

PROGETTO TERZIARIO

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; **Periodico registrato** presso il Tribunale di Roma con il n° 237 in data 26/06/2009 - **Service Provider:** COLT Technology Services Group Limited - www.colt.net.it; **Sito Web:** www.progettoterziario.it



Rinnovo dei vertici in casa Fisascat Cisl

Rinnovo dei vertici in casa Fisascat Cisl. Il Consiglio Generale della federazione cislina del commercio, turismo e servizi, riunitosi a Riccione il 12 novembre 2025, ha eletto Vincenzo Dell'Orefice nuovo segretario generale. L'organismo ha inoltre confermato Ivan Notarnicola, Giusi Sferruzza e Aurora Blanca come componenti di segreteria nazionale. Dell'Orefice succede a Davide Guarini, segretario generale uscente, dimissionario dopo oltre 7 anni di mandato. Classe '73, abruzzese, di Altino in provincia di Chieti, inizia da giovanissimo la propria esperienza sindacale come RSU nei metalmeccanici presso un'industria della Val di Sangro. Ha svolto, dalla fine degli anni '90 al 2000, il ruolo di operatore per la Fim Cisl di Brescia, Rieti e Treviso. Dopo un'esperienza come operatore presso la Cisl nazionale, è approdato alla Fisascat Cisl di Chieti per passare successivamente a ricoprire il ruolo di segretario generale regionale della Fisascat Cisl dell'Abruzzo e, contemporaneamente, di responsabile della Fisascat Cisl di Pescara. Nel 2009, a seguito del 17° Congresso nazionale della Fisascat Cisl svolto a Loano,

viene eletto segretario nazionale, ruolo ricoperto ininterrottamente per 12 anni. Nel 2021 è stato eletto segretario generale aggiunto della federazione cislina, incarico riconfermato al 21° congresso nazionale Fisascat Cisl nel 2025. «La Fisascat Cisl - ha dichiarato il neo eletto segretario generale - proseguirà nella sua azione di presidio nei settori del terziario, distribuzione e servizi, espletando il mandato che il 21° congresso nazionale ha indicato». «I nostri temi - ha aggiunto Dell'Orefice - saranno il lavoro povero e disagiato, la polarizzazione professionale di chi opera in settori che costituiscono l'ossatura economica del Paese». «La Fisascat, per rappresentare al meglio lavoratrici e lavoratori di un arcipelago settoriale vasto ed articolato, - ha concluso - deve continuamente cambiare. Cambia il lavoro, cambia il terziario di mercato, deve continuare a cambiare anche la Fisascat, così come ha fatto dall'inizio della sua storia. Saremo al fianco della Cisl per portare avanti la partecipazione come leva strategica del Paese». Presente ai lavori la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola, che ha ringraziato Davide Guarini

«per aver saputo guidare in questi anni la Fisascat Cisl con serietà, pragmatismo, senso di responsabilità, in una fase davvero complicata e di enormi cambiamenti per tutti i comparti della categoria, per il mondo del lavoro e per l'economia nel suo complesso». «Auguri di buon lavoro - ha aggiunto Fumarola - a Vincenzo Dell'Orefice, eletto oggi nuovo segretario generale, e alla sua squadra di Segreteria. Dell'Orefice ha tutte le qualità professionali per consolidare e dare ulteriore energia al percorso della categoria. La sua passione, competenza e determinazione, sono il viatico migliore per affrontare con coraggio tutte le sfide che questo tempo complesso ci pone davanti». A fare da cornice ai lavori del Consiglio Generale anche un momento di approfondimento e confronto su temi di respiro internazionale, con la tavola rotonda "Per una pace giusta e duratura", inserita nel percorso della Maratona per la Pace promossa dalla Cisl. Un'iniziativa che ha riportato al centro il valore del dialogo, della cooperazione e della responsabilità collettiva nei conflitti globali, ribadendo il ruolo del sindacato nel promuovere

giustizia sociale e diritti come condizioni essenziali per costruire percorsi di pace, soprattutto in una fase storica segnata da tensioni geopolitiche e instabilità diffuse. Nel dibattito sono emerse analisi sui principali scenari internazionali e sulle ricadute economiche e sociali delle crisi globali, con uno sguardo attento anche alle conseguenze sul lavoro e sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori del terziario. Particolare attenzione è stata riservata al nesso tra conflitti, aumento dei costi energetici, inflazione e impatto sui redditi, così come alle trasformazioni delle filiere produttive e dei servizi, sempre più esposte a dinamiche globali e a processi di riorganizzazione. Un passaggio che rafforza il profilo della federazione come soggetto capace di connettere l'azione sindacale quotidiana con le grandi trasformazioni globali, riaffermando una visione che tiene insieme rappresentanza, diritti e responsabilità sociale, e che riconosce nel lavoro uno degli strumenti fondamentali per la costruzione di coesione, stabilità e sviluppo sostenibile, anche attraverso il rilancio del dialogo sociale a tutti i livelli.

Legge Partecipazione

In Romagna siglato il primo accordo aziendale attuativo della L. 76/2025 promossa dalla Cisl e ispirata all'articolo 46 della Costituzione
 Il servizio
 a pag. 3

I Contratti Nazionali

Il rinnovo del Ccnl delle Imprese di Pulizia Artigiane, lo sciopero nazionale del 6 novembre nelle Farmacie Private e la trattativa per il Ccnl Farmacie Speciali
 I servizi
 alle pagg. 5, 7

Assalti ai Portavalori

La condanna unanime delle organizzazioni sindacali: urgente la revisione del DM 269/2010 e la riattivazione del tavolo al Ministero dell'Interno
 Il servizio
 a pag. 9

I nuovi CIA e le vertenze

Volkswagen Financial Services, Istituto Europeo di Design, Ikea Italia, Cineca, Pegaso Security, Gruppo Lottomatica, Unicoop Etruria, Pam Panoramia
 I servizi
 alle pagg. 5, 9, 11, 13, 15, 17, 19



FONDO EST
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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

www.fondorest.it

**Lavoro e Fragilità
 Alla Camera dei
 Deputati costituito
 l'Intergruppo
 Parlamentare con
 un focus su disabilità,
 cronicità e malattie
 rare. Dell'Orefice:
 «Passo importante per
 il nostro Paese»**

«La costituzione dell'Intergruppo parlamentare "Lavoro e Fragilità", con un focus su disabilità, cronicità e malattie rare, rappresenta un passo importante per il nostro Paese, perché riconosce che le trasformazioni demografiche e sociali in atto impongono politiche del lavoro capaci di includere le persone più fragili e con bisogni specifici. L'aumento delle condizioni di fragilità non è soltanto una questione sanitaria, ma riguarda direttamente l'organizzazione del lavoro, la qualità dell'occupazione e la coesione sociale, richiedendo un approccio integrato tra tutela della salute, diritti e welfare». Così il segretario generale della Fisascat Cisl, Vincenzo Dell'Orefice, ha commentato la nascita

dell'Intergruppo parlamentare "Lavoro e Fragilità" presentato alla Camera dei Deputati. «La contrattazione collettiva nazionale nei settori del terziario di mercato siglata dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative, rappresenta un riferimento concreto e avanzato, avendo nel tempo introdotto strumenti di tutela e di conciliazione pensati anche per le lavoratrici e i lavoratori che vivono condizioni di fragilità, affetti da patologie croniche invalidanti o che assistono familiari con disabilità e patologie di lunga durata. Dalla disciplina della malattia e dei permessi per gravi patologie, alle misure di flessibilità dell'orario e di sostegno fino alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la contrattazione dimostra di saper tradurre i bisogni sociali emergenti in diritti esigibili e soluzioni concrete. È questa la strada da rafforzare, contrastando ogni forma di dumping contrattuale che rischia di indebolire le tutele, soprattutto per le persone più vulnerabili». «In tal senso - ha concluso il sindacalista - auspichiamo che il lavoro dell'Intergruppo parlamentare valorizzi quanto la contrattazione collettiva ha già fatto e potrà fare per lavoratrici e lavoratori fragili che vorrebbero lavorare o continuare a farlo e che spesso vi debbono rinunciare per l'inadeguatezza o, meglio, per la pressoché totale assenza di supporti normativi».

Legge Partecipazione, in Romagna il primo accordo attuativo Dell'Orefice: «Dalla contrattazione collettiva un modello concreto di democrazia economica»

La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita dell'impresa diventa realtà. In Romagna è stato sottoscritto il primo accordo aziendale in attuazione della legge 76/2025, promossa dalla Cisl e ispirata all'articolo 46 della Costituzione, che riconosce la partecipazione come strumento di democrazia economica, miglioramento delle condizioni di lavoro e crescita sostenibile delle imprese.

L'intesa, siglata il 12 dicembre tra la Fisascat Cisl Romagna e la società cooperativa Forlì Ambiente, definisce un modello avanzato di relazioni industriali fondato su corresponsabilità, trasparenza e protagonismo dei lavoratori, disciplinando in modo strutturato la partecipazione gestionale, organizzativa, economica e consultiva.

Elemento centrale dell'accordo è l'istituzione della Commissione Unica di Partecipazione, organismo paritetico che rappresenta la sede politica e tecnica della partecipazione.

La Commissione è chiamata a esaminare e condividere le linee di sviluppo strategico dell'impresa, i piani di investimento e i progetti di innovazione; a monitorare l'andamento economico-finanziario e i principali indicatori di bilancio; a valutare l'organizzazione del lavoro, i turni ordinari e straordinari e la reperibilità; a intervenire sulla qualità occupazionale, sulla sicurezza, sull'inclusione e sulla conciliazione vita-lavoro.

Nell'ambito delle materie di sua competenza, la Commissione è inoltre chiamata a pronunciarsi sulla gestione della banca ore aziendale, monitorandone l'applicazione e proponendo eventuali correttivi.

La presenza di un componente esterno di garanzia rafforza imparzialità, trasparenza ed efficacia del confronto, superando logiche meramente formali o conflittuali.

Sul piano della partecipazione economica e finanziaria, l'accordo introduce un sistema di redistribuzione del



risultato operativo subordinato alla sostenibilità economico-patrimoniale dell'impresa, prevedendo la destinazione ai lavoratori di una quota non inferiore al 10 per cento degli utili netti.

La ripartizione combina criteri collettivi e individuali, fondati su parametri oggettivi e verificabili.

La dimensione sociale dell'intesa è rafforzata dall'introduzione di un riconoscimento aggiuntivo collegato all'ISEE: per i lavoratori con indicatore pari o inferiore a 15.000 euro è previsto un ulteriore beneficio sotto forma di buoni spesa, con un valore minimo di 150 euro una tantum, a tutela delle condizioni di maggiore fragilità. È inoltre prevista la possibilità, per ciascun lavoratore, di scegliere se ricevere il premio in busta paga oppure attraverso beni e servizi di welfare, usufruendo delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa.

La partecipazione organizzativa si sviluppa attraverso la costituzione della Commissione Innovazione e Sostenibilità, articolata all'interno della Commissione Unica, con il coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi di miglioramento dei servizi e dei processi pro-

duttivi, nelle politiche di innovazione e sostenibilità ambientale, nella promozione della qualità e della sicurezza del lavoro e nello sviluppo di iniziative su pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In questa cornice, la partecipazione non è limitata alla rappresentanza, ma mira a trasformare i lavoratori da destinatari passivi a protagonisti delle scelte organizzative.

L'accordo disciplina infine una partecipazione consultiva strutturata, prevedendo la consultazione preventiva della Commissione sulle principali decisioni aziendali con impatto rilevante su occupazione e organici, orari e turnazioni, riorganizzazioni aziendali e modifiche ai servizi resi alla cittadinanza, secondo procedure trasparenti e tempi definiti.

