

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



Scenario contrattuale, lotta al lavoro povero e disagiato e al dumping contrattuale, contrattazione di qualità e un sistema di misurazione della rappresentanza che tenga conto delle peculiarità dei settori del terziario privato. Sono queste le priorità indicate dall'Assemblea nazionale delle delegate e dei delegati Fisascat Cisl, che il 7 luglio ha riunito a Roma, al Teatro all'aperto Ettore Scola della Casa del Cinema di Villa Borghese, più di 700 rappresentanti sindacali provenienti da tutta Italia, in rappresentanza delle migliaia di RSA e RSU della federazione cislina attive nei luoghi di lavoro. All'iniziativa ha preso parte la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola. Per la Fisascat Cisl occorre rinnovare al più presto i contratti scaduti e occorre dare un'informazione capillare alle lavoratrici e ai lavoratori i cui contratti collettivi sono prossimi alla scadenza. Attualmente sono sei i Contratti nazionali in attesa di rinnovo: Farmacie Private, Farmacie Speciali, Salute Sanità e Cura Confcommercio, Uneba, Agidae e Cooperative Sociali, applicati complessivamente a 655.000 lavoratrici e lavoratori. A dicembre 2026 arriveranno a scadenza i Ccnl Lavoro Sportivo, Fiori Recisi e Vigilanza Privata/Servizi di Sicurezza, applicati ad altri 266.000 addetti. A marzo 2027 scadranno i cinque contratti nazionali relativi ai comparti degli Studi Professionali, del Terziario, Distribuzione e Servizi, della Distribuzione Moder-

na Organizzata e della Distribuzione Cooperativa, che abbracciano una platea di più 3.300.000 lavoratori. Un no stentorio è stato ribadito alle lungaggini per giungere al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Non rinnovare i contratti in tempi ragionevoli vanifica ogni sforzo per preservare il potere di acquisto della retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori. Per la Fisascat, pertanto, è necessario prevedere nei Ccnl un meccanismo di salvaguardia del potere di acquisto. «Se non si dovessero rinnovare questi contratti ad aprile 2027, ovvero tra poco più di nove mesi, saranno 4 milioni e 150.000 i lavoratori con il Ccnl scaduto» ha dichiarato il segretario generale della federazione Vincenzo Dell'Orefice, sottolineando che va superato il vulnus dei ritardi nei rinnovi. La Fisascat ha inoltre rilanciato le proprie priorità negoziali per affermare nel macro-settore del terziario privato una contrattazione di qualità, riassumibile nel contrasto al lavoro povero e al lavoro disagiato. Per fronteggiare il lavoro povero si rende necessario intervenire nuovamente sui part-time, incrementando l'orario minimo garantito, così come sull'istituto delle clausole elastiche previsto dal Decreto Legislativo 81/2015, che vanno riequilibrate in favore delle lavoratrici dei lavoratori del tempo parziale. In particolare, la categoria cislina ritiene che la flessibilità non possa essere gratis per le imprese. «La flessibilità - ha chiosato Dell'Orefice - si

traduce per i datori di lavoro in maggiore produttività, pertanto è giusto ripartire ai lavoratori e alle lavoratrici il valore prodotto da tale produttività». Sul lavoro disagiato il focus si è concentrato sulla necessità di ridurre e, laddove possibile, di eliminare del tutto i turni spezzati, come anche sulla necessità di rivedere le regole sul lavoro domenicale e festivo. «Con il Decreto Salva Italia del 2011 del Governo Monti - ha sottolineato il segretario generale della Fisascat - la grande distribuzione ha conosciuto una crisi senza precedenti. A 15 anni di distanza possiamo dire che quella soluzione non ha portato occupati, non ha portato il rafforzamento patrimoniale ed economico delle imprese, ma ha portato esclusivamente la giungla, a cui è seguita l'implosione degli orari di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, che in interi comparti si vedono impiegati sia di domenica che nelle giornate festive senza che tale disponibilità sia o venga congruamente remunerata». «Dobbiamo far capire una volta per tutte - ha aggiunto - che è dai settori del terziario privato che oggi l'Italia trae il massimo dell'occupazione, con le percentuali più alte di occupati e anche di valore aggiunto prodotto». Prioritario «il contrasto al dumping contrattuale, che va combattuto per quello che è: un fenomeno minoritario che investe le imprese peggiori, ed è contro quelle imprese che dobbiamo rivoltarci». Molti interventi si sono inoltre concentrati sulle opportunità

