Questa testata è associata a USPI Unione Stampa Periodica Italiana

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

UnipolSai ASSICURAZIONI

PROGETTO TERZIARIO

PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Bimestrale - Direttore Responsabile: Davide Guarini **- Vice Direttore Responsabile**: Gaetano Quagliarella **- 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
Periodico depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette - L. 633/41



Dalla Legge di Bilancio al Patto Sociale per una nuova politica dei redditi

Salari, contrattazione, sicurezza e qualità del lavoro al centro del Comitato Esecutivo nazionale della Fisascat Cisl riunito a Roma il 21 gennaio 2026, in una fase considerata cruciale per il futuro del lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Al centro del confronto l'analisi della Legge di Bilancio 2026 e il ruolo che il sindacato intende esercitare nella nuova fase apertasi dopo l'approvazione della Manovra economica.

Una discussione che la federazione cislina ha collocato in una prospettiva più ampia, rilanciando la proposta Cisl di un nuovo Patto Sociale fondato sul dialogo tra Governo e Parti Sociali, sulla partecipazione e su una politica dei redditi capace di coniugare crescita, produttività e inclusione.

Ai lavori ha preso parte anche la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola, mentre la relazione introduttiva del segretario generale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice ha delineato le priorità politico-sindacali della federazione per i mesi successivi.

Per la Fisascat Cisl la Legge di Bilancio rappresenta il primo passaggio di un percorso più ampio, che richiede ora la capacità di tradurre norme e opportunità in strumenti concreti di tutela per lavoratrici e lavoratori.

Da qui il richiamo al documento confederale "*Dalla Manovra al Patto – la forza del dialogo sociale*", assunto come riferimento strategico per l'azione sindacale nel terziario di mercato. Nel dibattito è emersa con forza la convinzione che il tema salariale non possa essere affrontato soltanto attraverso interventi fiscali o misure emergenziali, ma richieda una politica dei redditi stabile e strutturale, sostenuta dal rafforzamento della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori. Ampio spazio è stato dedicato alle misure previste dalla Manovra economica, dalla riduzione della seconda aliquota Irpef alla detassazione degli aumenti salariali derivanti dai rinnovi contrattuali e dei premi di risultato, considerate leve utili a rafforzare il ruolo redistributivo della contrattazione.

Tra i provvedimenti ritenuti più significativi anche l'innalzamento della soglia di non imponibilità dei buoni pasto elettronici, gli incentivi per il lavoro turistico e ricettivo, il rafforzamento della previdenza complementare e le misure di sostegno alla genitorialità e ai congedi parentali. Interventi che, secondo la federazione, richiederanno però un forte lavoro di accompagnamento nei territori, sia sul piano informativo sia su quello dell'assistenza individuale.

Proprio sul valore del "sindacato di prossimità" si è soffermato Dell'Orefice, rivendicando la continuità tra tutela collettiva e assistenza individuale, soprattutto in una fase caratterizzata dalla crescente frammentazione del lavoro e dalla diffusione del dumping contrattuale.

Nel suo intervento il segretario generale ha ribadito la netta opposizione della Fisascat Cisl ai cosiddetti "contratti pirata", ritenuti incompatibili con la funzione della contrattazione come strumento di garanzia dei diritti e di regolazione equa della concorrenza tra imprese.

Accanto ai temi salariali e contrattuali, il Comitato Esecutivo ha affrontato anche alcune emergenze aperte nei comparti rappresentati dalla federazione, a partire dalla richiesta al Ministero dell'Interno di riattivare un tavolo permanente sulla sicurezza degli addetti della vigilanza privata impegnati nel trasporto valori, sempre più esposti ad assalti armati e azioni criminali organizzate.

Nel confronto è stato inoltre richiamato il tema delle condizioni di lavoro nella grande distribuzione, con particolare riferimento alle contestazioni sindacali sul cosiddetto "test del carrello", considerato dalla federazione una pratica impropria e lesiva della dignità professionale dei lavoratori.

Ampio spazio anche all'aggiornamento sullo scenario contrattuale e sulle principali vertenze nazionali, tra cui l'estensione delle garanzie del contratto integrativo aziendale di McDonald's anche ai dipendenti dei licenziatari aderenti, il recente rinnovo del Ccnl delle Pulizie Artigiane e gli accordi integrativi sottoscritti nel Gruppo Adeo e in EssilorLuxottica.

A chiudere i lavori è stata Daniela Fumarola, che ha rilanciato il ruolo strategico del terziario nel sistema economico e sociale del Paese, sottolineando la necessità di aprire una nuova stagione di concertazione stabile tra Governo e Parti Sociali per affrontare le sfide legate a salari, produttività, innovazione, formazione e welfare.

Un messaggio che ha rappresentato il filo conduttore dell'intera giornata: rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione per dare risposte concrete alle trasformazioni economiche e occupazionali che attraversano il terziario di mercato.

Aperture Commerciali
La Fisascat Cisl fa il punto sulle liberalizzazioni degli orari introdotte dal Governo Monti con il Decreto Salva Italia: riaprire il confronto
Il servizio
a pag. 3

I Contratti Nazionali
Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, Lavoro Domestico, Farmacie Private, Agenti e Rappresentanti di Commercio imprese Artigiane
I servizi
alle pagg. 5, 7, 9

I Contratti Integrativi
Lidl Italia, Gruppo Adeo, SGB Humangest Holding, EssilorLuxottica, NH Italia, Mcdonald's, MAN Truck & Bus Italia, Lottomatica, TK Elevator
I servizi
alle pagg. 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23

Le Vertenze
Kasanova, Realco, Original Marines, Coin, Natuzzi, Unicoop Etruria, Cerved Group
I servizi
alle pagg. 11, 13, 15, 17, 21, 24


Unipol
Quando si parla di salute,
UniSalute risponde.
UniSalute è la risposta concreta ed efficace
a tutte le esigenze sanitarie assicurative.
UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE
CASTELLUZZO
ASSICURATORI
inSalute
IL BLOG DI UNISALUTE
www.unisalute.it

E.BI.DI.M.
Attivo il nuovo servizio dell'Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata: NutrirSiSalute, pensato per offrire agli iscritti un percorso nutrizionale personalizzato

La tutela della salute e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori entrano sempre più al centro delle prestazioni garantite dalla bilateralità nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata. In questo solco si inserisce "NutrirSiSalute", il nuovo servizio promosso da E.BI.DI.M., l'Ente Bilaterale Nazionale della DMO, in collaborazione con SiSalute, pensato per offrire agli iscritti un percorso nutrizionale personalizzato attraverso strumenti digitali, prevenzione e consulenze specialistiche.
L'iniziativa consentirà agli iscritti di intraprendere un percorso costruito sulle specifiche esigenze della persona, integrando analisi cliniche, test genetici e visite nutrizionali a distanza. Per accedere alla prestazione sarà necessario compilare un questionario nell'area riservata del sito E.BI.DI.M. e scegliere il professionista con cui avviare il percorso. Successivamente sarà possibile effettuare un pacchetto di esami di laboratorio presso una struttura convenzionata. Il servizio prevede inoltre la possibilità di svolgere autonomamente un test genetico direttamente da casa.
Sulla base dei referti e delle informazioni raccolte verrà elaborato un piano alimentare personalizzato.
Il percorso si completerà con una prima televisita nutrizionale e con un successivo follow up finalizzato a monitorare l'andamento del programma alimentare.
Per la Fisascat Cisl il nuovo servizio conferma il valore della bilateralità contrattuale come strumento capace di rafforzare concretamente il welfare integrativo e la prevenzione sanitaria a favore delle lavoratrici e dei lavoratori del terziario di mercato.

Commercio, con deregulation fuga delle multinazionali della GDO
Dell'Orefice: «No a demagogia, riaprire il confronto senza illudere lavoratrici e lavoratori»

Dopo le esternazioni di alcuni esponenti del mondo associativo d'impresa della grande distribuzione organizzata, la Fisascat Cisl fa il punto sulle liberalizzazioni degli orari introdotte dal governo Monti nel 2012, con il decreto Salva Italia.
«C'è da registrare anzitutto un elemento particolare e per certi versi paradossale; sarà anche solo un caso ma con l'introduzione delle aperture indiscriminate nell'ambito distributivo nel nostro Paese abbiamo assistito ad una delle più serie crisi del comparto che ha avuto come corollario la fuoriuscita dall'Italia di primari gruppi internazionali come Auchan e più recentemente Carrefour» ha dichiarato Vincenzo Dell'Orefice, segretario generale della federazione cislina. «Il tema delle aperture e degli orari commerciali - ha aggiunto il sindacalista - si presta a speculazioni demagogiche di varia natura e provenienza. Alcuni movimenti politici ripropongono sistematicamente ad ogni elezione la promessa di modificare drasticamente tale norma per dare ai lavoratori impiegati nel settore l'effettività del diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Purtroppo, fatte le elezioni, quei movimenti politici, nonostante abbiano guidato il paese, non hanno mai fatto nulla in tal senso».



«Ora - ha chiosato - è la volta delle associazioni datoriali che in maniera apparentemente decontestualizzata rilanciano un tema che per le lavoratrici e i lavoratori del comparto della grande distribuzione organizzata è della massima importanza. Per la Fisascat su tale argomento bisogna evitare approssimazione e demagogia. Il dibattito sulle aperture e degli orari commerciali deve essere trattato in maniera razionale e responsabile senza creare false aspettative presso le lavoratrici e i lavoratori».
«La nostra organizzazione sindacale - ha evidenziato- Dell'Orefice - sostiene da anni la necessità di leggere in maniera critica ciò che è accaduto nel settore della distruzione commerciale a seguito dell'approvazione del nuovo regime di deregolamentazione. Non si può non sottolineare il fatto che anche le associazioni che oggi invocano un intervento normativo più restrittivo ai tavoli negoziali hanno sempre respinto le richieste delle organizzazioni sindacali di introdurre degli elementi di governo del lavoro domenicale, come turnazioni, riduzione delle domeniche nelle quali si può essere chiamati a lavorare e maggiorazioni retributive degne di questo nome per chi sacrifica una parte del proprio tempo in giornate nelle quali si dovrebbe poter garantire un adeguato equilibrio tra vita privata, familiare e lavoro».
«Alimentare un dibattito che non si traduce in scelte istituzionali conseguenti - ha concluso il sindacalista - equivale a prendere in giro chi la domenica lavora e fa fatica a tenere assieme responsabilità genitoriali e prestazioni lavorative. Se si vuole fare sul serio sulla rivisitazione della normativa non c'è che una strada: calendarizzare all'ordine del giorno delle competenti commissioni parlamentari la trattazione delle proposte di modifica depositate da alcuni parlamentari tese a ridurre le aperture festive integrandole anche con il tema delle domeniche».

Lavoro Povero e Disagiato, il ruolo della contrattazione collettiva

Tornano ad accendersi i riflettori della magistratura sullo sfruttamento del lavoro povero e disagiato in Italia. Dopo i rilevanti provvedimenti che hanno interessato comparti come la logistica nella grande distribuzione organizzata e la filiera della moda, nel mese di gennaio la Procura della Repubblica di Milano ha disposto in via d'urgenza il controllo giudiziario nei confronti di Foodinho, società operante nel delivery per conto del gruppo Glovo.
Un provvedimento che riporta al centro del dibattito pubblico il tema del lavoro povero e delle condizioni di precarietà diffuse in segmenti della filiera degli appalti e dei servizi, spesso caratterizzati da basso valore aggiunto e da una competizione fondata esclusivamente sulla riduzione del costo del lavoro.
«I frequenti provvedimenti intervenuti anche nell'ambito di attività connesse ai settori di riferimento della Fisascat Cisl non possono e non devono essere ignorati» ha dichiarato Vincenzo Dell'Orefice, segretario generale della federazione cislina.
«La forma più efficace per prevenire e contrastare il lavoro sottopagato - ha ribadito - è la contrattazione».
«In particolare, - ha evidenziato - i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative devono assumere come fine principale l'individuazione di trattamenti salariali inderogabili, da applicarsi sull'intero territorio nazionale in linea con i contenuti dell'articolo 36 della Costituzione».
Per la federazione del terziario di mercato della Cisl la sfida riguarda innanzitutto i rinnovi dei Ccnl scaduti o prossimi alla scadenza nei settori più esposti al dumping contrattuale e alla frammentazione delle responsabilità datoriali lungo la catena degli appalti nei servizi labour intensive.
Clausole sociali più cogenti, responsabilità solidale fra committente e appaltatore più inclusiva e garanzia applicativa della contrattazione collettiva più pertinente e sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative negli appalti e nel franchising: sono queste le tematiche per le quali gli attori negoziali devono impegnarsi per dare vita ad una nuova generazione di diritti e garanzie per le lavoratrici e lavoratori.
«Qualificare questi ambiti di attività anche attraverso trattamenti retributivi capaci di garantire una vita dignitosa ai lavoratori e alle loro famiglie – ha sottolineato Dell'Orefice – significa valorizzare il lavoro e rafforzare la qualità del servizio reso ai cittadini e ai consumatori».
«Non esistono scorciatoie - ha chiosato - e non è utile ritenere che il problema sia sempre di altri. Le sigle sindacali del terziario di mercato devono assumersi fino in fondo la responsabilità di presidiare questi settori con una contrattazione esigibile, inclusiva e realmente rappresentativa».
«Il sindacato confederale – ha concluso il sindacalista – deve misurarsi con questa realtà senza demagogie, costruendo un'alleanza con le controparti più responsabili e con i lavoratori del macro settore. Solo attraverso una contrattazione forte e di qualità si può contrastare in modo strutturale il lavoro povero e prevenire fenomeni di sfruttamento».