«Con l'accordo di Forlì Ambiente dimostriamo che la partecipazione non è uno slogan né una concessione, ma un vero strumento di governo democratico dell'impresa - ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Romagna, Luigi D'Alessandro che ha sottoscritto l'intesa insieme a Carlo Piazzese, segretario organizzativo della federa-

zione territoriale -. Abbiamo dato contenuto concreto alla legge 76/2025, traducendo i principi costituzionali in meccanismi contrattuali reali, esigibili e verificabili. Questo accordo supera la logica della semplice consultazione e riconosce ai lavoratori un ruolo attivo, informato e responsabile nelle scelte strategiche, organizzative ed economiche».

Per la Fisascat Cisl nazionale, l'intesa rappresenta un passaggio di rilievo nel percorso di rilancio della contrattazione di qualità e della democrazia economica nel sistema delle relazioni industriali settoriali.

«La Fisascat - ha dichiarato Vincenzo Dell'Orefice, segretario generale della federazione cislina - considera la partecipazione un pilastro strategico per rafforzare il lavoro dignitoso, la coesione sociale e la competitività delle imprese. L'accordo di Forlì Ambiente dimostra che la legge 76/2025 può e deve essere resa pienamente operativa ed esigibile attraverso la contrattazione collettiva, valorizzando il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori e superando modelli conflittuali e autoreferenziali».

«La Fisascat - ha aggiunto il

sindacalista - è convintamente mobilitata, insieme alla Cisl, per chiedere al Governo e al Parlamento di migliorare il disegno di legge di bilancio 2026, evitando effetti negativi sul potere d'acquisto e colmando lacune che rischiano di penalizzare milioni di lavoratrici e lavoratori. In particolare, vanno corrette le previsioni discriminatorie sull'aliquota Irpef agevolata legata ai rinnovi contrattuali e va scongiurato il rischio di promuovere, anche indirettamente, forme di contrattazione in dumping».

«Allo stesso tempo non si può ignorare l'omesso rifinanziamento della legge 76/2025 sulla partecipazione. Privare il Paese di questa leva significa rinunciare a una straordinaria opportunità di modernizzazione delle relazioni industriali. La partecipazione non è un costo, ma un investimento sul futuro del lavoro e dell'impresa».

L'intesa raggiunta con Forlì Ambiente si propone come modello replicabile, confermando il ruolo della Fisascat Cisl nel promuovere una contrattazione capace di coniugare partecipazione, giustizia sociale e sviluppo sostenibile.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche

Via Marco e Marcelliano, 45 – 00147 Roma

Tel. 06.57305405 – PEC ebinter@pec.it

www.ebinter.it – info@ebinter.it

Agenti e Rappresentanti Fisascat Cisl e Usarci rivolgono un appello urgente al Governo: correggere la distorsione fiscale che da anni grava in modo insostenibile sulla categoria. La richiesta si inserisce nel dibattito sulla Legge di Bilancio 2026

La Fisascat Cisl, in collaborazione con Usarci, ha rivolto un appello urgente al Governo e al Parlamento per correggere una distorsione fiscale che da anni grava in modo insostenibile su decine di migliaia di agenti e rappresentanti di commercio. La richiesta si inserisce nel dibattito in corso sulla Legge di Bilancio 2026, un passaggio nel quale è indispensabile affrontare anche le criticità che penalizzano da anni la categoria. Le due organizzazioni sindacali denunciano come l'attuale normativa sulla deducibilità dei costi auto non riconosca la reale natura strumentale del veicolo, che per la categoria di lavoratrici e lavoratori rappresenta un vero e proprio "ufficio mobile" con cui si genera reddito, percorrendo in media 50.000 chilometri all'anno

per garantire la continuità della rete commerciale italiana. Una normativa rimasta immutata da oltre vent'anni: la deducibilità resta limitata all'80% e il tetto massimo di spesa ammortizzabile è ancora fissato ai 25.822,84 euro definiti nel 2002, un valore ormai lontanissimo dal costo di un'auto moderna, sicura e adeguata ai ritmi di percorrenza richiesti dalla professione. Fisascat Cisl e Usarci sottolineano come questa situazione costringa gli agenti e i rappresentanti di commercio ad ammortizzare fiscalmente un bene strumentale ad un valore fortemente ridotto rispetto al suo prezzo reale, pur pagando le tasse sui costi effettivamente sostenuti per lavorare. Una condizione che compromette la sostenibilità economica della loro attività e ne mette

in discussione la dignità professionale. Per porre rimedio a questa stortura, le due organizzazioni avanzano proposte precise e attuabili: lo sblocco immediato del tetto massimo deducibile tramite l'applicazione retroattiva e cumulativa degli indici Istat dal 2002 a oggi, per riallineare il massimale almeno a 35.000 euro, in linea con l'attuale costo di mercato di un veicolo strumentale; l'introduzione della deducibilità al 100% per l'acquisto di veicoli elettrici o a basse emissioni, per sostenere la transizione ecologica, favorire la sicurezza stradale e incentivare il rinnovo del parco auto; un intervento legislativo immediato che corregga l'attuale impostazione fiscale, ormai del tutto disallineata rispetto all'inflazione e alle esigenze reali della categoria.

Imprese di Pulizia Artigiane, siglato il rinnovo del Ccnl L'intesa raggiunta a undici mesi dalla scadenza, aumento salariale di 215 euro a regime

Dopo undici mesi di trattativa il 17 dicembre 2025 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato agli oltre 85.000 dipendenti delle imprese artigiane operanti nei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione. L'intesa è stata siglata dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria con le associazioni datoriali CNA Imprese di Pulizia, Confartigianato Imprese di Pulizia, Casartigiani e Claii, al termine di un confronto lungo e complesso.

Il rinnovo, con validità dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2028, rafforza il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso un incremento salariale di 215 euro a regime per il V livello, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento, pari a un aumento del 17% dei minimi tabellari. L'accordo prevede inoltre l'erogazione di una somma una tantum di 104 euro a copertura della vacanza contrattuale maturata nel corso del 2025.

Accanto agli aspetti economici, l'intesa introduce importanti novità sul piano normativo. Tra queste figurano l'aumento al 25% della miglioramento per il lavoro sup-



plementare, il riconoscimento degli scatti di anzianità anche agli apprendisti e l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico incaricato di aggiornare il sistema delle indennità professionali, con l'obiettivo di renderlo più coerente con l'evoluzione del settore. Particolare rilie-

vo assume anche il rafforzamento delle tutele sociali. Il nuovo contratto prevede infatti l'integrazione al 70% dell'indennità riconosciuta alle lavoratrici vittime di violenza per ulteriori novanta giorni di congedo, consolidando le misure di sostegno dedicate alle persone che si

trovano in condizioni di particolare fragilità. Per la Fisascat Cisl il rinnovo rappresenta un risultato significativo, raggiunto al termine di un negoziato particolarmente impegnativo, che conferma il valore della contrattazione nazionale e offre risposte concrete sia sul pia-

no salariale sia su quello dei diritti. L'intesa rafforza infatti le tutele economiche e normative delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il ruolo del contratto collettivo in un comparto essenziale per garantire l'igiene, la sicurezza e la salubrità degli ambienti di vita e di lavoro.

Cineca, interrotte le trattative per il rinnovo dell'integrativo

Nel mese di dicembre si è interrotta la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale applicato ai circa 1.000 dipendenti di Cineca, il Consorzio interuniversitario italiano a cui aderiscono 70 università italiane, 2 ministeri e 46 istituzioni.

A determinare la rottura, hanno dichiarato le organizzazioni sindacali, è stata "l'esclusiva volontà aziendale", al termine di una trattativa lunga, complessa e condotta dalla delegazione sindacale con pazienza, attenzione e un impegno "che avrebbe meritato una conclusione diversa". Nel corso di settimane e

mesi di confronto, evidenziano i sindacati, sono stati progressivamente bloccati, dal consorzio, i principali nodi che avrebbero potuto dare senso alla discussione contrattuale: il premio di risultato, il valore del welfare aziendale, le indennità di trasferta e la reperibilità.

"Le proposte avanzate dalle rappresentanze sindacali unitarie e dalle organizzazioni sindacali sul premio di risultato non sono state prese in considerazione e la possibilità di incrementarne il valore potenziale è stata completamente disattesa", aggiungono le tre sigle. Anche sul welfare aziendale i sindacati parlano di "un

valore consolidato troppo basso", insufficiente a compensare l'aumento dei costi individuali sostenuti dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche a seguito della riduzione dello smart working e della decurtazione del valore dei buoni pasto. Nessun aggiornamento, inoltre, sulle indennità, mentre sulla reperibilità si prospetterebbe una riduzione dei valori economici.

I sindacati in particolare contestano la proposta aziendale di modifica unilaterale delle regole sul pagamento delle ferie maturate e non godute in caso di licenziamento o dimissioni, giudicandola "un ulteriore segna-

le di rigidità e chiusura, tale da "svuotare di significato quanto già pattuito dalla contrattazione integrativa". Ad alimentare la tensione "la correzione di testi modificati unilateralmente dal consorzio senza consenso né discussione" tra le parti, circostanza che l'azienda si è vista costretta a riconoscere e correggere su sollecitazione dei sindacati.

Un passo indietro ritenuto però insufficiente "di fronte a condizioni di lavoro sempre più difficili, politiche retributive incoerenti e modifiche organizzative rilevanti". Forte preoccupazione viene espressa anche sulla gestione dello smart working.

Le organizzazioni sindacali parlano di "scelte che hanno aggravato la tensione", evidenziando come non sia stata rispettata l'attenzione promessa verso le lavoratrici e i lavoratori fragili e come il numero medio di giornate concesse sia risultato inferiore a quanto sostenibile.

I sindacati denunciano inoltre l'imposizione di scadenze rigide e l'assenza di reali margini di mediazione.

Alla luce di questa situazione è stato proclamato un nuovo stato di agitazione, con la dichiarazione di un pacchetto di ore di sciopero, nel rispetto delle procedure di raffreddamento nazionali.

**SCEGLI PER IL TUO FUTURO:
IL BENEFICIO È NEL TUO PRESENTE.**



**Investi nel tuo futuro,
iniziando dal tuo presente.**

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione a Fon.Te., il Fondo pensione complementare di tutto il Terziario:

Sicurezza: un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

Vantaggi fiscali: sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;

Comparti di Investimento diversificati: scegli la linea più adatta a te.

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

contact center
06.83393207



www.fondofonte.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice Informativa sulla sostenibilità, dalla Nota Informativa -

Natuzzi
Inaccettabile la chiusura degli stabilimenti di Graviscella e Jesce con l'uscita traumatica di 479 dipendenti. Necessaria la revisione del piano industriale: urgenti garanzie, incentivi all'esodo e cabina di regia al Mimit

«Dopo 24 anni di ammortizzatori sociali e l'impiego di diversi milioni di euro di risorse pubbliche, non è accettabile una dichiarazione che prevede la chiusura di due stabilimenti: Graviscella (Altamura) e Jesce 2 (Santeramo), con l'uscita traumatica di 479 dipendenti. Le lavoratrici e i lavoratori sono ormai esausti dopo decenni di profonde incertezze. L'azienda e le istituzioni devono garantire un percorso serio e concreto di vero rilancio industriale. In assenza di risposte adeguate, siamo pronti alla mobilitazione». È quanto hanno dichiarato, in una nota congiunta, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, a seguito dell'in-

contro svoltosi il 22 dicembre al Ministero delle Imprese e del Made in Italy sulla vertenza del Gruppo Natuzzi. «Il piano industriale presentato dall'azienda - hanno spiegato i sindacati - non è convincente né sul fronte degli investimenti, che risultano insufficienti, né soprattutto per quanto riguarda la salvaguardia occupazionale nel comparto corporate e la prevista chiusura di due stabilimenti in Puglia su cinque. Inoltre, rispetto al piano precedentemente presentato, nella versione illustrata ieri è completamente scomparsa l'ipotesi di internalizzazione delle attività produttive attualmente svolte in Romania». Le organizzazioni sindacali hanno ribadito la

Farmacie Private, alta adesione allo sciopero del 6 novembre Federfarma ascolti la voce delle lavoratrici e dei lavoratori e torni al tavolo per il Ccnl

Massiccia adesione allo sciopero nazionale dei dipendenti delle farmacie private proclamato il 6 novembre dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria.