offerte dalla Legge 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori in termini gestionali organizzativi, consultivi ed economico finanziario. Per la federazione cislina, la sola conversione di parte del salario variabile in capitale netto delle imprese, produrrebbe effetti vantaggiosi nell'ambito dei vari compagni del terziario privato. Si avrebbe uno scudo anticrisi, un capitale aziendale stabile, meno costi finanziari per le imprese e una minor dipendenza di queste dal credito bancario. «Sulla rappresentanza - ha poi evidenziato Dell'Orefice - la Fisascat sostiene lo sforzo che la Cisl sta portando avanti con l'opera generosa della segretaria generale Daniela Fumarola di prevedere forme di misurazione ad hoc per settori che presentano delle specificità. Siamo sicuri di poter portare a casa il risultato che i criteri di misurazione della rappresentatività debbano guardare a principi di trasparenza e di inclusione e debbono essere razionali». «Siamo con la Cisl - ha concluso il sindacalista - quando chiede un patto tripartito, che rimetta al centro il tritico sviluppo, produttività e redistribuzione, perché per noi non c'è lavoro sussidiato, non c'è lavoro assistito che dia una prospettiva al paese e alle lavoratrici e ai lavoratori: solo il lavoro produttivo fa bene al paese e fa bene a chi lavora. Serve un patto sociale per far crescere le imprese e valorizzare il lavoro, per creare valore e per redistribuirlo in maniera più equa ed efficiente».

Magnifica Humanitas
Il valore del lavoro al centro della nuova questione sociale dell'intelligenza artificiale nella prima enciclica di Papa Leone XVI
Il servizio
a pag. 3

Contratti Terziario
Avanti con la consultazione della piattaforma unica per il rinnovo dei Ccnl TDS, DMO e Distribuzione Cooperativa. Il 23 settembre l'Assemblea nazionale unitaria
Il servizio
a pag. 9

GS/Carrefour
New Princes Group presenta il piano di rilancio. Continuità occupazionale e nuova denominazione sociale per il retail dal 1° agosto
Il servizio
a pag. 15

CIA & Accordi
Jungheinrich Italiana, Gruppo Synlab, Gruppo Adecco, Stellantis Financial Services, Cineca, Alpitour, Bofrost/Overtel, Volkswagen Financial Services
I servizi
alle pagg. 15, 17, 19, 21, 23, 25



FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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

www.fondorest.it

Magnifica Humanitas, la prima Enciclica di Papa Leone XVI

Il lavoro al centro della nuova questione sociale dell'intelligenza artificiale

La pubblicazione della Magnifica Humanitas, prima Enciclica di Papa Leone XIV dedicata alla custodia della persona umana nel tempo dell'intelligenza artificiale, consegna al dibattito pubblico una riflessione destinata a incidere profondamente anche sul mondo del lavoro. La transizione digitale non è più soltanto una questione tecnica o produttiva. È diventata una nuova grande questione sociale. Non è un caso che il testo sia stato firmato il 15 maggio, nel 135° anniversario della Rerum Novarum di Leone XIII, l'Enciclica che accompagnò la Chiesa dentro le trasformazioni della rivoluzione industriale. Oggi, di fronte alla rivoluzione dell'intelligenza artificiale, il richiamo torna ad essere netto: il progresso non può essere misurato solo in termini di efficienza, velocità o profitto. Deve essere valutato dalla sua capacità di custodire la dignità della persona, ridurre le disuguaglianze e rafforzare la coesione sociale.

Papa Leone XIV evita sia gli entusiasmi ingenui sia le paure sterili. La tecnologia non viene descritta come una minaccia in sé, ma nemmeno come qualcosa di neutrale. Assume il volto di chi la progetta, la finanzia, la regola e la utilizza.

È qui che la Magnifica Humanitas entra nel cuore del dibattito contemporaneo: l'intelligenza artificiale può migliorare la qualità del lavoro, sostenere la conoscenza, rafforzare sicurezza e servizi, oppure può accentuare controllo, esclusione e nuove disuguaglianze.

