Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

UnipolSai ASSICURAZIONI

PROGETTOTERZIARIO

PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

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; **Sito Web**: www.progettoterziario.it

Emergenza Covid-19

I Fondi Sanitari Integrativi del Commercio, Turismo e Servizi scendono in campo al fianco di lavoratori e imprese. Tutte le misure per contrastare la diffusione del coronavirus nei luoghi di lavoro e prevenire il contagio

I servizi alle pagg. 9, 11, 13, 23, 29

Contratti Terziario, avviata l'interlocuzione sul rinnovo

L'ondata pandemica da Covid-19, e ciò che ha rappresentato il coronavirus nella distribuzione commerciale e nei settori del non food, non ha smorzato il dialogo tra Parti Sociali sul rinnovo del più importante contratto collettivo nazionale di lavoro in Italia, quello del Terziario Distribuzione e Servizi scaduto il 31 dicembre 2019, applicato ad oltre 3milioni e mezzo di lavoratrici e lavoratori impiegati nelle attività commerciali e nelle imprese di servizi.
Uno spaccato economico che ricomprende anche i lavoratori dell'Ict e figure dell'e-commerce oltre alle figure più tradizionali, come gli addetti alle vendite, cassieri e magazzinieri.
Le segreterie generali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl Uiltucs e la vice presidenza dell'associazione imprenditoriale Confcommercio hanno avviato una interlocuzione convenendo di riattivare il confronto in tempi brevi, per rinnovare il contratto collettivo nazionale ai settori di riferimento, nella "consapevolezza comune – si legge in un comunicato congiunto - che la risposta più virtuosa al periodo drammatico che stiamo vivendo, i cui temi di carattere sociale risultano oggettivamente predominanti, è quella di non restare fermi e di agire, rimettendo in moto le relazioni sindacali".

(Continua a pagina 7)

Lavoro Domestico, siglato il nuovo contratto nazionale

L'8 settembre 2020 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf e le associazioni datoriali di settore Fidaldo e Domina hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del contratto nazionale del lavoro domestico scaduto nel 2016.
Il contratto è applicato a circa 849 mila lavoratori regolari del settore anche se la stima degli addetti è di oltre 2 milioni considerato l'apporto del sommerso.
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.
Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «il nuovo contratto nazionale del lavoro domestico risponde in modo cogente alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di un comparto sempre più essenziale nel nostro Paese dove la prestazione viene sempre più spesso affidata alle mani esperte degli assistenti familiari, nell'accezione più ampia del termine riconosciuta dal rinnovo contrattuale, che valorizza la prestazione d'opera riconducibile alla gestione familiare quotidiana e al lavoro di cura e assistenza a minori e ad anziani e a persone non autosufficienti».
«La nuova denominazione di assistente familiare introdotta dal nuovo contratto - ha aggiunto il sindacalista - rappresenta un notevole cambio di paradigma che non solo qualifica la professione, permettendo al lavoratore di avere una percezione della propria prestazione svolta, ma anche alle famiglie che usufruiscono del servizio di apprezzare il lavoro di cura e assistenza al di là del costo sostenuto».
E' la segretaria nazionale della categoria cislina Aurora Blanca a sottolineare i diversi aspetti qualificanti del rinnovo contrattuale.
A cominciare «dal consolidamento dei percorsi di formazione professionale con l'introduzione di ulteriori ore di permesso dedicate alla formazione professionale, erogate con il prezioso apporto della bilateralità settoriale, intervento quest'ultimo che va proprio nella direzione di qualificare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori di un comparto in espansione e di assicurare professionalità alle famiglie che usufruiscono del servizio».
Blanca ha poi evidenziato «la definizione dei nuovi livelli di inquadramento per chi assiste minori e il riconoscimento dei carichi di lavoro con aumenti economici e indennità ad hoc per chi assiste persone non autosufficienti o bambini fino ai sei anni di età», un passaggio che passa anche «dalla certificazione delle competenze, percorso avviato dall'Ente Bilaterale di settore Ebincolf».

(I dettagli del rinnovo a pagina 9)

Ortofrutta e Agrumi
Rinnovo contrattuale per i 60mila addetti del settore ortofrutticolo ed agrumario. L'intesa al vaglio dei lavoratori
Il servizio *a pagina 11*

Multiservizi
Massiccia l'adesione allo sciopero del 13 novembre. Il rinnovo atteso dal 2013. Oltre 600mila gli addetti
Il servizio *a pagina 13*

Vigilanza Privata
Vigilia di Natale di protesta e rivendicazione. Boom di adesioni allo sciopero del 24 dicembre
Il servizio *a pagina 15*

Contratti aziendali
Le previsioni dei nuovi Integrativi Unicoop Tirreno e Car2Go Italia. Oltre 3.500 i lavoratori interessati
I servizi *alle pagine 25 e 29*

* 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 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.**

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Legge di Bilancio
Cgil Cisl Uil: insufficienti le risorse per realizzare una equa riforma fiscale. Manca un disegno sistemico per una nuova politica industriale e dello sviluppo. Urgente aprire un confronto sulle risorse europee

La Legge di Bilancio "si concentra sul sostegno e la difesa del nostro sistema produttivo e dei servizi e la protezione del lavoro anche recependo i positivi contenuti dell'accordo sulla proroga del blocco dei licenziamenti e della Cig e rende strutturale la nuova detrazione sul lavoro dipendente" di contro "deve essere ulteriormente qualificata e migliorata" per "porre la basi della ripresa a partire dagli investimenti pubblici finalizzati allo sviluppo sostenibile". E' questa la posizione dei sindacati confederali Cgil Cisl Uil sul sulla Manovra varata dall'esecutivo Conte. Per le tre confederazioni sono insufficienti le risorse previste per una giusta riforma fiscale che riduca la pressione fiscale sui lavoratori dipendenti e pensionati". E' poi necessario rafforzare la contrattazione pubblica e privata, introducendo la defiscalizzazione degli aumenti contrattuali e incrementando in le risorse per i contratti pubblici e per avviare una reale riforma e digitalizzazione della pubblica amministrazione". La Legge di Bilancio recepisce solo in parte le proposte emerse nel confronto tra governo e sindacati sulla previdenza. In particolare "vanno rafforzati Ape sociale, isopensione, quattordicesima e va individuata una soluzione definitiva per gli esodati". Inaccettabile anche l'assenza ancora una volta di "risorse e quadro di riferimento per la non autosufficienza che ha impatti pesanti nella condizione materiale delle famiglie e delle donne in particolare". Infine, per Cgil Cisl Uil manca "un disegno sistemico per una nuova politica industriale e dello sviluppo". Così come occorre "con urgenza aprire un confronto sulle priorità delle risorse di Next Generation Eu".

Guarini: «Nuove politiche contrattuali e di rappresentanza per governare il cambiamento»

Covid-19. Con la pandemia un milione di occupati in meno

Il terziario privato si conferma in Italia tra i settori più colpiti dalla crisi emergenziale e dalle misure messe in campo dal Governo per contrastare la diffusione della pandemia da Covid-19. La congiuntura italiana riflette lo scenario economico globale, segnato, negli ultimi mesi, dalla flessione dei mercati e del commercio internazionale, diminuito nel secondo trimestre dell'anno, del 12,5% seppure con un rimbalzo nel mese di giugno del 7,6%.

L'analisi di scenario, proposta dalla Fist Cisl il 30 settembre in occasione del Consiglio Generale convocato in presenza a Roma nel rispetto delle misure anti contagio, ha approfondito in particolare l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro italiano. Nonostante la cassa integrazione e il blocco dei licenziamenti le ultime stime Bankitalia confermano un calo degli occupati nel 2020 di circa un milione di unità rispetto al 2019; a questo si aggiunge il crollo delle assunzioni soprattutto stagionali.

A rimetterci soprattutto giovani e donne dell'universo delle forme flessibili di impiego e con contratti a termine, ma anche i lavoratori in somministrazione, a chiamata o intermittenti (dove il calo ha raggiunto quota 60%), partite iva e i contratti di prestazione occasionale letteralmente dimezzati, tutti penalizzati dai requisiti di accesso al bonus Covid.

E' in questo contesto che il Sindacato del Terziario della Cisl ripensa ad una nuova strategia di azione contrattuale e di rappresentanza, da orientare verso una "nuova governance della flessibilizzazione del lavoro richiesta dalle imprese e che oggi accompagna la crescente competizione internazionale". Il dibattito in casa sindacale ha messo in luce la necessità di ampliare le politiche contrattuali.

Ma non solo. La Federazione dei Sindacati del Terziario rivendica il ruolo del Sindacato confederale nella definizione del plan sull'utilizzo delle risorse europee, Recovery Fund e Next Generation EU, «occasioni formidabili a condizione di saperle integrare – ha sottolineato il segretario generale Davide Guarini – nel rispetto dei vincoli e delle raccomandazioni europee, in un Progetto Paese, consapevole del posizionamento competitivo attuale e potenziale dell'Italia nello scenario globale». Le numerose vertenze aperte che vedono in prima linea Fisascat e Felsa Cisl fanno il paio con uno scenario contrattuale complesso, dove circa cinque milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio, turismo e servizi sono in attesa del rinnovo contrattuale. La federazione di categoria ha le idee chiare: se la prevenzione dei rischi, della salute e della sicurezza rappresentano le priorità nella fase della ripartenza è altrettanto dirimente, nella definizione delle piattaforme unitarie da portare al confronto negoziale, concentrarsi sulla formazione continua per qualificare l'occupazione, ma anche su nuovi diritti e nuove tutele, partecipazione, relazioni industriali e rappresentanza, welfare contrattuale e salario.

«Occorre blindare le previsioni della contrattazione ed arginare il crescente fenomeno del dumping contrattuale che in futuro non si giocherà esclusivamente sulla partita economica ma sulla capacità della stessa contrattazione di garantire nuovi diritti e nuove tutele e l'occupabilità dei milioni di lavoratrici e lavoratori a cui si applicano i contratti del terziario» ha sottolineato Guarini.

«In questa fase di profonda transizione e accelerazione dei processi in atto tra cui la digitalizzazione e la riconversione format distributivi e canali di vendita di beni e servizi – ha sottolineato il sindacalista – è anche essenziale definire un nuovo modello contrattuale confermando la validità dei due livelli, nazionale e decentrato ampliando gli interventi di welfare e la rappresentanza sindacale, potenziando l'intervento della bilateralità settoriale sulla scorta dell'esperienza maturata in piena emergenza pandemica, nel sostegno al reddito ad esempio, anche prevedendo la costituzione dei Fondi di Solidarietà bilaterali e nella certificazione delle competenze e dei contratti di lavoro».

Essenziali per la Fist Cisl i percorsi di riforma, a cominciare da quella del sistema degli ammortizzatori sociali - da rendere universalistico, inclusivo e rispondente alle peculiarità settoriali - fino alla leva fiscale - per appesantire le buste paga - e alla riforma previdenziale, valorizzando il ruolo del secondo pilastro pensionistico.

E ancora. «Dobbiamo costruire un futuro più solido – ha aggiunto il sindacalista – investire risorse e contrastare il basso costo del lavoro favorendo i rinnovi contrattuali, inserendo agevolazioni fiscali strutturali e politiche attive dedicate a formazione e ricollocazione».

«In un mondo che cambia e che progredisce a ritmi costanti e imprevedibili – ha concluso – dobbiamo approntare un nuovo modello di azione sindacale che sappia raggiungere le periferie del lavoro e nelle quali il Sindacato deve essere sempre più presente».

Ripartire dal Lavoro, prosegue la mobilitazione Cgil Cisl Uil

E' arrivato forte e chiaro dalle piazze italiane il messaggio di Cgil Cisl Uil dopo la giornata nazionale di mobilitazione del 18 settembre: bisogna subito far "Ripartire il Lavoro" e realizzare un grande Patto sociale.

Da Nord a Sud il rispetto delle regole di distanziamento non ha smorzato la determinazione dei lavoratori che hanno partecipato e testimoniato i bisogni del mondo del lavoro. Priorità sintetizzate dalla segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan nel suo intervento dal palco in piazza Duomo a Milano. Con questa nuova iniziativa il sindacato richiama all'appello l'Esecutivo che ancora non invia una convocazione. Eppure la Furlan evidenzia come le tante emergenze non consentano più alibi a nessuno.

Al Governo chiede chiarezza su come si spenderanno i 209 miliardi di euro del Recovery Fund e ribadisce che le priorità sono le infrastrutture, la riforma fiscale e la lotta all'evasione, gli ammortizzatori sociali, la scuola, la formazione, la sicurezza sul lavoro, l'innovazione, la ricerca, l'ambiente e la tutela dei più deboli. A Confindustria la segretaria generale della Cisl ribadisce la necessità di rinnovare i contratti nazionali scaduti ormai da troppo tempo.

Sono almeno 13 milioni i lavoratori in attesa, a partire da quelli della sanità privata in sospeso da 14 anni che anche durante il Covid-19 non si sono risparmiati. "Bisogna fare i contratti, bisogna impegnarci perché questa sia una stagione della contrattazione". Tanta Fisascat ha preso parte alla mobilitazione organizzata nelle piazze italiane. Sul palco la testimonianza di molte delegate e delegati del commercio, turismo e servizi che, in piena pandemia, hanno contribuito alla tenuta del Paese assicurando lo svolgimento di servizi ritenuti essenziali. Per il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini «occorre reagire alla crisi economica perché non si trasformi anche in crisi sociale». In particolare per il sindacalista «in un momento in cui l'Italia si appresta a scelte importanti sull'utilizzo delle ingenti risorse europee del Recovery Fund è necessario approntare un piano straordinario per il sud Italia, anche rendendo strutturale una fiscalità di vantaggio nel Mezzogiorno per un periodo di tempo più lungo, in modo da dare certezza agli investimenti, rendere l'area più attrattiva e frenare la fuga continua dei giovani».

Per Guarini «è prioritario definire la riforma degli ammortizzatori sociali con adeguati sistemi di tutela e di finanziamento» come anche «è urgente avviare un confronto sulla riqualificazione e sulla ricollocazione dei lavoratori coinvolti dalla crisi».

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.

OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.

MOBILITÀ	CASA	PROTEZIONE	RISPARMIO
- COSTI + SERVIZI	FINO AL -25%	FINO AL -20%	- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. *Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it*

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Covid-19

Inail: progressivo aumento dei contagi nei luoghi di lavoro. Circa l'80% delle denunce concentrate nel nord Italia Si intensifica l'attività dei Comitati Aziendali

Nei luoghi di lavoro si è assistito ad un costante aumento dei casi di contagio.
Dalle stime diffuse dall'Inail sugli effetti dei contagi nei luoghi di lavoro al 31 agosto 2020, è emerso un dato fortemente polarizzato, con circa l'80% delle denunce concentrate nel Nord Italia contro l'11,9% nel Centro, il 5,7% al Sud e il 2% nelle Isole, con un esito mortale che riflette sostanzialmente i contagi concentrato per circa il 70% nel Nord Italia.
Nel terziario privato alla recrudescenza dei casi di contagio da Covid-19 corrisponde una speculare intensificazione del lavoro dei Comitati Aziendali Covid-19 laddove costituiti in applicazione delle intese Governo Parti Sociali per contrastare la diffusione della pandemia «a testimonianza che lavoratori ed imprese del settore - ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini - sono seriamente mobilitati per far sì che l'attività lavorativa e la fruizione dei punti vendita e delle strutture alberghiere e ricettive siano sicure».
«In questa fase di aumento dei contagi non bisogna abbassare la guardia ed è bene che i Comitati Aziendali implementino nei luoghi lavoro le misure per contrastare la diffusione della pandemia e scongiurare un nuovo lockdown e la crisi sanitaria ed economica che ne deriva» ha poi chiosato il sindacalista sottolineando che «anche nelle attività di servizi in appalto, dalle mense alle pulizie scolastiche ai servizi di vigilanza privata, occorre individuare misure ad hoc per abbattere il rischio contagio, anche estendendo, dove previsto per il personale dipendente, la possibilità di accesso ai test sierologici Covid-19».

