circa il 40% occupati nel settore terziario.

Uno scenario in evoluzione, in cui nuove nor-

me, precarietà e rinnovati bisogni di tutela dei lavoratori dovranno cercare una sintesi.

Il sindacato è pronto a raccogliere la sfida ed intende giocare un ruolo da protagonista come ha messo in chiaro a Roma la Fist Cisl duran-

te i lavori dell'ultimo consiglio generale dell'anno.

«Siamo consapevoli della crescente precarizzazione dell'occupazione nel terziario privato che, peraltro, potrebbe subire una ulteriore flessione in seguito all'applicazione delle recenti norme sul mercato del lavoro varate dal Governo, con la stretta sui contratti a termine e in somministrazione, e con la manovra di bilancio che rischia di avere un effetto crescita transitorio se non supportata da investimenti strutturali sullo sviluppo» ha spiegato il segretario generale Fist Cisl Pierangelo Raineri. Ma non basta.

Il sindacalista ha rilanciato sulle politiche contrattuali da attuare nei percorsi di rinnovo dei contratti nazionali che le categorie di seconda affiliazione della Fist,

Fisascat Cisl e Felsa Cisl, si appresteranno a portare avanti nelle prossime settimane.

Sempre più spazio, inoltre, alla bilateralità e a strumenti per il sostegno al reddito e al welfare.

Per il segretario confederale Cisl Andrea Cuccello gli sforzi dovranno convergere nel ribadire la centralità della contrattazione, strada maestra per raggiungere un «lavoro dignitoso» in questi settori ed «abbattere le discriminazioni» che le diverse forme di lavoro determinano, insomma costruire un «mercato del lavoro sempre più inclusivo» in cui sia possibile anche un «futuro previdenziale dignitoso».

Diritti e tutele, ancora una volta, saranno il banco di prova per Parti Sociali capaci di mettere al centro lo sviluppo, la crescita e la persona.

FISASCAT CISL  
**#OPENDOORS**  
SPORTELLO WELFARE

**SEI IMPIEGATO NEL SETTORE**  
TURISMO • COMPARTO DEI SERVIZI • COMMERCIO?



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

TROVA LE SEDI SU: [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)

**Sma/SmPLY  
 Prorogata al  
 31 dicembre 2019  
 la scadenza del  
 contratto integrativo.  
 Prosegue lo stato di  
 agitazione proclamato  
 dai sindacati contro  
 la ristrutturazione  
 annunciata dalla  
 catena francese**

La mobilitazione in casa Sma Simply ha registrato un primo significativo risultato. A dicembre 2018 i sindacati hanno siglato con la catena francese di supermercati del Gruppo Auchan l'accordo di proroga al 31 dicembre 2019 della scadenza del contratto integrativo aziendale disdetto unilateralmente dalla direzione aziendale. Prosegue intanto lo stato di agitazione proclamato vs le dimissioni e le cessioni nell'ambito del processo di progressiva trasformazione del modello distributivo in una logica *multiformat* ma di cui non si conoscono i dettagli. La protesta è finalizzata alla defini-

zione di un accordo complessivo sulla fase di crisi che ha coinvolto la catena francese di supermercati presente in Italia con oltre 200 punti vendita e circa 8.700 addetti. «La proroga del contratto integrativo è senza dubbio un risultato positivo ascrivibile alla mobilitazione dei lavoratori» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Mirco Ceotto. «E' necessario ricondurre al confronto l'operazione di ristrutturazione annunciata dal Sma Simply così come previsto dalla contrattazione integrativa» ha aggiunto il sindacalista sottolineando anche «l'opportunità fornita dalla recente sot-

toscrizione del contratto nazionale della distribuzione moderna organizzata che consente di intervenire nelle gravi crisi aziendali attraverso politiche settoriali mirate». «L'annunciata riorganizzazione del retail, il piano di chiusure e cessioni in tutto il territorio nazionale, che complessivamente coinvolgono oltre 300 addetti - ha concluso il sindacalista - merita l'avvio di un serio confronto di merito al Mise finalizzato ad individuare una soluzione condivisa tra le parti sulla salvaguardia complessiva dell'occupazione e sul mantenimento del perimetro aziendale».

## Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs sottoscrivono l'accordo con Federdistribuzione Un Contratto per la Distribuzione Moderna Organizzata Guarini: «Conclusa la diaspora che vedeva sospesi in un limbo 300mila addetti»

Sotto l'albero di Natale per i 300mila addetti della distribuzione moderna organizzata c'è il regalo più bello: il primo contratto di lavoro. Qualcosa di più di un semplice rinnovo perché, dopo 5 anni, quello siglato il 19 dicembre 2018 è un contratto di svolta che riunisce tutte le diverse realtà del settore distributivo. Quello raggiunto da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con Federdistribuzione è il primo contratto nazionale di lavoro applicato a quella che finora era una frastagliata platea. Sarà dunque unico il punto di riferimento contrattuale per i lavoratori della distribuzione moderna organizzata, dipendenti delle imprese del commercio moderno - alimentari e non alimentari - che operano sul mercato attraverso le formule della grande distribuzione, della distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, franchising, ingrosso, cash & carry e shopping on line e che sviluppano 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. Una sfida colta da imprese e sindacati quella della definizione di questo contratto che sarà in vigore dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019.

La parte economica prevede aumenti pari ad 85 euro, inoltre saranno anche corrispo-



ste due erogazioni straordinarie una tantum pari a 500 euro nel mese di febbraio 2019 e a 389 nel mese di marzo 2020, a copertura del periodo di carenza contrattuale dal 2015/2018. Ma non solo. Per dare pieno riconoscimento alla specificità della distribuzione moderna organizzata le parti hanno 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. E ancora. Continueranno a trovare applicazione i capisaldi che hanno da sempre regolato i rapporti di lavoro nel commercio al dettaglio; il testo del contratto richiama 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 al sistema di relazioni sindacali, contrattazione, diritti sindacali, tutela della salute e della dignità della persona, composizione delle controversie e

disciplina del rapporto di lavoro. Valutazione positiva in casa sindacale. «Il contratto collettivo nazionale di lavoro della grande distribuzione organizzata ha un significato che travalica il senso di un rinnovo contrattuale» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Mirco Ceotto. «La condivisione tra le parti - ha aggiunto - ha riguardato aspetti connessi anche alla flessibilità oraria ed alla gestione delle crisi aziendali restituendo centralità al confronto sindacale. Da questo emerge chiara la vocazione di un contratto che, pur dando una risposta dignitosa in termini salariali, si pone come strumento di go-

verno delle politiche settoriali». Per il segretario generale della categoria cislina 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 di addetti».

Un deciso salto in avanti atteso dal settore e dai lavoratori. «Con il voto unanime dell'Esecutivo Fisascat Cisl giunge al termine il percorso durato cinque anni e che ha avuto quale esito la sottoscrizione del primo contratto nazionale della distribuzione moderna organizzata» ha aggiunto il sindacalista sottolineando che «la Fisascat Cisl nel corso dell'ultima trattativa ha sempre focalizzato l'attenzione per evitare che vi fossero macroscopiche disomogeneità in termini normativi ed economici fra i vari contratti nazionali applicati in ambito distributivo».

Un rinnovo che giunge nello stesso giorno in cui arriva la notizia della crescita record di vendite ed utili raggiunte dalla grande distribuzione nel 2017 riferita dall'indagine curata sul settore da Mediobanca in cui, tra l'altro, si evidenzia che il vero boom negli ultimi cinque anni è quello dei discount mentre a soffrire di più sono stati gli iper e i negozi tradizionali. Effetti della crisi e riduzione del potere di acquisto della famiglie hanno avuto il loro peso. Cambiamenti e trasformazioni non sono finite.

Livelli	Parametri	Paga base dal 01/01/2019	Altri elementi	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250	1896,63	260,76	540,37	2.697,76
I	225,2	1708,49		537,52	2.246,01
II	194,8	1477,86		532,54	2.010,40
III	166,5	1263,16		527,90	1.791,06
IV	144	1.092,46		524,22	1.616,68
V	130,1	987,01		521,94	1.508,95
VI	116,8	886,11		519,76	1.405,87
VII	100	758,65	5,16	517,51	1.281,32



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I  
CANALI: SITO INTERNET  
E CENTRALE OPERATIVA  
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI  
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7



**CONOSCI F.A.S.I.V.  
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA**



VISITE PRENATALI



TICKET PER GRAVI  
INTERVENTI NEI PRIMI 5  
ANNI DI VITA DI FIGLI DI  
LAVORATORI ISCRITTI AL  
FASIV



TICKET PER ACCERTAMENTI  
DIAGNOSTICI E PRONTO  
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI  
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

**PARTI COSTITUENTI**



**Vigilanza Privata**  
**Sviluppi al tavolo per il nuovo contratto atteso dai 70mila addetti del settore. Le convergenze su sfera di applicazione, assetti contrattuali, cambio di appalto e/o affidamento di servizio**

Sviluppi nelle trattative per il nuovo contratto nazionale di lavoro della vigilanza privata e dei servizi fiduciari scaduto nel 2015 e atteso da oltre 70mila addetti del settore. Nel mese di dicembre il tavolo negoziale tra i sindacati e le associazioni imprenditoriali di settore ha registrato significative convergenze sulla sfera di applicazione contrattuale, sui temi dei diritti di informazione e consultazione come pure sugli assetti contrattuali riferibili a tempi, metodi e contenuti della contrattazione integrativa territoriale ed aziendale; il negoziato dovrà affrontare il tema della praticabilità dell'elemento economico di garanzia finalizzato ad implemen-

tare il secondo livello di contrattazione oltre che la riformulazione degli articolati contrattuali in materia di bilateralità, salute e sicurezza proposta dai sindacati. La condisione tra le parti anche sulla regolamentazione del cambio di appalto e/o dell'affidamento di servizio; da condividere gli aspetti tecnici connessi al prerequisito dell'anzianità di servizio che ogni singolo lavoratore deve possedere per vedersi riconosciuto il diritto alla riassunzione nel soggetto subentrante e finalizzati alla determinazione delle ore corrispondenti all'unità lavorativa in relazione al monte orario complessivo oggetto del contratto di fornitura del servizio.

La Fisascat ha sottolineato il ruolo della contrattazione per salvaguardare e dare garanzie agli addetti in uno scenario del mercato fluttuante.