Il tema non riguarda un futuro lontano. È già dentro i luoghi di lavoro. Algoritmi, piattaforme e sistemi automatizzati stanno cambiando organizzazione del lavoro, orari, mansioni, autonomia professionale e modalità di valutazione delle performance. Cambia il modo di lavorare, ma cambia anche il rapporto tra persona, impresa e tecnologia. Il cuore del documento pontificio sta proprio qui: nella scelta tra due modelli di sviluppo. Da una parte il rischio di costruire una nuova Babele fondata sulla logica della potenza, dell'efficienza e del profitto ad ogni costo; dall'altra la possibilità di ricostruire una "città dell'umano", nella quale innovazione, responsabilità sociale e dignità del lavoro procedano insieme.

La Magnifica Humanitas richiama con forza il valore del lavoro nella transizione digitale.



Quando gli effetti dell'automazione arrivano, spesso è già tardi. Per questo la trasformazione va governata prima, accompagnando i processi di innovazione con formazione continua, riqualificazione professionale, partecipazione e responsabilità sociale d'impresa. Il rischio, infatti, non riguarda soltanto la sostituzione di attività umane attraverso processi automatizzati. Riguarda anche la crescente polarizzazione del mercato del lavoro.

Da una parte si concentrano competenze, dati, potere decisionale e opportunità economiche nelle mani di poche big tech, le grandi piattaforme digitali; dall'altra cresce il numero di lavoratrici e lavoratori esposti a precarietà, marginalizzazione professionale e perdita di autonomia. È questa una delle nuove frontiere della questione sociale che attraversa il mondo del lavoro dei nostri tempi. E riguarda già milioni di persone. Nei settori del terziario di mercato il cambiamento è già visibile. L'introduzione di strumenti tecnologici, piattaforme, sistemi automatizzati e algoritmi incide sulle condizioni di lavoro, sulla privacy, sulla salute e sicurezza, sull'organizzazione degli orari e sull'esercizio concreto dei diritti.

È una responsabilità che chiama in causa istituzioni, imprese e parti sociali. Governare la transizione digitale significa evitare che l'innovazione produca nuove

fratture sociali, nuovi squilibri di potere e nuove forme di esclusione dal lavoro e dai diritti. Per questo la sfida non può essere lasciata alle sole scelte unilaterali delle aziende.

Per la Fisascat Cisl la contrattazione collettiva deve diventare lo strumento attraverso cui governare l'innovazione, definire regole, fissare limiti e rafforzare tutele e partecipazione. Governare l'intelligenza artificiale significa stabilire limiti chiari all'utilizzo dei dati, impedire forme di controllo occulto o indiretto, escludere valutazioni disciplinari affidate a processi opachi, garantire formazione e informazione ai lavoratori e verificare nel tempo l'impatto reale degli strumenti adottati. Per la federazione cislina ogni strumento capace di raccogliere, elaborare o incrociare dati riferibili direttamente o indirettamente alla prestazione lavorativa deve essere valutato non sulla base delle assicurazioni aziendali, ma sulla concreta possibilità di controllo che può determinare. In questo quadro, l'accordo sindacale non è un semplice atto autorizzativo. È un presidio di democrazia nei luoghi di lavoro.

C'è poi un altro tema decisivo: la responsabilità umana. Nessun sistema automatizzato può trasferire sul singolo lavoratore il rischio derivante dalla complessità tecnologica. L'errore operativo nell'utilizzo degli strumenti digitali non può trasformarsi

automaticamente in una conseguenza disciplinare o valutativa. Le decisioni rilevanti devono continuare a restare in capo alle persone e non essere delegate a processi opachi o interamente automatizzati. Per questo servono sedi permanenti di confronto e verifica: commissioni sindacali di governance tecnologica, informative preventive, formazione obbligatoria, clausole di revisione e monitoraggio costante degli effetti prodotti dalle nuove tecnologie. Nessun accordo può diventare una delega permanente all'evoluzione incontrollata dei sistemi digitali.