Manifestazioni partecipate nelle piazze di Roma, Milano, Bologna, Reggio Emilia, Modena, Ferrara, Ravenna, Cesena, Rimini, Venezia, Torino, Bolzano, Trieste, Cagliari, Genova, Ancona, Napoli, L'Aquila, Perugia, Matera, Campobasso, Bari, Reggio Calabria, Palermo e Catania, dove le lavoratrici e i lavoratori hanno rivendicato incrementi salariali in linea con le dinamiche inflazionistiche registrate sia nell'arco di vigenza del Ccnl, scaduto dal lontano agosto 2024, sia in coerenza con le previsioni per il periodo che dovrà essere coperto dal rinnovo contrattuale. I manifestanti non hanno solo dato voce alle legittime attese di un'intera categoria in difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, ma hanno anche gridato a gran voce la necessità di una svolta per riconoscere a chi quotidianamente opera nelle farmacie private la giusta valorizzazione professionale. Occor-



rono garanzie e diritti nuovi per restituire attrattività a una professione da cui molti fuggono. Il crollo verticale delle immatricolazioni alla facoltà di Farmacia e la scelta, sempre più diffusa negli ultimi anni, di abbandonare il lavoro nelle farmacie per

intraprendere la carriera nell'insegnamento, testimoniano che la prospettiva occupazionale offerta dalle farmacie private non convince più. Per le organizzazioni sindacali, oltre al salario - che deve essere proporzionato e sufficiente a dare va-

lore a tale professionalità - è necessario introdurre migliorie nel sistema di classificazione del Ccnl: rendere realmente accessibile il livello Q2, ridurre i tempi delle progressioni professionali e garantire che le ore dedicate alla partecipazione ai corsi

formativi ECM non gravino sulle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori. Con lo sciopero di oggi, chi lavora nelle farmacie private ha lanciato un messaggio chiaro a Federfarma: il rinnovo del contratto nazionale non è più rinviabile, serve una svolta vera, che restituisca dignità e riconoscimento alle professionalità della categoria.

«La grande partecipazione alla giornata di sciopero di oggi - hanno dichiarato le organizzazioni sindacali - conferma la determinazione dei dipendenti delle farmacie private a rivendicare un rinnovo dignitoso e adeguato all'evoluzione del settore».

«Federfarma ascolti la voce delle lavoratrici e dei lavoratori - hanno concluso le tre sigle - l'associazione datoriale raccolga questo segnale e torni subito al tavolo negoziale con proposte concrete e coerenti con il valore sociale e professionale del lavoro svolto ogni giorno nelle farmacie private. È il momento della responsabilità: non si può più rimandare il riconoscimento economico e normativo dovuto a chi garantisce un servizio essenziale per la salute dei cittadini».

Farmacie Speciali, prosegue la trattativa per il nuovo Ccnl

Prosegue il negoziato per il rinnovo del contratto nazionale delle Farmacie Speciali, scaduto il 31 dicembre 2024, applicato agli oltre 6mila professionisti che svolgono la loro attività nelle farmacie comunali.

Il confronto si sviluppa in un momento complesso per i farmacisti.

Indubbia, infatti, la rilevanza dello stallo delle trattative per il rinnovo del Ccnl delle Farmacie Private, da cui è scaturita anche la recente mobilitazione culminata nello sciopero nazionale del settore.

Nodo centrale del negoziato il potere di acquisto falciato dall'inflazione e le nuove mansioni richieste, temi dirimenti in entrambi i

tavoli. Assofarm ha evidenziato la differenza retributiva media che separa il contratto delle farmacie speciali da quello delle farmacie private, richiamando gli incrementi Ipc e gli incrementi retributivi concordati nel 2022 con il rinnovo del Ccnl.

L'associazione datoriale ha comunque annunciato l'intenzione di acquisire un mandato interno per formalizzare una proposta economica complessiva e ha avanzato, al contempo, la richiesta di valutare un'estensione della vigenza contrattuale a quattro anni. Sul fronte sindacale, Fisascat Cisl e le altre federazioni di categoria, hanno ribadito la volontà politica di

chiudere la trattativa in tempi brevi, sottolineando la necessità di restituire potere d'acquisto alle lavoratrici e ai lavoratori. Oltre al tema salariale, le organizzazioni sindacali hanno indicato come imprescindibile il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità nel nuovo scenario della «farmacia dei servizi».

Assofarm ha manifestato disponibilità a distinguere le attività legate ai nuovi servizi rispetto alla mansione tradizionale, ipotizzando anche la definizione di specifiche indennità.

A tal fine, e parti hanno condiviso l'opportunità di istituire un gruppo tecnico incaricato di definire le attività considerate evoluzione

naturale della professionalità del farmacista, distinguendole da quelle accessorie.

La commissione sarà composta da tre rappresentanti per organizzazione.

La segretaria nazionale della Fisascat Cisl, Aurora Blanca, ha espresso l'auspicio «che il negoziato possa riprendere con un passo realmente fattivo, capace di riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore». «Al tempo stesso - ha aggiunto la sindacalista - occorre garantire al tempo stesso un avanzamento della normativa contrattuale, oggi non più adeguata alle trasformazioni in atto nella rete

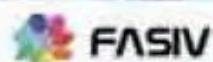
delle farmacie».

La fase di rinnovo dei due contratti del settore - quello delle farmacie speciali con Assofarm e quello, ancora bloccato, delle farmacie private con Federfarma - rappresenta un passaggio cruciale per l'intero comparto.

Per la Fisascat Cisl è fondamentale ricondurre le trattative nell'alveo delle proficue e fattive relazioni sindacali con le organizzazioni confederali, garantendo aumenti salariali dignitosi, tutele omogenee, e un avanzamento della normativa contrattuale teso a rispondere ai bisogni delle farmacisti e dei farmacisti, presidio indispensabile per le nostre comunità.



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

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

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



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



VISITE PRENATALI



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



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



legacoop
PRODUZIONE
& SERVIZI



Basi USA
Proclamato lo stato di agitazione del personale civile non statunitense. La protesta vs il mancato pagamento delle retribuzioni a causa dello shutdown. Coinvolti oltre 1.500 lavoratori delle installazioni in Italia

A novembre le organizzazioni sindacali hanno proclamato lo stato di agitazione del personale civile non statunitense impiegato presso le Forze Armate USA in Italia. Alla base della mobilitazione il mancato pagamento delle retribuzioni dovuto al cosiddetto shutdown da parte del Governo degli Stati Uniti. Lo stallo ha coinvolto oltre 1.500 lavoratrici e lavoratori delle basi militari statunitensi di Vicenza, Aviano e Livorno. I sindacati hanno anche chiesto un intervento urgente delle istituzioni italiane, con una missiva trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai Ministeri degli Esteri, della Difesa e del Lavoro, nonché

all'Ambasciatore degli Stati Uniti in Italia, affinché venga garantita la tutela dei lavoratori italiani in servizio nelle basi americane del nostro Paese. Il ritardo nel pagamento degli stipendi rappresenta, secondo le i sindacati, una violazione del Trattato Bilaterale SOFA del 1951, che stabilisce come "le condizioni di impiego e di lavoro, in particolare i salari e gli accessori di salari e le condizioni per la protezione dei lavoratori, sono regolate in conformità alla legislazione in vigore nello Stato ricevente", e quindi dalla normativa italiana e, in particolare, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti delle basi americane, che

prevede il versamento delle retribuzioni entro l'ultimo giorno lavorativo del mese. Per le organizzazioni sindacali la decisione delle autorità militari statunitensi in Italia è illegittima, poiché estende impropriamente ai lavoratori italiani norme interne statunitensi che non trovano applicazione nel nostro ordinamento. Si configura pertanto una inaccettabile violazione dello status giuridico. La situazione, denunciano i sindacati, sta generando forte disagio e preoccupazione tra il personale, costretto a lavorare senza percepire lo stipendio e senza una data certa di pagamento, con pesanti ripercussioni sulla vita quotidiana e familiare.

Ferma condanna delle organizzazioni sindacali: urgente la revisione del DM 269/2010
Assalti ai portavalori, riattivare il tavolo al Ministero dell'Interno

I recenti gravi assalti ai portavalori verificatisi lungo l'A2 del Mediterraneo in Calabria e, ancora una volta, sulle strade pugliesi, riportano con forza all'attenzione pubblica l'allarmante intensificazione di episodi violenti e sempre più organizzati che coinvolgono chi lavora nel comparto della vigilanza privata/servizi di sicurezza e del trasporto valori.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali condannano con fermezza quanto accaduto ed esprimono piena solidarietà alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti, costretti a confrontarsi con azioni criminali che mettono a rischio la loro incolumità e quella dei cittadini. Per le tre federazioni «è inaccettabile che chi svolge un servizio delicato e di interesse pubblico sia esposto, come ormai accade da troppo tempo, a comando armati pronti all'uso di mitragliatrici, esplosivi e mezzi sempre più sofisticati». Gli ultimi episodi confermano ciò che le organizzazioni sindacali denunciano da mesi: il settore è vulnerabile, poco protetto, e continua a muoversi dentro un quadro di insufficienza strut-



urale delle misure di prevenzione, dei protocolli di sicurezza, delle tecnologie utilizzate e della composizione degli equipaggi. La sicurezza sul lavoro non è una variabile negoziabile e non può essere ridotta a un costo da contenere: è un dovere condiviso che chiama in causa Governo, istituzioni territoriali, aziende e stazioni appaltanti. Le persone impiegate nel comparto devono poter operare in condizioni di effettiva tutela e senza diven-

tare bersaglio di efferate azioni criminali la cui gravità è ormai sotto gli occhi di tutti. Le organizzazioni sindacali ribadiscono con forza alcune richieste prioritarie e non più rinviabili: la riconvocazione immediata del tavolo presso il Ministero dell'Interno, fermo da mesi, con tutte le parti interessate; una revisione urgente del DM 269/2010, aggiornata alla realtà degli assalti, che preveda la soglia minima di tre unità negli equipaggi del

trasporto valori e almeno due addetti nei servizi notturni, oltre a protocolli più stringenti e tecnologie avanzate di monitoraggio e protezione; maggiore controllo del territorio da parte delle autorità preposte, con pattugliamenti dedicati nelle aree più esposte; investimenti specifici in attività di intelligence preventiva, per intercettare e disinnescare i gruppi criminali che operano in modo sempre più organizzato; formazione continua per le guardie giurate e

revisione delle dotazioni di sicurezza dei mezzi e del personale.

Le aziende del settore e le committenze devono assumersi la propria parte di responsabilità: garantire dotazioni adeguate, investire in sistemi innovativi, rivedere gli standard di sicurezza e riconoscere pienamente il valore professionale delle addette e degli addetti.