Per la segretaria nazionale della categoria Aurora Blanca «è necessario rivedere il coefficiente atto a definire le unità oggetto di cambio d'appalto». «Tale regola contrattuale - ha aggiunto - serve a dare garanzie occupazionali e salvaguardia reddituale alle unità impiegate nei diversi servizi».

Per la sindacalista «sarebbe paradossale che l'esito dell'applicazione di una norma contrattuale implicasse il licenziamento dei lavoratori».

## L'intesa raggiunta nei tempi previsti dalla contrattazione di settore **Commercio Fiori, con il rinnovo più welfare e salario** Relazioni sindacali e formazione tra i punti cardine dell'accordo siglato a Sanremo

Taglia il traguardo del rinnovo anche il contratto nazionale degli 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, è 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. Sono 15 mila i lavoratori interessati che avranno un incremento salariale di 95 euro al terzo livello erogato in tre tranche.

L'accordo sarà in vigore dal 1 gennaio 2019 ed avrà durata quadriennale. L'intesa di rinnovo conferma la struttura contrattuale introdotta con la precedente stipula: resta, pertanto, centrale il ruolo del secondo livello contrattuale - aziendale o territoriale - al quale sono demandate le materie attinenti l'organizzazione produttiva e del lavoro, la flessibilità oraria e l'ampliamento dei livelli occupazionali, nonché il salario di produttività. Non solo.

L'impianto delle relazioni sindacali si arricchisce di un avviso comune finalizzato a sensibilizzare gli Enti pubblici sulle opportunità di impiego, non solo stagionale ma anche stabile, che questo settore è in grado di offrire; le parti si sono impegnate a richiedere incontri alle istituzioni locali con l'obiettivo di attivare politiche di sviluppo mediante politiche attive e finanziamenti per la formazione dei dipendenti e per la stabilizzazione dell'occupazione. Intervento anche sul welfare contrattuale; dal 1° gennaio 2020 diventerà operativa l'adesione al Fondo Est, il fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore, mentre aumenta all'1,4% il contributo a carico del datore di lavoro destinato al fondo di previdenza complementare Fon.Te.

I percorsi di formazione professionale saranno erogati dal fondo interprofessionale di riferimento Fondoprofessioni. Commenta positivamente il segretario nazionale Fisascat Cisl Vincenzo

Dell'Orefice «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 è stata siglata in provincia di Imperia, dove l'occupazione del settore coinvolge 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» ha dichiarato 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 rife-

rito all'assistenza sanitaria integrativa».

Infine è il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ad evidenziare «l'importanza di aver rinnovato un contratto nazionale nei tempi previsti dalla contrattazione di settore».



### Fondo Est

**RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI  
 DA AZIENDE DEI SETTORI DEI PUBBLICI ESERCIZI,  
 RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE  
 E TURISMO**

**CON IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO, DAL 1° FEBBRAIO  
 2018 IL CONTRIBUTO MENSILE DI FONDO EST È PASSATO  
 A 11 EURO PER TUTTI I DIPENDENTI DEI SETTORI PUBBLICI  
 ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA, COMMERCIALE E TURISMO.**

Che siano a tempo indeterminato o in apprendistato, non importa.  
 Per tutti questi lavoratori, il contributo ordinario mensile è la chiave  
 per accedere all'assistenza sanitaria garantita da Fondo Est.

**Informati su [www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)  
 IN FONDO, CONTA LA SALUTE**





*ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito*

*FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte*

**ebnt**  
ENTE BILATERALE  
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Via Lucullo, 3 - 00187 Roma - Tel.: +39 06 42012372 - Fax: +39 06 42012404 - info@ebnt.it - www.ebnt.it

**Agidae**  
**C'è intesa sulla costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Salus Agidae Socio Sanitario. Realizzate le previsioni della contrattazione. Ferrari: «Relazioni sindacali costruttive»**

Raggiunto l'accordo tra i sindacati di categoria Fisascat Cisl Uiltucs e Agidae, l'associazione gestori degli istituti dipendenti dall'autorità ecclesiastica per il varo dello Statuto a cui seguirà l'avvio della fase di costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Salus Agidae Socio Sanitario.

L'intesa realizza le previsioni del contratto nazionale siglato nel 2017 e applicato ai 50mila dipendenti dagli enti e dalle autorità ecclesiastiche che svolgono l'at-

tività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area di accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive.

Per l'attuazione dello Statuto il Fondo si doterà entro il 2018 di un regolamento, delle convenzioni con Unisalute e tutti gli altri atti necessari, che dovranno essere approvati dall'assemblea del fondo stesso, al fine di dare avvio alle coperture sanitarie per i dipendenti interessati a partire da gennaio 2019.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Dal prossimo anno – ha dichiarato il segretario nazionale della categoria Fabrizio Ferrari – i lavoratori di questo importante settore potranno beneficiare del welfare contrattuale riferito all'assistenza sanitaria integrativa così come avviene in negli altri settori del commercio, turismo e servizi».

«Un altro successo frutto di relazioni sindacali consolidate» ha concluso il sindacalista.

## Salario, welfare e nuove tutele per i 4mila dipendenti civili delle installazioni militari Basi Usa, Fisascat Cisl e Uiltucs siglano con la Jcpc il nuovo contratto. Aumento del 3,09%, sì alla maggiorazione del 20% del lavoro straordinario

Buone notizie per i 4000 dipendenti civili delle installazioni militari statunitensi italiane 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. Le federazioni nazionali di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione del personale delle Basi Usa Jcpc hanno sottoscritto a Napoli il nuovo contratto nazionale, scaduto nel 2016, 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 rilancia il livello decentrato definendo l'avvio delle consultazioni a livello locale sull'organizzazione del lavoro e sulle ricollocazioni del personale.

Nel dettaglio l'accordo stabilisce il diritto di precedenza nelle assunzioni per il personale che ha prestato servizio per più di 6 mesi con un contratto a tempo determinato; il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro dal full time a part time per i lavoratori affetti da gravi patologie, il diritto sulla conservazione del livello e dell'inquadramento nel caso di modifiche organizzative; il lavoratore acquisisce il



diritto di presentare domanda per l'accesso ad un livello inferiore finalizzato alla conservazione del posto di lavoro, ad acquisire nuova professionalità ed a migliorare la qualità della vita.

L'intesa introduce il principio della volontarietà in caso di riduzione della forza lavoro; in caso di esuberi il lavoratore ha inoltre diritto ad una ricollocazione prioritaria in una delle posizioni disponibili nell'area geografica di riferimento, fermo restando l'applicazione delle norme di Legge

sulla ricollocazione nella pubblica amministrazione. Sulla parte economica l'intesa contempla 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 sarà retribuito con una maggiorazione del 15%. Gli scatti di anzianità

passano da 8 a 9, e il contributo per la previdenza complementare a carico del datore di lavoro è incrementato dall'1,6% all'1,7%. Sul welfare l'accordo definisce 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 verrà riconosciuta una indennità pari a 3 mensilità; il datore di lavoro ha inoltre facoltà di offrire un incentivo di 18.000 euro ai

lavoratori interessati a stipulare un accordo conciliativo.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «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» ha dichiarato Rosetta Raso dell'ufficio sindacale della federazione evidenziando «il grande lavoro di squadra e di sintesi operato dai componenti il coordinamento nazionale Fisascat Cisl».

Per il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini «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 consolida ulteriormente anche a livello decentrato realizzando così un dei punti cardine della riforma del modello contrattuale Cisl».

## Guarini: «Slancio alle relazioni sindacali e al welfare, al via la long term care» Sostentamento Clero, siglato il rinnovo per i 1000 dipendenti

Sottoscritto il nuovo contratto nazionale di lavoro per i circa 1000 dipendenti dell'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero e delle Diocesi italiane. I sindacati di categoria Fisascat Cisl e Filcams Cgil hanno siglato 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.

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 i punti cardine dell'intesa dall'alta valenza sociale che sostiene la famiglia e la genitorialità e introduce 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, è di 80,33 euro erogati in 4 tranches dal 1° gennaio 2017 al 1° giugno 2019. Ai lavoratori sarà inoltre riconosciuto un importo a titolo di arretrati contrattuali. L'intesa contempla 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. Sull'assistenza sanitaria gli Istituti provvederanno dal 1° gennaio 2018 al versamento dei contributi, fino a 300 euro, in favore dei dipendenti che si iscriveranno ad Assicattolica.

Ai lavoratori in quiescenza dal 1° gennaio 2018 viene estesa la possibilità di iscrizione per se stessi e per i componenti il nucleo familiare. Sulla previdenza complementare il contratto conferma l'adesione al Fondo Fon.Te.. Le parti individuano definitivamente in Fonder il fondo

interprofessionale di riferimento per l'accesso agevolato ai percorsi di formazione professionale.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl che ha preso parte alle trattative con il funzionario confederale Cisl Daniele Meniconi. Per il segretario nazionale della categoria cislina Fabrizio Ferrari «il nuovo contratto nazionale siglato con l'Istituto Centrale per il Sostentamento al Clero rilancia una impostazione sociale e solidaristica valorizzando il sostegno alla famiglia anche con un importante intervento sul welfare contrattuale».

E' il segretario generale della

Fisascat Cisl Davide Guarini a valorizzare 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» ha concluso il sindacalista.



**E.Bi.N.Vi.P.**  
Ente Bilaterale Nazionale  
Vigilanza Privata

[www.ebinvip.it](http://www.ebinvip.it)

E.BI.N.VI.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

**EROGA** prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

**INCENTIVA** e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

**PROMUOVE** la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI  
COSTITUENTI



CONFCOOPERATIVE  
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE



AGCI  
ASSOCIAZIONE  
GENERALE  
COOPERATIVE  
ITALIANE

CGIL



FISASCAT  
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AGENTI SERVIZI COMMERCIALI AFFILI TURISMO



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E [info@ebinvip.it](mailto:info@ebinvip.it)

**Lavoro Domestico**  
**Comparto in crescita**  
**ma fortemente**  
**caratterizzato**  
**dal lavoro nero**  
**e sommerso con**  
**860mila rapporti**  
**regolarizzati e oltre**  
**1 milione senza**  
**alcun tipo di**  
**contratto di lavoro**

Lavoro domestico settore in espansione in Italia, tra i paesi del mondo al top per longevità, ma fortemente caratterizzato dal lavoro nero e sommerso con 860mila rapporti regolarizzati, stima l'Inps, e oltre 1 milione senza alcun tipo di contratto secondo i dati diffusi da un recente rapporto Censis Assindatcolf.