«L'Enciclica di Papa Leone XIV - ha sottolineato il segretario generale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice - conferma che la sfida dell'intelligenza artificiale non è soltanto tecnologica, ma profondamente etica e sociale, e coinvolge le lavoratrici e i lavoratori. Nei luoghi di lavoro l'innovazione non può essere ridotta a un fatto tecnico né affidata a decisioni unilaterali delle imprese». Per il sindacalista «vanno creati comitati paritetici per monitorare costantemente l'algoritmo, il suo impatto sulle mansioni e l'organizzazione del lavoro, al fine di prevenirne gli eccessi. Allo scopo, si dovrebbe affermare un vero e proprio diritto alla contrattazione preventiva dell'algoritmo: regolamentarne in maniera condivisa istruzioni operative e strutture di controllo

deve essere l'obiettivo centrale delle piattaforme rivendicative. I criteri di assegnazione dei turni, la valutazione delle performance, la gestione del personale e la programmazione delle prestazioni già sono e saranno sempre di più al centro dell'intervento dei blocchi elementari di istruzioni che sono alla base della gestione algoritmica delle imprese».

Un richiamo raccolto anche dalla Cisl. Per la segretaria generale Daniela Fumarola, la Magnifica Humanitas rappresenta «un richiamo straordinario alla dignità del lavoro, alla giustizia sociale e alla centralità della persona in un tempo attraversato da profonde trasformazioni economiche e tecnologiche». «È - ha sottolineato - un testo universale di grande coraggio e visione», che indica l'esclusione digitale come nuovo volto dell'ingiustizia sociale e richiama alla responsabilità di governare la rivoluzione dell'intelligenza artificiale mantenendo il controllo umano. «Dobbiamo orientare il cambiamento tecnologico - ha concluso la leader Cisl - con la bussola di una più forte partecipazione dei lavoratori, una contrattazione sempre più prossima alla persona, una visione etica che punti al bene comune. Difendere la dignità della persona nell'era degli algoritmi è la missione di ogni organizzazione che si riconosce nei valori del lavoro e della giustizia sociale».

**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 -

Parità salariale, la sfida passa dalla trasparenza retributiva Dal 7 giugno in vigore il Decreto Legislativo che recepisce la Direttiva UE 2023/970



Dal 7 giugno è entrato in vigore il Decreto Legislativo che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva, uno dei provvedimenti più rilevanti degli ultimi anni in materia di parità di genere nel lavoro. L'obiettivo è chiaro: rafforzare l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, introducendo nuovi strumenti di trasparenza, controllo e tutela.

Si tratta di un passaggio significativo in un Paese nel quale il divario retributivo continua a rappresentare una criticità strutturale. Nonostante i progressi registrati negli ultimi anni sul fronte dell'occupazione femminile, persistono differenze che limitano le opportunità professionali e salariali delle donne e che finiscono per produrre effetti destinati a protrarsi lungo tutto l'arco della vita lavorativa e previdenziale.

I dati più recenti confermano una realtà che non può essere ignorata. Secondo il Rendiconto di Genere 2025 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'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%. Il gender pay gap si attesta al 23,6% nel commercio e al 15,7% nel turismo.

Differenze che non sono il

risultato di una singola causa, ma l'effetto combinato di percorsi professionali più frammentati, della maggiore diffusione del part time, spesso involontario, della persistente difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro e di una presenza ancora insufficiente delle donne nei ruoli di responsabilità.

Non sorprende, dunque, che queste disuguaglianze si riflettano anche sul piano previdenziale, con pensioni mediamente inferiori del 47,2% rispetto a quelle degli uomini.

La trasparenza salariale, da sola, non eliminerà queste disparità.

Tuttavia può rappresentare uno strumento importante per renderle visibili e quindi affrontabili.

Il decreto interviene proprio su questo terreno. I candidati ad un impiego dovranno essere informati della retribuzione iniziale o della relativa fascia retributiva prevista per la posizione offerta e non potranno più essere interrogati sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro, pratica che spesso ha contribuito a perpetuare differenziali salariali già esistenti.

Vengono inoltre rafforzati i diritti di informazione dei lavoratori, che potranno conoscere i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le progressioni economiche e richiedere dati sui livelli retributivi medi, distinti per genere, relativi alle categorie professionali comparabili.

Cade anche il divieto implicito di discutere della propria retribuzione, attraverso il riconoscimento del diritto dei lavoratori a condividere informazioni salariali.

Particolarmente significativa è poi l'introduzione di obblighi di monitoraggio e rendicontazione per le imprese di maggiori dimensioni.

Il decreto prevede inoltre una valutazione congiunta delle retribuzioni con le rappresentanze dei lavoratori nei casi in cui emergano differenze retributive medie tra donne e uomini pari ad almeno il 5%, non giustificate da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere e non corrette dall'azienda nei termini previsti dalla norma.