FASIV

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

Unirec

Prorogato fino al 31 dicembre 2027 l'accordo di consolidamento dei rapporti di lavoro nel settore della tutela del credito. Il settore occupa oltre 15mila addetti del servizio di recupero crediti

Prorogato fino al 31 dicembre 2027 l'Accordo di consolidamento dei rapporti di lavoro nel settore della tutela del credito. L'intesa, sottoscritta il 21 gennaio scorso da Fisascat Cisl, Uiltucs e UNIREC – l'Unione Nazionale Imprese a Tutela del Credito – garantisce continuità all'impianto regolatorio condiviso tra le parti e rafforza il sistema di tutele per le lavoratrici e i lavoratori del comparto.
Il settore, che in Italia occupa oltre 15mila addetti impegnati nelle attività di recupero e gestione dei crediti per conto di banche, imprese e pubbliche amministrazioni, rappresenta una componente significativa dei servizi alle imprese e richiede professionalità specifiche e standard elevati di correttezza operativa. Con la proroga dell'accordo viene assicurata stabilità alle regole contrattuali e alle relazioni sindacali in un comparto che negli ultimi anni ha conosciuto una crescente complessità normativa e organizzativa. L'intesa conferma il ruolo della contrattazione collettiva come strumento di equilibrio tra esigenze produttive, qualità del lavoro e tutela delle persone. Tra le novità introdotte assume particolare rilievo il rafforzamento delle misure di sostegno per le lavoratrici e i lavoratori inseriti in percorsi di protezione legati alla violenza di genere. Oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, viene riconosciuto un mese aggiuntivo di congedo retribuito al 100% a carico del datore di lavoro, con la possibilità di esonero dal lavoro notturno per sei mesi. L'accordo introduce inoltre la possibilità di concedere, su richiesta e per giustificati motivi privati, un periodo di aspettativa fino a un anno, senza retribuzione né decorrenza dell'anzianità, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. Per la Fisascat Cisl la proroga dell'Accordo di consolidamento conferma la volontà delle parti sociali di continuare a investire nella qualità delle relazioni industriali e nel rafforzamento delle tutele in un settore strategico per il sistema economico e dei servizi.

Ccnl Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, negoziato al via

Prioritario il contrasto al dumping, al lavoro povero e alle irregolarità del settore



Con la presentazione della piattaforma rivendicativa unitaria, nel mese di febbraio ha preso il via la trattativa per il rinnovo del Contratto nazionale della Vigilanza Privata e dei Servizi di Sicurezza, in scadenza il 31 maggio 2026. Il negoziato interessa oltre 100mila lavoratrici e lavoratori del comparto. La proposta sindacale punta a un cambio di passo radicale: dalla definizione di una filiera unica della sicurezza privata, al contrasto delle pratiche di dumping contrattuale, del lavoro povero e delle irregolarità che continuano a penalizzare imprese corrette e addetti, fino al rafforzamento dei diritti, delle tutele e della qualità del lavoro.
Tra i punti cardine figurano una nuova classificazione professionale, moderna e coerente con le nuove competenze, il rafforzamento e l'implementazione del sistema di relazioni sindacali e il rilancio della contrattazione di secondo livello, anche attraverso l'introduzione dell'Elemento Economico di Garanzia, insieme all'adeguamento delle norme contrattuali in materia di rappresentanza e rappresentatività.
La piattaforma individua, inoltre, la necessità di tutele più efficaci nei cambi d'appalto, con procedure più stringenti e la piena applicazione della clausola sociale, e di una revisione complessiva di orari, turnazioni e flessibilità per contrastare carichi di lavoro eccessivi, la frammentazione oraria e il ricorso improprio al lavoro straordinario. Centrale il riconoscimento del diritto alla formazione in capo a ogni lavoratore, insieme a una più forte attenzione alla salute e sicurezza, al ruolo degli RLS e agli strumenti di prevenzione. Prioritari anche la definizione di incrementi salariali in linea con l'aumento del costo della vita e con la complessità delle mansioni svolte, la revisione delle indennità e la definizione di tempi certi per l'erogazione delle retribuzioni, con la espressa richiesta di una documentazione chiara e trasparente delle voci economiche riconosciute in busta paga. E ancora nuove tutele su congedi, permessi, pari opportunità e misure specifiche per chi subisce violenza di genere.
Tra i temi attenzionati figurano anche la previdenza complementare e la malattia, con indicazioni che spaziano dall'obbligo di comunicazione preventiva del superamento del periodo di comporto alla rivalutazione dei massimali assicurativi, fino all'istituzione di polizze specifiche per le mansioni più esposte al rischio.
A sottolineare il valore della proposta sindacale è la segretaria nazionale della Fisascat Cisl, Giusi Sferruzza. «La piattaforma - ha dichiarato la sindacalista - è allo stesso tempo un atto di responsabilità e una dichiarazione di visione: mira a costruire un settore stabile, qualificato e regolato, dove i lavoratori non siano più esposti alla concorrenza sleale o a condizioni inaccettabili, ma possano vedere riconosciuta la loro professionalità. Non si tratta solo di un rinnovo contrattuale: si tratta di riaffermare che la sicurezza privata è un servizio fondamentale per il Paese e che chi la garantisce ha diritto a un contratto dignitoso, moderno ed esigibile». La sindacalista, passando in rassegna i numerosi assalti ai portavalori avvenuti nell'ultimo biennio, ha evidenziato la contraddizione che attraversa oggi il comparto. «Crescono complessità e responsabilità, - ha chiosato - ma le condizioni restano ferme a un modello che non rispecchia il valore e la professionalità richiesti».
«Per questo - ha concluso - chiediamo il riconoscimento istituzionale di un unico contratto nazionale per tutto il comparto, capace di contrastare la frammentazione e contratti pirata per garantire tutele omogenee. La sicurezza non può essere soggetta a logiche di mero risparmio».

Assalti ai portavalori, non più rinviabile il tavolo al Viminale

La Fisascat Cisl ritiene improcrastinabile la ripresa del tavolo al Ministero dell'Interno sulla sicurezza nel settore della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza, di fronte ai frequenti e sempre più violenti assalti ai portavalori che stanno interessando l'intero territorio nazionale. L'ultimo episodio, in ordine di tempo, è quello avvenuto il 9 febbraio sulla superstrada Brindisi–Lecce, all'altezza di Tuturano, dove un furgone portavalori è stato assaltato con modalità ormai ricorrenti: un mezzo incendiato di traverso per bloccare la carreggiata, conflitto a fuoco con i carabinieri, traffico paralizzato per ore. L'assalto ha causato il ferimento di militari dell'Arma dei Carabinieri intervenuti sul posto e ha messo seriamente a rischio l'incolumità delle guardie giurate e degli automobilisti in transito. Si tratta dell'ennesimo attacco in una lunga scia che, dal 2024 a oggi, ha interessato diverse aree del Paese: dalla Sardegna alla Puglia, dall'Abruzzo alla Toscana, dalle Marche alla Calabria, con autostrade e statali bloccate mediante veicoli incendiati, utilizzo di armi da guerra, esplosivi, chiodi e fumogeni. Tra gli episodi più gravi, l'assalto del 5 gennaio scorso sull'A14 tra Ortona e Francavilla al Mare, i ripetuti attacchi nel Foggiano e nel Brindisino nel corso del 2024 e 2025, il colpo milionario sulla Variante Aurelia in Toscana, fino ai numerosi blitz registrati lungo la Statale 89, la Ofantina e l'A2 del Mediterraneo. In alcuni casi si sono verificati ferimenti di guardie giurate e gravi rischi per gli automobilisti coinvolti.
«Siamo di fronte a una vera e propria emergenza nazionale, a un fenomeno strutturale, non più episodico – ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice –. Le lavoratrici e i lavoratori della vigilanza privata impiegati nei servizi di scorta e trasporto valori vanno tutelati. È necessario rivedere le norme regolamentari riguardanti tali attività: non bastano gli obblighi attualmente previsti, per esempio, nell'Allegato D) al DM 269/2010, per rendere sicuro il lavoro degli equipaggi dei furgoni blindati; vanno rivisti massimali, dotazioni di sicurezza ed aliquote di personale. Si rende, altresì, necessario verificare se quanto stabilito dal Decreto del Ministero del Trasporti 3 febbraio 1998, n. 332, recante le norme inerenti le caratteristiche costruttive e funzionali dei veicoli blindati, sia ancora attuale e rappresenti una garanzia sufficiente per fronteggiare blitz come quelli a cui assistiamo».
Per la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Giusi Sferruzza «non è accettabile che, a fronte di un'escalation così evidente e ravvicinata, il confronto istituzionale non sia stato ancora riconvocato. Servono protocolli di sicurezza aggiornati, investimenti tecnologici, rafforzamento del coordinamento tra istituzioni e imprese, formazione continua e dotazioni adeguate per le guardie giurate».

CASSA COLF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE DOMESTICO



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

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

800-100028

Iran

La Fisascat al presidio organizzato dalla Cisl davanti l'Ambasciata della Repubblica Islamica, promosso in occasione della riunione del Consiglio Generale. Pieno sostegno alla lotta dei giovani, delle donne e dei lavoratori

Il 23 gennaio la Fisascat Cisl ha preso parte a Roma al presidio organizzato dalla Cisl davanti all'Ambasciata della Repubblica islamica dell'Iran, promosso in occasione della riunione del Consiglio Generale della Confederazione, per esprimere pieno sostegno alla lotta dei giovani, delle donne, delle famiglie e dei lavoratori iraniani che chiedono la fine del regime teocratico e un futuro fondato su libertà, diritti e democrazia. «L'appello che il nostro sindacato rivolge alle istituzioni nazionali e a quelle europee – ha dichiarato la segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola – è di sostenere la lotta di chi, al costo della propria vita, invoca la svolta democratica. Donne, uomini, tantissimi studenti, a cui il mondo libero e il sindacato internazionale devono rispondere mobilitandosi. Bisogna esercitare ogni pressione perché finisca il massacro e venga superata una volta per tutte la sanguinaria teocrazia degli ayatollah, con una transizione non violenta e il coinvolgimento della comunità internazionale».
Il sit-in, avviato nel pomeriggio, si è concluso in serata con una fiaccolata in memoria di tutte le vittime della repressione messa in atto dai Pasdaran contro i manifestanti. Presente alla manifestazione, insieme alla segreteria nazionale Fisascat Cisl, il segretario generale Vincenzo Dell'Orefice. «Bene ha fatto la nostra Confederazione - ha dichiarato - a promuovere questo presidio e la fiaccolata davanti all'ambasciata iraniana per esprimere pieno sostegno alla lotta dei giovani, delle donne, delle famiglie e dei lavoratori iraniani che chiedono la fine del regime che li opprime e un futuro fondato su libertà, diritti e democrazia».