Contratti Terziario, 5mln di lavoratori in attesa di rinnovo

Commercio, Turismo e Servizi: calo di fatturato per il 90% delle imprese

La crisi pandemica ha avuto pesanti ripercussioni sui settori del commercio, turismo e servizi. Il 90% delle imprese ha registrato un consistente calo di fatturato; il 70% delle aziende ha fatto ricorso agli ammortizzatori sociali Covid-19 con circa 5milioni di lavoratrici e lavoratori coinvolti.
Nella fase emergenziale sono crollate le aspettative degli imprenditori, riflettendo la consapevolezza che la situazione di emergenza si protrarrà ancora nei mesi a vanire: il saldo tra aspettative di crescita e diminuzione del fatturato è pari al -65% per le imprese dei servizi e al -39% per gli esercizi commerciali. Nei servizi la variazione media di fatturato su base annua è del 9,6%, mentre per il commercio al dettaglio il calo risulta meno pronunciato (-7,2%). La variazione negativa mostrata dal commercio al dettaglio è diversificati tra i diversi comparti: i negozi specializzati non alimentari hanno dovuto in larga parte chiudere i battenti e registrano un crollo di fatturato del -19,1%, mentre la variazione negativa è contenuta per i negozi specializzati alimentari con -2,2% mentre i negozi non specializzati, che comprendono la grande distribuzione organizzata a prevalenza alimentare, hanno visto un significativo incremento della domanda (+6,9%).
Anche nei servizi la situazione appare differenziata, sebbene in questo caso tutti i comparti mostrino una perdita di fatturato: i più penalizzati sono stati le attività di alloggio e ristorazione (-23,4%) e i servizi alla persona (-22,1%), che nel mese di marzo hanno dovuto interrompere quasi completamente le attività.

Meno grave risulta la perdita nel commercio all'ingrosso (-9,6%), che ha comunque risentito della chiusura di buona parte della rete commerciale, mentre il settore meno colpito in assoluto è quello dei servizi alle imprese (-5,3%), che, pur risentendo del calo generalizzato della domanda, nella maggior parte dei casi ha proseguito le attività in smart working.
Tutto questo a fronte di una crescita esponenziale degli acquisti online; gli incrementi del comparto e-commerce sfiorano quota 80% per i settori abbiglia-mento e articoli per la casa mentre raggiungono il 30% nell'alimentare.
E' in questo scenario, analizzato il 10 dicembre 2020 in occasione del Consiglio Generale Fisascat Cisl di fine anno, che si dovranno avviare le trattative di rinnovo dei contratti nazionali scaduti che interessano complessivamente 5 milioni di lavoratrici e di lavoratori.
Una congiuntura complessa ben descritta dal 54° Rapporto Censis che ha scattato una fotografia inquietante del mercato del lavoro nel settore privato, con quasi 400mila lavoratori con contratto a tempo determinato – prevalentemente del comparto turistico e alberghiero - che non hanno visto rinnovarsi il contratto nel secondo trimestre 2020 e una stima di circa 5milioni di persone che ruotano nel settore dei servizi direttamente riconducibili alle sacche di lavoro nero e sommerso e ai lavori occasionali mentre gli indicatori economici confermano il taglio congiunturale del Pil del 18% rispetto lo scorso anno.
A farne le spese i giovani e le donne, queste ultime soggette più degli uomini alla perdita del posto di lavoro, a lavorare meno ore e a guadagnare meno confermando il gap di genere che penalizza la componente femminile del lavoro.
Il segretario generale della Fisascat Davide Guarini, ha stigmatizzato «l'indebolimento del potere contrattuale che caratterizza la rappresentanza del lavoro dipendente, con oltre 935 contratti nazionali, molti dei quali in dumping, depositati al Cnel» come si evince dal rapporto Censis che pure evidenzia che oltre il 50% dei lavoratori con contratti scaduti, circa 4milioni di addetti, sono proprio riconducibili al terziario, distribuzione e servizi, al turismo e ai servizi globalmente intesi.
«Una situazione – ha sottolineato Guarini - che deve spingere le Parti Sociali ad affrontare con grande senso di responsabilità e pragmatismo la tornata dei rinnovi dei rinnovi contrattuali proprio in questa fase di difficoltà congiunturale». «I contratti nazionali, soprattutto nel comparto nel comparto dei servizi in appalto – ha sottolineato il sindacalista - non solo tutelano l'occupazione altamente frammentata, ma svolgono anche l'importante funzione di regolazione dei corrispettivi, preservando quello che comunemente viene chiamato costo del lavoro, ma che piuttosto qualifica e le professionalità e le mansioni e la qualità delle prestazioni e dei servizi».
Primo banco di prova che vedrà impegnata la categoria cislina sarà l'avvio delle trattative di rinnovo dei contratti nazionali del terziario, distribuzione e servizi e della distribuzione moderna organizzata che complessivamente interessano oltre 3,5 milioni di lavoratori.

Comitati Aziendali, prima riunione di Coordinamento Fisascat

Al centro del confronto interno il riacutizzarsi della crisi pandemica

Il novembre 2020 si è svolta in modalità videoconferenza la prima riunione di Coordinamento Fisascat Cisl dei Comitati Aziendali Covid-19 varati a seguito del Protocollo Governo Parti Sociali.
Al centro del confronto interno alla categoria il riacutizzarsi della crisi pandemica che sta investendo il nostro Paese – con oltre 1 milione di contagiati e 43mila morti – con l'inevitabile corollario di criticità e problemi riscontrati nei luoghi di lavoro. I casi di infezione da Covid-19 di origine professionale denunciati all'Inail alla data del 30 settembre sono 54.128, pari a circa il 15% del complesso delle denunce pervenute dall'inizio dell'anno, con un'incidenza del 17,2% rispetto al totale dei contagi nazionali.
La Fisascat Cisl si è interrogata sulle concrete soluzioni per preservare standard di salubrità all'interno dei luoghi di lavoro. Il dibattito, ampiamente partecipato da circa 100 tra delegate e delegati - componenti dei Comitati Aziendali ed Rls - ha messo in luce le buone prassi adottate, per lo più nelle imprese di grandi dimensioni, ma ha anche acceso i riflettori sulle criticità e sul precario rispetto del Protocollo Governo Parti Sociali nelle piccole e medie imprese e nelle realtà polverizzate. Il dibattito in particolare ha enfatizzato le criticità che si riscontrano quotidianamente per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti da imprese di servizi in appalto (pulizia, ristorazione, vigilanza e portierato) che operano presso gli ambienti di lavoro delle committenze.
Il Coordinamento ha espresso piena condivisione sulla necessità di gestire la partita nell'ambito di un proficuo rapporto fra datori di lavoro, committente e organizzazioni sindacali volto a ben quantificare e qualificare i rischi di interferenza insiti nelle attività di servizi fornite.
Altro capitolo dibattuto dal Coordinamento è stato il tema della fruizione dei negozi e dei punti vendita in questa fase di recrudescenza di contagi, peraltro oggetto di una recente comunicazione unitaria inviata dai sindacati di categoria alle controparti datoriali della grande distribuzione organizzata.
Per la Fisascat Cisl è necessario non abbassare la guardia e reintrodurre seri criteri organizzativi, abbandonati nei mesi estivi, quali il contingentamento della clientela, l'utilizzo dei soli carrelli per ciascun cliente al fine di indurre questi ad un distanziamento di fatto, fino al ritorno della rilevazione della temperatura della clientela in maniera generalizzata con una attenzione focalizzata sui reparti freschi e freschissimi per evitare la creazione di concentrazione di clienti.

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

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Effetto Covid
Nel Mezzogiorno italiano il 40% delle attività non riapre i battenti. Guarini: «Necessario approntare un piano straordinario per il Sud Italia, anche con una fiscalità di vantaggio dedicata»

E' pesante l'impatto della pandemia nel Mezzogiorno italiano. Le prime stime sindacali parlano di 8 mila posti di lavoro andati in fumo a Palermo nei settori del commercio, della ristorazione e del turismo senza contare la fuga dal format dell'Iper con la cessione dei punti vendita ex Auchan e Conad. Anche a Napoli le stime parlano di 15mila posti di lavoro persi in tutta la Provincia con 40mila attività commerciali su 500mila che non hanno riaperto dopo il lockdown e molte famiglie interessate dal ricorso agli ammortizzatori sociali. Si aggiunte il drastico calo del 60% della spesa media per i saldi, con la conseguente riduzione dei fatturati fino al 60/70% in particolare riferito ai settori abbigliamento, moda, inferiore per la ristorazione mentre il settore ricettivo registra il 30% in meno di occupazione delle camere nonostante il decremento dei prezzi. La Fisascat regionale Puglia ha sottolineato il ricorso al sostegno al reddito che ha coinvolto il 40/50% della forza lavoro delle catene Conad, subentrata ad Auchan, e Ipercoop, scontando gli effetti del lockdown e delle misure messe in atto dal Governo per contrastare il contagio. Il segretario generale Fisascat Cisl Davide Guarini sottolinea che «nel Mezzogiorno si accentua purtroppo il divario di sviluppo con il Centro-Nord, dato confermato dalle recenti stime Svimez per il 2021». «In un momento in cui l'Italia si appresta a scelte importanti sull'utilizzo delle ingenti risorse del Recovery Fund – ha evidenziato il sindacalista - è necessario approntare un piano straordinario per il sud Italia, rendendo strutturale una fiscalità di vantaggio nel Mezzogiorno per un periodo di tempo più lungo, per dare certezza agli investimenti, rendere l'area più attrattiva e frenare la fuga continua dei giovani».

Contratti TDS, avviata l'interlocuzione tra Parti Sociali

Sindacati al tavolo con le associazioni di settore Confcommercio e Confesercenti

Il sistema di relazioni sindacali del terziario distribuzione e servizi, anche nei mesi più acuti della crisi sanitaria ed economica, non si è mai interrotto, a riprova dei "numerosi accordi sottoscritti sulla gestione della pandemia", nella direzione "di messa in sicurezza" dei lavoratori e dei luoghi di lavoro, arrivando a stabilire lo stanziamento di significative risorse economiche che la bilateralità settoriale ha messo a disposizione dei lavoratori e delle imprese.
Con questa consapevolezza le Parti Sociali firmatarie della contrattazione settoriale - i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'associazione imprenditoriale Confcommercio - hanno avviato l'interlocuzione per il rinnovo del più importante contratto collettivo nazionale di lavoro in Italia, il Contratto Collettivo Nazionale del Terziario Distribuzione e Servizi scaduto il 31 dicembre 2019, applicato ad oltre 3milioni e mezzo di lavoratrici e lavoratori impiegati nelle attività commerciali e nelle imprese di servizi.
Condiviso il percorso negoziale da intraprendere, fortemente "condizionato dall'andamento dell'epidemia e dalle dinamiche/andamenti macro economici del settore", che "dovrà collocarsi nella cornice dei contenuti degli accordi Interconfederali sulla rappresentanza del 2015 e sul nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 2016, poiché in essi – sottolineano le Parti - è stato tracciato un perimetro relazionale che conferma il ruolo del Contratto Nazionale, da proiettare nella dimensione delle trasformazioni digitali in atto - e che la pandemia ha velocizzato in modo esponenziale - ma anche "in relazione all'innovazione dell'organizzazione del lavoro e alla individuazione di nuove figure professionali al passo con i tempi".
Parallelamente, sottolineano le Parti, sarà necessario adeguare i "sistemi di welfare contrattuale".
In casa Fisascat Cisl il confronto interno sulla prossima stagione dei rinnovi è in corso da tempo.
«La categoria cislina – ha dichiarato il segretario generale Davide Guarini - è da sempre attenta oltre che ai contenuti economico retributivi dei rinnovi contrattuali anche alle garanzie e alle tutele volte a dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori portatori di specifici bisogni».
«La Fisascat Cisl – ha concluso il sindacalista - opererà per sottolineare e valorizzare il ruolo solidaristico del contratto collettivo e per riaffermare le ragioni della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese».
All'interlocuzione avviata con la Confcommercio è seguito l'avvio del confronto con l'associazione imprenditoriale Confesercenti. In un comunicato congiunto le Parti Sociali hanno confermato la centralità del contratto collettivo nazionale e la volontà reciproca di avviare un percorso negoziale che dovrà necessariamente tener conto dell'andamento della pandemia, dei riflessi economici sul settore e delle nuove modalità di organizzazione del lavoro e di aggiornamento delle figure professionali del terziario, emerse in seguito all'emergenza pandemica.
Sarà programmato un nuovo incontro per avviare le trattative, partendo da documenti di analisi delle necessità e difficoltà dei lavoratori e delle imprese del settore.

Sono oltre 700mila gli addetti del segmento moda e del lusso accessibile
Emergenza pandemica, l'impatto della crisi sul comparto non food

Il comparto non food e in particolare il segmento della moda e del lusso accessibile, dove complessivamente operano oltre 700mila addetti, è senza dubbio un ambito settoriale molto lontano dal tornare alle dinamiche di produzione e di ricavi ante Covid-19. La Fisascat Cisl nazionale ha lanciato l'allarme sul comparto della distribuzione commerciale sul quale hanno particolarmente gravato gli effetti delle misure di contrasto alla pandemia e il calo dei consumi confermato dalle ultime stime Istat.
La filiera della moda in Italia rappresenta l'8,5% del fatturato con oltre 80 miliardi di euro. Il saldo commerciale (relativo ai Personal Luxury Goods) ammonta a oltre 33 miliardi di euro (il secondo ammontare più consistente in Italia dopo la meccanica).
Le imprese della filiera si caratterizzano infatti per una prevalenza netta di micro e piccole imprese. In particolare, nei comparti del confezionamento dei capi di abbigliamento e in quello della produzione di accessori in pelle quasi il 70% dell'occupazione è concentrata nelle piccole e micro imprese.

Complessivamente si stima che, nel corso del 2020, la crisi Covid-19 ha determinato una riduzione del fatturato nell'ordine dal 26,9% al 34,8% Si tratta di una perdita consistente, stimata sul presupposto di una lenta ripresa.
Molte imprese hanno proseguito con il ricorso agli ammortizzatori sociali in alcun casi anche valutando la chiusura dei negozi con evidenti ripercussioni occupazionali.
«Le recenti determinazioni di alcuni prestigiosi marchi da sempre leader nel nostro Paese di prolungare il ricorso agli ammortizzatori sociali e in alcuni casi di abbassare la saracinesca in storiche piazze – ha dichiarato il segretario nazionale Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice - fa comprendere quanto radicale sia stato il colpo assestato dall'emergenza Covid alla tenuta di queste realtà aziendali».
«La più recente testimonianza di questa progressiva involuzione, che temiamo non sia nemmeno l'ultima - ha chiosato Dell'Orefice - è rappresentata dalla decisione di Rinascente di chiudere i battenti del punto vendita di Palermo al 30 ottobre con 150 addetti a rischio perdita del posto di lavoro e la richiesta dei sindacati territoriali di attivazione di un tavolo al Mise».
«La complessità dell'accesso ai finanziamenti messi in campo dal Governo – ha aggiunto il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini - non ha consentito, nella maggior parte dei casi, di fornire adeguate risorse ad un comparto che per molti versi sta andando alla deriva. «E' urgente propiziare un confronto ad hoc con Governo, associazioni datoriali organizzazioni sindacali e ceto bancario – ha concluso Guarini - per evitare che alla fine di questa lunga crisi da Covid-19 l'Italia perda marchi storici ed aziende di primaria importanza nelle quali operano svariate migliaia di lavoratrici e lavoratori».

CASSA COLF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE DOMESTICO

Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!

Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it
Numero Verde 800-100026

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Lavoro Domestico
Cassa Colf proroga le prestazioni sanitarie legate all'emergenza pandemica al 31 dicembre 2020. Blanca: «Supporto concreto destinato alle lavoratrici e ai lavoratori del comparto»

Prorogate al 31 dicembre 2020 e prestazioni sanitarie erogate da Cassa Colf legate all'emergenza pandemica. I lavoratori iscritti alla Cassa sanitaria che a seguito del tampone sono risultati positivi al virus COVID-19, avranno diritto in caso di ricovero ad una indennità di €. 40,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno. Un indennizzo di € 40,00 al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno sarà riconosciuto anche in caso di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus. La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'Assicurato non abbia preventivamente subito un ricovero. In aggiunta a quanto messo a disposizione a titolo di indennità Covid-2019 Cassa Colf erogherà un'ulteriore indennità di 40 euro per massimo 14 giorni ai lavoratori che hanno figli minorenni conviventi, e lo stesso importo anche a chi è assoggettato a regime di isolamento domiciliare. Previsti anche il rimborso fino a 200 euro per le spese sostenute per l'acquisto di materiale sanitario e la compartecipazione alle spese sostenute per visite mediche domiciliari o extra domiciliari con un rimborso fino a 100 euro. Ai lavoratori e alle lavoratrici con figli conviventi la Cassa erogherà inoltre un importo di 200 euro a titolo di una tantum a sostegno delle spese riconducibili alla genitorialità, dall'istruzione ai bisogni primari dei figli fino al compimento del diciottesimo anno di età. Riconosciuto anche un sostegno psicologico con un importo pari a euro 400. Per la segretaria nazionale Fisascat Cisl Aurora Blanca «si tratta di un supporto concreto destinato alle lavoratrici ed ai lavoratori domestici».

