

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



Orari commerciali e aperture festive Pressing dei sindacati sul Parlamento

Calendarizzare al più presto in Parlamento le proposte di legge sulla regolamentazione degli orari e delle aperture festive degli esercizi commerciali e avviare un confronto con le organizzazioni sindacali del settore. È la richiesta avanzata dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria in una lettera inviata al presidente della X Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati, Alberto Luigi Gusmeroli. Le federazioni sindacali maggiormente rappresentative nei settori del commercio, della distribuzione e dei servizi sollecitano l'avvio di una discussione parlamentare su un tema che riguarda milioni di lavoratrici e lavoratori del comparto e che da anni attende una revisione normativa capace di porre un argine agli effetti negativi prodotti dalla liberalizzazione totale degli orari di apertura. Secondo le organizzazioni sindacali, l'estensione degli orari di apertura ha determinato un ampliamento significativo dei turni e dei carichi organizzativi, arrivando in molti casi a coprire l'intero arco dell'anno – fino a 365 giorni – e, in alcuni casi, anche fasce orarie continuati-

ve con aperture h24.

La possibilità di lavorare in modo continuativo anche nei giorni festivi ha inciso profondamente sull'organizzazione della vita personale e familiare delle lavoratrici e dei lavoratori del commercio, senza che ciò fosse accompagnato da un reale miglioramento delle condizioni economiche o da un incremento stabile dei livelli occupazionali. "Il peggioramento della conciliazione vita-lavoro – recita la missiva – è stata la conseguenza più nefasta. Inoltre, l'aggravio dei costi per le imprese, tutte costrette ad aprire nei giorni festivi e domenicali per non perdere quote di mercato, non ha consentito né un aumento dell'occupazione per far fronte ai maggiori turni né una compensazione economica per il disagio dei lavoratori". Per il sindacato, inoltre, l'obiettivo dichiarato delle liberalizzazioni – favorire la crescita dei consumi e stimolare la competitività del settore – non è stato raggiunto. Non solo. "La pressione svolta in questi anni dalle scriventi per richiedere un intervento sulla normativa che limitasse sensibilmente le aperture, chiudendo nei giorni festivi e ricon-

segnando a livello locale la programmazione delle aperture domenicali solo quando necessarie ed utili – conclude il documento – ha spesso provocato l'attenzione dei media a cui è seguito un apparente interesse dell'attività dei Governi e del Parlamento, che si è però tradotta in proposte di legge assolutamente poco incisive e comunque mai arrivate in fondo all'iter per una eventuale approvazione". Il segretario generale della Fisascat Cisl, Vincenzo Dell'Orefice, ha esortato ad affrontare il confronto sulle aperture commerciali "in maniera razionale e responsabile", evitando semplificazioni e approcci ideologici su una materia che coinvolge milioni di addetti del commercio e della distribuzione. Il sindacalista ha ricordato come, dopo l'introduzione della deregulation sugli orari commerciali con il Decreto Salva Italia del 2012, il settore abbia vissuto profonde trasformazioni organizzative e industriali, accompagnate da crisi aziendali, ristrutturazioni e dalla progressiva ridefinizione dei modelli di consumo. In questo scenario, la liberalizzazione totale delle aperture non ha prodotto gli effetti

annunciati né sul piano della crescita dei consumi, né su quello dell'occupazione stabile. Secondo Dell'Orefice, il tema delle aperture domenicali e festive non può essere affrontato soltanto sul piano propagandistico, ma richiede una riflessione concreta sugli effetti prodotti sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità dell'occupazione. In questi anni, infatti, le richieste sindacali avanzate ai tavoli negoziali per introdurre una regolazione più sostenibile del lavoro domenicale – attraverso turnazioni equilibrate, limitazioni del numero di domeniche lavorabili e adeguate maggiorazioni economiche – si sono spesso scontrate con le resistenze delle imprese del settore. Per la Fisascat Cisl la revisione della normativa sugli orari commerciali deve rappresentare l'occasione per rimettere al centro la qualità del lavoro, la sostenibilità dei modelli organizzativi e il diritto alla conciliazione tra vita e lavoro, superando un sistema di liberalizzazione totale che negli anni non ha prodotto benefici strutturali né per i lavoratori né per il sistema distributivo.

Parità Salariale
La Fisascat Cisl interviene al dibattito sulla riforma della Direttiva UE2023/970. "Parità partecipata. La sfida dell'inclusione passa dal salario"
Il servizio
a pag. 5

I Contratti Nazionali
Farmacie Private, Farmacie speciali, Terzo Settore, Cooperative Sociali, Uneba, Salute Sanità e Cura
I servizi
alle pagg. 9, 11

CIA, trattative e accordi
Ikea Italia, Microsoft, Atlas Copco Italia, Unicoop Etruria, Aspiag Service, Splia, Alpitour, Cineca
I servizi
alle pagg. 13, 15, 17, 19, 21

Le Vertenze
Natuzzi, Coin, Claire's, Gruppo Realco, Kasanova, Syneos Health Italy, Giochi Preziosi, Gruppo Cerved, Lis Holding/Lis Pay, Unipol Rental
I servizi
alle pagg. 7, 23, 25, 27, 28, 29



FONDO EST
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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

www.fondorest.it

La Fisascat Cisl in Vaticano all'udienza di Papa Leone XIV

Al centro il valore del lavoro, della dignità della persona e della giustizia sociale

Grande emozione per la Fisascat Cisl in Piazza San Pietro a Roma, dove il segretario generale Vincenzo Dell'Orefice e i componenti del Comitato Esecutivo hanno partecipato, il 25 marzo, all'udienza generale di Papa Leone XIV. Presente anche la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola.

Un appuntamento particolarmente significativo per la federazione cislina, che si inserisce nel solco del dialogo tra il sindacato e la dottrina sociale della Chiesa, richiamando il valore del lavoro come strumento di dignità, inclusione e coesione sociale, in una fase segnata da profondi cambiamenti economici, sociali e geopolitici.

L'incontro in Vaticano ha rappresentato anche un momento di riflessione sul ruolo del lavoro nella società contemporanea e sulle trasformazioni che stanno attraversando i settori del terziario di mercato, tra innovazione tecnologica, digitalizzazione, riorganizzazioni produttive e nuove fragilità sociali ed occupazionali.



Temi che la Fisascat Cisl segue quotidianamente attraverso l'azione contrattuale e sindacale nei settori del commercio, del turismo, dei servizi e della cura.

In un contesto internazionale attraversato da conflitti, instabilità economica e profonde transizioni sociali, il

richiamo ai principi della solidarietà, della giustizia sociale e della responsabilità assume un significato ancora più attuale anche per l'azione sindacale, chiamata a tutelare occupazione, diritti e qualità del lavoro, contrastando precarietà, dumping contrattuale e impoveri-

mento salariale.

Per la federazione cislina, il riferimento alla centralità della persona e alla dignità del lavoro continua a rappresentare un elemento fondamentale dell'azione sindacale, soprattutto in una fase in cui le trasformazioni dell'economia e dell'organiz-

zazione del lavoro rischiano di accentuare disuguaglianze e marginalità.

Da qui l'impegno della Fisascat Cisl a promuovere una contrattazione sempre più inclusiva e partecipativa, capace di coniugare innovazione, tutele e qualità dell'occupazione.

Nel corso dell'udienza, la Fisascat Cisl ha donato al Santo Padre un piatto artistico raffigurante Sant'Agostino, la cui iconografia richiama l'Ordine degli Agostiniani da cui proviene il Pontefice, accompagnato dallo stemma papale.

L'opera è stata realizzata dalle storiche ceramiche Simonetti di Castelli, in Abruzzo, territorio noto per la tradizione artistica e manifatturiera legata alla lavorazione della ceramica.

Un gesto simbolico attraverso il quale la federazione ha voluto esprimere vicinanza e attenzione ai valori della persona, del lavoro e della comunità, elementi che continuano a rappresentare un riferimento centrale nell'impegno sindacale della Fisascat Cisl.

Terziario di Mercato, verso la stagione dei rinnovi contrattuali

Scenario contrattuale nei settori del terziario di mercato, attuazione della legge sulla partecipazione e riordino della normativa sugli orari di apertura degli esercizi commerciali. Sono questi i temi al centro del Comitato Esecutivo della Fisascat Cisl, riunitosi a Roma il 25 marzo presso la Casina Pio IV, nella splendida cornice del Vaticano, dopo l'emozionante partecipazione della federazione cislina all'udienza generale di Papa Leone XIV. Al centro dei lavori il quadro dei rinnovi contrattuali che, dopo la stagione 2024-2025, nei prossimi due anni interesserà una platea molto ampia di lavoratrici e lavoratori del macrosettore terziario, distribuzione e servizi e del turismo. In particolare, sono circa 266mila i lavoratori coinvolti dai contratti nazionali in scadenza nel 2026 e quasi 5 milioni quelli interessati dalle scadenze del 2027.

«Il confronto interno alla Federazione – ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice – vuole essere una riflessione sulle trattative già in essere e sui contenuti che la Fisascat proporrà nel confronto con le altre organizzazioni sindacali per arrivare alla definizione delle piattaforme e avviare i negoziati per il rinnovo dei tanti contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ci occupiamo».

Tra i contratti in scadenza nel 2026, quello della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza,



za, applicato a oltre 100mila addetti, con le trattative già avviate nelle scorse settimane, e il contratto nazionale dell'acconciatura ed estetica, che interessa più di 140mila lavoratrici e lavoratori. A questi si aggiungono i circa 20mila dipendenti delle imprese sportive e gli oltre mille addetti delle imprese di import-export fieristici.

Nel 2027 si concentrerà invece una quota rilevante dei rinnovi: a marzo scadranno i contratti nazionali del terziario, distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, applicati complessivamente a circa 3 milioni di addetti, la più vasta platea

del settore privato in Italia; alla fine dello stesso anno scadranno inoltre i contratti del turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, del comparto termale, degli studi professionali, delle aziende ortofrutticole e agrumarie e quello degli agenti immobiliari, per una platea complessiva di circa 2 milioni di lavoratrici e lavoratori. Un passaggio strategico per la Federazione, che ha avviato un primo confronto interno destinato a proseguire nelle prossime settimane anche a livello unitario, avente l'obiettivo di arrivare alla definizione delle piattaforme rivendicative nei termini temporali previsti da ciascun Ccnl. «Dovremo costruire percorsi il più possi-

bile partecipati, attraverso il coinvolgimento sistematico dei delegati, delle delegate e delle strutture», ha aggiunto Dell'Orefice sottolineando che «abbiamo già avviato il coordinamento Fisascat sui contratti del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa, con appuntamenti già condivisi con le altre organizzazioni sindacali per gestire le fasi propedeutiche alla costruzione delle piattaforme unitarie».

In questo contesto la Fisascat Cisl ha ribadito le proprie priorità strategiche per i rinnovi contrattuali: il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, la valorizzazione delle

professionalità, il rafforzamento della contrattazione di secondo livello e l'estensione delle tutele su salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare contrattuale, bilateralità e previdenza complementare.

Particolare attenzione sarà inoltre dedicata alla qualità dell'occupazione, alla stabilità dei rapporti di lavoro e al contrasto al lavoro povero e disagio, anche in coerenza con le opportunità offerte dall'attuazione della legge 15 maggio 2025 n. 76 sulla partecipazione dei lavoratori.

Ai lavori è intervenuto il professor Emmanuele Massagli, presidente della Commissione nazionale permanente del Cnel prevista dalla normativa. Tra gli esempi illustrati da Massagli, anche l'accordo di secondo livello siglato dalla Fisascat Cisl Romagna con Forlì Ambiente; l'intesa ha incassato il "bollino CNEL", attestazione di buona pratica di partecipazione dei lavoratori, esperienza virtuosa di coinvolgimento dei dipendenti nella gestione, nel capitale, nei risultati e nell'organizzazione aziendale.

Nel suo intervento, Massagli ha fornito indicazioni operative per favorire l'attuazione della partecipazione nella contrattazione, in particolare nelle piccole e medie imprese, realtà diffuse nei settori altamente frammentati del terziario di mercato, anche attraverso la bilateralità settoriale.



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

Parità salariale, la sfida nei settori del Terziario di Mercato

La Fisascat Cisl interviene al dibattito sulla riforma della Direttiva UE 2023/970

Rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, garantire criteri di trasparenza realmente efficaci nei sistemi retributivi e prevenire fenomeni di dumping contrattuale nei settori del terziario di mercato, caratterizzati da una forte presenza di occupazione femminile. Sono questi alcuni dei temi al centro della tavola rotonda promossa a Roma il 6 marzo dalla Fisascat Cisl dal titolo *"Parità partecipata. La sfida dell'inclusione passa dal salario"*.

L'iniziativa, organizzata in prossimità della Giornata internazionale della Donna, ha rappresentato un momento di confronto sulle novità introdotte dalla Direttiva UE 2023/970 in materia di trasparenza retributiva e sul suo prossimo recepimento nell'ordinamento italiano, anche alla luce dello schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 5 febbraio. Il confronto, moderato dalla segretaria nazionale Fisascat Cisl Aurora Blanca e aperto dall'intervento di Cinzia Pietrosanto, coordinatrice Donne e Politiche di Genere della federazione, ha visto la partecipazione della viceministra del Lavoro e delle Politiche Sociali Maria Teresa Bellucci, della consigliera nazionale di parità Filomena D'Antini e del direttore dell'Ufficio Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro Gianni Rosas. A concludere i lavori la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola.

Il dibattito si è inserito in un contesto nel quale il gender pay gap continua a rappresentare una criticità strutturale anche nei settori del terziario di mercato.

Secondo il Rendiconto di Genere 2025 elaborato dal CIV Inps, nel settore privato la retribuzione giornaliera media delle donne è pari a 82,63 euro contro i 111,25 euro degli uomini, con un divario del 25,7%. Nel commercio il gap si attesta al 23,6%, nel turismo al 15,7%. Differenze che derivano da fattori strutturali che continuano a incidere sui percorsi professionali femminili: maggiore diffusione del part time, spesso involontario, carriere più discontinue e una presenza ancora limitata nei ruoli di responsabilità.

Dinamiche che nel tempo si riflettono anche sul piano previdenziale: le pensioni delle lavoratrici dipendenti risultano infatti inferiori in media del 47,2% rispetto a quelle degli uomini.

Ad aprire il confronto è stato il segretario generale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice.