«Un dato che deve far riflettere sulla necessità di mettere in campo azioni volte all'emersione del lavoro irregolare in un settore destinato a crescere esponenzialmente considerate le previsioni di invecchiamento demografico in Italia dove gli ultrasessantacinquenni nel 2056 saranno

oltre il 34% della popolazione» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini intervenendo a tavola rotonda promossa a Roma da Cassacolf, la cassa di assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale per colf e badanti. «Sono necessarie politiche di incentivazione del lavoro regolare anche attraverso politiche fiscali che consentano la deduzione dei costi sostenuti per il lavoro domestico oggi completamente a carico delle famiglie e dei consumatori» ha aggiunto Guarini.

«Anche la contrattazione di settore può e deve intervenire su diversi fronti a comin-

ciare da un nuovo assetto contrattuale con la previsione di adeguati percorsi di formazione professionale che valorizzino le professionalità legate al lavoro di cura operato dalle badanti in crescita esponenziale» ha sottolineato Davide Guarini.

Da qui l'invito rivolto alle associazioni imprenditoriali di settore Fidaldo e Domina presenti alla kermesse sulla necessità di rinnovare il contratto nazionale scaduto del 2016.

«E' necessario ristabilire il confronto per il rinnovo contrattuale in un settore sempre più determinante per la tenuta socio-economica» ha esortato il sindacalista.

## La V Commissione Bilancio della Camera approva l'internalizzazione dei servizi Appalti Pulizia Scuole, al via la mobilitazione sui social I sindacati sollecitano soluzioni certe che tutelino tutta la platea dei 16mila addetti

#NonSiAppaltanoIdiritti è l'hashtag della campagna social avviata dai sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltrasporti. Riflettori accesi sull'emendamento approvato dalla V Commissione Bilancio, Tesoro e Programmazione della Camera dei Deputati che internalizza i servizi di pulizia, ausiliario e decoro nelle scuole italiane dal 1° gennaio 2020. Un risultato positivo per i sindacati ma che non dà garanzie a tutta la platea dei lavoratori coinvolti, circa 16mila ex Isu e dei cosiddetti appalti storici.

In un comunicato sindacale congiunto diramato sui luoghi di lavoro Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti sollecitano «soluzioni certe che tutelino tutta la platea dei lavoratori» e stigmatizzano il mancato avvio del tavolo politico previsto dalle intese governative - composto da Miur, Ministero del Lavoro e delle Finanze con la regia della Presidenza del Consiglio - che avrebbe potuto individuare una risposta risolutiva alla precarietà che da oltre 20anni attanaglia il settore.

Da chiarire per le tre sigle le modalità della «procedura selettiva, per titoli e colloqui» indicata nell'emendamento e destinata al personale impegnato «senza soluzione di continuità» dall'entrata in vigore della normativa del 3 maggio 1999, quindi il personale cosiddetto degli Appalti Storici, escludendo di fatto i lavoratori ex Lsu subentrati nel processo degli appalti di servizi con la Legge approvata nel dicembre dell'anno 2000.

«Una norma di legge, se pur buona - prosegue il comunicato unitario - mette a rischio circa la metà della platea dei lavoratori interessati». Un caro prezzo che, ancora una volta, rischia di pagare solo il mezzogiorno d'Italia dove si concentra la quota prevalente di Ex Lsu rispetto al resto del Paese.

Sullo sfondo lo stallo delle trattative di rinnovo del contratto nazionale delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi atteso dal 2013 da circa 600mila addetti.

Spesso invisibili, con carichi di lavoro pesanti ma a fronte di grandi sacrifici non corrisponde una adeguata busta paga. Soprattutto se sono praticamente cinque anni che non si rinnova il contratto nazionale.

È questo l'identikit degli addetti del settore che in prevalenza lavorano in regime di appalto. Nonostante la continua crescita del fatturato le aziende mantengono una rigidità nel negoziato a cui, d'altro canto, si affianca una tenace azione sindacale che punta a far uscire dallo stallo la trattativa per

**APPALTI SCUOLE STATALI**

**Buoni** | **Cattivi**

**Tutti.** | **Nessuno!**

LA COMMISSIONE BILANCIO DELLA CAMERA HA APPROVATO UN EMENDAMENTO CHE DÀ CERTEZZA SULL'INTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI DI PULIZIA E AUSILIARIO NELLE SCUOLE STATALI DAL 1 GENNAIO 2020.

QUESTO È UN RISULTATO POSITIVO, MA IL PROVVEDIMENTO NON DÀ GARANZIE A TUTTI I LAVORATORI CHE DA QUASI VENT'ANNI SONO OCCUPATI NEGLI APPALTI DELLE SCUOLE.

**BISOGNA EVITARE DI METTERE A RISCHIO PARTE DEI LAVORATORI INTERESSATI FACENDO PAGARE IL PREZZO MAGGIORE AL SUD**

**FISASCAT** **CGIL** **FILCAMS** **UILTRASPORTI**

**#NonSiAppaltanoIdiritti**

il rinnovo del contratto nazionale scaduto, si ricorda, il 30 aprile del 2013. A delineare la nuova strategia sindacale per far uscire dall'impasse negoziale la trattativa è stata l'Assemblea Unitaria svolta a Roma dalle federazioni di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti, hanno dato mandato alle segreterie nazionali ad alzare il livello. Oltre 400 delegati provenienti da tutta Italia hanno dunque risposto con un fronte sindacale compatto per contrastare le logiche del massimo ribasso e il dumping contrattuale, con le inevitabili ripercussioni sui livelli occupazionali e retributivi nonché sulla drastica riduzione dell'orario di lavoro. Tra le contraddizioni che evidenziano le segreterie nazionali dei sindacati di categoria Cgil Cisl Uil in questo man-

cato rinnovo c'è anche quella di un settore dei servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi che vive una fase di sviluppo costante con un fatturato pari a circa 135 miliardi di euro annui secondo i più recenti dati di una associazione imprenditoriale del comparto. Una ragione in più per i rappresentanti sindacali dei lavoratori che sia necessario imprimere una svolta al negoziato, dove in pista non c'è solo il rinnovo di un contratto collettivo nazionale.

Tra le priorità la riqualificazione professionale dell'intero comparto delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti non hanno finora fatto mancare 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.

L'obiettivo, quindi, è di riportare sulla giusta via il confronto dopo lo stop dello scorso anno in cui le associazioni imprenditoriali di settore - Anip Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Unionservizi Confapi e Agci - hanno avanzato proposte irricevibili dal salario, al trattamento economico della malattia, passando per il cambio di appalto e sulle condizioni di lavoro per i nuovi assunti al punto di esser state respinte con una giornata di sciopero nazionale. Messaggio chiaro dei lavoratori agli imprenditori: non è certo questo il settore in cui è possibile nascondere la polvere sotto il tappeto senza conseguenze.

## ENTI BILATERALI



Ente bilaterale nazionale per il terziario



ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO



ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO



ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI



Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata



Ente bilaterale Lavoratori Domestici



Ente bilaterale Proprietari di Fabbricati



Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario



Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati



ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI



Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



Ente bilaterale Aziende Termali



## FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI



PREVIDENZA COOPERATIVA



Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini



Fondo Nazionale Pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie imprese

## FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



assistenza sanitaria integrativa commercio turismo servizi e settori affini



Cassa Assistenza Sanitaria Quadri



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI



FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO



Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza



Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dalle aziende del commercio, del turismo e dei servizi aderenti a Confesercenti



Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici



Cassa Assistenza Dipendenti Proprietari da Fabbricati



FONDO SANITARIO COOPERSALUTE



FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi

## FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE AZIENDE AD ESSI COLLEGATE



Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario



Fon.Coop



fondo enti religiosi



Fondo interprofessionale per la formazione continua

**Ikea**  
**Il colosso svedese annuncia la ristrutturazione. 7500 esuberanti e 11.500 nuovi posti di lavoro. Dell'Orefice: «Ikea si confronti con i sindacati, siamo pronti alla mobilitazione»**

Non sono piaciute al sindacato italiano le anticipazioni del piano di ristrutturazione mondiale di Ikea. Non una mera questione di forma, bensì di contenuti visto che - a quanto finora è dato sapere - si va dalle assunzioni: 11.500 nuovi posti con aperture di punti vendita in centro città e potenziamento di e-commerce, logistica e consegne a domicilio. Ma allo stesso tempo però il piano di Ikea prevede 7.500 esuberanti, in prevalenza tra le funzioni di supporto globale. Si tratta di un taglio pari al 4,7% del totale dei dipendenti. «Vogliamo sapere quali saranno gli effetti occupazionali

sull'Italia del piano di ristrutturazione mondiale annunciato da Ikea». Ha commentato così la notizia Vincenzo Dell'Orefice, segretario nazionale Fisascat Cisl mettendo subito in chiaro che si è «pronti alla mobilitazione» senza un confronto. «Sulla piazza di Roma - ha stigmatizzato il sindacalista - le federazioni sindacali territoriali, a seguito di un confronto con la direzione aziendale che non ha prodotto alcun risultato, si sono viste costrette a chiedere un intervento degli uffici decentrati del ministero del Lavoro». «Ikea sappia da subito che se intende concordare e condividere con i sindaca-

ti percorsi finalizzati a dotarsi di una struttura aziendale più competitiva e capace di rispondere alle mutate necessità della propria clientela - aggiunge - troverà interlocutori sindacali attenti e, come sempre, capaci di dare un apporto positivo per prefigurare soluzioni congrue». In caso contrario nessun dubbio. «Se Ikea dovesse continuare a voler agire unilateralmente - ha concluso Dell'Orefice - dovrà misurarsi con le determinazioni di sindacati e lavoratori che pur essendo disponibili al confronto non hanno mai rinunciato ad affermare con la mobilitazione le proprie ragioni».

