

PROGETTO TERZIARIO

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, Editore, Amministrazione e Pubblicità: Union Labor S.r.l., Via dei Mille 56, 00185 Roma, Telefono/Fax 0685359757; Redazione, Progetto Grafico e Impaginazione: Paola Mele; 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

Contratti Terziario In scadenza per 4milioni di addetti

Al via la stagione dei rinnovi contrattuali nel commercio, turismo e servizi. Sono circa 4milioni i lavoratori coinvolti dalla scadenza dei contratti nazionali nel 2019. Terziario distribuzione e servizi, lavoro domestico, studi professionali e terzo settore socio sanitario assistenziale sono solo alcuni dei comparti interessati; per altre centinaia di migliaia di addetti del comparto dei servizi - multiservizi e vigilanza privata in primis - le trattative di rinnovo contrattuale sono in stallo ormai da diversi anni mentre nel settore proliferano i contratti pirata che riducono drasticamente salari, diritti e tutele garantiti invece dai contratti nazionali siglati dalle associazioni maggiormente rappresentative. Primo banco di prova dei sindacati di categoria la definizione della piattaforma unitarie di rinnovo dei contratti applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori occupati nella distribuzione commerciale, in uno scenario contraddistinto da trasformazioni radicali con un ruolo sempre più marcato dell'ambito della vendita al dettaglio e della distribuzione di tipo associativo.

Continua a pagina 7

Terzo Settore, sì al nuovo Ccnl Uneba

Svolta contrattuale per i 45mila dipendenti degli oltre 900 enti associati ad Uneba, una delle organizzazioni imprenditoriali rappresentative del settore socio sanitario assistenziale educativo privato.

Il 10 dicembre 2019, al termine di due giorni di trattativa non stop ad Abano Terme, i sindacati di categoria Fp Cgil, Fp Cisl, Fisascat Cisl, Uiltucs e Uil

Fpl hanno siglato con la direzione imprenditoriale il rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto nel 2012.

L'intesa ha vigenza retroattiva per il triennio giuridico 2017/2019.

L'ipotesi di accordo, sottoposta alla consultazione dei lavoratori, contempla un aumento economico a regime di 80,00€ al 4S livello, di cui 70,00€ di in-

cremento tabellare per 14 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche; 50€ saranno erogati nel 2020 (20€ con la retribuzione di gennaio 2020, 30€ con la retribuzione del mese di dicembre 2020) mentre 30€, a garanzia dell'effettivo decollo della contrattazione integrativa, di cui 20€ erogati in busta paga nel 2021 in assenza di

accordo di secondo livello. Ai lavoratori verrà erogato in un'unica rata il 1° febbraio 2021 un importo una-tantum per il periodo pregresso di vacanza contrattuale pari a 100,00€ per tutti i lavoratori. Sul welfare è previsto il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

(Continua a pagina 11)

Servizi di Portierato, intesa sul rinnovo

Nuovo contratto nazionale per i 40mila portieri e dipendenti da proprietari di fabbricati. Il 26 novembre 2019 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'associazione imprenditoriale Confedilizia il rinnovo contrattuale atteso da 5 anni. Sulla parte economica l'intesa, in vigore dal 1 gennaio 2020

fino al 31 dicembre 2022, contempla un incremento salariale di 50,00 € erogati in due tranches (25,00€ dall'1 gennaio 2020 e 25,00€ dall'1 gennaio 2021) ed ulteriori 5,00 € dal 1 gennaio 2022 da destinare al welfare (sanità integrativa per i familiari conviventi). Si integrano anche le indennità di funzione a comin-

ciare dalla indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti con il riconoscimento di 0,50 € aggiuntivi per ciascuna unità immobiliare oltre all'indennità di ritiro pacchi con il riconoscimento di 1,0 € per ogni unità immobiliare nel caso di prevalente uso abitativo e 1,30 € in caso di preva-

lente uso non abitativo (uffici). Si innalza la copertura economica per malattia con l'indennità al 60% della retribuzione dal 3 al 20 giorno, mentre si riducono da 3 a 2 i giorni di carenza. Dal 1 gennaio 2020 è previsto il pagamento anche dei giorni di carenza per eventi morbosi che superano i 9 giorni.

(Continua a pagina 9)

Somministrazione

Il 15 ottobre 2019 Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp hanno siglato con Assolavoro il nuovo contratto nazionale per gli 800mila addetti

Il servizio
a pagina 13

Iper-Exit 219

Il reportage dalla tavola rotonda promossa a Roma dalla Fisascat. La fuga dal format dell'iper e le implicazioni sul lavoro

I servizi
alle pagine 16 e 17

Conad/Auchan

Massiccia l'adesione allo sciopero nazionale del 23 dicembre 2019. Senza garanzie occupazionali la maxi operazione di acquisizione

Il servizio
a pagina 21

Contratti aziendali

Le previsioni dei nuovi integrativi Eataly e Gucci: circa 2.500 i lavoratori interessati dai rinnovi

I servizi
alle pagine 23 e 25

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. 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.



UnipolSai
ASSICURAZIONI

Contratti
In archivio al Cnel
depositati 909 Ccnl.
Nel 2020 il rinnovo
coinvolgerà oltre
9milioni di addetti,
5milioni solo del
settore privato.
I contratti in scadenza
al centro delle
audizioni sulla Nade

I contratti collettivi nazionali di lavoro, depositati nell'Archivio Nazionale dei Contratti del Cnel alla data del 31 ottobre 2019, sono 909 (a marzo 2019 erano 888), di cui 491 risultano già scaduti. Nel 2020, il rinnovo coinvolgerà oltre 9 milioni di lavoratori del settore privato e quasi 4 milioni del settore pubblico. I nuovi dati sono contenuti, insieme a diversi e importanti casi di contrattazione, nel nuovo numero del Notiziario dell'Archivio Contratti del Cnel. Il bollettino si apre con un articolo su Colbar, progetto europeo sugli elementi comuni agli accordi di lavoro sottoscritti nella UE, che riguarda la codifica di quasi 800 accordi collettivi dei settori pubblici e privati di 23 Paesi dell'Unione, che andranno a implementare la banca dati della fondazione Wageindicator. L'analisi dei contratti avverrà grazie a uno speciale software che consente la valutazione e il confronto di ben 749 variabili. Il progetto, di cui è capofila l'Università di Amsterdam e di cui il Cnel è membro insieme all'Istituto di ricerca Celsi di Bratislava, viene sviluppato

nell'alveo di una linea di ricerca più ampia che ha preso il via cinque anni fa. I contratti in scadenza hanno rappresentato anche un punto importante delle audizioni del Cnel sulla Nade e sul Ddl Bilancio 2020. Il rinnovo di 3 accordi interessa oltre 4 milioni di lavoratori: 2,4 milioni del terziario, della distribuzione e dei servizi; 1,4 milioni del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti; 470.000 della logistica, trasporto merci e spedizione. Sono 199 i contratti in scadenza: 73 entro al 31 dicembre 2019 e altri 126 entro il 2020.

Cgil Cisl Uil, dal 10 al 17 dicembre avanti con la mobilitazione Manifestazione e assemblee su manovra, rinnovo contratti e riforme

Manovra, riforme, contratti. Cgil, Cisl, Uil sono scese in piazza sui grandi temi e lo hanno fatto attraverso una settimana di iniziative, dal 10 al 17 dicembre. I sindacati confermano e ribadiscono il proprio giudizio sulla manovra: bene la disponibilità dell'Esecutivo al confronto, ma le risorse messe in campo sui capitoli della piattaforma unitaria sono "insufficienti". I risultati ottenuti di sindacati, grazie alla grande partecipazione alle iniziative di piazza avviate da febbraio e al serrato confronto con il Governo, "non sono esaurienti". Per questo Cgil, Cisl Uil hanno deciso di dare continuità alla mobilitazione, per ottenere miglioramenti sul fronte della manovra, per chiedere "di avviare una stagione di riforme, da condurre in porto già nei prossimi mesi" e per dare sostegno alle altre richieste contenute nella piattaforma.

La settimana di mobilitazione ha registrato numerose iniziative nei territori e tre manifestazioni/assemblee nazionali aperte in Piazza Santi Apostoli a Roma. Quella del 10 dicembre dedicata alle questioni del Mezzogiorno, dell'industria, dei servizi e di uno sviluppo ambientalmente sostenibile, contro i licenziamenti, a sostegno dell'occupazione e delle vertenze aperte, per l'estensione degli ammortizzatori sociali, per la riforma degli appalti e dello "sblocca cantieri". Con la manifestazione del 12 dicembre il focus si è spostato sul rinnovo dei contratti pubbli-

ci e privati, sul superamento dei contratti pirata, sulla riforma e le assunzioni nella Pa, sulla defiscalizzazione degli aumenti contrattuali. Al centro della giornata del 17 dicembre la riforma fiscale "per una redistribuzione a vantaggio dei lavoratori dipendenti e dei pensionati e per ridurre l'evasione"; e ancora la previdenza, "per un'effettiva rivalutazione delle pensioni e per proseguire la riforma della legge Fornero in un'ottica di effettiva flessibilità verso il pensionamento"; un welfare "più giusto" e una leg-

ge sulla non autosufficienza. Cgil Cisl Uil riproporranno al Governo e alle imprese i temi e le proposte della piattaforma unitaria, discussi nelle assemblee dei lavoratori. «Noi andiamo avanti con la nostra mobilitazione come deve fare un sindacato autonomo dalla politica» ha dichiarato la segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan. «La nostra bussola restano la piattaforma unitaria» perché, ha sottolineato Furlan «i problemi, i bisogni e le aspettative delle persone che noi rappresentia-

mo non sono cambiati anche con il Governo Conte due» ha poi aggiunto la sindacalista evidenziando che «rischiamo anzi di vivere una nuova fase di stagnazione economica nel paese. Per questo noi chiediamo una svolta alle istituzioni ed alla politica». Per Furlan sono «troppe vertenze le aperte in tutti i settori, comprese quelle del terziario». «Ci sono migliaia di richieste di esuberanti da parte di tante aziende. Un fatto inaccettabile. Seguire le vertenze significa avere anche una strategia indu-

striale per il paese» ha poi aggiunto sottolineando che «bisogna fare delle scelte precise e non cercare solo il consenso elettorale come è accaduto con le vicende dell'ex Ilva o di Alitalia». «Noi siamo contenti che partano i tavoli di confronto con il Governo - ha concluso la sindacalista - ma l'attenzione alle vertenze è fondamentale perché se perdi gli asset strategici, si vanifica non solo la ricchezza del paese ma si peggiorano le condizioni delle famiglie».

9-18 DICEMBRE

SETTIMANA DI MOBILITAZIONE PER IL LAVORO

INIZIATIVE, ATTIVI, ASSEMBLEE, PRESID I NEI LUOGHI DI LAVORO E NEL TERRITORIO

CON TRE MANIFESTAZIONI ASSEMBLEE NAZIONALI
A ROMA PIAZZA SANTI APOSTOLI DALLE 9:30 ALLE 12:30

MARTEDÌ 10 DICEMBRE GIOVEDÌ 12 DICEMBRE MARTEDÌ 17 DICEMBRE





#FUTUROALLAVORO

ArcelorMittal, si mobilita anche l'indotto dei servizi in appalto

Si è mobilitato anche l'indotto dei servizi in appalto che ruota intorno agli stabilimenti Ex Ilva ArcelorMittal di tutta Italia contro i 6300 esuberanti ipotizzati dal colosso indiano al tavolo con le confederazioni sindacali Cgil Cisl Uil e le federazioni di categoria del comparto metalmeccanico. Il taglio dei posti di lavoro e della produzione dell'acciaio si ripercuote inevitabilmente nel sistema dei servizi esternalizzati dove complessivamente operano 6mla addetti nel settore delle pulizie industriali, della ristorazione, della vigilanza - circa 5mila solo nello stabilimento tarantino - oltre alle centinaia di addetti impiegati nelle attività esternalizzate riferite ai comparti alberghiero, distribuzione commerciale

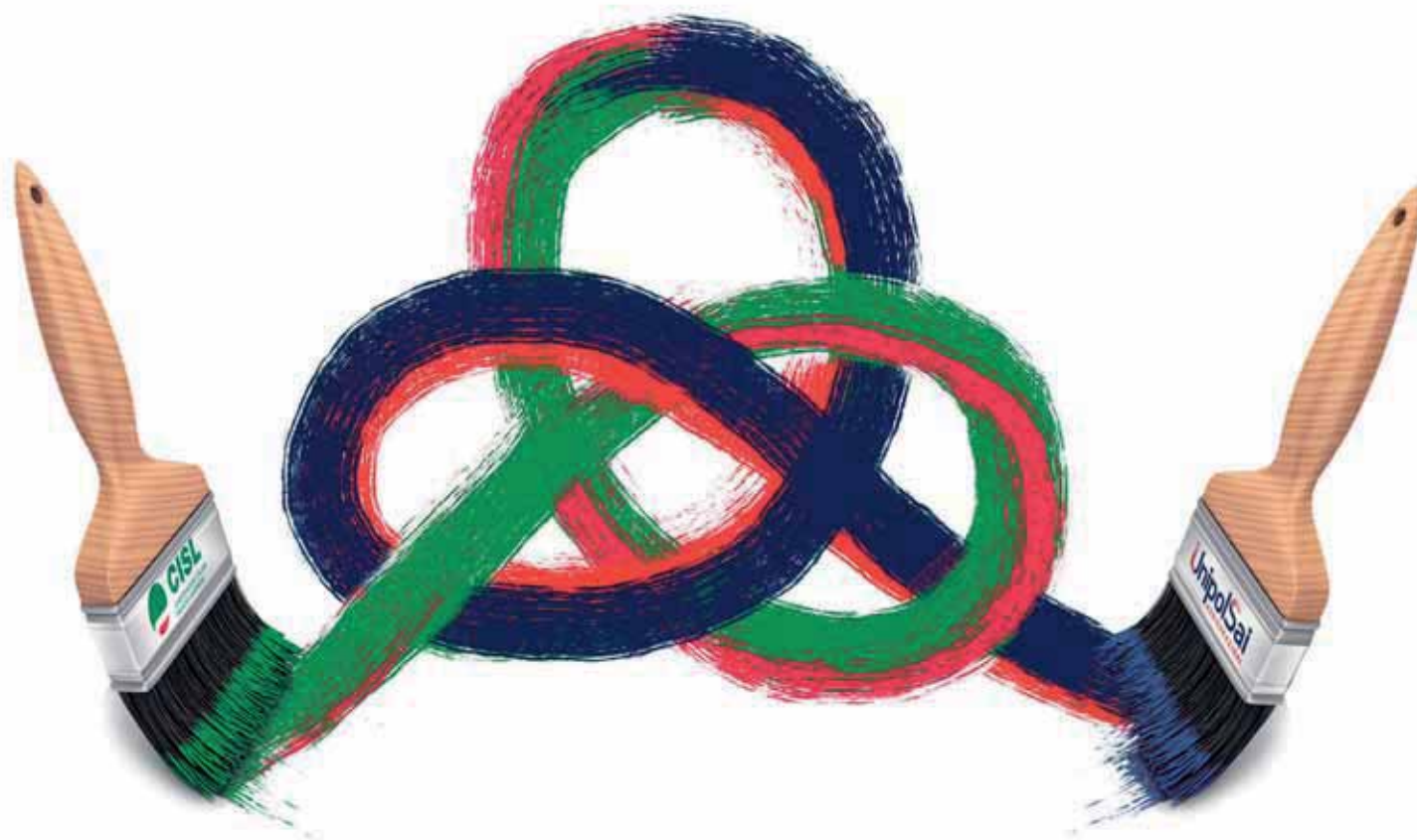
e lavanderie riconducibili ai servizi funzionali all'impresa. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Uiltrasporti, successivamente alla mobilitazione indetta da Fiom Cgil Fim Cisl e Uilm, hanno proclamato per il 10 dicembre 24 ore di sciopero di tutto l'indotto dei servizi. La mobilitazione ha confluato nella iniziativa unitaria Cgil Cisl Uil programmata in Piazza Santi Apostoli con al centro la situazione delle crisi industriali. I sindacati hanno espresso grande preoccupazione sul piano industriale presentato da ArcelorMittal ad appena un anno dall'insediamento e dalla stipula del contratto di affitto per la gestione dell'impianto siderurgico.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Uiltrasporti hanno stigmatizzato l'ipotesi del taglio di 6300 posti di lavoro e il taglio della produzione dell'acciaio che coinvolge direttamente anche i lavoratori degli appalti, già coinvolti, a partire da questa estate, dalla perdita di numerosi posti di lavoro e dalla drastica riduzione delle ore di lavoro prestate e delle retribuzioni. Per i sindacati è assolutamente prioritario lavorare congiuntamente per la realizzazione di una fabbrica ecosostenibile in Italia che assicuri una prospettiva di serenità futura e garanzie in termini di sicurezza e sanità alle migliaia di lavoratori e lavoratrici che quotidianamente entrano negli stabilimenti ArcelorMittal di tutta Italia, molto

spesso, per uno stipendio al limite della sopravvivenza. «Non siamo disponibili ad iniziare un confronto su un nuovo progetto industriale che appare chiaro: sul tavolo ci sono complessivamente 6.300 esuberanti tra nuovi e vecchi». Così la segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan ha commentato il nuovo piano per l'Ex Ilva presentato dall'A.D. di ArcelorMittal Lucia Morselli ribadendo che «se invece l'azienda confermasse il piano industriale di un anno fa, il sindacato non si tirerà indietro dal confronto». La sindacalista ha infine espresso un auspicio: «che finalmente si ritorni a parlare di siderurgia, in modo particolare di Ilva, come di una leva importante per la crescita del Paese».

CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



NM: rmstudio.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



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 cadauna. 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. 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

Deregulation
Le festività di fine
anno ripropongono il
tema del lavoro
domenicale e festivo.
La Fisascat Cisl
richiama l'attenzione
sul Decreto Salva Italia
e sul silenzio
assordante
della politica

Le festività natalizie ripropongono il tema del lavoro domenicale e festivo. La deregulation sugli orari di apertura degli esercizi commerciali introdotta con il Decreto Salva Italia nel 2011 continua produrre danni irreparabili sulla vita di milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio al dettaglio e della grande distribuzione organizzata, chiamati ad uno sforzo supplementare per garantire l'apertura al pubblico dei negozi, degli ipermercati e dei centri commerciali, comprimendo il tempo da dedicare alle relazioni familiari ed alle celebrazioni

religiose. «I politici che durante le campagne elettorali hanno spesso sproloquiato sul tema delle aperture commerciali si sono rifugiati in un cono d'ombra e nel più assordante silenzio rispetto all'annunciata revisione della normativa sulle liberalizzazioni, da più parti contrastata a parole ma da nessuna combattuta» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. Guarini rilancia il ruolo della contrattazione collettiva. «L'autonomia negoziale in questi anni sul tema del lavoro domenicale e festivo – ha dichiarato – si è con-

traddistinta per avere assunto un ruolo equilibrato ed improntato alla responsabilità, anche stabilendo intese che si orientano sulla volontarietà della prestazione liberamente espressa dalle lavoratrici e dai lavoratori e su un modello di organizzazione del lavoro e di flessibilità contrattata e condivisa». Guarini suggerisce alla politica «di fare propri gli equilibri raggiunti dalle parti sui contenuti dei contratti collettivi applicati ai lavoratori del settore dove è possibile trovare risposte equilibrate, consapevoli e sostenibili».

Contrattazione di secondo livello, presentato il V Rapporto Ocsel Il 55% degli accordi nel Nord, solo il 2% al Sud. Il 31% nel commercio

E' giunto alla 5ª edizione il rapporto Ocsel curato e presentato dalla Cisl. Il documento, presentato a Roma il 4 dicembre 2019, raccoglie ed analizza 2.182 accordi aziendali negoziati negli anni 2017 e 2018 (di cui 1.236 per il primo anno e 946 nel secondo) in 1.363 aziende che occupano 928.260 lavoratori.

Si tratta non di un campione statistico, ma in ogni caso del rapporto sulla contrattazione aziendale con la più grande raccolta di accordi esistente nel nostro Paese. Secondo il rapporto nel panorama delle relazioni sindacali è tornata a svolgersi una contrattazione più strutturata e meno episodica rispetto agli anni della crisi; il 54% degli accordi sono rinnovi di contratti precedenti, il 19% sono accordi integrativi degli stessi; la contrattazione di secondo livello si estende e sviluppa ad altri settori oltre al metalmeccanico con il 31% al commercio 10%, servizi (13%) Trasporti (11%). Resta un deciso squilibrio territoriale che vede la contrattazione aziendale diffusa nel nord (55% del totale) e nel centro (20%), mentre scarsa è la diffusione nel sud del Paese (2%).

Diffusa la contrattazione nelle piccole (fra 20 e 49 addetti) e micro imprese sotto i 19 dipendenti.

La partecipazione delle piccole aziende alla crescita della contrattazione aziendale è un dato significativo perché smentisce la convinzione diffusa che la contrattazione sia uno strumen-

to applicabile solo alle aziende medio grandi. Il salario costituisce l'argomento maggiormente trattato nella contrattazione, presente nel 51% degli accordi analizzati con un avanzo di 7 punti percentuali rispetto alla contrattazione del biennio precedente.

E' questo certamente il principale indicatore della ripresa.

Salario e welfare sono i temi più vivaci e in crescita, segno di una ripresa di buon andamento delle imprese in generale, mentre calano fortemente gli accordi legati a situazioni di crisi. I dati sul valore medio dei premi di risultato rilevati dalla nostra ricerca sono in linea con quanto rilevato da altre ricerche e hanno trovato conferma dai dati elaborati dal ministero delle Finanze sulle denunce dei redditi per gli anni 2016 e 2017.

La recensione degli accordi che definiscono un premio variabile segnala come il 13% degli accordi preveda premi che possono arrivare a 500 euro, il 26% da 501 a 1000 euro, il 19% da 1001 a 1500 euro e il 20% premi che vanno da 1501 a 2000 euro.

Significativo e quantitativamente rilevante il fatto che ben il 23% degli accordi preveda premi superiori ai 2000 euro. In tema di orari di lavoro il 22% degli accordi relativi si occupano della distribuzione degli stessi, tema centrale di fronte a mercati sempre più difficilmente prevedibili, mentre spicca anche il fatto che in tema di flessibilità, la stessa viene negoziata

sia relativamente alle esigenze produttive ma sempre più anche verso le flessibilità richieste dai lavoratori (in entrata e uscita nonché meccanismi di banca ore).

Gli accordi relativi alla organizzazione del lavoro vedono al centro la crescita degli accordi indirizzati a governare il cambiamento tecnologico (39%), la diffusione nei settori del terziario e dei servizi (33%) di queste problematiche che precedentemente interessavano esclusivamente il settore manifatturiero. Dalle intese emergono anche le nuove necessità e nuove opportunità; il 54% degli accordi prevede di utilizzare lo smart-working e riconosce la necessità di modalità per classificare le professionalità e le competenze (20%) e di adeguare anche qualitativamente gli organici aziendali (21% accordi). Le intese sanciscono anche il coinvolgimento del sindacato nel processo del cambiamento (26% degli accordi). Anche in tema di professionalità la contrattazione aziendale sta molto innovandosi: si superano i terreni tradizionali dei passaggi di categoria e ci si concentra nella regolazione di nuovi profili professionali (46%) e nella valutazione e riconoscimento delle nuove professionalità (20%). Anche il welfare sembra svilupparsi ulteriormente.

Gli accordi censiti da Ocsel mostrano una crescita impressionante della contrattazione sul welfare. Infatti se nel 2015-16 il 23% degli accordi pre-

vedeva interventi sul welfare nel 2018 tale percentuale è salita al 38%. E' indubbio, come molte volte indicato negli stessi accordi, che tale crescita sia stata favorita dai vantaggi fiscali e contributivi. Nella maggioranza degli accordi si sono privilegiate le soluzioni a livello aziendale tramite l'erogazione di servizi o la stipula di convenzioni (67%), o attraverso l'estensione e il miglioramento dei Fondi Integrativi (40%) e infine attraverso il miglioramento delle disposizioni normative e legislative (32%).

Fra le pratiche di welfare in crescita la tematica dell'assistenza familiare (materia in crescita dall'1% al 7% nel raffronto fra i due bienni), di prevedere servizi a supporto del dipendente (2% degli accordi), il sostegno del potere di acquisto (dal 5% al 15%), la formazione e l'istruzione (dal 2 al 9%), i servizi ricreativi (dall'1 al 9%).

Anche in tema di formazione, mercato del lavoro, partecipazione, ambiente e sicurezza la contrattazione aziendale non cerca di replicare semplici adempimenti di legge ma di caratterizzarsi verso misure nuove che aumentano il grado di coinvolgimento e responsabilità delle Rsu e del sindacato in azienda.

Comincia ad esserci attenzione per la formazione orientata a facilitare l'introduzione di nuove tecnologie (20%) come anche quella relativa alla riqualificazione per nuova organizzazione del lavoro (11%).

Rappresentanza, Cgil Cisl Uil siglano le convenzioni con l'Inps

Primi passi per debellare gli accordi pirata. Le confederazioni Cgil, Cisl e Uil e Confindustria hanno firmato con l'Inps e l'Ispettorato nazionale del lavoro, la convenzione per misurare la reale rappresentatività dei sindacati e sconfiggere la piaga dei contratti pirata. A sottoscrivere il documento, che chiude oltre otto anni di discussioni e tentativi di accordo, i leader sindacali Maurizio Landini, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo alla presenza del ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo e del presidente Inps, Pasquale Tridico.

«Finalmente si rende operativa l'intesa siglata otto anni fa» ha commentato la Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan.

«L'intesa rilancia la contrattazione ed il ruolo libero ed autonomo delle associazioni sindacali nei luoghi di lavoro e nel paese».

La Fisascat Cisl, che con le associazioni di Confindustria sigla contratti per oltre un milione di addetti dei ser-

vizi e del turismo, commenta positivamente la definizione di nuovi meccanismi per misurare il grado di rappresentanza e sancire lo stop ai contratti pirata firmati da sindacati non rappresentativi, sistema adottato anche nel comparto del terziario dove nel 2015 i sindacati confederali Cgil Cisl Uil hanno siglato con la Confcommercio Imprese per l'Italia le regole della contrattazione nazionale e di secondo livello oltre ai nuovi criteri di misurazione e certificazione della rappresentanza e della rappresentatività.

«E' prioritario contrastare la proliferazione dei contratti in dumping ed allo stesso tempo consolidare gli interventi di welfare contrattuale previsti dalla contrattazione siglata dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative» ha dichiarato il segretario generale della categoria Davide Guarini sottolineando «che la sottoscrizione della convenzione tra l'Inps, Inl, Confindustria e Cgil Cisl Uil rappresenta un ulteriore passo avanti in

questa direzione che si muove verso un sistema di rappresentanza certificata che dovrà necessariamente essere esteso alla compagine imprenditoriale e a tutti i comparti produttivi dove si concentra l'occupazione in Italia».

Dopo la firma della convenzione con Confindustria il processo avviato è proseguito con una nuova stipula, stavolta con la Confapi.

L'Inps, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Cgil, Cisl, Uil e la Confederazione delle piccole e medie imprese hanno firmato la convenzione per l'attuazione dell'Accordo interconfederale del 26 luglio 2016 e delle modifiche introdotte il 23 settembre 2019 in materia di rappresentanza nel sistema delle aziende aderenti a Confapi. L'accordo prevede che l'Inps abbia il compito di misurare la rappresentanza dei sindacati attivi nel settore privato, attraverso la valutazione di un mix tra iscritti e voti nelle elezioni delle Rsu su modello di quanto già acca-

de per il pubblico impiego.

L'attività di misurazione degli iscritti alle organizzazioni sindacali e dei voti ottenuti nel corso delle elezioni delle rappresentanze aziendali sarà gestita dall'Inps, con il supporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il peso delle sigle sarà infatti determinante per le intese, stabilendo una via per dare certezza agli accordi e combattere dumping e contratti pirata. Contratti che, denunciando da tempo Cgil Cisl e Uil, rischiano di mettere in discussione i diritti dei lavoratori e la leale concorrenza delle imprese.

Il Cnel ha stimato che su oltre 900 contratti depositati, circa 600 sono pirata, cioè non firmati da sindacati rappresentativi. Ora il governo punta al varo di una legge sulla rappresentanza.

Anche su questo fronte, i sindacati parlano con voce unica. Una eventuale Legge dovrà seguire e dare forza alle intese. L'obiettivo è dare validità *erga omnes* ai contratti.

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Welfare Contrattuale
Il Cnel avvia una collaborazione con il Mefop sulla costituzione di un hub digitale della bilateralità italiana.
Guarini: «Rendere obbligatoria l'adesione al secondo pilastro previdenziale»

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ha avviato una collaborazione istituzionale con il Mefop - la società per lo sviluppo del Mercato dei Fondi Pensione costituita nel 1999 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - per costituire l'Hub digitale della bilateralità italiana mettendo in rete le informazioni dell'archivio dei contratti collettivi del Cnel e della banca dati di Mefop.

L'iniziativa, che si svolgerà con il supporto delle parti sociali, punta a consentire ai lavoratori l'accesso alle clausole contrattuali sulla bilateralità e sul welfare riferito all'assistenza sanitaria e alla previdenza complementare e ai datori di lavoro la conoscenza del costo della contribuzione agli enti bilaterali.

L'hub sarà aggiornato anche con riferimenti a norme statutarie e regolamentari della bilateralità italiana.

La Fisascat ha commentato positivamente la collaborazione istituzionale Cnel/Mefop rispetto alla necessità di rilanciare il ruolo della previdenza complementare.

«Il terziario è il settore prevalente dell'occupazione in Italia, ma i dati di adesione ai fondi di previdenza complementare, con un tasso di adesione che varia tra 2,5% e il 3% degli addetti» ha dichiarato il segretario generale della categoria Davide Guarini.

«Su questo tema bisogna assolutamente agire soprattutto bisogna uscire dal grande equivoco della volontarietà di adesione ai sistemi di pre-

videnza complementare» ha aggiunto il sindacalista rimarcando la validità dei sistemi bilaterali di origine contrattuale nei settori del commercio turismo e servizi dove «su 9milioni di addetti nei settori di riferimento, quasi 3milioni fanno già parte del sistema dell'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale, mentre oltre 3,3milioni risultano iscritti ai fondi interprofessionali per la formazione continua».

«Il dibattito sulla previdenza complementare ci coinvolge direttamente - ha concluso il sindacalista - e condividiamo pienamente la necessità di una maggiore divulgazione della cultura previdenziale ma anche di una conoscenza profonda dei sistemi previdenziali nel nostro Paese».