Contratto Lavoro Domestico, un rinnovo qualificante

Sono 849 mila i lavoratori regolari del settore ma oltre 1milione è in nero

L'8 settembre 2020 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf e le associazioni datoriali di settore Fidaldo e Domina hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del contratto nazionale del lavoro domestico scaduto nel 2016. Il contratto è applicato ai circa 849 mila lavoratori regolari del settore anche se la stima degli addetti è di oltre 2 milioni considerato l'apporto del sommerso.
In vigore dal 1° ottobre 2020 il rinnovo contrattuale ha introdotto importanti novità normative intervenendo su aspetti qualificanti, con particolare riferimento al mercato e all'organizzazione del lavoro domestico, all'accrescimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché al trattamento retributivo.
Le Parti Sociali hanno espresso grande soddisfazione sull'intesa "che – dichiarano congiuntamente - interviene in una fase molto particolare per il mondo intero vessato in prima istanza dalla pandemia e successivamente dai risvolti che questa ha comportato sotto il profilo socio-economico, finanziario e, più in generale, del benessere delle persone". "La sottoscrizione del rinnovo contrattuale – concludono le Parti Sociali - chiude una fase di estrema incertezza per la categoria ed il settore, attanagliato dalla forte presenza di lavoro nero e sommerso e mette le parti nelle migliori condizioni per proseguire il confronto, anche con le istituzioni, con l'obiettivo comune di rendere maggiormente attrattivo il lavoro regolare in un comparto che tanto ha dato nella fase emergenziale e che è chiamato a svolgere un ruolo essenziale nel nostro Paese, alla luce delle stime sull'invecchiamento demografico che collocano l'Italia tra i Paesi più longevi del mondo".
Nel merito, l'intesa di prevede un aumento economico mensile di 12 euro per il livello medio B Super a far data dal 1° gennaio 2021, e contempla un sistema di indennità a far data dal 1° ottobre 2020 - da 100 euro a quasi 116 euro - erogate in aggiunta alla retribuzione minima contrattuale ai prestatori d'opera che assistono bambini fino al 6° anno di età ed agli assistenti familiari che assistono più di una persona non autosufficienti, riconoscendo così i reali carichi di lavoro effettivamente prestati. Ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità verrà inoltre riconosciuta una ulteriore indennità fino a 10 euro al mese.
L'inserimento in un unico livello BS delle Baby sitter come altri aspetti di semplificazione e chiarimento del Ccnl evidenziano la volontà delle parti sociali di creare uno strumento che risulti maggiormente fruibile dalle famiglie.
Il nuovo contratto rivisita gli articolati riferiti al contratto individuale di lavoro (da formalizzare con specifica lettera di assunzione che contempli livello, mansione e modalità di riposo settimanale nel rispetto della fede religiosa), alle assunzioni a tempo determinato in ottemperanza alla normativa intervenuta, come anche rispetto al periodo di prova e ai permessi anche riconducibili al rinnovo del permesso di soggiorno e allo svolgimento delle pratiche di ricongiungimento familiare.
L'accordo definisce inoltre l'inquadramento degli assistenti familiari in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, in base alle conoscenze e competenze possedute in riferimento alla mansione richiesta, superando la consolidata distinzione tra colf, badanti e babysitter e puntando piuttosto l'accento sul contesto all'interno del quale viene espletata la prestazione d'opera e operando un netto distinguo tra lavoratori che coadiuvano le famiglie nel ménage quotidiano, e coloro i quali lo fanno prendendosi cura di un altro essere umano. Introdotte inoltre le figure degli educatori formati sempre più fondamentali nella presa in carico delle nuove esigenze emergenti.
L'intesa introduce il concetto di responsabilità solidale dei familiari coabitanti, coniugi e persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto e migliora le tutele delle condizioni di lavoro.
Le lavoratrici e i lavoratori con contratto a tempo pieno e indeterminato con anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro potranno beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari, elevati a 64 ore annue di permessi retribuiti qualora il lavoratore decidesse di frequentare percorsi formativi riconosciuti e finanziati dall'Ente bilaterale di settore, Ebincolf, fondamentali per dare dignità al lavoratore e maggior tutela alla famiglia.
Spazio anche al riconoscimento del congedo per donne vittime di violenza e alle linee guida per ridurre i rischi nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi gli strumenti telematici e robotici.
Il rinnovo valorizza inoltre il ruolo della bilateralità settoriale nel percorso di certificazione delle competenze avviato dall'Ente Bilaterale Ebincolf e destina una ulteriore quota alla contribuzione per l'assistenza contrattuale, al fine di implementare le prestazioni e i servizi agli aventi diritto, lavoratori e in particolar modo alle famiglie che si vengono a trovare improvvisamente in una situazione di difficoltà.
L'articolato sulle commissioni di conciliazione a livello territoriale viene implementato con la specifica clausola che prevede che il lavoratore, durante il tentativo di conciliazione, deve essere assistito da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali firmatarie il rinnovo contrattuale.

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

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:

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

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Covid-19

L'emergenza chiama Fondo Est risponde. Prestazioni straordinarie prorogate al 31 dicembre 2020. Predisposto un apposito pacchetto per tutti i contagiati dal virus

Il Consiglio Direttivo di Fondo Est ha deliberato la proroga al 31 dicembre 2020 della copertura delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa connesse all'emergenza pandemica, anche nel caso di ricorso agli ammortizzatori sociali Covid -19; una misura ancor più significativa anche considerata la distribuzione territoriale degli iscritti a Fondo Est, concentrati in zone ad alto e medio impatto del virus: il 28% in Lombardia, il 12% in Veneto, il 10,3% in Emilia Romagna e il 9% in Piemonte. Fondo Est ha predisposto anche un apposito pacchetto emergenza Covid-19 per tutti i contagiati dal virus, garantendo un'indennità giornaliera per ricovero, una diaria da isolamento domiciliare e un contributo per le prestazioni sanitarie relative alla riabilitazione respiratoria.
Tra le altre misure previsto poi il supporto alle aziende in caso di ritardato pagamento della contribuzione oltre alla proroga della presentazione delle richieste di rimborso delle prestazioni e procedure ad hoc per agevolare l'assistenza medica, diagnostica ed infermieristica in via domiciliare. Considerata la sospensione di gran parte delle visite specialistiche presso le unità sanitarie locali e la chiusura di molti poliambulatori sul territorio, il Fondo ha anche attivato il nuovo servizio video consulto specialistico nelle varie discipline mediche. Fino al mese di giugno 2021 sarà inoltre consentita la prosecuzione volontaria e individuale della contribuzione anche nei casi in cui il datore di lavoro interrompa il rapporto di lavoro a prescindere dalla fruizione dei trattamenti di disoccupazione. Fondo Est allo stato fornisce trattamenti di assistenza sanitaria integrativa ad oltre 1 milione e 800 mila lavoratori.

Ortofrutta, siglata l'ipotesi di accordo sul nuovo Contratto

L'intesa sottoposta alla consultazione dei lavoratori. Vigenza dal 1 gennaio 2020

Rinnovo contrattuale per i 60mila addetti del settore ortofrutticolo ed agrumario. L'ipotesi di accordo, siglata il 20 novembre 2020 dai sindacati categoria Flai Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e dall'associazione imprenditoriale di settore Fruitimprese, sottoposta alla consultazione dei lavoratori, ha vigenza retroattiva con decorrenza dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2023. Il rinnovo ha stabilito un incremento salariale di € 68 al 6 livello a regime - pari al +4.77% rispetto l'aumento previsto dal precedente contratto - erogato in quattro tranche dal mese di dicembre 2020. Molte le novità introdotte con il nuovo contratto, a cominciare dall'inserimento di un articolato volto a debellare la violenza e le molestie perpetrate nei luoghi di lavoro – condotta che costituisce espressa violazione degli obblighi contrattuali - con il ruolo affidato alle Pari Opportunità di individuare un codice di comportamento ad hoc, mentre iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

Attenzionato anche il tema della tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori con un chiaro richiamo alla normativa vigente su salute e sicurezza.
Il rinnovo aggiorna il sistema di classificazione; passeranno al 6° livello i lavoratori stagionali che abbiano prestato servizio per almeno 40 mesi, anche frazionati, in 5 anni civili. I lavoratori a tempo determinato che effettuano presso la stessa azienda più di 190 giornate di effettiva presenza avranno diritto all'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale (part time verticale ciclico).
Introdotto il diritto alla riassunzione per i lavoratori stagionali che abbiano maturato ed esercitato il diritto di precedenza; nel contratto di assunzione sarà inserita l'informativa con le modalità telematiche riscontrabili.
L'orario normale di lavoro effettivo è stabilito in 40 ore settimanali, cinque giorni su sette; eventuali eccezioni saranno concordate a livello aziendale con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali o dei sindacati territoriali. Il rinnovo demanda alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione di forme di convertibilità degli straordinari, indennità e premi di produzione in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti.
Riconosciuto anche il ruolo strategico della formazione professionale; le ore di formazione continua possono essere definite anche a livello aziendale con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e dei sindacati territoriali.
Il nuovo contratto introduce anche l'obbligatorietà del refettorio nei luoghi di lavoro e istituisce la banca delle ore solidali, con la possibilità di cedere ai lavoratori bisognosi fino a 10 giorni di ferie e permessi.
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'ipotesi di rinnovo è soddisfacente sia per l'incremento salariale che per le novità normative che ampliano le tutele per le lavoratrici ed i lavoratori anche rispetto ai temi della salute e della sicurezza e della formazione professionale» ha dichiarato il segretario nazionale Vincenzo Dell'Orefice.
Il segretario generale Davide Guarini ha sottolineato «la valenza di un rinnovo contrattuale definito nell'attuale congiuntura economica e sociale in un settore che riflette inevitabilmente degli effetti della crisi economica».

Guarini: «Opportunità per ridisegnare il profilo dell'organizzazione del lavoro»

Fondo Nuove Competenze, sindacati e imprese a confronto

Avviato con le associazioni imprenditoriali e con le singole aziende il confronto sulla definizione degli accordi per l'accesso al Fondo Nuove Competenze istituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro, Anpal Servizi, con una dotazione di 730 milioni di euro complessivi, disponibili fino ad esaurimento.
Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «con l'introduzione del Fondo Nuove Competenze il legislatore ha affidato alle Parti Sociali un importante istituto per ridisegnare il profilo del lavoro e dell'organizzazione del lavoro nell'ambito della ripartenza post Covid».

«L'auspicio – ha sottolineato il sindacalista – è che le aziende del macrosettore del terziario di mercato sappiano cogliere questa significativa opportunità normativa».
«Non è escluso che questa – ha evidenziato - possa essere anche l'ultima occasione per rilanciare il lavoro, riqualificare la professionalità dei lavoratori e per implementare le politiche attive del lavoro ed evitare, con il venir meno dell'obbligo a non effettuare licenziamenti per motivi economici, una distruzione di massa di posti di lavoro proprio in questi settori in cui la crisi ha colpito duramente, il commercio non food e il turismo».
Guarini ha sottolineato anche «il ruolo della contrattazione e la valorizzazione del livello decentrato aziendale e territoriale dove realizzare specifiche intese sulla rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, attraverso le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato allo svolgimento di percorsi formativi».
Il sindacalista ha evidenziato anche «l'opportunità di valorizzare la rete della bilateralità settoriale, che già sostiene attivamente lavoratori ed imprese, ed il Fondo Interprofessionale di riferimento For.Te.».
La tematica è stata anche oggetto di una iniziativa di formazione e approfondimento dedicata a 75 quadri e operatori Fisascat Cisl di tutta Italia.

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

ENTI BILATERALI

EBiNTER
Ente bilaterale nazionale per il terziario

ebnt
ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO

QUADRIFOR
ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

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

EBIN COLF
Ente bilaterale Lavoratori Domestici

Ebinprof
Ente bilaterale Proprietari di Fabbricati

EBN.TER
Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario

ONBSI
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

EBNAIP
ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

EBN
Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo

EBIT
ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

EBITERME
Ente bilaterale Aziende Termali

EBISport
Ente bilaterale dello sport

EBiDiM
Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

PREVIDENZA COOPERATIVA

PreviAmbiente
IL TUO FUTURO È GIÀ PRESENTE
Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini

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

FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Fondo Est
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

QuAS
Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

FAST
FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

FASIV
Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza

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

CASSA COLF
Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici

CASSA PORTIERI
Cassa Assistenza Dipendenti Proprietari da Fabbricati

FONDO SANITARIO COOPERSALUTE

FONTUR
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDOASIM
Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi

AGIDAE sALUS
SETTORE SOCIO-SANITARIO

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

for.te.
fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario

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

fonTer
Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario

Fon.Coop

onder
fondo enti religiosi

Fondimpresa
Fondo interprofessionale per la formazione continua

FIST CISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

TG LAB
LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

PROGETTO TERZIARIO
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Covid-19

Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Asim, in collaborazione con Unisalute, ha introdotto una serie di misure per fare fronte all'emergenza. Le prestazioni valide dal 1° gennaio 2020 al 1° aprile 2021

Fondo Asim, in collaborazione con UniSalute, con lo scopo di fornire un supporto valido e adeguato a tutti gli iscritti, ha introdotto una serie di misure per far fronte all'emergenza del Coronavirus. Tutte le prestazioni sono valide dal 1° gennaio 2020 al 1° aprile 2021. Le prestazioni previste sono: Test sierologico quantitativo IGG – IGM per la ricerca degli anticorpi Anti-Sars-Cov-2; Diaria Covid-19; Teleconsulto medico Covid-19; Videoconsulto specialistico. Gli iscritti potranno usufruire della prestazione gratuitamente e senza necessità della prescrizione medica; prenotando il test in una delle strutture accreditate da UniSalute e la spesa per la prestazione verrà liquidata senza applicazione di alcuno scoperto o franchigia all'iscritto. Rientra in garanzia l'effettuazione di due test. L'iscritto, in seguito all'esito positivo del test sierologico, potrà richiedere l'esame del tampone naso faringeo per ricerca RNA virale. In caso di positività al tampone, l'iscritto potrà richiedere un ulteriore tampone, secondo le tempistiche stabilite dal medico curante per verificare la guarigione. In caso di ricovero in istituto di cura per positività al Covid, l'iscritto avrà diritto a una diaria giornaliera di € 40,00 per un massimo di 50 giorni indennizzabili nel periodo assicurativo. Successivamente alla dimissione ed esclusivamente nel caso in cui durante il ricovero sia stato necessario il ricorso alla terapia intensiva con intubazione, è prevista una diaria per la convalescenza complessivamente pari a € 1.000,00 nel periodo assicurativo per ciascun iscritto, aggiuntiva alla diaria del ricovero. Qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, l'iscritto avrà diritto a un'indennità di € 30,00 al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 10 giorni all'anno. La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'iscritto non abbia preventivamente subito un ricovero.

Contratto Multiservizi, massiccia l'adesione allo sciopero

Proteste in tutta Italia. Oltre 600mila gli addetti del comparto dei servizi

Massiccia la partecipazione allo sciopero del 13 novembre 2020 per il contratto nazionale delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi scaduto da oltre 7 anni.

La mobilitazione, promossa in tutta Italia con presidi, sit-in e manifestazioni nel rispetto nelle misure anti Covid, ha registrato una media di adesione superiore al 80%, con punte del 100% in alcune realtà industriali e di impresa al netto dei lavoratori precettati, così come nelle scuole e negli uffici pubblici.

Alta partecipazione anche nelle attività essenziali in sanità e negli ospedali, dove, con grande senso di responsabilità i lavoratori hanno assicurato le prestazioni indispensabili, in ottemperanza alla normativa vigente, pur condividendo le motivazioni dello sciopero.