## Gioco Legale, sindacati in piazza contro la stretta normativa

**Guarini: «Giusto contrastare le patologie ma anche riconoscere il valore dell'occupazione»**

Un esercito sconosciuto quello dei lavoratori nella filiera del gioco legale. Sono 150mila gli addetti che in Italia sono impegnati nelle sale gioco e non solo e su di loro incombe il rischio della perdita del posto di lavoro. A dare voce alle loro preoccupazioni Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs che il 16 novembre 2018 hanno organizzato la mobilitazione nazionale.

#VogliamoUnGiocoPulito l'hashtag della protesta indetta a seguito delle restrizioni normative introdotte dagli Enti Locali e dal Governo.

In particolare le federazioni di categoria evidenziano le ricadute sui lavoratori a seguito dei provvedimenti legislativi adottati da alcune amministrazioni regionali e comunali, come il distanziometro (ovvero la distanza minima delle sale da luoghi sensibili come le scuole) la riduzione degli orari di apertura, e le nuove misure introdotte con la Finanziaria, che, stigmatizzano 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".

Nessuna difesa d'ufficio dunque ma l'impegno a voler trovare soluzioni mirate alla salvaguardia dell'occupazione e alla tutela della salute perché, è chiaro a tutti, la ludopatia è una malattia da contrastare.

Per i sindacati "legalità e buona occupazione, insieme a strumenti di con-

trasto alle forme di dipendenza" dovranno essere le priorità del settore.

Numerose le iniziative svolte in tutte le regioni con presidi davanti alle Prefetture.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno sollecitato il ministro dello Sviluppo Economico Luigi Di Maio ad attivare un tavolo istituzionale. Per il segretario nazionale della Fisa-

scat Mirco Ceotto «i provvedimenti per il contrasto alla ludopatia sono senza dubbio necessari ma devono anche tenere conto dei presidi di legalità e buona occupazione che rischiano di essere compromessi a favore di un'offerta illegale, spesso sede di riciclaggio di denaro sporco derivante dal gioco d'azzardo come ha dimostrato in questi giorni la maxi inchiesta della

direzione nazionale Antimafia».

Ma non solo. È il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini a sollecitare «l'attivazione di un confronto istituzionale che pur confermando la necessità di contrastare le patologie sappia riconoscere il valore dell'occupazione in un settore che rappresenta oltre lo 0,6% del Pil e più del 2% delle entrate tribu-

tarie nel nostro Paese e che avrebbe piuttosto bisogno di un quadro normativo di riferimento».

E ancora.

«Cancellare le prospettive occupazionali a migliaia di addetti, con il rischio di generare un nuovo far west nel settore giochi, a vantaggio dell'illegalità - ha concluso - non è una risposta né all'occupazione né alla lotta alla ludopatia».

16 NOVEMBRE

GIORNATA DI MOBILITAZIONE NAZIONALE

VOGLIAMO UN GIOCO PULITO



DOPO ANNI DI GESTIONE INADEGUATA DEL SETTORE, POLITICA, ISTITUZIONI E IMPRESE SCARICANO SUI LAVORATORI E LE LAVORATRICI IL PREZZO DEI LORO ERRORI.

NOI VOGLIAMO RISCRIVERE LE REGOLE DEL GIOCO PER UNA SOSTENIBILITÀ CHE TUTELI CLIENTI, CITTADINI E LAVORATORI. LEGALITÀ E BUONA OCCUPAZIONE DEVONO ESSERE LE PRIORITÀ DEL SETTORE INSIEME A REALI STRUMENTI DI CONTRASTO AGLI ABUSI E ALLE FORME DI DIPENDENZA.





[www.facebook.com/FilcamsCgilNaz/](http://www.facebook.com/FilcamsCgilNaz/) • [www.facebook.com/uiltucs/](http://www.facebook.com/uiltucs/) • [www.facebook.com/fisascat/](http://www.facebook.com/fisascat/)  
**SEGUICI SUI SOCIAL DELLA TUA CITTÀ**



Il TUO diritto  
alla salute

Assistenza  
Sanitaria  
Integrativa  
per i dipendenti  
del Commercio  
del Turismo  
dei Servizi.

**Chiamaci: 06/ 97 27 18 81**

**Scrivici una e-mail: [info@enteaster.it](mailto:info@enteaster.it)**

**VISITA IL  
NOSTRO SITO**

**[www.enteaster.it](http://www.enteaster.it)**



**PWC**  
**C'è intesa sulla disciplina dei contratti a termine. Campeotto: «Prima finalità il miglioramento dei rapporti di lavoro e il mantenimento degli standard qualitativi»**

Sviluppi negoziali con la direzione di 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 ha siglato 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, è dunque elevata a 48 mesi e riguarderà anche i lavoratori assunti nell'ambito del progetto internazionale Pv Global Mobility, il rinnovo o la proroga dovranno inoltre riportare il riferimento allo specifico appalto pubblico. La società si impegna inoltre a stabilizzare il 5% dei contratti a termine. Nelle previsioni dell'intesa anche 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 - ha dichiara-

to il funzionario sindacale della categoria 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» ha concluso.

## Il costo del lavoro ha natura insopprimibile nel mercato dei servizi core business aziendale **Sefitalia sigla con la Fisascat il primo accordo aziendale** **Dell'Orefice: «Poste le basi per ricondurre le attività nell'alveo contrattuale del Tds»**

Buone notizie 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 è presente in Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Puglia, Calabria; il piano di investimenti significativi dovrebbe implementarne la presenza anche in altre regioni del Sud Italia.

La Fisascat Cisl nazionale ha sottoscritto con la direzione societaria il primo contratto aziendale che accompagnerà la fase di avvio e di start up dell'intrapresa coincidente con un nuovo ambito di attività e servizi integrati alla grande distribuzione e alla grande distribuzione integrata, che nel triennio dovrebbe sviluppare un volume di affari di circa 55milioni di euro con un obiettivo occupazionale di circa 1500/1800 nuovi posti di lavoro 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 sottolineano 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 avrà 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, interviene 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, sulla formazione professionale. Tra i punti qualificanti del contratto: 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 interverrà 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 potrà 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 potranno donare ai colleghi in

difficoltà in compartecipazione con l'azienda che li incrementerà del doppio rispetto al monte ore conferito dai lavoratori. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «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 contratti collettivi nazionali 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 ser-

vizi» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria 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 - ha aggiunto 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».



FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI - ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

1948 | 2018



70

**NON RINUNCIARE  
 AI TUOI  
 DIRITTI**

[WWW.FISASCAT.IT](http://WWW.FISASCAT.IT)  
 #FISASCAT70



FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

Anni a Tutela dei Lavoratori



# ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

*Apprendistato*

*Osservatorio*

*Formazione*

*Ricerche*

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma  
Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - [www.ebinter.it](http://www.ebinter.it) - [info@ebinter.it](mailto:info@ebinter.it)

**Iperdi/Superdi  
 Siglata al Mise l'intesa  
 sul ricorso alla Cigs  
 per i 669 lavoratori  
 dei punti vendita in  
 Lombardia e Piemonte  
 Per la Fisascat Cisl  
 necessario piano  
 ristrutturazione del  
 debito e sostegno ai  
 lavoratori esclusi**

Spiragli nella vertenza che ha coinvolto i lavoratori della catena discount Superdi/Iperdi. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs e la direzione societaria Gruppo Commercianti Associati General Market srl hanno sottoscritto al ministero dello Sviluppo Economico, in presenza del sottosegretario Davide Crippa, l'accordo per il ricorso alla cassa integrazione straordinaria, in applicazione del recente Decreto Legge Emergenze. Il sostegno al reddito è destinato a 669 lavoratori dei punti vendita in Lombardia e Piemonte coinvolti dalla crisi aziendale per

12 mesi con decorrenza dal 29 settembre del 2018. L'intesa ha anche stabilito i termini del ricorso all'assegno di ricollocazione. Per la Fisascat è necessario che l'impresa operi le annunciate cessioni di parte della propria rete commerciale salvaguardando gli interessi dei propri dipendenti e dell'occupazione. «In particolare la proprietà societaria - ha sottolineato il segretario nazionale della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice - anche alla luce delle determinazioni assunte per superare l'attuale situazione di crisi che l'impresa sta attraversando e per fuori-

uscire dallo stato di non solvibilità che potrebbe cronicizzarsi, deve necessariamente dotarsi di un piano di ristrutturazione del debito che dia concrete garanzie di successo a qualsivoglia procedura che si vorrà intraprendere, soprattutto da un punto di vista patrimoniale».

Per il sindacalista «è altresì necessario dare una concreta risposta ai lavoratori che, operando in entità societarie comunque riferibili al gruppo ma con un organico inferiore alle 50 unità, non hanno la garanzia della cassa integrazione straordinaria».

**La società tedesca presente in 13 Paesi europei conferma l'espansione in Italia  
 DM-Drogerie Markt, c'è intesa sul primo contratto integrativo  
 Carofratello: «Esempio di contrattazione win win in una prospettiva partecipativa»**

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl per la sottoscrizione del 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 in 13 paesi europei con più di 3500 punti vendita e 59mila dipendenti. L'azienda nel 2017 è entrata nel mercato italiano - dove attualmente è 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, con l'apertura di circa 30 negozi all'anno per i prossimi dieci anni.

Punti cardine dell'intesa, raggiunta tra i sindacati nazionali e territoriali di categoria Cgil Cisl Uil e la direzione societaria, sono 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 del-



la 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 impegna inoltre a comunicare tempestivamente ai sindacati territoriali l'apertura di nuove unità operative. Nella fase di start-up l'assunzione di lavoratori a tem-

po determinato non sarà soggetta a limiti quantitativi per un periodo di 18 mesi dalla data di avvio dell'attività. Ai lavoratori in trasferta che svolgeranno la funzione di coaching del nuovo personale verrà 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 potrà disporre dei trasferimenti nell'ambito di unità aziendali situate nel medesimo comune o comuni limitrofi.

«L'intesa siglata con Dm-Drogerie 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» ha sottolineato il funzionario sindacale della Fisascat Cisl nazionale Salvo Carofratello

Per il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini «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 importante ruolo affidato al livello territoriale nello sviluppo di impresa e nella formazione professionale dei lavoratori».

**140 i lavoratori coinvolti dalle chiusure e dai trasferimenti previsti dal piano di ristrutturazione  
 Unicoop Tirreno, la cooperativa avanza una nuova proposta  
 Dell'Orefice: «Disponibili al confronto, necessaria una chiarezza di condotta reciproca»**

Si complica la vertenza dei lavoratori dei punti vendita Unicoop Tirreno del Sud del Lazio.