«Il recepimento della Diretti-



va UE 2023/970 - ha dichiarato il sindacalista - deve rappresentare un'occasione per spingere anche le organizzazioni di rappresentanza ad una assunzione di responsabilità compiuta verso le donne che lavorano, per dare risposte nuove a problemi che da troppo tempo restano irrisolti». «Il sindacato dei lavoratori - ha sottolineato - può contribuire concretamente a dare significato alla definizione del "lavoro di pari valore", fissando criteri oggettivi e negoziando nei contratti collettivi sistemi di classificazione del personale basati su criteri neutrali rispetto al genere: competenze, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro. Il sindacato può richiedere e rendere i premi di risultato più inclusivi, evitando che siano legati esclusivamente a criteri che penalizzano le donne, come la presenza fisica costante».

Può impegnarsi per negoziare aumenti salariali mirati per le posizioni a bassa retribuzione o bonus specifici legati al raggiungimento di obiettivi di equità di genere; per ridurre le cause indirette del gap, neutralizzando l'effetto negativo dei periodi di interruzione di carriera per maternità o per congedi finalizzati alla cura e all'assistenza; per estendere ulteriormente i congedi retribuiti ai padri, al fine di favorire una divisione più equilibrata dei carichi familiari; per introdurre previsioni contrattuali che prevedano audit indipendenti sulla parità salariale quale condizione per i datori di lavoro per accedere alle flessibilità negoziate nei contratti collettivi; per migliorare i modelli organizzativi aziendali».

«Lo strumento che candidiamo per contribuire al raggiungimento di questo obiet-

tivo - ha concluso - è la partecipazione: perché per essere vera la parità deve vedere le donne protagoniste. Per essere vera, deve essere parità partecipata».

Nel suo intervento la viceministra del Lavoro Maria Teresa Bellucci ha sottolineato il valore strategico della direttiva europea e del suo recepimento nell'ordinamento italiano. «Il settore dei servizi e del terziario di mercato è animato e vitalizzato dalle donne, ma è anche caratterizzato da una forte frammentazione che può alimentare disuguaglianze», ha osservato. Per il Governo l'obiettivo è rendere realmente esigibili i diritti delle lavoratrici attraverso un percorso che rafforzi equità, accesso al lavoro e politiche sociali di sostegno alla famiglia.

Nel testo dello schema di decreto legislativo è previsto anche un esplicito richiamo alla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative come strumento di contrasto al dumping contrattuale. «Il recepimento della direttiva non è un semplice adempimento normativo ma una sfida che riguarda la qualità del lavoro e la crescita del Paese: a stessi lavori devono corrispondere pari retribuzioni».

Sul ruolo degli organismi di parità e delle politiche di accompagnamento si è soffermata la consigliera nazionale di parità Filomena D'Antini, che ha evidenziato la necessità di un forte coordinamento tra istituzioni, parti sociali e gli stessi organismi di parità nell'attuazione delle nuove norme.

«La trasparenza salariale può diventare uno strumento importante per ridurre il divario retributivo tra uomini e

donne», ha spiegato, ricordando anche altri strumenti già previsti dall'ordinamento, come i rapporti sul personale che le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a redigere, la certificazione della parità di genere e le misure a sostegno della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. In questo quadro assume particolare rilievo anche la condivisione della genitorialità, attraverso l'utilizzo degli strumenti di conciliazione e dei congedi parentali, affinché non siano solo le lavoratrici a farsi carico delle scelte che incidono sui percorsi professionali e salariali. «La contrattazione collettiva può svolgere un ruolo determinante per ridurre concretamente i divari che ancora persistono nel mondo del lavoro».

A richiamare il quadro del diritto internazionale del lavoro è stato il direttore dell'Ufficio Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro Gianni Rosas, che ha ricordato come la Convenzione n. 100 dell'ILO del 1951 sulla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore rappresenti uno dei pilastri normativi su cui si fondano anche le più recenti iniziative europee. «Si tratta di uno strumento internazionale elaborato anche con il contributo delle organizzazioni sindacali e adottato a livello globale», ha spiegato. «La Convenzione - ha sottolineato - definisce metodi e procedure per individuare e correggere i divari salariali e attribuisce un ruolo centrale alle organizzazioni sindacali nel processo che va dalla rilevazione delle disuguaglianze fino alla costruzione delle misure correttive da adottare. In questo percorso la contrattazione collettiva rappresenta

uno degli strumenti più efficaci per affrontare il problema in modo sistemico, intervenendo a livello di impresa e di settore per ridurre e progressivamente eliminare le disparità retributive».

A concludere i lavori è stata la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola, che ha indicato nella direttiva europea sulla trasparenza salariale «un primo passo importante verso una reale parità».

Ridurre le differenze retributive significa innanzitutto garantire alle donne la possibilità di entrare e restare nel mercato del lavoro. «Oggi una donna su cinque lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio: un dato che non possiamo accettare», ha affermato, sottolineando la necessità di rafforzare i servizi per la genitorialità e contrastare fenomeni come il part time involontario che limitano le opportunità di carriera femminili. Fumarola ha inoltre richiamato l'importanza di contrastare il dumping contrattuale e i cosiddetti contratti pirata. «Non riducono soltanto i salari ma comprimono diritti, welfare contrattuale e contribuzione previdenziale, producendo meno salario oggi e meno pensione domani. Il contrasto al dumping contrattuale è una battaglia di sistema». Per la leader della Cisl, rafforzare l'occupazione femminile significa anche sostenere la crescita del Paese. «Immettere più donne nel mercato del lavoro - ha concluso - può aumentare il Pil di almeno il 9%. Per questo dobbiamo garantire lavoro stabile, di qualità e ben contrattualizzato, insieme a politiche che consentano davvero di conciliare lavoro, genitorialità e percorsi di carriera».

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



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

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

Sicurezza: un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

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

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



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 –

Natuzzi
Avviato al Mimit un
percorso sul futuro in-
dustriale del Gruppo e
dei suoi dipendenti.
Prioritari per i sinda-
cati la salvaguardia
occupazionale e la pie-
na saturazione
produttiva degli
stabilimenti italiani

Si apre una fase decisiva nella vertenza Natuzzi. L'incontro svoltosi il 2 marzo al Ministero delle Imprese e del Made in Italy ha segnato l'avvio di un confronto vincolante sul futuro industriale e occupazionale del gruppo. Grazie al ruolo svolto dal Ministero, è stata condivisa la necessità di ristabilire corrette relazioni industriali e di definire un metodo di confronto preventivo sulle scelte strategiche aziendali. L'azienda dovrà ora dettagliare le informazioni alla base delle decisioni che incidono sull'assetto industriale e occupazionale, riconoscendo la centralità del confronto con le organizzazioni sindacali. Le stesse hanno ribadito la richiesta di sospendere ogni decisione fino alla conclusione del

percorso ministeriale. Per le organizzazioni sindacali confederali restano prioritari alcuni punti fondamentali: il percorso di internalizzazione delle produzioni e il rientro dei volumi produttivi in Italia; ogni eventuale ipotesi di chiusura o riorganizzazione degli stabilimenti; le possibili politiche di incentivazione all'esodo, che dovranno avvenire esclusivamente su base volontaria e all'interno di un quadro condiviso; la definizione di un piano industriale credibile, sostenibile e trasparente sotto il profilo economico e produttivo. Le organizzazioni sindacali considerano positivo l'avvio di questo percorso in sede ministeriale, che ha recepito le richieste avanzate nei mesi scorsi: nessuna decisione sul futuro

delle lavoratrici e dei lavoratori può essere assunta senza un confronto vero e una condivisione delle scelte.

Solo al termine del confronto sarà possibile esprimere una valutazione compiuta sulle decisioni da assumere per il futuro del gruppo e dei suoi dipendenti. Resta centrale l'obiettivo della salvaguardia occupazionale, della piena saturazione produttiva degli stabilimenti italiani e del rilancio industriale di Natuzzi.

Le organizzazioni sindacali continueranno a monitorare attentamente l'evoluzione della vertenza, mantenendo costantemente informate le lavoratrici e i lavoratori e riservandosi ogni iniziativa utile a tutela dei loro diritti.

Lavoro Domestico, urgente una riforma organica del settore

Le Parti Sociali scrivono alle istituzioni: garantire gli stessi diritti riservati a tutti i lavoratori

Una riforma organica del settore del lavoro domestico è urgente e non più rinviabile. È quanto le Parti Sociali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto - la Fisascat Cisl e le altre associazioni di categoria - hanno evidenziato nella piattaforma unitaria inviata alle massime istituzioni: Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministro dell'Economia e delle Finanze, Ministro dell'Interno, Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e Ministro per le Disabilità. Cinque i punti sui quali si chiede un intervento legislativo prioritario, per garantire anche a lavoratrici e lavoratori domestici i diritti riservati a tutti gli altri lavoratori: tutela economica in caso di malattia; tutele economiche e normative in caso di maternità e genitorialità; agevolazioni fiscali e contributive per le famiglie datrici di lavoro che applicano cor-



rettamente il contratto del settore; gestione dei flussi migratori che permetta l'accesso nel Paese dei migranti - che rappresentano una quota significativa degli addetti del settore - promuovendo accoglienza e inclusione; contrasto del lavoro irregolare e, allo stesso tem-

po, valorizzazione del lavoro domestico come importante misura a sostegno della disabilità, della non autosufficienza e della genitorialità. Il settore, che rappresenta uno dei principali strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e un fattore decisivo per la partecipazio-

ne delle donne al mercato del lavoro, coinvolge oltre 1,5 milioni di cittadini tra assistenti familiari, famiglie e persone assistite, contando circa 817.000 lavoratori regolari e oltre 900.000 famiglie datrici di lavoro, con una spesa privata che, oltre a rappresentare un risparmio

significativo per lo Stato, corrisponde allo 0,9 del PIL nazionale.

Alle quote di lavoro emerso deve però essere sommata la percentuale straordinariamente elevata di lavoro irregolare, grande piaga del settore, unica per proporzioni nel mondo del lavoro.

"L'irregolarità compromette la dignità del lavoro, limita l'accesso ai diritti sociali e previdenziali, indebolisce le famiglie e priva lo Stato di risorse fiscali e contributive rilevanti", hanno dichiarato le Parti Sociali firmatarie della piattaforma.

"Al lavoro domestico - hanno concluso - non si riconosce ancora la funzione essenziale che assolve nel sistema di welfare familiare e nazionale, garantendo cura e assistenza a bambini, anziani e persone con disabilità, e le norme che regolano il settore non risultano adeguate a rispondere ai bisogni reali né delle famiglie, né delle lavoratrici e dei lavoratori".

Concessioni demaniali, nuova richiesta di incontro al MIT

Con una nuova missiva indirizzata al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e al Ministero del Turismo, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno trasmesso una nuova richiesta di un incontro urgente sui contenuti dello schema dei bandi di gara per la nuova assegnazione delle concessioni demaniali balneari, fluviali e lacuali con finalità turistico-ricreative.

Le organizzazioni sindacali ricordano che all'interno degli stabilimenti balneari e delle attività di ristorazione che insistono su aree demaniali sono occupati migliaia di lavoratrici e lavoratori, la cui tutela deve essere garantita nel passaggio dal concessionario uscente al subentrante. Perché ciò avvenga è fondamentale che lo schema di bando tipo preveda, facendo riferimento a quanto stabilito dal Codice degli Appalti Pubblici, clausole di continuità lavorativa



per il personale già impiegato presso il concessionario uscente. È necessario inoltre garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello

nazionale. Va prevista anche la decadenza dalla concessione in caso di violazioni della normativa in materia di lavoro.

Allo stato attuale, la legge 118/2022, che ha stabilito la fine della proroga automatica delle concessioni, prevede, tra i criteri di valutazione

delle offerte, l'impegno ad assumere personale di età inferiore ai 36 anni e a confermare, rispetto agli organici già esistenti, solo quanti da quella attività ricavano l'unica fonte di reddito per sé e per la famiglia. Criteri che le organizzazioni sindacali giudicano insufficienti e di

carattere discriminatorio nell'ottica di una reale ed efficace tutela occupazionale di tutta la platea delle lavoratrici e dei lavoratori attualmente impegnata.

"L'introduzione nello schema di bando tipo dei tre elementi fondamentali richiesti garantirebbe la continuità dell'occupazione e la sua qualità. Contribuirebbe in maniera significativa anche a prevenire fenomeni di dumping contrattuale, di lavoro irregolare e violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro spesso rilevati dalle visite ispettive - hanno dichiarato le tre organizzazioni sindacali - fenomeni che dequalificano il lavoro nel settore del Turismo e alimentano irregolarità e sfruttamento di lavoratrici e lavoratori spesso sottopagati e che possono, come in questo caso, essere scongiurati attraverso strumenti come quello della contrattazione di anticipo".



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Farmacie Private, massiccia adesione allo sciopero del 13 aprile Manifestazione nazionale a Roma, in migliaia in piazza per il rinnovo del Ccnl

Massiccia partecipazione il 13 aprile alla nuova giornata di sciopero nazionale delle lavoratrici e dei lavoratori delle farmacie private proclamata dalla Fisascat e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria per sostenere il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto il 31 agosto 2024. L'adesione allo sciopero si è attestata al 70% su base nazionale, con punte del 100% in alcune località, a conferma di una mobilitazione ampia e diffusa in tutto il Paese, con presidi a Udine, Torino e Palermo. Un dato rilevante in un settore molto polverizzato e soggetto alle norme sui servizi pubblici essenziali.

Particolarmente partecipata la manifestazione nazionale di Roma, dove sono confluite migliaia di farmacisti, farmacisti e collaboratori provenienti da tutta Italia, in corteo da Piazza Vittorio Emanuele II fino a Piazza San Giovanni in Laterano, nei pressi della sede nazionale di Federfarma. Una mobilitazione ampia e determinata che ha riportato al centro del confronto il valore del lavoro nelle farmacie private e la necessità non più rinviabile di dare risposte concrete a oltre 76mila addetti del settore.

Alla manifestazione di Roma si sono affiancate iniziative e presidi in numerose città italiane, a conferma di una



partecipazione diffusa e di una crescente richiesta di dignità salariale, valorizzazione professionale e migliori condizioni normative.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno rivendicato incrementi salariali coerenti con la perdita di potere d'acquisto determinata dall'inflazione maturata durante la vigenza del contratto e con le prospettive economiche del nuovo rinnovo, ma anche il pieno riconoscimento delle competenze e delle responsabilità crescenti richieste dalla trasformazione del settore.

La mobilitazione ha inoltre rilanciato la necessità di introdurre nuove tutele per restituire attrattività a una professione sempre più

esposta al rischio di impoverimento salariale e di fuga di professionalità, in un contesto in cui il presidio di prossimità garantito dalle farmacie private rappresenta un servizio essenziale per la salute dei cittadini.