La protesta, indetta dai sindacati di categoria da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti, accende i riflettori sulla vertenza che coinvolge complessivamente oltre 600mila addetti, il 70% donne con salari esigui, orari spesso ridotti, carichi di lavoro pesanti e condizioni di lavoro difficili in molte realtà.

Filcams, Fisascat e Uiltrasporti stigmatizzano il comportamento delle associazioni imprenditoriali di settore - Anip Confindustria, Confcooperative Lavoro e servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Unionservizi Confapi e Agci Servizi - che hanno strumentalmente prodotto la dilatazione dei tempi negoziali, messo in discussione diritti e tutele dei lavoratori del settore e la definizione di un aumento salariale congruo e dignitoso, senza dare ancora riscontro concreto alle sollecitazioni per concludere positivamente il percorso di rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

I sindacati puntano il dito contro la posizione delle rappresentanze datoriali del settore, che opera prevalentemente negli appalti pubblici, nei presidi ospedalieri, Rsa, case di cura, scuole, università, tribunali, fabbriche e uffici pubblici e privati dove i lavoratori del multiservizi svolgono un ruolo indispensabile anche per il contenimento del contagio, e si espongono in prima linea per garantirne l'accessibilità che diversamente non sarebbe possibile in sicurezza senza sanificazione e pulizia.

L'emergenza sanitaria ha evidenziato l'importanza del ruolo di questi lavoratori, 600mila in tutta Italia per il 70% donne con salari esigui, orari spesso ridotti, carichi di lavoro pesanti e condizioni di lavoro difficili in molte realtà definiti cavalieri ed eroi che rivendicano il rinnovo contrattuale, un aumento salariale congruo e dignitoso e maggiori diritti e tutele.

Il settore multiservizi ha registrato una crescita esponenziale negli ultimi anni anche per effetto dell'incremento dei processi di terziarizzazione ed esternalizzazione dei servizi sostenuti dallo Stato.

Con l'emergenza sanitaria, in particolare il settore sanificazione e pulizie in appalto ha incrementato in modo consistente attività e fatturato ma non è sovente sinonimo di qualità del lavoro piuttosto sfruttato e soggetto al massimo ribasso nei cambi appalto. I sindacati chiedono alle associazioni datoriali un segnale diverso per superare le criticità che si ripercuotono sui lavoratori, a cominciare dal rinnovo del contratto nazionale per riconoscere il valore delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono un servizio sempre più essenziale per il Paese.

Qualora questa volontà e responsabilità venisse a mancare proprio da parte delle associazioni datoriali – concludono i sindacati - diventerebbe ancora più necessario ripensare la gestione dei servizi pubblici in appalto.

Il rafforzamento della contrattazione collettiva, che comporta il consolidamento e l'aumento dei diritti sociali, è un punto comune della attività sindacale in tutta Europa.

Uni Europa su twitter ha espresso piena solidarietà ai lavoratori multiservizi nella giornata di mobilitazione. Anche la CES, la Confederazione Europea dei Sindacati, impegnata nel confronto per ottenere una Direttiva Europea sulla trasparenza salariale, nella giornata dello sciopero e della mobilitazione ha espresso vicinanza lavoratrici e dei lavoratori italiani del settore dei multiservizi impegnati nell'affermazione dei propri diritti.

Servizi ai beni culturali, un Avviso Comune per il settore

Un Avviso Comune per il sostegno dei lavoratori e delle imprese del comparto dei servizi ai beni culturali danneggiato dall'emergenza sanitaria e sociale da Covid-19".

E' quanto condiviso dalle associazioni di settore Alleanza Cooperative Italiane - Turismo e Beni Culturali, Aicc Confindustria, Confcultura, con i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs. Secondo i dati Istat durante il primo lockdown sono stati persi 19 milioni di visitatori e 78 milioni di euro nei soli musei statali.

Nella produzione e gestione dei servizi al pubblico, delle attività ed eventi culturali per il patrimonio culturale, - che siano statali, comunali o privati - operano in tutta Italia migliaia di imprese che danno lavoro ad oltre 70mila lavoratori.

In particolare sul tema del lavoro si propone che nel 2021 possa essere fronteggiato il rischio di tanti operatori fermi e addirittura in pericolo di perdita del posto di lavoro offrendo alle imprese la possibilità di ricorrere, in modo non alternativo agli ammortizzatori sociali, ad un fondo speciale per la decontribuzione o ai fondi dedicati alla formazione di nuove competenze.

Una soluzione che permetterà ripresa e riqualificazione al contempo.

Nella stessa direzione viene auspicata una previsione di gare adeguate sia sotto il profilo normativo che economico, oltre che una riorganizzazione del regime fiscale per il settore per permettere il riavvio della programmazione di eventi e iniziative culturali. Le organizzazioni firmatarie chiedono al Governo che questi temi siano oggetto di un tavolo di lavoro comune Mibact e Organizzazioni Sindacali e Associazioni Datoriali, che coinvolga anche Mise e Ministero del Lavoro.

L'Avviso Comune nasce dalla condivisione delle parti sindacali e datoriali circa la necessità di mettere in atto misure e azioni specifiche per un settore particolarmente colpito dalla crisi.

Occorre uno sforzo congiunto per non disperdere i risultati raggiunti prima dell'inizio della crisi e riprendere il trend di crescita che ha caratterizzato gli ultimi anni. Il settore culturale e creativo può e deve rappresentare uno degli asset strategici per lo sviluppo del nostro Paese.

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

ASSIV

A.N.I.V.P.

UNIV

legacoop SERVIZI

CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

AGCI
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

UILTuCS

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

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Vigilanza Privata, boom di adesioni allo sciopero del 24 dicembre

Vigilia di Natale di protesta e rivendicazione. Insufficienti 54 mesi di trattative

Vigilia di Natale protesta e rivendicazione, per i lavoratori e le lavoratrici della vigilanza privata e gli addetti alla sicurezza italiani. Il 24 dicembre 2020 hanno aderito in massa allo sciopero proclamato dai sindacati di categoria, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per un rinnovo contrattuale atteso ormai da ben 5 lunghissimi anni. I 54 mesi di trattative non sono stati sufficienti ad arrivare all'accordo per il contratto collettivo nazionale e la proclamazione dello sciopero nazionale per il 24 dicembre, è stata inevitabile. È questa l'amara conclusione cui i sindacati sono giunti l'11 dicembre, dopo l'ennesimo incontro infruttuoso con le associazioni datoriali: una decisione assunta non a cuor leggero, spiegano in una nota congiunta, "nella consapevolezza che il Paese sta attraversando una fase difficilissima, ma resa inevitabile dall'intransigenza delle imprese del settore che, incuranti del tempo trascorso senza alcun adeguamento salariale e nelle tutele, strumentalizzano la situazione al solo fine di rinviare sine die il rinnovo del Ccnl. In piena fase emergenziale migliaia di lavoratori e lavoratrici della vigilanza privata e addetti alla sicurezza hanno continuato ad operare, oltre che nella normale attività loro propria, anche per collaborare con enti pubblici ed imprese private nella gestione delle procedure di sicurezza.

Uno "Tutti i tentativi operati dalle organizzazioni sindacali per arrivare ad un accordo – spiegano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - si sono scontrati con la netta ritrosia delle associazioni datoriali, il cui unico obiettivo è la conservazione e, persino, il peggioramento delle norme del rapporto di lavoro con la negazione di qualunque riconoscimento salariale".
Una strategia perseguita da anni che ha portato il settore a ridursi ad una "giungla selvaggia", nella quale livelli di concorrenza imbarbariti, appalti al massimo ribasso, "pirateria contrattuale", violazioni di norme per l'esercizio dell'attività si scaricano sulla vita delle guardie particolari giurate e degli addetti alla sicurezza.
Le tre federazioni Filcams, Fisascat Cisl e Uiltucs, insieme ai segretari generali di Cgil Cisl Uil, hanno inviato una lettera al presidente del Consiglio Giuseppe Conte e ai ministri Luciana Lamorgese e Nunzia Catalfo per chiedere un incontro in cui poter approfondire anche i temi che affliggono il settore sotto il profilo regolamentare.In ogni angolo d'Italia lavoratori e lavoratrici del settore hanno fatto sentire la loro voce nonostante le forti pressioni arrivate da parte di alcune Prefetture italiane, anche in spregio alle norme del settore che consentono legittimamente ai lavoratori di esprimere il loro dissenso attraverso lo sciopero. "Non ci hanno fermati - hanno dichiarato le segreterie Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – e noi non abbiamo intenzione di allentare la presa. Lo dobbiamo a chi ha lavorato ogni giorno dall'inizio della pandemia senza tirarsi mai indietro: lavoratori che trovate davanti ai supermercati, alle banche, agli ospedali e alle strutture Covid, che presidiano la nostra sicurezza e lo fanno spesso in condizioni di estrema precarietà e senza nessun riconoscimento". I sindacati si dichiarano pronti a sollecitare nuovamente la convocazione, attesa, e a più riprese chiesta, dalle ministre Nunzia Catalfo e Luciana Lamorgese, chiamate in causa insieme al premier Giuseppe Conte da una lettera in cui si è manifestata tutta la gravità di una situazione di incertezza, sfruttamento e umiliazione che colpisce oltre 100.000 lavoratori in Italia. Una situazione gravissima, oltre ad essere umanamente inaccettabile.

I LAVORATORI DELLA VIGILANZA PRIVATA E GLI ADDETTI ALLA SICUREZZA
DA 5 ANNI SENZA CONTRATTO!

LETTERA APERTA
AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO E AI MINISTRI

Prof. Giuseppe Conte
Presidente del Consiglio dei Ministri

Avv. Luciana Lamorgese
Ministro dell'Interno

Sen. Nunzia Catalfo
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Roma, 1 dicembre 2020

Ci permettiamo di richiamare la Vostra attenzione circa la situazione in cui versano 100.000 lavoratori e lavoratrici della Vigilanza Privata e Servizi di sicurezza, in attesa del rinnovo del contratto nazionale di lavoro da oltre quattro anni.
Siamo convinti che, in questa fase delicatissima per il Paese, occorra che le Parti Sociali operino per garantire l'equilibrio tra tutela della salute e del lavoro, per governare al meglio l'emergenza sanitaria e salvaguardare le condizioni utili all'auspicabile ripresa economica e produttiva. Le Guardie Particolari Giurate e gli Addetti alla Sicurezza hanno concorso in questi mesi a garantire, oltre la normale attività loro propria, anche un importante supporto nella gestione delle procedure di sicurezza poste in essere da Enti Pubblici e imprese private a tutela della salute pubblica, a partire dalla regolazione dei flussi di accesso dei cittadini. Ciò è avvenuto con uno sforzo notevole, stante l'invarianza degli organici impiegati e il ricorso abnorme alla flessibilità degli orari di lavoro.

Le Associazioni Datoriali hanno sistematicamente osteggiato il rinnovo del contratto nazionale di lavoro fin dall'avvio del negoziato nel giugno 2016, arroccate in modo anacronistico e fallimentare nella conservazione dello status quo: una "giungla selvaggia" in cui livelli di concorrenza imbarbariti, appalti al massimo ribasso, "pirateria contrattuale", violazioni di norme per l'esercizio dell'attività sono tutti fattori che si scaricano sui lavoratori. Come se non bastasse, oggi si nega anche l'adeguamento del salario, fermo ai valori di cinque anni or sono! Il senso di responsabilità, in nome dell'interesse generale e per la tutela di questi lavoratori, induce a chiedere a Lei ed ai Ministri competenti un intervento volto ad aiutare la soluzione di questa vicenda, dal cui esito dipende la tenuta di un'attività strategica per il sistema nazionale.
Pur consapevoli delle difficoltà del momento auspichiamo possiate convocare un incontro con le scriventi al fine di poter meglio evidenziare le problematiche sopra esposte.

I Segretari Generali

CGIL	CISL	UIL	FILCAMS CGIL	FISASCAT CISL	UILTUCS
Maurizio Landini	Annamaria Furlan	PierPaolo Bombardieri	Maria Grazia Gabrielli	Davide Guarini	Brunetto Boco

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

Ippica

Sindacati al tavolo convocato dalla ministra Teresa Bellanova sulla paventata riforma e sulle ipotesi di azioni per la riorganizzazione e lo sviluppo del settore. Circa 3mila i dipendenti diretti, 40mila nell'indotto

L'8 ottobre 2020 i sindacati di categoria Slc Cgil Fisascat Cisl e Uilcom Uil hanno preso parte al ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali al tavolo di confronto, convocato dalla ministra Teresa Bellanova, sulla paventata riforma e sulle "ipotesi di azioni per la riorganizzazione e lo sviluppo del settore ippico". Il comparto occupa circa 3 mila lavoratori tra dipendenti e personale delle scommesse e genera un indotto con circa 40 mila addetti. Il tavolo, presieduto dal Sottosegretario L'Abbate, si è svolto in presenza degli operatori e delle associazioni di settore, dei sindacati e dell'Anci. Il rappresentante del dicastero ha spiegato che la riforma si formalizzerebbe mantenendo le funzioni zootecniche in capo al Mipaaf e trasferendo le funzioni e i finanziamenti ad un Organismo Unico in grado di tenere insieme tutte le discipline del cavallo sportivo (ippiche ed equestri). L'Organismo Unico dovrebbe essere costituito sotto l'egida del ministero dello Sport, come una Federazione ma con regole diverse, "non sotto il Coni ma sotto Sport e Salute", anche se non è ancora chiaro se la nuova Federazione dipenderà o no dal Coni. Le associazioni hanno sollecitato un sistema strutturale di sovvenzioni allo stato dipendenti dall'emanazione di un Decreto direttoriale che subisce ritardi cronici, posizione fortemente sostenuta anche dai sindacati che stigmatizzano il ritardo nel pagamento degli stipendi ai lavoratori e rivendicano l'importanza di prendere parte al percorso di riforma del settore che assicuri sostenibilità al sistema e certezze occupazionali. I sindacati si dichiarano "certi di poter fornire un contributo importante riguardo alla situazione dell'ippica in generale, soprattutto in relazione alla tenuta dei livelli occupazionali, e alla loro qualità e su come il settore possa essere riformato e rilanciato". Per la funzionaria nazionale della Fisascat Cisl Stefania Chicca «l'incontro ha tracciato una concreta volontà ad avviare il percorso per la stesura di una legge per il riordino del settore dell'ippica auspicata ormai da quasi dieci anni».

Riforma Sport, depositata la memoria congiunta Cgil Cisl Uil

Il 28 dicembre sindacati in audizione al Senato. Oltre 600mila i lavoratori del settore

Hanno preso il via le audizioni sullo Schema del Decreto Legge sul riordino delle disposizioni in materia di Enti Sportivi professionistici e dilettantistici e sul lavoro sportivo, comparto che concorre al Pil con 4 punti percentuali e occupa oltre 100mila lavoratori dipendenti e più di 500mila collaboratori sportivi.

Le confederazioni Cgil Cisl Uil, insieme alle rispettive federazioni di categoria, in una memoria congiunta depositata al Senato, hanno sintetizzato le richieste esposte in audizione il 28 dicembre che puntano essenzialmente al superamento della distinzione tra dilettantismo e professionismo. A cominciare dalla regolamentazione delle prestazioni e dei compensi della collaborazione coordinata e continuativa della prestazione occasionale e del lavoro autonomo, anche riferita a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale, da affidare ai percorsi negoziali nell'ambito della contrattazione collettiva, fino ampliamento delle figure professionali, da estendere agli insegnanti ed i maestri in possesso di titoli di studio e abilitanti. Dirimente per i sindacati anche prevedere un ruolo dell'Ente Bilaterale Settoriale nell'erogazione di prestazioni di natura socio sanitaria assistenziale integrative tenuto anche conto che non è chiaro se i lavoratori sportivi siano compresi nella platea di lavoratori ai quali si applica la normativa dell'assicurazione obbligatoria Inail. I sindacati stigmatizzano l'esclusione dall'applicazione della Legge 300 (Statuto dei Lavoratori) per i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di istruttore, allenatore e preparatore atletico per i quali si contesta anche l'eccessiva flessibilità del rapporto di lavoro. Per chi svolge attività amatoriale, pur apprezzando l'intervento normativo volto all'introduzione dell'assicurazione obbligatoria da parte degli enti dilettantistici contro infortuni e malattie connesse allo svolgimento dell'attività nonché della responsabilità civile contro terzi, i sindacati segnalano il rischio di un abuso della prestazione amatoriale che potrebbe essere evitato riducendo la soglia individuale del compenso a 5mila euro, attualmente fissato a 10mila euro. Sulla formazione la bozza del Dl prevede che al termine del periodo di apprendistato il contratto si possa risolvere automaticamente; secondo i sindacati una deroga in peius alla legislazione ordinaria.