Venuta meno la possibilità di cessione dei negozi, che avrebbe consentito di recuperare 7 milioni di euro in termini di liquidità, la direzione della cooperativa di consumatori del sistema Coop a metà dicembre ha formalizzato ai sindacati una nuova versione del piano ristrutturazione aziendale.

La proposta si strutturerebbe con la chiusura dei quattro negozi di Pomezia - via Cavour, Velletri, Aprilia e Frosinone e il ridimensionamento dei negozi di Colferro, Pomezia-via del Mare e Genza-

no mentre il negozio di Fiuggi dovrebbe proseguire l'attività. Per far fronte all'eccedenza di personale che si produrrebbe a seguito delle chiusure e delle riduzioni delle superfici di vendita, che dovrebbe aggirarsi attorno alle 140 unità lavorative (100 dalle chiusure e 40 dalle riduzioni delle superfici di vendita), Unicoop Tirreno ha prospettato il trasferimento delle lavoratrici e dei lavoratori in esubero prevalentemente presso la rete della toscana oltre ad un incentivo all'esodo rivolto anche alle lavoratrici ed ai lavoratori della rete commerciale laziale non compresa nella ristrutturazione.

La cooperativa di consumatori ha annunciato nuovi investimenti che riguarderanno i punti vendita di Amelia in provincia di Terni e di Roma-via Bettini ed ha dichiarato la disponibilità a riprendere il confronto attivato al Mise anticipando l'intenzione di richiedere la concessione di una Cigs per chiusura mentre ha esplicitato la volontà di chiamare i sindacati nel 2019 per avviare un confronto finalizzato al rinnovo del contratto integrativo aziendale ammodernandone contenuti e previsioni. «E' urgente e necessaria una verifica rispetto alle condizioni economico-gestionali dei quattro negozi in procinto di

essere chiusi, al fine di verificare la praticabilità di strade alternative alla chiusura utili a ricondurre progressivamente all'equilibrio il conto economico di tutti o di parte dei punti vendita che Unicoop Tirreno vuole dismettere» ha sottolineato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice.

«Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali sinora è avvenuto soltanto quando l'operazione di cessione prevedeva dei saldi occupazionali negativi; negli altri casi, quando la continuità occupazionale non è stata scalfita, gli orientamenti e le posizioni espresse dai sindacati dei lavoratori sono state bella-

mente ignorate, addirittura selezionando cessionari avvezzi ad applicare al proprio personale dipendente cornici contrattuali assai convenienti per le imprese» ha stigmatizzato. «Siamo disponibili a proseguire il confronto sugli altri aspetti della vertenza connessi all'ammontare dell'incentivo all'esodo, al sostegno economico da garantire a chi dovesse decidere di trasferirsi e quali siano, sia nella rete toscana che in quella laziale, i negozi che potranno recuperare unità lavorative in esubero - ha concluso il sindacalista - ma all'interno di una chiarezza comportamentale e di condotta reciproca».



Cassa Assistenza  
Sanitaria Quadri

# Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevete Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA  
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970  
[www.quas.it](http://www.quas.it) | email: [info@quas.it](mailto:info@quas.it)

**Gruppo Synlab**  
**A sei mesi dalla sottoscrizione dell'integrativo raggiunta l'intesa sulla banca dei permessi Solidali. Carofratello: «Completato un accordo dall'alta valenza sociale»**

A sei mesi dalla sottoscrizione del primo contratto integrativo aziendale applicato ai circa 1.500 dipendenti del Gruppo Synlab, il network europeo presente in Liguria, Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Lazio e Campania i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e le direzioni societarie del gruppo di diagnostica medica hanno siglato l'accordo sindacale sulla banca dei permessi solidali. L'intesa, in vigore dal 1° marzo 2019, interviene a supporto dei lavoratori in

specifiche situazioni di grave necessità; in aggiunta ai permessi ceduti volontariamente dai lavoratori le società del Gruppo Synlab incrementeranno il bacino della banca dei permessi solidali di un valore equivalente a quello dei permessi ceduti.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'integrativo Synlab – ha dichiarato il funzionario sindacale Salvo Carofratello – si completa di una intesa dall'alta valenza sociale confermando la natura solidaristica dell'accordo aziendale».

Il contratto integrativo, di durata triennale, contempla 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 potranno optare per la conversione del salario variabile - fino a 400 euro per il 2019 e correlato al raggiungimento degli obiettivi di redditività ed alla presenza in azienda – in beni e servizi di pubblica utilità.

## Gft Italia, rinnovato l'integrativo per il triennio 2019-2021 L'intervento sui diritti sindacali e sociali. Sì allo Smartworking



Grandi novità per i dipendenti GFT Italia. I sindacati di categoria Filcams Cgil e Fisascat Cisl hanno siglato con la direzione della società leader in Italia nella consulenza It, l'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale applicato nel prossimo 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, al va-

glio delle assemblee dei lavoratori, conferma il perimetro di applicazione, rafforza le relazioni sindacali prevedendo momenti di consultazione e informazione con cadenza semestrale e interviene sul capito della formazione professionale prevedendo nuove Regole di Formazione condivisa attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico (GDL Formazione). L'intesa interviene poi sui 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 seguirà in aggiunta la donazione di un'ora e mezza ogni ora donata dai lavoratori oltre la quattrecentesima. 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. E ancora introdotta in via sperimentale la disciplina dello Smart Working. Aumenta poi 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 l'accredito sul conto Welfare. Il funzionario sindacale

della Fisascat Cisl Salvo Carofratello ha espresso 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 che comprendere che l'aggregazione porta a risultati che solo appena alcuni anni fa, in quest'azienda, non erano neanche ipotizzabili».

## Medici Senza Frontiere, rinnovata l'intesa sui contratti a termine Prosegue l'impegno della Fisascat per migliorare le condizioni di lavoro

Prosegue l'impegno della Fisascat Cisl per migliorare le condizioni di lavoro e la qualità dei contratti applicati agli addetti alle missioni umanitarie nazionali ed internazionali realizzate dall'Associazione Medici Senza Frontiere. A due anni e mezzo dalla sottoscrizione dell'intesa che ha sancito l'applicazione del contratto collettivo nazionale del terziario, distribuzione e servizi la categoria nazionale della Cisl, insieme alla Fisascat Cisl

Roma Capitale Rieti, ha rinnovato con la direzione della onlus l'intesa sulla disciplina del contratto a tempo determinato adattandola alle previsioni delle norme di Legge. Nel merito l'accordo conferma le deroghe previste dall'accordo del 2016 sulla durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, superiore a 36 mesi; si potrà apporre termine o proroga ai rinnovi dei contratti individuali anche per lo svolgimento delle singole missioni umanitarie, nei con-

fronti dei lavoratori già destinati a missioni umanitarie e che per effetto dell'esperienza maturata sul campo potranno essere assunti a tempo determinato presso la sede di Roma di Medici Senza Frontiere a titolo temporaneo e per non più di 24 mesi. 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». «Siamo riusciti 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» ha sottolineato il sindacalista evidenziando che «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 Cisl – ha concluso in sindacalista – 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».

# TGLab

## IL PIACERE DEL TUO SETTIMANALE SUI TUOI DISPOSITIVI.



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](http://www.fisascat.it)

[www.tglab.it](http://www.tglab.it)

**Violenza Donne  
 Cgil Cisl Uil:  
 «Il lavoro sia luogo  
 sicuro e rispettoso  
 della dignità  
 della persona».  
 Il sostegno alla  
 Campagna Stop  
 alla violenza  
 nei luoghi di lavoro**

«In Italia le donne continuano ad essere uccise al ritmo di una ogni tre giorni. La violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani, eppure in molti casi viene ancora sottovalutata quando non banalizzata. Secondo una ricerca del 2017 fatta dalla Commissione parlamentare sul femminicidio, almeno il 50% delle denunce di reato viene archiviato». E' quanto dichiarano in una nota unitaria le responsabili delle politiche di genere di Cgil Cisl e Uil, Loredana Taddei, Liliana Ocmin, Laura Pulcini. «I numeri ci dicono che non c'è sufficiente impegno da parte della politica e delle

istituzioni nel contrasto alla violenza maschile, con finanziamenti ai centri antiviolenza e alle case rifugio esigui ed esigibili in tempi lunghi. Nel nostro Paese si affronta quasi esclusivamente la violenza domestica, ma la violenza sulle donne ha forme diverse, dalle mura di casa a quella nei luoghi di lavoro, di cui quasi mai si parla e che è in assoluto la meno denunciata. Anche se il fenomeno è molto esteso: i dati parlano di un milione e 173 mila donne che hanno subito molestie o ricatti sul posto di lavoro, pari all'8,5% delle lavoratrici. Solo lo 0,7% delle donne però ha

denunciato, per paura di perdere il lavoro e vergogna di essere giudicate dalla società e dai familiari, per mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine, perché pensano che sia meglio trovare soluzioni individuali e in tante, troppe, preferiscono lasciare il lavoro o rinunciare alla carriera».

«Il nostro impegno - prosegue la nota congiunta - non si ferma a livello nazionale ma travalica i nostri confini, attualmente attraverso il sostegno alla Campagna "Stop alla violenza nei luoghi di lavoro" per l'approvazione di una Convenzione e Raccomandazione dell'ILO in materia».

## 1 milione e 173 mila le donne che hanno subito molestie sul posto di lavoro Violenza di genere, contrattazione sempre più attenta al tema Vanelli: «Fisascat in prima linea, contrastare questa piaga è una battaglia di civiltà»

Il contrasto alla violenza di genere è una piaga da debellare anche sui luoghi di lavoro dove, stima una recente indagine Istat, circa 1 milione e 173 mila donne ne sono state vittime per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera.

Un obiettivo perseguibile attraverso la contrattazione a tutti i livelli nei settori del terziario privato del commercio, turismo e servizi, comparti dove si concentra oltre il 70% dell'occupazione in Italia, a carattere prevalentemente femminile.

Negli ultimi anni la Fisascat Cisl ha sottoscritto convintamente rinnovi contrattuali che prevedono espressamente norme finalizzate al contrasto alla violenza sulle donne ampliando le tutele previste dalla Legge con l'inserimento di specifici codici di condotta o intese nell'ambito degli istituti di welfare.