Il tema degli assalti ai portavalori non può più essere gestito come una emergenza episodica: è una questione strutturale, e come tale va trattata. Per questo le organizzazioni sindacali hanno chiesto al Ministero dell'Interno di convocare subito il tavolo congiunto sulla sicurezza nel comparto costituito nei mesi scorsi, ristabilendo un percorso condiviso tra parti sociali, istituzioni e rappresentanze datoriali, sospeso e mai più riattivato. È indispensabile una strategia condivisa, stabile e permanente, perché chi opera nella vigilanza privata e nel trasporto valori non può continuare ad affrontare il proprio lavoro occupandosi della salvaguardia di beni mentre mette a rischio la propria vita.

Pegaso Security, proclamato un nuovo stato di agitazione

Nuovo capitolo della travagliata vicenda di Pegaso Security Spa, società operativa nel settore della sicurezza aziendale con circa 500 dipendenti. Una lunga storia di inadempimenti contrattuali e condizioni di lavoro insostenibili, alla quale si aggiunge ora il mancato pagamento dello stipendio di novembre e della tredicesima mensilità. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria nel mese di dicembre hanno proclamato nuovamente lo stato di agitazione, tornando a chiedere un confronto all'azienda, dopo una serie di incontri che avrebbero dovuto portare alla presentazione di un piano di risanamento azien-



dale, mai pervenuto. Al primo sciopero indetto dai sindacati il 31 marzo scorso per il mancato pagamento delle retribuzioni ed errori nella contabilizzazione delle buste paga, era seguita una ulte-

riore mobilitazione ad aprile, con altre due giornate di sciopero e presidi territoriali, a causa delle immutate e inaccettabili condizioni in cui versavano lavoratrici e lavoratori. Da allora gli stipendi

sono stati sempre corrisposti a singhiozzo e centinaia di addetti sono stati costretti a lasciare l'azienda, che ha registrato così una drastica diminuzione della forza lavoro. Quanto sta accadendo

non fa che confermare il modus operandi scorretto dell'azienda, che questa volta si trincerava dietro non meglio precisate procedure del Tribunale di Milano per posticipare il pagamento degli ultimi salari a data indefinita. «Quello di Pegaso Security - hanno dichiarato le organizzazioni sindacali - è un comportamento gravemente scorretto, che lede i diritti e la qualità della vita di lavoratrici e lavoratori, che si vedono privati di stipendio e tredicesima alle porte delle feste natalizie e soprattutto al termine di un anno di aspre difficoltà, nel quale non hanno mai potuto contare su risposte chiare e certe da parte dell'azienda».



ASTER

Il TUO diritto
alla salute

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

Chiamaci: 06 / 4725800

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



**Lastminute.com
 Verso la cessazione
 delle due società del
 Gruppo, Cruiseland e
 Pigi. I sindacati
 chiedono la ricolloca-
 zione dei 67 lavoratori
 e l'attivazione del tavo-
 lo al Mimit. Insuffi-
 ciente la proposta di
 incentivo all'esodo**

Si complica la vertenza che ha coinvolto i 67 lavoratori in Italia di Cruiseland Srl e Pigi Srl, società del Gruppo Lastminute.com interessate dalla procedura di cessazione delle attività avviata lo scorso ottobre. A confronto con le organizzazioni sindacali le due aziende hanno confermato l'assenza di qualunque ricollocazione sul territorio nazionale, limitando le possibilità di reimpiego a sole nove posizioni disponibili presso una società del Gruppo con sede in Spagna. Le società, riconducibili alla multinazionale BravoNext SA – gruppo quotato in Svizzera e proprietario del portale Lastminute.com – hanno ribadito che le uniche soluzioni occupazionali ipotizzate riguardano tre ruoli nel customer service e sei aperti all'intera

platea aziendale, tutti subordinati al trasferimento all'estero per ragioni connesse alla "stabile organizzazione". Una prospettiva giudicata inaccettabile dalle organizzazioni sindacali che già negli scorsi incontri, avevano evidenziato la solidità complessiva del Gruppo, presente in numerosi Paesi europei ed extraeuropei con oltre mille dipendenti, chiedendo che i 67 lavoratori venissero ricollocati all'interno del perimetro aziendale e contestando l'assenza di un reale ramo d'azienda autonomo. I sindacati hanno definito inoltre insufficiente la proposta di incentivazione all'esodo paventata dalla direzione aziendale, compresa tra le 12 e le 17 mensilità, modulata in base all'anzianità e alle condizioni di fragilità, oltre al preavviso e alle spettanze di fine rapporto. Le tre sigle hanno ribadito con fermezza che ogni uscita potrà avvenire solo su base volontaria, attraverso il criterio della non opposizione al licenziamento. Le organizzazioni sindacali hanno inoltre nuovamente contestato la vendita del marchio "Crocierissime", utilizzato dal personale per la gestione delle prenotazioni, un'operazione conclusa senza alcuna tutela per i lavoratori e che solleva ulteriori criticità in termini di responsabilità sociale d'impresa e rispetto della normativa. In assenza di aperture concrete i sindacati hanno annunciato l'intenzione di attivare il confronto presso il Mimit, avviando così la fase ministeriale della procedura.

**Oltre 500 i dipendenti delle società del Gruppo finanziario della holding Volkswagen
 Volkswagen Financial Services, sì al primo Contratto integrativo**

Il 25 novembre è stato siglato il primo Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 500 dipendenti di Volkswagen Bank GmbH e Volkswagen Leasing GmbH, società del gruppo Volkswagen Financial Services.

La Fisascat Cisl, insieme ad un'altra organizzazione sindacale, ha sottoscritto l'intesa con le due direzioni aziendali, assumendo le ipotesi di accordo definite lo scorso 24 luglio, successivamente approvate dalle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori. La vigenza dei CIA è biennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027.

Il testo, identico per entrambe le società, formalizza per la prima volta nella storia del gruppo finanziario della holding Volkswagen in Italia il sistema di relazioni sindacali sviluppatosi e consolidatosi nel tempo, improntato al reciproco rispetto, con la partecipazione fattiva delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti riconoscono, confermano e ampliano disposizioni, prassi e accordi già in essere, tra cui quello relativo alla disciplina del premio annuo di risultato che, per l'esercizio 2025, prevede un



importo massimo erogabile di oltre 3.600 euro. I nuovi integrativi ampliano i diritti di informazione in materia di implementazione dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie, nonché in relazione al ricorso a terziarizzazioni e somministrazioni di manodopera.

Le agibilità sindacali previste dal Titolo III dello Statuto dei Lavoratori vengono estese anche agli ambienti virtuali, con piattaforme e strumenti digitali messi a disposizione dall'azienda.

Ampio il capitolo dedicato alla flessibilità, finalizzato a favorire la conciliazione dei

tempi di lavoro e di vita: vengono regolati strumenti come banca ore ed elasticità oraria.

L'orario di lavoro sarà sviluppato su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, nella fascia oraria 8:00 - 20:00.

Sul fronte economico, il contratto introduce maggiorazioni superiori a quelle del Ccnl per lavoro festivo e domenicale (80% contro il 30%) e per lo straordinario (20% contro il 15%).

Il sostegno economico per il pasto è garantito attraverso mense aziendali, ove presenti e accessibili anche al personale delle ditte in ap-

palto; qualora non fosse possibile l'utilizzo della mensa verrà erogato un equivalente sostegno economico. È inoltre disciplinato l'istituto della reperibilità, con le relative indennità pari a 75 euro lordi per ogni giornata di lavoro prestata e a 250 euro lordi per l'intera settimana.

Migliorative anche le previsioni su ferie e permessi: due giorni di ferie in più all'anno (24 contro 22), tempi di maturazione dimezzati per i ROL delle nuove assunzioni (18 ore nel primo anno, 36 nel secondo anno, 72 dopo 24 mesi), ulteriori permessi retribuiti aggiuntivi

per lavoro di cura, genitorialità, terapie salvavita e diritto allo studio. Viene istituita anche la banca ore solidale. La malattia sarà retribuita al 100% per tutti gli eventi dell'anno. In tema di formazione le rappresentanze sindacali potranno presentare i fabbisogni formativi che le società si impegnano a valutare e implementare se in linea con la strategia aziendale.

Consolidate infine diverse misure di welfare, tra cui borse di studio, agevolazioni per le assicurazioni sanitarie e un ampliamento delle causali per la richiesta di anticipi del TFR.

Soddisfazione in casa sindacale. «La firma dei primi Contratti integrativi aziendali nelle aziende finanziarie italiane del gruppo Volkswagen Financial Services, raggiunta grazie al lavoro delle rappresentanze sindacali unitarie e dell'intera delegazione trattante – ha dichiarato Gianfranco Brusaporci della segreteria sindacale Fisascat Cisl – consegna alla contrattazione un impianto organico di norme e prassi, riconducendole pienamente alla sfera del diritto».

Arval Service Lease Italia, nuovo assetto organizzativo dell'IT

Siglato l'accordo quadro riguardante il nuovo assetto organizzativo dell'IT Service Hub di Arval Service Lease Italia, società del Gruppo BNP Paribas leader nel settore del noleggio a lungo termine e della gestione di flotte aziendali. L'accordo rappresenta una conquista significativa e un precedente importante per i lavoratori interessati, con l'obiettivo di salvaguardare le competenze interne e l'occupazione.

L'intesa include misure per la gestione dell'impatto occupazionale, come la riconversione professionale, il job posting prioritario, la mobilità volontaria infragruppo con il mantenimento dell'anzianità

di servizio, il part time su richiesta e, laddove necessario, i prepensionamenti volontari e risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro. Si interviene poi sulla definizione di principi condivisi per la gestione del processo di attuazione del nuovo assetto organizzativo, valorizzando le competenze interne attraverso piani formativi e programmi di reskilling e promuovendo l'insourcing.

Nel corso del processo saranno valutati gli eventuali impatti afferenti i profili di salute e sicurezza, anche per quanto riguarda il possibile rischio stress lavoro correlato, per assicurare una

distribuzione coerente e sostenibile dei carichi di lavoro. Il perimetro e le tempistiche dell'accordo prevedono due fasi di riorganizzazione: la prima avrà inizio a partire dal quarto trimestre 2025 fino al quarto trimestre 2026; la seconda, al via dal primo trimestre 2027, si concluderà nel terzo trimestre 2028, con termine previsto il 31 dicembre 2028. Viene inoltre istituita una "cabina di regia" per monitorare l'andamento del processo di riorganizzazione, con incontri periodici per garantire la trasparenza e la corretta attuazione delle misure concordate. Un elemento, quest'ultimo, che sottolinea l'impor-

tanza e la centralità della partecipazione sindacale nell'attuale contesto lavorativo aziendale. Le parti si impegnano a monitorare congiuntamente l'attuazione dell'accordo quadro e ad effettuare una verifica complessiva al termine di ciascuna fase del processo con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle RSU/RSA/RLS.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Questo accordo non era scontato, né dovuto, ma è il risultato di un impegno congiunto e rappresenta un importante precedente per il futuro» ha dichiarato Salvo Carofratello, impegnato al

tavolo di trattativa per la federazione cislina. «La presenza attiva delle organizzazioni sindacali, e della Fisascat in particolare, ha permesso di garantire che le esigenze e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori fossero al centro delle decisioni prese. La partecipazione sindacale ha favorito un dialogo costruttivo tra le parti, contribuendo a creare un clima di fiducia e collaborazione che è essenziale per il successo del processo di riorganizzazione. Continueremo a monitorare attentamente l'attuazione dell'accordo e a garantire la tutela dei diritti dei lavoratori» ha concluso il sindacalista.