Lavoro Domestico, aggiornati i minimi retributivi 2026

L'intesa al Ministero del Lavoro recepisce la variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo



Nuovi minimi retributivi per il lavoro domestico a partire dal 1° gennaio 2026.
La Commissione Nazionale prevista dall'art. 38 del Contratto collettivo nazionale di settore, riunita in videoconferenza presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha recepito la variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo, pari all'1%, procedendo all'aggiornamento delle retribuzioni e dei valori convenzionali di vitto e alloggio.
Alla riunione hanno partecipato le parti firmatarie la contrattazione nazionale di settore, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, e le associazioni datoriali Fidaldo e Domina.
L'adeguamento dell'1% viene applicato ai nuovi minimi retributivi già definiti con il rinnovo del Contratto nazionale sottoscritto nell'ottobre scorso; la rivalutazione si calcola quindi sulle retribuzioni aggiornate dal recente accordo, rafforzando la tutela rispetto all'aumento del costo della vita.
L'aggiornamento riguarda tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore, conviventi e non conviventi, e si traduce in un incremento sui minimi contrattuali in vigore.
Per i lavoratori conviventi, il minimo mensile del livello A si attesta a 908,10 euro, quello del livello AS a 958,55 euro, il livello B a 985,16 euro, il BS a 1.053,39 euro, il livello C a 1.123,63 euro, il CS a 1.193,84 euro, il D a 1.404,51 euro e il DS a 1.474,73 euro. Anche le indennità collegate alle diverse mansioni e condizioni di lavoro vengono adeguate proporzionalmente. Per i lavoratori non conviventi, i minimi orari aggiornati variano, a seconda del livello di inquadramento, fino ad arrivare a 9,97 euro l'ora.
Sono stati inoltre rivalutati i compensi per l'assistenza notturna, che raggiungono 1.211,38 euro mensili per i lavoratori che assistono persone autosufficienti e 1.695,99 euro per coloro che si prendono cura di persone non autosufficienti, così come la presenza notturna, fissata a 811,09 euro mensili.
Vengono aggiornati anche i valori convenzionali di vitto e alloggio: il totale giornaliero dell'indennità sostitutiva è pari a 6,66 euro, di cui 2,33 euro per il pranzo o la colazione, 2,33 euro per la cena e 2,00 euro per l'alloggio.
Adeguate, infine, anche le ulteriori indennità previste dal contratto nazionale, tra cui la certificazione delle competenze. L'adeguamento Istat rappresenta uno strumento strutturale di tutela del potere d'acquisto in un comparto che coinvolge circa 817mila assistenti familiari regolarizzati in Italia – tra colf, badanti e baby sitter – che svolgono un ruolo essenziale nel sistema di cura e assistenza del Paese, garantendo quotidianamente supporto alle famiglie e contribuendo alla tenuta sociale ed economica delle comunità.
«L'articolo 38 del nostro Contratto nazionale - ha dichiarato Aurora Blanca, segretaria nazionale Fisascat Cisl - introduce un meccanismo automatico di adeguamento dei minimi retributivi all'andamento dell'inflazione che rappresenta una vera norma di civiltà. Nel lavoro domestico nulla è scontato: questo automatismo è il frutto della contrattazione e della responsabilità delle parti. In questa occasione abbiamo condiviso l'applicazione dell'adeguamento nella misura del 90% dell'inflazione corrente, pari all'1%, garantendo un recupero concreto del potere d'acquisto. Dopo il rinnovo sottoscritto a ottobre, questo passaggio rafforza ulteriormente la funzione della contrattazione collettiva come presidio stabile di tutela e di riconoscimento professionale in un settore essenziale per il welfare delle famiglie e per la coesione sociale del Paese».
La Fisascat Cisl continuerà a monitorare l'applicazione del Ccnl, delle nuove tabelle retributive e a sostenere, attraverso la contrattazione e il confronto istituzionale, percorsi di qualificazione e valorizzazione del lavoro domestico, valorizzando al contempo le famiglie datrici di lavoro.

Agenti di Commercio imprese artigiane, rivalutato il Firr

Rivalutato il Firr per gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese artigiane. È questo il risultato dell'intesa sottoscritta a Roma tra le organizzazioni sindacali di categoria e le associazioni datoriali del comparto, nell'ambito delle trattative per il rinnovo dell'Accordo Economico Collettivo (AEC) del comparto artigiano.
L'accordo, firmato dalla Fisascat Cisl e Usarci, insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, e dalle associazioni datoriali Confartigianato, CNA, Casartigiani e CLAAI, modifica l'articolo 10, Capo I, dell'AEC sottoscritto il 10 dicembre 2014 e scaduto nel 2017, aggiornando le percentuali per il calcolo dell'Indennità di risoluzione del rapporto, che non veniva rivalutata da oltre trent'anni. Le nuove disposizioni operano dal 1° gennaio 2026. Il Firr, fondo storico istituito fin dal 1938 gestito da Enasarco, rappresenta una delle principali tutele economiche per gli agenti di commercio alla cessazione del rapporto/mandato di agenzia. Con l'intesa le parti hanno condiviso la necessità di adeguare l'accantonamento al mutato contesto economico, garantendo maggiore coerenza con l'andamento del costo della vita e uniformità rispetto a quanto già avvenuto in altri comparti. Per gli agenti monomandatari il Firr sarà calcolato applicando il 4% sulle provvigioni fino a 24.000 euro annui, il 2% sulla quota compresa tra 24.000,01 e 36.000 euro e l'1% sulla parte eccedente i 36.000 euro. Per i plurimandatari il 4 per cento sarà applicato sulle provvigioni fino a 12.000 euro annui, il 2% sulla quota compresa tra 12.000,01 e 18.000 euro e l'1% sulla parte eccedente i 18.000 euro.
Gli agenti e rappresentanti di commercio attivi in Italia sono oltre 200mila e una quota rilevante opera con le imprese artigiane, realtà che costituiscono una componente essenziale del tessuto produttivo nazionale. Un settore che negli ultimi anni è stato attraversato da profonde trasformazioni, tra digitalizzazione dei processi di vendita e crescente ricorso all'e-commerce.
«L'accordo sulla rivalutazione del Firr rappresenta un primo risultato concreto del negoziato e un segnale importante di responsabilità delle parti – dichiarano congiuntamente Fisascat Cisl e Usarci –. Dopo oltre trent'anni interveniamo su un istituto fondamentale per la tutela economica degli agenti di commercio. Ora occorre proseguire con determinazione nel rinnovo complessivo dell'Accordo Economico Collettivo, per garantire regole certe, maggiore equilibrio contrattuale e adeguate tutele in un settore strategico per il sistema produttivo artigiano e per l'intermediazione commerciale del nostro Paese».
Con l'intesa le parti confermano l'impegno a proseguire il negoziato di rinnovo dell'AEC del comparto artigiano, formalmente avviato con la richiesta di parte sindacale trasmessa alle associazioni datoriali nel novembre scorso.

FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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

www.fondoest.it

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

Farmacie Private, il 13 aprile nuova giornata di sciopero

Il rinnovo del Contratto nazionale non è più rinviabile: servono risposte adeguate

Torneranno a scioperare il prossimo 13 aprile le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie private. Alla base della nuova mobilitazione nazionale lo stallo dei negoziati per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, scaduto il 31 agosto 2024 e applicato a oltre 76mila addetti del settore.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno proclamato un'intera giornata di astensione dal lavoro, dando continuità al percorso di mobilitazione avviato nei mesi scorsi con lo sciopero nazionale del 6 novembre 2025. Una protesta che si inserisce in una vertenza considerata strategica non solo per il valore economico del rinnovo, ma anche per il riconoscimento del profondo cambiamento che negli ultimi anni ha interessato il ruolo delle farmacie private nel sistema sanitario territoriale.

La decisione arriva al termine di una fase negoziale che, nonostante gli incontri del 4 e dell'11 febbraio e le successive comunicazioni dell'associazione datoriale Federfarma, non ha prodotto avanzamenti ritenuti sufficienti a colmare le distanze sul versante economico e sul riconoscimento delle professionalità presenti nelle farmacie private.

Per le organizzazioni sindacali la proposta economica avanzata dalla parte datoriale, pur modificata nel corso del confronto, resta ancora inadeguata rispetto alla necessità di recuperare il potere d'acquisto eroso dall'inflazione e di valorizzare concretamente le competenze, le responsabilità e le funzioni svolte quotidianamente dal personale del settore.



Al centro della piattaforma rivendicativa unitaria il recupero reale dei salari, il riconoscimento professionale di tutte le figure occupate nelle farmacie private e una maggiore valorizzazione del ruolo dei farmacisti collaboratori, sempre più coinvolti nei nuovi servizi sanitari e assistenziali erogati sul territorio.

Negli ultimi anni, infatti, il comparto è stato interessato da un progressivo ampliamento delle attività svolte all'interno delle farmacie, trasformate sempre più in presidi di prossimità integrati nel sistema sanitario nazionale. Dalla telemedicina alle campagne vaccinali, dai servizi diagnostici alle attività di prevenzione e consulenza, il personale delle farmacie private si è trovato a gestire carichi di lavoro crescenti, nuove responsabilità professionali e un rapporto sempre più diretto con l'utenza, senza che tali cambiamenti abbiano trovato un adeguato riconoscimento sul piano salariale e contrattuale.

Per la Fisascat Cisl proprio questa evoluzione rende non più rinviabile un rinnovo contrattuale capace di redistribuire valore e riconoscere il contributo assicurato quotidianamente da lavoratrici e lavoratori durante le trasformazioni che hanno attraversato il settore, a partire dagli anni della pandemia fino alla piena affermazione della cosiddetta "farmacia dei servizi".

La federazione cislina ribadisce inoltre che il tema salariale non può essere affrontato esclusivamente attraverso strumenti fiscali o agevolazioni temporanee, ma richiede risorse strutturali e un rinnovo contrattuale in grado di garantire stabilità, dignità del lavoro e prospettive professionali per l'intera categoria.

Nel confronto sindacale resta aperta anche la questione dell'organizzazione del lavoro, dei carichi operativi e della qualità dell'occupazione. Le organizzazioni sindacali chiedono infatti una maggiore attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla regolazione degli orari e alla valorizzazione delle competenze professionali maturate all'interno delle farmacie.

La proclamazione dello sciopero rappresenta quindi un ulteriore passaggio di pressione nei confronti di Federfarma, con l'obiettivo di riaprire un confronto che possa produrre risposte concrete sul salario, sulle tutele e sul riconoscimento professionale.

La data del 13 aprile è stata individuata nel rispetto delle regole previste dalla disciplina vigente sullo sciopero nel settore. Nelle settimane precedenti alla mobilitazione saranno promosse assemblee e iniziative informative nei territori per aggiornare lavoratrici e lavoratori sull'andamento del confronto e rafforzare il sostegno alla vertenza.

Il rinnovo del contratto nazionale non è più rinviabile: servono aumenti salariali adeguati, rispetto per il lavoro svolto e un riconoscimento coerente con la crescente centralità delle farmacie private nel sistema di assistenza e prossimità sanitaria.

Gender Pay Gap, nel terziario di mercato fino al 40%

Nei settori del terziario di mercato il divario retributivo tra donne e uomini continua a rappresentare una criticità profonda del sistema economico e sociale. I dati contenuti nel Rendiconto di Genere 2025 presentato dal Civ dell'Inps restituiscono un quadro che conferma l'ampiezza del fenomeno.

Nel settore privato la retribuzione giornaliera media lorda delle donne è pari a 82,63 euro contro i 111,25 euro degli uomini, con un gap del 25,7%. A questo si aggiunge un divario occupazionale ancora marcato: il tasso di occupazione femminile si ferma al 53,3%, ben 17,8 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile. Le differenze si ampliano in numerosi comparti economici. In nove settori su diciotto esaminati nel privato, le donne percepiscono oltre il 20% in meno. Nelle attività finanziarie e assicurative il gap raggiunge il 31,7%, nelle attività professionali, scientifiche e tecniche il 34,2%, e nelle attività immobiliari supera il 40%. Anche nei settori del commercio e del turismo – ambiti a forte presenza femminile – il divario resta significativo e si intreccia con condizioni strutturali che penalizzano l'occupazione delle donne: nel commercio la differenza retributiva è pari al 23,6%, mentre nei servizi di alloggio e ristorazione si attesta al 15,7%. Le disuguaglianze retributive non si esauriscono nella comparazione tra stipendi a parità di ruolo. Il divario nasce da un insieme di fattori strutturali che continuano a incidere sui percorsi professionali femminili: una maggiore incidenza del part time, spesso involontario; carriere più discontinue; una presenza ancora limitata nei ruoli di responsabilità e nei livelli più alti di inquadramento. A questi fattori si aggiunge anche il fatto che il lavoro di cura familiare ricade prevalentemente sulle donne. Le lavoratrici con contratto part time sono il 67,2% del totale e il 13,7% lo accetta involontariamente, contro il 4,6% degli uomini. Tra i dirigenti solo il 21,8% è donna e tra i quadri il 33,1%. Sono dinamiche che incidono sul reddito complessivo, sulle possibilità di crescita e, nel tempo, anche sull'assegno pensionistico. Il riflesso previdenziale è evidente. Le donne rappresentano il 52% dei pensionati, ma percepiscono prestazioni nettamente inferiori rispetto agli uomini. Nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti l'importo medio mensile lordo delle pensioni femminili nel 2024 è pari a 1.047,70 euro contro i 1.982,90 euro degli uomini, con una differenza del 47,2%. Nelle pensioni di vecchiaia il gap raggiunge il 44,2%, con 799 euro per le donne e 1.432,80 euro per gli uomini. È la conseguenza diretta di carriere più frammentate, retribuzioni più basse e minori possibilità di maturare i requisiti contributivi per le pensioni anticipate. «La questione del gender pay gap è una priorità per la Fisascat Cisl», ha dichiarato Vincenzo Dell'Orefice, segretario generale della Fisascat Cisl. «Dalle risposte che la contrattazione collettiva sarà in grado di dare per riallineare i trattamenti retributivi tra donne e uomini nel macrosettore del terziario di mercato - ha sottolineato - dipenderanno qualità del lavoro e produttività dei comparti. Nei settori del commercio, turismo e servizi ogni punto percentuale di divario pesa sulle buste paga di oggi e sulle pensioni di domani». «La contrattazione collettiva, a tutti i livelli, - ha concluso - è lo strumento decisivo: attraverso di essa possiamo favorire percorsi di stabilizzazione, incrementi dell'orario per i part time involontari, maggiore trasparenza retributiva e reali opportunità di crescita professionale. Ma è fondamentale intervenire anche negli appalti e nella supply chain, rafforzando l'applicazione dei contratti nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, rendendo più cogenti le clausole sociali e assicurando responsabilità lungo tutta la catena degli affidamenti a terzi. È su questo terreno che il principio di parità salariale può diventare effettivo nei luoghi di lavoro».