La Fisascat Cisl a confronto sui contenuti delle piattaforme di rinnovo nel commercio Contratti terziario, in scadenza per 4milioni di addetti

Al via la stagione dei rinnovi contrattuali nel commercio, turismo e servizi. Sono circa 4milioni i lavoratori coinvolti dalla scadenza dei contratti nazionali. Terziario distribuzione e servizi, lavoro domestico e terzo settore socio sanitario assistenziale sono solo alcuni dei comparti interessati; per altre centinaia di migliaia di addetti del comparto dei servizi - multiservizi e vigilanza privata in primis - le trattative di rinnovo contrattuale sono in stallo ormai da diversi anni mentre nel settore proliferano i contratti pirata che riducono drasticamente salari, diritti e tutele garantiti invece dai contratti nazionali siglati dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Primo banco di prova dei sindacati di categoria la definizione delle piattaforme unitarie di rinnovo dei contratti applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori occupati nella distribuzione commerciale in uno scenario contraddistinto da trasformazioni radicali con un ruolo sempre più marcato dell'ambito della vendita al dettaglio e della distribuzione di tipo associativo. I grandi player della Gdo - fiaccati dalla crisi che riverbera i suoi effetti sulla contrazione costante dei consumi lasciano spazio alle esperienze emergenti dell'associazionismo distributivo.

La recente operazione di acquisizione Conad/Auchan e lo sviluppo significativo del gruppo VèGè e di altre esperienze similari sono la prova evidente della fase di ristrutturazione del comparto distributivo soprattutto dal versante dell'offerta commerciale sempre più rivolta alla specializzazione e ad un format di prossimità; questo dato inevitabilmente influirà sugli assetti e sulle relazioni sindacali da qui in futuro. In questo nuovo scenario il protagonismo dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali che ne promuovono e difendono gli interessi dovrà essere declinato sui nuovi diritti, tutele e garanzie: con questi obiettivi le parti dovranno porsi il comune traguardo della creazione di buona e stabile occupazione che coniughi sviluppo ed efficienza dell'impresa, qualità del lavoro e lotta al lavoro sommerso. I contratti del terziario distri-



buzione e servizi, della distribuzione cooperativa e della distribuzione moderna organizzata in scadenza il 31 dicembre 2019 sono stati al centro di un confronto/dibattito con il gruppo dirigente ed i delegati della categoria cislina. In particolare dalla prima linea sono giunti stimoli e proposte per qualificare la proposta rivendicativa della federazione del commercio e dei servizi della Cisl in direzione di una maggiore attenzione ai bisogni sociali ed alle fragilità che sempre di più contraddistinguono le traiettorie professionali di lavoratrici e lavoratori sottoposti a regimi di flessibilità prestazionali intensivi e che sovente li porta a sacrificare spazi relazionali e di vita fuori dal lavoro.

Il dibattito, ampiamente partecipato dalle rappresentanze sindacali, dalle delegate e dai delegati del comparto della distribuzione commerciale, ha messo in luce le difficoltà delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto strettamente connesse all'organizzazione del lavoro, tema demandato al secondo livello di contrattazione, e alla difficile conciliazione vita lavoro in un settore dove la totale liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi di lavoro si traduce con una flessibilità estrema,

spesso ai limiti della sostenibilità. Ma non solo. Si ripropongono i temi dei sistemi di classificazione del personale come quello della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ma anche la necessità di rendere obbligatoria l'adesione al secondo pilastro previdenziale di origine contrattuale e di definire sistemi partecipativi di sostegno al reddito ad hoc in un settore tradizionalmente escluso dal sistema ordinario degli ammortizzatori sociali.

Salario, 2° livello di contrattazione, formazione professionale, sistemi di classificazione, welfare e bilateralità, mercato del lavoro, diritti sindacali, conciliazione vita lavoro, salute e sicurezza ma anche contrasto alle molestie, sostegno alla disabilità, *long term caree dread disease* e previdenza complementare: è questo l'ambito dentro il quale la Fisascat Cisl vuole portare il suo originale contributo non solo per l'elaborazione delle piattaforme unitarie nel settore della distribuzione commerciale ma soprattutto per ridefinire il ruolo e il contributo del lavoro nella grande distribuzione post moderna.

Per la categoria cislina sarà anche importante in occasione del confronto con le altre organizzazioni sindacali - che

prelude alla vera e propria apertura di un ciclo negoziale che si preannuncia tra i più complessi degli ultimi anni - focalizzare i temi della conciliazione vita lavoro, politiche di genere e della formazione professionale dei lavoratori.

«E' necessario dare al settore della distribuzione commerciale regole chiare che valgano per tutti in un sistema che sta vivendo un cambiamento epocale verso un modello di tipo associativo» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice nell'intervento introduttivo al dibattito sottolineando che la Fisascat Cisl vuole portare il suo contributo sui temi del salario, della rappresentanza, del ruolo del secondo livello di contrattazione e del welfare contrattuale con un esplicito riferimento alla «conciliazione vita lavoro» e «all'introduzione di un reale ed effettivo diritto alla formazione e alla riqualificazione professionale da attribuire ad ogni singolo lavoro, non solo al fine di arricchire le professionalità esistenti e per rendere più qualificate le imprese della distribuzione e del terziario ma anche per rafforzare le potenzialità in termini di occupabilità».

«Il contratto nazionale, oltre a dare le congrue risposte in

termini economico retributivi - ha chiosato Dell'Orefice - deve prevedere degli istituti normativi volti ad agevolare i regimi lavorativi e il diritto ad una reale vita relazione e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori».

«Inoltre - ha aggiunto - è lecito attendersi dal futuro confronto negoziale un esito che valorizzi al meglio la promozione di politiche di genere in settori nei quali la componente femminile è massimamente rappresentata». «Le parti per imprimere al proprio ruolo un carattere effettivamente utile alla perimetrazione di un sistema avanzato di relazioni sindacali dovranno lavorare all'introduzione nuovi diritti e nuove tutele anche in chiave solidaristica» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini sottolineando il ruolo della contrattazione nazionale «nel contrastare l'avanzamento del dumping ed anche gli effetti della polverizzazione che vive il settore».

«Nel confronto con le altre organizzazioni sindacali per la definizione della piattaforma unitaria da presentare alle associazioni imprenditoriali - ha aggiunto il sindacalista - porteremo convintamente avanti la nostra posizione sulla formazione professionale e sul welfare contrattuale, strettamente connesso al potenziamento del secondo livello di contrattazione, e promuovere in misura crescente nei luoghi di lavoro il secondo pilastro pensionistico dei fondi di previdenza complementare di origine contrattuale». «Come sindacato, abbiamo una missione sociale - ha sottolineato - quello di migliorare le condizioni di lavoro e di vita degli addetti del settore anche pensando alle prospettive previdenziali garantendo al contempo la possibilità di accesso ai percorsi di cura e di assistenza con l'introduzione di meccanismi di *long term care* e *dread disease* per permettere ai lavoratori di vivere una vecchiaia dignitosa».

In ultimo ma non meno importante per il sindacalista «contribuire a costruire sistemi partecipativi in grado di rendere le lavoratrici ed i lavoratori veri protagonisti del lavoro».



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



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CONFEDPERATIVE
CONFERENZA FEDERALE COOPERATIVE ITALIANE



FISASCAT

UILTUCS

**Unicoop Tirreno
Partenza in salita dei
negoziati per il nuovo
integrativo aziendale.
Le perplessità
dei sindacati sulle
proposte aziendali.
Stabilito un fitto
calendario di incontri
a cominciare
dal 30 gennaio 2020**

Sono partite in salita le trattative di rinnovo del contratto integrativo aziendale applicato ai 5mila dipendenti della cooperativa di consumatori del consorzio coop Unicoop Tirreno.

Sul tavolo il sistema delle relazioni sindacali e l'orario di lavoro.

I sindacati hanno stigmatizzato la proposta aziendale che non prevede nessun ruolo negoziale del livello decentrato a livello di singola unità produttiva - rilanciando i contenuti della piattaforma unitaria che prevede espressamente la fase negoziale decentrata - ed hanno

espresso forti perplessità sulla mancanza di un confronto di merito in tema di organizzazione e orario di lavoro considerato l'approccio dell'impresa teso unicamente a dilatare i tempi del negoziato. I sindacati, consapevoli delle difficoltà del confronto hanno richiesto ed ottenuto un fitto calendario di incontri; le trattative riprenderanno il 30 gennaio 2020 per poi proseguire il 5 e 19 febbraio, il 4 e 18 marzo e l'8 maggio.

Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «la situazione certamente non semplice in

cui si dibatte Unicoop Tirreno dovrebbe indurre le parti a ricercare un equilibrio condiviso e non penalizzante per le lavoratrici ed i lavoratori in tempi ragionevoli».

Il sindacalista ha stigmatizzato l'andamento del negoziato che, ha dichiarato, «mortifica le parti coinvolte e rischia di sminuire il responsabile lavoro di quanti ritengono che la contrattazione integrativa aziendale possa costituire un forte fattore propulsivo per dare risposte apprezzabili sia alla Cooperativa che ai propri dipendenti».

Servizi di portierato, sì al rinnovo per i 40mila addetti Guarini: «Risposte concrete ai bisogni ed alle esigenze reali dei lavoratori»

Nuovo contratto nazionale per i 40mila portieri e dipendenti da proprietari di fabbricati. Il 26 novembre 2019 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'associazione imprenditoriale Confedilizia il rinnovo contrattuale atteso da 5 anni. Sulla parte economica l'intesa, in vigore dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022, contempla un incremento salariale di 50,00 € erogati in due tranches (25,00€ dall'1 gennaio 2020 e 25,00€ dall'1 gennaio 2021) ed ulteriori 5,00 € dal 1 gennaio 2022 da destinare al welfare (sanità integrativa per i familiari conviventi).

Si integrano anche le indennità di funzione a cominciare dalla indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti con il riconoscimento di 0,50 € aggiuntivi per ciascuna unità immobiliare oltre all'indennità di ritiro pacchi con il riconoscimento di 1,0 € per ogni unità immobiliare nel caso di prevalente uso abitativo e 1,30 € in caso di prevalente uso non abitativo (uffici). Si innal-



za la copertura economica in caso di malattia con l'indennità al 60% della retribuzione dal 3 al 20 giorno mentre riducono da 3 a 2 dei giorni di carenza. Dal 1 gennaio 2020 è previsto il pagamento anche dei giorni di carenza per eventi morbosi che superano i 9 giorni.

Dal 1 gennaio 2020 è previsto il pagamento anche dei giorni di carenza per eventi

morbosi che superano i 9 giorni (in luogo dei 14 giorni attualmente previsti dal contratto nazionale) che si ridurranno a 8 giorni dal 1 gennaio 2022. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. E' il segretario nazionale della categoria Vincenzo Dell'Orefice a sottolineare «il difficile equilibrio raggiunto in sede di rinnovo del contratto ha consentito di intervenire su

tre aspetti significativi in primis l'incremento delle retribuzioni tabellari in linea con le previsioni inflative per il periodo 2020/2022, e l'aggiornamento delle indennità con l'introduzione ex novo di un istituto economico ad hoc per rispondere alle evoluzioni mansionistiche che la categoria sta conoscendo per effetto del fenomeno degli acquisti on line e della con-

seguito gestione dei pacchi recapitati e, soprattutto, con il significativo miglioramento della copertura complessiva dei giorni di assenza per malattia». «Rinnovare il contratto collettivo dopo una trattativa complessa ed in un periodo nel quale le gestioni condominiali, che ricadono anche su nuclei familiari e non solo sui fruitori professionali, risentono della crisi generale in cui versa il Paese non è un fatto scontato» ha aggiunto il sindacalista.

Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «se il rinnovo porta anche delle acquisizioni significative sul piano del miglioramento economico delle prestazioni lavorative con l'aggiornamento delle indennità già previste e con l'introduzione di nuove indennità e se si aumentano le garanzie legate allo stato di malattia, il rinnovo del contratto nazionale oltre a non essere un fatto scontato, ha un valore ed un significato ancora più importanti, in quanto dà risposte concrete a bisogni ed esigenze reali».

Contratto imprese di pulizia e multiservizi, negoziati al palo Scaduto da oltre sei anni, i sindacati sollecitano un intervento interministeriale

E' scaduto da oltre sei anni il contratto nazionale delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi.

Settore che assume una rilevanza in termini di fatturato e numero di addetti, circa 600mila, sebbene i lavoratori siano tra quelli a più basso reddito e spesso soggetti all'elusione delle norme contrattuali in un sistema che opera prevalentemente in regime di appalto e dunque particolarmente esposto al dumping.

I sindacati di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs accendono ancora una volta i riflettori sullo stallo delle trattative, al palo nonostante i molteplici tentativi di riavviare i negoziati. In una missiva trasmessa ai ministeri del Lavoro e dell'In-

terno le tre sigle chiedono di avviare un confronto in sede istituzionale finalizzato alla risoluzione delle vertenze.

I sindacati puntano il dito contro le recenti modifiche al Codice degli Appalti Pubblici che, affondano, vede nella liberalizzazione del subappalto la modifica più dannosa così come nelle cooperative cosiddette spurie la competizione al ribasso tra imprese viene realizzata sulla riduzione del costo del lavoro e dei diritti. Filcams Fisascat Uiltucs richiamano al ruolo delle Amministrazioni pubbliche in quanto principali committenti e dunque responsabili della costruzione dei Bandi di Gara e delle risorse destinate. A complicare la situazione nel settore - dove il fatturato nei soli

appalti pubblici è aumentato rispetto al 2018 del 63% - le tabelle degli aumenti economici ferme al 2013, anno dell'ultimo rinnovo, situazione che impatta sia sul valore degli appalti sia sulla condizione economica dei lavoratori, già fortemente caratterizzata da part time involontari a poche ore settimanali, con bassi salari e una mobilità dettata dagli appalti su più cantieri.

I sindacati stigmatizzano l'intransigenza delle associazioni imprenditoriali di settore - Anip Confindustria, Fise, Legacoop, Confcooperative, Confapi e Agci - che condizionano fortemente il rinnovo contrattuale incassando di fatto un risparmio economico in una attività labour intensive.



APPALTI SCUOLE STATALI: PUBBLICATO IL DECRETO FINALMENTE PARTE IL PROCESSO DI INTERNALIZZAZIONE!!!

BENE LA STABILIZZAZIONE DI OLTRE
11MILA LAVORATRICI E LAVORATORI
MALE PERCHÉ SI CONFERMANO MIGLIAIA
DI LICENZIAMENTI!!!

Il testo, pur recependo alcune proposte delle nostre Organizzazioni Sindacali, a partire dal riconoscimento dei periodi di sospensione per i lavoratori degli appalti storici, non garantisce il posto di lavoro e il reddito a tutti i **16MILA** dipendenti oggi occupati negli appalti di pulizie e ausiliario delle scuole statali di ogni ordine e grado.

4 sono le gravi criticità

1. I posti disponibili sono notevolmente inferiori al personale presente oggi nell'appalto
2. Migliaia di lavoratori non hanno i requisiti per l'internalizzazione
3. Non ci sono certezze sul mantenimento del reddito attuale per tutte le persone
4. Il taglio di 170 milioni, risorse che oggi sono utili a dare risposte e soluzioni per tutte le lavoratrici e lavoratori

Il Decreto individua una ulteriore Procedura Selettiva da concludersi entro il 1° gennaio 2021, ma per le Organizzazioni Sindacali non è ancora una risposta sufficiente, non ci deve essere la politica dei due tempi!