Per le organizzazioni sindacali, accanto al necessario adeguamento salariale, restano prioritari il miglioramento del sistema di classificazione professionale, la piena accessibilità ai livelli superiori, la riduzione dei tempi di progressione economica e professionale, il riconoscimento delle nuove funzioni connesse alla farmacia dei servizi e la garanzia che la formazione non continui a gravare su lavora-

trici e lavoratori.

Con lo sciopero e la grande manifestazione di oggi, le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie private hanno lanciato un messaggio chiaro a Federfarma: il rinnovo del contratto nazionale non è più rinviabile, serve una svolta vera che restituisca dignità salariale, riconoscimento professionale e prospettive al settore.

“La grande partecipazione alla giornata di sciopero e alla manifestazione nazionale di Roma - hanno dichiarato i sindacati in un comunicato unitario - conferma la determinazione delle lavoratrici e dei lavoratori delle farmacie private a rivendicare un rinnovo dignitoso e

adeguato all'evoluzione del settore”. “Federfarma ascolti la voce della piazza e raccolga il segnale arrivato oggi da tutta Italia - concludono le tre sigle - tornando immediatamente al tavolo negoziale con proposte concrete e coerenti con il valore sociale e professionale del lavoro svolto ogni giorno nelle farmacie private. È il momento della responsabilità: non si può più rimandare il riconoscimento economico e normativo dovuto a chi garantisce un servizio essenziale di salute e prossimità sui territori”.

I sindacati hanno respinto con fermezza la lettura proposta da Federfarma sull'adesione alla giornata di sciopero nazionale nelle farmacie private, giudicandola parziale, strumentale e non rappresentativa della reale portata della mobilitazione.

I dati diffusi dall'associazione datoriale si basano infatti su rilevazioni riferite a circa 6mila farmacie, pari a poco più del 30% del totale nazionale, e risultano pertanto insufficienti a restituire un quadro attendibile di un settore estremamente frammentato e polverizzato.

A ciò si aggiunge che numerose farmacie riconducibili alle catene, pur applicando il contratto nazionale, non risultano iscritte all'associazione datoriale e non rientrano quindi nel perimetro della rilevazione.

Farmacie Speciali, scatta lo stato di agitazione dei 6mila addetti Il 24 aprile la riunione del coordinamento unitario per definire la mobilitazione

Scatta lo stato di agitazione delle lavoratrici e dei lavoratori delle farmacie speciali per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, scaduto il 31 dicembre 2024 e applicato agli oltre 6mila dipendenti delle Imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso e laboratori farmaceutici.

A proclamarlo i sindacati di categoria al termine dell'ennesimo confronto con Assofarm, l'associazione datoriale di settore, che non ha prodotto risultati ritenuti soddisfacenti.

Per le organizzazioni sindacali la proposta complessiva avanzata dalla controparte resta insufficiente, sia sul piano economico sia su quello normativo, e non coerente con le richieste contenute nella piattaforma rivendicativa presentata unitariamente. Al centro della vertenza il tema del salario, con la necessità di recuperare il



potere d'acquisto eroso dall'inflazione, insieme alla valorizzazione delle professionalità e al riconoscimento del ruolo sempre più centrale svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori delle farmacie

pubbliche, oggi presidio sanitario di prossimità e punto di accesso ai servizi per i cittadini.

Secondo le organizzazioni sindacali la proposta datoriale non tiene adeguatamente

conto dell'evoluzione del settore, segnata dall'introduzione della farmacia dei servizi, dall'ampliamento delle attività e dall'aumento delle responsabilità professionali, né risponde alle esigenze di

miglioramento delle condizioni di lavoro e di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Con la proclamazione dello stato di agitazione, le organizzazioni sindacali hanno richiesto l'attivazione della procedura di raffreddamento e conciliazione prevista dalla normativa vigente. È stata inoltre convocata per il 24 aprile la riunione del coordinamento nazionale unitario per valutare l'andamento della vertenza e definire le iniziative di mobilitazione.

“Ad oltre un anno dalla scadenza del contratto è indispensabile un cambio di passo nel negoziato, a partire dal riconoscimento economico e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore” hanno dichiarato i sindacati in un comunicato unitario, dichiarandosi comunque disponibili a proseguire il confronto “qualora Assofarm manifesti una precisa volontà di rivedere la propria posizione”.



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

Conf
com



Confcommercio

FEDERDISTRIBUZIONE
LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA



CISL FISASCAT



Agenti di Commercio
La Fisascat Cisl e le
altre organizzazioni
sindacali chiedono
misure urgenti al Go-
verno. La categoria tra
quelle duramente
colpite dall'aumento
del prezzo dei carbu-
ranti legato alle
tensioni internazionali

La Fisascat Cisl, insieme alle altre associazioni di categoria, ha scritto alla Presidente del Consiglio Giorgia Meloni e al Vicepremier e Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti Matteo Salvini per chiedere interventi urgenti a tutela degli agenti e dei rappresentanti di commercio, duramente colpita dall'aumento del prezzo dei carburanti legato alle tensioni internazionali.

Gli agenti di commercio sono tra i lavoratori che più risentono del caro energia, vista la centralità dell'automobile nello svolgimento dell'attività e il peso

che il carburante ha sui costi complessivi.

Nella lettera inviata al Governo si propone l'introduzione di misure specifiche nell'ambito del decreto sui prezzi petroliferi, tra cui il riconoscimento di un contributo straordinario sotto forma di credito d'imposta, proporzionato alle spese sostenute per carburanti e mobilità professionale, con procedure semplificate per garantirne rapidità ed efficacia.

Secondo le stime, in Italia operano oltre 200mila agenti di commercio e circa 50mila consulenti finanziari, con percor-

renze annue molto elevate e consumi di carburante che possono arrivare fino a 5mila litri l'anno per operatore.

Un aumento dei prezzi che si traduce in un aggravio dei costi di migliaia di euro, con un impatto diretto sulla sostenibilità economica dell'attività.

Le organizzazioni firmatarie chiedono dunque interventi mirati per sostenere una categoria strategica per il sistema economico nazionale, garantendo continuità operativa e tutela del reddito in una fase segnata da forti incertezze internazionali.

Ccnl Terzo Settore, presentate le Piattaforme Coop Sociali e Uneba Oltre 540mila le lavoratrici e i lavoratori interessati dai rinnovi di settore

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno presentato le piattaforme unitarie per il rinnovo dei contratti nazionali Cooperative Sociali e Uneba, scaduti il 31 dicembre 2025 e applicati rispettivamente a oltre 420mila e 126mila addetti del terzo settore socio-sanitario assistenziale educativo. Al centro di entrambe le piattaforme una richiesta forte e condivisa: il rafforzamento del valore del contratto nazionale come strumento di tutela, qualità del lavoro e garanzia dei servizi, insieme alla necessità di superare le differenze economiche e normative presenti nel settore e contrastare il dumping contrattuale.

In comune anche la richiesta di aumenti salariali significativi, l'introduzione di meccanismi automatici di tutela del potere d'acquisto in caso di ritardi nei rinnovi, il rafforzamento delle relazioni sindacali e della partecipazione, la valorizzazione delle professionalità attraverso una revisione degli inquadramenti nel sistema di classificazione del personale e della formazione continua, oltre al potenziamento dei diritti e



delle tutele su orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, salute e sicurezza. Entrambe le piattaforme puntano inoltre a stabilizzare l'occupazione, ridurre la precarietà e il part-time involontario, rafforzare il sistema indennitario e istituire un fondo per il sostegno al reddito e il ricambio generazionale, con un'attenzione crescente anche alla previdenza comple-

mentare.

Accanto agli elementi comuni emergono alcune specificità.

Per le Cooperative Sociali, la piattaforma insiste sull'esigibilità del contratto nazionale e sul potenziamento della contrattazione integrativa, sul pieno riconoscimento della quattordicesima mensilità, sull'istituzione di un fondo contrattuale per il soste-

gno al reddito, sull'inserimento della formazione ECM e su una revisione dell'organizzazione del lavoro che includa, tra l'altro, il riconoscimento dei tempi di spostamento nei servizi domiciliari, il superamento della reperibilità con vincoli di permanenza e la riduzione degli orari di lavoro per contrastare gli abusi delle notti passive.

Nel caso di Uneba, particolare attenzione è posta al percorso di armonizzazione complessiva con gli altri contratti del comparto e al rafforzamento delle tutele economiche in caso di malattia e infortunio, con la richiesta di copertura al 100% della retribuzione, sull'eliminazione di istituti come il servizio passivo notturno in struttura e su una revisione più stringente della banca ore e dell'organizzazione dei turni, per garantire maggiore certezza salariale e migliori condizioni di lavoro.

«Queste piattaforme - sottolinea Aurora Blanca, segretaria nazionale della Fisascat Cisl - puntano a rimettere al centro il valore del lavoro nel terzo settore socio-sanitario assistenziale educativo. Servono rinnovi contrattuali che riconoscano pienamente la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzino diritti e tutele e rendano il settore più attrattivo, anche attraverso un deciso investimento sulle retribuzioni con il potenziamento del potere di acquisto, e sulla qualità dell'occupazione per offrire soluzioni negoziate alla conciliazione vita lavoro».

Salute Sanità e Cura, la Fisascat Cisl proclama lo stato di agitazione

Dopo mesi di stallo nel negoziato per il rinnovo del Contratto nazionale Salute, Sanità e Cura Concommercio, la Fisascat Cisl ha proclamato lo stato di agitazione per le oltre 4.100 lavoratrici e i lavoratori del terzo settore socio-sanitario assistenziale e delle cure post intensive a cui si applica il Ccnl.

Alla base della mobilitazione la proposta avanzata dalla controparte datoriale di dilatare ulteriormente i tempi del rinnovo e di spostare il perimetro del confronto verso ambiti riconducibili alla sanità privata, ipotesi ritenuta non coerente con la priorità di rinnovare l'attuale impianto contrattuale vigente. Una impostazione che rischia di produrre effetti negativi sui diritti e sulle aspettative di oltre 4.100 lavoratrici e lavoratori, in larga parte occupati con rapporti part-time e con una forte prevalenza femminile.

Contestualmente la federazione cislina ha chiesto al Ministero del Lavoro l'attivazione della procedura di raffreddamento e conciliazione; il tavolo è convocato per il 10 aprile. La decisione arriva al termine di un confronto avviato nel giugno 2024 con la trasmissione della piattaforma rivendicativa e proseguito, nell'agosto dello stesso anno, con la sottoscrizione di un avviso comune che impegnava le parti a definire in tempi rapidi il rinnovo contrattuale. Un percorso che, tuttavia, ha registrato nel corso dei mesi un progressivo rallentamento, fino allo stallo attuale. Per la federazione cislina restano centrali il recupero del potere d'acquisto eroso dall'inflazione, il superamento di istituti contrattuali che alimentano precarietà e instabilità lavorativa, con ricadute dirette sulla continuità delle prestazioni rivolte ai cittadini più fragili, e la piena valoriz-

zazione delle professionalità impegnate nei servizi sociosanitari e assistenziali.

«Non era più possibile attendere oltre. Parliamo di oltre 4.100 lavoratrici e lavoratori che da mesi aspettano risposte sul rinnovo contrattuale, sul recupero del potere d'acquisto e sulla valorizzazione del loro lavoro in un settore delicatissimo, che assicura servizi essenziali a persone fragili e alle loro famiglie», ha dichiarato Daniele Meniconi, della segreteria sindacale Fisascat Cisl. «La richiesta di attivazione della procedura di raffreddamento al Ministero del Lavoro - sottolinea il sindacalista - nasce dalla necessità di riportare il confronto su un terreno chiaro e coerente: la priorità è rinnovare il contratto vigente, evitando ogni forzatura sul perimetro negoziale che rischierebbe di allontanare ulteriormente una soluzione attesa

da troppo tempo».

Per la Fisascat Cisl il rinnovo del Ccnl vigente rappresenta una priorità assoluta, anche per rafforzare il contrasto al dumping contrattuale e dare certezza normativa ed economica a un settore strategico per il welfare e la presa in carico delle fragilità. In assenza di un esito positivo del tentativo di conciliazione al Ministero del Lavoro e di soluzioni idonee a definire tempestivamente il rinnovo, la federazione si riserva ogni ulteriore iniziativa sindacale, compresa l'eventuale proclamazione di azioni di sciopero nel pieno rispetto della normativa sui servizi pubblici essenziali.

Alla luce degli sviluppi del confronto, martedì 14 aprile è stato convocato il coordinamento delle strutture territoriali e dei delegati Fisascat Cisl per una valutazione condivisa dello stato della vertenza.



Il TUO diritto
alla salute

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

Chiamaci: 06 / 4725800

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

**VISITA IL
NOSTRO SITO**

www.enteaster.it



FISASCAT



UILTUCS



Ikea Italia, rinnovato il Contratto integrativo aziendale Oltre 7.600 i dipendenti della multinazionale svedese del mobile nel Bel Paese

C'è intesa sul rinnovo del contratto integrativo aziendale da applicarsi agli oltre 7.600 dipendenti di Ikea Italia. Il 1° aprile la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno sottoscritto con la direzione della multinazionale svedese del mobile l'ipotesi di accordo, sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Il nuovo Cia avrà vigenza triennale, a far data dalla data di ratifica dell'intesa.

Il risultato è stato raggiunto al termine di un lungo e complesso percorso negoziale durato anni e caratterizzato da una forte mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori, che hanno sostenuto la vertenza attraverso numerose giornate di sciopero e iniziative di lotta. La determinazione delle persone impiegate nei punti vendita e nelle diverse realtà aziendali ha rappresentato un elemento decisivo per il raggiungimento dell'intesa. L'accordo rafforza il sistema delle relazioni sindacali e introduce importanti avanzamenti sul piano normativo, economico e organizzativo, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva quale strumento fondamentale di tutela e partecipazione. Sul tema degli inquadramenti professionali viene prevista la riduzione del percorso di acquisizione delle professionalità specialistiche inquadrate al III livello, accompagnata da un percorso formativo strutturato e monitorato. Si è avviato un percorso di eliminazione progressiva della deroga inerente al passaggio dal 4° livello al 3° con un percorso di formazione di 12 mesi con verifica dell'obiettivo da raggiungere e con un'indennità di 500 euro. Tale percorso cesserà dopo 3 anni



dalla firma del Cia e troverà la sua applicazione quanto previsto poi dal Ccnl Dmo. Sempre in termini di classificazione, 6 mesi prima della scadenza dei 3 anni si insedierà una commissione per analizzare e definire i ruoli e compiti sia degli specialisti nonché della classificazione tutta. In considerazione della centralità della materia, è stata inoltre definita la possibilità di incontri specifici di approfondimento sulle mansioni a contenuto specialistico presenti in azienda, alla luce dell'evoluzione organizzativa e professionale. Nella medesima prospettiva di valorizzazione delle competenze e di garanzia delle professionalità, le questioni relative alle mansioni promiscue e all'intercambiabilità dei ruoli saranno subordinate a un confronto finalizzato alla realizzazione di intese tra Direzioni di negozio e Rsu/Rsa.