In questo contesto il recepimento della Direttiva UE 2023/970 sulla parità salariale e sulla trasparenza retributiva dovrebbe essere una occasione per introdurre regole che facciano fare un passo in avanti al sistema della remunerazione del lavoro dipendente nel nostro Paese: rendere trasparenti le retribuzioni significa rendere misurabile il divario e quindi avere maggiori strumenti per invertire la rotta.

In prossimità della Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne, la Fisascat Cisl promuove il 6 marzo a Roma la tavola rotonda "*Parità partecipata – La sfida dell'inclusione passa dal salario*".

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



Investi nel tuo futuro, iniziando dal tuo presente.

Fon.Te.

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

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.

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' della Nota informativa –

Kasanova
Richiesta di incontro urgente al Mimit sulla complessa situazione della catena di casalinghi, arredamento e tessile alla fine di un percorso di composizione negoziata della crisi avviato il 31 ottobre 2024

La Fisascat Cisl, di concerto con le altre organizzazioni sindacali confederali di categoria, ha richiesto con urgenza al Ministero delle Imprese e del Made in Italy l'apertura di un tavolo di crisi in merito alla complessa situazione aziendale di Kasanova, catena di casalinghi, arredamento e tessile che si trova alla fine di un percorso di composizione negoziata della crisi avviato il 31 ottobre 2024. Forti sono le preoccupazioni dei sindacati sulla tenuta occupazionale, in un contesto che vede numerose chiusure su tutto il territorio nazionale – tra le ultime quelle dei negozi di Lecce, Catania, Cagliari, La Spezia e Brescia –, oltre alle continue segnalazioni dalle strutture territoriali in merito ad ulteriori chiusure e cessazioni. I sindacati denunciano la mancanza di chiarezza sul piano di risanamento, volto ad evitare l'insolvenza e recuperare l'equilibrio economico-patrimoniale, e l'incertezza sulla disponibilità aziendale ad avvalersi di ammortizzatori sociali di tipo conservativo per salvaguardare i livelli occupazionali nelle aree interessate. Una situazione resa ancor più delicata, poi, dall'opacità delle informazioni in merito all'offerta presentata dal gruppo OVS per l'acquisizione del 100% dell'azienda. Al fine, dunque, di ottenere la massima trasparenza, e con l'obiettivo primario di garantire la continuità dell'impresa e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, i sindacati ribadiscono la necessità di un confronto con tutti i soggetti coinvolti.

Lidl Italia, c'è intesa sul rinnovo del Contratto integrativo

Oltre 23mila i dipendenti in Italia della catena tedesca di supermercati discount



Il 20 febbraio è stata raggiunta l'intesa sul nuovo Contratto integrativo aziendale di Lidl Italia, una delle principali catene di supermercati discount nel nostro Paese, parte del gruppo tedesco Schwarz, presente in Italia dal 1992 con oltre 780 punti vendita, 12 centri logistici e più di 23.000 dipendenti. Un accordo fortemente richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori che, in questi anni, hanno sostenuto con determinazione la piattaforma rivendicativa unitaria, ricorrendo anche a diverse iniziative di sciopero per sollecitare la ripresa e la conclusione del confronto.

Il nuovo Cia segna un avanzamento significativo su relazioni sindacali, salario, welfare e organizzazione del lavoro, ridefinendo in modo più equilibrato il modello aziendale. Sul piano delle relazioni sindacali viene istituito un sistema strutturato di confronto a livello territoriale, con particolare attenzione alla verifica della corretta applicazione delle norme sull'organizzazione del lavoro, ambito che fino ad oggi era stato di fatto disconosciuto dall'impresa.

Importanti novità riguardano proprio l'organizzazione del lavoro: le parti si sono impegnate alla formazione dei responsabili e alla sperimentazione di un modello organizzativo che superi l'attuale sistema caratterizzato da un'eccessiva flessibilità. Viene inoltre definita una programmazione dei turni su base quadrisettimanale, a garanzia di maggiore prevedibilità e migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per il lavoro domenicale viene introdotto un modello trimestrale di organizzazione dei presidi, mantenendo invariata la maggiorazione del 135% rispetto al 30% previsto dal Ccnl TDS Confcommercio e garantendo la retribuzione di un ventiseiesimo in più in caso di prestazioni superiori alle quattro ore.

Le maggiorazioni per il lavoro notturno vengono innalzate fino al 50% anche per quei lavoratori precedentemente esclusi dal sistema applicato unilateralmente dall'azienda, che comunque sarà recepito dal Cia.

Di particolare rilievo l'innalzamento del part time minimo a 25 ore settimanali, misura che dovrebbe consentire entro due anni l'aumento dell'orario per circa 2mila lavoratrici e lavoratori, rappresentando un precedente significativo in un settore ancora fortemente segnato dal fenomeno del part-time involontario.

Sul versante economico viene istituito un premio fisso annuale di 650 euro, non riproporzionato all'orario di lavoro, di cui 500 euro in buoni spesa e 150 euro in busta paga. Viene inoltre riconosciuto il quarto livello per tutti gli addetti dei magazzini precedentemente inquadrati al quinto. L'accordo implementa in modo significativo anche il sistema di welfare aziendale. I diritti relativi alla genitorialità, ai congedi e all'assistenza in casi gravi vengono estesi alle unioni civili e alle coppie di fatto, uniformando tutele e diritti per tutti i genitori.

Sono migliorati i congedi parentali e le aspettative per genitorialità; istituito un congedo di paternità retribuito al 100% fino a 15 giorni; ampliato il fondo di assistenza sanitaria integrativa; previsto un buono spesa di 100 euro per la nascita di ogni figlio; introdotti orari agevolati per l'inserimento al nido, alla scuola dell'infanzia e alla prima elementare.

È inoltre prevista l'aspettativa fino a guarigione clinica per malattie gravi, l'estensione a 240 giorni del periodo di comporto per lavoratori con disabilità certificata, il rafforzamento dei permessi per lutto e l'introduzione di un sistema di ferie solidali.

Le organizzazioni sindacali esprimono soddisfazione per il risultato raggiunto, definendolo un passo avanti concreto nel riconoscimento del contributo delle lavoratrici e dei lavoratori di Lidl Italia.

Per la Fisascat Cisl «questo accordo rafforza salario, diritti e qualità del lavoro e migliora l'organizzazione dei turni. È il frutto della determinazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno sostenuto con forza la vertenza e di un confronto che ha saputo tradurre le mobilitazioni in risultati concreti. Ora si apre una nuova fase di relazioni industriali che dovrà consolidare e dare piena attuazione agli impegni assunti».

Realco, chiusura temporanea di 14 PdV per contenere la crisi

Chiusura temporanea di 14 punti vendita per contenere le perdite e impegno della Regione Emilia-Romagna a mantenere aperto il monitoraggio sulla vertenza. Sono queste alcune delle novità emerse oggi a Bologna al tavolo di crisi sul Gruppo Realco. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria continueranno a svolgere un ruolo centrale di presidio e vigilanza, per garantire tutela salariale, occupazionale e piena trasparenza sul percorso in corso. All'incontro in Regione Emilia-Romagna per il tavolo di crisi sul Gruppo Realco, è stata ribadita la gravità della situazione economico-finanziaria e le ricadute occupazionali già in atto, con il rischio di coinvolgere fino a 1.500 addetti tra diretti e indotto. Tra le richieste sindacali: tutela piena di occupazione e salario, con urgenza sull'autorizzazione del tribunale al pagamento dello stipendio di gennaio, come previsto dall'articolo 100 del Codice della crisi d'impresa, e accesso agli ammortizzatori sociali per tutti i lavoratori coinvolti; una soluzione industriale unitaria che includa punti vendita, sede centrale e poli logistici, evitando qualsiasi ipotesi di frammentazione o "spezzatino" che metterebbe a rischio continuità occupazionale e rete commerciale. Sollecitata la massima trasparenza sul concordato preventivo e sulle interlocuzioni con eventuali soggetti interessati. Accolta positivamente la disponibilità della Regione Emilia-Romagna a promuovere una convenzione con istituti bancari per l'anticipazione dei trattamenti di integrazione salariale, in attesa del pagamento diretto da parte di Inps della cassa integrazione. La direzione Realco ha comunicato un incontro nelle prossime ore con i commissari nominati dal tribunale nella giornata di ieri. Al momento, fanno sapere i sindacati, "risulta una sola proposta vincolante, limitata a 18 punti vendita e con esclusione di sede centrale e poli logistici". La Regione Emilia-Romagna ha confermato la riconvocazione tempestiva del tavolo in base agli sviluppi. Per la Fisascat Cisl «la priorità è la salvaguardia dei posti di lavoro e la garanzia di chiarezza sul futuro delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Realco. Continueremo a presidiare ogni fase della vertenza, mettendo al centro lavoro, dignità e continuità produttiva».

quadrifor

ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO
DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI
DEL TERZIARIO

> Un ventaglio di proposte **per la formazione del Moddle 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 competività 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

Fisascat Per Te

Il nuovo portale digitale della Fisascat Cisl. Supporto, assistenza e consulenza personalizzata. Pensato per rispondere in maniera immediata alle esigenze di chi lavora nei settori del terziario di mercato

"Fisascat per Te" è il portale digitale della Fisascat Cisl al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori del commercio, turismo e servizi.
Un progetto innovativo nato per offrire supporto, assistenza e consulenza personalizzata, in sinergia con le strutture territoriali, interregionali e regionali della federazione cislina.
Ideato per semplificare l'accesso alle informazioni sui contratti collettivi e per fornire strumenti utili ad orientarsi in un mondo del lavoro sempre più complesso e in costante evoluzione, pensato per rispondere in maniera immediata alle esigenze di chi lavora nei settori del terziario di mercato, il portale consente di scaricare facilmente i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e le relative schede sintetiche, di prenotare colloqui telefonici personalizzati con esperti per ricevere chiarimenti su tutele, diritti e normative, di fissare appuntamenti con le strutture territoriali della Fisascat Cisl, nonché di accedere al sistema dei servizi Cisl. Per la federazione cislina questo nuovo strumento rappresenta un'ulteriore conferma dell'impegno del sindacato verso i propri iscritti.
"Fisascat per Te" è disponibile sul sito web della federazione www.fisascat.it per tutti gli utenti registrati, che potranno accedere ad una vasta gamma di contenuti esclusivi e servizi utili. Un'opportunità per chi lavora nei settori del terziario di mercato e vuole essere sempre aggiornato sulle proprie tutele e diritti.

Gruppo Adeo, siglato il nuovo Accordo integrativo aziendale

Circa 10mila i dipendenti di Leroy Merlin, Bricocenter e Piattaforma Adeo Italia



Al termine di un confronto durato circa 18 mesi, il 19 gennaio la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno siglato con Leroy Merlin Italia, Bricocenter Italia e Piattaforma Adeo Italia l'intesa sul rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale, applicato ai circa 10.000 lavoratrici e lavoratori delle tre aziende del Gruppo Adeo. Il nuovo AIA, con vigenza triennale dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, si colloca in un contesto economico e produttivo complesso e rappresenta un passaggio rilevante sul piano delle tutele contrattuali, dell'organizzazione del lavoro e del welfare aziendale.
L'accordo rafforza il sistema di relazioni sindacali e il confronto sui processi organizzativi, introducendo strumenti più strutturati di partecipazione e trasparenza nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'adozione di nuovi strumenti tecnologici e digitali. Vengono consolidate le sedi di confronto su orari, turnazioni e lavoro domenicale, con criteri di equa rotazione e una maggiore valorizzazione della disponibilità individuale.
Ampio spazio è dedicato al welfare aziendale, che risulta potenziato e aggiornato.
L'intesa conferma e rafforza inoltre le integrazioni economiche in caso di malattia, infortunio e ricovero, amplia le causali per l'anticipo del Tfr, aumenta i permessi per visite mediche e patologie gravi e introduce, in via sperimentale, la Banca Ore Solidali, quale strumento di supporto per specifiche situazioni di bisogno.
Rafforzate anche le misure di conciliazione vita-lavoro, con interventi a sostegno della genitorialità, dei nuclei monogenitoriali, dei genitori di figli con bisogni educativi speciali e di chi assiste familiari non autosufficienti, insieme a strumenti che migliorano la fruibilità complessiva dei diritti.
L'accordo interviene sull'organizzazione della flessibilità, migliorando l'esigibilità delle tutele e le prerogative delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente e attraverso un impianto più chiaro e trasparente.
Tra gli elementi qualificanti dell'intesa figura la possibilità di utilizzare l'alias professionale, su richiesta della lavoratrice o del lavoratore, come strumento di tutela dell'identità personale e di contrasto alle discriminazioni.
Sul versante economico, il Premio di Progresso viene riorganizzato su un impianto più coerente con le performance reali dei punti vendita, con l'obiettivo di rendere più chiari i criteri di accesso e di rafforzare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati aziendali. Inoltre, è stato stabilito l'aumento delle indennità delle clausole elastiche, portate a 180 euro, cifra superiore rispetto a quelle previste dal Ccnl.
Per Aurora Blanca, segretaria nazionale Fisascat Cisl, «l'intesa sul nuovo AIA del Gruppo Adeo rappresenta un risultato importante che, in un contesto economico e produttivo complesso, migliora le condizioni di lavoro, rafforza il welfare aziendale e consolida il ruolo della contrattazione integrativa come strumento per governare i cambiamenti organizzativi».