Sul trattamento pensionistico i sindacati considerano coerente l'iscrizione alla gestione separata Inps ma chiedono di istituire una pensione contributiva di garanzia che permetta ai lavoratori di valorizzare i periodi lavorativi svolti senza contribuzione previdenziale o con aliquote ridotte.

La riflessione verte anche sull'attivazione della previdenza complementare attraverso l'accesso ad un nuovo Fondo Pensione. Sulla contribuzione previdenziale anche permanere, per evitare forme di concorrenza, nel perimetro Ex Enpals, ovvero del Fondo Previdenziale Lavoratori dello Sport.

Per i sindacati resta prioritario per i collaboratori, prevedere l'accesso in maniera completa alle tutele Dis-Coll o disoccupazione, maternità, malattia, infortunio, Anf anche con l'applicazione dell'aliquota parziale, come anche promuovere la parità di genere a tutti i livelli anche sul fronte occupazionale e del gender pay gap. Senza tralasciare la possibilità per gli atleti paralimpici di entrare di entrare nei Gruppi Sportivi militari e nei Corpi dello Stato con parità di trattamento economico e normativo. All'audizione per la Cisl ha preso parte il segretario confederale Andrea Cuccello, insieme al segretario nazionale Fisascat Mirco Ceotto e al segretario generale di Felsa Cisl Mattia Pirulli.

Fondazione Enasarco, una larga intesa per il futuro dell'Ente

Migliore assistenza e nuovi investimenti a favore degli agenti e dei rappresentanti di commercio fortemente provati dall'emergenza pandemica. Con 8 Consiglieri su 15 eletti nel Cda della Fondazione Enasarco, la grande coalizione delle associazioni rappresentative della categoria e delle case mandanti, che così conquista la maggioranza in seno all'Ente Previdenziale, esprime grande soddisfazione per l'esito delle votazioni dell'Assemblea dei Delegati regolarmente convocata ed espletata il 23 dicembre 2020. La nuova governance ribadisce gli impegni presi volti ad orientare l'intervento della cassa previdenziale sempre più verso una maggiore assistenza ed un maggiore pragmatismo, in un contesto economico complesso che sconterà ancora per lungo tempo gli effetti della crisi sanitaria ed economica generata dalla pandemia da Covid-19. Tra le priorità anche rendere più snello e trasparente l'operato della Fondazione Enasarco, con una informazione dedicata, e migliorare l'intervento volto alla formazione per accrescere la professionalità dei collaboratori del terzo millennio in cui si assiste alla crescita esponenziale dell'e-commerce, cambiamento epocale che va accompagnato riprogettando il ruolo della categoria che dovrà essere sempre più capace di contrastare i fenomeni di concorrenza sleale.

Il Cda della Fondazione Enasarco del 4 gennaio 2021 ha eletto Antonello Marzolla nuovo presidente della Cassa professionale privata.

Leonardo Catarci ed Emanuele Orsini sono stati designati vicepresidenti.

QUADRIFOR

ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO
DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI
DEL TERZIARIO

> Un ventaglio di proposte **per la formazione del Middle Management.**

Da oltre vent'anni, Quadrifor partecipa alla crescita della competitività delle imprese del terziario sviluppando nuove conoscenze e competenze nel Middle Management.

Una rete di docenti di altissimo livello, un'offerta ampia e completa con oltre

400 corsi

in virtual class, aula, e-learning, progetti ad hoc per le imprese, ricerche e analisi periodiche sull'impatto delle tecnologie nelle organizzazioni e metodologie innovative.

Sono queste alcune delle chiavi che garantiscono la piena coerenza con la propria missione e contribuiscono a far crescere la cultura manageriale nel nostro Paese.

Per scoprire tutte le nostre attività visita la pagina
quadrifor.it

VIA CRISTOFORO COLOMBO, 137/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305

Sale Bingo, si insedia il Tavolo Permanente delle Parti Sociali

Condivisa l'urgenza di definire una strategia di azione per rilanciare le sale gioco

Si è riunito in modalità telematica il tavolo permanente di confronto delle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale e degli accordi del settore Sale Bingo e Gaming Halls, duramente provato dalla crisi pandemica e dalle misure attuate dal Governo per contenere il contagio, con oltre il 70% di perdite denunciate nel 2020 rispetto lo scorso anno. Il comparto occupa complessivamente oltre 25mila addetti oltre agli operatori dell'indotto e delle aziende fornitrici di servizi. Il confronto ha messo in luce le criticità ante Covid del modello concessorio organizzato delle sale gioco, con costi fissi progressivamente sempre meno sostenibili, la carenza di un intervento legislativo a supporto del tessuto industriale di riferimento, la progressiva impossibilità della continuità dell'esercizio dell'attività in diverse Regioni oltre alla tendenziale cancellazione di marginalità dall'esercizio delle sale.

La crisi Covid, con la totale interruzione di attività, ha accentuato i problemi del settore ed ha evidenziato la necessità di prolungare gli ammortizzatori sociali straordinari per il personale fino al mese di marzo 2021, come anche la necessità per le imprese di sostenere larga parte dei costi strutturati e di realizzare investimenti non programmati per la sicurezza di lavoratori e avventori.

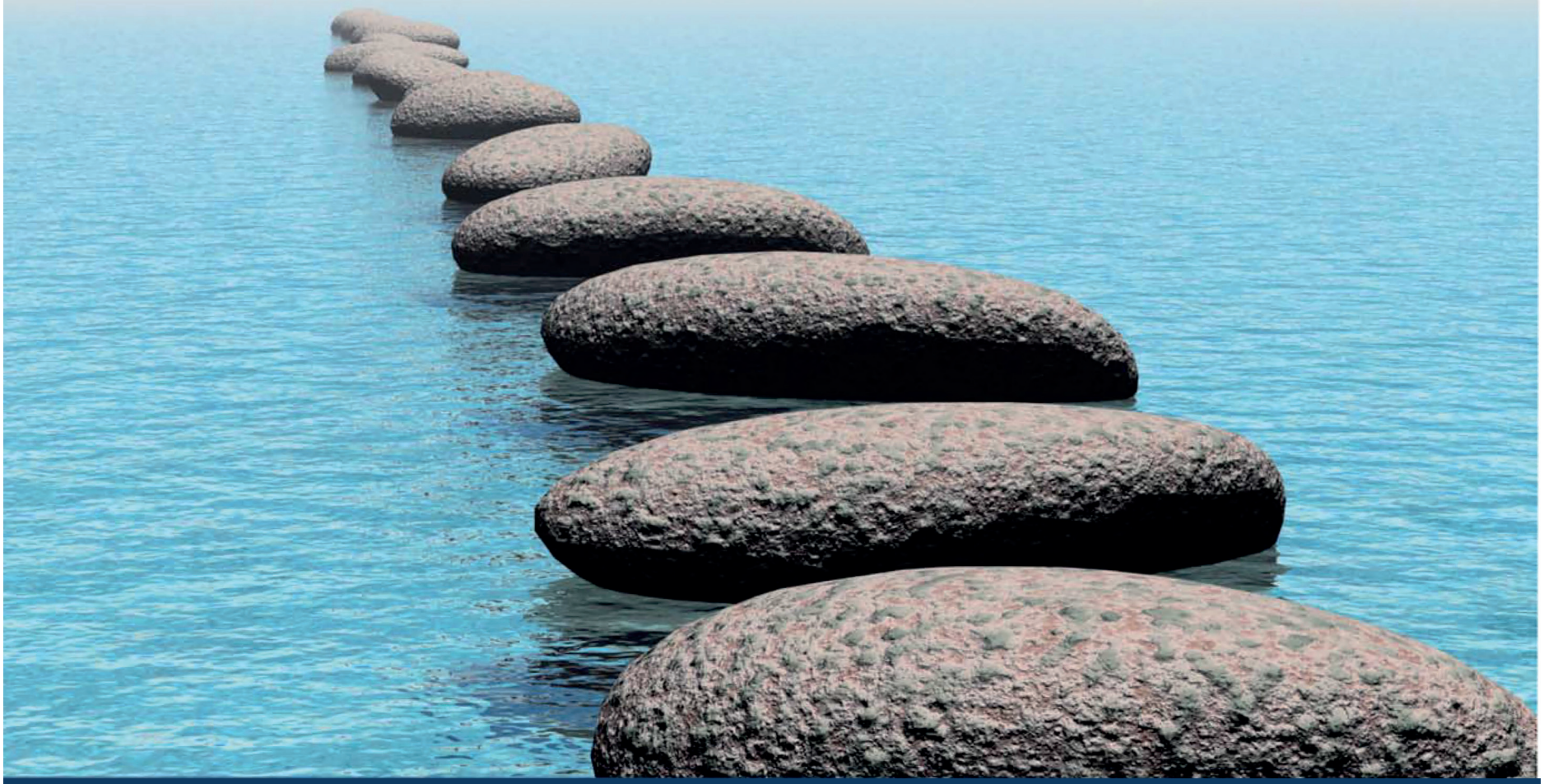
Lo scenario 2021 si prospetta incerto con una situazione di diseconomicità che metterebbe a rischio migliaia di posti di lavoro nel momento più difficile della crisi economica del Paese, riducendo anche il perimetro di legalità e sicurezza dei consumatori nell'offerta giochi. Le Parti hanno condiviso l'urgenza di definire una strategia di azione comune aziende lavoratori, per rilanciare il modello delle sale gioco, anche in previsione dell'auspicata ripresa post Covid, e ridefinire il ruolo delle Gaming Halls e Sale Bingo. Al Tavolo ha preso parte anche la Fisascat Cisl con il segretario nazionale Mirco Ceotto.

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Formazione

Ricerche



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - PEC ebinter@pec.it - www.ebinter.it - info@ebinter.it

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

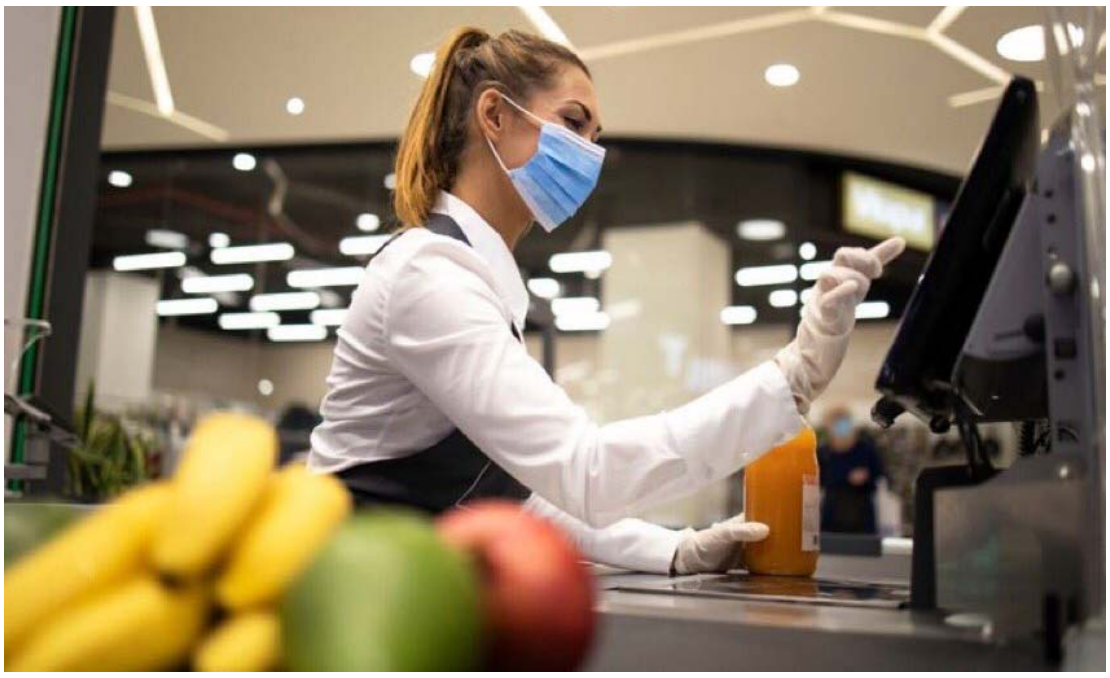
Mini Market Coop

Raggiunto l'accordo sul lavoro domenicale e festivo con la direzione della controllata di Coop Centro Italia. Dell'Orefice: «Nuovi e importanti diritti per i lavoratori, contrattazione qualificata»

Il carrello dei dipendenti della Mini Market Coop S.r.L. si arricchisce di nuove tutele. Il 9 novembre 2020, a pochi mesi dalla definizione del rinnovo del contratto integrativo siglato con la direzione della capogruppo Coop Centro Italia, e a poche settimane dalla sottoscrizione del protocollo di intesa sulle relazioni sindacali di Gruppo, i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione della controllata hanno raggiunto l'intesa sul lavoro domenicale e festivo. MMc è presente in Umbria e in Abruzzo con 9 punti vendita e un corner ottico. Con l'intesa viene introdotto un sistema di maggiorazioni ad hoc, pari al 100% della retribuzione per ogni ora di prestazione lavorativa domenicale o festiva effettuata dall'ultima domenica di novembre al 7 gennaio; la maggiorazione sarà del 50% della retribuzione per ogni ora di prestazione lavorativa domenicale o festiva effettuata nelle restanti domeniche/festività dell'anno. L'accordo contempla la chiusura dei punti vendita nelle giornate 1° gennaio, 25 aprile, 1° maggio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Natale e Santo Stefano. Sulla base di oggettive necessità di mercato, nelle giornate del 2 giugno e del 15 agosto, fermo restando il principio della volontarietà del lavoro festivo, si potrà attivare un confronto finalizzato alla definizione di intese sulle aperture con i sindacati territoriali. L'intesa fissa in 15 domeniche (22 per i pdv Ipercoop Avezzano, Avezzano-Vidimari, Celano e Norcia) il numero massimo di domeniche richiedibili a ciascun lavoratore dall'8 gennaio alla penultima domenica di novembre. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'accordo – ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice - porta ai lavoratori di Mini Market Coop nuovi ed importanti diritti e qualifica ulteriormente la contrattazione e le relazioni sindacali avviate con le realtà aziendali di un importante gruppo commerciale ramificato in aree territoriali connotate da una situazione competitiva fra le più impegnative del Paese».

Margherita Distribuzione, ricollocare il personale a rischio

Siglate le intese sulla mobilità non oppositiva e incentivata del personale di rete



Conclusa la procedura di licenziamento collettivo avviata da Margherita Distribuzione.

Il 2 novembre 2020 la direzione ex Auchan ha siglato con i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs le intese sulla mobilità non oppositiva ed incentivata del personale della rete commerciale e sulla proroga del termine temporale per la risoluzione dei rapporti di lavoro del personale di sede.

Due le finestre per accedere agli incentivi: 30 novembre e dall'1 al 31 dicembre 2020. Gli importi, gli stessi pattuiti nel verbale di accordo sul piano di uscite su base volontaria ed incentivata per la rete commerciale ratificato dalla Fisascat Cisl già dal 6 aprile 2020, variano da 19.500 euro a 66.500 euro a seconda del livello di inquadramento.