Il rinnovo contrattuale estende il perimetro di applicazione del Cia anche ai nuovi

format aziendali futuri, garantendo la possibilità di indire assemblee sindacali anche nei punti vendita con meno di 15 dipendenti e prevedendo l'utilizzo di strumenti digitali per assicurare una piena comunicazione sindacale con tutte le lavoratrici e i lavoratori, inclusi quelli impiegati nei nuovi modelli organizzativi.

Viene inoltre migliorata la definizione dei livelli di relazioni sindacali, con un rafforzamento particolare del livello territoriale e l'introduzione di un ulteriore ambito stabile di confronto territoriale e di piazza, volto a consolidare il dialogo continuo tra organizzazioni sindacali e azienda. In materia di tutela della salute, l'accordo riconosce un trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dal Ccnl, introducendo il riconoscimento dell'indennità di malattia anche sul terzo e quarto evento. Parallelamente viene modificato il premio di risultato attraverso un nuovo

modello finalizzato a garantire importi complessivamente più elevati rispetto al sistema vigente, con la possibilità di conversione volontaria e la relativa detassazione.

Sul versante del welfare aziendale, a tutte le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, sarà messo a disposizione su un Conto Welfare Individuale, da fruire in beni e servizi, un importo pari a 150 euro annui, da ripartire in funzione dell'anzianità aziendale, rafforzando così gli strumenti di sostegno al reddito e alla qualità della vita lavorativa. Particolare attenzione viene dedicata ai temi della genitorialità e dell'inclusione sociale. L'accordo introduce un congedo parentale aggiuntivo di 12 giorni per il padre e di 22 giorni per il genitore non partoriente qualora non benefici di specifici congedi di legge, oltre a un congedo ulteriore di 3

giorni per percorsi di procreazione medicalmente assistita.

È inoltre prevista la disponibilità a definire ulteriori strumenti di tutela collegati ai percorsi di transizione di genere. Il rinnovo interviene anche sull'organizzazione del lavoro domenicale e festivo, prevedendo la riduzione dell'anzianità richiesta ai nuovi assunti per accedere alle maggiorazioni, in considerazione del maggiore coinvolgimento nelle giornate di apertura. Viene stabilito l'innalzamento della maggiorazione domenicale al 65%, l'introduzione di una quarta "domenica di picco" con maggiorazione al 75% e l'aumento della maggiorazione festiva all'85% a partire dal terzo evento.

L'intesa migliora inoltre il capitolo relativo agli appalti, rafforzando un modello di contrattazione inclusiva orientato alla tutela complessiva delle lavoratrici e dei lavoratori presenti lungo tutta la filiera.

Viene infine inserito uno specifico capitolo dedicato al confronto preventivo sull'introduzione di nuove tecnologie e sistemi di intelligenza artificiale, con l'obiettivo di governare i processi di innovazione minimizzandone gli impatti occupazionali e garantendo una transizione equa, partecipata e inclusiva.

Le organizzazioni sindacali hanno espresso soddisfazione per la sottoscrizione di un accordo che rappresenta un risultato importante di partecipazione collettiva e di contrattazione avanzata, capace di rafforzare diritti, salario e qualità del lavoro, valorizzando le professionalità presenti in Ikea Italia, costruendo strumenti concreti per affrontare le trasformazioni future del settore.

Microsoft, presentata la piattaforma unitaria per il nuovo CIA

Dopo la complessa fase di confronto sindacale che nel 2023 ha accompagnato la riorganizzazione di Microsoft Srl in Italia, si apre ora una nuova stagione di relazioni industriali con la multinazionale dell'hi-tech.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali hanno presentato la piattaforma unitaria per la definizione del primo Contratto Integrativo Aziendale, destinato agli oltre 1.000 dipendenti impiegati nelle sedi di Milano, Roma e Torino.

La proposta unitaria segna un passaggio di particolare rilievo in una realtà simbolo dell'innovazione tecnologica, dove il sindacato punta a costruire un sistema avanzato di diritti individuali e collettivi capace di

accompagnare i profondi cambiamenti dell'organizzazione del lavoro nel terziario avanzato.

La proposta parte dal rafforzamento dei diritti di informazione e confronto periodico con le rappresentanze sindacali, con focus su andamento aziendale, budget, livelli occupazionali e organizzazione del lavoro.

Uno dei capitoli centrali riguarda l'orario di lavoro, smart working e diritto alla disconnessione, con la richiesta di definire fasce di flessibilità, limitare call e riunioni oltre le 18.30 e prima delle 8.30 e aggiornare l'attuale protocollo sul lavoro agile con un vero accordo sindacale che riconosca pienamente tempi di riposo, reperibilità e diritto alla separazione tra vita privata e lavoro.

Ampio spazio è dedicato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'estensione delle opportunità di part time oltre i limiti contrattuali, nuovi pacchetti di permessi retribuiti per esigenze di cura, studio e famiglia, l'introduzione della banca ore solidale e un rafforzamento significativo delle tutele legate alla genitorialità, attraverso l'integrazione economica del congedo parentale fino all'80% e la possibilità di fruizione oraria.

Tra i punti qualificanti della piattaforma figurano inoltre il miglioramento delle tutele in caso di malattia e infortunio, con estensione del periodo di comportamento e dell'aspettativa retribuita, la piena copertura dei giorni di carenza, l'ampliamento delle ca-

sistiche di tutela sanitaria e la conservazione del posto fino al recupero della capacità lavorativa in caso di infortunio.

Sul versante del welfare, la proposta punta a rafforzare la previdenza complementare, aumentare il valore del buono pasto anche in smart working, ampliare le causali di anticipato del Tfr e introdurre strumenti di sostegno al credito personale.

La piattaforma affronta anche temi fortemente innovativi, dal contrasto a ogni forma di violenza e molestia nei luoghi di lavoro alla regolazione della reperibilità e delle trasferte, fino alla richiesta di istituire un premio di risultato, da affiancare agli attuali sistemi incentivanti individuali già presenti in azienda.

“ Un ventaglio di proposte
per la formazione del
Middle Management.



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

400 corsi

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

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

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



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

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



Aspiag Service, c'è intesa sul nuovo Accordo integrativo aziendale Oltre 9.900 i dipendenti della società concessionaria del marchio Despar

Raggiunta l'intesa sul nuovo Accordo Integrativo Aziendale applicato agli oltre 9.900 dipendenti, per il 66% donne, di Aspiag Service S.r.l., concessionaria del marchio Despar (Despar, Eurospar, Interspar) in Veneto, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia e Trentino Alto Adige.

L'ipotesi di accordo, sottoscritta dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria e dalla direzione aziendale, sarà ora sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Aia armonizza in un unico testo gli integrativi regionali del 2012 e 2013, recependone i contenuti di maggior favore e garantendo condizioni economiche e normative omogenee. In vigore dal 1° giugno 2026 al 31 maggio 2029, sostituisce le precedenti intese territoriali consolidando condizioni uniformi di diritti e tutele su tutto il perimetro aziendale.

Tra i principali contenuti economici, confermato il premio presenza fino a 98 euro mensili, con tutele in caso di assenze per specifiche causali.

Rafforzato il sistema premiale legato agli obiettivi di filiale, con importi fino a 900 euro nel 2026 e fino a 1.000 euro dal 2027 per i full time, al raggiungimento di indicatori su produttività, risultato economico e inventari. Sul versante del welfare, previsto un importo annuo di 200 euro su piattaforma dedicata, buoni spesa per 240 euro annui e ulteriori misure di sostegno, tra cui tre giorni aggiuntivi di permesso per lutto e un bonus bebè di 150 euro in occasione della nascita o dell'ingresso in famiglia di un figlio in adozione o affidato.

L'accordo interviene sull'organizzazione del lavoro confermando le 38 ore settimanali, rafforzando la programmazione di orari, ferie e permessi e regolando prestazioni supplementari e straordinarie, misure che rafforzano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, particolarmente rilevante in una platea occupazionale a prevalenza femminile. Definita una disciplina organica per



le aperture domenicali e festive, con maggiorazioni del 130% nel periodo natalizio, del 50% per le domeniche lavorate nelle località turistiche, festività infrasettimanali e inventari, e del 30% per le festività coincidenti con la domenica, insieme a criteri di programmazione, volontarietà e distribuzione equa del disagio.

Regolato anche il trattamento delle festività infrasettimanali sia quelle coincidenti con la domenica, con possibilità di compensazione tramite banca ore o indennità.

Valorizzati l'impiego diretto e i processi di internalizzazione, già all'80% e a regime entro il 2027. Rafforzati formazione e aggiornamento professionale, anche tramite fondi interprofessionali, e il sistema di salute e sicurezza con il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e forme di coordinamento territoriale. Disciplinati apprendistato, part-time

e gestione della stagionalità, con interventi anche su anticipo del Tfr, rimborsi chilometrici, indennità di malattia e infortunio e trasferimenti. Previsti interventi su professionalità e inquadramento, con misure dedicate anche ai farmacisti dipendenti, tra cui un contributo una tantum di 200 euro per la formazione E.C.M. e 8 ore di permesso retribuito. Introdotte misure a tutela della dignità e contro ogni forma di discriminazione, con un contributo una tantum di 1.000 euro per le vittime di violenza coinvolte in percorsi certificati di uscita dalla violenza.

Rafforzato infine il sistema di relazioni sindacali, con un livello aziendale strutturato di confronto e l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica con funzioni di confronto e gestione delle materie di rilievo generale, a sostegno di un sistema partecipativo più strutturato ed efficace.

Soddisfazione in Fisascat Cisl. «Un risultato importante, - ha dichiarato Stefania Chicca, operatrice della federazione cislina - frutto di un confronto articolato e responsabile, che ha consentito di costruire un unico accordo integrativo capace di valorizzare le migliori condizioni già esistenti e di estenderle a tutta la platea delle lavoratrici e dei lavoratori, offrendo strumenti concreti per governare organizzazione del lavoro, qualità dell'occupazione ed equità nei trattamenti».

«Un accordo - ha concluso - che rende più coeso e inclusivo il modello contrattuale in Aspiag Service, in grado di rispondere alle esigenze di un'organizzazione complessa e diffusa sul territorio, consolidando al contempo il ruolo della contrattazione collettiva come leva fondamentale di regolazione e sviluppo nel settore della grande distribuzione organizzata».

Iris Mobili/Mondo Convenienza. Salta la firma sul primo CIA

Dopo mesi di trattativa e un testo significativamente migliorativo sul piano normativo, salariale e partecipativo, non si è arrivati alla sottoscrizione dell'accordo sul primo Contratto Integrativo Aziendale da applicarsi ai circa 4.400 addetti della rete vendita del Gruppo Iris Mobili - Mondo Convenienza, prevalentemente part-time, operativo nel settore arredamento e complementi d'arredo.

Per la Fisascat Cisl, che si è dichiarata disponibile alla firma dell'intesa valutando positivamente l'evoluzione del negoziato, la mancata sottoscrizione del primo CIA è un gravissimo errore, che penalizza le lavoratrici e i lavoratori e che risponde a logiche estranee agli interessi di questi ultimi. Ancor peggio, perdere tempo con rinvii insensati, posticipare di giorni o addirittura settimane la sottoscrizione di un'intesa che non sarà minimamente modificata, pur-

troppo, si configura come una presa in giro nei confronti dei dipendenti del Gruppo Iris Mobili - Mondo Convenienza, a cui la federazione cislina non vuole contribuire in alcun modo. Tra gli avanzamenti più rilevanti frutto del negoziato con la direzione aziendale: il rafforzamento delle relazioni sindacali su tre livelli - nazionale, territoriale e di negozio -, la programmazione degli orari con almeno due settimane di anticipo, il potenziamento delle misure su salute e sicurezza, nuovi strumenti di genitorialità e conciliazione, la banca ore solidale, il rafforzamento delle tutele contro discriminazioni e violenza di genere e l'ampliamento dei casi di anticipazione del TFR.

Sul piano economico, la trattativa aveva prodotto un risultato importante con l'istituzione di un Premio di Risultato trimestrale fino a 1.400 euro lordi annui, con accesso alla

detassazione prevista dalla legge.

La premialità, aggiuntiva e complementare rispetto all'attuale sistema incentivante individuale, con esclusione di qualsiasi ipotesi di assorbimento, prevedeva inoltre l'introduzione di una piattaforma di welfare aziendale per consentire la conversione volontaria del premio, rendendolo totalmente detassato e accompagnato da un contributo aggiuntivo riconosciuto ai lavoratori. Peralto i miglioramenti riguardavano anche la struttura del premio, con particolare riferimento alle percentuali di incremento del fatturato, al criterio delle presenze e soprattutto al riproporzionamento per i rapporti part-time, reso più favorevole rispetto all'orario contrattuale individuale.

Nonostante il lavoro svolto e i significativi avanzamenti raggiunti, al termine di circa dieci ore di trattativa alcuni delegati di altra organizzazio-

ne sindacale, collegati da remoto, più volte aggiornati nel corso del confronto sui punti di sintesi raggiunti e sul valore complessivo del testo, hanno espresso parere negativo, chiedendo ulteriore tempo per una verifica più approfondita dei contenuti.

«Resta il valore del lavoro svolto in questi lunghi mesi di confronto, che ha consentito di costruire un testo avanzato e innovativo sotto il profilo normativo, salariale e partecipativo. L'auspicio della Fisascat Cisl - ha dichiarato Laura Capitale della segreteria sindacale Fisascat Cisl - è che in tempi brevi si possano ricreare le condizioni per una sintesi unitaria, piena e consapevole, così da arrivare alla sottoscrizione del primo CIA della rete Mondo Convenienza e dare finalmente risposte concrete alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori».