Original Marines annuncia la chiusura di 43 PdV, in 89 a rischio



Entro il 31 marzo 43 punti vendita Original Marines abbasseranno le saracinesche, con 89 lavoratrici e lavoratori coinvolti. L'annuncio è arrivato nel corso dell'ultimo incontro convocato al Ministero delle Imprese e del Made in Italy, nell'ambito del tavolo di crisi, dove l'azienda ha aggiornato le organizzazioni sindacali sullo stato della rete commerciale e ha illustrato le linee del nuovo piano industriale.
Nel dettaglio, la direzione societaria ha riferito che, dei 92 punti vendita inizialmente posti sotto osservazione, 20 negozi sono stati recuperati grazie a una performance positiva, 29 resteranno monitorati fino ad aprile 2026, mentre 43 negozi, tra quelli rimasti in sofferenza, chiuderanno i battenti entro la fine di marzo.
Le chiusure riguarderanno negozi situati in Alto Adige, Veneto, Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna, Marche, Toscana, Lazio, Puglia, Calabria, Sardegna e Sicilia, con un impatto occupazionale diffuso su più aree del Paese.
L'azienda ha fornito anche i dati complessivi dell'organico, pari a 1.780 dipendenti distribuiti su 507 negozi, inclusa la rete in franchising. La compagine societaria ha anche illustrato il nuovo piano industriale, che punta sul rilancio delle collezioni: la linea autunnale starebbe già dando riscontri positivi, mentre sono attese valutazioni anche sulla collezione estiva. Il 2025 si chiuderà con un bilancio negativo, mentre gli obiettivi indicati prevedono il pareggio nel 2026, il ritorno all'utile nel 2027 e buone marginalità a partire dal 2028.
Sul versante finanziario, l'azienda ha spiegato che gli istituti di credito hanno mantenuto fino a giugno le fideiussioni in essere, in attesa degli sviluppi legati alle vicende giudiziarie della proprietà, comprese quelle relative al congelamento di risorse.
È stato inoltre annunciato che riprenderanno le interlocuzioni con Invitalia per valutare la possibilità di un ingresso nella compagine societaria.
La Fisascat, presente al tavolo con Laura Capitale insieme ad Alessandro Vella della Cisl, ha denunciato l'assenza di relazioni sindacali e una gestione delle criticità condotta in modo unilaterale, senza il coinvolgimento diretto delle rappresentanze dei lavoratori.
Di concerto con le altre organizzazioni sindacali la federazione cislina ha chiesto l'avvio di una trattativa volta ad affrontare le difficoltà dei punti vendita in sofferenza, anche attraverso l'utilizzo di ammortizzatori sociali di tipo conservativo, a tutela dell'occupazione.
L'azienda ha dichiarato la disponibilità ad affrontare le problematiche con un approccio in discontinuità rispetto al passato, confermando un incontro con le organizzazioni sindacali nelle prossime settimane. Il tavolo al Ministero delle Imprese e del Made in Italy è aggiornato al 22 aprile.



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**

Confcommercio · FederDistribuzione · CGIL FILCAMS · CISL FISASCAT · UILTuCS

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

SGB Humangest Holding, sì al primo Contratto integrativo

Circa 390 i dipendenti della realtà aziendale attiva nel settore dei servizi per il lavoro



Il 27 gennaio è stata sottoscritto l'accordo sul primo Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo SGB Humangest Holding, realtà attiva nel settore dei servizi per il lavoro, nella somministrazione, nella ricerca e selezione del personale e nei servizi Hr.
L'intesa, raggiunta dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacati di categoria insieme alle Rsa e alle strutture territoriali, con la direzione societaria, riguarda le 390 lavoratrici e i lavoratori cui si applica il Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio.
L'accordo rappresenta la conclusione di un percorso negoziale importante e segna un primo e significativo passo nella costruzione di relazioni sindacali strutturate all'interno del Gruppo.
Il nuovo integrativo rafforza i diritti contrattuali, migliora le condizioni di lavoro e introduce un sistema articolato di misure dedicate al welfare, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla valorizzazione delle persone. Sul piano delle relazioni sindacali, il contratto definisce un sistema strutturato di confronto a livello nazionale e territoriale, con incontri periodici, nuove agibilità sindacali e un incremento del monte ore di permessi dedicati alle Rsa, rafforzando il ruolo della rappresentanza nei luoghi di lavoro e prevedendo la costituzione di una bacheca sindacale elettronica.
Sull'organizzazione del lavoro, l'accordo introduce l'orario flessibile con fasce di ingresso e uscita e disciplina la pausa pranzo in un'ottica di equilibrio tra esigenze organizzative e tempi di vita. Viene inoltre confermata la possibilità di ricorrere allo smart working per almeno una giornata settimanale per il personale di staff, fatte salve specifiche esigenze organizzative legate alle dimensioni delle sedi. Ampio spazio è riservato al capitolo welfare, conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità.
L'intesa prevede l'istituzione del permesso retribuito per il giorno del compleanno, un contributo welfare annuale di 250 euro per le spese di asilo nido o servizi equivalenti, permessi aggiuntivi retribuiti per la malattia dei figli e per l'assistenza ai familiari, con maggiori tutele in presenza di situazioni di disabilità o bisogni educativi speciali.
Le giornate di permesso sono cumulabili e fruibili anche ad ore.
Tra le misure più innovative figura un articolato pacchetto di interventi dedicati al wellbeing delle persone, che affianca agli strumenti di welfare tradizionali servizi strutturati di supporto alla salute psicologica e al benessere fisico e mentale, anche attraverso il programma Wellhub, con accesso a percorsi di fitness, attività sportive, mindfulness, supporto al sonno e consulenze nutrizionali, promuovendo un modello organizzativo attento all'equilibrio tra vita personale e lavorativa, alla qualità dell'ambiente di lavoro e alla prevenzione del disagio. L'intesa introduce inoltre un programma di referral aziendale, che prevede il riconoscimento di un premio di 1.000 euro in ticket compliments ai dipendenti che segnalano candidati successivamente assunti dal Gruppo, favorendo il coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di sviluppo e crescita dell'organizzazione. Sul versante economico, il nuovo Cia disciplina un sistema incentivante fondato su criteri di trasparenza, equità e misurabilità, con la definizione annuale degli obiettivi del Premio di Risultato. È inoltre previsto il riconoscimento di un premio welfare annuale di 250 euro per il personale di staff con almeno sei mesi di anzianità. L'accordo definisce la costituzione della banca ore solidale, amplia le casistiche per l'anticipazione del Tfr e introduce un incremento progressivo del valore dei buoni pasto, che passeranno dai 7 euro del 2026 ai 9 euro del 2028.
Stabilite anche condizioni di miglior favore per l'adesione al Fondo di previdenza complementare di settore Fon.Te., con un contributo aziendale del 3% in caso di versamento da parte del dipendente di una percentuale a suo carico pari o superiore al 2%.
Particolare attenzione è dedicata ai temi dell'inclusione, delle pari opportunità e della diversity, attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche con funzioni di monitoraggio e proposta, nonché alla formazione continua e alla crescita professionale, anche mediante l'utilizzo dei fondi interprofessionali. L'intesa, sottoposta alla consultazione nei luoghi di lavoro fino al 28 febbraio, avrà vigenza triennale, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028.
Per Francesco Muci, operatore della Fisascat Cisl nazionale, «l'intesa raggiunta con SGB Humangest Holding si colloca all'interno di un approccio orientato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, rafforzando una visione del lavoro attenta alle tutele e alla valorizzazione delle persone, ponendo le basi per uno sviluppo futuro delle relazioni sindacali fondate su partecipazione, benessere e qualità del lavoro».

Coin, la crisi si aggrava: urgente un nuovo tavolo al Mimit

Si aggrava la crisi del Gruppo Coin e i sindacati chiedono con urgenza l'apertura di un nuovo tavolo di confronto al Ministero delle Imprese e del Made in Italy.
È quanto sollecitato dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria al termine dell'ultimo incontro con la direzione aziendale svoltosi il 18 febbraio.
I dati illustrati dalla direzione societaria delineano un quadro fortemente critico e mettono in discussione la tenuta del piano di risanamento varato lo scorso anno.
Nonostante l'aumento di capitale del settembre 2025, i risultati dell'ultimo esercizio si sono chiusi con un andamento pesantemente negativo: le vendite del 2025 risultano inferiori a quelle del 2024, a fronte di un drastico calo degli ingressi nei punti vendita che i nuovi layout e concept non sono riusciti a compensare.
L'azienda registra una perdita a livello di margine operativo lordo pari a 35 milioni di euro, con una gestione che continua a bruciare risorse.
A preoccupare ulteriormente è l'annuncio di nuove chiusure legate a sfratti esecutivi che coinvolgeranno tre punti vendita storici: Roma Cola di Rienzo, con cessazione prevista il 4 aprile 2026, Milano Corso Vercelli e Verona, entrambe con chiusura programmata per il 31 luglio 2026.
Scelte che, secondo le organizzazioni sindacali, appaiono incompatibili con un reale percorso di rilancio e rischiano di configurare una progressiva ritirata strategica del marchio.
I sindacati chiedono piena trasparenza sulla sostenibilità del piano industriale e sulle ricadute occupazionali complessive.
Oltre alle chiusure, l'azienda ha prospettato l'attivazione di ammortizzatori sociali o strumenti di flessibilità per altre sedi, tra cui Cinecittà e San Giovanni a Roma, Mestre e Firenze.
«Non si può parlare di rilancio mentre si chiudono negozi storici e si scarica il peso della crisi su lavoratrici e lavoratori che hanno in media oltre vent'anni di anzianità aziendale – dichiarano unitariamente le organizzazioni sindacali –. È indispensabile fare piena chiarezza sulla reale tenuta del piano industriale e mettere al centro la salvaguardia occupazionale. Per questo abbiamo chiesto con urgenza la convocazione di un tavolo al Mimit: serve un confronto istituzionale che garantisca trasparenza, responsabilità e tutela di ogni singolo posto di lavoro».

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

Natuzzi

Prioritario definire un piano condiviso in grado di garantire piena occupazione, prospettive certe per le lavoratrici e i lavoratori, l'uscita dagli ammortizzatori sociali e il rilancio industriale dell'azienda di arredamento

Imprescindibile di definire un piano di incentivazione all'esodo volontario per le lavoratrici e i lavoratori di Natuzzi prossimi alla pensione, insieme alla conferma dell'assenza di esuberi. E' quanto sollecitato dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria in occasione dell'incontro con la direzione aziendale di Natuzzi convocato in seguito all'annuncio sulla procedura di licenziamento collettivo. L'azienda di arredamento non ha ancora presentato il nuovo progetto industriale e le organizzazioni sindacali restano quindi in attesa di conoscere nel dettaglio le proposte finalizzate alla saturazione della capacità produttiva degli stabilimenti italiani, al rafforzamento delle politiche di reshoring e alla tutela di tutti i siti produttivi nel nostro Paese, escludendo qualsiasi ipotesi di chiusura. Pur registrando un'apertura al dialogo da parte dell'azienda, i sindacati hanno ribadito la necessità di definire, nei prossimi incontri, un percorso condiviso in grado di garantire piena occupazione, prospettive certe per le lavoratrici e i lavoratori, l'uscita dagli ammortizzatori sociali e un concreto rilancio industriale di un'azienda strategica non solo per la Puglia e la Basilicata, ma per l'intero sistema del Made in Italy. «È fondamentale - dichiarano i sindacati - che i due comparti presenti in Natuzzi, industriale e corporate, continuino a operare in maniera integrata e coordinata, condizione fondamentale per la salvaguardia di tutti i livelli occupazionali e per la tenuta complessiva del gruppo. Ci auguriamo che l'apertura al confronto manifestata oggi dall'azienda possa tradursi in risultati concreti per le lavoratrici e i lavoratori».

EssilorLuxottica, intesa sul primo Contratto integrativo

Circa 3.500 i dipendenti della principale società retail italiana di ottica e occhialeria



Raggiunta l'intesa sul primo Contratto integrativo aziendale da applicare ai circa 3.500 dipendenti di EssilorLuxottica S.p.A., principale società retail italiana del colosso italo-francese nata dalla fusione tra Salmoiraghi & Viganò e GrandVision. L'azienda è presente su tutto il territorio nazionale attraverso una rete capillare di punti vendita che operano con diverse insegne. Il 15 gennaio la Fisascat Cisl, insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, ha siglato con la direzione societaria hanno siglato l'intesa.

L'accordo, approvato dalle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori, introduce un insieme articolato di misure volte a migliorare le condizioni economiche, organizzative e di tutela del personale.