L'intesa sottoscritta dalla categoria cislina ha consentito di prenotare l'incentivo a 1.354 lavoratori che potranno vedersi riconosciuto l'importo economico senza un'ulteriore manifestazione di interesse. L'intesa introduce uno speciale regime per i part- time sino al 55% dell'orario di lavoro che si vedranno riconoscere, in caso di esodo volontario incentivato, un importo economico di 16mila euro nel caso in cui la prenotazione venga formalizzata entro il mese di novembre e di 12mila euro nel caso in cui la prenotazione sia effettuata dall'1 al 31 dicembre 2020. Con le intese si è condiviso inoltre di prorogare al 31 dicembre il termine in cui il personale di sede potrà effettuare la risoluzione dei rapporti di lavoro con il solo criterio della non opposizione al licenziamento. «Con la sottoscrizione unitaria da parte di tutte le sigle sindacali presenti all'interno dell'ex mondo Auchan si compie una passaggio importante nell'ambito del piano di dismissioni portato avanti da Margherita Distribuzione» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice sottolineando che «le intese sottoscritte sia nel corso del mese di aprile che quest'ultima hanno offerto ai lavoratori delle opzioni concrete, in special modo a coloro i quali hanno voluto usufruire dei percorsi di fuoriuscita economicamente incentivati».

La direzione aziendale di Margherita Distribuzione aggiorna così i dati dell'operazione di acquisizione dell'ex Gruppo Auchan in Italia: dei 270 punti vendita interessati dall'operazione di acquisizione, il sistema Conad ne ha integrati complessivamente 147, con 8.441 persone passate alle dipendenze delle società collegate alle cooperative regionali dei dettaglianti consorziati. Di questi 147 punti vendita: 113 negozi, con 5.828 occupati, sono stati interessati da una ristrutturazione "leggera" e dalla "rapida" adozione del modello Conad; altri 16 punti vendita, con 383 lavoratori dipendenti, sono stati oggetto di una riduzione del canone di affitto che ha consentito di migliorare la struttura dei costi sostenuti; mentre i 18 ipermercati, con 2.230 lavoratori dipendenti, sono stati oggetto di una riduzione media della superficie di vendita oscillante dal 30% al 50%. Altri 101 negozi – con 2.552 dipendenti – sono stati invece acquisiti da altri soggetti imprenditoriali (anche se attualmente ne risulterebbero effettivamente ceduti 96 con 2.148 lavoratori). Sarebbero 795 i lavoratori senza una soluzione; a questi si aggiungono i 1.150 dipendenti dei 22 negozi ancora da cedere, di cui 9 con 293 dipendenti - nel Lazio (Roma-Platani, Roma-Zambarelli, Roma-Spinaceto e Fiumicino), in Lombardia (Milano-Tito Vignoli, Milano-Prealpi e Verdello) e in Emilia Romagna (Carpaneto - a forte rischio chiusura. Dell'Orefice evidenzia «le criticità sia rispetto al destino dei 22 negozi, tra cui 5 ipermercati che non hanno sinora fatto registrare nemmeno una manifestazione di interesse, così come restano sospesi nel limbo i lavoratori che non sono stati ricompresi nei rami aziendali trasferiti da Margherita Distribuzione sia a consorziati Conad che a terzi imprenditori a seguito del frazionamento degli spazi di vendita e delle licenze di format maggiori». «La Fisascat Cisl – ha aggiunto - è consapevole da sempre che questo complesso programma di dismissione non può e non deve realizzarsi esclusivamente per il tramite di licenziamenti, se pur volontari». «Per la nostra organizzazione – ha rimarcato – il sistema Conad e chi subentrerà nelle superfici liberate dalla riduzione degli ipermercati deve coerentemente alle intese da noi sottoscritte, implementare la parte negoziata in tema di politiche attive per la ricollocazione». «Le professionalità espresse dai dipendenti di quello che fu il gruppo Auchan in Italia – ha concluso - sono preziose per l'intero settore, proprio per questo non vanno disperse ma custodite».

Welfare Esselunga, sì alla cessione solidale di ferie e permessi

Si amplia il concetto di welfare in casa Esselunga. Un accordo raggiunto il 16 ottobre 2020 tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e la direzione aziendale ha introdotto l'istituto della cessione dei riposi e delle ferie solidali previso dalla normativa vigente.

L'intesa - sviluppata sulla proposta elaborata e sottoposta alle parti negoziali dal Comitato paritetico welfare - introduce in via sperimentale fino al 30 giugno 2022 il Fondo ferie solidali; i circa 23mila lavoratori dipendenti della società della grande distribuzione potranno conferire al Fondo fino ad un giorno di ferie e 32 ore di permessi, secondo le modalità definite dalla stessa azienda indicativamente nel periodo dall'1 al 31 marzo e dall'1 al 31 ottobre.

Esselunga conferirà al Fondo ferie solidali "un numero di ore pari a quelle donate dai lavoratori" fino ad un massimo di ore equivalenti a 300 giornate complessive; il 20% del contributo aziendale verrà prioritariamente destinato alle richieste presentate dal personale assunto con contratto a tempo determinato. Può richiedere all'azienda di usufruire di "giorni di ferie solidali" chi ha già fruito di tutte le proprie giornate di ferie e permessi ed abbia la necessità di assistere figli minori aventi – per particolari condizioni di salute – "necessità di cure continue e costanti".

Le richieste per fruire dell'istituto - corredate da "idonea certificazione rilasciata da specialisti del Ssn e/o da strutture con questo convenzionate" - potranno essere presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati all'azienda "fino ad un massimo di due volte l'anno" per massimo 30 giorni all'anno. La fruizione dovrà avvenire entro tre mesi dalla data di richiesta e comunque entro il 31 dicembre di ciascun anno di applicazione dell'intesa; i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la fruizione dovrà concludersi entro la data di scadenza del termine del contratto di lavoro individuale.

Il Comitato paritetico welfare sarà informato dall'azienda "di casi particolari, delle reiterate richieste provenienti dallo stesso lavoratore" e che, lo stesso Comitato, oltre a monitorare periodicamente l'andamento del Fondo, "esaminerà con la massima tempestività situazioni di particolare gravità", valutando le richieste provenienti dai lavoratori disponibili "a destinare a un collega in modo specifico giornate solidali".

Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice definisce l'accordo raggiunto con Esselunga «una bellissima pagina delle relazioni sindacali aziendali». «L'auspicio che ci sentiamo di formulare – ha sottolineato il sindacalista - è che l'importante precedente a cui abbiamo dato vita con la più importante azienda succursalista della distribuzione commerciale italiana sia di stimolo anche ad altre aziende». «L'attenzione concreta e tangibile alle particolari condizioni di bisogno delle lavoratrici e dei lavoratori - ha concluso - non è incompatibile con la capacità competitiva delle imprese, semmai, la agevolano, soprattutto accrescendo la coesione e migliorando il clima interno alle stesse».

PREVIDENZA COOPERATIVA

Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido **Efficiente** **Vantaggioso**

Perché è nato **Previdenza Cooperativa?**

Previdenza Cooperativa è il Fondo che riunisce in un'unica forma pensionistica complementare i tre precedenti fondi pensione del sistema cooperativo: Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper.

Quali sono i vantaggi dell'adesione?

Versamenti periodici

Attraverso un piccolo contributo mensile alimenterai il tuo zainetto previdenziale da utilizzare al momento del bisogno.

Meno tasse

I contributi versati al Fondo pensione non sono tassati fino a 5.164,57 euro. Nel momento in cui si ritirano le somme dal Fondo, sarà effettuata una tassazione molto favorevole anche rispetto alla liquidazione del Tfr in azienda.

Solo con noi hai il contributo dall'azienda

Il tuo contratto di lavoro prevede che nel caso di adesione a Previdenza Cooperativa, il tuo Fondo negoziale di categoria, con il versamento del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e di un tuo contributo, hai diritto a ricevere anche il contributo del tuo datore di lavoro.

I costi più bassi del settore

Previdenza Cooperativa è un'associazione senza scopo di lucro. I costi sostenuti dagli iscritti sono infatti più bassi rispetto ai Fondi pensione offerti da banche e compagnie di assicurazione.

CONTACT CENTER

Assistenza Online
Compila il form disponibile su
www.previdenzacooperativa.it

Telefono - 199 28 09 09 -
dal lunedì al giovedì 9-13 e 14-17
venerdì 9-13 e 14-15

UFFICI DEL FONDO

Telefono - 06/44292994 - 06/44254842
dal lunedì al venerdì dalle 10 alle 12
il lunedì e il mercoledì anche dalle
14,30 alle 15,30

SITO

www.previdenzacooperativa.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione, leggere la Sezione I della Nota informativa 'Informazioni chiave per l'aderente'.

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Covid-19

Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Coopersalute mette a rimborso il costo del vaccino antinfluenzale in aggiunta alle indennità e alla diaria giornaliera nei casi di contagio dal coronavirus

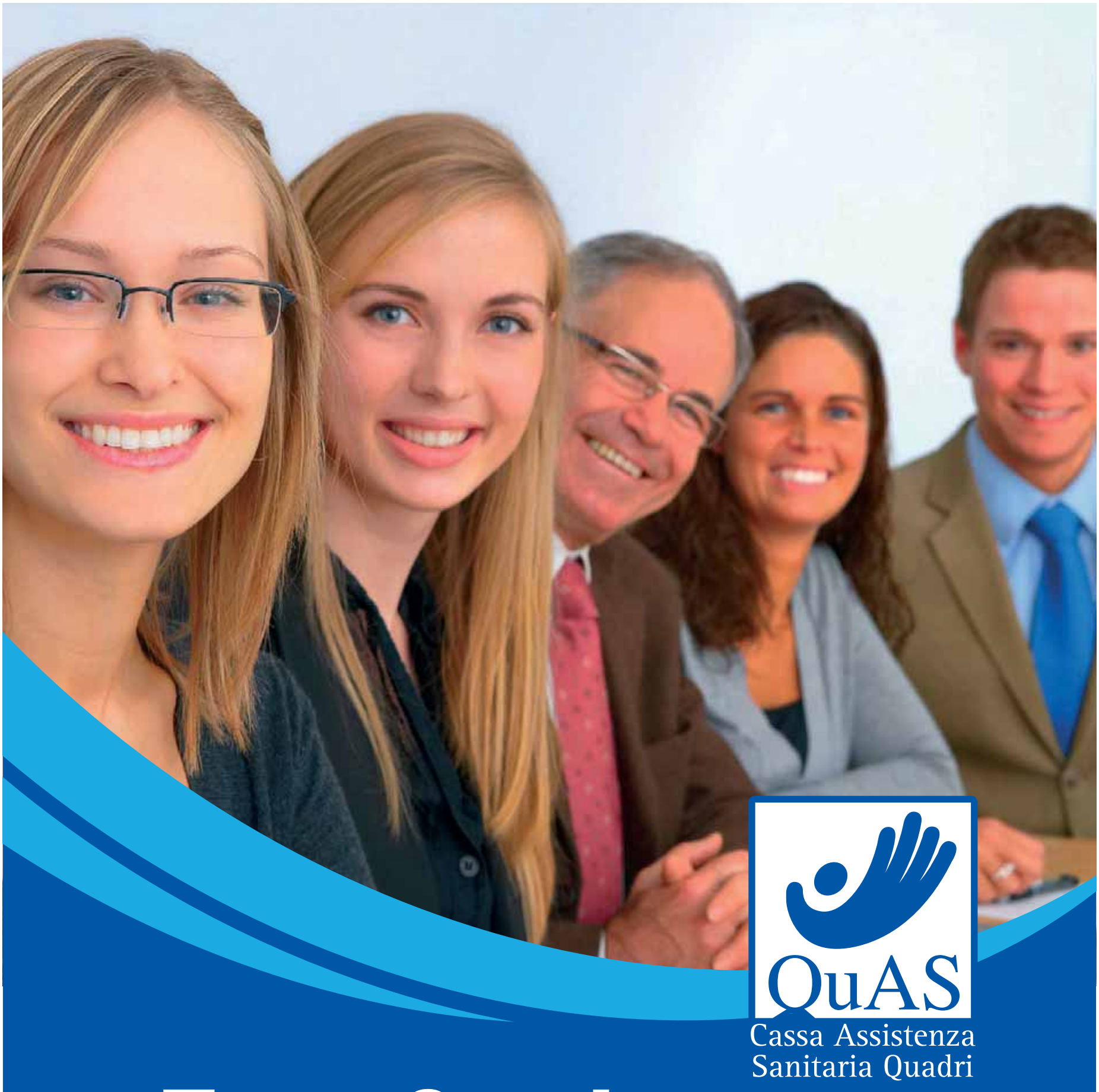
Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i 60mila dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa Coopersalute ha deliberato di rimborsare il costo della vaccinazione antinfluenzale per la stagione 2020-2021 a tutti gli iscritti al Fondo Sanitario che non rientrano nelle campagne vaccinali gratuite organizzate dalle singole Regioni del nostro Paese.
La prestazione si aggiunte al Piano Sanitario di Coopersalute implementato nel mese di marzo e fino alla fine dell'anno, con l'erogazione di una indennità, riconosciuta ai lavoratori iscritti al fondo risultati positivi al virus Covid-19, in caso di ricovero pari a €. 40,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno.
Un indennizzo di € 40,00 al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno sarà riconosciuto anche in caso di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus. La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'Assicurato non abbia preventivamente subito un ricovero.
Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «l'intervento di assistenza sanitaria integrativa svolto da Coopersalute si inserisce in un più generale quadro di attenzione verso le misure di prevenzione nei luoghi di lavoro». Il sindacalista sottolineando che «il Piano Sanitario di Coopersalute dimostra che l'ambito di cogestione rappresentato dalla bilateralità di settore possa fare la differenze ed erogare servizi di qualità ad una base associativa esposta, per la propria attività lavorativa, anche al rischio da contagio da Covid-19».

Coop Alleanza 3.0, prosegue il confronto sul Piano di Rilancio
Sottoscritte le intese sull'incentivazione all'esodo per 968 lavoratori

E' proseguito il confronto con la direzione di Coop Alleanza 3.0 nell'ambito della riorganizzazione prevista dal Piano di Rilancio 2020-2023 avviato dalla cooperativa di consumatori.
Le parti hanno sottoscritto le intese sul piano di incentivazione per i lavoratori che opteranno entro il 20 dicembre 2020 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, fino ad un numero massimo di 968 unità. L'incentivo all'esodo è quantificato in 40.000 € lordi per i lavoratori a tempo pieno inquadrati al 4 livello, riproporzionato all'orario di lavoro e da riparametrare ai livelli di inquadramento.
Non potranno accedere al piano di risoluzione incentivata condivisa nell'intesa allegata i direttori, gli assistenti dei direttori, i capireparto, gli assistenti dei capireparto, i farmacisti, gli ottici e gli impiegati impegnati nelle funzioni centrali di sede; tuttavia, limitatamente all'organico di stanza presso la rete di vendita della Sicilia, la Cooperativa si è riservata la possibilità di valutare l'accettazione delle richieste di adesione provenienti dai cosiddetti "gruppi guida".
In via prioritaria, saranno accolte le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici o che li matureranno entro il 31 dicembre 2024; in subordine, saranno accolte le manifestazioni di volontà formalizzate dagli altri lavoratori. L'intesa sulla gestione del piano di incentivazione prevede lo svolgimento di incontri a livello territoriale nel periodo compreso tra il 20 dicembre 2020 e il 13 gennaio 2021 finalizzati ad analizzare il numero di adesioni nei singoli territori e l'eventuale ordine di priorità di accoglimento delle manifestazioni di interesse a fuoriuscire dall'azienda, oltre che ad avviare una verifica sulla possibilità di accogliere maggiori adesioni, qualora in altre province risultino minori adesioni, nonché sui criteri di ricollocazione e riequilibrio degli organici nei punti vendita. Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice sottolinea «che l'equilibrio raggiunto con Coop Alleanza 3.0 dà un'opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori che vorranno coglierla optando per la risoluzione incentivata dei rapporti di lavoro». Il sindacalista sottolinea che «le linee guida definite nel mese di luglio sul piano di riorganizzazione della rete commerciale di Coop Alleanza 3.0 si fondavano proprio sulla introduzione di poche ed essenziali regole volte ad introdurre delle garanzie aggiuntive rispetto alle previsioni di Legge per i dipendenti maggiormente coinvolti in tale piano di riorganizzazione della rete commerciale della cooperativa».
Garanzie aggiuntive, quelle condivise dalle organizzazioni sindacali Filcams, Fisascat, Uiltucs e dalla più grande Cooperativa di consumo d'Italia, che non si limitano soltanto a prevedere incentivi all'esodo per chi liberamente dovesse decidere di accedere alla risoluzione condivisa del proprio rapporto di lavoro, ma che si sostanziano anche nel riconoscimento del diritto a restare alle dipendenza di Alleanza 3.0 a quei lavoratori impiegati presso negozi del Centro Nord in caso di cessione di tali rami aziendali a terzi operatori commerciali di tipo non cooperativo.