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

www.ebinvip.it

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

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



**PARTI SOCIALI
COSTITUENTI**



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



FISASCAT



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

S.P.L.I.A., siglato il primo Contratto integrativo di Gruppo

Tra le novità dell'accordo il meccanismo di "mobilità virtuosa", ridotti i periodi di inattività

Siglato il primo Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo S.P.L.I.A. S.p.A., che uniforma diritti e tutele per tutte le lavoratrici e i lavoratori delle strutture alberghiere d'eccellenza del gruppo: Hotel Londra Palace di Venezia, Hotel The Place di Firenze e Borgo dei Conti di Perugia. Tra le novità dell'accordo, vigente dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, il meccanismo di "Mobilità virtuosa". Questo sistema mira a garantire la stabilità occupazionale e la continuità di reddito, permettendo al personale che ne faccia richiesta di operare in diverse strutture del Gruppo durante l'anno, riducendo e/o azzerando i periodi di inattività. Innalzato il contributo a carico dell'azienda previsto per la previdenza complementare. Si registrano avanzamenti economici anche sui Ticket Restaurant, con l'aggiornamento all'importo massimo deducibile e diritto al buono per turni superiori alle 4 ore. L'accordo



introduce modelli di partecipazione avanzata (L. 76/2025) attraverso la realizzazione di Commissioni Paritetiche Azienda-Lavoratrici/Lavoratrici e Lavoratori, con compiti specifici anche nella governance degli algoritmi e dell'Intelligenza Artificiale, garantendo che la tecnologia sia un supporto al lavoro umano e non un sostituto, tutelando i livelli occupazio-

nali. Viene introdotta la Banca Ore Solidale e rafforzate le misure di contrasto alla violenza di genere attraverso l'introduzione di 3 mesi di congedo retribuito aggiuntivi rispetto alla legge per le vittime di violenza, con diritto prioritario al trasferimento tra le strutture del Gruppo. L'intesa rafforza inoltre il sistema di relazioni sindacali di gruppo, articolato su mo-

menti strutturati di informazione, confronto e consultazione tra azienda e rappresentanze dei lavoratori, con l'obiettivo di consolidare strumenti di partecipazione e trasparenza nei processi organizzativi. Particolare attenzione è dedicata anche ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, con la presenza di un rappresentante dei lavoratori per la sicurez-

za in ciascuna struttura, l'aggiornamento costante della valutazione dei rischi e strumenti specifici di prevenzione e contrasto a molestie, discriminazioni e rischi psicosociali. L'accordo interviene anche sui temi della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, con misure di sostegno alla genitorialità – tra cui giorni aggiuntivi di congedo di paternità, integrazioni al congedo parentale e permessi dedicati alla cura dei figli – e strumenti di flessibilità organizzativa pensati per migliorare la qualità della vita lavorativa. Sul piano economico e del welfare contrattuale, oltre al rafforzamento della previdenza complementare, il CIA prevede l'aggiornamento del premio di risultato con indicatori definiti e verifiche periodiche, oltre a interventi sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione di orari e part-time per rendere più sostenibile la programmazione delle attività nelle strutture del gruppo.

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



FISASCAT per te
LAVORO. TUTELE. TU.



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

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

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


**ENTE BILATERALE
 NAZIONALE TURISMO**

Soci EBNT:



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

Atlas Copco Italia, rinnovato il Contratto integrativo aziendale Focus su organizzazione del lavoro, salute e sicurezza, premio di risultato e formazione

Firmato il nuovo Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 360 dipendenti di Atlas Copco Italia S.r.l., società del gruppo internazionale Atlas Copco Group, operativa nel settore della vendita, assistenza e manutenzione di sistemi industriali complessi come compressori, utensili industriali e sistemi di produzione di energia elettrica.

L'intesa, sottoscritta la direzione aziendale e approvata dalle assemblee nei luoghi di lavoro, avrà validità fino al 31 dicembre 2028 e si applicherà a tutto il personale dipendente, inclusi i lavoratori in somministrazione.

Il rinnovo consolida e sviluppa il percorso avviato con il precedente accordo, rafforzando il sistema di relazioni sindacali e introducendo miglioramenti significativi sia sul piano economico sia su quello normativo. Tra gli elementi qualificanti dell'intesa, il potenziamento del confronto preventivo su organizzazione del lavoro, modifiche dei processi di lavoro e introduzione di nuove tecnologie, includendo l'utilizzo di strumenti di automazione e intelligenza artificiale. Sul fronte della salute e sicurezza viene istituito, in via sperimentale, il Comitato Salute e Sicurezza, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, delle Rsa/Rsu e degli Rls, con funzioni di monitoraggio, analisi e proposta in materia di prevenzione, infortuni e condizioni di lavoro. Particolare attenzione è dedicata alla



formazione continua e alla valorizzazione delle competenze, con l'istituzione del Comitato Formazione e l'avvio di un confronto strutturato sulla trasparenza retributiva e sui percorsi di crescita professionale, in coerenza con l'evoluzione della normativa europea. Sul versante economico, il Premio di Risultato viene incrementato a 1.950 euro lordi dal 2026, con ulteriore aumento a 2.000 euro dal 2027. La struttura del premio viene ridefinita introducendo una componente legata al risultato complessivo di Atlas Copco Italia (30%) accanto a quella riferita alla singola Divisione (70%), rafforzando la dimensione collettiva della holding. Ampliata anche la possibilità di conversione della premialità in welfare aziendale. Migliorano inoltre

le condizioni relative ai ticket restaurant, elevati a 10 euro giornalieri dal 1 aprile 2026 nelle sedi prive di mensa, all'assistenza sanitaria integrativa con incremento del massimale annuo da 380 euro e 425 euro per dipendente, ai rimborsi spese e alle diarie per le trasferte, con l'impegno delle parti ad aggiornare entro il 2026 la diaria senza il pernottamento. Introdotta inoltre l'indennità di cantiere e nave, ampliando le tutele economiche per le attività svolte in contesti particolarmente gravosi. Tra le altre novità, l'estensione fino ai 3 anni dei permessi retribuiti per figli a carico e l'aumento del rimborso per il lavaggio delle tute, che passa da 20 a 25 euro mensili. Le organizzazioni sindacali, unitamente alle Rsa, esprimono

soddisfazione per un rinnovo che consolida diritti e salario, rafforza la partecipazione e accompagna le trasformazioni organizzative e tecnologiche con strumenti condivisi.

«Questo rinnovo - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci della Fisascat Cisl nazionale - rappresenta un passo avanti nella qualità delle relazioni industriali in Atlas Copco Italia. Abbiamo rafforzato la partecipazione sindacale nei processi di innovazione e ottenuto risultati concreti su premio di risultato, welfare, salute e sicurezza e valorizzazione delle competenze. In una fase di profonde trasformazioni, la contrattazione aziendale si conferma lo strumento fondamentale per governare il cambiamento, redistribuire valore e tutelare il lavoro».

Unicoop Etruria, siglato l'Accordo quadro sulla riorganizzazione Definite le condizioni e le tutele per la cessione dei 24 punti vendita coinvolti

Siglato l'Accordo Quadro sulla riorganizzazione di Unicoop Etruria e Supercentri Supermercati Terni al termine del confronto tra la cooperativa di consumatori, assistita da ANCC, e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs unitamente alle delegazioni territoriali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed Aziendali. L'intesa è stata raggiunta al termine di un negoziato complesso, intervallato anche da mobilitazioni e scioperi e definisce una serie di garanzie e impegni condivisi per accompagnare il piano di riorganizzazione della cooperativa, che riguarda la cessione di parte della rete vendita, la riorganizzazione delle sedi e il riassetto della logistica.

Per quanto riguarda la rete commerciale, l'accordo stabilisce condizioni e tutele per la cessione dei 24 punti vendita individuati dal piano di rilancio industriale, prevedendo l'avvio delle procedure di consultazione sindacale entro il 30 giugno 2026, con 45 giorni di anticipo per



consentire un confronto più approfondito rispetto alla data di perfezionamento della cessione.

I negozi potranno essere acquisiti esclusivamente da operatori strutturati del settore che applicano i contratti collettivi nazionali del commercio sottoscritti dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria e dovranno presentare alle organizzazioni sindacali un piano industriale con le prospettive occupazionali e commerciali dei punti vendita interessati.

L'intesa impegna le società

a concentrare il più possibile il numero dei compratori, per evitare una frammentazione eccessiva della rete ceduta, e stabilisce che la cooperativa non avvierà ulteriori processi di cessione o chiusura di punti vendita fino al 31 dicembre 2027, termine dell'attuale piano industriale. Sul fronte delle sedi, l'accordo definisce un piano di esodo incentivato esclusivamente su base volontaria per gestire gli esuberi individuati nelle sedi di Vignale, Castiglione del Lago e Terni a seguito della fusione societaria. L'accesso all'esodo

incentivato sarà possibile entro il limite massimo di 180 uscite complessive e nel rispetto dei numeri definiti per le diverse macroaree aziendali. Sarà inoltre riconosciuta una priorità ai lavoratori che matureranno i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2028.

Parallelamente alle adesioni all'esodo incentivato, le parti proseguiranno il confronto per individuare possibili soluzioni di ricollocazione per il personale interessato, che potranno riguardare la rete vendita e il magazzino di Castiglione del Lago, anche in relazione allo sviluppo delle attività logistiche.

L'accordo prevede inoltre l'attivazione di percorsi di formazione e riqualificazione professionale a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nel processo di riorganizzazione, con l'obiettivo di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie per l'inserimento nelle nuove posizioni e accompagnare le eventuali ricollocazioni. Le parti hanno inoltre definito l'apertura di uno specifico tavolo di confronto

sulla riorganizzazione della logistica, ancora in fase di definizione, al fine di garantire tutele e continuità occupazionale e monitorare gli investimenti previsti dal piano. Nelle more del confronto le società si impegnano a non procedere con trasferimenti unilaterali del personale. Le organizzazioni sindacali hanno sottolineato che l'intesa, «pur restando le criticità già evidenziate rispetto ad alcune scelte contenute nel piano della cooperativa, definisce un quadro di garanzie e strumenti per affrontare una fase complessa, tutelare l'occupazione e accompagnare il processo di riorganizzazione, nel pieno coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e nel rispetto del principio di volontarietà nell'adesione al piano di incentivazione all'esodo. Nei prossimi mesi verificheremo gli impegni assunti dalla Cooperativa nell'accordo e seguiremo con grande attenzione i prossimi passaggi delicati delle cessioni, delle uscite incentivate e delle possibili ricollocazioni».

730 IN PILLOLE



IL TUO 730, SENZA PENSIERI QUANDO ARRIVA IL RIMBORSO?

DECORRENZA RIMBORSO

Il datore di lavoro effettua i rimborsi del 730 oppure trattiene le somme dovute a saldo e primo acconto a partire dalla prima retribuzione utile successiva alla ricezione del prospetto di liquidazione (mod. 730-4).

(Di norma: dal mese di luglio).

RATEIZZAZIONE IMPOSTE

Se è stata richiesta la rateizzazione (730 a debito), le trattenute vengono distribuite sui mesi successivi.

RETRIBUZIONE INSUFFICIENTE

In caso di incapacenza:

- Se la retribuzione del mese non è sufficiente per effettuare completamente il rimborso o la trattenuta: la parte residua viene recuperata nei mesi successivi, con interesse aggiuntivo previsto in caso di incapacenza, fino alla fine del periodo d'imposta.

SENZA SOSTITUTO

In caso di presentazione del 730 senza sostituto, il rimborso è effettuato direttamente dall'Agenzia delle Entrate entro 6/8 mesi dalla presentazione.



Il Modello 730 ordinario va
presentato entro il
30 settembre 2026.

PRENOTA →



PER ASSISTENZA E PER TUTTE LE INFORMAZIONI

RIVOLGITI ALLA SEDE FISASCAT CISL PIÙ VICINA A TE!



Alpitour, risultati positivi e premialità al massimo valore PdR di 1.400 euro lordi convertibili tutto o in parte in welfare aziendale



Risultati aziendali positivi e premio di risultato al valore massimo per le lavoratrici e i lavoratori di Alpitour. La direzione aziendale, in occasione dell'ultimo incontro con le organizzazioni sindacali del 16 marzo, ha comunicato il raggiungimento di performance economiche particolarmente rilevanti nel 2025, con il terzo anno consecutivo di crescita di fatturato ed EBITDA. In virtù degli obiettivi conseguenti, sarà erogato un premio di risultato pari a 1.400 euro lordi pro capite, a conferma dell'efficacia del sistema premiale definito con il rinnovo del Contratto integrativo aziendale sot-

toscritto nel febbraio 2024, applicato ai circa 1.200 dipendenti del tour operator leader del turismo organizzato in Italia. Il premio potrà essere convertito, in tutto o in parte, in misure di welfare, secondo le modalità previste dagli accordi vigenti. Per la Fisascat Cisl si tratta di un riconoscimento concreto del contributo determinante delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati raggiunti e della validità di un modello contrattuale che lega in modo trasparente produttività e redistribuzione del valore. «Il premio erogato - ha sottolineato Silvio Ferremi, operatore della Fisascat Cisl - conferma come la

contrattazione integrativa possa essere uno strumento efficace per valorizzare il lavoro e redistribuire i risultati d'impresa». «Ora - ha concluso il sindacalista - è fondamentale proseguire nel monitoraggio dell'andamento aziendale, anche alla luce delle attuali incertezze internazionali e della crisi in Medio Oriente, che stanno già producendo effetti sui flussi turistici e sulle prenotazioni. In questo contesto diventa ancora più importante presidiare il confronto sindacale per tutelare occupazione, reddito e qualità del lavoro, accompagnando eventuali fasi di rallentamento senza scaricarne i

costi sulle lavoratrici e sui lavoratori».

Il confronto tra le parti proseguirà nelle prossime settimane per verificare l'evoluzione del contesto e gli impatti sul settore turistico, in una fase ancora condizionata da fattori geopolitici.

In vista della scadenza del Contratto integrativo aziendale fissata al 31 ottobre 2026, per la Fisascat Cisl sarà inoltre importante avviare per tempo un percorso di confronto finalizzato a consolidare e rafforzare i risultati raggiunti, estendendo ulteriormente tutele e strumenti di partecipazione.