Lo slittamento al 1° marzo 2020 delle assunzioni in ruolo, deciso dal MIUR, deve essere utilizzato per individuare le soluzioni per garantire lavoro e reddito a tutti, per questo È NECESSARIO AVVIARE DA SUBITO I TAVOLI INTERMINISTERIALI che, nonostante le richieste, ci sono stati negati.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Ultrasporti Uil lo dicono da mesi e lo ribadiscono adesso:

È INACCETTABILE CHE UNA POSITIVA E STORICA OPERAZIONE CHE STABILIZZERA MIGLIAIA DI LAVORATRICI E LAVORATORI, PER MANCANZA DI ASCOLTO E CORAGGIO DA PARTE DEL GOVERNO E DELLA POLITICA, PRODUCA CONTESTUALMENTE PERDITA DI SALARIO E, SOPRATTUTTO, PERDITA DI POSTI DI LAVORO!

NO A LICENZIAMENTI DI STATO, NESSUNO DEVE ESSERE ESCLUSO!

A sostegno delle giuste richieste, le lavoratrici e i lavoratori degli appalti scuole saranno in **piazza Santi Apostoli a Roma, martedì 10 dicembre 2019**, nell'ambito delle manifestazioni che CGIL, CISL e UIL hanno programmato per denunciare la mancanza di risposte adeguate alle tante crisi aperte nel nostro Paese, delle quali quella degli Appalti Scuole è una delle più gravi e complesse.



Medici senza Frontiere
L'associazione
non governativa
rinnova con
la Fisascat Cisl
l'intesa sul ricorso
al contratto a termine.
Più garanzie
occupazionali per
gli operatori delle
missioni umanitarie

Più garanzie occupazionali per gli operatori impiegati in ciascun ambito organizzativo e nelle missioni umanitarie nazionali ed internazionali realizzate dalla più grande associazione medico-umanitaria del mondo Medici Senza Frontiere. A diversi anni dalla sottoscrizione dell'intesa che ha sancito l'applicazione del contratto collettivo nazionale del terziario distribuzione e servizi e dalle intese siglate lo scorso anno, la Fisascat Cisl nazionale, insieme alla Fisascat Cisl Roma Capitale Rieti, ha rinnovato con la direzione della *onlus* non

governativa l'intesa sulla disciplina delle assunzioni a tempo determinato a titolo temporaneo e per non più di 24 mesi. Ai lavoratori che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presteranno la propria attività lavorativa per un periodo superiore a 3 mesi, sarà riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi 24 mesi. L'accordo contempla anche specifiche sessioni di confronto per monitorare in fase applicativa le dinamiche assunzionali che ne scaturiranno, anche considerato l'impat-

Socio Sanitario Assistenziale Educativo, raggiunta l'intesa dopo sette anni di attesa Terzo Settore, rinnovato il contratto nazionale Uneba Guarini: «Armonizzata la contrattazione esistente, prioritario debellare il dumping»

Svolta contrattuale per i 45mila dipendenti degli oltre 900 enti associati ad Uneba, una delle organizzazioni imprenditoriali rappresentative del settore socio sanitario assistenziale educativo privato. Il 10 dicembre 2019, al termine di due giorni di trattativa non stop ad Abano Terme, i sindacati di categoria Fp Cgil, Fp Cisl, Fisascat Cisl, Uiltucs e Uil Fpl hanno siglato con la direzione imprenditoriale il rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto nel 2012, con vigenza retroattiva per il triennio giuridico 2017/2019.

L'ipotesi di accordo, sottoposta alla consultazione dei lavoratori, contempla un aumento economico a regime di 80,00€ al 4S livello, di cui 70,00€ di incremento tabellare per 14 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche; 50€ saranno erogati nel 2020 (20€ con la retribuzione di gennaio 2020, 30€ con la retribuzione del mese di dicembre 2020) mentre 30€, a garanzia dell'effettivo decollo della contrattazione integrativa, di cui 20€ erogati in busta paga nel 2021 in assenza di accordo di secondo livello. Ai lavoratori verrà erogato in un'unica rata il 1° febbraio 2021 un importo una-tantum per il periodo pregresso di vacanza contrattuale pari a 100,00€ per tutti i lavoratori.



Sul welfare è previsto il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa. Sul welfare è previsto il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa dal 1/07/2020 con 2€ in più, 1€ a carico del lavoratore e 1€ a carico aziendale in aggiunta agli attuali 5€ già destinati con il precedente rinnovo contrattuale. Una commissione paritetica nazionale all'uopo costituita che si riunirà entro sei mesi dalla firma del contratto nazionale avrà il compito di strutturare definitivamente e di avviare la previdenza integrativa, nonché di riorganizzare il sistema

dell'assistenza sanitaria integrativa entro il 31 dicembre 2020. Oggetto di confronto in commissione paritetica sarà anche la ridefinizione e modulazione dell'istituto degli scatti di anzianità, dal 1° giugno 2020 al 31 dicembre 2022, per collegarlo all'effettiva crescita professionale, misurata in modo concreto e oggettivo. Tra le novità normative introdotte con l'intesa il rafforzamento della contrattazione decentrata, il riconoscimento dei tempi di vestizione in orario di lavoro, l'introduzione della banca etica solidale - alla cui costituzione è destinata inizialmente una

giornata di Rol - e, sul mercato del lavoro, la previsione di una percentuale di stabilizzazione per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la perimetrazione dei limiti dei contratti precari oltre allo sviluppo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della regolamentazione dell'assistenza domiciliare con il riconoscimento dei tempi di spostamento come orario di lavoro. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Il segretario nazionale della categoria cislina Fabrizio Ferrari che ha preso parte attivamente alle trattative, sottolinea «il lavoro di

sintesi operato dalle parti al tavolo che ha definito un rinnovo atteso dalle lavoratrici e di lavoratori da 7 anni che contribuisce a consolidare ulteriormente le previsioni contrattuali, anche con l'istituzione di specifiche commissioni che di fatto danno il via ad un confronto bilaterale permanente, che si orientano verso un modello solidaristico e partecipativo e che incentiva lo sviluppo della contrattazione di secondo livello».

E' il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ad evidenziare «l'importanza di una intesa che contribuisce ad armonizzare la contrattazione esistente in un settore in crescita anche considerate le previsioni di invecchiamento demografico che collocano proprio l'Italia tra i paesi più vecchi al mondo dove presumibilmente crescerà la richiesta di servizi socio sanitari assistenziali e alla persona e dunque anche l'occupazione».

«Anche in questo comparto dei servizi - ha concluso il sindacalista - è prioritario debellare il dumping contrattuale e favorire l'affermazione di una professionalità emergente degna di salari adeguati e di un trattamento normativo che risponda alle esigenze delle imprese e ai bisogni delle migliaia di lavoratrici e lavoratori occupati».

Il 9 dicembre pubblicato l'atteso Decreto ministeriale sul sito del Miur Appalti Pulizia Scuole, al via l'internalizzazione dal 1° marzo 2020 Confermate le 11.263 assunzioni ma anche i licenziamenti. Le reazioni dei sindacati

Il 9 dicembre 2019 il ministero dell'Istruzione e della Ricerca ha pubblicato l'atteso Decreto Ministeriale sul processo di internalizzazione dei servizi di pulizia, ausiliario e decoro nelle scuole italiane, slittato al 1° marzo 2020, confermando le 11.263 assunzioni ma anche le migliaia di licenziamenti.

Non si fa è fatta attendere la reazione dei sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti, che domani 10 dicembre, nel ribadire le rivendicazioni sull'annosa vertenza che coinvolge com-

plexivamente 16mila addetti Ex Lsu e Appalti Storici, scenderanno in Piazza con Cgil Cisl Uil nell'ambito delle manifestazioni programmate per denunciare la mancanza di risposte adeguate alle tante crisi aperte nel nostro Paese, delle quali quella degli Appalti Scuole è una delle più gravi e complesse.

«Il testo del Decreto Ministeriale - recita un comunicato sindacale unitario - pur recependo alcune proposte delle nostre organizzazioni sindacali, a partire dal riconoscimento dei periodi di sospen-

sione per i lavoratori degli appalti storici, non garantisce il posto di lavoro e il reddito a tutti i 16mila dipendenti oggi occupati negli appalti di pulizie e ausiliario delle scuole statali di ogni ordine e grado».

Per le tre sigle «i posti disponibili - stabiliti in 11.263 unità - sono notevolmente inferiori al personale presente oggi nell'appalto migliaia di lavoratori non hanno i requisiti per l'internalizzazione». Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti puntano il dito vs la mancanza di «certezze sul

mantenimento del reddito attuale per tutte le persone» e vs «il taglio di 170 milioni di euro - accantonate con la Legge di Bilancio 2019 - risorse che oggi sono utili a dare risposte e soluzioni per tutte le lavoratrici e lavoratori».

E ancora «il Decreto individua una ulteriore Procedura Selettiva da concludersi entro il 1° gennaio 2021, ma per le Organizzazioni Sindacali non è ancora una risposta sufficiente, non ci deve essere la politica dei due tempi!».

Lo slittamento al 1° marzo 2020 delle assunzioni in ruo-

lo, deciso dal Miur - stigmatizzano i sindacati - deve essere utilizzato per individuare le soluzioni per garantire lavoro e reddito a tutti, per questo che, nonostante le richieste, ci sono stati negati».

Per Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti Uil «è inaccettabile che una positiva e storica operazione che stabilizzerà migliaia di lavoratrici e lavoratori, per mancanza di ascolto e coraggio da parte del governo e della politica, produca contestualmente perdita di salario e, soprattutto, perdita di posti di lavoro!».



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e Settori Affini**

www.fondoest.it

**Tagesmutter
A Verona più tutele
per le trenta
lavoratrici
professioniste,
le cosiddette
mamme di giorno
riconosciute dal
ministero dello
Sviluppo Economico**

A Verona più tutele per le trenta tagesmutter professioniste, le cosiddette mamme di giorno riconosciute dal ministero dello Sviluppo Economico e inserite nel relativo albo.

Grazie all'accordo territoriale, il primo del genere in Italia, raggiunto dalla Felsa Cisl Veneto e dalle associazioni di riferimento Domus Tagesmutter, sono garantite infatti tutele superiori a quelle previste dal contratto di collaborazione continuativa applicato; a cominciare dagli incrementi retributivi progressivi e dal rafforzamento del trattamento di malattia e

infortunio e sul recesso dal contratto. Sostegno anche alla genitorialità con il riconoscimento del trattamento di maternità pari all'80% del compenso, erogato dal committente, alle collaboratrici escluse dal beneficio dell'indennità Inps o Gestione Separata per mancanza dei requisiti.

Non solo assistenza sanitaria integrativa; il welfare si arricchisce con la previdenza complementare, su base volontaria, grazie al fondo Solidarietà Veneto che offrirà alle lavoratrici condizioni economiche vantaggiose. E ancora l'accordo prevede

uno sportello Cisl dedicato su formazione e orientamento alla professione.

Grande soddisfazione è stata espressa dal segretario generale della Felsa Cisl Veneto Emiliano Galati per «Aver raggiunto il primo accordo territoriale che alza l'asticella dei diritti per le collaboratrici tagesmutter alle quali vengono garantite prestazioni di welfare, dall'assistenza sanitaria integrativa alla previdenza complementare oltre ad uno sportello ad hoc per l'orientamento del bilancio di competenza e sulle politiche attive del lavoro».

800mila addetti, 78mila assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro Somministrazione Lavoro, firmato il nuovo contratto

Il 15 ottobre 2019 è stata raggiunta l'intesa sul nuovo contratto nazionale del lavoro in somministrazione.

L'accordo, siglato da Assolavoro, l'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro, con Cgil, Cisl e Uil e i sindacati di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil.Temp, - che segue l'intesa del 21 dicembre 2018 - qualifica ulteriormente la somministrazione di lavoro come forma di flessibilità capace di soddisfare le esigenze delle imprese implementando al contempo le tutele e l'*employability* delle persone, mediante la formazione finalizzata alle reali esigenze del mercato del lavoro, e rafforzando ulteriormente il già avanzato sistema di welfare presente nel settore sin dalla sua nascita (1997).

In un anno sono 800mila le persone con un contratto di lavoro in somministrazione.

Hanno diritto per legge a tutele e retribuzione tipiche del lavoro dipendente (la retribuzione in particolare deve essere per legge "non inferiore" al dipendente diretto dell'azienda presso cui prestano attività) e a prestazioni aggiuntive garantite da Forma.Temp ed E.Bi.Temp e rafforzate nel CCNL. Oltre 78mila sono i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dalle

Agenzie per il Lavoro. Attraverso le 2.500 filiali delle Agenzie, inoltre, sono 50mila ogni anno le persone che, selezionate, vengono poi assunte direttamente dalle aziende clienti delle Agenzie. Il contratto contempla nuove tutele, un diritto mirato

alla formazione, incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato e un welfare rafforzato.

Aumenta il sostegno alla maternità e alla genitorialità, così come l'aiuto ai lavoratori disoccupati (portato fino a mille euro) e vengono introdotte le

ferie solidali, che i lavoratori possono scambiare tra loro in caso di bisogno, e la clausola di solidarietà, che garantisce la continuità occupazionale in caso di cambio di appalto. Il contratto ha introdotto un regime transitorio per i rinnovi dei con-

tratti a termine, che scongiura la fuoriuscita di oltre 50mila persone dal lavoro in somministrazione a seguito del decreto dignità; in virtù dell'intesa tutti i contratti sottoscritti tra le parti nel periodo 2014-2018 vengono conteggiati per un massimo di dodici mesi. Si allenta così la stretta del decreto, che prevede un tetto massimo di 24 mesi.

Soddisfazione in casa Cisl e Felsa Cisl. Il segretario generale aggiunto della Cisl Luigi Sbarra, ha definito la data del rinnovo «una giornata di festa per il mondo del lavoro». «La contrattazione - ha affermato - resta lo strumento principe per rispondere alle esigenze dei lavoratori, di fronte ai tentativi di intervenire per legge» come il decreto dignità - ha concluso - che «necessita modifiche».

Per il segretario generale Felsa Cisl Mattia Pirulli «la contrattazione è lo strumento per tradurre i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici che ogni giorno rappresentiamo. Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro ci permette di affrontare anche le criticità e il turn over conseguenti all'entrata in vigore del Decreto Dignità e dare risposte ai lavoratori nei periodi di lavoro ed anche in quelli di non lavoro, che costituiscono il momento di maggior bisogno».

FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDOTTI SERVIZI COMMERCIALI E TURISMO

TG Lab

IL SINDACATO del TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

A PORTATA DI CLICK

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

www.fisascat.it www.tglab.it



E.Bi.N.Vi.P.

**Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata**

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



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL



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

**Securpol Group in A.S.
C'è intesa sulla cessione:
salvaguardati 322
posti di lavoro.
Il personale escluso dal
passaggio in lista per le
assunzioni per 24 mesi.
Garantito il
sostegno al reddito con
12 mesi di Cigs
e l'accesso alla Naspi.**

Si è conclusa con la sottoscrizione di un accordo, dopo tre giorni di confronto serrato con un affondo di 28 ore, la vertenza sulla cessione dell'Istituto di Vigilanza privata Securpol Group in Amministrazione Straordinaria. In virtù dell'intesa le aziende acquirenti assumeranno 298 lavoratori in prima battuta sui 500 coinvolti con contratto a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità; entro il 31 marzo verranno assunti ulteriori 24 lavoratori. Un trasferimento dal forte impatto emotivo che ha comportato la salvaguardia di 322 unità e la rinuncia da parte di questi agli scatti di

anzianità. E' doveroso ricordare che le maestranze in forza alla Securpol al momento della cessione erano 652. Il personale che non ha ricevuto l'offerta assuntiva è nella lista alla quale gli acquirenti potranno attingere per 24 mesi in caso di assunzioni. Allo stesso personale verrà garantito un sostegno al reddito per i primi dodici mesi mediante l'attivazione della Cigs per cessazione di attività e successivamente potrà beneficiare della Naspi. L'intesa raggiunta prevede che le assunzioni avvengano sulla base di criteri oggettivi, in funzione dell'attività svolta, dei cari-

In stallo da oltre 40 mesi le trattative per il nuovo contratto, i sindacati scrivono alle istituzioni Vigilanza Privata e Servizi fiduciari, avanti con la mobilitazione

Sono in stallo da oltre 40 mesi le trattative di rinnovo del contratto nazionale di lavoro della Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, scaduto dal 2015, applicato ai circa 70mila addetti del comparto dei servizi. Dopo le numerose iniziative di mobilitazione - l'ultima tornata con lo sciopero unitario dell'1 e del 2 agosto, differito al 6 settembre per gli addetti alla vigilanza nei siti aeroportuali - i sindacati di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs accendono ancora una volta i riflettori sullo stallo dei negoziati, al palo nonostante i molteplici tentativi di riavviare il confronto in un sistema che opera prevalentemente in regime di appalto e particolarmente esposto al dumping. In due missive trasmesse ai ministeri del Lavoro e dell'Interno le tre sigle chiedono di avviare un confronto in sede istituzionale finalizzato alla risoluzione della vertenza. I sindacati puntano il dito contro le procedure di assegnazione delle gare di appalto indette da committenze centrali, regionali e locali, in cui il prezzo del servizio è persino inferiore al costo del salario. Il contenimento dei costi, denunciano i sindacati, si realizza anche con la riduzione delle guardie giurate - con decreto e porto d'arma - a fronte di un au-



mento del numero degli addetti generici, senza decreto e disarmati ma anche con l'applicazione della contrattazione in dumping sottoscritta da organizzazioni sindacali non rappresentative falsando le regole di una corretta concorrenza. Nelle due note i sindacati richiamano inoltre le Prefetture

a svolgere i compiti di vigilanza e controllo delle norme esistenti, compreso il potere di revoca della licenza alle aziende irregolari. A complicare la situazione il mancato aggiornamento delle tabelle per la determinazione del costo del lavoro - ferme al 31 dicembre 2015 - con l'inevitabile impatto sulle

gare di appalto e sulle committenze a svantaggio dei lavoratori e sulla qualità del servizio reso. Durante le assemblee promosse dai sindacati nei luoghi di lavoro per informare i lavoratori sullo stato della vertenza per il contratto i rappresentanti sindacali hanno proposto il testo delle due lettere indi-

rizzate ai ministri dell'Interno e del lavoro; le due missive hanno già raccolto migliaia adesioni da parte delle guardie particolari giurate e degli altri lavoratori del comparto sicurezza con oltre 10.000 firme in 86 aziende coinvolte in 48 province italiane.

«Si parla spesso, forse troppo, di "sicurezza" nel Paese - affermano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs in un comunicato congiunto - ma ci si dimentica colpevolmente della condizione in cui versano questi lavoratori che, giornalmente, si espongono a rischio di incolumità per tutelare i beni e le persone». «Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro della vigilanza privata e dei servizi fiduciari - stigmatizzano le tre sigle - incontra da tempo difficoltà e lungaggini, a causa dell'atteggiamento delle associazioni imprenditoriali che cercano ostinatamente di "risparmiare" su salari e tutele». «Nel caso della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza si va persino oltre - affondano i sindacati - anche le norme esistenti vengono eluse o violate, costringendo le organizzazioni sindacali e i lavoratori ad azioni vertenziali per farle valere». «E' ora che il ministero dell'Interno e il ministero del Lavoro ristabiliscano le regole» concludono le tre sigle.

Lavoro Domestico, cresce la quota di lavoratori irregolari

Sono oltre 2milioni i lavoratori del comparto del lavoro domestico in Italia ma cala il numero dei lavoratori regolari - ad oggi circa 859mila - del 12,9% dal 2009 mentre il lavoro nero e sommerso nel settore continua a crescere con circa 1.2milioni di addetti stimati con un rapporto di lavoro irregolare. Sono 1,5 milioni le famiglie in cui prestano servizio, consentendo

allo stato di risparmiare 10miliardi per l'assistenza agli anziani. Sono questi i dati del Rapporto Annuale del Lavoro Domestico 2019 presentato da Domina in collaborazione con la Fondazione Leone Morossa. Per la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca «il contratto nazionale di settore, per il quale sta proseguendo a ritmo ser-

rato e costruttivo il confronto per il rinnovo, vuole essere lo strumento principe per il contrasto al lavoro nero/grigio». La sindacalista ha sottolineato la mancanza di «un'azione di sostegno da parte dello Stato atta a non addossare tutti i costi solo ed unicamente alle famiglie» suggerendo di «mettere a sistema le fragilità valorizzandole con azioni program-

mate e verificabili di welfare». Per Blanca «necessita una politica equa e responsabile con obiettivi e priorità strutturate dove la compartecipazione dello stato, dei privati e delle aziende deve traghettare la società verso il vero senso di appartenenza e fratellanza che dovrebbe caratterizzare ciascun cittadino, in cui nessuno possa o debba sentirsi solo».



Iper-Exit2019. Fuga dal Format. La metamorfosi d

La fuga dal format ipermercato in Italia produrrà dei cambiamenti profondi sulla struttura della grande distribuzione organizzata e sulle modalità di consumo, già fortemente condizionate dall'impatto delle tecnologie e dalla diffusione dell'e-commerce.

Ma come affrontare la ristrutturazione profonda di un settore che oggi vale oltre 100miliardi di euro, con un apporto al Pil del 5,8%, e occupa circa mezzo milione di addetti nel suo complesso?

La Fisascat Cisl - promotrice di una tavola rotonda sul tema "IperExit 2019. Fuga dal Format. La metamorfosi della Gdo, le implicazioni sul lavoro" - suggerisce la strada della concertazione e della contrattazione e rilancia il ruolo propositivo e partecipativo dei sindacati per supportare la inevitabile trasformazione del settore in una logica di responsabilità e solidarietà.

Un dibattito a più voci, quello promosso dalla federazione sindacale nell'iniziativa che registra la partecipazione tra i relatori di Donatella Prampolini Manzini - vice presidente Confcommercio, di Mau-

ro Bussoni - Segretario Generale Confesercenti, di Francesco Quattrone - Direttore area lavoro e relazioni sindacali Federdistribuzione, di Stefano Guidi - Responsabile Nazionale Commissione Lavoro e Formazione Ancc-Coop, di Paolo Condini - Responsabile delle Relazioni Sindacali Ancc Conad, Roberto Savini - Presidente Confcooperative settore consumo e utenza, oltre che del segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice, del Vice Capo di Gabinetto del Ministero Sviluppo Economico Giorgio Sorial, del Segretario Confederale Cisl Andrea Cuccello e del Segretario Generale della Fisascat Cisl Davide Guarini.

Se il rilancio del retail passa necessariamente da una offerta commerciale che punti alla omnicanalità, alla qualità e alla sostenibilità del prodotto, ma che all'implementazione dell'offerta dei servizi, per la categoria cislina sarà necessario - già nella fase dei rinnovi contrattuali di settore tutti in scadenza nel 2019 - investire sul potenziale professionale delle lavoratrici e dei lavoratori della grande distri-

buzione commerciale, concentrarsi sulle nuove forme di organizzazione del lavoro e sulla formazione e aggiornamento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice, nell'intervento introduttivo ai lavori a sottolineare che «il lavoro nella Gdo non è solo capacità relazionale ma sempre di più avrà una insopprimibile componente di professionalità strettamente connessa alla capacità di spiegare il prodotto, agevolare l'esperienza di acquisto ed interagire con le nuove tecnologie applicate alla vendita». «Dal lavoro umano e dalla sua specifica e non riproducibile creatività capace di orientare un consumatore sempre più consapevole - ha aggiunto - dipenderà gran parte del successo delle esperienze commerciali presenti e future».

Per il sindacalista «il declino dell'iper non lascerà vuoti se si investirà in formazione continua e si investirà per tempo in formazione continua mirata alla riqualificazione dei lavoratori».

La riqualificazione dell'occupazione per il rilancio della Gdo

La formazione professionale e la riqualificazione dell'occupazione nel settore della distribuzione commerciale sono gli elementi qualificanti per accompagnare la metamorfosi della Gdo con la fuga dal format iper. Ne è convinta la Fisascat Cisl che proporrà il tema in occasione della definizione delle piattaforme unitarie di rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, applicati a più di 3milioni e mezzo di addetti nel settore della distribuzione commerciale, tutti prossimi alla scadenza il 31 dicembre 2019.

La necessità di riqualificazione l'occupazione nel comparto è avvertita nitidamente anche dagli esponenti delle associazioni imprenditoriali di settore che hanno presto parte alla tavola rotonda promossa a Roma dalla Fisascat Cisl sul tema "IperExit 2019. Fuga dal Format. La metamorfosi della Gdo, le implicazioni sul lavoro".

A cominciare da Donatella Prampolini Manzini, vice presidente di Confcommercio, «la sfida dei prossimi anni sarà sempre più quella di rispondere alle esigenze del consumatore con una rinnovata qualità dei servizi e dei prodotti offerti e tutto questo passa anche dalla formazione professionale» ha dichiarato Prampolini Manzini sottolineando l'importanza degli «strumenti messi a disposizione dalla contrattazione e dalla bilateralità di settore, della quale bisogna preservare l'autonomia».

Per la vice presidente di Confcommercio «il vero problema di oggi è quello di una fiscalità diversa tra le imprese che risiedono in Italia e quelle che risiedono all'estero, che ovviamente si riflette sui margini di fatturato, ma è altrettanto necessario trovare le risorse per ridurre le tasse su famiglie e imprese per rilanciare i consumi, mentre la rimodulazione dell'Iva con finali-

tà redistributive può conseguire effetti significativi».

Per Francesco Quattrone, direttore area lavoro e relazioni sindacali Federdistribuzione, «Le trasformazioni dei grandi ipermercati dovranno essere accompagnate dalle parti sociali favorendo la flessibilità organizzativa e gli investimenti in formazione». «Tutti gli attori coinvolti - ha concluso - devono essere pronti a dialogare per trovare soluzioni concrete che garantiscano la sostenibilità delle aziende e dei livelli occupazionali». Paolo Condini, responsabile delle relazioni sindacali Ancc Conad, ha sottolineato che «L'attuale formato iper è caratterizzato da un'ampia offerta di prodotti, ma spesso generalista. Il formato si dovrà pertanto evolvere verso una offerta specializzata di servizi e di prodotto. Tale passaggio necessita di una rinnovata professionalità dei lavoratori e di accoglienza del consumatore all'interno dei punti vendita». Per Condini bene dunque «la maggiore incisività della formazione professionale per orientare un consumatore sempre più consapevole, senza dimenticare però che il cliente al giorno d'oggi ha una vasta gamma di possibilità di acquisto che genererà, purtroppo, un impatto sull'attuale occupazione».

Anche per Stefano Guidi, responsabile nazionale Commissione Lavoro e Formazione Ancc Coop, «la formazione professionale è senza dubbio l'elemento qualificante per superare la rivoluzione che avanza nella distribuzione commerciale». Guidi rilancia la particolare attenzione dell'associazione nazionale delle cooperative di consumo «alla riqualificazione del personale, con 800mila ore dedicate, di cui 180mila sui temi della salute e della sicurezza, con una spesa complessiva di 11milioni di euro» come anche rispetto alla contrattazione di settore dove, sottoli-

nea, «è evidente la distintività della distribuzione cooperativa su taluni istituti contrattuali anche rivolti ad accrescere il salario variabile frutto della contrattazione integrativa, che copre il 95% delle realtà associate».

E' Roberto Savini, presidente Confcooperative Consumo e Utenza, a sottolineare la validità del modello adottato dalle cooperative associate «opportunità non solo per il rilancio dei consumi ma anche nella promozione di servizi rivolti alla comunità, in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale». Ed ecco allora che l'esperienza di Confcooperative «rappresenta una importante ed insostituibile presenza territoriale per il forte legame con le comunità locali». «Le modalità di consumo devono creare piuttosto luoghi di inclusione» ha aggiunto Savini sottolineando che «le imprese e i lavoratori hanno un interesse comune, quello di innalzare la qualità formativa e l'addestramento dei lavoratori anche a fronte della crescente automatizzazione dell'offerta commerciale». Per Mauro Bussoni, segretario generale di Confesercenti, «il commercio sta affrontando una fase di trasformazione profonda, sia nelle modalità di distribuzione che in quelle di consumo. Dalla crescente integrazione con l'e-commerce alla questione, non più rinviabile, della sostenibilità ambientale, si registrano spinte verso un modello diverso, che rimette al centro il ruolo del commercio di prossimità, e si allontana dalla concentrazione commerciale di grandi dimensioni. Una transizione che avrà inevitabilmente ripercussioni sulla struttura d'impresa e sull'organizzazione del lavoro, ma che allo stesso tempo presenta nuove opportunità».

E, rispetto alla imminente ripresa dei negoziati per il rinnovo dei contratti nazionali

di lavoro, per Bussoni «la prossima tornata contrattuale dovrà orientarsi ad un maggiore coordinamento dei quattro contratti nazionali onde evitare le complesse tensioni che hanno caratterizzato l'ultimo rinnovo». «Sulle aperture domenicali ormai l'esigenza si pone - ha concluso - perché le abitudini dei consumatori sono cambiate, ma al contempo si registra come l'ultimo tentativo legislativo non abbia colto nel segno». Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «le convergenze manifestate dalle associazioni datoriali sui temi qualificanti della formazione continua da riconoscere quale diritto individuale per le lavoratrici ed i lavoratori della Gdo rappresentano una buona notizia».

«La Fisascat Cisl auspica che alle parole seguano atti conseguenti e che davvero si possa registrare una maturazione in termini di sensibilità rispetto alla qualificazione del lavoro».

«Una necessità che la nostra organizzazione avverte come impellente - ha aggiunto Guarini - è quella di far uscire il settore del commercio in generale e della Gdo in particolare dal cono d'ombra in cui viene spesso relegato» perché «far conoscere la dimensione del settore della distribuzione commerciale e il suo contributo all'economia nazionale in termini occupazionali e di Pil farà comprendere al decisore politico quanto sia necessario dare al comparto delle politiche settoriali».