Coop Centro Italia, nuovo slancio alle relazioni sindacali

Il 9 novembre, a due mesi dalla definizione del nuovo contratto integrativo aziendale applicato ai 3.200 dipendenti della cooperativa di consumatori, i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con il coordinamento sindacale aziendale ed alle Rsa della società supermercati di Terni e della società MMC, hanno siglato con la direzione cooperativa di Coop Centro Italia il Protocollo di intesa sulle relazioni sindacali di Gruppo. Il Protocollo conferma il riferimento alle previsioni della contrattazione ai vari livelli quale strumento regolatore dei rapporti tra parti sociali nonché al confronto al livello di Gruppo sui risultati gestionali, sull'organizzazione e sul mercato del lavoro, sugli appalti ed esternalizzazione e il livello aziendale su formazione, sicurezza, flessibilità e organigramma aziendale. Nel documento si condivide la disponibilità a confrontarsi sugli assetti organizzativi - definiti dal piano industriale che la Cooperativa elaborerà sino al 2022 – che, in armonia con i dettati contrattuali, assicurino efficienza, competitività e salvaguardia occupazionale. Per il segretario nazionale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «il protocollo qualifica il sistema delle relazioni sindacali anche per queste due realtà aziendali e si pone come l'inizio strutturato di una nuova fase delle predette relazioni nell'ambito di un gruppo commerciale ramificato in aree territoriali connotate da una situazione competitiva fra le più impegnative del Paese».



QuAS
Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

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

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Oltre l'86% dei lavoratori ha approvato l'accordo di rinnovo del Cia

Unicoop Tirreno, c'è intesa sul nuovo integrativo aziendale

Dell'Orefice: «Preservata la contrattazione nella cooperativa di consumatori»

Il 31 ottobre 2020 è stato siglato l'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale applicato ai circa 3.500 dipendenti della cooperativa di consumatori presente sul territorio nazionale con 176 punti vendita in Toscana, Umbria e Lazio. L'intesa, che ha ricevuto oltre l'86% dei consensi, è in vigore dal 1° dicembre 2020 fino al 30 novembre 2023.

Il sistema di relazioni sindacali viene implementato a livello regionale/provinciale e di singolo punto vendita o unità operativa; il confronto potrà essere finalizzato anche alla definizione di intese su una pluralità di istituti.

Sui diritti di informazione si introduce l'obbligo in capo all'azienda di dare informazioni a carattere organizzativo con cadenza mensile. Confermate le agibilità sindacali per Rsu/Rsa; sulla salute e sicurezza l'intesa prevede la possibilità di eleggere 30 Rls.

Sull'organizzazione del lavoro l'ipotesi di accordo uniforma il regime orario e garantisce una articolazione con minimo di 3 mezze giornate di riposo distribuite a rotazione.

I part-time potranno incrementare le ore di lavoro prestate fino a 38 ore settimanali; in alternativa all'incremento orario verrà riconosciuto un ad personam assorbibile.

Sul mercato del lavoro l'intesa prevede la stabilizzazione, entro la vigenza contrattuale, di 100 part- time per i quali la cooperativa si impegna ad incrementare a titolo definitivo l'orario di lavoro mentre 50 lavoratori che hanno già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato o somministrato saranno assunti a tempo indeterminato. Unicoop Tirreno si impegna inoltre ad includere nei nuovi contratti di appalto una clausola che obbliga le imprese appaltatrici ad applicare integralmente la contrattazione nazionale di categoria.

Maggiorazioni ad hoc per il lavoro domenicale e festivo retribuito con il 40% per le prime 10 domeniche lavorate, con il 55% dalla 11^ alla 20^ domenica e con il 65% dalla 21^ domenica. Nel mese di dicembre 2020 il lavoro domenicale sarà valorizzato con la maggiorazione del 70%.

Sul capitolo trasferte e trasferimenti, fatte salve le garanzie già previste, l'intesa introduce ulteriori garanzie per i trasferimenti oltre i 50 km.

Il sistema premiante prevede l'erogazione di un premio aziendale di 92,96€ su base mensile oltre ad una retribuzione variabile annuale - legato all'incremento di redditività, produttività, qualità e competitività - fino ad un massimo di 1.300€ al IV livello riproporzionato per ciascun lavoratore in relazione al parametro ed all'orario di lavoro settimanale. Ai lavoratori che non hanno maturato il diritto al premio aziendale l'intesa riconosce un importo di salario variabile legato agli obiettivi di singola unità produttiva.

Unicoop Tirreno, con un protocollo sottoscritto con i sindacati a margine dell'ipotesi di accordo, si impegna a preservare l'invarianza della superfice di vendita attualmente detenuta e a fare ricorso, in caso di crisi, a strumenti conservativi dell'occupazione.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«La sottoscrizione dell'accordo di rinnovo ha scongiurato l'applicazione di un regolamento aziendale definito unilateralmente, conferisce al risultato negoziale una valenza ancor più importante e ha il merito di prefigurare una soluzione ad una vertenza aperta da tempo e che, trascinandosi irrisolta, avrebbe causato ulteriori disagi alle lavoratrici ed ai lavoratori» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice.

«I lavoratori - ha aggiunto il sindacalista - hanno riconosciuto il valore di una intesa che preserva la contrattazione aziendale in una delle cooperativa di consumo fra le più importanti del nostro Paese, introducendo un unico regime sia d'orario che di trattamento retributivo per la totalità dei dipendenti, realizzando così quella solidarietà fra generazioni che molti teorizzano e pochi praticano».

Eurospin Italia inadempiente sulle norme anti Covid-19

Non ancora costituiti i Comitati Aziendali, lavoratori obbligati a fare le pulizie

Il più grande Gruppo discount italiano presente nel bel paese e in Slovenia con 1.200 punti vendita è inadempiente sulle norme anti Covid.

E' la denuncia dei sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs che in una missiva congiunta trasmessa alla direzione aziendale hanno reiterato la richiesta di costituzione dei Comitati Aziendali Covid-19 previsti dalle intese Governo Parti Sociali, finalizzati a garantire adeguate condizioni di sicurezza sui posti di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica.

Il sollecito era già stato trasmesso nel mese d'agosto con la espressa richiesta di parte sindacale di condividere specifici protocolli aziendali e di costituire i comitati per la sicurezza, con la partecipazione attiva di Rsa, Rls e delle organizzazioni sindacali.

Della situazione erano state informate anche le Asl e le Prefetture di tutta Italia.

Questa estate i 15mila dipendenti, in stato di agitazione, avevano anche partecipato massivamente alla giornata di sciopero indetta dai sindacati.

Ad alimentare il dissenso anche la diffusa indisponibilità delle cinque Società del Gruppo a praticare efficaci e strutturate relazioni sindacali.

Nella nota congiunta i sindacati diffidano la direzione aziendale a permanere nelle posizioni assunte e stigmatizzano la mancanza di un intervento volto a risolvere la grave situazione di criticità, a partire dal contingentamento delle presenze nei negozi - dove si rilevano eccessivi affollamenti in base alle capienze metriche dei punti vendita - fino alle carenze ed inadeguatezze nella fornitura al personale dei dispositivi di protezione individuali e alla mancata informazione al personale e agli RLS in relazione ai casi di positività riscontrati tra il personale dipendente. I sindacati stigmatizzano poi i trasferimenti repentini del personale da un punto vendita ad un altro e il mancato svolgimento di adeguata e periodica pulizia e sanificazione dei locali da parte di imprese esterne specializzate.

I sindacati hanno contestato anche l'obbligo imposto ai dipendenti del Gruppo Eurospin di procedere alle pulizie e alla sanificazione dei negozi e dei servizi igienici, compresi quelli a disposizione della clientela, rivendicazione peraltro oggetto di una campagna social.

Una situazione fuori controllo che costringe continuamente il sindacato territoriale ad avanzare segnalazioni e contestazioni che rimangono per lo più senza alcun riscontro mentre non vengono attuati adeguati provvedimenti da parte delle società del Gruppo Eurospin.

I sindacati hanno dato seguito alla proclamazione dello stato di agitazione già attivato ad agosto, al fine di non lasciare nulla di intentato nella salvaguardia della salute e della sicurezza delle migliaia di lavoratrici e lavoratori del Gruppo Eurospin.

CISL FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

Premi di laurea 2020 - 2021

Bando di concorso per l'assegnazione di n° 10 Premi di Laurea da €1.500,00 cadauno
a laureati cha abbiano conseguito la Laurea tra il 1° settembre 2019 e il 31 agosto 2021.
Riservato agli iscritti o figli di iscritti alla FISASCAT.
Scadenza presentazione - 10 Settembre 2021

Art. 1
Premessa
Per il biennio 2020 - 2021 la Segreteria Nazionale della FISASCAT CISL ha stabilito lo stanziamento e l'assegnazione di complessivi 10 Premi di Laurea, conseguite in Università italiane, di **€1.500,00** cadauno. La domanda di partecipazione, di cui all'art.6 punto 2/a, va trasmessa entro e non oltre il **10 settembre 2021**. Possono partecipare i laureati che rispondono ai requisiti di cui al successivo art. 3.

Art. 2
Destinatari
I Premi di Laurea sono riservati alle tesi che riguardano l'ambito del **Terziario Privato con particolare riferimento a Commercio, Turismo e Servizi.** Tali tesi dovranno affrontare uno o più dei seguenti argomenti: disciplina del rapporto di lavoro subordinato e autonomo; mercato del lavoro; sicurezza del lavoro; conciliazione, arbitrato e certificazione dei rapporti di lavoro; relazioni sindacali e sistema contrattuale; bilateralità; assistenza sanitaria integrativa; previdenza complementare; conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; smartworking; diritto internazionale e comunitario del lavoro; immigrazione ed integrazione nel nostro Paese; effetti dell'economia digitale sul mondo del lavoro; forme di rappresentanza dei nuovi lavori.

Art. 3
Requisiti per l'ammissione al concorso
I requisiti di partecipazione all'assegnazione dei Premi di Laurea sono i seguenti:
- essere iscritto/a o figlio/a (di età non superiore ai 35 anni) di iscritto/a alla Fisascat Cisl;
- avere presentato tesi di Laurea o Master nelle materie indicate nell'art. 2;
- avere conseguito la Laurea o Master tra il **1° settembre 2019 e il 31 agosto 2021**;
- avere conseguito una votazione per tesi di laurea non inferiore a 100/110.

Art. 4
Criteri di formazione della graduatoria
Per l'assegnazione del Premio di Laurea, la Commissione di Valutazione utilizzerà i seguenti parametri:
- originalità della ricerca;
- linearità del metodo di indagine
- completezza dell'impianto giurisprudenziale;
- completezza dei riferimenti bibliografici;
- la tipologia di corso di studio (Master, Laurea magistrale o breve).

Qualora il numero dei lavori ritenuti idonei dalla Commissione fosse superiore al numero dei premi messi a disposizione, la successiva selezione avverrà secondo l'ordine che segue:
- la maggiore votazione della tesi di laurea;
- la minore età anagrafica;
- le condizioni di reddito complessivo familiare.

Art. 5
Istituti riconosciuti
Ai fini della partecipazione al concorso sono istituti riconosciuti tutte le Università italiane abilitate a rilasciare lauree e diplomi universitari.

Art. 6
Modalità e termini di presentazione della domanda e della documentazione
Per l'ammissione alla valutazione dovranno essere presentati i seguenti documenti:
1. Copia della tesi di Laurea o di Master **esclusivamente in formato digitale (.pdf) corredata di un abstract che riassuma gli elementi principali dell'elaborato.**
2.
a. Domanda di partecipazione (scaricabile dal sito www.fisascat.it o da richiedere via email);
b. attestazione dell'Università riportante la votazione conseguita alla Laurea, ovvero il conseguimento del Master;
c. dichiarazione del reddito famigliare complessivo;
d. dichiarazione sostitutiva (autocertificazione) corredata da documento di identità del dichiarante, attestante la data di nascita.
I documenti vanno spediti in un'unica busta chiusa all'indirizzo sotto indicato.
La domanda di partecipazione corredata dalla documentazione sopraelencata, unitamente al consenso ai sensi del GDPR UE 2016/679 e D.lgs. 29/9/2018 n.101 "Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali", dovrà essere indirizzata con raccomandata R.R. al seguente indirizzo:

Fisascat Cisl - Premi di Laurea 2020 - 2021
Via dei Mille 56
00185 Roma

entro e non oltre il **10 settembre 2021**
Per i tempi di spedizione, farà fede il timbro postale. Le domande spedite oltre tale termine saranno escluse.

Art. 7
Commissione giudicatrice e pubblicità della graduatoria
La commissione di valutazione sarà nominata dalla Segreteria Nazionale della Fisascat Cisl e sarà composta da 5 componenti. Il giudizio della Commissione è inappellabile. Ai soli vincitori verrà data comunicazione, mediante avviso scritto, dell'assegnazione del premio e della data e del luogo della premiazione.

Per informazioni e fac-simile domanda:
www.fisascat.it • e-mail: fisascat@fisascat.it • tel. 06 853597

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

TG LAB LABORATORIO TERZIARI PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL
PROGETTO TERZIARI PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Settembre/Ottobre - Novembre/Dicembre 2020
Anno XXVI n° 5 - 6

Basi Usa

Il 10 e 11 settembre a Catania il consueto incontro annuale con la Commissione Jcpc. Oggetto del confronto l'indagine salariale e la situazione occupazionale del personale civile non statunitense

Si è svolto a Catania il 10 e 11 settembre 2020 il consueto meeting annuale tra i sindacati nazionali di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs e la Commissione delle Basi Usa in Italia Jcpc. L'assise ha esaminato i risultati dell'Indagine Salariale finalizzata alla definizione degli aumenti economici annuali dall'1,66% al 2,6% (tetto stabilito dalla Legge americana), corrispondenti alla contropartita economica per il livello medio di 55 euro. Sul tavolo anche la situazione occupazionale del personale civile non statunitense nelle cinque installazioni militari ed il tema degli Appalti, sui quali i sindacati pongono l'accento rivendicando quanto previsto dal Contratto Nazionale in termini di confronto preventivo, rilevandone l'importanza, e richiedendo un avanzamento per quanto attiene alle relazioni sindacali. Sulle Indennità Ambiente l'analisi della Commissione americana necessita di ulteriori approfondimenti trattandosi di analisi comparata tra contratti differenti mentre sul tema della Salute e Sicurezza la Jcpc si è impegnata a mettere in campo tutte le misure atte al permanere delle condizioni idonee per garantire l'incolumità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'attuale contesto per mitigare l'impatto Covid-19, mediante i Comitati Covid previsti dal Protocollo e dalle intese Governo Parti Sociali. Sull'Inquadramento Unico la Jcpc non ha ancora elaborato una proposta, si è assunta tuttavia l'onere di assumere un esperto di inquadramento al fine di inviare una prima bozza dell'elaborato nel mese febbraio ed una seconda nel mese di giugno 2021.Il prossimo meeting annuale si svolgerà il 9 e 10 settembre 2021 a Matera.

Bricocenter Italia, c'è accordo sul Contratto di Espansione

Blanca: «Vera forza accordo i percorsi di formazione e riqualificazione»

Dieci nuove assunzioni in misura proporzionale al numero dei dipendenti che entro il 30 novembre 2021, trovandosi a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata, aderiranno al percorso di accompagnamento allo scivolo pensionistico finanziato da Bricocenter Italia SrL.