Il contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi, applicato alla più vasta platea di lavoratori del settore privato in Italia con oltre 3 milioni e mezzo di addetti, già nel rinnovo contrattuale del 2004 ha introdotto un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali"; anche il contratto nazionale della distribuzione cooperativa contempla dal 2011 un articolato sulle misure da adottare in tema di prevenzione e repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro.

Un impegno condiviso anche nei recenti rinnovi contrattuali dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e del turismo, con l'introduzione di un codice di tutela in linea con la normativa europea, che impone alle imprese precise norme di comportamento a difesa delle vittime di molestie e di atti di violenza nei luoghi di lavoro anche prevedendo azioni di contrasto, segnalazione o denuncia con l'introduzione del divieto di licenziamento previsto dalla finanziaria 2018.

Tra gli accordi più significativi si annovera l'intesa internazionale, recepita in Italia, raggiunta tra la direzione aziendale di Sodexo, il gruppo francese leader mondiale dal facility management, con il sindacato europeo Uita contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che impegna le parti al rispetto dei diritti fondamentali sui luoghi di lavoro e sulle attività di

contrasto alla violenza di genere, a diffondere informazioni a tutti i dipendenti, a eseguire attività di formazione sul tema, a eseguire monitoraggi e definizioni di eventuali azioni.

Un impegno messo nero su bianco anche nel contratto integrativo di Starhotel; la catena alberghiera ha sottoscritto un articolato che impegna l'impresa a contrastare fenomeni di molestie e violenza nei luoghi di lavoro anche ad opera dei clienti e a tutelare le vittime.

Un tema sentito anche in casa del colosso mondiale dell'hotellerie Marriot sia a livello internazionale che in Italia, dove impresa e sindacati hanno preso l'impegno entro il 2019 a definire un protocollo di intesa. In molti integrativi aziendali è inoltre prevista l'estensione dei periodi di congedo per le vittime di violenza prevenendo anche la copertura economica. Nel rinnovo del contratto integrativo H&M è prevista la conservazione del posto di lavoro nei 6 mesi di aspettativa non retribuita riconosciuta in aggiunta alle previsioni di Legge.

Anche negli integrativi Dm-Drogherie Markt e Synlab le parti si impegnano a contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro; alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è riconosciuto il diritto di astenersi per un periodo di congedo retribuito fino ad un massimo di 3 mesi oltre ai 3 mesi previsti dalla normativa vigente.

Anche il contratto Alpitour riconosce 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 oltre quelli previsti per legge; le parti si sono impegnate ad adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi pone in essere molestie e violenze; le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

L'integrativo Ales estende il periodo di congedo retribuito fino a 6 mesi per le vittime di violenza; in Comifar il congedo

arriva a 1 anno, in Arval a 4 mesi. Il contratto di Ikea contempla l'aspettativa per stalking e maltrattamenti familiari fino a 6 mesi. I lavoratori e le lavoratrici di Gucci possono usufruire di misure a sostegno delle vittime di violenza di genere con la previsione di congedi ad hoc per l'accesso ai percorsi di protezione; in aggiunta al periodo massimo di astensione di tre mesi tutte le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono usufruire di ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita. Anche l'integrativo led prevede un sistema di tutele di genere attraverso campagne contro la violenza fisica e psicologica e aggiunge un mese di congedo retribuito ai tre mesi previsti dalla normativa vigente.

«Contrastare la piaga della violenza di genere e sulle donne è una battaglia di civiltà e la Fisascat Cisl è in prima linea per debellare il fenomeno in crescita anche nei luoghi di lavoro» ha dichiarato la coordinatrice donne e politiche di genere della Fisascat Cisl na-

zionale Elena Maria Vanelli.

«La contrattazione nel commercio, turismo e servizi, sempre più attenta al tema - ha aggiunto il segretario generale della categoria Guarini - deve intervenire in misura crescente prevedendo specifiche norme di supporto concreto alla lavoratrice che ha subito violenza, anche attribuendo un ruolo specifico alla bilateralità di settore nelle attività di prevenzione, formazione e monitoraggio attraverso sportelli dedicati».

«I luoghi di lavoro - ha concluso il sindacalista - devono divenire una opportunità di riscatto sociale per chi ha subito molestie e ricatti ma anche economico, superando il gap salariale uomo donna che attanaglia prevalentemente i comparti privati».

In occasione della giornata internazionale del 25 novembre contro la violenza sulle donne la Fisascat Cisl ha aderito alla campagna del sindacato internazionale Uni Global Union contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro <http://en.breakingthecircle.org>.

#NessunaScusa

**SONO LE MOLESTIE SESSUALI.  
 NESSUNA SCUSA.**

Subire molestie sessuali è una delle situazioni più difficili che una persona può affrontare sul luogo di lavoro. Nessun luogo di lavoro è immune da molestia sessuale. La molestia sessuale è un tipo di "violenza basata sul genere". Ovunque si verificano molestie sessuali, devono essere fermate.

**ZERO TOLLERANZA: NESSUNA SCUSA.**

25 NOVEMBRE 2018  
 GIORNATA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

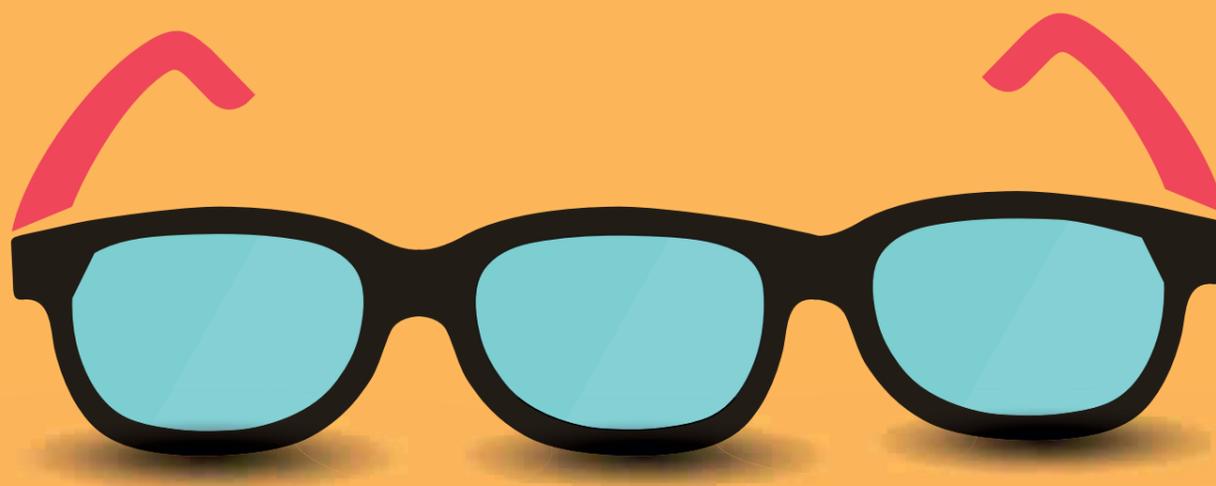
CISL FISASCAT

<http://www.fisascat.it>



QUADRIFOR

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE  
COMPETENZE PROFESSIONALI DEI QUADRI



## GUARDIAMO ALLA FORMAZIONE DEI QUADRI *con un occhio di riguardo*

Da oltre vent'anni QuadriFor - l'Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi - promuove **iniziative di formazione in aula e a distanza** con un'offerta tra le più ricche sul mercato e un'attenzione costante al digitale con **oltre 200 corsi e percorsi in aula e 60 corsi e-learning, progetti aziendali e interaziendali, eventi tematici, ricerche e studi**. Guardando a un progetto che coinvolge oltre **58.000 Quadri** e **12.600 Aziende**. I cui risultati, oggi, sono sotto gli occhi di tutti.

[WWW.QUADRIFOR.IT](http://WWW.QUADRIFOR.IT)

Via Cristoro Colombo, 137 - 00147 Roma T +39 06 5744.304/305 E [info@quadrifor.it](mailto:info@quadrifor.it)

## Case da Gioco, al via le trattative per il primo contratto Per la Fisascat Cisl necessario attivare un tavolo di crisi istituzionale del settore

La trattativa per il primo contratto nazionale applicato ai dipendenti delle case da gioco italiane prosegue di pari passo alla definizione della necessaria riforma legislativa del settore, allo stato connotato da situazioni di forte criticità finanziaria e di perdite economiche anche derivanti dall'indebitamento nei confronti delle proprietà municipalizzate.

E' questa la posizione ribadita dalla Fisascat Cisl al tavolo negoziale con le associazioni imprenditoriali di settore Federgiooco e Fipe, insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria Slc Cgil, Uilcom, Savt, Snalc Cisl, Libersind, Confsal, Rlc e Siam, avviato presso la sede della Confcommercio milanese.

La categoria cislina ha rilanciato in particolare sulla necessità di attivare un tavolo istituzionale sulla crisi del settore che coinvolga tutti gli interlocutori del comparto, richiesta condivisa dai sindacati in una nota congiunta trasmessa al ministro dell'interno Matteo Salvini e al ministro del Lavoro e dello Sviluppo Econo-



mico Luigi Di Maio.

«E' prioritario attivare il confronto istituzionale per affrontare una crisi strutturale peraltro aggravata dalla stretta normativa che attinge ulteriormente un comparto dove attualmente sono a rischio oltre 3mila lavoratori tra dipendenti diretti, indiretti e dell'indotto» ha stigmatizzato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Fabrizio Ferrari sottolineando che «gli effetti dei recenti

provvedimenti normativi, pur finalizzati al contrasto della piaga della ludopatia, rischiano di tradursi con la perdita occupazionale se non accompagnati con azioni concrete che puntino al rilancio effettivo delle case da gioco e alla successiva salvaguardia dei posti di lavoro».

«Siamo fortemente convinti che la definizione del primo contratto nazionale nel settore, una volta consolidata la struttura e la tenu-

ta dei casinò – ha aggiunto il sindacalista – potrà successivamente intervenire sulla necessaria armonizzazione salariale e normativa come anche sulla flessibilità delle mansioni e su un sistema di classificazione del personale che introduca figure professionali adeguate al mercato del gioco on line, in espansione in tutto il mondo, canale sul quale è necessario investire anche in Italia se si vuole assicurare una capacità attrattiva e competitiva rispetto agli altri paesi europei».