Il sindacalista ha sottolineato che «il sindacato è perfettamente consapevole delle nuove sfide prodotte dalla metamorfosi della Gdo» e che «sarà necessario un nuovo approccio delle relazioni sindacali in un settore sempre più dinamico dove l'intervento della contrattazione può dare un valore aggiunto».



ella grande distribuzione, le implicazioni sul lavoro

«Già in occasione della formulazione unitaria delle piattaforme di rinnovo contrattuale la Fisascat Cisl si farà promotrice del diritto individuale alla formazione» ha poi aggiunto il sindacalista proponendo «la costituzione di un tavolo permanente con le parti economico-sociali con il coordinamento istituzionale del Mise, per monitorare la ristrutturazione in atto della rete commerciale ma anche per avere una visione complessiva delle politiche di settore». Un invito accolto dal vice capo di Gabinetto del ministero dello Sviluppo Economico Giorgio Sorial che, nel ripercorrere l'evoluzione delle vertenze e delle crisi Auchan, Mercatone Uno e TuoDi, concorda sulla costituzione di un tavolo permanente di confronto partecipato dai vari stakeholder, rappresentanti dei lavoratori e delle imprese. «Ragionando sugli scenari futuri - ha dichiarato l'Ing. Sorial - ci sarà un ritorno al negozio di vicinato e di quartiere che si rifletterà non solo sulle modalità dei consumi ma soprattutto sullo stile di vita dei lavoratori». «In questo senso - ha concluso - la

costituzione di un tavolo permanente permetterà di avere una completa percezione sulla trasformazione che sta investendo settore della distribuzione commerciale».

Sullo sfondo poi il tema della rappresentanza sindacale, con le recenti convenzioni siglate con l'Inps sulla misurazione certificata dalla rappresentatività, come anche la partita della revisione normativa sugli orari di apertura degli esercizi commerciali, con la recente ripresa delle audizioni alla Camera dei Deputati.

Per il segretario confederale della Cisl Andrea Cuccello «resta prioritario anche nel comparto della distribuzione commerciale contrastare la contrattazione in dumping, essenziale in un settore altamente polverizzato del terziario privato, come anche intervenire fattivamente al dibattito sulla revisione del decreto sulle liberalizzazioni che negli ultimi anni, caratterizzati dalla crisi economica e dei consumi, non hanno prodotto i risultati sperati ma piuttosto favorito la precarizzazione dell'occupazio-

ne».

E' il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini a rilanciare sul ruolo della contrattazione nazionale ed integrativa.

«L'autonomia collettiva che si esercita per il tramite della contrattazione che tanto ha fatto per il settore distributivo in Italia è una opzione ancora valida ed attuale per modernizzare gli istituti contrattuali che rendono da un lato più efficienti e competitive le aziende e dall'altro migliorano le condizioni lavorative e di vita di quanti rappresentiamo».

«In particolare le parti negoziali dovranno assumere l'ambizioso obiettivo di implementare le forme di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche delle imprese».

«Solo scelte condivise dai lavoratori e non da questi subiti - ha concluso - può consentire alle imprese della Gdo di rinsaldare l'imprescindibile rapporto che chi soprattutto vendita al dettaglio deve preservare con le comunità territoriali di riferimento».





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*

**VISITA IL
NOSTRO SITO**

www.enteaster.it



Basi Usa
Ampliato il piano
di assistenza sanitaria
integrativa previste
dal sistema di welfare
contrattuale riservato
ai 4mila civili italiani.
Blanca: «Definiti validi
strumenti per i 4mila
lavoratori civili italiani

Ad un anno dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro applicato ai 4000 dipendenti civili delle installazioni militari statunitensi in Italia a Sigonella in Sicilia, delle Basi Camp Ederle di Vicenza e di Camp Darby di Pisa, della Base Usaf di Aviano e a Napoli Capodichino ed a poche settimane dalla definizione degli aumenti salariali in vigore dal 1° settembre 2019, i sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione del personale delle Basi Usa Jcpc hanno trovato l'intesa sull'ampliamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste dal sistema di welfare contrattuale e dal Piano sanitario riservato al personale civile italiano delle Basi Usa. Le nuove prestazioni contemplano l'inserimento di una indennità sostitutiva per i grandi interventi chirurgici pari a 80€ al giorno per un massimo di 90 giorni per ricovero. Ma non solo. Previsto anche l'inserimento di una visita oculistica all'anno - con l'appli-

cazione di una franchigia di 30euro per prestazione - nonché la garanzia lenti con il rimborso di un massimale biennale di 100€. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Come previsto dal recente rinnovo contrattuale - ha dichiarato la sindacalista - si procede con la definizione di validi strumenti di welfare contrattuale a disposizione dei lavoratori civili italiani che potranno così usufruire dell'ampliamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa».

41.200 i dipendenti diretti, oltre un milione e mezzo i collaboratori indipendenti Impianti Sportivi e Palestre, al via i negoziati per il Ccnl Salario, classificazione e welfare i punti cardine della piattaforma dei sindacati

Nel mese di ottobre hanno preso il via le trattative per il nuovo contratto nazionale applicato ai 41.200 dipendenti delle 7.115 aziende del settore profit e no profit, scaduto il 31 dicembre 2018. Nei mesi precedenti l'avvio dei negoziati i sindacati di categoria Fisascat Cisl, Slp Cgil e Uilcom Uil hanno presentato all'associazione imprenditoriale di settore Confederazione Italiana dello Sport - Confcommercio Imprese per l'Italia, la piattaforma del contratto per il rinnovo del contratto scaduto il 31 dicembre dello scorso anno. Tra i punti cardine della proposta sindacale il trattamento economico, il sistema di classificazione del personale e l'ampliamento delle misure sul welfare e sulla bilateralità di settore oltre che la gestione della flessibilità contrattata che risponda alle esigenze del settore ma che contem-



pli misure di conciliazione vita lavoro. Convergenze tra le parti sulla revisione del sistema di inquadramento e sul trattamento economico con l'introduzione della 14ª mensilità. Particolare interesse è stato manifesta-

to dalle parti rispetto alle modifiche normative che potrebbero interessare la disciplina dei compensi sportivi dilettantistici e che potrebbero favorire una più estesa applicazione della contrattazione. Si intensifica

intanto l'attività di EbiSport, l'Ente Bilaterale dello Sport previsto dal contratto nazionale, con lo scopo di individuare azioni a favore dell'incremento dei livelli occupazionali e dello sviluppo delle imprese del settore e di indi-

viduare nuove figure professionali non previste dall'attuale sistema di classificazione del personale, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica degli ultimi anni. Il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini sottolinea «l'attività del sindacato per migliorare le condizioni di lavoro di chi opera nel settore dello sport, con circa 41.200 dipendenti diretti e oltre un milione e mezzo di collaboratori indipendenti». «Una vasta platea di lavoratori destinata a crescere nei prossimi anni - ha aggiunto il sindacalista - per i quali è necessario rafforzare le previsioni della contrattazione nazionale di settore siglata dalle federazioni di categoria Cgil Cisl Uil e istituire norme ad hoc per chi opera nel settore dello sport dilettantistico, degli impianti e delle attività sportive profit e non profit».

Mc Donald's a confronto con i sindacati sui diritti di informazione 3.200 i dipendenti della multinazionale in Italia, fatturato +3% su base annua

A distanza di 2 anni e 8 mesi dall'ultimo incontro nazionale nel mese di ottobre i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs si sono confrontati con la direzione della multinazionale statunitense Mc Donald's. Sul tavolo il diritto di informazione contrattualmente previsto, nonché i problemi relativi all'applicazione del contratto nazionale dei Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo. Prosegue la tendenza, da parte della catena di fast food, di favorire l'aumento di negozi gestiti da licenziatari a tal punto che la Corporate controlla ad oggi solamente 60 locali su 600 complessivi attraverso due società, Mc Donald's e Food Italia. I licenziatari sono circa 150, ma sono destinati ad aumentare attraverso le nuove aperture (ne sono previste 25 alla fine del 2020) che si realizzeranno infatti esclusivamente con la formula del



franchising. I dipendenti diretti sono 3200, di cui circa il 60% sono donne; alto il ricorso all'apprendistato professionalizzante con 800 attivazioni mentre appare scarsa la presenza di contratti a tempo determinato.

La tendenza è quella di limitare la gestione diretta a pochi locali strategici sulle grandi città rendendola, nel complesso, sempre più residuale. È in corso un ammodernamento dei locali e delle cucine con un deciso ricorso alle

opportunità offerte dalla digitalizzazione. Quasi tutti i locali ormai offrono ai clienti il servizio al tavolo; gli andamenti economici sono positivi e registrano un aumento del fatturato del 3% su base annua. I sindacati hanno richie-

sto e ottenuto l'attivazione dei confronti a livello territoriale per discutere di organizzazione del lavoro, salute e sicurezza, formazione, organici, con la espressa richiesta di parte sindacale di coinvolgere anche i licenziatari registrando in tal senso la disponibilità della multinazionale. Per la funzionaria sindacale della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli «non è più rinviabile l'apertura di un negoziato a livello nazionale strutturato sulle materie demandate al secondo livello di contrattazione». La sindacalista ha stigmatizzato le condizioni di lavoro applicate ai lavoratori della rete franchising, spesso sinonimo di elusione delle norme contrattuali, ed da ribadito «la necessità che la Corporate giochi un ruolo di interlocuzione con noi e di intervento verso quest'ultimi, più cogente rispetto ad ora». Il confronto nazionale proseguirà il 21 gennaio 2020.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - www.ebinter.it - info@ebinter.it

**Arval Italia
A Firenze ricollocata
la lavoratrice
della sede di Scandici
dispensata dal prestare
l'attività lavorativa.
Pienamente riuscita
la mobilitazione
organizzata
dalla Fisascat Cisl
Firenze Prato.**

A Firenze ha funzionato la protesta indetta dalla Fisascat Cisl Firenze e Prato contro il licenziamento di una lavoratrice della sede fiorentina di Scandici della società di noleggio a lungo termine del gruppo Bnp Paribas, "dispensata dal prestare l'attività lavorativa" con una comunicazione di "Recesso per giustificato motivo oggettivo". Azione questa stigmatizzata dalla Fisascat Cisl nazionale, che ha proclamato lo stato di agitazione dei lavoratori in tutte le sedi Arval, e presa in carico dalla Fisascat Cisl di Firenze Prato con la proclamazione di

due ore di sciopero contro la decisione di sospendere in attesa di licenziamento una lavoratrice part-time, madre di due figli, considerata in esubero nella riorganizzazione del reparto in cui prestava servizio. Il confronto attivato tra le parti ha consentito di giungere ad un accordo di salvaguardia occupazionale, per cui la lavoratrice sarà ricollocata in una azienda partner di Arval a Firenze, mantenendo i diritti acquisiti individualmente. L'evoluzione della vertenza è stata seguita in prima battuta dal segretario generale della Fisascat Firenze Prato

Gianni Elmi Andretti che ha espresso soddisfazione per la soluzione di continuità occupazionale individuata. Anche il funzionario della Fisascat Cisl Salvo Carofratello ha commentato positivamente l'esito della vertenza. «Quando le aziende passano da una logica di imperio ad una logica concertativa - ha dichiarato il sindacalista - si possono individuare strade alternative alle azioni unilaterali nell'interesse aziendale e della lavoratrice la cui professionalità non sarà dispersa ma bensì reinvestita all'interno del gruppo».

Passaggio senza garanzie occupazionali, 6.197 lavoratori a rischio esubero Conad/Auchan, massiccia adesione alla giornata di sciopero Dell'Orefice: «Protesta finalizzata ad aprire un negoziato vero con il Consorzio»

Massiccia l'adesione il 23 dicembre alla giornata di sciopero nazionale dei lavoratori ex Gruppo Auchan dipendenti da Margherita Distribuzione, Sma, Sgd ed Erregeest senza garanzie sul passaggio dei punti vendita al Consorzio di Dettaglianti Conad.

La mobilitazione, indetta da Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs con presidi e sit-in davanti i punti vendita e tre manifestazioni nazionali organizzate a Milano, Ascoli Piceno e Napoli, si è resa necessaria per rafforzare la posizione dei sindacati sulla complessa operazione di acquisizione che coinvolge complessivamente 13.291 dipendenti, compresi gli addetti delle sedi e della logistica dei centri di distribuzione, con un esubero potenziale che oscilla tra le 3.105 unità e i 6.197 lavoratori a rischio occupazionale.

L'adesione ha registrato punte del 100% in alcune province in Lombardia, Sardegna, Puglia e Campania tanto che svariati ipermercati - a Brescia, a Modugno nella provincia di Bari, in Campania a Nola, Pompei e Mugnano e in Sardegna a Cagliari Città Mercato e a Sassari - dove hanno dovuto abbassare le saracinesche gli ipermercati e i supermercati carenti di personale.

Alte comunque le soglie di adesione anche nel resto d'Italia dove si è sfiorata una media dell'80% nel canale ipermercati e fino al 75% nei format minori con l'inevitabile corollario della riduzione delle vendite e degli incassi.

A Milano la delegazione dei sindacati è stata ricevuta dalla Regione Lombardia mentre ad Ascoli Piceno nella Marche - dove hanno confluato anche i partecipanti alla mobilitazione provenienti dall'Abruzzo con la partecipazione del segretario nazionale



della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice - i sindacati sono stati ricevuti dalla direzione di Conad Adriatico.

I nodi cruciali della vertenza sono la riduzione delle superfici, da adattare alla realtà organizzativa del sistema Conad, le cessioni di ramo d'azienda in capo ai singoli consorziati della cooperativa di consumatori poco disposti a fornire assicurazioni sul proseguimento occupazionale e in generale sulla riorganizzazione dei negozi e, sostanzialmente, la mancanza di un piano di riorganizzazione delle sedi e della logistica.

I sindacati chiedono un impegno finalizzato a ricollocare le lavoratrici ed i lavoratori impiegati nei punti vendita che subiran-

no riduzioni di superficie da parte della rete Conad; la messa a disposizione delle 6 Cooperative di sistema per il personale delle sedi e delle unità logistiche di posizioni lavorative, per profili professionali compatibili; e infine il confronto sulle ineludibili riorganizzazioni dei punti vendita oggetto di passaggio con chi dovrà gestire i negozi e renderli performanti. Per il segretario nazionale della Fisascat Vincenzo Dell'Orefice «lo sciopero non è contro un'operazione, sia pure complessa e dall'epilogo tutto da costruire, semmai lo sciopero è per chiedere a Conad di essere se stessa e di aprire un confronto vero con i sindacati».

«Al diffondersi della notizia che l'acquisizione del

Gruppo Auchan era stata fatta dal Consorzio Nazionale Dettaglianti - ha aggiunto il sindacalista - come Fisascat Cisl abbiamo tirato un sospiro di sollievo in quanto un'operazione tanto onerosa articolata e complessa non si sarebbe potuta gestire con operatori diversi».

Per Dell'Orefice «la mobilitazione chiede in estrema sintesi a Conad di essere se stessa anche nella gestione di questa vertenza, mettendo a valore la sua ramificata presenza sul territorio in cui insistono sedi amministrative e logistiche e negozi del Gruppo Auchan, e di creare per mezzo di tale presenza progetti di ricollocazione per le lavoratrici ed i lavoratori, sia per quelli che dovessero risultare eccedenti per via

delle riduzioni delle superfici dei format maggiori una volta trasferiti ai singoli dettaglianti consorziati, sia del personale amministrativo delle sedi e della logistica».

«I lavoratori di Margherita Distribuzione, Sma, Sgd ed Erregeest - ha poi chiosato Dell'Orefice - non debbono attendere alcuna integrazione perchè sono già oggi dei dipendenti Conad, in quanto la società che controlla la situazione del compendio aziendale è già detenuta dal Consorzio Nazionale Dettaglianti». «Le medesime attenzioni che Conad riserva ai propri collaboratori - ha concluso il sindacalista - debbono essere rivendicate anche dalle lavoratrici e dai lavoratori coinvolti dalla maxi operazione».



Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970
www.quas.it | email: info@quas.it

**Carrefour Italia
Prorogata al
20 giugno 2020
la validità della
contrattazione
integrativa applicata
ai 20mila dipendenti
del gruppo della Gdo.
Dell'Orefice: «Positiva
controtendenza»**

Prorogata fino al 20 giugno 2020 la validità del contratto integrativo Carrefour applicato ai 20mila dipendenti del gruppo francese della grande distribuzione organizzata. Nel mese di giugno i sindacati hanno siglato con la direzione aziendale l'intesa sulla procedura di licenziamento collettivo avviata dalla multinazionale per 580 lavoratrici e lavoratori impiegati in 32 dei 50 ipermercati in Lombardia, Veneto, Piemonte, Liguria, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Marche, Lazio e Sardegna. La risoluzione dei rapporti di lavoro è avvenuta esclusivamente su base volontaria,

con un importante incentivo all'esodo volto a garantire il potere di acquisto ai lavoratori che hanno percepito la differenza tra l'indennità naspi e la retribuzione lorda - circa 33mila euro lordi per un IV livello medio full time - al quale si è aggiunto un ulteriore incentivo fino a 8mila euro. Positivo il commento della Fisascat Cisl. Il segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice si è detto «convinto della proroga della contrattazione integrativa per garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori in una fase di ristrutturazione aziendale i punti fermi del trattamento economico normativo». «A differenza di altre realtà che in situazione analoghe hanno ritenuto opportuno disdettare la contrattazione senza peraltro risolvere lo stato di crisi - ha sottolineato il sindacalista - Carrefour ha rappresentato in questa specifica situazione una positiva controtendenza di cui non si può non tener conto». «Per Fisascat Cisl - ha chiosato il sindacalista - resta di fondamentale importanza contribuire ad un ulteriore rafforzamento delle relazioni sindacali». «Da una crisi aziendale - ha concluso - si esce più forti se non si lascia indietro nessuno».

Eataly, il nuovo contratto integrativo aziendale è servito

Vanelli: «Valorizzato l'apporto dei lavoratori in un'ottica solidaristica e partecipativa»

Buone notizie per i 1800 dipendenti di Eataly, la catena di punti vendita e somministrazione di generi alimentari italiani di alta qualità presente nel Bel Paese con 15 punti vendita e nel mondo con 10 negozi.

Il 17 dicembre 2019 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale l'intesa per il rinnovo del contratto integrativo.

L'ipotesi di accordo, sottoposta alla consultazione dei lavoratori, introduce importanti novità normative in tema di diritti e salario.

Nel merito l'intesa consolida il sistema di relazioni industriali esistente a livello di unità produttiva - a cui viene demandato, tra gli altri temi, il monitoraggio delle progressioni di carriera, la definizione di intese sulla flessibilità oraria e organizzativa e la regolazione delle domeniche libere dal lavoro - e valorizza i percorsi di carriera realizzati attraverso l'accrescimento delle competenze individuali nei diversi settori della vendita e della ristorazione e prevede un importante impegno congiunto di confronto sui mestieri e sulle qualifiche mirato a definire il sistema di classificazione e degli inquadramenti del personale anche prevedendo un sistema indennitario per chi svolge mansioni aggiuntive rispetto a quelle indicate all'atto dell'assunzione.

Particolare attenzione viene



dedicata alle lavoratrici madri e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con la sperimentazione dello smart working/lavoro agile, attraverso il miglioramento delle condizioni economiche nel periodo di astensione obbligatoria di maternità e il riconoscimento di 16 ore di permessi retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna.

L'intesa valorizza inoltre il sostegno alla genitorialità con il riconoscimento di tre giorni di permessi extra che andranno ad aggiungersi a quelli previsti dalla legge e dal contratto nazionale.

Sull'organizzazione del lavoro l'azienda si impegna a ridurre il numero delle fasce

orarie per i contratti part-time; a livello di punto vendita potranno inoltre essere raggiunte delle intese sulla flessibilità anche con riferimento ai turni di lavoro e al lavoro domenicale su base mensile o annua.

L'accordo estende ai lavoratori che operano in regime di appalto le tutele in tema di salute e sicurezza e di contrasto alle molestie sessuali. Sul contrasto alla violenza di genere l'intesa impegna le parti ad agire in caso di segnalazione o denuncia. Eataly si impegna inoltre ad adottare misure adeguate nei confronti di chi pone in essere la violenza nei luoghi di lavoro.

E ancora l'accordo introduce

il meccanismo della banca delle ore solidali - cui l'azienda concorre garantendo la copertura contributiva delle ore fruite - e amplia la scontistica sui prodotti rivolta ai dipendenti.

Anche la formazione diventa a pieno titolo materia negoziale finalizzata a sostenere lo sviluppo professionale e individuale e di gruppo in un'ottica specialistica di "mestieri" o polifunzionale.

Sul trattamento economico l'intesa conferma l'impianto del premio di risultato in toto salvaguardato e mantenuto - dell'importo di circa una mensilità aggiuntiva - e rafforza il welfare aziendale con uno stanziamento fino a 600mila euro nel triennio di

validità contrattuale 2020-2022 da destinare al finanziamento di forme di assistenza sanitaria integrativa - sulla base della preferenza espressa dai lavoratori - che integrino il pacchetto già previsto da Fondo Est, il fondo sanitario dei lavoratori del contratto nazionale dei Pubblici Esercizi, la cui iscrizione viene estesa ai contratti a termine.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Per la funzionaria sindacale Elena Maria Vanelli che ha preso attivamente parte alle trattative «con l'intesa è stato raggiunto un ottimo risultato negoziale che valorizza l'apporto dei giovani lavoratori e lavoratrici in un'ottica solidaristica e partecipativa, più aderente alla realtà organizzativa aziendale e alle esigenze dei dipendenti».

La sindacalista sottolinea in particolare «il consolidamento delle relazioni sindacali a livello di unità produttiva» oltre che «l'importante impegno congiunto di confronto sui mestieri e sulle qualifiche».

Premminente anche il «corposo sistema di welfare aziendale che vede raddoppiato il proprio valore» e «il potenziamento dei congedi genitoriali», senza dimenticare «l'impegno concreto assunto dalla direzione aziendale sul contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro anche richiamando la raccomandazione ILO 190 del 21 giugno 2019».

Conforama/Emmezeta Moda, in stato di agitazione i 1300 lavoratori

In scadenza il contratto di solidarietà, per i sindacati manca un piano industriale

Terminerà il 31 dicembre 2019 l'operato dell'Amministratore delegato e del responsabile delle risorse umane di Conforama/Emmezeta Moda con la prevista sostituzione dal 7 gennaio 2020.

E' quanto comunicato dalle direzioni societarie ai sindacati di categoria Cgil Cgil Uil che hanno espresso il proprio sconcerto di fronte alla

manca di continuità di gestione e soprattutto per la mancanza di informazioni sullo scenario futuro.

In un comunicato congiunto le tre sigle sottolineano che «la politica del risparmio ha comportato enormi sacrifici sia per coloro che si sono visti risolvere il contratto di lavoro sia per i lavoratori in contratto di solidarietà in regime orario ridotto».

Le tre sigle puntano il dito contro la mancanza di dettagli in merito agli altri indici di costo oggetto di revisione ed esprimono forti perplessità sulla carenza di un piano industriale anche in vista dell'approssimarsi della scadenza dell'ammortizzatore sociale conservativo prevista al mese di marzo 2020.

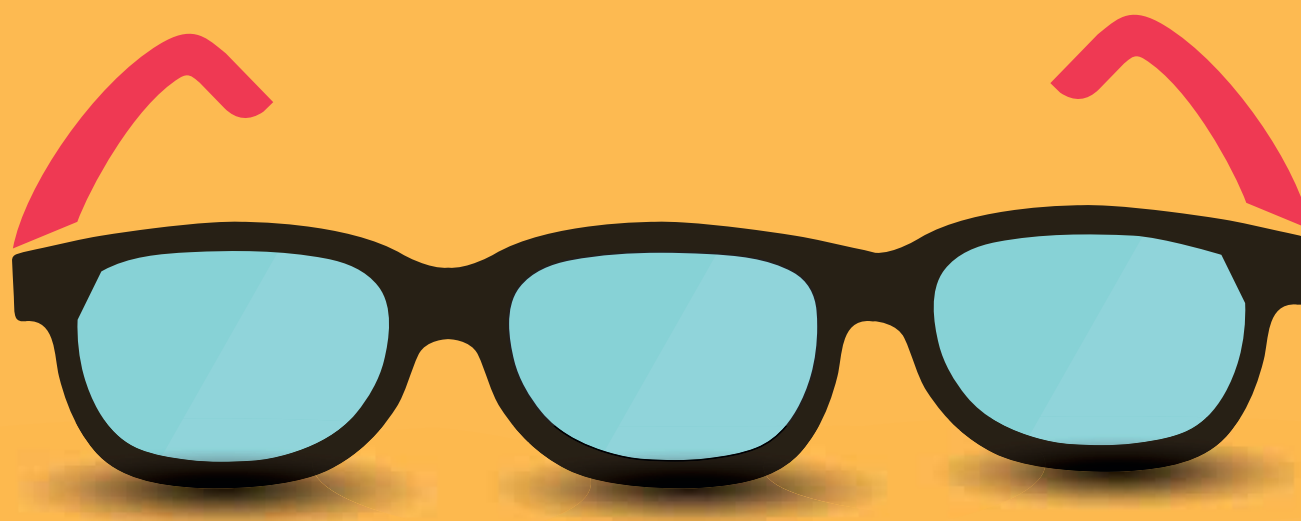
Inopportune e non esausti-

ve le rassicurazioni aziendali in merito agli intervenuti affidamenti sulla continuità occupazionale, con la consapevolezza che il gruppo è finanziato solo ed unicamente da Fondi.

I sindacati hanno dunque proclamato lo stato di agitazione nazionale di tutto il personale con effetto immediato, riservandosi di mettere in campo tutte le azioni

utili alla difesa dell'occupazione e della dignità dei 1300 lavoratori coinvolti.

Contestualmente Filcams Fisascat e Uiltucs hanno trasmesso al Mise la richiesta di convocazione urgente di un incontro finalizzato a districare i nodi della vertenza e a indurre le direzioni societarie ad un comportamento corretto e trasparente.



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

Via Cristoro Colombo, 137 - 00147 Roma **T**+39 06 5744.304/305 **E** info@quadrifor.it

Lavoro Digitale
Al Cnel il workshop
Sulle competenze e
sui nuovi modelli
organizzativi.
La formazione profes-
sionale la chiave per
sostenere la sfida della
transizione digitale
del sistema economico

Si è svolto a Roma il workshop promosso dal Cnel sulle nuove competenze e nuovi modelli organizzativi nell'era dell'innovazione tecnologica. Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ha promosso un confronto tra Istituzioni, aziende e parti sociali per fare il punto sulle nuove competenze e le politiche necessarie a sostenere la formazione per i nuovi lavori legati alla digitalizzazione. Dal confronto è emerso che la formazione professionale è la chiave principale

per sostenere la sfida della transizione digitale del sistema economico.

Al workshop del Cnel ha preso parte anche Franca Salis Madinier membro del Cese, il Comitato Economico e Sociale Europeo che fornisce pareri alla Commissione Europea.

«Il tema dell'innovazione è cruciale per l'Europa e per l'Italia - ha dichiarato - sull'impatto sul lavoro, sulle condizioni di lavoro e sulla capacità dell'Europa di divenire attore protagonista del mercato accanto alle grandi economie mondia-

li». «Per l'Europa gli investimenti nella ricerca, nell'innovazione e nella formazione sono cruciali e la tecnologia e il progresso devono essere messi al servizio del progresso sociale e del benessere dei cittadini».

Inevitabile riflettere anche sull'impatto sociale; cambieranno le professionalità chiamate ad una riqualificazione sull'utilizzo delle tecnologie.

Nella transizione bisogna avere attenzione per non disperdere l'occupazione e la forza lavoro esistente.

Integrativo Gucci, c'è accordo sul rinnovo per i 600 addetti

Nuova classificazione del personale, retribuzioni degli assunti negli ultimi anni adeguate al mercato



Nuovo contratto integrativo aziendale per i circa 600 dipendenti del retail del marchio del lusso Gucci, addetti alla vendita e al supporto logistico e anche ai lavoratori di Gucci Garden. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale l'ipotesi di accordo sottoposta al vaglio delle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici, frutto di quasi un anno di negoziazione volta alla reale

ridistribuzione dei risultati di impresa. In primis - sottolineano i sindacati in un comunicato congiunto - per effetto della nuova classificazione delle professionalità, le retribuzioni annuali degli assunti negli ultimi anni verranno adeguate ai livelli di mercato.

E ancora il nuovo sistema di valutazione consentirà a tutti i dipendenti del retail, anche a chi aveva raggiunto il massimo della retribuzione con il vecchio sistema, di

aumentare la propria retribuzione annua riferita al salario variabile in maniera permanente in caso di raggiungimento dei risultati annuali. Le novità anche sul welfare che arriverà a 500 euro nel 2021, mentre per i prossimi due anni sarà di 400 euro.

Verrà inoltre accreditato un importo di 300 euro per il 2018.

Il wallet potrà essere speso anche per nuovi servizi, come il pagamento dei mezzi

pubblici, i viaggi, il rimborso delle rate del mutuo.

L'accordo estende inoltre i permessi all'inserimento all'asilo e per assistenza a figli fino agli 8 anni ed introduce un meccanismo di ferie "solidali" per aiutare colleghi in difficoltà.

I sindacati hanno commentato positivamente la sottoscrizione dell'intesa sottolineando la necessità di proseguire il confronto sulla revisione del sistema di salario variabile per renderlo

più redistributivo e più equo, con particolare attenzione ai lavoratori e alle lavoratrici dei servizi come anche rispetto al miglioramento del clima aziendale, con impegni concreti dell'azienda sulle tematiche riferite a turnazioni, carichi di lavoro e formazione professionale.

Non meno importante per Filcams Fisascat Uiltucs la revisione sulla tassazione dei ticket e l'implementazione del programma di Kering in favore della paternità.

La Rinascente, il recesso dalla contrattazione atto di ostilità

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Non si arrendono alla disdetta unilaterale della contrattazione integrativa applicata ai circa 1600 dipendenti della catena di grandi magazzini La Rinascente. Le tre sigle, al tavolo con la direzione aziendale, hanno stigmatizzato il recesso unilaterale comunicato il 12 luglio 2019 e

la formalizzata scelta dell'impresa di ritenere non più applicabili le previsioni dell'accordo integrativo dal 1° novembre 2019. In una nota congiunta trasmessa alla direzione societaria i sindacati hanno diffidato l'impresa "dal porre in essere unilaterali mutamenti delle condizioni di lavoro sanciti dall'Accordo Integrativo Aziendale" riser-

vandosi "ulteriori valutazioni ed azioni a tutela degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori". Le tre sigle, ribadendo "la piena ultrattività" della contrattazione, hanno confermato la disponibilità a riprendere il confronto per il rinnovo del contratto integrativo aziendale e ad affrontare "i temi posti in materia di flessibilità, al fine di negoziare

possibili soluzioni condivise". Filcams Fisascat e Uiltucs ribadiscono le priorità del negoziato che dovrà necessariamente prevedere "il rafforzamento delle relazioni sindacali", soprattutto a livello decentrato, come anche sui temi della "salute e della sicurezza", nonché nuove norme su "mercato e organizzazione del lavoro, conciliazione tem-

pi di vita e di lavoro, welfare aziendale e premio variabile in un'ottica di maggiore distribuzione tra i lavoratori dei risultati di impresa". Per i sindacati "il recesso dalla contrattazione lacera il tessuto delle relazioni sindacali e costituisce un atto di ostilità nei confronti delle prerogative del sindacato, volto a comprimerne il ruolo".