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

www.ebinvip.it

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

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



**PARTI SOCIALI
COSTITUENTI**



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



FISASCAT



SEDE: Via Piemonte, 32 · 00187 Roma T +39 06.4820303 F +29 06.48976060 E info@ebinvip.it

**Yoox Net-a-Porter
Dopo l'annuncio sui
211 licenziamenti il
Gruppo comunica
la cessione di
"The Outnet",
la piattaforma
di moda offprice.
Operazione inaccettabile e irrispettosa verso i lavoratori**

Un'altra scelta grave e incomprensibile da parte di LuxExperience, il gruppo che ha acquisito Yoox Net-a-Porter Group. A novembre, contestualmente all'annuncio sui 211 licenziamenti tra Milano e Bologna, ha comunicato la cessione di "The Outnet" - piattaforma di moda offprice - a The O Group Llc, agenzia di marketing specializzata in marchi di lusso con sede a New York, per un valore di 30 milioni di dollari. Le organizzazioni sindacali hanno definito l'operazione "inaccettabile e irrispettosa verso le lavoratrici e i lavoratori che da mesi vivono nell'incertezza". Ancora più gravi appaiono le dichiarazioni del ceo Michael Kliger, che ha definito la cessione "utile a creare il modello operativo snello necessario a Yoox per recuperare crescita e solidità

finanziaria" e a "accelerare il piano di trasformazione complessiva, ottenendo una piattaforma efficiente per Net-a-Porter e Mr Porter". Parole che suonano come un ulteriore schiaffo a chi, con fatica, continua a garantire professionalità e impegno in un contesto di profonda riorganizzazione. I sindacati ricordano che, al termine delle giornate di sciopero e del presidio permanente davanti a una delle sedi del gruppo, l'accordo raggiunto al tavolo di crisi aperto al Mimit aveva portato alla sospensione immediata della procedura di licenziamento collettivo, con l'impegno a individuare soluzioni condivise e a proseguire un confronto costante già calendarizzato tra ottobre e novembre. La cessione di "The Outnet" smentisce nei fatti gli impegni assunti e mina la credibilità del piano industriale illustrato

dall'azienda.

La richiesta dei sindacati resta chiara e ancora più urgente: attivare subito un ammortizzatore sociale e adottare tutte le misure possibili per ridurre l'impatto occupazionale della riorganizzazione. Le azioni unilaterali di LuxExperience mettono a rischio nuovi posti di lavoro e alimentano un clima di forte preoccupazione.

Le lavoratrici e i lavoratori meritano rispetto, e le organizzazioni sindacali che li rappresentano non sono più disposte a tollerare atteggiamenti di questo tipo.

Le organizzazioni sindacali hanno sollecitato un nuovo incontro al Mimit di convocare con urgenza un nuovo incontro e valuteranno tutte le azioni necessarie a difesa dell'occupazione e della dignità delle persone.

**Istituto Europeo di Design, siglato il nuovo Contratto integrativo
I punti cardine dell'accordo: tutele individuali, politiche di genere e salario variabile**

Maggiori tutele individuali, attenzione alle politiche di genere, sostegno alla genitorialità e salario variabile: queste le principali novità del nuovo Contratto integrativo aziendale siglato il 18 dicembre dalla Fisascat Cisl, insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, con IED - Istituto Europeo di Design, per le sedi che si trovano sul territorio italiano (Milano, Torino, Firenze, Roma e Cagliari). Il nuovo integrativo conferma la possibilità di fruizione del congedo parentale in modalità oraria ed estende il diritto a permessi per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici, fruibili su base giornaliera o oraria anche per figli fino al compimento dei 14 anni. Incrementati anche i permessi per motivi di studio, che arrivano a 10 ore annuali. Importanti novità anche in merito alle politiche di genere, che vedono l'introduzione di un congedo aggiuntivo di tre mesi, oltre a quanto previsto dal Ccnl, a favore delle persone inserite



in percorsi di protezione contro la violenza di genere. Saranno inoltre attivati percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutte le lavoratrici e i lavoratori sui temi dell'inclusività, delle discriminazioni e della prevenzione delle molestie. L'accordo definisce poi un

nuovo sistema di salario variabile collegato a diversi indicatori di qualità e produttività. Il valore dei buoni pasto è fissato a 8,00 euro, estendendone la fruizione anche alle lavoratrici e ai lavoratori in regime di smart working. Il CIA migliora il sistema di relazioni sindacali,

basato sul diritto di informazione e confronto su varie tematiche, articolato tra livello nazionale e territoriale o di sede e conferma le agibilità sindacali presenti nel precedente integrativo. Le parti hanno siglato per la prima volta un accordo nazionale sullo smart working,

che disciplina modalità di adesione, fruizione, espletamento e programmazione dello strumento, i criteri di priorità per specifiche condizioni personali e familiari, il riconoscimento del buono pasto e un monitoraggio periodico con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Esprimiamo un giudizio complessivamente positivo sull'accordo raggiunto che introduce maggiori tutele individuali, rafforza le politiche di genere e sostiene la genitorialità, introducendo per la prima volta la disciplina sullo smart working» ha dichiarato Stefania Chicca, operatrice della federazione cilsina. «Il nuovo Contratto integrativo IED - ha concluso la sindacalista - conferma e rafforza le relazioni sindacali, valorizzando un modello di dialogo e confronto volto al monitoraggio e alla tutela delle professionalità e delle competenze, anche in riferimento all'evoluzione tecnologica e all'intelligenza artificiale».

MyChef, intesa sul premio di risultato per i 1.300 dipendenti

Raggiunta l'intesa sul premio di risultato per gli oltre 1.300 dipendenti di MyChef, società italiana operante nel settore della ristorazione commerciale con 170 punti vendita presenti su tutto il territorio nazionale. L'accordo, siglato con l'azienda dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, ha natura sperimentale e trova origine nel contratto integrativo aziendale sottoscritto dalle parti nel mese di gennaio 2025, il primo nella storia di MyChef. Il premio, che avrà efficacia per gli anni fiscali 2025/26 e 2026/27, troverà applicazione per tutte le lavoratrici e i lavoratori impiegati in autostrade, stazioni, fiere e aeroporti, oltre che nella sede centrale di Milano. L'importo massimo erogabile sarà di 300 euro lordi annuali pro



capite su base full-time, riproporzionati rispetto all'orario di lavoro per i dipendenti part-time. Per i soli lavoratori del settore autostradale che abbiano nella loro retribuzione individuale l'elemento fisso mensile denominato "assegno ad personam", l'importo lordo annuale previsto sarà di 200 euro lordi. Per l'accesso al premio ven-

gono presi in considerazione i risultati economici basati su due parametri distinti: il fatturato annuale della società e la produttività oraria del singolo punto vendita, entrambi considerati in relazione alla soglia di budget fissata dalla società. Quanto al parametro del fatturato annuale, vengono previsti tre scaglioni per l'accesso al

premio: il primo in caso di incremento del budget fino al 2,5%, il secondo a fronte di un incremento dal 2,5% al 5%, il terzo nel caso di incremento superiore al 5%; l'importo erogabile si modificherà di conseguenza: 70 euro per il primo scaglione (47 euro per gli autostradali con assegno ad personam), 100 euro per il secondo (67 per gli autostradali) e 150 euro per il terzo (100 euro per gli autostradali). Gli stessi importi varranno per gli scaglioni fissati rispetto al parametro della produttività del singolo punto vendita: incremento del budget fino al 2%, dal 2% al 3% e superiore al 3%. Il premio sarà riproporzionato in base alle ore di effettiva presenza al lavoro e potrà essere convertito in welfare, entro il mese di dicembre di ogni anno, con

una maggiorazione dell'importo pari al 10%. L'erogazione del premio, in tal caso, avverrà nel mese di febbraio dell'anno successivo all'anno fiscale di riferimento, mentre avverrà a gennaio per i lavoratori che non eserciteranno l'opzione welfare. «Con la sottoscrizione dell'accordo sul premio di risultato aggiungiamo un tassello fondamentale al sistema di diritti e tutele previsto dal primo contratto integrativo aziendale» dichiara Laura Capitale, operatrice della Fisascat Cisl. «Continueremo ad alimentare il confronto con l'azienda al fine di migliorare, in maniera condivisa, le condizioni di lavoro di chi opera in un settore delicato e complesso come quello della ristorazione commerciale e merita il giusto riconoscimento».



La salute di tutti, il valore di ciascuno

QuAS: cos'è

La **Cassa Assistenza Sanitaria Quadri QuAS** è un fondo di **Assistenza Sanitaria Integrativa** iscritto all'Anagrafe dei Fondi presso il Ministero della Salute. Nasce nel **1989** su impulso delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro del Commercio, Turismo e Distribuzione Moderna Organizzata**

QuAS: cosa fa

Garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**, rimborsando le spese sanitarie definite nel **Tariffario Nomenclatore**

Opera **senza finalità di lucro**

Si fonda su principi di **solidarietà, mutualità e uguaglianza**, garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle Aziende e dai Lavoratori

QuAS: i numeri chiave

Assiste attualmente oltre **135.000** Iscritti, di cui circa **3.000** in quiescenza

Gestisce le relazioni con oltre **27.000 Aziende**

Rimborsa circa **2.600 tipologie di prestazioni sanitarie**, tra cui:

visite specialistiche e diagnostica, fisioterapia, psicoterapia, interventi chirurgici, odontoiatria, terapie oncologiche, gravidanza sicura e sostegno al neonato, assistenza per la non-autosufficienza, cure termali, prevenzione, lenti correttive della vista

Ha attivato convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie e 150 presidi territoriali di ottimo livello, nei centri urbani a maggiore densità di Iscritti

Visita il sito www.quas.it

Confcom



Confcommercio

FEDERDISTRIBUZIONE
LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA



FISASCAT



**Minor Hospitality Group
 Interrotte le trattative
 sul primo Contratto
 integrativo aziendale.
 Proclamato lo stato di
 agitazione ed avviato
 un percorso di mobili-
 tazione con assemblee
 nei luoghi di lavoro per
 informare il personale**

Si è interrotto il confronto per la definizione del primo Contratto integrativo aziendale di Minor Hospitality Group, il gruppo alberghiero che in Italia riunisce NH Italia, Roco Hospitality Group e Coperama. Dopo mesi di trattative, il negoziato si è concluso senza un'intesa. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno proclamato lo stato di agitazione e ad avviare un percorso di mobilitazione. L'incontro decisivo, convocato il 29 e 30 ottobre per arrivare alla sottoscrizione dell'accordo, si è chiuso con un nulla di fatto. Secondo il sindacato, la delegazione aziendale si è presentata al tavolo senza il mandato

necessario per definire gli ultimi aspetti dell'intesa e, in particolare, il Premio di Risultato, considerato uno degli elementi qualificanti del contratto integrativo. La rottura è arrivata al termine di un confronto che aveva consentito di affrontare gran parte dei contenuti dell'accordo, con l'obiettivo di costruire per la prima volta un sistema di regole comuni per le società italiane del gruppo. Tra i temi al centro della trattativa: il rafforzamento delle relazioni industriali, il welfare aziendale, gli istituti contrattuali e il riconoscimento economico legato ai risultati aziendali. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sin-

dacali di categoria, il mancato accordo rappresenta una brusca frenata nelle relazioni sindacali e rischia di deludere le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, che da tempo attendono uno strumento capace di uniformare diritti e trattamenti nelle diverse realtà aziendali. A seguito della rottura del negoziato è stato proclamato lo stato di agitazione in tutte le società del gruppo e sono state avviate assemblee nei luoghi di lavoro per informare il personale sull'esito della trattativa e condividere le iniziative da intraprendere. Il sindacato auspica una rapida riapertura del confronto.