Sul fronte del welfare, a partire dal 1° gennaio 2026 è previsto l'aumento del valore dei buoni pasto, che sale a 8 euro, accompagnato da un miglioramento dei criteri di maturazione. Importanti novità riguardano anche l'organizzazione del lavoro. Il nuovo integrativo rafforza la programmazione dei turni, prevedendo una visibilità con almeno tre settimane di anticipo e una pianificazione orientata a privilegiare i turni unici, con l'obiettivo di ridurre il ricorso ai turni spezzati. Viene inoltre affermato il principio dell'equità e della rotazione nella distribuzione dei turni. Per la prima volta viene istituito un premio di risultato annuale, rivolto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori e legato ai risultati complessivi dell'impresa. L'importo base è fissato in 800 euro al raggiungimento dei target, che può arrivare a sfiorare i 1.000 euro in caso di conversione della premialità in welfare, con un sensibile miglioramento del meccanismo di decalage in caso di assenze. Sul lavoro domenicale è prevista l'introduzione di un'indennità aggiuntiva al premio, erogata annualmente a partire dalla ventesima domenica lavorata. Una misura che, pur senza intervenire direttamente sulla riduzione del lavoro domenicale, inizia a riconoscerne e valorizzarne il maggiore disagio. Sul tema l'accordo prevede l'apertura di confronti a livello territoriale, con l'obiettivo di sperimentare soluzioni organizzative che, su base volontaria, favoriscano una maggiore rotazione delle prestazioni domenicali.

L'ipotesi di accordo rafforza anche il sistema dei permessi, prevedendo una giornata aggiuntiva rispetto a quanto già riconosciuto, che si affianca alla conferma del cosiddetto "bonus compleanno".

Sul versante della salute e sicurezza, viene incrementato il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, migliorandone le agibilità e i percorsi formativi. Particolare attenzione è riservata alle politiche di genere e di inclusione. L'intesa prevede un supporto rafforzato alle donne vittime di violenza, con l'introduzione di 30 giorni di congedo retribuito facoltativo, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla legge e dal Contratto nazionale. È inoltre prevista, nel corso del 2026, l'istituzione della figura del Garante di Parità, chiamato a monitorare e rafforzare le iniziative aziendali volte a promuovere una reale parità di genere in tutti gli ambiti della vita lavorativa. Nell'accordo vengono inoltre consolidati alcuni istituti di welfare già messi a disposizione unilateralmente dall'azienda, come l'assicurazione sanitaria aggiuntiva, che entrano così a pieno titolo nel perimetro delle tutele contrattuali. Significativo anche il capitolo dedicato alle relazioni sindacali. Dopo il protocollo sottoscritto nel 2022, l'accordo consolida e amplia gli strumenti di partecipazione e confronto, introducendo la bacheca sindacale digitale, la possibilità di svolgere assemblee da remoto e maggiori agibilità sindacali anche nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'Ipotesi di accordo sul nuovo Contratto integrativo aziendale EssilorLuxottica – ha dichiarato Stefania Chicca della segreteria sindacale – rappresenta un risultato importante, frutto di una trattativa lunga e complessa, nel corso della quale abbiamo affrontato numerose priorità e ricercato con determinazione le convergenze necessarie per giungere a un'intesa equilibrata». «Per la prima volta - ha concluso la sindacalista - viene costruito un sistema strutturato di diritti, tutele e riconoscimenti economici valido per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori della società, rafforzando il welfare, migliorando l'organizzazione del lavoro, valorizzando il premio di risultato e introducendo strumenti concreti di inclusione, parità di genere e partecipazione. Un accordo che segna un passo avanti significativo nelle relazioni sindacali e nella qualità del lavoro nel retail di EssilorLuxottica».



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 420112372 – Fax: +39 06 420112404 – info@ebnt.it – www.ebnt.it

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

NH Italia, c'è accordo sul nuovo Accordo integrativo aziendale

Più di 1.500 i dipendenti della società del Gruppo Minor Hotels in Italia



C'è intesa sul nuovo accordo integrativo aziendale di Nh Italia S.p.A, applicato agli oltre 1.500 dipendenti della società del Gruppo Minor Hotels impiegati nelle 51 strutture ricettizie attive sul territorio italiano e nelle sedi centrali di Milano, Assago e Roma.
La Fisascat Cisl, insieme agli altri sindacati di categoria, e la direzione societaria, al termine di un confronto articolato e costruttivo, il 28 gennaio hanno siglato l'intesa.
Triennale e in vigore dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, il nuovo AIA rafforza il sistema di relazioni industriali e amplia in maniera significativa il perimetro delle tutele contrattuali, introducendo un quadro organico e strutturato di diritti e strumenti che intervengono su più ambiti strategici del rapporto di lavoro. Sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro l'accordo rafforza le previsioni in materia di genitorialità, congedi parentali, permessi per la cura dei figli fino ai 14 anni di età, congedi per eventi e cause particolari e per l'inserimento scolastico, includendo anche misure dedicate alle unioni civili e alle convivenze di fatto.
Vengono inoltre potenziati il diritto allo studio e l'accesso alla formazione, con un incremento delle ore disponibili e l'istituzione di una Commissione paritetica per la formazione, chiamata a monitorare e indirizzare i percorsi di crescita professionale del personale.
Rilevanti anche le novità in materia di organizzazione del lavoro e tutele sociali, tra cui l'ampliamento delle possibilità di accesso al part time, l'introduzione del "part-time d'emergenza" per gravi situazioni familiari, il consolidamento delle ore supplementari per il personale a tempo parziale, l'istituzione della Banca ore solidali oltre all'ampliamento delle casistiche per l'anticipazione del Tfr (tra queste anche le spese sostenute o da sostenere da parte delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenze di genere che intraprendono percorsi di protezione riconosciuti dagli organi competenti).
Particolare attenzione è riservata ai temi delle pari opportunità, della tutela dell'integrità personale e del contrasto a ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere. L'intesa introduce strumenti innovativi di tutela, tra cui la figura del Garante della Parità, l'istituzione di una Commissione paritetica dedicata e misure specifiche di sostegno alle lavoratrici vittime di violenza, ampliando i congedi retribuiti, le tutele occupazionali e le possibilità di trasferimento e rimodulazione dell'orario di lavoro.
L'ipotesi di accordo prevede inoltre l'istituzione di un Premio di Risultato annuale, collegato al conseguimento di un risultato netto positivo del Gruppo e strutturato su indicatori di redditività e qualità, definiti a livello di singola struttura.
Il premio sarà riconosciuto al personale in forza in relazione alla presenza in servizio, con criteri di erogazione proporzionati e la possibilità di conversione totale o parziale in beni e servizi di welfare.
Il Premio di Risultato è definito in un importo massimo annuo pari a euro 800 lordi al raggiungimento del 100% degli obiettivi previsti, trasformabili in alternativa in welfare per un valore di 1000 euro netti.
Un passaggio particolarmente importante per l'azione sindacale è costituito dal Protocollo di ingresso nuovi alberghi, allegato al Cia, che definisce un percorso chiaro per l'eventuale ingresso di nuove strutture in management a marchio Minor Hotels, valorizzando quindi il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nelle dinamiche aziendali. L'intesa interviene anche sui processi di terziarizzazione e di eventuale internalizzazione, che saranno oggetto di confronto preventivo tra le parti.
L'azienda favorirà l'applicazione del Ccnl Industria Turistica di riferimento presso le società individuate per la gestione dei servizi esternalizzati.
Sul piano delle relazioni sindacali l'accordo valorizza un modello fondato su informazione preventiva, confronto strutturato e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nelle dinamiche aziendali, prevedendo specifici livelli di confronto - nazionale, territoriale e di unità produttiva - e un calendario periodico di incontri. Viene inoltre rafforzato il sistema della rappresentanza nei luoghi di lavoro.
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.
«L'intesa ha dichiarato Salvo Carofratello - rappresenta un passaggio rilevante per il riconoscimento del valore del lavoro nel settore alberghiero e per il rafforzamento della contrattazione integrativa come leva di qualità, inclusione e partecipazione». «Con questo accordo - ha sottolineato - si compie un passo avanti importante nel consolidamento di un sistema di tutele avanzato per le lavoratrici e i lavoratori di Nh Italia».
«Il nuovo accordo integrativo aziendale - ha concluso il sindacalista - rafforza i diritti, valorizza il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori la partecipazione e mette al centro la persona, rispondendo alle trasformazioni organizzative e sociali del settore alberghiero».

McDonald's, estesa l'applicazione del CIA ai licenziatari aderenti

A poco più di due mesi dalla firma del primo Contratto integrativo aziendale di McDonald's Italia Srl applicato ai circa 4mila dipendenti diretti della Company, l'accordo sottoscritto con la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria troverà applicazione anche per le lavoratrici e i lavoratori alle dipendenze dei licenziatari che hanno firmato il Cia per adesione, avviando così un percorso di progressiva uniformazione delle condizioni di lavoro sotto lo stesso marchio.
L'intesa riguarda, allo stato, oltre 14.000 lavoratrici e lavoratori impiegati dai 50 licenziatari aderenti, su un bacino complessivo di circa 38.000 addetti occupati nel sistema McDonald's in Italia.
«Questo importante risultato, unico nel settore, ottenuto in appena due mesi dalla firma del CIA con la Company, è il frutto di un impegno costante delle organizzazioni sindacali che hanno creduto nella necessità di condividere con la società l'obiettivo di uniformare le condizioni di chi presta attività sotto lo stesso marchio, seppur alle dipendenze di soggetti diversi», dichiarano i sindacati.
Il modello di business incentrato sul franchising, adottato dalla quasi totalità delle società del fast-food in Italia e nel mondo, costituisce un ostacolo strutturale al miglioramento delle condizioni di lavoro, a causa della frammentazione che genera tra le lavoratrici e i lavoratori. Per questo l'obiettivo delle organizzazioni sindacali è quello di estendere, entro il 2026, l'applicazione del Contratto integrativo anche alle lavoratrici e ai lavoratori dei licenziatari che non hanno ancora aderito.
«Si tratta di un impegno condiviso, orientato al miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, affinché siano più giuste ed eque; per migliorare il salario, la distribuzione dei turni di lavoro, la conciliazione vita lavoro e aumentare gli orari di lavoro dei part-time» è il commento delle organizzazioni sindacali.
«Quello raggiunto - concludono - è un primo risultato che potrà rappresentare un esempio per la diffusione della contrattazione integrativa nel sistema del franchising».



FAST
FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

Alla tua assistenza sanitaria
ci pensiamo noi!

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma

Tel. 06 42034670
Fax 06 42034675

info@fondofast.it
www.fondofast.it

FEDERALBERGHI · FISASCAT · UILTuCS

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

MAN Truck & Bus Italia, rinnovato il Contratto integrativo

Intesa anche sul premio di risultato 2026/2027: fino a 2mila euro convertibili in welfare

È in vigore dal 1° gennaio 2026 il nuovo Contratto integrativo aziendale di MAN Truck & Bus Italia, sottoscritto dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria insieme alle strutture territoriali e alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'intesa, valida fino al 31 dicembre 2028, è accompagnata dall'accordo sul premio di risultato per gli anni 2026 e 2027 e interessa i 325 dipendenti della filiale italiana del gruppo tedesco MAN Truck & Bus SE, parte del gruppo TRATON SE.

Attiva nella produzione e commercializzazione di autocarri, autobus e furgoni, con sede principale a Verona e una rete diffusa di concessionarie e officine sull'intero territorio nazionale, MAN Truck & Bus Italia opera in un segmento strategico attraversato dalle trasformazioni della mobilità sostenibile e dell'innovazione tecnologica legata ai veicoli elettrici. Il rinnovo del contratto integrativo rafforza il sistema di relazioni sindacali e consolida un modello partecipativo fondato sul coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi organizzativi.

Informazione, consultazione e confronto preventivo diventano strumenti centrali nella gestione di temi come orari di lavoro, smart working, salute e sicurezza, digitalizzazione, riorganizzazioni aziendali, pari opportunità e trasparenza salariale.



Particolarmente significativo il capitolo dedicato al welfare aziendale e alla conciliazione vita-lavoro. L'accordo introduce una banca del tempo che riconosce fino a 8 ore mensili per la cura dei figli fino ai 13 anni o dei genitori anziani, oltre a due ore aggiuntive al mese per visite mediche e 20 ore annue supplementari per i permessi studio.

Sul fronte della genitorialità viene istituito un bonus di 200 euro per i dipendenti con figli che frequentano asili nido e scuole primarie, insieme all'estensione dei giorni dedicati all'inserimento scolastico.

Importanti anche le misure previste a sostegno della maternità e della cura familiare. Alle lavoratrici in maternità facoltativa viene garantita la piena retribuzione e, al termine del periodo di astensione, ulteriori tre mesi di smart working. In caso di adozioni internazionali sono inoltre riconosciute due settimane di congedo retribuito per accompagnare il percorso adottivo.

L'intesa introduce inoltre strumenti innovativi sul piano della tutela della salute psico-fisica, prevedendo due mesi di aspettativa retribuita in presenza di situazioni di disagio come depressione o disturbi assimilabili.