Un meccanismo che punta a trasformare la trasparenza retributiva in uno strumento concreto di individuazione e rimozione delle disuguaglianze. Tra gli aspetti più rilevanti del provvedimento c'è il riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva; il decreto attribuisce infatti una funzione centrale ai sistemi di classificazione professionale contenuti nei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, che dovranno essere fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Un principio che rafforza il valore della buona contrattazione e conferma come il contrasto alle discriminazioni salariali passi anche attraverso il contrasto al dum-

ping contrattuale e alla proliferazione di contratti "pirata", privi di adeguate tutele economiche e normative. È un tema da tempo al centro dell'impegno della Fisascat Cisl, in particolare nei settori del terziario di mercato, dove la presenza femminile rappresenta una componente essenziale dell'occupazione.

«Il recepimento della Direttiva UE 2023/970 - ha dichiarato il segretario generale della federazione cislina Vincenzo Dell'Orefice - rappresenta un passo avanti importante, ma deve essere soprattutto 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.

Dalla norma un nuovo ruolo per le organizzazioni sindacali, che dobbiamo impegnarci ad esercitare con efficacia e rigore nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori».

«La contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - ha sottolineato - può contribuire concretamente a dare significato al principio del lavoro di pari valore, attraverso sistemi di classificazione professionale fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere e attraverso strumenti capaci di intervenire sulle cause che alimentano

il divario retributivo. Dai percorsi di carriera alla valorizzazione delle competenze, dai sistemi premiali alle misure di conciliazione tra vita e lavoro, la sfida che abbiamo davanti richiede un impegno concreto delle parti sociali e delle imprese».

«La trasparenza salariale - ha concluso - è una condizione necessaria, ma da sola non basta. La vera sfida è trasformare gli strumenti previsti dalla norma in risultati concreti nei luoghi di lavoro, nella contrattazione nazionale e aziendale e nei modelli organizzativi. Per questo continuiamo a ritenere che lo strumento più efficace per rendere effettiva la parità sia la partecipazione. Perché la parità non si realizza soltanto rendendo visibili le differenze, ma creando le condizioni per superarle. Per essere vera, deve essere parità partecipata».

Sul provvedimento è intervenuta anche la Cisl, che ha evidenziato il valore del recepimento della direttiva europea e il ruolo della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nel contrasto al dumping contrattuale. La Confederazione ha inoltre richiamato l'attenzione sulla necessità di accompagnare le nuove misure con politiche capaci di intervenire sulle cause strutturali del divario di genere, a partire dai carichi di cura che continuano a gravare in misura prevalente sulle donne.

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!



Primo Maggio 2026, Cgil Cisl Uil in piazza per il lavoro dignitoso Contrasto alla precarietà, al lavoro povero e al dumping contrattuale per un nuovo modello di sviluppo



In migliaia in piazza in tutta Italia per celebrare la Festa dei Lavoratori il Primo Maggio 2026. A Marghera, nel comune di Venezia, circa 7mila persone hanno preso parte alla manifestazione nazionale unitaria di Cgil, Cisl e Uil, nel segno del tema *“Lavoro dignitoso – Contrattazione, nuove tutele e nuovi diritti per l'Italia che cambia nell'era dell'intelligenza artificiale”*. Da uno dei principali poli industriali del Paese è arrivato un messaggio netto: contrastare precarietà, lavoro povero e dumping contrattuale, rilanciando un modello di sviluppo fondato su occupazione stabile, diritti e qualità del lavoro. Una mobilitazione che, da nord a sud, ha rimesso al centro il valore del lavoro come leva di coesione sociale e crescita. Sul palco di Marghera è intervenuta la segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola, che ha richiamato

con forza il significato profondo della giornata: «Il lavoro non è merce. È dignità». Un passaggio che si lega al richiamo del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, citato nel suo intervento, secondo cui «il lavoro è fondamento della Repubblica e presidio essenziale di democrazia e coesione sociale». La leader cislina ha toccato i principali nodi della fase economica e sociale, a partire dalla necessità di contrastare le disuguaglianze che colpiscono soprattutto giovani e donne: «Non vogliamo un lavoro che schiaccia e spegne le speranze. – ha rimarcato – Vogliamo un lavoro che riconosce, valorizza, libera». Un lavoro che sia stabile, ben retribuito e capace di sostenere crescita e consumi. Ampio spazio è stato dedicato alla trasformazione tecnologica e all'impatto dell'intelligenza artificiale, tema centrale di