Ikea, il dialogo si ferma e parte la mobilitazione nazionale Il 5 dicembre sciopero e presidio a Carugate per il Contratto integrativo aziendale

La vertenza Ikea ha vissuto una nuova fase di forte tensione alla fine del 2025, culminata con lo sciopero nazionale del 5 dicembre e una partecipata manifestazione davanti alla sede di Carugate, alle porte di Milano. Alla base della mobilitazione promossa dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria vi sono il progressivo deterioramento delle relazioni industriali e il mancato rinnovo del Contratto integrativo aziendale, scaduto ormai dal 2019.

Secondo il sindacato, negli ultimi anni Ikea ha progressivamente modificato il proprio approccio alle relazioni industriali, assumendo decisioni unilaterali su aspetti centrali dell'organizzazione del lavoro e limitandosi a comunicarle successivamente alle rappresentanze dei lavoratori.

Una modalità che avrebbe svuotato di significato il confronto su temi come turnazioni, organizzazione del lavoro, mansioni e modifiche operative nei punti vendita. A segnare la rottura è stato soprattutto il mancato accordo sul rinnovo del contratto integrativo. Nell'ultimo incontro l'azienda ha respinto le proposte sindacali, rifiutando anche di consolidare alcuni punti sui quali sembrava essersi raggiunta una convergenza, tra



cui le maggiorazioni per il lavoro domenicale e il trattamento economico della malattia. Ikea ha motivato la propria posizione richiamando il mancato raggiungimento degli obiettivi di budget e l'aumento dei costi, facendo riferimento anche al recente rinnovo del Contratto collettivo nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata.

Tra i temi ancora aperti figurano anche il sistema di classificazione pro-

fessionale, con il mancato riconoscimento degli specialisti impegnati nelle attività di progettazione, e alcune scelte organizzative giudicate penalizzanti, come il divieto di accesso alla mensa per i dipendenti part-time con pause ridotte.

Decisioni che, secondo la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, confermano una progressiva riduzione delle tutele e del ruolo della contrattazione. A pe-

sare sul clima aziendale è stato anche il premio di partecipazione 2025. I dati illustrati dall'azienda hanno evidenziato che oltre la metà dei punti vendita non avrebbe percepito alcun premio, mentre negli altri negozi gli importi sarebbero risultati particolarmente contenuti. Una scelta contestata dal sindacato, che ha chiesto di rivedere il sistema premiante e di riconoscere un importo a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori. La risposta è arrivata con lo sciopero nazionale del 5 dicembre, caratterizzato da un'ampia adesione nei negozi Ikea e dalla manifestazione nazionale di Carugate. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, la partecipazione alla mobilitazione conferma il diffuso malcontento dei lavoratori e la volontà di difendere il contratto integrativo, il riconoscimento della professionalità e un sistema di relazioni industriali fondato sul confronto.

La vertenza resta aperta. Per il sindacato, la ripresa del dialogo passa dal rinnovo del contratto integrativo e dal ripristino di un confronto reale sulle scelte organizzative che incidono sulle condizioni di lavoro, con l'obiettivo di ricostruire quel clima di fiducia che per anni ha caratterizzato le relazioni industriali all'interno di Ikea.

Metro Italia, siglata l'intesa sulla gestione degli esuberanti

Nel mese di dicembre è stata completata la definizione degli accordi con Metro Italia e Metro Dolomiti riguardanti sia la gestione degli esuberanti dichiarati dall'azienda, sia l'assetto complessivo delle relazioni industriali nel quadro del processo di riorganizzazione in corso. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme al Coordinamento Nazionale RSU/RSA, hanno sottoscritto con la direzione societaria l'Accordo per la gestione degli esuberanti tramite isopensione, rivolto a un massimo di 110 lavoratrici e lavoratori a tempo indeterminato prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici. Lo strumento, attivato ai sensi della Legge 92/2012, consentirà l'uscita volontaria e non traumatica dei dipendenti con almeno 62 anni compiuti al 31 maggio 2026 e in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

Il piano prevede, per chi aderirà, una prestazione economica mensile erogata dall'INPS e finanziata integralmente dalla Società fino alla

maturazione del trattamento pensionistico, per un periodo massimo di sette anni. L'azienda garantirà inoltre la provvista finanziaria e il versamento della contribuzione correlata calcolata sulla base della retribuzione imponibile degli ultimi anni di servizio. Le domande potranno essere presentate fino al 18 gennaio 2026; in caso di eccedenza delle richieste sarà applicata una graduatoria basata sulla maggiore prossimità al pensionamento. L'adesione del lavoratore al piano di esodo comporterà la sottoscrizione di un verbale individuale di accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso, alla relativa indennità di preavviso e a qualsiasi diritto relativo al rapporto intercorso, con il riconoscimento di un importo a titolo transattivo novativo di 500 euro lordi.

Al termine della fase di adesione e validazione delle domande da parte dell'INPS, le Parti attiveranno confronti territoriali per valutare le ricadute organizzative nei punti vendita, individuando eventuali stabilizzazio-

ni, incrementi orari per il personale part-time e percorsi di sostituzione. È stata concordata una copertura minima del 50% delle posizioni che si renderanno vacanti entro il 31 dicembre 2027.

Contestualmente le parti hanno siglato un Accordo Quadro che definisce un percorso strutturato di monitoraggio e confronto sulle principali aree di impatto della riorganizzazione. L'intesa prevede: la costituzione di un tavolo nazionale permanente di monitoraggio, con incontri periodici sull'andamento economico e occupazionale della rete e sui 10 punti vendita in situazione di criticità; un confronto dedicato sugli appalti e sulle clausole sociali, per garantire continuità occupazionale e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori degli appalti; l'avvio di un percorso di confronto sul servizio ristorazione e sulle soluzioni più idonee per l'intera popolazione aziendale; la definizione di linee condivise sul tema dell'innovazione digitale, con particolare attenzione all'impatto dei nuovi strumenti sui processi di lavoro, sulla

formazione e sulle condizioni occupazionali. Le parti hanno inoltre ribadito la volontà condivisa di salvaguardare e mantenere il Contratto integrativo aziendale, che resterà in vigore fino al 31 dicembre 2027, fatta salva la possibilità delle organizzazioni sindacali di presentare la piattaforma secondo quanto previsto dal CIA. «Questi accordi - dichiarano unitariamente le organizzazioni sindacali - rappresentano un passaggio fondamentale per governare una fase complessa di riorganizzazione aziendale, tutelando le lavoratrici e i lavoratori coinvolti. Con l'accordo sugli esuberanti abbiamo scelto la strada della responsabilità, della volontarietà all'esodo e della trasparenza, garantendo strumenti di accompagnamento alla pensione e impegni concreti sul mantenimento dell'occupazione attraverso stabilizzazioni, ampliamenti orari e percorsi di sostituzione». Per i sindacati, inoltre, l'Accordo Quadro assicura un presidio costante su occupazione, appalti, digitalizzazione e condizioni di lavoro.

“ Un ventaglio di proposte
per la formazione del
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 organizzazione 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

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



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

VIA MARCO E MARCELLIANO, 45/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305



Pam Panorama, relazioni industriali ai minimi termini Controlli, sanzioni e licenziamenti: il "Test del Carrello" infiamma il confronto



Non si è trattato soltanto di una serie di provvedimenti disciplinari. La vicenda che, nell'autunno del 2025, ha investito le lavoratrici e i lavoratori di Pam Panorama ha assunto rapidamente una dimensione nazionale, trasformandosi in una vertenza che ha riportato al centro del dibattito il tema delle relazioni industriali, della tutela della dignità del lavoro e dei limiti entro cui possono spingersi i controlli aziendali. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, infatti, quanto accaduto nei punti vendita della catena della grande distribuzione organizzata rappresenta il sintomo di un modello gestionale sempre più orientato all'utilizzo dello strumento disciplinare, con contestazioni giudicate sproporzionate e, in molti casi, prive di un'effettiva giustificazione. Il confronto nazionale con l'azienda, richiesto proprio per affrontare il crescente numero di contestazioni e licenziamenti, si è concluso senza alcun risultato. L'incontro, svoltosi presso la sede della società, ha confermato la distanza tra le parti: da un lato le organizzazioni sindacali hanno chiesto il ritiro dei provvedimenti e un radicale cambio di impostazione nella gestione del personale; dall'altro Pam Panorama ha difeso il proprio operato, confermando la correttezza delle procedure adottate.

Secondo quanto denunciato dalle organizzazioni sindacali di categoria, negli ultimi mesi si è assistito a una vera e propria escalation di contestazioni disciplinari, spesso riferite a episodi di minima entità: esposizioni della merce ritenute non corrette, presunte lamentele della clientela, ritardi di pochi minuti, sospensioni cautelative e altri addebiti che, nel loro insieme, delineerebbero un clima di forte pressione nei confronti del personale. La questione più delicata

riguarda però il cosiddetto "test del carrello", una procedura interna che ha suscitato un acceso dibattito anche fuori dall'ambito sindacale. Il meccanismo consiste nel simulare un tentativo di furto durante il normale svolgimento dell'attività di cassa. Un ispettore incaricato dall'azienda si presenta come un normale cliente, occultando volontariamente piccoli prodotti all'interno di altre confezioni o tra la merce acquistata: rossetti nascosti nelle confezioni di uova, cosmetici inseriti nelle buste della frutta, piccoli articoli collocati nei cartoni delle bevande o in altri punti difficilmente individuabili durante il passaggio in cassa. Se il cassiere non rileva il prodotto nascosto, il controllo si trasforma in una contestazione disciplinare che, in diversi casi, ha portato addirittura al licenziamento. Per l'azienda si tratta di verifiche finalizzate a controllare il rispetto delle procedure aziendali e a contrastare i fenomeni di taccheggio. Di tutt'altro avviso la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, che hanno definito il sistema un vero e proprio tranello costruito artificialmente per mettere in difficoltà i lavoratori. Durante il confronto nazionale, l'azienda ha richiamato un modulo formativo composto da dieci slide, illustrato al personale all'inizio dell'anno, sostenendo che tali controlli rientrano nelle normali procedure operative. Una spiegazione che non ha convinto il sindacato, secondo cui un richiamo formativo non può giustificare modalità di controllo considerate lesive della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

A rendere ancora più delicata la vicenda è il profilo delle persone coinvolte. Secondo le organizzazioni sindacali, molti dei provvedimenti disciplinari riguardano lavoratrici e lavoratori con lunga anzianità di servizio,

spesso con decenni di esperienza alle spalle, oppure dipendenti che beneficiano di particolari tutele, come quelle previste dalla legge 104. Un elemento che alimenta il timore che le contestazioni non siano episodi isolati ma facciano parte di una strategia più ampia, finalizzata a colpire il personale con maggiore anzianità e costo aziendale.

Mentre il confronto nazionale sembrava essersi ormai arenato, un nuovo episodio ha ulteriormente aggravato il clima.

Nel punto vendita Pam Panorama di Fornacette, in provincia di Pisa, una lavoratrice addetta alle casse con trentasei anni di anzianità di servizio è stata sospesa dal lavoro e dalla retribuzione per dieci giorni proprio in seguito all'esito di un "test del carrello". Alla dipendente è stata contestata la mancata individuazione di un mascara che gli ispettori avevano volutamente nascosto all'interno di una busta di castagne. Il provvedimento rappresenta la più grave sanzione conservativa prevista prima del licenziamento.

Per la Fisascat Cisl la misura è apparsa del tutto sproporzionata rispetto ai fatti contestati e produce un duplice effetto: da un lato mette sotto forte pressione la lavoratrice interessata, dall'altro trasmette un messaggio intimidatorio all'intero organico, inducendo il personale a svolgere l'attività lavorativa in un clima di costante timore di incorrere in pesanti sanzioni disciplinari anche per errori minimi.