Cineca, trattativa in salita sul rinnovo del Contratto integrativo

A Prosegue in salita la trattativa sul rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato ai circa 1.000 dipendenti del consorzio interuniversitario Cineca. Nell'incontro del 18 marzo, svoltosi in sede ministeriale nell'ambito della procedura di raffreddamento, il confronto è stato caratterizzato da uno scambio franco tra le parti, a seguito di un riscontro ritenuto tardivo da parte del Consorzio sui principali temi oggetto della trattativa, in particolare sugli istituti della reperibilità e del premio di risultato. Secondo quanto riferito dall'azienda, il ritardo nella trasmissione dell'ultima bozza di accordo sarebbe legato alla necessità di elaborare proiezioni sugli impatti economici delle



misure, con particolare riferimento alla definizione delle indennità e alla rimodulazione del premio di risultato. Da parte sindacale, la Fisascat Cisl ha ribadito la necessità di verificare concretamente la disponibilità del Consorzio a costruire una soluzione condivisa, in grado

di ridurre le distanze ancora presenti, soprattutto sulla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità di reperibilità e sul perimetro organizzativo dell'istituto. Nel corso dell'incontro sono emerse alcune aperture sui nodi più critici, tra cui la re-

distribuzione del peso di specifici indicatori nel premio di risultato e la previsione di un confronto periodico sull'impianto economico della reperibilità.

Per la Fisascat, restano tuttavia necessari segnali chiari e concreti da parte aziendale per dare una svolta a una trattativa che si protrae da mesi. «Riteniamo ancora possibile la definizione di un contratto integrativo aziendale - ha dichiarato Francesco Muci, operatore della Fisascat Cisl - ma è indispensabile che alle dichiarazioni di disponibilità al dialogo seguano atti coerenti e verificabili».

In questo contesto di forte tensione, Filcams Cgil e Uilucs hanno proclamato lo stato di agitazione e un pac-

chetto di ore di sciopero, giudicando irricevibile l'impianto della proposta aziendale, in particolare su premio di risultato, reperibilità e organizzazione del lavoro.

Nel ritenere prioritaria la strada del dialogo, la Fisascat ha proposto ed ottenuto la calendarizzazione di un ulteriore incontro unitario con il Consorzio, ritenuto un momento decisivo per verificare l'attendibilità dei reciproci intendimenti.

«È necessario arrivare a quell'appuntamento con condizioni utili a compiere un reale passo in avanti - ha concluso Muci - valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali, nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori del Consorzio».



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



Claire's
Via libera alla Cigs per
cessazione di attività
per 244 lavoratori
occupati nei 35 punti
vendita della multina-
zionale statunitense in
Italia. Garantita una
prima tutela del
reddito e percorsi
di politiche attive

Via libera al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla Cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività per le lavoratrici e i lavoratori di Claire's Italy S.r.l., la società della multinazionale statunitense specializzata nella vendita di bigiotteria, accessori moda e cosmetici, attualmente in liquidazione giudiziale. L'accordo è stato raggiunto il 2 marzo nel corso dell'incontro in videoconferenza tra la curatela della società, le organizzazioni sindacali di categoria e le Regioni interessate, nell'ambito dell'esame congiunto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 148/2015 sugli ammortizzatori sociali. L'intesa prevede la richiesta di CIGS per cessazione di attività per un massimo di 244 lavoratrici e lavoratori occupati nei 35 punti vendita in diverse regioni del Paese, tra cui Lazio, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Piemonte, Sicilia, Puglia, Campania, Toscana, Liguria e Friuli-Venezia Giulia, ai quali si applica il contratto nazionale del terziario, distribuzione e servizi. Il trattamento di integrazione salariale straordinaria sarà richiesto dal 6 dicembre 2025 al 5 dicembre 2026 e prevede la sospensione dei lavoratori a zero ore, in considerazione della cessazione dell'attività e dell'assenza

di esercizio provvisorio disposto nell'ambito della procedura di liquidazione giudiziale. L'accordo consente di garantire una prima tutela del reddito alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti nella crisi della catena, mentre le Regioni presenti al tavolo hanno manifestato la disponibilità a definire, sui rispettivi territori, percorsi di politiche attive del lavoro e misure di accompagnamento alla ricollocazione. Per la Fisascat Cisl, che ha preso parte al tavolo con Stefania Chicca della segreteria sindacale, resta prioritario assicurare la tutela del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori e una gestione ordinata della fase transitoria.

Coin, sottoscritto l'Accordo Quadro sulla gestione della crisi

Definito un sistema di tutele aggiuntive orientato a ridurre l'impatto della riorganizzazione



Sulla vertenza del Gruppo Coin definito un primo importante perimetro di tutela con la sottoscrizione dell'Accordo Quadro nazionale di gestione della crisi e con la chiusura positiva al Ministero del Lavoro delle intese sui verbali di accesso alla Cigs per cessazione di attività e per crisi aziendale, strumenti finalizzati a garantire la massima salvaguardia occupazionale e reddituale nelle unità produttive coinvolte dalla riorganizzazione del gruppo. L'Accordo Quadro, sottoscritto il 9 aprile con la direzione aziendale, accompagna il ricorso agli ammortizzatori sociali definendo un sistema di tutele aggiuntive orientato a ridurre l'impatto sociale della crisi e a favorire ogni possibile soluzione non traumatica.

Le intese perfezionate in sede ministeriale rendono operativo questo percorso per 249 lavoratrici e lavoratori: 66 addetti del punto vendita di Roma Cola di Rienzo, chiuso il 4 aprile a seguito dello sfratto dei locali, accederanno alla Cigs per

cessazione di attività dal 13 aprile al 31 dicembre 2026, mentre altri 183 dipendenti dei negozi di Mestre, Roma San Giovanni e Roma Cinecittà saranno interessati dalla Cigs per crisi aziendale dal 13 aprile 2026 al 12 aprile 2027. L'Accordo Quadro prevede anche il ricorso al contratto di solidarietà, già attivato per il punto vendita di Firenze, rafforzando ulteriormente gli strumenti di gestione conservativa dell'occupazione. Al centro dell'accordo quadro e del percorso condiviso con le istituzioni la priorità di massimizzare ogni possibilità di ricollocazione interna e territoriale, attraverso la messa a disposizione mensile di tutte le posizioni aperte sull'intera rete Coin, percorsi di riqualificazione professionale, il coinvolgimento delle Regioni nelle politiche attive e il ricorso alla formazione finanziata anche tramite i fondi interprofessionali. Per il personale di Cola di Rienzo è stato inoltre definito un diritto di precedenza di tre anni in caso di nuova

apertura nel territorio di Roma, con riassunzione senza periodo di prova e alle medesime mansioni.

L'accordo quadro prevede anche uno specifico capitolo dedicato alle uscite volontarie e non traumatiche, con l'attivazione, durante il periodo di Cigs, di procedure di licenziamento collettivo, esclusivamente con il criterio di non opposizione, per accompagnare alla pensione il personale con almeno 62 anni, sostenuto da incentivi economici aggiuntivi che saranno definiti tra le parti. L'intesa prevede infatti il riconoscimento, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, di uno specifico incentivo all'esodo parametrato alla differenza tra Naspi e retribuzione annua lorda individuale, con l'obiettivo di favorire le adesioni volontarie. Una soluzione pensata per ridurre ulteriormente l'impatto degli esuberi e favorire il riequilibrio occupazionale nei territori maggiormente colpiti dalla crisi.

Particolare attenzione è stata riservata anche alla tenu-

ta economica delle lavoratrici e dei lavoratori durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali: per i siti interessati dalla Cigs per crisi aziendale l'azienda anticiperà i trattamenti di integrazione salariale, garantirà la copertura per l'accesso all'assistenza sanitaria integrativa Fondo Est e, nei casi di riduzione oraria, organizzerà i turni in modo da consentire la maturazione integrale di tredicesima, quattordicesima, ferie e Rol. Le parti hanno infine condiviso l'avvio di incontri periodici di monitoraggio nazionali e territoriali per verificare l'andamento della Cigs, le ricollocazioni, i percorsi formativi, l'evoluzione delle partnership commerciali e le eventuali prospettive di riapertura o relocation dei punti vendita interessati.

“Con la sottoscrizione dell'accordo quadro e dei verbali ministeriali sulla Cigs - hanno dichiarato unitariamente le organizzazioni sindacali - si definisce un primo perimetro di tutele indispensabile in una fase di crisi ancora estremamente deli-

cata. Abbiamo ottenuto strumenti concreti per difendere il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori, favorire la ricollocazione, accompagnare volontariamente alla pensione chi è più vicino al traguardo previdenziale e mantenere aperta una prospettiva occupazionale anche nei territori segnati dalle chiusure. Ma questo passaggio non può esaurire il confronto: resta aperto il nodo della tenuta industriale e commerciale del gruppo, così come quello della salvaguardia complessiva della rete vendita e dei livelli occupazionali. Per questo sarà decisivo il monitoraggio stringente degli impegni assunti dall'azienda e il pieno coinvolgimento delle istituzioni nazionali e regionali, affinché il confronto prosegua con continuità al Mimit e al Ministero del Lavoro per costruire soluzioni strutturali che impediscano un progressivo ridimensionamento del marchio e offrano una prospettiva occupazionale concreta a tutte le persone coinvolte dalla vertenza”.



**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



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

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

**Numero Verde
800-100028**

Gruppo Realco, tavolo di crisi in Regione Emilia Romagna Incertezze sul futuro industriale e occupazionale del gruppo cooperativo

Situazione ancora incerta per il Gruppo Realco. È quanto emerso dal tavolo di crisi riunito il 10 marzo presso la Regione Emilia-Romagna per fare il punto sul futuro industriale e occupazionale dell'azienda.

All'incontro hanno partecipato l'assessore regionale Vincenzo Colla, i rappresentanti aziendali, le organizzazioni sindacali di categoria, i delegati sindacali e i commissari nominati dal Tribunale di Bologna a seguito della richiesta di accesso alla procedura di concordato.

Nel corso della riunione è stata illustrata la situazione attuale dell'azienda, caratterizzata da una forte incertezza sul piano industriale e occupazionale. Il 13 aprile è scaduta la fase prenotativa del concordato, termine entro il quale dovrà essere presentato il piano concordatario e chiarite le prospettive di continuità aziendale, oltre alle eventuali soluzioni per la salvaguardia dei livelli occupazionali. È stata inoltre richiamata la scadenza dell'appalto relativo alla logistica attualmente affidato a Flexilog, elemento che rappresenta un ulteriore fattore di criticità nell'attuale situazione aziendale. Sono in corso interlocuzioni tra appaltante e appaltatore per verificare la possibilità di una eventuale proroga della scadenza. Ad oggi non risultano ancora pervenute proposte vincolanti per l'acquisizione dell'intero perimetro delle attività.

L'impresa ha inoltre dichiarato la



possibilità, qualora necessario, di procedere con chiusure temporanee di ulteriori punti vendita, oltre a quelli già precedentemente comunicati. Per quanto riguarda le retribuzioni, è stato comunicato che i lavoratori hanno ricevuto il saldo delle competenze relative al mese di febbraio; rimane tuttavia ancora in arretrato una mensilità, congelata come previsto dalle procedure concorsuali attualmente in corso.

Le organizzazioni sindacali hanno ribadito la necessità di garantire la piena tutela delle lavoratrici e dei

lavoratori, chiedendo al contempo di intensificare la ricerca di soluzioni industriali credibili e sostenibili.

In particolare i sindacati hanno sottolineato la necessità che eventuali proposte di acquisizione riguardino l'intero perimetro delle attività dell'azienda, comprendendo quindi la rete dei supermercati, le attività logistiche e le funzioni amministrative, al fine di salvaguardare tutta l'occupazione e garantire la continuità operativa.

I commissari, presenti all'incontro, hanno dichiarato che garantiranno la

massima celerità nella gestione delle procedure e nella valutazione di quanto verrà posto alla loro attenzione dalla direzione aziendale.

Alla luce delle scadenze imminenti, le prossime settimane saranno probabilmente decisive per definire le sorti della vertenza. Il confronto proseguirà quindi nelle sedi istituzionali e con tutti i soggetti coinvolti, con l'obiettivo di monitorare costantemente l'evoluzione della situazione e difendere occupazione, diritti e reddito delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Realco.

Kasanova, la holding Pamaf acquisisce il 100% delle azioni

Si avvia verso una fase decisiva la vertenza Kasanova. Nel corso dell'incontro svoltosi il 18 marzo al Ministero delle Imprese e del Made in Italy, la holding italiana Pamaf ha confermato la presentazione e l'accettazione di un'offerta vincolante per l'acquisizione del 100% delle azioni del gruppo attivo nella vendita di articoli per la casa. L'operazione, illustrata al tavolo ministeriale alla presenza dei rappresentanti aziendali e della nuova proprietà, si inserisce nel percorso di risanamento già avviato e punta al rilancio industriale, con l'obiettivo dichiarato di sviluppare una struttura retail multi-brand e rafforzare la presenza sul mercato, con possibili estensioni future anche ad altri comparti.

Il legale di Pamaf presente al tavolo, a richiesta delle organizzazioni sindacali e del ministero, ha dichiarato che non si tratta di un'operazione finanziaria, ma commerciale dedicata a voler creare maggior valore economico rispetto all'attuale. Tra le linee di sviluppo indicate: investimenti in infrastrutture tecnologiche, rinnovamento dei punti vendita, rafforzamento della logistica e dell'e-commerce, oltre alla creazione di sinergie con altri brand retail. Il piano prevede il rafforzamento della rete commerciale esistente, senza ulteriori chiusure, e il possibile recupero dei punti vendita già chiusi, compatibilmente con le decisioni dei locatori. Il percorso di sviluppo è atteso a partire dal 2027,



mentre risultano in fase avanzata interlocuzioni con banche, fornitori e landlord per sostenere la ristrutturazione del debito. Kasanova è attualmente inserita nel percorso previsto dall'articolo 44 del Codice della crisi d'impresa, con l'obiettivo dichiarato di evolvere verso un accordo di ristrutturazione del debito più strutturato.

Nel corso dell'incontro, il Ministero ha richiamato l'azienda alla necessità di garantire maggiore trasparenza e un'informazione puntuale nei confronti delle istituzioni e dei lavoratori, anche in relazione alle fasi precedenti dell'operazione.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno espresso forte preoccupazione per la condizione delle lavoratrici e dei

lavoratori coinvolti nella fase di transizione, in particolare per coloro attualmente in sospensione nei punti vendita chiusi. Le organizzazioni sindacali hanno chiesto risposte immediate sulla copertura economica durante il periodo di inattività, evidenziando come molti lavoratori stiano utilizzando ferie ormai in esaurimento senza certezze sul futuro.

Sono stati inoltre richiesti chiarimenti sulle difformità di trattamento economico registrate prima dell'accesso alla procedura e sulla gestione degli anticipi salariali. I sindacati hanno ribadito la necessità di un confronto continuo e strutturato, chiedendo un calendario ravvicinato di incontri e maggiori dettagli sul piano commerciale, sulle tempistiche effettive di

conclusione dell'operazione, sulle modalità di ristrutturazione del debito e sulle date previste rispetto all'auspicata riapertura dei punti vendita attualmente chiusi.