Sul versante della previdenza complementare, l'azienda riconoscerà un contributo pari al 3,6% della paga base per i lavoratori aderenti al fondo pensione. Ampio spazio anche alla regolazione delle nuove modalità di lavoro. Il contratto integrativo prevede la possibilità di svolgere fino a 8 giorni mensili di smart working, che salgono a 9 per gli over 60. In materia di intelligenza artificiale, le parti hanno condiviso il principio secondo cui ogni eventuale introduzione o implementazione di sistemi di IA dovrà essere preventivamente oggetto di confronto sindacale, nel rispetto della privacy e secondo un approccio orientato alla trasparenza, alla partecipazione e alla democratizzazione dell'algoritmo. Confermato e rafforzato infine il premio annuo di risultato, riconosciuto a tutti i dipendenti, compreso il personale in somministrazione, a termine e gli apprendisti. Il premio, legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, potrà superare i 2mila euro e sarà convertibile in welfare attraverso una piattaforma dedicata.

Per la Fisascat Cisl il rinnovo del contratto integrativo aziendale conferma il valore della contrattazione di secondo livello come strumento capace di coniugare innovazione, partecipazione, diritti e qualità del lavoro, accompagnando i processi di trasformazione del settore senza scaricare i costi del cambiamento sulle lavoratrici e sui lavoratori.

Unicoop Etruria, prosegue il confronto sulla riorganizzazione

Confermato l'intero perimetro di cessioni e chiusure che interesseranno 24 punti vendita

Prosegue il confronto con la direzione di Unicoop Etruria sul piano di riorganizzazione che coinvolge sedi amministrative e rete commerciale della cooperativa di consumatori. La direzione aziendale ha confermato l'intero perimetro di cessioni e chiusure di 24 punti vendita, ritenendole indispensabili per la propria sostenibilità economica. A fronte delle richieste sindacali di rivedere il piano, Unicoop Etruria ha manifestato la disponibilità a mantenere aperti i punti vendita fino al completamento delle cessioni, a ricercare acquirenti solidi che garantiscano la corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla Fisascat Cisl e dalle altre federazioni di categoria e ad estendere i tempi della procedura per una gestione più ordinata dei passaggi.

Le organizzazioni sindacali, pur prendendo atto della posizione aziendale, hanno ribadito la netta contrarietà alle operazioni di cessione, sottolineando che la priorità resta in ogni caso la salvaguardia occupazionale di lavoratrici e lavoratori.



Le garanzie avanzate dall'azienda sono state giudicate insufficienti: secondo i sindacati occorrono impegni concreti sugli investimenti, vincoli sul mantenimento della rete vendita, forti garanzie sull'affidabilità degli eventuali acquirenti e sulla continuità dell'occupazione. È stata inoltre richiesta la sospensione dei trasferimenti dai punti vendita interessati dalle cessioni, mantenendo cristallizzati gli organici e assicurando la massima trasparenza nella gestione di questa fase complessa. Sul versante delle sedi amministrative, Unicoop Etruria ha dichiarato la presenza di circa 180 profili in sovrapposizione tra le sedi di Vignale Riotorto, Castiglione del Lago e la sede Superconti di Terni, proponendo un incentivo all'uscita su base volontaria pari a 30 mila euro per un addetto di IV livello full-time, da riparametrare e riproporzionare per gli altri livelli, con una modulazione legata alla distanza dall'età pensionabile. L'azienda ha inoltre indicato l'obiettivo di mantenere a Castiglione del Lago un presidio territoriale strutturato con circa 90 dipendenti, oltre a un presidio operativo nel Lazio.

Pur apprezzando la volontà di mantenere un presidio strutturato in Umbria, le organizzazioni sindacali hanno evidenziato come, a fronte dell'elevato numero di potenziali esuberi, l'incentivo proposto non sia sufficiente e rischi di limitarne l'efficacia. È stato pertanto richiesto di approfondire il perimetro complessivo delle risorse disponibili, valutando tutti gli scenari possibili, inclusa un'eventuale estensione delle misure anche a lavoratrici e lavoratori della rete vendita prossimi al pensionamento, per facilitare i ricollocamenti. Ribadita la necessità di affiancare agli incentivi la gestione coordinata delle ricollocazioni su base volontaria su negozi e magazzino, accompagnate da adeguate misure di sostegno economico e formativo, nonché – se necessario – il ricorso agli ammortizzatori sociali. La cooperativa ha fornito anche un quadro degli investimenti programmati per il 2026, che prevede sei ristrutturazioni integrali di punti vendita, una nuova apertura a Terni (Mercato centrale), interventi di manutenzione su circa 120 punti vendita e il rinnovo dei macchinari in circa 70 negozi. I sindacati mantengono nel complesso una valutazione critica del piano di riorganizzazione e ritengono necessario proseguire il confronto affinché il percorso di risanamento della cooperativa si realizzi nei tempi previsti. Occorrerà ogni sforzo negoziale per tutelare l'occupazione ed evitare impatti traumatici della riorganizzazione sulle lavoratrici e sui lavoratori della realtà aziendale.

CCNL STUDI PROFESSIONALI

IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

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

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

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

PROGETTO TERZIARIO
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

Lottomatica, rinnovato l'Accordo integrativo aziendale

Circa 2.700 i dipendenti del gruppo, operatore di primo piano nel settore del gioco legale



Il Il 22 gennaio è stata siglato il nuovo Accordo Integrativo Aziendale del Gruppo Lottomatica, operatore di primo piano nel settore del gioco legale pubblico in Italia, attivo come concessionario e retailer attraverso società controllate e specializzate nei diversi ambiti di attività. Il gruppo occupa complessivamente oltre 2.700 dipendenti. L'intesa, sottoscritta dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, con le direzioni delle società del Gruppo (GBO Italy S.p.A, Lottomatica Videolot Rete S.p.A., Gamemet S.p.A. e Lottomatica Group S.p.A.), rappresenta un risultato rilevante sul piano economico, normativo e delle relazioni industriali, mettendo al centro salario, welfare, diritti, inclusione e qualità del lavoro.

Sul fronte economico, l'accordo, in vigore fino al 31 dicembre 2028, prevede un incremento progressivo dell'11 per cento del premio di risultato nel triennio, accompagnato dall'istituzione di commissioni paritetiche dedicate al monitoraggio degli indicatori, a garanzia di trasparenza e partecipazione. La premialità, da 1.290 a 1.818 euro a seconda del livello di inquadramento, potrà essere convertita tutta o in parte in beni, servizi ed utilità.

Viene inoltre rafforzato il piano di welfare aziendale, che raggiungerà 275 euro annui nel 2028 (225 euro nel 2026 e 250 euro nel 2027). Da subito il valore dei buoni pasto sale a 9 euro.

L'intesa introduce inoltre un sistema indennitario giornaliero per il lavoro notturno, domenicale e festivo, prevedendo anche un surplus per le giornate festive particolati del 1° gennaio, Santa Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 25 dicembre (75€, 45€, 65€ e 80), nonché per la reperibilità.

In tema di relazioni industriali, tra le novità più significative l'introduzione di nuovi strumenti di informazione e confronto, come gli alert virtuali per le comunicazioni sindacali e la saletta sindacale.

Debutta inoltre la banca ore solidale, insieme a un monte ore aggiuntivo di assemblee dedicate a temi di particolare rilevanza sociale, come il contrasto alla violenza e alle molestie. L'intervento anche sulla previdenza complementare, con l'aumento della quota a carico aziendale dall'1,55% all'1,90%.

Sul versante dei diritti e dell'inclusione, il gruppo compie un passo avanti importante con l'istituzione della figura del Garante della Parità e con l'introduzione di misure specifiche a sostegno delle vittime di violenza di genere, tra cui mesi aggiuntivi di congedo retribuito e un supporto psicologico dedicato. Supporto alla genitorialità, con il rimborso delle spese sostenute per la frequenza dell'asilo nido o della scuola materna pari a 450€ per figlio e per anno scolastico e il riconoscimento dell'integrazione retributiva fino al 100% per i periodi di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi.

L'intesa regolamenta il ricorso allo smart working, ritenuto uno degli strumenti volto a coniugare le esigenze di conciliazione tempi vita-lavoro.

Attenzione anche alla formazione, con momenti di informazione dedicati e la possibilità per le organizzazioni sindacali di presentare le istanze dei lavoratori sui contenuti e sulle modalità di erogazione dei progetti formativi.

Di particolare rilievo anche l'estensione dell'accordo alle società PWO e Totosì, sede di Roma, che consente di superare la frammentazione contrattuale all'interno del gruppo e di garantire le stesse tutele a un perimetro più ampio di lavoratrici e lavoratori. Le parti valuteranno nel corso della vigenza contrattuale l'eventuale estensione dell'applicazione ad altre aziende del Gruppo.

Ora la parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori, che saranno chiamati a esprimersi sull'Ipotesi di accordo nel corso dell'Assemblea nazionale che sarà convocata entro il 30 gennaio.

Salvo Carofratello della Fisascat Cisl ha espresso soddisfazione per il risultato raggiunto, per «un'ipotesi di accordo maturata a seguito di una lunga trattativa fortemente partecipata». «Dalla partecipazione al benessere - ha concluso il sindacalista - la forza dell'unità sposta in avanti i confini della dignità del lavoro».

TK Elevator Italia, c'è intesa sul primo Contratto integrativo

Con la sottoscrizione del primo Contratto integrativo aziendale di TK Elevator Italia prende forma un nuovo sistema di tutele e diritti destinato agli oltre 400 dipendenti della società del gruppo leader a livello globale nel settore ascensoristico, presente sul territorio nazionale con più di 20 sedi operative. L'intesa, siglata dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria con la direzione societaria, avrà validità dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 e rafforza sul piano normativo ed economico quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi, estendendo le proprie previsioni a tutto il personale aziendale, compresi i lavoratori a tempo determinato e in somministrazione. L'accordo introduce un ampio sistema di misure dedicate al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro e al rafforzamento delle tutele individuali e collettive. Tra gli interventi previsti figurano il diritto alla disconnessione, 8 ore aggiuntive di permessi retribuiti per visite mediche, un servizio gratuito di counseling psicologico ed emotivo e nuove misure a sostegno della genitorialità, tra cui un mese aggiuntivo di congedo parentale retribuito al 30%, il full remote per le lavoratrici madri entro il primo anno di vita del bambino e 3 giorni aggiuntivi di congedo di paternità retribuito al 100%. Particolare attenzione viene riservata anche al contrasto delle molestie e della violenza di genere, con il riconoscimento di un ulteriore mese di congedo retribuito per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione e l'avvio di un percorso finalizzato alla definizione del ruolo del Garante di Parità.

Uno dei capitoli centrali dell'intesa riguarda la regolamentazione della reperibilità, fondamentale nelle attività di manutenzione degli impianti. L'adesione ai turni avverrà su base volontaria e per un massimo di una settimana ogni quattro, con programmazione mensile da parte dell'azienda. Vengono inoltre introdotte garanzie sul riposo compensativo e incrementi progressivi dell'indennità settimanale di reperibilità, che raggiungerà i 300 euro entro il 2028. Prevista anche una maggiorazione del 100% per il tempo di intervento comprensivo degli spostamenti. Regolamentato anche il ricorso allo smart working, previsto per una giornata settimanale nelle filiali e due nella sede centrale, con diritto alla disconnessione fuori dalla fascia oraria definita e mantenimento del buono pasto.

Sul piano economico viene introdotto un sistema di welfare aziendale con prestazioni sociali, servizi di assistenza, istruzione e sostegno alla mobilità. Gli importi annuali in credito welfare saranno pari a 300 euro nel 2026, 400 euro nel 2027 e 500 euro nel 2028.

L'intesa rafforza inoltre le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con il monitoraggio dei "quasi infortuni", attività formative aggiuntive e un'ora di assemblea dedicata specificamente alla sicurezza. Previsti anche vincoli e regole condivise sul ricorso ad appalti e terziarizzazioni per contrastare dumping contrattuale, lavoro sottocosto e fenomeni di concorrenza sleale.

Ampio spazio viene infine dedicato alle relazioni sindacali, con il rafforzamento delle agibilità, l'incremento dei permessi sindacali e la possibilità di svolgere assemblee anche in modalità telematica. L'accordo affronta inoltre il tema delle innovazioni tecnologiche e dell'impatto dell'intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro nel settore.

«L'accordo - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci, operatore nazionale della Fisascat Cisl nazionale - ha il merito di adeguare in modo sartoriale le previsioni della contrattazione collettiva di riferimento alle specifiche esigenze dei dipendenti dell'azienda» .

«Si tratta di un'intesa che incide positivamente sulle condizioni di lavoro, - ha concluso il sindacalista - ampliando i diritti, tutele e rispondendo alle istanze delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l'adeguamento del loro trattamento allo standard delle più importanti società competitor del settore».