La vicenda di Fornacette si inserisce inoltre in un contesto già noto alle rappresentanze sindacali territoriali. Il punto vendita aveva infatti registrato significativi ammanchi inventariati, più volte segnalati come conseguenza della diffusione delle casse automatizzate prive di adeguati presidi di vigi-

lanza.

Secondo la federazione cislina, invece di rafforzare i sistemi antitaccheggio, incrementare la sorveglianza o investire in misure organizzative capaci di prevenire i furti, l'azienda avrebbe scelto di concentrare l'attenzione sul personale di cassa, facendo ricadere sui dipendenti responsabilità riconducibili a criticità organizzative e gestionali. La stessa società, ricordano le organizzazioni sindacali, aveva dichiarato rilevanti perdite economiche a livello nazionale, situazione che avrebbe richiesto interventi strutturali sui sistemi di sicurezza ben prima dell'introduzione di controlli tanto invasivi. La vertenza, quindi, supera il singolo episodio disciplinare e assume un significato più ampio. Al centro non vi è soltanto la sorte dei lavoratori coinvolti, ma il modello di relazioni industriali che si intende costruire all'interno di una delle principali realtà della grande distribuzione italiana. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria è necessario ristabilire un confronto fondato sul rispetto reciproco, sulla proporzionalità delle sanzioni e sulla valorizzazione dell'esperienza professionale, respingendo pratiche che rischiano di compromettere il clima aziendale e la serenità delle persone. Parallelamente prosegue l'azione di tutela nelle sedi competenti. Le organizzazioni sindacali hanno confermato il ricorso agli strumenti legali a difesa delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti e hanno annunciato la prosecuzione della mobilitazione nazionale, con l'obiettivo di ottenere il ritiro dei licenziamenti e dei provvedimenti disciplinari ritenuti illegittimi e di riaprire un confronto che restituisca centralità al rispetto dei diritti, della professionalità e della dignità di chi ogni giorno opera nei punti vendita della rete Pam Panorama.

DIALOGO SVILUPPO
ELEVA LA QUALITÀ
 OCCUPAZIONE PROFESSIONALE
 INTERVENTI DI **ATTIVA** ECONOMIA
 RISPOSTE SOSTEGNO AL **ATTIVA** IMPRENDITORI
 IMPEGNO REDDITO LAVORATORI DIPENDENTI
FAVORISCE L'INCONTRO TRA DOMANDA
 E OFFERTA RELAZIONI
 FORMULA **ANALIZZA** IL MONDO
 PROPOSTE **ANALIZZA** DEL TURISMO
BILATERALITA' RISORSE



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

Gruppo Lottomatica, in stato di agitazione i 2.800 dipendenti Distanze al tavolo sul Contratto integrativo aziendale in scadenza il 31 dicembre 2025



A fine novembre la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno dichiarato lo stato di agitazione delle lavoratrici e dei lavoratori di Lottomatica. Il gruppo, operativo nel settore del gioco pubblico autorizzato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, conta oltre 2.800 dipendenti. La decisione è arrivata al termine dell'ultimo incontro sulla prosecuzione della trattativa per il rinnovo dell'Accordo integrativo aziendale, in scadenza il 31 dicembre 2025. Al tavolo, alla presenza dell'azienda, delle organizzazioni sindacali nazionali, delle strutture territoriali e delle Rsa, si è discusso di welfare, premio di risultato, buoni pasto, smart working e perimetro di appli-

cazione del contratto. Le tre sigle hanno ribadito la necessità di risposte chiare su tutti i punti della piattaforma rivendicativa. In apertura, la società ha illustrato un nuovo schema di premio di risultato basato esclusivamente sull'over-performance, con una crescita tra il 101% e il 110% degli obiettivi e un effetto leva crescente. Il welfare aziendale aumenterebbe per scaglioni legati al raggiungimento dei risultati, mentre il valore del premio al 100% resterebbe invariato. I sindacati hanno contestato questa impostazione. "La proposta non riconosce in modo adeguato il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori, che in questi anni hanno sostenuto il raggiungimento di livelli molto elevati di

produttività e utili", dichiarano le tre sigle. "L'azienda sceglie di reinvestire il capitale quasi esclusivamente in azioni proprie, senza prevedere una redistribuzione equa nei confronti di chi contribuisce ogni giorno ai risultati". In merito al perimetro di applicazione dell'Accordo, su sollecitazione sindacale l'azienda ha confermato la disponibilità ad estenderne l'applicazione alle società del gruppo interamente controllate, sostenendo però l'impossibilità di intervenire nelle realtà con soci diversi o con diverse applicazioni contrattuali. Sul tema smart working, Lottomatica ha confermato l'intenzione di proseguire con questa modalità, riportando però sul tavolo la questione dello smaltimento di

ferie e permessi. "Lo smart working non può diventare uno strumento che scarica sui lavoratori la responsabilità della gestione di ferie e permessi", affermano i sindacati. "Serve una migliore organizzazione del lavoro e manager che favoriscano la fruizione dei diritti, non che la ostacolino". Giudicata, inoltre, insufficiente, la proposta economica aziendale e richiesto un aumento del target iniziale del premio di risultato pari almeno a una mensilità aggiuntiva nel corso della vigenza contrattuale, insieme all'adeguamento dei buoni pasto e delle indennità secondo quanto previsto dalla piattaforma. Hanno inoltre chiesto una quota di welfare certa, non

legata esclusivamente alle performance, l'estensione dell'integrativo a tutte le realtà del gruppo per superare le attuali disparità, e un rafforzamento delle relazioni sindacali con strumenti strutturati di confronto, anche sui temi della parità di genere e dei diritti individuali. Nonostante alcuni passi avanti, le risposte aziendali sono ancora lontane da una reale valorizzazione del lavoro e da un trattamento equo per tutte e tutti. Le organizzazioni sindacali, insieme alle delegate e ai delegati riuniti in coordinamento, dichiarano lo stato di agitazione e si dicono pronte ad attivare ogni forma di protesta a sostegno della trattativa.

Unicoop Etruria, lo sciopero contro il piano di tagli e dimissioni

A pochi mesi dalla nascita di Unicoop Etruria, la cooperativa frutto della fusione tra Coop Centro Italia e Unicoop Tirreno, il confronto sul piano industriale si è trasformato in una dura vertenza sindacale. La presentazione del progetto di riorganizzazione, che prevede la dismissione di 24 punti vendita, il ridimensionamento delle sedi amministrative e pesanti ricadute occupazionali, ha infatti determinato la proclamazione dello stato di agitazione e dello sciopero nazionale del 18 dicembre 2025 da parte della Fisascat Cisl e delle altre organizzazioni sindacali di categoria. Il piano illustrato dalla cooperativa interessa complessivamente circa 520 lavoratrici e lavoratori. Le misure più significative riguardano la riduzione degli organici nelle sedi amministrative di Vignale e Castiglione del Lago, con circa 180 posizioni coinvolte,

e la rete commerciale, dove è prevista la dismissione di 24 punti vendita, tra cui dodici supermercati dell'insegna Superconti, con circa 340 dipendenti interessati e possibili cessioni a terzi. A essere coinvolti sono negozi distribuiti tra Toscana, Umbria, Lazio, Marche e Abruzzo, territori nei quali la cooperativa rappresenta da anni un importante presidio commerciale e occupazionale. Secondo l'azienda, la riorganizzazione risponde alla necessità di ridurre le perdite economiche registrate dalla rete vendita, eliminare le sovrapposizioni tra negozi e rendere più efficiente la struttura della nuova cooperativa nata dalla fusione. Una scelta definita difficile ma necessaria per garantire la sostenibilità futura del progetto industriale. Una lettura che la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di cate-

goria contestano con forza. Secondo il sindacato, il piano scarica ancora una volta sulle lavoratrici e sui lavoratori il peso di anni di scelte gestionali inefficaci, tradendo le aspettative che avevano accompagnato la nascita di Unicoop Etruria. La fusione era infatti stata presentata come un'operazione di rilancio della cooperazione di consumo nel Centro Italia; al contrario, a pochi mesi dalla sua costituzione, la nuova cooperativa ha annunciato un ridimensionamento che comporta l'abbandono di intere aree territoriali e un consistente riassetto della rete commerciale. Particolarmente critica, secondo il sindacato, è anche la situazione della sede di Castiglione del Lago. La prospettata riduzione del personale rischia infatti di svuotarne progressivamente le funzioni, con conseguenze

non solo occupazionali ma anche economiche e sociali per il territorio. Allo stesso modo, restano numerose le incognite sul futuro dei lavoratori dei punti vendita interessati dalle cessioni, in assenza di garanzie sulle ricollocazioni e sulla continuità delle condizioni economiche e contrattuali in caso di passaggio ad altri operatori. La risposta delle lavoratrici e dei lavoratori non si è fatta attendere. Lo sciopero nazionale del 18 dicembre ha registrato un'ampia adesione, con numerosi punti vendita interessati dalla mobilitazione e presidi organizzati davanti alle sedi amministrative e ai supermercati della cooperativa. Alla protesta hanno partecipato anche i dipendenti dei magazzini e degli appalti, confermando la forte contrarietà al piano presentato dalla dire-

zione aziendale e alle prospettive occupazionali delineate dalla riorganizzazione. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria il risultato della mobilitazione rappresenta un chiaro mandato a proseguire la vertenza. La richiesta è quella di rivedere radicalmente il piano industriale, puntando su un reale progetto di rilancio fondato sugli investimenti, sul rafforzamento della rete vendita e sulla valorizzazione delle professionalità interne, piuttosto che su chiusure, cessioni e riduzione degli organici. Fino a quando non emergeranno concrete disponibilità da parte della cooperativa a modificare il progetto presentato, lo stato di agitazione e le iniziative di mobilitazione resteranno aperti, con l'obiettivo di tutelare l'occupazione e garantire il futuro della nuova realtà cooperativa.



**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**

800-100028

**Ex Ilva
 Migliaia di lavoratrici
 e lavoratori impiegati
 negli appalti dei servizi
 di ristorazione e delle
 pulizie civili e indu-
 striali coinvolti nella
 vertenza. La Fisascat
 Cisl in campo per la
 tutela occupazionale**

Sono migliaia le lavoratrici e i lavoratori impiegati negli appalti dei servizi di ristorazione, e delle pulizie civili e industriali coinvolti nella vertenza Ex Ilva, che operano nei siti e negli impianti di Genova, Taranto, Milano, Marghera, Padova, Novi Ligure, Racconigi e nei relativi indotti. In questo clima di incertezza le lavoratrici e i lavoratori rischiano, in caso di cambio di gestione o di mancata riconferma degli affidamenti in appalto, di non aver confermate le medesime condizioni di lavoro e, ancor più grave, di veder cessare per sempre le loro attività, che potrebbero rendersi non più necessarie in caso di riconversione, di-

smisione o di trasferimento delle commesse. Per i sindacati è fondamentale garantire la continuità dei servizi e, ove necessario, l'eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali per le lavoratrici e lavoratori, spesso con contratti part time involontari, che versano già in condizioni di forte precarietà economica e incertezze sul futuro occupazionale. Ad aggravare ulteriormente la situazione già molto complessa, il rischio di desertificazione industriale che potrebbe determinare la chiusura delle attività commerciali e di ristorazione che insistono sui territori. È una vertenza che coinvolge tutti i lavoratori e le lavo-

ratrici che operano nei siti produttivi, nonché il tessuto socioeconomico che ruota attorno ai poli industriali. «Il Governo non può rimanere inerte, è necessario convocare con urgenza tutte le categorie coinvolte negli appalti al tavolo di crisi presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali», hanno dichiarato la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria. «Ribadiamo - hanno concluso - la necessità di salvaguardare la continuità lavorativa e reddituale del personale impiegato negli appalti. Auspichiamo che la convocazione arrivi in tempi rapidi, per scongiurare trasferimenti e licenziamenti».