E' questo il punto focale del Contratto di Espansione siglato il 3 novembre 2020 dalla direzione dell'azienda del fai da te e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs in collegamento telematico con il ministero del Lavoro. L'azienda italiana della grande distribuzione conta sul territorio nazionale 51 punti vendita e 1.423 lavoratori, di cui 1.230 a tempo indeterminato e 193 a tempo determinato. Il Contratto di Espansione, introdotto in via sperimentale dal Dl Crescita nel 2019, contempla anche l'avvio di un progetto di formazione e riqualificazione del personale, sviluppato sia mediante affiancamento con il sistema *training on the job* che attraverso attività *e-learning* e formazioni in presenza e distanza, ampiamente dettagliati nell'intesa siglata. L'andamento dei percorsi formativi sarà monitorato con la verifica documentale e con momenti di verifica trimestrale a livello nazionale tra le parti. Il numero massimo di lavoratori che potranno aderire al percorso di accompagnamento entro il 30 novembre 2020 è stabilito in 20 unità, ovvero nel minor numero compatibile con le risorse economiche stanziate allo scopo dalla società pari a 750mila euro per finanziare l'intera operazione. In caso di pensione anticipata Bricocenter, per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto alla pensione, riconoscerà ai lavoratori una indennità mensile, comprensiva del trattamento Naspi, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Con un accordo a latere la direzione societaria si è dichiarata disponibile ad accogliere la richiesta dei sindacati al verificarsi di determinate condizioni economiche che attestino il conseguimento di una cifra di affari stabilmente pari o maggiore del 4% nel raffronto tra il 1° semestre 2021 e il 1° semestre 2019, non essendo comparabile quella registrata nel 2020 a fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. La segretaria nazionale della Fisascat Aurora Blanca sottolinea «la valenza del Contratto di Espansione siglato con Bricocenter Italia, il primo nell'ambito delle attività di impresa nei settori del terziario privato, che consente di incrementare le assunzioni in misura proporzionale a chi accederà allo scivolo pensionistico». «La vera forza dell'intesa – ha chiosato la sindacalista - è legata ai percorsi di formazione e riqualificazione delle risorse umane che consentiranno di accrescere le competenze del personale e di mantenere il posizionamento dell'azienda sul mercato in linea con il piano di riorganizzazione avviato dalla società italiana del fai da te». «Il Contratto di Espansione – ha concluso – assume una rilevanza ancora maggiore anche perché sottoscritto in un periodo di grave crisi economica e sanitaria dettata dalla pandemia in atto nel nostro Paese».

Ikea Italia, presentata la piattaforma per il nuovo integrativo

Nel mese di ottobre 2020 i sindacati hanno presentato la piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto aziendale Ikea Italia applicato ai circa 6.400 co-worker del colosso svedese in Italia. Il precedente Cia è scaduto il 1 novembre 2018. La proposta di parte sindacale verte sull'estensione della sfera di applicazione del contratto anche ai lavoratori del Customer Centre e all'implementazione e all'innovazione del sistema delle relazioni sindacali, con l'introduzione del livello di confronto territoriale sulle materie demandate e rispetto ai percorsi di formazione finanziati dal fondo For.Te.. Sul mercato del lavoro la richiesta verte sull'introduzione di adeguate tipologie di impego con la previsione di adeguate forme di tutela, come anche rispetto agli stages, tirocini e apprendistato, sulla dimensione quantitativa del ricorso a tali figure e sulla definizione di condizioni contrattuali garantite universalmente. E ancora. Genitorialità e flessibilità organizzativa al centro del sistema di welfare aziendale da estendere nella durata temporale del congedo paternità e nell'accesso al lavoro agile e allo smart working, come anche sulla cessione solidale dei permessi e sulla definizione di convenzioni ad hoc per l'erogazione di servizi di cura e di time saving.

Capitoli a parte su organizzazione del lavoro, part-time, lavoro domenicale e festivo, professionalità, inquadramento professionale, salute e sicurezza ed appalti ed esternalizzazione. Maggiore valenza anche al premio di partecipazione da applicarsi anche ai nuovi assunti.

Menzione speciale all'e-commerce, esperienza consolidata che necessita di essere disciplinata nel contratto con riferimento alle professionalità impiegate e all'incidenza sui fatturati dei singoli punti vendita e sulla premialità. In risposta all'interesse generale sulla diffusione dei contenuti realitivi all'andamento del Comitato Aziendale Europeo i sindacati chiedono di predisporre una bacheca specifica adibita all'affissione di tutte le comunicazioni del Cae.

Per la segretaria nazionale Fisascat Cisl Aurora Blanca «la piattaforma unitaria coglie i bisogni emergenti anche rispetto al mercato del lavoro di riferimento e alla organizzazione dell'attività di impresa, consolidata negli ultimi anni sulla vendita multicanale».

«La nostra attenzione – ha concluso la sindacalista -verte sulla crescita delle competenze e sul rafforzamento delle tutele dei lavoratori del colosso svedese anche rispetto alla conciliazione vita lavoro e al welfare».

ASTER

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

CGIL FILCAMS · CISL FISASCAT Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo · UILTuCS · Confesercenti

Covid-19

Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Aster proroga le Prestazioni Straordinarie legate all'emergenza al 31 gennaio 2021 e introduce il rimborso dei tamponi rapidi

Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Aster continuerà a garantire ai propri iscritti, fino al 31/01/2021, le prestazioni introdotte nell'ambito del contrasto al Coronavirus, portando a 10 il numero massimo di giorni per l'indennità da "Isolamento domiciliare in caso di positività al covid-19", come indicato delle autorità competenti. Restano invariate le altre specifiche e le modalità di richiesta. Inoltre, a partire dall'1/01/2021 l'importo dell'indennità giornaliera sarà pari a 30 €.

L'ente, inoltre, con decisione unanime dell'Assemblea dei soci, ha introdotto il rimborso in gestione diretta dei tamponi antigenici rapidi per Covid-19, effettuati dal 1 dicembre 2020 al 31 gennaio 2021, esclusivamente presso strutture sanitarie.

La disponibilità per la suddetta prestazione è di € 11,00 per tampone, da erogare per un numero massimo di 3 tamponi effettuati nel periodo di riferimento.

Documentazione da inviare o caricare online per ottenere il rimborso del test antigenico:

- per le richieste tramite posta, copia del modulo di richiesta di rimborso, scaricabile dal sito, avendo cura di compilare il consenso al trattamento dei dati personali.;
- la prescrizione in copia per sospetto Covid-19, in conseguenza di sintomatologia sospetta o a seguito di contatto diretto con soggetto infetto;
- la documentazione di spesa (distinte e ricevute) in copia quietanzata.

Car2Go Italia, a destinazione il primo integrativo aziendale

Carofratello: «Accordo win-win, nuove tutele in un'ottica di ripresa e consolidamento»

Arriva a destinazione la trattativa per il primo accordo aziendale Car2Go Italia. Sono 45 i dipendenti dell'operatore di car sharing, presente in Italia a Milano, Roma, Torino, Torino, nelle principali città in Europa e nel Nord America. L'integrativo entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2023.

Molteplici gli ambiti di intervento dell'intesa, a partire dalle relazioni sindacali – ai due livelli, nazionale e territoriale/unità operativa, alla responsabilità sociale, fino ai programmi di formazione - con l'espresso richiamo ai fondi interprofessionali per la formazione continua – e al capitolo delle agibilità sindacali, con un monte di 14 ore dedicato allo svolgimento delle assemblee con la costituzione di un Coordinamento Nazionale Rsa/Rsu/Rls.

Altro tema di rilievo quello della flessibilità e del ricorso al lavoro straordinario, con la costituzione della banca delle ore con l'accantonamento delle ore di straordinario fino ad un massimo di 60 ore annue - per le quali verrà riconosciuta la maggiorazione spettante da Ccnl - che potranno essere usufruite sotto forma di permessi retribuiti entro il 31 marzo dell'anno successivo; in caso di mancata fruizione verrà erogata la relativa indennità sostitutiva.

Ampio spazio al capitolo dedicato allo smart working, che coinvolgerà tutto il personale in forza per la totalità della prestazione o parte di essa, il cui accesso è subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale a tempo indeterminato - esclusivamente su base volontaria e oggetto di informativa delle organizzazioni firmatarie dell'accordo integrativo – preservando gli elementi costitutivi del contratto in essere quali inquadramento, mansioni, livello retributivo, ecc., e nel rispetto delle norme su prevenzione e sicurezza. Sul welfare riferito al congedo parentale per maternità e paternità, l'accordo integrativo prevede che anche nei periodi di astensione facoltativa - per un periodo continuativo pari a sei mesi l'azienda - provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali con un ulteriore 70% della retribuzione. In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore avrà diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti dalla normativa vigente.

Sulla malattia le parti concordano di riconoscere l'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia indipendentemente dalla durata della malattia; in caso di evento morboso l'azienda comunicherà al lavoratore l'imminente esaurimento del periodo di comporto con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario.

Verranno inoltre riconosciuti 7 giorni retribuiti all'anno per malattia del bambino di età compresa tra i 2 e i 12 anni. Anche in caso di infortunio l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'Inail.

L'accordo contempla poi un articolato sulla disciplina delle ferie, congedi per le coppie che contraggono vicolo di unione civile, agevolazioni per lavoratori stranieri, permessi in caso di nascita del nipote, lutto e grave infermità di un familiare e per visita medica oltre ad articolati normativi riferiti a buono pasto – di 8€ a decorrere dal mese di gennaio 2022 - anticipi Tfr e aumento di un + 2% della quota aziendale versata al Fondo Fon.Te..

Sul capitolo appalti e terziarizzazioni la società si fa garante di esigere dalle aziende appaltatrici e/o in affidamento dei servizi ad essa collegate, il rispetto delle norme contrattuali, previdenziali, antinfortunistiche ed anti contagio da Covid-19.

Nell'articolato sulle tutele di genere l'accordo aziendale condanna espressamente la violenza sulle donne e alla violenza perpetrata sull'orientamento sessuale in genere e contempla misure di miglior favore applicate alle lavoratrici vittime di violenza di genere.

A pochi mesi dalla sottoscrizione dell'intesa sul premio di risultato 2020, riconosciuto nel cedolino paga del mese di marzo 2021, convertibile anche in prestazioni di welfare, l'accordo integrativo prevede l'istituzione di un Conto Welfare individuale; tra le spese oggetto di rimborso anche quelle sostenute per asili nido, istruzione, mensa, testi scolastici, soggiorni studio all'estero, corsi di lingue, master e corsi di specializzazione post laurea, centri estivi invernali e ludoteche.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per il funzionario sindacale della categoria cislina Salvo Carofratello «la sottoscrizione del primo accordo integrativo applicato ai 45 dipendenti dell'operatore del car sharing, comparto che ha subìto pesantemente degli effetti del lockdown e delle misure restrittive, rappresenta un modello di contrattazione win-win, individuando una sintesi tra le diverse posizioni nella condivisione di una normativa a tutto tondo che qualifica la professione, introduce nuove tutele e implementa ulteriormente l'intervento di welfare in un'ottica di ripresa e consolidamento aziendale».

CCNL STUDI PROFESSIONALI

IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
www.cadiprof.it
info@cadiprof.it

FONDO PROFESSIONI
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI
E NELLE AZIENDE COLLEGATE
www.fondoprofessioni.it
info@fondoprofessioni.it

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI
www.ebipro.it
info@ebipro.it

L'anno della pandemia e gli effetti sulle casse di Fondoprofessioni: nel 2020 un milione di euro in meno. Nel 2021 introdotti punteggi premiali per la formazione dedicata a temi di impatto sociale e ambientale

Per le casse di Fondoprofessioni la crisi occupazionale indotta dal Covid-19 si è tradotta in un milione di euro in meno - pari al 16% - di quote entrate nelle casse dell'ente. «È una stima sui dati Inps di agosto, gli ultimi in nostro possesso - ha spiegato Marco Natali, presidente del Fondo - ma, dal momento che l'adesione all'ente è agganciata a una piccola quota sul monte salari del dipendente, il segnale è chiaro: iniziamo a vedere l'emorragia dei posti di lavoro o quanto meno una falla nel versamento contributivo». L'ente paritetico per la formazione professionale dei dipendenti degli studi e delle aziende ha varato 7 bandi (di cui 6 finanziati e uno in attesa di stanziamento). A questo primo pacchetto di avvisi sono destinati quasi 4 milioni di risorse, ma nel corso dell'anno - spiegano - saranno approvati altri 4 bandi e un ulteriore stanziamento di 2,2 milioni di euro. Il sistema della formazione nel 2021 ha introdotto dei punteggi premiali per le realtà che scelgono di formare i dipendenti su alcuni temi di impatto: innovazione, salvaguardia ambientale, abilità personali e internazionalizzazione. Nella fase di emergenza coronavirus la bilateralità contrattuale è scesa in campo in supporto del milione e mezzo di addetti del comparto dei servizi privati. Le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore hanno deciso nuovi interventi finalizzati al sostegno al reddito dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali e all'ampliamento dell'accesso alle prestazioni sanitarie integrative erogate in favore dei lavoratori e dei professionisti del comparto e alla formazione professionale.

Fondoprofessioni, nel 2020 spesi 6,2milioni di euro per la formazione

Studi Professionali, 11 nuovi bandi per i corsi 2021

Marco Natali: «Oggi la sfida è individuare nuove formule per contrastare la crisi»

Fondoprofessioni chiude il 2020 con quasi 6,2 milioni di euro spesi per la formazione e 12mila allievi portati in aula. E si avvia verso l'anno nuovo con un'agenda di 11 nuovi bandi per l'aggiornamento professionale dei 210mila dipendenti di studi e aziende aderenti.
Parte da qui, dalla nuova offerta sul training, la sfida contro il Covid per riammodernare le attività professionali. Parole d'ordine: innovazione, digitale, smart working, abilità professionali e internazionalizzazione. L'offerta di corsi attraversa tutti gli ambiti, dal diritto tributario alla parità di genere, e nel 2021 aprirà una finestra anche sulla formazione di settore rivolta agli studi di commercialisti, avvocati, consulenti del lavoro e dentisti. «La formazione è sempre stato un aspetto cruciale per le professioni - dice Marco Natali, presidente dell'ente paritetico - ma oggi la sfida per gli studi è più che mai quella di trovare nuovi strumenti e nuove formule per contrastare la crisi innescata dalla pandemia». Sette degli 11 nuovi bandi sono già approvati e quattro in via di definizione. L'articolazione degli avvisi dell'ente prevede due tipi di accesso alla formazione professionale. Da una parte, c'è quella tagliata su misura per gruppi di studi, individuati anche territorialmente (o quelli che costruiscono una rete di studi per la formazione) che accedono a un rimborso del 100% dei costi.
Dall'altra, l'offerta à la carte, rimborsata per l'80%: in questo caso i singoli studi possono scegliere il corso sulla piattaforma dell'ente in base alle proprie necessità. I bandi si rivolgono agli "enti proponenti" (studi ma anche associazioni di categoria o sindacati) che operano in raccordo con gli "enti attuatori" e cioè centri di formazione accreditati da Fondoprofessioni.
I primi due partiranno subito: l'11 gennaio con chiusura il 2 febbraio per i piani formativi rimborsati al 100% grazie a uno stanziamento di 200mila euro, mentre per quelli a catalogo la scadenza è a esaurimento delle risorse pari a un milione. Il terzo bando aprirà l'11 febbraio e terminerà il 5 marzo: con 1,8 milioni è rivolto agli studi professionali per i piani formativi tagliati su misura con un bonus di 10 punti in più a chi dedicherà la propria formazione all'innovazione tecnologica, organizzativa e di processo, salvaguardia ambientale, evoluzione delle abilità professionali e sviluppo dell'internazionalizzazione. Stessi ambiti e stesso bonus per il bando 4/2021 «Skill required» che con 600mila euro è rivolto a specifici studi professionali: commercialisti, avvocati, consulenti del lavoro e dentisti.
Il meccanismo è quello dell'aggregazione dei soggetti da formare, con il rimborso del 100% delle spese per il training.
È dedicato alle reti tra studi il bando numero 5 (28 maggio-15 giugno): la formazione sarà proposta da un unico studio capofila per tutti i soggetti che aderiranno al progetto formativo.
Debuttano poi altri due bandi (6/2021 e 7/2021). Il primo, approvato e non ancora pubblicato, dovrebbe aprire lo sportello intorno al 15 gennaio e destinerà 180mila euro alle nuove competenze aziendali. Il secondo invece sarà lanciato il 15 marzo (chiusura 7 aprile) e con 200mila euro si focalizzerà sulla formazione in ambito lavorativo, come contratti, welfare aziendale, responsabilità d'impresa e di genere, disciplina del lavoro agile.

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**

CONF PROFESSIONI confederazione sindacale italiana libere professioni
CFT sindacati nazionali libere professioni tecniche Confedertecnica
CIPA
CGIL
CISL
UIL

Fon.Te.

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

è

la nostra
previdenza integrativa.

Follow us:

@Fon.Te.2020 @Fondo_Fonte

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

UILTuCS

Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it