questo Primo Maggio. «L'intelligenza artificiale non è né amica né nemica del lavoro», ha sottolineato Fumarola, evidenziando come possa rappresentare un'opportunità o un rischio a seconda di come viene governata. «Non accetteremo mai un destino scritto senza le persone. Vogliamo una tecnologia che serve la persona e non il contrario» ha ribadito la sindacalista. Un passaggio che si intreccia con la richiesta di rafforzare la contrattazione collettiva e il ruolo delle parti sociali, anche per contrastare i contratti pirata e affermare un sistema di regole basato sulla rappresentanza. La sindacalista, richiamando l'auspicio espresso da un sottosegretario del Governo Meloni di superare il “monopolio” contrattuale di Cgil, Cisl e Uil, ha evidenziato come una simile impostazione non contribuisca ad affermare il pluralismo sin-

dacale, ma legittimerebbe invece i contratti in dumping, con effetti negativi per le lavoratrici e i lavoratori. «Non è pluralismo, è sfruttamento», ha ammonito Fumarola, indicando la necessità di fissare una soglia contrattuale di dignità salariale e di dare piena attuazione all'articolo 36 della Costituzione. Forte anche il richiamo alla sicurezza sul lavoro, definita «il primo diritto», e alla necessità di più prevenzione, controlli e investimenti, così come l'urgenza di rinnovare i contratti nazionali scaduti, aumentare salari e pensioni e rafforzare il welfare, dalla sanità pubblica ai servizi sociali. La segretaria generale della Cisl ha espresso una prima valutazione sul Decreto Primo Maggio varato dal Governo, in attesa di leggere il provvedimento nella sua versione definitiva. Fumarola ha evidenziato il rafforzamento degli incentivi per l'oc-

cupazione di giovani, donne e lavoratori nelle aree Zes e, soprattutto, il principio che collega queste misure all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Un passaggio che, per la Cisl, consente di fissare un riferimento concreto di dignità salariale e di contrastare i contratti in dumping. Positivo anche il giudizio sugli interventi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e sulle norme che rafforzano le tutele per i riders. Per la leader Cisl si tratta di segnali importanti che devono ora essere inseriti in una strategia più ampia e condivisa. «Serve un accordo della responsabilità - ha concluso Fumarola - in cui Governo, sindacato e imprese operino insieme su riforme e investimenti che rilancino salari, produttività, formazione, innovazione e sicurezza nei luoghi di lavoro».

Giochi Pubblici, un Avviso Comune per il lavoro nel settore

La qualità della rete legale dei giochi pubblici passa dalla qualità del lavoro. Su questo principio si fonda l'Avviso comune sottoscritto dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria con Fipe, Egp-Fipe (Esercenti giochi pubblici). Le parti firmatarie ribadiscono una posizione pienamente condivisa: in un comparto che occupa circa 10mila addette e addetti nelle sale specializzate, la professionalità delle operatrici e degli operatori rappresenta un elemento essenziale per garantire legalità, sicurezza e qualità del servizio.

La tutela della qualità del lavoro e dei livelli occupazionali costituisce un obiettivo prioritario e comune, oltre a essere una condizione fondamentale per la sostenibilità e la qualificazione del settore. Le parti spiegano che, «ciascuna nell'ambito delle proprie responsabilità, si impegnano a promuovere e sostenere l'applicazione coerente dei principi contenuti nell'Avviso, contrastando ogni forma di utilizzo distorto degli strumenti contrattuali e normativi». Primo obiettivo condiviso è la costruzione di un sistema nazionale di formazione omoge-

neo e certificato. L'avviso individua percorsi uniformi su tutto il territorio nazionale, con standard comuni tra le Regioni per contenuti, durata e aggiornamento professionale, accompagnati da strumenti di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. La qualificazione professionale è strettamente collegata alla qualità dell'occupazione, che le parti intendono sostenere attraverso relazioni sindacali strutturate e il pieno rispetto delle previsioni contrattuali vigenti. L'avviso collega, inoltre, la qualità dell'offerta nei punti di gioco alla quali-