**Conforama Italia/Emmezeta Moda, relazioni sindacali assenti
 Oltre 1.200 le lavoratrici e i lavoratori, tra personale diretto e in appalto coinvolti dalla vertenza**

Restano forti le preoccupazioni dei sindacati di categoria sulla vertenza che coinvolge gli oltre 1.200 lavoratori, tra personale diretto e in appalto, di Conforama Italia ed Emmezeta Moda. Le organizzazioni sindacali denunciano i "silenzii assordanti" delle due società beneficiarie delle misure di protezione previste dalla procedura di composizione negoziata della crisi, sottolineando la totale mancanza di relazioni sindacali proficue a salvaguardia dell'occupazione e le criticità riguardanti i servizi in appalto.

Nel corso dell'ultimo incontro al Ministero delle Imprese e del Made in Italy, dove è attivo dal mese di marzo 2025 il tavolo di confronto permanente sulla vertenza, i sindacati sono tornati a lanciare l'allarme rispetto al perdurare di gravi problematiche, a cominciare dall'assenza di informazioni sull'attuale andamento economico, sul mantenimento del servizio di pulimento e sulla revisione del relativo capitolato, che risulta inidoneo a garantire la salubrità dei luoghi di lavoro e la salute dei clienti. Al momento circa 60 unità che erano impiegate nell'appalto di pulizie versano in uno stato di incertezza, poiché il cambio di gestione ha comportato la perdita del lavoro per molte delle risorse e l'assunzione di nuovo personale in sostituzione di



quello che aveva diritto al passaggio. A ciò si aggiunge la comunicazione improvvisa circa la chiusura dei Confocity e la conseguente ricollocazione dei lavoratori in negozi collocati in alcuni casi oltre i 50 km. Gravi criticità si registrano nei servizi appaltati, con effetti negativi sulle condizioni igienico-sanitarie e potenziali rischi anche per le licenze commerciali, il tutto mentre le due società richiedono al personale diretto di svolgere mansioni di pulizia in sostituzione al personale precedentemente esternalizzato e attività di tinteggiatura degli ambienti, pratiche

inaccettabili e lesive del Ccnl, dei livelli di inquadramento e delle misure a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Temi rispetto ai quali continuano a mancare risposte adeguate da parte aziendale. Conforama si è limitata infatti a presentare un piano denominato "Conforama Più" - che prevederebbe il contenimento delle perdite, investimenti in formazione e iniziative interne e razionalizzazione di vari costi - e a dichiarare di non voler procedere, per il momento, a licenziamenti riguardanti la linea Confocity, subordinando però tale

impegno all'andamento commerciale. Il prossimo tavolo ministeriale, previsto a inizio 2026, sarà l'occasione per monitorare l'andamento aziendale e delle relazioni industriali. Le organizzazioni sindacali ribadiscono la propria volontà e disponibilità al confronto continuo e costante per il rilancio delle società e la piena occupazione, nonché il proprio assoluto impegno per garantire la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto delle mansioni e del Ccnl, la qualità dei servizi appaltati, la trasparenza e la verifica del piano aziendale.

Woolrich Europe, il passaggio a BasicNet apre la vertenza

L'acquisizione di Woolrich Europe da parte del gruppo torinese BasicNet, annunciata all'inizio di dicembre 2025 come un'operazione strategica per il rilancio dello storico marchio di abbigliamento outdoor, ha aperto una complessa vertenza sindacale destinata ad avere pesanti ricadute occupazionali.

A pochi giorni dal perfezionamento dell'operazione, infatti, la nuova proprietà ha comunicato la chiusura delle sedi di Bologna e Milano, disponendo il trasferimento a Torino di tutti i 139 dipendenti impiegati nelle due strutture.

La decisione, assunta senza un preventivo confronto con le organizzazioni sindacali, ha provocato l'immediata reazione della Fisascat Cisl e delle altre organizzazioni sindacali di categoria, che hanno denunciato il carattere unilaterale della riorganizzazione e annunciato la proclamazione dello stato di agitazione. Secondo il sindacato, il progetto era stato pianificato da tempo e comunicato ai lavoratori soltanto a decisio-

ne ormai assunta, senza lasciare spazio alla ricerca di soluzioni alternative capaci di salvaguardare occupazione e professionalità.

La vertenza assume un valore ancora più significativo considerando il percorso compiuto negli anni dalle lavoratrici e dai lavoratori di Woolrich Europe. Molti di loro hanno infatti contribuito alla crescita e al consolidamento del marchio sul mercato europeo, affrontando anche le fasi più difficili della vita aziendale e accettando sacrifici economici, compresa la rinuncia ai sistemi incentivanti, con l'obiettivo di sostenere il rilancio dell'impresa. Per questo motivo la scelta della nuova proprietà è stata vissuta come una brusca rottura rispetto al percorso costruito negli anni.

BasicNet ha motivato il piano di riorganizzazione con la necessità di concentrare le attività a Torino, creando maggiori sinergie con gli altri marchi del gruppo - tra cui Kappa, K-Way, Superga, Sebago e Briko - e sostenendo che tale scelta rap-

presenti la soluzione migliore per rafforzare la competitività di Woolrich nel medio periodo. L'azienda ha inoltre richiamato la flessione registrata dal business del marchio come elemento alla base della riorganizzazione. Spiegazioni che non hanno convinto il sindacato.

Nel primo incontro con la nuova proprietà, infatti, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno denunciato l'assenza di risposte concrete sulle motivazioni industriali del progetto, sottolineando come non siano stati illustrati elementi tecnici in grado di giustificare un trasferimento collettivo di tali dimensioni né valutate ipotesi organizzative alternative. Il confronto si è quindi concluso con un nulla di fatto, confermando la decisione aziendale di procedere con il piano annunciato. Per le organizzazioni sindacali il rischio concreto è che il trasferimento da Bologna e Milano a Torino si traduca, per molti lavoratori, in un vero e proprio "licenziamento collettivo mascherato". Non tutti, infatti, posso-

no affrontare uno spostamento di centinaia di chilometri, con inevitabili ripercussioni sull'organizzazione familiare, sui costi di vita e sulla possibilità stessa di proseguire il rapporto di lavoro. Da qui la richiesta di ritirare la procedura e riaprire un confronto finalizzato a individuare soluzioni condivise, capaci di coniugare le esigenze industriali con la tutela dell'occupazione.

La vertenza Woolrich Europe rappresenta così uno dei primi banchi di prova del nuovo assetto proprietario del marchio.

Al di là degli aspetti industriali, la vicenda richiama il tema della responsabilità sociale delle imprese e del ruolo delle relazioni industriali nei processi di riorganizzazione aziendale.

Per la Fisascat Cisl la competitività e il rilancio di un'impresa non possono prescindere dal confronto con le rappresentanze dei lavoratori e dalla ricerca di soluzioni che evitino pesanti ricadute occupazionali sui territori e sulle famiglie coinvolte.



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Turismo. A Bruxelles il meeting del Comitato ETLC Salvo Carofratello eletto alla presidenza: verso una nuova strategia europea

Il 4 dicembre si è riunito a Bruxelles, presso la sede di UNI Europa, l'European Trade Union Liaison Committee on Tourism (ETLC), il comitato di coordinamento tra le principali federazioni sindacali europee e globali che rappresentano le lavoratrici e i lavoratori del turismo. Istituito nel 1995, l'ETLC raccoglie le sigle europee EFFAT, UNI Europa ed ETF, che insieme rappresentano oltre 9 milioni di addetti del settore. L'obiettivo è dare una voce unica al sindacato europeo del turismo, portare le priorità della categoria all'attenzione delle istituzioni UE e rafforzare il dialogo sociale con le organizzazioni datoriali. Il meeting ETLC ha rappresentato un momento di confronto sulle principali criticità che attraversano oggi il settore turistico europeo, seguendo i temi posti all'ordine del giorno. La discussione si è concentrata sull'analisi delle condizioni di lavoro e sulla diffusione di forme occupazionali precarie, dal part-time involontario ai contratti instabili;

sul crescente ricorso a franchising, subappalti e intermediazioni, fenomeni che frammentano le tutele e richiedono una risposta normativa comune. Il focus sulla proposta di revisione della direttiva europea sugli appalti pubblici, con particolare attenzione al contrasto delle pratiche di subappalto e intermediazione del lavoro, si è intrecciato con l'impegno a promuovere qualità occupazionale e formazione professionale, l'analisi dell'impatto delle dinamiche geopolitiche sulle filiere turistiche e la definizione della nuova Strategia UE per il turismo sostenibile. In chiusura, le federazioni hanno discusso il rafforzamento della cooperazione sindacale, l'elaborazione di una dichiarazione congiunta ETLC e le iniziative di advocacy in vista della Giornata Europea del Turismo del 26 gennaio 2026. Nel corso della riunione, Salvo Carofratello, sindacalista della Fisascat Cisl, è stato eletto nuovo Presidente

dell'European Trade Union Liaison Committee on Tourism. La nomina attribuisce alla Federazione cislina un ruolo strategico alla guida del principale organismo di coordinamento sindacale europeo per il turismo, rafforzando la presenza italiana nel confronto con Commissione Europea, Parlamento e stakeholder del settore. «La responsabilità che mi viene affidata rappresenta un riconoscimento per la nostra Federazione e uno stimolo a rafforzare il dialogo, la collaborazione e la rappresentanza sindacale nel turismo europeo», ha affermato Carofratello, sottolineando «il valore della cooperazione transnazionale». Il sindacalista ha delineato «le priorità sindacali da sviluppare nei prossimi anni: contrasto al lavoro precario nel turismo, la lotta contro le pratiche di subappalto e intermediazione del lavoro, la promozione di una direttiva europea specifica su questi temi, l'attenzione alle condizioni dei lavora-

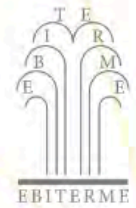
tori coinvolti in outsourcing e franchising». Tra gli obiettivi: «migliorare la qualità dell'occupazione, valorizzare la formazione professionale, definire una strategia europea per il turismo sostenibile, sia dal punto di vista sociale che ambientale». Nell'intervento Carofratello ha richiamato il valore dell'accordo ETLC del 2002, che sancisce la collaborazione strategica fra le principali organizzazioni sindacali europee e internazionali del turismo. «L'intesa - ha dichiarato - rappresenta un passo fondamentale per consolidare la rappresentanza sindacale europea nel turismo, garantendo una presenza forte e autorevole nei confronti delle politiche comunitarie e delle dinamiche del mercato. Solo attraverso una voce sindacale forte e coordinata è possibile tutelare efficacemente i diritti dei lavoratori a livello transnazionale, promuovere la solidarietà internazionale e affrontare le sfide poste dalle gran-

di aziende multinazionali del turismo». L'elezione alla Presidenza dell'ETLC rappresenta per la Fisascat Cisl un'occasione preziosa per consolidare la propria presenza nel dialogo sociale europeo e intervenire in modo diretto nei processi di definizione delle politiche comunitarie. Un impegno che si traduce nella difesa della qualità del lavoro e delle condizioni contrattuali, nella valorizzazione della formazione professionale, nella promozione della sostenibilità sociale e ambientale e nel rafforzamento della rete sindacale transnazionale. La riunione di Bruxelles segna un passaggio significativo per il settore e apre una fase di lavoro comune orientata alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, alla costruzione di un turismo equo, sicuro e di qualità, e alla definizione di una strategia europea capace di coniugare competitività, sostenibilità e dignità del lavoro.



Consultare
 il tuo **CCNL**
 non è **mai**
 stato **così**
 semplice!

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