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, email info@cassacolf.it.

Numero Verde 800 10 00 26.



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

FIDALDO



www.cassacolf.it

www.cassacolf.it

Molestie Sessuali
La Uita sigla
con AccorInvest l'intesa
sulle misure di
contrasto alla
violenza di genere e
nei luoghi di lavoro.
Riconosciuto il ruolo
indispensabile
dei sindacati e della
negoziazione collettiva

La UITA - l'Unione internazionale lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura, del tabacco e del turismo e del tabacco e delle industrie connesse - ha siglato con la catena alberghiera francese AccorInvest un accordo sulle misure per la lotta alle molestie sessuali al lavoro. L'accordo stabilisce la politica di tolleranza zero sulle molestie sessuali e riconosce il ruolo indispensabile dei sindacati e della negoziazione collettiva per contrastare il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro. Una procedura dettagliata che tiene conto delle questioni

di genere forma la base della sua implementazione, dalla prevenzione alle sanzioni. È il primo accordo firmato dalla UITA in questo ambito dopo l'adozione nel giugno di quest'anno della Convenzione Oit 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Riguarda tutte le persone impiegate dal Gruppo o che operano per conto di AccorInvest. AccorInvest è il più grande operatore di hotel a marchio Accor con circa 900 hotel in tutto il mondo, derivante da un accordo di esclusività. Ac-

corhotels è presente in Italia con 19 strutture e circa 800 dipendenti; opera con alberghi a marchio Novotel, Ibis, Mercure, Sofitel, Pullman, Movenpick e Gallery Hotel Collection.

Per la funzionaria sindacale della Fisascat Cisl Elena Maria Vanelli è «urgente intervenire per contrastare queste aberranti azioni». «La Fisascat - ha concluso la sindacalista - chiede alle imprese, in questo caso ad Accor, di trasformare questi accordi internazionali in azioni concrete e concordate sul territorio nazionale».

7 ottobre 2019, la Fisascat Cisl aderisce all'iniziativa della Confederazione Internazionale World Day For Decent Work, ITUC scende in campo

Adesione convinta della Fisascat Cisl alla giornata mondiale della mobilitazione del 7 ottobre per il lavoro decente 2019 promossa dalla confederazione internazionale dei sindacati ITUC, quest'anno dedicata al lavoro di cura e assistenza alla persona, settore significativamente sottovalutato e caratterizzato da precarie condizioni salariali in tutto il globo e, in Italia, anche dalla irregolarità dei rapporti di lavoro e dalla mancata applicazione delle tutele e dei diritti garantiti dalla contrattazione esistente.

Per la categoria cislina si tratta di un fenomeno da contrastare, quello del lavoro nero e sommerso, anche considerate le previsioni di invecchiamento demografico che collocano proprio l'Italia tra i paesi più longevi al mondo - con una aspettativa di vita che supera gli 84 anni e un rapporto tra over 65 e 15enni stimato dalla Società Italiana Pediatria a 270 su 100 nei prossimi 20 anni della popolazione - dove aumen-



ta esponenzialmente la richiesta dei servizi di cura e assistenza alla persona e dove presumibilmente ci sarà un fabbisogno aggiuntivo di lavoro specializzato. In Italia l'assistenza alle persone bisognose di cure evidenzia che oltre a 2 milioni di badanti, a fronte di 850mila regolarizzati, ci

sono oltre 5 milioni di caregiver familiari, persone che si occupano direttamente degli anziani e dei non autosufficienti, ad alto rischio di pratiche elusive e in gran parte immigrati.

«L'azione del sindacato in Italia è finalizzata non solo a favorire l'accesso ai servizi di cura e assistenza, at-

traverso l'introduzione della *long term care* nei contratti di lavoro destinando parte della retribuzione alla costruzione di sistemi dedicati, ma è orientata anche a migliorare le condizioni di lavoro di chi opera in questo comparto sempre più essenziale per il nostro Paese destinato ad invecchiare nei

prossimi decenni, e garantire dunque salari decenti e la sostenibilità dell'occupazione» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini.

«In questo senso esprimiamo la nostra forte perplessità sulla ipotesi paventata nella manovra di Bilancio 2020 di trasformare le famiglie, datori di lavoro domestico, in sostituti d'imposta, concepita come una stretta sul lavoro, ma che rischia di tradursi in costi per le famiglie che stanno già sopportando alla riduzione del welfare pubblico» ha aggiunto il sindacalista suggerendo invece «un sistema di deduzione dei costi per le famiglie».

«Crediamo sia urgente e necessario - ha concluso il sindacalista - che il Governo insieme ai competenti ministeri del Lavoro e dell'Economia diano il via ad un confronto con le Parti Sociali per definire piuttosto azioni strutturali di supporto alle famiglie di un comparto che nei prossimi anni sarà essenziale per la tenuta sociale del nostro Paese».

La Fist Cisl alla kermesse, Guarini: «Necessari investimenti in formazione e riqualificazione» Turismo e Agroalimentare, a Zagabria il V Congresso Effat

«Turismo e agroalimentare sono due pilastri fondamentali per l'economia ed il benessere dell'Europa, bisogna favorire nuovi investimenti nel comparto turistico e sostenere nuove dinamiche concorrenziali, dal Baltico al Mediterraneo. Un'opportunità da attuare già nell'immediato promuovendo a livello europeo e internazionale iniziative di buona produzione e conoscenza del territorio, meglio se a basso impatto ambientale, favorita dalla digitalizzazione e dalla globalizzazione». E' questo il messaggio del segretario generale della Fist Cisl Davide Guarini intervenuto a Zagabria il 6 e 7 novembre 2019 al V Congresso di Effat, il sindacato europeo dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo. «Occorre investire in reti infrastrutturali interconnesse, in particolare sui trasporti e



sull'accoglienza, sollecitando la politica europea affinché si doti di fondi strutturali specifici anche orientati allo sviluppo di una economia green» ha poi aggiunto il sindacalista sottolineando che «in un settore labour intensive in costante crescita occorre investire in formazione continua e riqualificazione professionale». E, considerata la forte presenza di lavoro fem-

minile nel comparto turistico, per il sindacalista «servono politiche contrattuali incentrate alla conciliazione vita-lavoro ma anche di contrasto alle molestie e alla violenza di genere». «In tal senso - ha evidenziato Guarini - il sindacato europeo deve elaborare politiche di indirizzo da recepire nella contrattazione ai vari livelli». «Condividiamo pienamente le priorità del sinda-

cato europeo per i prossimi 5 anni a cominciare dalla costruzione di proficue relazioni sindacali con le multinazionali fino alla definizione di strategie di azione per migliorare i diritti e le condizioni di lavoro e mirare ad una politica integrata su agroalimentare e turismo» ha poi aggiunto il sindacalista a margine dell'iniziativa sottolineando che «una #StrongerEFFAT deve

sempre più perseguire l'obiettivo di migliorare la competitività di due settori strategici per l'economia europea ed italiana capaci di attrarre milioni di visitatori al mondo». Per Guarini anche «perseguire sulla strada del partenariato, della cooperazione e della promozione rappresenta senza dubbio una strategia da proporre a tutto il mondo produttivo, valorizzando nel contempo, attraverso la contrattazione a tutti i livelli, il prezioso apporto professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del turismo e dell'agroalimentare per la crescita economica ed occupazionale dell'Unione Europea». Guarini ha poi augurato buon lavoro al nuovo segretario generale di Effat, l'islandese Kristjan Bragason eletto all'unanimità dai delegati al congresso e alla nuova leadership 2020-2024.



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



Soci EBNT:



Commercio mondiale, dal 18 ottobre scattati i dazi di Trump Nel mirino il *Made in Europe*, in Italia danni stimati per 7,5 mln di euro

Dal 18 ottobre 2019 sono scattati i dazi di Donald Trump contro il made in Europe. Balzelli che vanno dal 10 al 25% su una vasta gamma di prodotti per un totale di 7,5 miliardi di importazioni, che Washington ha potuto dispiegare dopo la decisione dell'Organizzazione mondiale del commercio in merito al caso Boeing-Airbus, con l'Europa ritenuta dalla stessa Wto responsabile di aiuti illegittimi al colosso aerospaziale impegnato nella lotta per il dominio dei cieli con la rivale americana. Una storia destinata a ripetersi in futuro, quando verrà il giorno del giudizio per gli analoghi aiuti di cui l'Europa accusa gli Usa, questa volta nei confronti di Boeing, come già annunciato dal commissario Ue al commercio. Intanto le tariffe sono scattate al 10% sulla produzione di grandi velivoli da parte di Francia, Germania, Spagna e Gran Bretagna. Ma non solo. Dazi al 25% arrivano anche per i vini francesi, le olive greche, il whiskey scozzese. Per l'Italia sono colpiti tra gli altri prodotti i formaggi, a partire da pecorino e parmigiano - rincarato da 40 a 45 dollari al chilo per i consumatori americani - ma anche salumi, agrumi, succhi, liquori e amari. Nella black list degli Usa ci sono beni alimentari per un valore delle esportazioni di circa mezzo miliardo di euro. Dalla Coldiretti hanno stimato un



calo complessivo del 20% delle vendite dei prodotti agroalimentari Made in Italy colpiti dai superdazi di Trump, mentre la Legacoop stima danni per 7,5 milioni di euro alle cooperative del settore aderenti. L'escalation delle tensioni commerciali intimorisce le istituzioni economiche europee e italiane. «La spirale dei dazi - avverte il Di-

partimento europeo del Fmi - può compromettere gli sforzi per contrastare il rallentamento dell'economia in Europa». Un timore confermato da Mario Draghi, all'ultima assemblea da presidente della Bce. «L'economia dell'area euro - ha dichiarato Draghi - è cresciuta a una velocità più lenta dall'inizio dell'anno per la debolezza negli scambi com-

merciali internazionali».

Allarme anche da Bankitalia che avverte che i dazi di Trump potrebbero colpire l'Italia più del previsto. E se riguarderanno una quota relativamente limitata delle esportazioni italiane verso gli Stati Uniti, gli effetti indiretti potrebbero essere significativi, scrive nel suo bollettino.

Il presidente Usa ha dichiarato che esaminerà le istanze dell'Italia, che vorrebbe scongiurare le tariffe anche perché Roma non è direttamente coinvolta negli aiuti di Stato al consorzio Airbus.

Il Governo italiano è intanto alle prese con il varo della manovra mentre si moltiplicano i richiami allo spirito di squadra e Bruxelles, come da tradizione, ha iniziato a vigilare sui conti del Bel Paese. A dicembre la Commissione europea ha inviato all'Italia una lettera per chiedere informazioni supplementari sulla Legge di Bilancio.

La Cisl ha rilanciato sulla necessità di abbassare il cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti, un dovere nei confronti di cittadini che si accollano buona parte delle tasse pagate in questo paese. Per la segretaria generale Annamaria Furlan, «la scelta del Governo di intervenire sulla fiscalità rappresenta un primo passo importante che nel futuro dovrà essere rafforzata all'interno di una riforma più complessiva che premi lavoratori dipendenti e pensionati».

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE

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/α - 00184 Roma
• Tel. 06 468451 • info@fondoforte.it





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

Tel.: 06 54210812 - 06 5910526 - Fax: 06 5918506
Numero Verde 800 016635
E-mail: info@cadiprof.it

Ebipro
L'Ente Bilaterale degli Studi Professionali premia chi aderisce alla bilateralità .
Previsto il rimborso Dell'intera quota di partecipazione ai corsi promossi Fondoprofessioni

Nuove opportunità per chi aderisce all'intero Sistema di welfare degli Studi professionali (Cadiprof, Ebipro, Fondoprofessioni). Dal 1° settembre 2019 Ebipro - l'Ente Bilaterale degli Studi Professionali - tramite una procedura semplificata, rimborsa, agli Studi professionali in regola con l'adesione all'intera bilateralità di settore, il 100% della quota di partecipazione ai corsi in materia di salute e sicurezza, privacy e antiriciclaggio, accreditati a catalogo presso Fondo-

professioni. Diversamente, laddove lo Studio professionale aderisca solo a Ebipro e Cadiprof, ma non a Fondoprofessioni, il rimborso di Ebipro sarà pari al 60% della quota di partecipazione. L'adesione a Fondoprofessioni non comporta costi aggiuntivi e può essere espressa tramite il modello Uniemens. L'adesione a Fondoprofessioni è facile, libera e gratuita: basta esprimerla una sola volta tramite la denuncia aziendale del flusso UNIEMENS. Così facendo, il contributo dello 0,30% del monte salari del personale dipendente, che viene già versato ogni mese dal datore di lavoro per obbligo legge, verrà destinato al Fondo, senza alcun costo aggiuntivo. Gli Studi/Aziende in regola con l'adesione possono finanziare la formazione del personale dipendente, su bisogno, tramite le risorse messe a disposizione dal Fondo.

In cantiere anche le offerte monoaziendali, pluriaziendali e a catalogo Fondoprofessioni, in arrivo gli Avvisi formativi 2020

Valente: «Il Fondo favorisce l'accesso ai finanziamenti nel momento del bisogno»

Fondoprofessioni sta lavorando agli Avvisi 2020, che saranno pubblicati sul sito www.fondoprofessioni.it, con lo stanziamento di ulteriori risorse per la formazione del personale dipendente degli Studi professionali e delle Aziende iscritte.

Oltre all'Avviso 01/20, destinato al finanziamento della formazione dei dipendenti delle Aziende che si rivolgono agli Studi professionali, sono in cantiere nuovi Avvisi monoaziendali, pluriaziendali e a catalogo. Obiettivo del Fondo è intensificare la programmazione degli Avvisi, per finanziare la formazione del personale in maniera sempre più puntuale e tempestiva. Sul sito del Fondo saranno quindi pubblicate le informazioni per l'accesso alla formazione finanziata da parte degli Studi professionali e Aziende interessati.

Sono gli Enti attuatori che si occupano della progettazione dei corsi e delle procedure amministrative per l'accesso ai finanziamenti messi a disposizione dal Fondo, a valere



sugli Avvisi monoaziendali e pluriaziendali. In questi Avvisi vi è la possibilità di finanziamento integrale della formazione per gli Studi professionali/Aziende coinvolti, da parte

di Fondoprofessioni. Per quanto riguarda gli Avvisi pluriaziendali, sono previsti anche stanziamenti di risorse destinati ad interventi formativi per specifici settori professionali

e per Reti di Studi/Aziende.

Nell'ambito degli Avvisi a catalogo, invece, i singoli Studi/Aziende possono individuare i corsi di proprio interesse, tra quelli presenti nei cataloghi formativi accreditati al Fondo, e richiedere a Fondoprofessioni un rimborso pari all'80% del costo di partecipazione sostenuto presso l'Ente organizzatore.

«L'evoluzione dell'offerta formativa degli ultimi anni si basa sulla puntuale analisi dei dati dei corsi finanziati e sul monitoraggio dei trend in atto, in particolare nel settore professionale - ha dichiarato Franco Valente, direttore di Fondoprofessioni - Inoltre, abbiamo potenziato la nostra capacità di programmazione di Avvisi/Sportelli, favorendo l'accesso ai finanziamenti nel momento dell'effettivo bisogno».

Per eventuali informazioni contattare il numero 06/54210661 o scrivere a info@fondoprofessioni.it.

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

Numero Verde

800-586.580