«Il confronto concertativo Governo Parti Sociali – ha concluso il sindacalista - dovrà essere capace di assicurare la continuità aziendale e la sostenibilità delle Case da Gioco Italiane non solo per salvaguardarne il mercato e le potenzialità competitive di tutto il settore ma anche a garanzia dei ritorni economici e dei livelli occupazionali sul territorio dove sarà anche necessario dare vita a nuovi sistemi ed attività commerciali funzionali all'attività dei casinò».

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE

[www.fondoforte.it](http://www.fondoforte.it)



**L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!**  
 SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI

# Investiamo in talenti: insieme a Te.

*Fondo For.Te.*

La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa. For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti**

**speciali** e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000**. Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti **per le aziende da 150 dipendenti e oltre**, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000**.

*for.te.*

FOR.TE. Via Nazionale 89/a - 00184 Roma  
 • Tel. 06 468451 • [info@fondoforte.it](mailto:info@fondoforte.it)



## INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

In Italia operano un milione e mezzo di Collaboratrici e Collaboratori domestici. CAS.SA.COLF offre l'aiuto che serve



# C'è un piano di benessere CAS.SA.COLF



## in risposta alle esigenze di famiglie e lavoratori

**L'azienda-famiglia in Italia** muove un giro d'affari annuo miliardario, altrettanto miliardario, si stima sia il volume impegnato nel lavoro domestico irregolare, in nero.

Aiutare i datori di lavoro domestico a mettere in regola colf e badanti porterebbe ad un sostanziale ed importante beneficio in tema di welfare oltre a garantire nuove entrate per lo Stato. CAS.SA.COLF (Cassa Assistenza Sanitaria Colf) è uno strumento pensato per fornire prestazioni socio-sanitarie assistenziali ed assicurative (non erogate dal sistema pubblico), sia ai datori di lavoro che ai lavoratori domestici (colf, badanti, baby-sitter, etc.). Dare dignità ad un settore, il 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) sono, nella sostanza, gli obiettivi di CAS.SA.COLF.

Gli studi del Censis rivelano che l'età media di chi assiste in casa un anziano è compresa tra i 40 e i 59 anni, che la badante più tipica è una donna straniera che spesso ha una famiglia da mantenere nel suo Paese d'origine. Rivelano anche che la maggior parte delle badanti non ha alcuna formazione specifica.

CAS.SA.COLF, gestisce trattamenti assistenziali, integrativi, aggiuntivi e/o sostitutivi delle tutele pubblico-statali. L'intenzione è quella di migliorare la tutela socio sanitaria, fornire prestazioni, anche d'eccellenza, ai propri iscritti, garantire così serenità, sia sul posto di lavoro che nella vita in famiglia.

I lavoratori domestici regolari assunti dalle famiglie italiane sono 866.747, stando agli ultimi dati Inps disponibili, riferiti al 2016. La quota però raddoppia e sfiora il milione e mezzo - cita il rapporto del Censis -

considerando anche i lavoratori del cosiddetto sommerso. Aumentano le badanti, il cui valore numerico è raddoppiato nel giro di dieci anni: se nel 2007 erano il 23,3% dei lavoratori domestici, oggi sono il 43,7%.

CAS.SA.COLF fornisce ai lavoratori un'indennità in caso di eventi come la malattia, il parto, il ricovero ospedaliero. I datori di lavoro invece possono beneficiare di un'assicurazione obbligatoria per gli infortuni dei loro dipendenti. Ispirata al principio della mutualità e senza scopo di lucro, CAS.SA.COLF è stata costituita dai firmatari del Contratto Collettivo Nazionale: DOMINA e Fidaldo in rappresentanza dei datori di lavoro e Filcams CGIL, Fisascat CISL, UilTucs e Federcolf in rappresentanza dei lavoratori domestici.

L'allungamento dell'aspettativa di vita, il marcato invecchiamento della popolazione, le previsioni di incremento delle disabilità e del numero delle persone non autosufficienti prefigurano bisogni crescenti di protezione sociale. CAS.SA.COLF, allo scopo di informare in merito, a partire dal mese di Marzo e per tutto il 2018, ha organizzato, oltre a varie iniziative di diffusione mediatica, una serie di convegni: ben 21 in tutta Italia. CAS.SA.COLF punta sulla valorizzazione di un welfare familiare più rispondente alle necessità odierne e alla sicurezza del lavoro in famiglia.

Per saperne di più: [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it), email [info@cassacolf.it](mailto:info@cassacolf.it).

**Numero Verde 800 10 00 26.**



Un'immagine simbolo dell'assistenza, tratta dal film di successo "Quasi amici"



[www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)



[www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)

**44° Congresso ITF**  
**La Fist Cisl ha preso parte a Singapore alla kermesse del sindacato internazionale dei trasporti, tour operator e delle agenzie di viaggi.**  
**Raineri: «Urgente definire tutele globali per i lavoratori di un mercato in espansione»**

Anche la Fist, la federazione del Terziario della Cisl, ha preso 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 fa, oggi con oltre 19 milioni di associati in 140 Paesi del mondo. Oltre 2 mila i partecipanti alla kermesse - in rappresentanza di oltre 600 sindacati aderenti - incentrata sulla necessità di dotare il comparto di una contrattazione transnazionale che definisca 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 on line. Un mercato quello dei viaggi on line in continua evoluzione che, stima la società di ricerche di mercato Phocuswright, incide 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 cresce esponenzialmente del 19% all'anno. 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 100 milioni di lavoratrici e lavoratori». Raineri ha sottolineato la necessità «di un intervento negoziale anche sui regimi di orario che dovranno garantire la competitività del turismo ma essere anche a dimensione umana».

## Aspettativa di vita, l'Italia al sesto posto nella classifica mondiale dei paesi più longevi Unicare, il sindacato internazionale fa tappa in Corea del Sud

Cresce l'aspettativa di vita dell'uomo anche se a beneficiarne non è tutta l'umanità. Il trend demografico prevede lo spostamento in avanti della vita media soprattutto in alcuni Paesi tra i più industrializzati del pianeta perché a concorrere non è solo il benessere materiale ma anche un mix di condizioni geografiche, alimentari e stili di vita.

Diversi gli studi che stanno approfondendo questi scenari, tra gli altri una recente ricerca pubblicata dalla rivista scientifica inglese di ambito medico Lancet, rivela che l'aspettativa di vita vedrà classificata la Spagna al primo posto (85,8 anni) seguita dal Giappone (85,7 anni), Singapore (85,4 anni), Svizzera (85,2), Portogallo (84,5).

L'Italia, con una vita media di 84,5 anni, si colloca al sesto posto della classifica mondiale, guadagnando una posizione rispetto al 2016.

In settima posizione c'è Israele (84,4 anni), all'ottavo posto la Francia (84,3), poi il Lussemburgo (84,1) e l'Australia (84,1). Il Regno Unito, con 83,3 anni, salirà al 23.mo posto nel 2040 mentre gli Stati Uniti con 79,8 anni si classificano al 64° posto.

Tra le conseguenze di questi cambiamenti ci sono anche nuovi panorami che si aprono nel mondo del lavoro. Sarà infatti sempre più necessario avere anche figure professionali con competenze specifiche per assistere le persone e, dati alla mano, si tratta di un comparto in crescita esponenziale.

Aspetti che non sfuggono all'attenzione sindacale che sia a livello nazionale sia internazionale si interroga su come tutelare al meglio questi lavoratori.

Una sfida non facile visto che si tratta di figure nuove e ancora troppo spesso considerate residuali e altamente polverizzate. Ma non basta. Sono principalmente donne, magari provenienti da Paesi più poveri, ad offrirsi per un lavoro sottostimato e troppo spesso svolto in nero.



Qualcosa comincia però a cambiare come conferma l'ultimo incontro svolto a Bruxelles dal Comitato esecutivo di Unicare Europa, il sindacato europeo dei lavoratori addetti ai servizi di cura e di assistenza alla persona. «La necessità di proteggere il proprio futuro sta diventando ormai argomento universalmente riconosciuto. Dovremo considerare sempre più le tendenze demografiche per poter prevedere lo sviluppo del settore dell'assistenza in Europa e nel mondo» ha spiegato il vice presidente di Unicare Europa e segretario generale della Fist Cisl Pierangelo Raineri che è intervenuto ai lavori. «Nel nuovo scenario economico e sociale - sottolinea - il sindacato internazionale ed europeo 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 e di creare meccanismi contrattuali che diano la possibilità di accesso alla Long Term Care».

Al centro dell'assise anche le strategie per accrescere la sindacalizzazione nelle grandi multinazionali, quali Orpea e Korian, presenti anche in Italia sotto forma di

cooperative, ma anche i punti di collaborazione con le associazioni europee che rappresentano gli interessi delle persone anziane e della terza età.

Inoltre grande interesse è stato posto sulla struttura e sulle risorse da destinare alla costruzione della Long Term Care anche attraverso la contrattazione. L'esperienza italiana della bilateralità è un buon punto di riferimento per costruire le risorse, economiche e sociali, necessarie per una Long Term Care realmente esigibile, tanto da essere oggetto di analisi a Seoul, in Corea del Sud, nella riunione del dialogo sociale nel settore della cura e dell'assistenza alla persona promosso dal sindacato internazionale UNICare Global Union e dal sindacato asiatico UNI Asia & Pacific dove la Fist Cisl ha illustrato il caso Italia dove operano circa 2 milioni di badanti e oltre 5 milioni di caregivers familiari, e 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 (Fidardo e Domi-

na) e con l'associazione imprenditoriale di aree professionali non sufficientemente coperte dal welfare pubblico (Confprofessioni). Presente alla kermesse anche il sindacato argentino Fatsa, il sindacato di Singapore Smmwu e al sindacato sud coreano Khmu.

Il segretario generale della categoria cislina Pierangelo Raineri, che ricopre anche l'incarico di vice presidente di Unicare Europa, ha illustrato in particolare il caso Italia, «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» ha dichiarato 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» ha aggiunto il sindacalista evidenziando 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 il sindacalista molta attenzione dovrà 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» ha concluso Raineri ricordando l'appuntamento congressuale del sindacato internazionale Unicare Uniglobal Union in programma a Roma dal 13 al 15 febbraio.