tà del lavoro e richiama la necessità di contrastare il dumping contrattuale, inteso come il ricorso a contratti collettivi non sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Le parti ribadiscono che l'applicazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative costituisce una condizione essenziale per garantire correttezza del mercato, tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e una concorrenza leale tra le imprese. La formazione è inoltre ricono-

sciuta come un presidio concreto a tutela delle consumatrici e dei consumatori. Operatrici e operatori adeguatamente formati contribuiscono infatti all'applicazione delle disposizioni vigenti e future in materia di consumo responsabile, prevenzione del gioco minorile, individuazione dei comportamenti a rischio e contrasto dell'offerta illegale. Le parti confermano, infine, la volontà di proseguire il confronto con le istituzioni competenti, per accompagnare il processo di riordino del settore assicurando qualità del lavoro, legalità e sostenibilità del sistema.



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

Contratti Terziario, avanti con la consultazione della piattaforma Oltre 3 milioni le lavoratrici e i lavoratori interessati dall'avvio dei negoziati

Ha preso il via in tutta Italia la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori sulla bozza di piattaforma rivendicativa unitaria per il rinnovo dei Contratti collettivi nazionali del Terziario Distribuzione e Servizi, della Distribuzione Moderna Organizzata e della Distribuzione Cooperativa, applicati complessivamente a oltre 3 milioni di addetti e in scadenza il 31 marzo 2027.

Dopo il confronto unitario avviato tra le organizzazioni sindacali di categoria e il successivo approfondimento negli organismi della Fisascat Cisl, il percorso entra nella sua fase più partecipativa con l'avvio delle assemblee nei luoghi di lavoro, chiamate a discutere, integrare e votare la bozza della piattaforma che costituirà la base del futuro negoziato con le associazioni datoriali. Le assemblee, organizzate dalle strutture territoriali e dalle rappresentanze sindacali, consentiranno alle lavoratrici e ai lavoratori di esprimersi sul documento e di presentare eventuali emendamenti. I verbali della consultazione dovranno essere trasmessi alle Segreterie nazionali entro il 17 settembre e confluiranno nella definizione del testo definitivo. Il percorso si concluderà il 23 settembre con l'Assemblea nazionale unitaria delle delegate e dei delegati, chiamata ad approvare la piattaforma definitiva da trasmettere entro il 30 settembre alle associazioni datoriali per l'avvio delle trattative.

La piattaforma nasce con l'obiettivo di aprire il confronto negoziale prima della scadenza naturale dei contratti, evitando i lunghi tempi che hanno caratterizzato le precedenti tornate contrattuali, e di offrire risposte concrete alle profonde trasformazioni che stanno interessando il terziario di mercato: digitaliz-

INSIEME

PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI DEL TERZIARIO



Parte il percorso di assemblee per il rinnovo dei
CCNL Terziario Distribuzione e Servizi,
DMO e Distribuzione cooperativa che coinvolge
OLTRE 3 MILIONI DI LAVORATRICI E LAVORATORI
Una piattaforma per rafforzare salario, tutele,
sicurezza, welfare e qualità del lavoro.
PARTECIPA. DISCUTI. VOTA.





zazione dei processi produttivi, diffusione dell'intelligenza artificiale, crescita dell'e-commerce, sviluppo del franchising, riorganizzazione dei servizi e delle filiere, esternalizzazioni e crescente flessibilità degli orari commerciali. Tra gli assi portanti della proposta sindacale: il rafforzamento delle retribuzioni e del potere d'acquisto, il contrasto al lavoro povero

e disagiato, alla precarietà e al part-time involontario, la revisione degli inquadramenti professionali e il riconoscimento delle nuove competenze richieste dall'innovazione tecnologica. Ampio spazio è dedicato anche alla regolamentazione dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di governarne gli effetti

sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione e sulla qualità delle professionalità. La piattaforma propone inoltre il potenziamento del welfare contrattuale, dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare, il rafforzamento delle relazioni sindacali e dei diritti di informazione, nuove tutele in materia di salute e sicurezza, misure per favori-

re la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, il contrasto alle discriminazioni e alle molestie nei luoghi di lavoro, una disciplina più equilibrata del lavoro domenicale e festivo, maggiori garanzie negli appalti e nel franchising e il rafforzamento della contrattazione di secondo livello come leva di redistribuzione della produttività e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

«Con la consultazione nei luoghi di lavoro - hanno dichiarato Luigi Spinzi e Giovanni Battista Comati, segretari nazionali della Fisascat Cisl - si apre il momento più importante del percorso partecipativo per la costruzione della piattaforma. Le lavoratrici e i lavoratori meritano risposte concrete sul salario, sul recupero del potere d'acquisto e sulla qualità del lavoro, e un rinnovo contrattuale in grado di governare le profonde trasformazioni che stanno investendo il terziario di mercato».