Il Ministero ha inoltre proposto un percorso articolato che prevede un confronto diretto con la nuova proprietà prima della conclusione dell'operazione, un tavolo tecnico con le organizzazioni sindacali e un incontro conclusivo per la presentazione del piano industriale definitivo. Per le organizzazioni sindacali il percorso di rilancio dovrà necessariamente garantire la piena tutela occupazionale, la continuità del reddito e la massima trasparenza in una fase ancora segnata da forti criticità per le lavoratrici e i lavoratori del gruppo.



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

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

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



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



VISITE PRENATALI



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



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



Gruppo Cerved, prosegue la mobilitazione contro le scelte aziendali Il 25 marzo nuova giornata di sciopero nazionale, sollecitato l'intervento del Mimit



La vertenza Cerved continua a rappresentare uno dei principali fronti di confronto sindacale nel settore dei servizi avanzati alle imprese. Dopo numerosi incontri con il management aziendale, le preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori restano immutate.

Al centro della contestazione vi sono le prospettive industriali del Gruppo, le ricadute occupazionali delle scelte organizzative adottate e la necessità di costruire un sistema di relazioni sindacali fondato sulla trasparenza e sul confronto preventivo. Cerved rappresenta una realtà di rilievo nel panorama economico nazionale. Attiva nei servizi di informazione commerciale, nella gestione e analisi dei dati, nel credit management e nelle soluzioni digitali per imprese e istituzioni finanziarie, l'azienda occupa migliaia di addetti altamente qualificati distribuiti sull'intero territorio nazionale.

Proprio la rilevanza del Gruppo e il valore delle professionalità impiegate rendono particolarmente sentita la richiesta delle organizzazioni sindacali di conoscere con chiarezza le strategie industriali e gli obiettivi di sviluppo dell'azienda. Negli ultimi mesi il confronto tra azienda e sindacati si è progressivamente irrigidito.

Le lavoratrici e i lavoratori denunciano infatti una

crescente difficoltà nel ricevere informazioni puntuali sulle scelte organizzative e sugli interventi che interessano il Gruppo, in una fase caratterizzata da profondi cambiamenti del mercato e dell'organizzazione del lavoro.

In questo contesto le organizzazioni sindacali di categoria hanno più volte richiamato la necessità di un confronto strutturato, finalizzato a comprendere non solo le prospettive economiche dell'azienda ma anche l'impatto che i cambiamenti in atto potrebbero avere sull'organizzazione del lavoro, sulle competenze richieste e sui livelli occupazionali.

La distanza tra le parti si è resa evidente con la proclamazione di una nuova giornata di sciopero nazionale, svoltasi il 25 marzo scorso. La mobilitazione ha rappresentato un ulteriore passaggio di una vertenza che si protrae da tempo e che ha visto una significativa partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo. Secondo i sindacati, lo sciopero è stato necessario per richiamare l'attenzione dell'azienda sulla necessità di aprire una fase nuova nelle relazioni industriali, fondata su maggiore condivisione delle informazioni e sul riconoscimento del ruolo delle rappresentanze dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali hanno evidenziato

come il tema centrale non sia soltanto la gestione dell'attuale fase aziendale, ma la definizione di una visione industriale di lungo periodo. Le trasformazioni in corso stanno modificando profondamente il settore di attività di Cerved e che tali cambiamenti devono essere governati attraverso il confronto e la partecipazione.

A seguito della mobilitazione del 25 marzo, i sindacati hanno ribadito la necessità di un coinvolgimento diretto delle istituzioni.

In particolare, è stata reiterata la richiesta di convocazione di un tavolo presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, già avanzata nei mesi precedenti.

Nella lettera inviata al Ministero, le organizzazioni sindacali hanno sottolineato l'importanza di aprire un confronto istituzionale che consenta di approfondire le prospettive industriali del Gruppo e di verificare gli effetti delle scelte aziendali sul piano occupazionale e professionale.

La richiesta nasce dalla convinzione che una realtà come Cerved, per il ruolo che svolge nel sistema economico italiano e per il patrimonio di competenze che rappresenta, meriti un'attenzione particolare da parte delle istituzioni.

Secondo i sindacati, il

coinvolgimento del Ministero potrebbe favorire un percorso di confronto più trasparente e costruttivo, capace di fornire alle lavoratrici e ai lavoratori le risposte che da tempo attendono.

L'obiettivo non è soltanto quello di affrontare le criticità immediate, ma anche di costruire le condizioni per uno sviluppo sostenibile del Gruppo, fondato sulla valorizzazione delle professionalità e sulla tutela dell'occupazione.

Nel corso della vertenza la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno più volte richiamato l'attenzione sul valore del capitale umano presente in azienda.

Le competenze sviluppate negli anni dalle lavoratrici e dai lavoratori rappresentano infatti uno degli asset più importanti del Gruppo e costituiscono un elemento fondamentale per affrontare le sfide del mercato. Per il sindacato, i processi di innovazione e riorganizzazione non possono tradursi in una riduzione degli spazi di partecipazione né in una compressione delle tutele.

Al contrario, proprio la rapidità dei cambiamenti rende necessario rafforzare gli strumenti del confronto e della contrattazione, affinché le trasformazioni organizzative possano essere accompagnate da adeguati percorsi di formazione, aggiornamento professionale e valoriz-

zazione delle competenze.

La vertenza Cerved si inserisce in un quadro più ampio che interessa l'intero settore dei servizi alle imprese, coinvolto da profondi processi di cambiamento organizzativo e tecnologico.

In questo contesto il tema della partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali assume un valore strategico e il ruolo della contrattazione collettiva è chiamato a misurarsi con nuove sfide.

In attesa di una risposta alla richiesta di convocazione del tavolo ministeriale, le organizzazioni sindacali confermano la volontà di proseguire il percorso di mobilitazione e di mantenere alta l'attenzione sulla vertenza.

L'obiettivo resta quello di ottenere maggiore trasparenza sulle prospettive industriali del Gruppo, garanzie occupazionali per le lavoratrici e i lavoratori e un modello di relazioni sindacali capace di accompagnare le trasformazioni del settore senza lasciare indietro nessuno.

La vicenda Cerved continua dunque a rappresentare un banco di prova importante per il futuro delle relazioni industriali nei servizi ad alta specializzazione, dove innovazione, organizzazione del lavoro e tutela dell'occupazione sono chiamate a trovare un equilibrio sempre più necessario.

Syneos Healt Italy, in stallo il confronto sui licenziamenti Sindacati: “No alla delocalizzazione, serve l’attivazione del tavolo al Mimit”

Parte in salita il confronto con la direzione di Syneos Health Italy dopo l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo che ha coinvolto 49 lavoratrici e lavoratori su 319 dipendenti della multinazionale statunitense attiva nei servizi per la ricerca clinica e lo sviluppo farmaceutico.

Anche il secondo incontro del 18 marzo si è chiuso senza risultati, confermando la distanza tra le parti sul piano occupazionale e industriale. Nel corso del confronto, le organizzazioni sindacali hanno ribadito con forza la richiesta di ritiro della procedura, dichiarando al contempo piena disponibilità ad avviare un confronto serio e trasparente, fondato sulla condivisione puntuale dei dati aziendali, per individuare soluzioni alternative ai licenziamenti e salvaguardare l'intero perimetro occupazionale. Una disponibilità che non ha trovato alcun riscontro da parte della società, che ha confermato le proprie scelte unilaterali senza aprire a un reale dibattito sulle possibili alternative.

Le organizzazioni sindacali esprimono



no inoltre forte contrarietà rispetto a un processo di delocalizzazione di fatto delle attività, che la multinazionale starebbe perseguendo spostando funzioni e carichi di lavoro verso altri Paesi, con un impatto diretto sull'occupazione nel sito italiano.

Alla luce della gravità della situazione e delle ricadute occupazionali e industriali, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno deciso di attivare il livello istituzionale, inviando una richiesta formale al Ministero delle Imprese e del Made in Italy e ai dicasteri com-

petenti per la convocazione urgente di un tavolo di crisi.

Le organizzazioni sindacali sottolineano come sia inaccettabile che la procedura venga motivata come scelta “globale”, mentre a livello internazionale il gruppo risulta in espansione e sta parallelamente avviando piani di assunzione. Una contraddizione evidente che dimostra l'assenza di una reale crisi e che finisce per colpire esclusivamente il perimetro occupazionale italiano.

La vertenza riguarda il futuro del lavoro, delle competenze e della qualità occupazionale nel nostro Paese. Per questo le organizzazioni sindacali ribadiscono la necessità di una risposta immediata e concreta da parte dell'azienda e delle istituzioni.

Le organizzazioni sindacali continueranno a mettere in campo tutte le iniziative necessarie a tutela dell'occupazione, del lavoro qualificato e del futuro industriale del sito italiano, chiamando le lavoratrici e i lavoratori alla massima unità e partecipazione.

Giochi Preziosi, raggiunta l’intesa sulla Cigs per 135 addetti

Raggiunta l'intesa al Ministero del Lavoro sul ricorso alla Cigs per cessazione di attività nelle società Giochi Preziosi Store e Startrade del Gruppo Giochi Preziosi.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno sottoscritto con le direzioni societarie i verbali di accordo, che garantiscono la copertura retributiva - a far data dal 30 marzo per Giochi Preziosi Store e dal 1 marzo per Startrade, fino al 31 dicembre 2026 - ai 135 lavoratrici e lavoratori coinvolti nel piano di chiusura della rete retail delle due società del gruppo.

Le intese si collocano nel più ampio percorso di gestione della crisi avviato dal gruppo dopo la composizione negoziata, successivamente archiviata per consentire un iter unitario con la capogruppo e le altre entità societarie.

In questo quadro, le due società retail hanno depositato il ricorso per l'accesso a uno strumento di regolazione della crisi di gruppo e definito un piano che prevede la chiusura di tutti i punti vendita, ferma restando la possibilità di eventuali cessioni in presenza di manifestazioni di interesse da parte di terzi.

La Cigs riguarderà complessivamente 88 dipendenti di Giochi Preziosi Store e 47 di Startrade, distribuiti tra Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Piemonte, Liguria e Toscana, oltre ai siti di sede. Le sospensioni potranno essere a zero ore o con riduzione oraria in funzione delle operazioni di chiusura delle attività commerciali. Nel corso dell'esame congiunto, le Regioni coinvolte e le Agenzie regionali per il lavoro hanno inoltre



manifestato la disponibilità a concordare con le aziende azioni di politica attiva e percorsi di ricollocazione sui territori a favore delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dall'ammortizzatore sociale.

Le parti hanno inoltre concordato di proseguire il confronto per una gestione condivisa del percorso aziendale e delle possibilità di salvaguardia occupazionale, con l'obiettivo di arrivare alla sottoscrizione di intese condivise.

La vertenza è approdata anche al Ministero delle Imprese e del Made in Italy, dove è stato avviato un approfondimento sulla situazione complessiva del gruppo e sulle linee del piano industriale, atteso entro l'8 giugno, che si articolerà sul rafforzamento del comparto

wholesale, sulla razionalizzazione della rete retail e sulla ricerca di nuovi investitori, con un significativo ridimensionamento del settore retail e interlocuzioni in corso per la cessione di punti vendita.

Le organizzazioni sindacali, pur esprimendo netta contrarietà alla decisione aziendale di cessare le attività retail delle due società, hanno ritenuto necessario il ricorso all'ammortizzatore sociale al fine di garantire la tutela del reddito dei lavoratori, in un contesto privo di soluzioni industriali alternative.

“La sottoscrizione dei verbali di Cigs rappresenta un passaggio necessario per garantire tutele e reddito alle persone coinvolte, ma non esaurisce le forti preoccupazioni sulla crisi complessiva del

Gruppo Giochi Preziosi”, hanno dichiarato le organizzazioni sindacali.

“Alla luce del confronto avviato anche presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy e delle linee del piano industriale che prevedono un significativo ridimensionamento del comparto retail, - hanno concluso - è indispensabile proseguire il confronto con l'azienda e con le istituzioni per ottenere piena trasparenza, monitorare gli sviluppi del piano e verificare concretamente le prospettive di salvaguardia occupazionale, anche in relazione alle eventuali cessioni dei punti vendita, anche attraverso la definizione di un accordo quadro che garantisca tutele e continuità occupazionale”.

Cassa Portieri
Rafforzare le coperture economiche ed estesa la tutela sanitaria anche ai familiari dei dipendenti di proprietari di fabbricati iscritti. L'aggiornamento a seguito del rinnovo del Contratto nazionale

Più tutele per i dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti a Cassa Portieri. A seguito del rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, siglato ad ottobre scorso, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa del settore ha aggiornato la regolamentazione delle prestazioni, rafforzando le coperture economiche e ampliando la tutela sanitaria anche ai familiari. Tre i capitoli principali dell'intervento. Sul fondo malattia vengono recepite le nuove percentuali di indennità economica previste dal contratto: il 65% della retribuzione dal 1° al 20° giorno e il 75% dal 21° al 180° giorno. Migliora anche il rimborso parziale degli oneri previdenziali, con un incre-

mento di 5 punti percentuali per gli importi dovuti durante il periodo di assenza. Sul versante dell'assistenza integrativa viene potenziato il contributo per invalidità previsto a favore del coniuge e degli ascendenti di primo grado dell'iscritto, mentre per il contributo destinato alle spese funerarie viene ampliata la platea dei soggetti beneficiari. Novità rilevanti anche per l'assistenza sanitaria, con l'estensione delle prestazioni a coniuge e figli minorenni, l'introduzione di percorsi di prevenzione dentale e di protocollo ortodontico dedicati ai figli e l'aumento dei massimali annui disponibili. Per rendere operativa l'estensione delle coperture sani-

tarie al nucleo familiare, ogni iscritto dovrà effettuare il censimento di coniuge e figli minorenni nell'area riservata del sito di Cassa Portieri, un passaggio indispensabile per attivare concretamente i nuovi diritti previsti dalla Cassa.

Le nuove norme e le informazioni operative per l'accesso alle prestazioni saranno pubblicate quanto prima sul sito istituzionale di Cassa Portieri.

L'aggiornamento rafforza il sistema di welfare contrattuale del settore e rende ancora più vicina la tutela sanitaria ai bisogni quotidiani delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie.

Lis Holding/Lis Pay: il 30 marzo giornata di sciopero nazionale 54 i dipendenti coinvolti dal trasferimento dei Servizi Informatici a Poste Italiane

Il 30 marzo giornata di sciopero nazionale per le lavoratrici e i lavoratori di Lis Holding e Lis Pay, al centro di una complessa vertenza legata al trasferimento del comparto Sistemi Informatici (IT) di Lis Holding a Poste Italiane, previsto a partire dal 1° aprile.