Cerved Group, è stallo dei negoziati per il rinnovo del Cia

Proclamati lo stato di agitazione e un pacchetto di ore di sciopero per i 2.700 addetti

Si è ulteriormente irrigidito il confronto sindacale in Cerved Group, tech company specializzata nei servizi alle imprese che occupa circa 2.700 addetti sul territorio nazionale. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme al coordinamento nazionale unitario delle delegate e dei delegati, hanno proclamato un nuovo stato di agitazione a fronte del perdurante stallo nella trattativa per il rinnovo del Contratto integrativo aziendale. Al centro della vertenza le indisponibilità manifestate dalla direzione aziendale su temi ritenuti centrali dalle organizzazioni sindacali, sia sul piano dell'organizzazione del lavoro sia su quello economico e normativo. Il confronto si è progressivamente deteriorato nelle ultime settimane, fino alla proclamazione di un pacchetto complessivo di 16 ore di sciopero, articolato tra livello nazionale e territoriale, accompagnato da assemblee nei luoghi di lavoro e da una assemblea nazionale online delle lavoratrici e dei lavoratori convocata per il 13 febbraio 2026.

La mobilitazione si inserisce in un contesto di crescente tensione interna, legato non soltanto al negoziato sull'integrativo aziendale ma più in generale ai cambiamenti organizzativi avviati dal gruppo negli ultimi mesi. A pesare in modo particolare sul clima aziendale è stata la decisione annunciata da Cerved di modificare l'attuale sistema di smart working, riducendo le giornate di lavoro agile a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto per il cosiddetto "cluster dei flessibili".

Una scelta giudicata inaccettabile dai sindacati, che ricordano come il lavoro agile rappresenti uno degli elementi qualificanti degli equilibri contrattuali costruiti negli anni precedenti e uno strumento ormai strutturale nell'organizzazione del lavoro del gruppo, anche alla luce delle trasformazioni intervenute nel settore dei servizi digitali dopo la pandemia. L'attuale assetto organizzativo, infatti, era stato definito nell'ambito di un'intesa più ampia che aveva accompagnato la riduzione dell'orario settimanale a 38 ore, attraverso l'assorbimento delle ore di ROL e il riconoscimento di maggiori margini di flessibilità organizzativa, proprio a partire dall'utilizzo strutturale dello smart working. Secondo le organizzazioni sindacali, quell'equilibrio non può essere modificato unilateralmente senza una revisione complessiva dell'intesa e senza un confronto reale con le rappresentanze dei lavoratori.

Per il sindacato risulta quindi inaccettabile una riduzione delle giornate di lavoro agile non accompagnata dalla restituzione integrale delle ore di ROL e da un aggiornamento delle componenti economiche del contratto integrativo, a partire dai ticket restaurant e dal premio di risultato. Proprio sul versante economico, le organizzazioni sindacali rivendicano la necessità di un adeguamento delle misure di welfare e del salario accessorio coerente con l'aumento del costo della vita e con i risultati produttivi registrati dal gruppo.

Nel corso degli incontri con la direzione societaria, pur a fronte della disponibilità sindacale a ricercare una mediazione, le aperture aziendali sono state giudicate insufficienti. In particolare, ha suscitato forti contrarietà la proposta di una restituzione solo parziale delle ROL, con contestuale passaggio a 39 ore settimanali, così come l'ipotesi di legare il premio di risultato anche a indicatori di performance individuale, considerata incompatibile con l'impianto collettivo della contrattazione integrativa e con la valorizzazione del lavoro di squadra.

La rottura del confronto si inserisce inoltre in un quadro sindacale già fortemente critico. Negli ultimi mesi, il crescente ricorso ai PIP, le uscite concordate di lavoratrici e lavoratori con conseguente riduzione degli organici e la costante pressione sull'aumento della produttività hanno contribuito ad alimentare un clima di forte preoccupazione all'interno dell'azienda.

Una situazione che, secondo le organizzazioni sindacali, rischia di avere ricadute non soltanto sulle condizioni di lavoro ma anche sulla qualità complessiva dell'organizzazione aziendale. Per la Fisascat Cisl la vertenza aperta in Cerved Group rappresenta un passaggio significativo anche sul piano più generale delle trasformazioni che stanno attraversando il lavoro nel settore dei servizi digitali e delle imprese tecnologiche, dove innovazione, flessibilità e organizzazione del lavoro non possono tradursi in una riduzione unilaterale delle tutele e degli equilibri contrattuali conquistati attraverso la contrattazione collettiva.



PROGETTO TERZIARIO
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Gennaio/Febbraio 2026
Anno XXXII n° 1

Subappalto e intermediazione del lavoro, Stop Exploitation!

La Fisascat Cisl a Strasburgo per la definizione di una nuova Direttiva UE



Il 10 febbraio la Fisascat Cisl ha preso parte a Strasburgo alla mobilitazione europea "*Stop Exploitation – Subcontracting chains and intermediaries!*", promossa dalle federazioni sindacali europee EFFAT (agroalimentare, agricoltura e turismo), EFBWW (edilizia e legno) ed ETF (trasporti) per chiedere al Parlamento europeo e alla Commissione europea l'avvio di un intervento normativo urgente, finalizzato alla definizione di una nuova Direttiva europea dedicata al subappalto e all'intermediazione del lavoro.

L'iniziativa intende contrastare lo sfruttamento che colpisce una parte significativa delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nei settori rappresentati dalle tre federazioni, all'interno di contesti produttivi segnati dalla presenza di modelli imprenditoriali abusivi, che prosperano su pratiche di subappalto scorrette e su forme di intermediazione del lavoro non regolamentate.

La mobilitazione non mette in discussione il subappalto in quanto tale, nè le imprese che operano nel rispetto delle regole e dei contratti collettivi, ma denuncia con forza le distorsioni e gli abusi che alimentano dumping contrattuale, salariale e sociale e favoriscono lo sfruttamento lungo le filiere produttive.

L'iniziativa richiama l'attenzione delle istituzioni comunitarie sulla necessità di definire regole europee più stringenti e omogenee per contrastare frodi e pratiche elusive che colpiscono in particolare i settori ad alta intensità di lavoro rappresentati dalle federazioni promotrici.

La Fisascat Cisl ha preso parte alla manifestazione con una folta delegazione guidata dal responsabile delle relazioni internazionali Gianfranco Brusaporci e composta da Matteo Bocchese, Carlo Ghisi e Roberto Cieli, a conferma dell'impegno della federazione cislina nel sostenere un modello di sviluppo fondato su lavoro dignitoso, qualità dell'occupazione e concorrenza leale tra le imprese. Una delegazione sindacale è stata inoltre ricevuta al Parlamento europeo per rappresentare le richieste della mobilitazione e sollecitare un'assunzione di responsabilità da parte delle istituzioni comunitarie.

L'iniziativa si inserisce trasversalmente nel più ampio percorso di mobilitazione e proposta portato avanti dal sindacato europeo in relazione alle scelte dell'Unione Europea sull'avvio del processo di revisione delle Direttive sugli appalti pubblici. In questo contesto, la Fisascat Cisl rivendica con forza il valore della propria proposta, presentata il 18 e 19 febbraio 2025 a Bruxelles con la presentazione di un documento di intenti illustrato prima al Comitato economico e sociale europeo e successivamente al Parlamento europeo, con l'obiettivo di incidere sulle scelte normative comunitarie.

La proposta della federazione cislina punta a rafforzare il dialogo sociale settoriale europeo e a valorizzare la contrattazione d'anticipo come strumento strategico per qualificare il mercato del lavoro, contrastare il dumping contrattuale, salariale e sociale e promuovere una concorrenza leale tra le imprese.

Un'impostazione che mira a superare il criterio del massimo ribasso, a limitare il ricorso a subappalti a cascata, a rafforzare la responsabilità lungo l'intera filiera produttiva e a garantire parità di trattamento, continuità occupazionale e condizioni di lavoro sicure e dignitose per le lavoratrici e i lavoratori.

Per la Fisascat Cisl, la mobilitazione di Strasburgo rappresenta un passaggio decisivo per sollecitare Parlamento europeo e Commissione europea a definire una nuova Direttiva specificamente dedicata al subappalto e all'intermediazione del lavoro, capace di colmare i vuoti normativi esistenti, contrastare lo sfruttamento e rimettere al centro la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa come presidio di legalità, diritti e qualità del lavoro.

Franchising, a Bruxelles la conferenza finale del progetto UE

Il 20 gennaio si è svolta a Bruxelles la conferenza finale del progetto europeo "*STAFF – Supportive Tools for Ambitious Fair Franchising*", "STAFF – Strumenti di supporto per un franchising equo e ambizioso", promosso da UNI Europa e finanziato dall'Unione europea, dedicato all'analisi dell'impatto dei modelli di franchising nel commercio e alle ricadute sulle condizioni di lavoro nel settore dei servizi.

Alla conferenza ha preso parte anche la Fisascat Cisl, componente nel Comitato Direttivo, impegnata nello sviluppo dei contenuti e delle proposte sindacali per migliorare il settore. Per la federazione cislina ha partecipato al meeting Gianfranco Brusaporci, responsabile delle relazioni internazionali. Nel corso dei lavori sono stati presentati i risultati del rapporto finale del progetto, che evidenzia come il franchising, pur favorendo l'espansione dei grandi marchi nel commercio al dettaglio, tenda a trasferire rischi e costi sugli affiliati, producendo effetti diretti sulle lavoratrici e sui lavoratori. In particolare il rapporto richiama il settore del commercio alimentare come uno degli ambiti in cui il franchising ha conosciuto la maggiore espansione negli ultimi anni; in alcuni Paesi europei oltre la metà dei punti vendita food dei principali marchi è oggi gestita in franchising. Emblematico il caso di Carrefour che, a partire dal 2018, ha trasferito al franchising o alla gestione in locazione oltre 300 negozi in Europa, coinvolgendo decine di migliaia di lavoratrici e lavoratori, determinando, secondo le analisi sindacali richiamate nel report, un progressivo indebolimento della copertura contrattuale e delle tutele.

Un modello che, pur garantendo stabilità ai gruppi capofila, scarica sugli affiliati forti vincoli organizzativi ed economici, con ricadute dirette su salari, organici e condizioni di lavoro. Inoltre, in molti Paesi europei, secondo lo studio, i dipendenti dei punti vendita in franchising registrano salari inferiori anche del 20–30% rispetto ai colleghi dei negozi diretti, minori tutele contro il licenziamento, una copertura più debole della contrattazione collettiva e condizioni di lavoro peggiori in termini di orari, carichi di lavoro e salute e sicurezza. Il report mette anche in luce come il franchising venga sempre più spesso utilizzato come strumento di ristrutturazione, attraverso il trasferimento di punti vendita dalla gestione diretta a quella in franchising, con una conseguente riduzione dell'occupazione stabile e un indebolimento delle relazioni sindacali.

Ne deriva il rischio concreto di un sistema occupazionale duale all'interno degli stessi marchi: stesse mansioni e stessa insegna, ma diritti e tutele profondamente diversi a seconda della forma di proprietà del punto vendita. Lo studio evidenzia poi una marcata asimmetria di potere economico tra franchisor e franchisee; mentre le imprese capofila beneficiano di entrate stabili attraverso royalties, forniture obbligatorie e servizi centralizzati, molti affiliati operano con margini ridotti o negativi, finendo per comprimere i costi del lavoro, gli investimenti in formazione e l'organizzazione dei turni. Una dinamica aggravata anche dalla frammentazione dei quadri normativi nazionali, che lascia ampi spazi a dumping contrattuale e concorrenza al ribasso.

Ampio spazio è stato dedicato, infine, alle linee guida operative rivolte ai sindacati affiliati, illustrate nella sessione conclusiva della conferenza. Tra le priorità indicate: l'estensione della contrattazione collettiva a tutti i punti vendita che operano sotto lo stesso marchio; il rafforzamento della presenza e dell'organizzazione sindacale nei negozi in franchising; la richiesta di maggiore trasparenza alle imprese capofila sulle reti e sull'occupazione; la promozione della responsabilità solidale dei franchisor; l'integrazione dei rischi legati al franchising nel dialogo sociale a livello di marchio, nazionale ed europeo, e l'elaborazione di raccomandazioni di policy per un intervento più incisivo dell'Unione europea.

CISL FISASCAT

ENTI BILATERALI

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

ebnt ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO

FUTURO IN FORMAZIONE quadrifor

EBIPRO

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

EBIN COLF Ente bilaterale Lavoratori Domestici

Ebinprof

EBN.TER Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario

onbsi Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

EBNAIP ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

EBITERME

EBN Ente bilaterale Unitario del settore Turismo

EBISport Ente bilaterale dello sport

EBIT ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

EBiDiM Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata

EBIFARM Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

PREVIDENZA COOPERATIVA

PreviAmbiente

Fondapi FONDO PENSIONE Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori delle piccole e Medie Imprese

FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDO EST ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA Commercio Turismo Servizi e Settori Affini

QuAS Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

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

FAST FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

FONDOASSIM Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi

CASSA COLF Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici

FONDO SANITARIO COOPERSALUTE

FASIV Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza

CASSA PORTIERI

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

AGIDAE sALUS SETTORE SOCIO SANITARIO

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA Farmacie Private FASIFAR

FONTUR FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

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

fonTer Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua del Terziario

FONDO PROFESSIONI

Fonder fondo enti religiosi

Foncoop Formazione per crescere

Fondimpresa Fondo interprofessionale per la formazione continua

TG LAB LABORATORIO TERZIARIO

PROGETTO TERZIARIO PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

UNION LABOR