Il focus della kermesse mondiale sarà sulla struttura e sulle potenzialità occupazionali nel settore di cura e assistenza e sul ruolo del sindacato e della contrattazione di settore.



**C.A.DI.PROF.** Cassa di Assistenza Sanitaria  
Supplementare per i Dipendenti degli  
Studi Professionali



## **DIPENDENTE DI STUDIO PROFESSIONALE ?**

(Studio Medico, Studio d'Ingegneria, Studio Commerciale, Studio Legale, Studio Notarile, ecc.)

**IL TUO CONTRATTO DI LAVORO SI PRENDE CURA ANCHE DELLA TUA SALUTE !**

**Basta una telefonata e l'assistenza C.A.DI.PROF. si mette in moto.**

Servizi Amministrativi Viale Pasteur, 65 00144 ROMA  
Centrale Operativa Via del Gomito, 1 40127 BOLOGNA  
Web: [www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)

Tel.: 06 54210812 - 06 5910526 - Fax: 06 5918506  
Numero Verde 800 016635  
E-mail: [info@cadiprof.it](mailto:info@cadiprof.it)

**Fondoprofessioni**  
**Consistente**  
**l'apporto economico.**  
**In un anno e mezzo**  
**stanziati quasi**  
**12 milioni per la**  
**formazione continua.**  
**Cresce l'offerta**  
**formativa a catalogo**  
**dell'Avviso 02/2018**

«In un anno e mezzo sono stati stanziati quasi 12 milioni per la formazione continua dei dipendenti degli Studi professionali e delle Aziende aderenti, con una crescente differenziazione degli Avvisi e dell'offerta» così Roberto Callioni, presidente di Fondoprofessioni, ha sottolineato il consistente apporto economico fornito dal Fondo interprofessionale di settore, per l'aggiornamento e lo sviluppo di conoscenze e competenze strategiche.  
 Franco Valente, direttore di Fondopro-

fessioni ha aggiunto: «Gli Avvisi monozionali e pluri aziendali, con scadenze multiple, e gli Avvisi a catalogo, con assegnazione delle risorse a sportello, ci hanno consentito di approvare quasi 4.000 piani formativi da inizio 2017 ad oggi». Cresce di mese in mese l'offerta formativa a catalogo dell'Avviso 02/18. Infatti, i nuovi Enti formatori interessati possono, mensilmente, accreditare la propria offerta formativa presso il Fondo. Una opportunità in più per facilitare e

promuovere la formazione continua dei dipendenti. Di pari passo, grazie allo stanziamento di un ulteriore milione di euro, avvenuto ad ottobre 2018, prosegue la presentazione di nuove domande sull'Avviso, con assegnazione delle risorse a sportello.  
 «A questo punto - ha concluso Callioni - è necessario un ulteriore sforzo a livello di analisi, per individuare ambiti, aree e tematiche prioritarie di intervento, a supporto della crescita dei lavoratori e degli Studi/Aziende aderenti».

## Più risorse in ambito tecnologico e digitale negli studi professionali Fondoprofessioni, l'analisi dei piani formativi 2018 Franco Valente: «Il Fondo è sempre più attento alla crescita degli aderenti»

Fondoprofessioni ha analizzato i piani formativi approvati nel 2018 (fino a novembre), per esaminare le preferenze espresse dai richiedenti e i risultati raggiunti. Complessivamente, è stato, quindi, esaminato un campione di oltre 2.300 piani formativi, per un totale di circa 3.700 corsi. Entrando nel dettaglio, risulta che ben nel 64% dei casi la finalità dei corsi è il mantenimento/aggiornamento delle competenze, a seguire la competitività/innovazione presenta una percentuale pari al 14%. Solo nel 9% dei casi, invece, la finalità dei corsi è la formazione ex lege. In particolare, tale finalità risulta percentualmente più gettonata tra gli interventi finanziati mediante conto formativo individuale

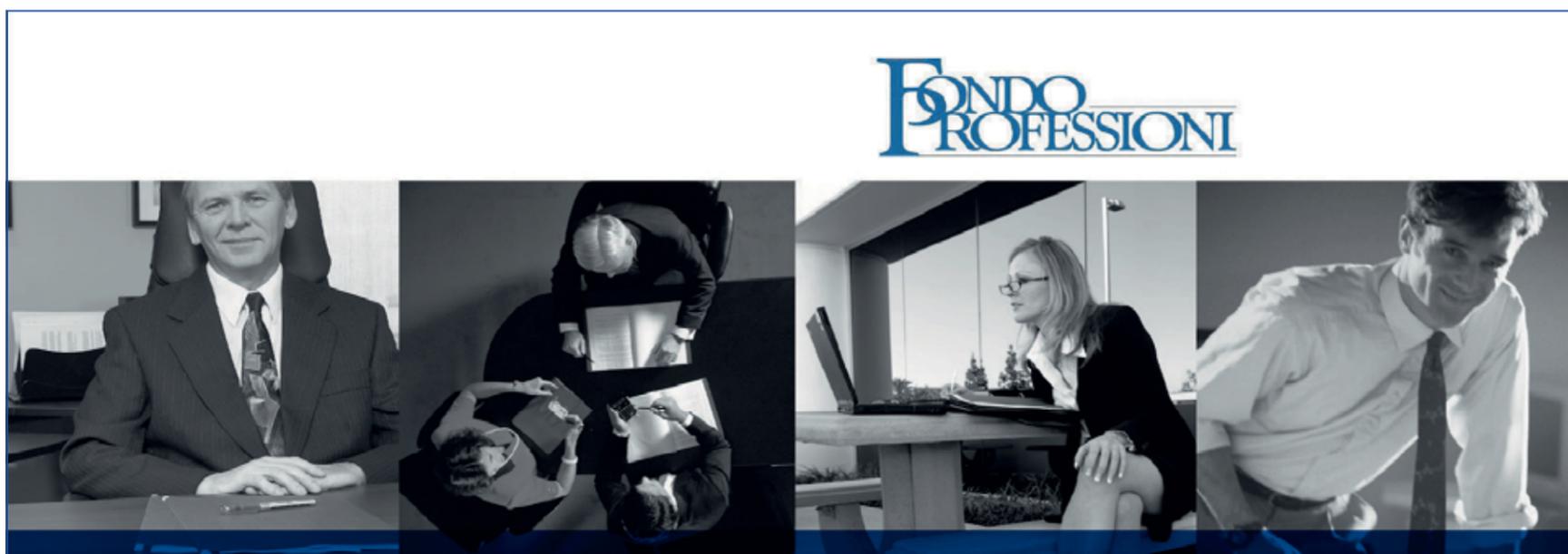
(A.F.A.), molto meno presente in quelli realizzati tramite gli Avvisi. Rispetto alle tematiche dei corsi, si registra una prevalenza di attività in ambito gestionale e amministrativo, pari al 24% del totale. Al secondo posto si posiziona, invece, la formazione in materia contabile/fiscale, con il 23%, a seguire i corsi per lo sviluppo delle abilità personali (17%). Le prime due aree tematiche, quindi, fanno riferimento in maniera prevalente ad esigenze degli Studi professionali. «Intendiamo destinare risorse alla formazione in ambito tecnologico e digitale negli Studi professionali, che secondo questa analisi sembra stenti ancora a decollare, per rendere ancora più

incisiva la nostra azione e al passo con le evoluzioni organizzative in atto nelle differenti categorie» così ha osservato Franco Valente, direttore di Fondoprofessioni. Il tema della salute e sicurezza riguarda, invece, solo l'8% dei corsi. Commentando questo dato ha dichiarato Valente: «La sinergia che abbiamo attivato con Ebiopro consente a chi applica il contratto nazionale degli Studi professionali di finanziare agevolmente la formazione obbligatoria, per esempio in materia di sicurezza, rivolgendosi all'Ente bilaterale di settore - così ha osservato Valente, il quale ha aggiunto - Allo stesso tempo, il Fondo può, così, allocare più risorse per il finanziamento di interventi maggiormente qualificanti,

per lo sviluppo di competenze trasversali e settoriali strategiche». Inoltre, secondo quanto rilevato dall'analisi dei dati, circa il 95% dei percorsi formativi esaminati conduce ad una attestazione/certificazione per gli allievi coinvolti, nella maggior parte dei casi rilasciata dall'Ente realizzatore. Un elemento importante questo, per la "spendibilità" delle competenze acquisite. Avvisi e prossime iniziative. Continua, intanto, l'assegnazione delle risorse per la formazione e la programmazione delle prossime iniziative. «A breve è prevista la pubblicazione delle graduatorie degli Avvisi 01/18 2' scadenza e 03/18 2' scadenza, con conseguente avvio di ulteriori piani formativi pluri-

ziendali - ha ricordato Valente, il quale ha proseguito - Le due scadenze in questione prevedono una disponibilità complessiva di 1,9 milioni di euro». Allo stesso tempo, inoltre, saranno approvati anche altri piani formativi a valere sull'Avviso a catalogo 02/18. E non finisce qui. Infatti, nei prossimi mesi è prevista l'apertura di nuovi Avvisi. A tal proposito, ha concluso Valente: «Il Fondo è sempre più attento a favorire la crescita dei propri aderenti, sia dal punto di vista individuale, che categoriale e di "Rete", in questa ottica stiamo lavorando ai nuovi Avvisi e sul potenziamento di determinate aree tematiche strategiche».

Robyro



**FONDO PROFESSIONI**

Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma  
 Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664  
 e-mail: info@fondoprofessioni.it  
 www.fondoprofessioni.it

**FINANZIAMO** la **formazione**  
 delle **risorse umane**  
 degli **studi professionali**  
 e delle **aziende collegate**



# Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I  
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO  
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è

*la nostra*  
previdenza integrativa.



## CHI SIAMO

**Fon.Te.** è il **Fondo di previdenza complementare** per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi).

E', inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. Fon.Te. è un soggetto giuridico autonomo dotato di organi propri ed è amministrato esclusivamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro associati.

E' costituito in forma di **associazione riconosciuta senza scopo di lucro**, opera in regime di contribuzione definita e sotto il controllo della COVIP – Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – E' iscritto all'Albo dei fondi pensione n° 123.



[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

Numero Verde

800-586.580