La mobilitazione, indetta dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria, ha interessato complessivamente 54 dipendenti direttamente coinvolti nell'operazione societaria e ha visto la partecipazione anche delle lavoratrici e dei lavoratori di Lis Pay in segno di solidarietà.

La protesta è maturata dopo la rottura del confronto tra azienda e sindacati sul percorso di armonizzazione delle condizioni contrattuali e retributive conseguenti al passaggio del personale. Secondo le organizzazioni sindacali, le proposte avanzate non hanno fornito adeguate garanzie sul mantenimento dei diritti acquisiti e



delle condizioni economiche maturate nel corso degli anni.

Particolarmente contestata la mancata conferma di alcuni istituti previsti dal contratto integrativo aziendale e dalle precedenti armonizzazioni contrattuali. Le valutazioni sindacali hanno evidenziato il rischio di una si-

gnificativa riduzione del trattamento economico complessivo, con effetti sul welfare aziendale, sulle indennità di reperibilità, sulle coperture assicurative e su altri strumenti di tutela riconosciuti ai lavoratori interessati dal trasferimento.

Per la Fisascat Cisl la vicenda assume un rilievo che va

oltre il singolo passaggio societario. Il tema centrale riguarda infatti la salvaguardia dei diritti e delle condizioni contrattuali nei processi di cessione di ramo d'azienda e nelle operazioni di riorganizzazione che coinvolgono grandi gruppi. Da qui la decisione di sostenere la mobilitazione e di ribadire

la necessità di soluzioni condivise che garantiscano continuità occupazionale, tutela salariale e pieno riconoscimento delle condizioni maturate dai lavoratori.

La vertenza si inserisce nel più ampio processo di integrazione avviato dopo l'acquisizione di Lis Holding da parte di PostePay, società del Gruppo Poste Italiane, operazione che ha rafforzato la presenza del gruppo nel settore dei pagamenti di prossimità e dei servizi digitali.

Con lo sciopero del 30 marzo le organizzazioni sindacali hanno voluto lanciare un segnale chiaro: i processi di riorganizzazione aziendale non possono tradursi in un arretramento delle tutele e del salario delle lavoratrici e dei lavoratori. Per questo il sindacato continua a chiedere la riapertura del confronto e l'individuazione di soluzioni in grado di garantire il pieno rispetto dei diritti acquisiti e delle professionalità coinvolte.

Unipol Rental, dopo lo sciopero del 17 aprile sollecitato il Mimit

Si è intensificata la mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori di Unipol Rental, la società del Gruppo Unipol attiva nel noleggio a lungo termine e nei servizi di mobilità aziendale, interessata da un piano di riorganizzazione contestato dalle organizzazioni sindacali di categoria.

Dopo la proclamazione dello stato di agitazione e di un pacchetto di ore di sciopero contro il progetto aziendale, il 17 aprile si è svolta una giornata di sciopero nazionale accompagnata da un presidio davanti alla sede romana del Gruppo Unipol. Al centro della protesta la decisione dell'azienda di procedere alla chiusura di 21 sedi territoriali distribuite sul territorio nazionale e ai conseguenti trasferimenti del personale verso le sedi di Reggio Emilia, Bologna e Milano. Secondo le organizzazioni sindacali il piano coinvolge complessivamente circa 100



lavoratrici e lavoratori e rischia di produrre pesanti ricadute occupazionali e sociali. La mobilitazione è nata dalla convinzione che la riorganizzazione sia stata imposta senza un reale confronto sulle sue conseguenze per le persone coinvolte.

Per la Fisascat Cisl occorre invece individuare soluzioni che consentano di salvaguardare occupazione, professionalità e condizioni di vita dei lavoratori interessati, evitando che i trasferimenti si trasformino di fatto in una spinta alle dimissioni.

All'indomani dello sciopero, le organizzazioni sindacali hanno compiuto un ulteriore passo, chiedendo formalmente al Ministero delle Imprese e del Made in Italy l'apertura di un tavolo istituzionale sulla vertenza. Nella richiesta indirizzata al Dica-

stero, Fisascat Cisl e le altre sigle di categoria hanno evidenziato come la riorganizzazione rischi di determinare uno sradicamento delle persone dai propri contesti di vita e di lavoro, con effetti che vanno ben oltre la semplice dimensione organizzativa aziendale. Secondo il sindacato, il coinvolgimento del Ministero rappresenta uno strumento necessario per analizzare la situazione sia sul piano sociale sia su quello procedurale e per favorire la ricerca di soluzioni concrete e sostenibili per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti.

La richiesta di intervento istituzionale ha così segnato una nuova fase della vertenza, confermando la volontà delle organizzazioni sindacali di proseguire il confronto su tutti i livelli possibili per ottenere risposte adeguate e tutele efficaci per il personale interessato dal piano aziendale.

Sicurezza Privata, a Bruxelles la riunione del Dialogo Sociale UE

Rafforzare la qualità dei servizi di sicurezza nell'ambito del settore della vigilanza privata, contrastare il dumping contrattuale e investire sulle competenze per rendere il comparto più attrattivo. Sono questi alcuni dei temi al centro dell'incontro del Dialogo Sociale Europeo settoriale, promosso dalle parti sociali europee UNI Europa e CoESS il 10 e 11 marzo a Bruxelles.

Al meeting ha partecipato anche la Fisascat Cisl con Gianfranco Brusaporci, responsabile delle relazioni internazionali della Federazione, insieme ai rappresentanti sindacali e datoriali del comparto provenienti da tutta Europa. Tra i principali nodi affrontati, il tema degli appalti pubblici, considerato uno degli elementi chiave per il futuro del comparto.

Le parti sociali europee hanno ribadito la necessità di superare il criterio del massimo ribasso, ancora troppo diffuso, che rischia di comprimere salari, diritti e qualità dei servizi, favorendo una competizione basata esclusivamente sul prezzo. In questo quadro si inserisce anche il percorso avviato a livello europeo nei mesi precedenti.

Nel gennaio 2026, UNI Europa e CoESS hanno condiviso una dichiarazione congiunta in risposta alla consultazione pubblica dell'UE sulla Direttiva degli appalti pubblici; il documento richiama la necessità di rafforzare la clausola sociale, valorizzare la qualità negli appalti e garantire il pieno rispetto della contrattazione collettiva e della legislazione vigente.

La dichiarazione congiunta settoriale sulla sicurezza privata entra inoltre nel merito delle principali criticità della Direttiva europea, indicando strumenti concreti per riqualificare il comparto: dalla piattaforma unica europea di e-procurement, con un database verificato delle imprese riutilizzabile nelle diverse procedure di gara per semplificare gli adempimenti e ridurre gli oneri amministrativi, all'introduzione di un rapporto minimo 60/40 a favore dei criteri qualitativi rispetto al prezzo, fino a clausole modello di settore e meccanismi certi di



revisione dei prezzi collegati ai cambiamenti normativi, contrattuali e inflattivi. Misure che puntano a rafforzare la competitività delle imprese sane, la partecipazione delle PMI e la qualità del lavoro nel settore della vigilanza privata.

Tra i punti qualificanti del documento emerge il riferimento al "dialogo preventivo" tra amministrazioni aggiudicatrici e parti sociali nelle fasi antecedenti alla definizione delle gare; un'impostazione che va nella direzione di prevenire il dumping e migliorare la qualità dei servizi e che richiama il modello della contrattazione di anticipo promosso dalla Fisascat Cisl a livello europeo nel Comitato Esecutivo organizzato al Cese a Bruxelles il 18 e il 19 febbraio 2025.

Lo stesso principio è stato successivamente recepito anche nella seconda dichiarazione congiunta sottoscritta, oltre che da UNI Europa e CoESS, anche da FoodService Europe, EFCL ed EFFAT, estendendo ai settori della ristorazione collettiva, delle pulizie e del facility management un'impostazione fondata sulla qualità degli appalti, sulla sosteni-

nibilità dei servizi e sul rafforzamento del confronto preventivo con le parti sociali. Nel confronto di Bruxelles è emersa inoltre la necessità di rafforzare le politiche di contrasto al lavoro non dichiarato e di investire con decisione sullo sviluppo delle competenze e sulla formazione, leve fondamentali per accompagnare le transizioni in atto in un settore sempre più esposto all'innovazione tecnologica. Ampio spazio è stato dedicato anche alla definizione del programma di lavoro del confronto europeo per il biennio 2026-2027, con un'attenzione particolare ai temi dell'inclusione, della diversità e della parità di genere.

Dall'incontro è emersa con chiarezza la necessità di un rafforzamento del ruolo del dialogo sociale settoriale europeo come leva strategica per governare le trasformazioni del comparto, migliorare la qualità del lavoro e garantire servizi più efficienti e sicuri per cittadini e istituzioni. Il confronto si è inserito nel quadro delle attività del progetto europeo "INTEL - Next Generation", focalizzato sulle trasformazioni del lavoro e sulle

criticità strutturali del settore, a partire dalla crescente difficoltà di reperire manodopera qualificata e dalla necessità di migliorare le condizioni di lavoro per rendere più attrattive le professioni della sicurezza privata.

«Il confronto europeo conferma che la qualità degli appalti è oggi una questione centrale non solo per le condizioni di lavoro, ma anche per la sicurezza e l'efficienza dei servizi - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci -. Superare definitivamente la logica del massimo ribasso e rafforzare il ruolo del dialogo sociale significa costruire un modello più sostenibile, capace di valorizzare il lavoro e garantire standard elevati nei servizi essenziali».

«In questo quadro - ha aggiunto - assume un rilievo politico particolarmente significativo il riconoscimento, in ben due dichiarazioni congiunte delle parti sociali europee, di strumenti come il "dialogo preventivo", che richiama direttamente il principio della contrattazione di anticipo promosso dalla Fisascat Cisl a livello europeo. Un risultato non scontato, che rafforza il nostro contributo al dibattito sindacale sulla riforma della Direttiva appalti e apre uno spazio importante per governare la qualità degli appalti, la tutela del lavoro e la sostenibilità dei servizi».

«Il recepimento in due distinti documenti europei di principi come qualità degli appalti, clausola sociale, revisione dei prezzi e contrattazione di anticipo - ha sottolineato Giusi Sferuzza, segretaria nazionale Fisascat Cisl - rappresenta un riferimento politico e contrattuale di grande rilievo anche per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza in Italia con le trattative avviate le scorse settimane».

«Aver consolidato queste posizioni a Bruxelles - ha concluso la sindacalista - richiama tutte le parti sociali e datoriali alla massima coerenza anche nel confronto nazionale, a partire dalla valorizzazione della qualità del lavoro, anche attraverso il superamento del massimo ribasso».

UNI Europa ICTS, a Copenaghen la Conferenza del sindacato europeo

La Fisascat Cisl ha partecipato il 22 e 23 aprile a Copenaghen, in Danimarca, alla Conferenza di UNI Europa ICTS, il sindacato europeo dell'ICT, della comunicazione e dei servizi digitali.

Oltre 200 leader sindacali, rappresentanti dei lavoratori ed esperti provenienti da tutto mondo si sono riuniti per definire strategie comuni su intelligenza artificiale, gestione algoritmica e trasformazioni dei modelli organizzativi, in un contesto in cui il lavoro sta cambiando a una velocità senza precedenti. Al centro del confronto il ruolo della contrattazione collettiva e dell'organizzazione sindacale per governare l'innovazione, rafforzare diritti, salari e qualità del lavoro e garantire che le lavoratrici e i lavoratori abbiano un'influenza reale sulle scelte tecnologiche che incidono su occupazione e condizioni lavorative.

Un'impostazione che si riflette nelle priorità strategiche definite dall'assise per il periodo 2026-2031, che puntano a rafforzare il potere sindacale nelle multinazionali del settore ICT, sviluppare il dialogo sociale e la contrattazione su intelligenza artificiale, lavoro da remoto e gestione algoritmica, promuovere un'equa distribuzione dei benefici dell'innovazione tecnologica e costruire un'agenda europea e mondiale per il lavoro dignitoso nell'era della transizione digitale. Nel corso



della conferenza è stato inoltre presentato il rapporto sulle attività 2022-2026, che evidenzia il rafforzamento del ruolo del sindacato europeo nel governare le trasformazioni tecnologiche.

Negli ultimi anni il lavoro di UNI Europa ICTS si è concentrato in particolare sul consolidamento delle reti sindacali transnazionali, sullo sviluppo del dialogo sociale e sulla costruzione di strumenti concreti per affrontare l'impatto della digitalizzazione su occupazione,

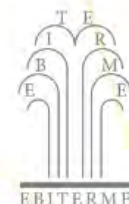
competenze e condizioni di lavoro. Particolare attenzione è stata dedicata anche alla crescita dell'organizzazione sindacale nei settori tech e games e nei servizi digitali, sempre più caratterizzati da frammentazione, gestione algoritmica e pressione su salari e diritti, rafforzando la cooperazione tra sindacati a livello europeo e globale. Per la federazione cislina hanno partecipato alla conferenza Gianfranco Brusaporci, responsabile delle relazioni internazionali, e Francesco Muci,

operatore sindacale, eletto nel corso dei lavori nel Comitato esecutivo di UNI Europa ICTS in qualità di componente supplente, rafforzando la presenza della Fisascat Cisl negli organismi europei del settore.

«I lavoratori del tech e del gaming - ha dichiarato Francesco Muci - sono tra i più qualificati d'Europa e del mondo, ma spesso anche tra i più isolati. La multilocalizzazione delle imprese e lo smart working strutturale hanno portato benefici, ma hanno anche ridotto il contatto quotidiano, la possibilità di partecipare davvero. Lavorare in team distribuiti, senza un luogo fisico di riferimento, significa troppo spesso non sapere dove trovare il sindacato, non conoscere i propri diritti, non avere voce in capitolo».

«Oggi i lavoratori non chiedono solo salario, chiedono di contare davvero: di capire dove va l'azienda, di contribuire alle scelte e non solo subirne le conseguenze. Il sindacato - ha concluso - deve raccogliere questa domanda e trasformarla in partecipazione attiva e contrattazione concreta. Anche in Europa serve rafforzare il dialogo sociale, costruire alleanze nelle multinazionali e sviluppare strumenti comuni per dare voce ai lavoratori del digitale. Contare davvero non è uno slogan, ma una responsabilità: sta a noi trasformarla in partecipazione reale, ogni giorno, in ogni azienda».

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