«Dall'impatto dell'intelligenza artificiale alla digitalizzazione dei processi, dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro alla crescita del franchising e degli appalti, il contratto nazionale dovrà rafforzare tutele, diritti e partecipazione, valorizzando le competenze e accompagnando il cambiamento senza lasciare indietro nessuno» sottolineano i due sindacalisti. «L'obiettivo - hanno concluso i due sindacalisti - è arrivare ai tavoli negoziali con una piattaforma condivisa, costruita attraverso il contributo delle assemblee e sostenuta dal mandato delle lavoratrici e dei lavoratori, per affrontare il confronto con una proposta autorevole, capace di coniugare innovazione, occupazione di qualità, inclusione e una giusta valorizzazione del lavoro».

Fondo Est, nuove tutele sanitarie per i familiari fiscalmente a carico

Si amplia il sistema di assistenza sanitaria integrativa garantito dal Fondo Est ai lavoratori del commercio, del turismo, dei servizi e dei settori affini.

Dal 1° giugno 2026 il Fondo ha infatti introdotto una nuova copertura sanitaria dedicata ai coniugi, alle persone unite civilmente e ai conviventi di fatto fiscalmente a carico degli iscritti.

La nuova misura si affianca alle tutele già previste per i figli minori e rappresenta un ulteriore passo nel rafforzamento del welfare contrat-

FONDO EST
Assicurazione sanitaria integrativa
Commercio | Turismo | Servizi e Settori Affini

DAL 1° GIUGNO 2026
UNA NUOVA TUTELA
PER LA TUA FAMIGLIA

NUOVA COPERTURA
SANITARIA

PER I CONIUGI E CONVIVENTI DI FATTO
FISCALMENTE A CARICO DEGLI ISCRITTI

Il Fondo EST amplia le tutele sanitarie introducendo una copertura dedicata a coniugi, unioni civili e conviventi di fatto fiscalmente a carico.

LE PRESTAZIONI INCLUSE

-  Area diagnostica specialistica, ticket per accertamenti, imaging e pronto soccorso, visite specialistiche (gestite da Fondo EST)
-  Prestazioni di assistenza e cartoleria (tramite UniSalute)
-  Prestazioni diagnostiche specialistiche (tramite UniSalute)
-  Copertura attiva solo se la copertura dell'iscritto caponucleo è regolarmente attiva.
-  Prenotazioni e richieste di rimborso devono essere inviate direttamente dal coniuge o convivente di fatto correttamente censito.

Più protezione, più serenità, per te e la tua famiglia.



tuale destinato alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori aderenti al Fondo.

La copertura è riservata ai

coniugi, alle persone unite civilmente e ai conviventi di fatto fiscalmente a carico dell'iscritto caponucleo, pur-

ché correttamente censiti nei sistemi del Fondo e con un reddito annuo lordo non superiore a 2.840,51 euro. Le prestazioni saranno attive per tutta la durata della copertura dell'iscritto titolare. In caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore iscritto, oppure nel caso in cui il familiare non risulti più fiscalmente a carico, la copertura sanitaria decadrà automaticamente. Tra le prestazioni garantite rientrano l'area diagnostica specialistica, i ticket per accertamenti dia-

gnostici e di pronto soccorso e le visite specialistiche, gestite direttamente dal Fondo Est. Sono inoltre previste prestazioni odontoiatriche e ortodontiche e specifici programmi di prevenzione diagnostica erogati attraverso UniSalute. Le prenotazioni delle prestazioni e le eventuali richieste di rimborso dovranno essere effettuate direttamente dal coniuge o convivente di fatto correttamente registrato presso il Fondo. Per ulteriori informazioni consultare il sito web del fondo.

Cooperative Sociali, al via i negoziati di rinnovo del Ccnl

Il 21 luglio ha preso ufficialmente il via la trattativa di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Cooperative sociali, scaduto il 31 dicembre 2025. Sono circa 437mila le lavoratrici e i lavoratori interessati dall'avvio dei negoziati, impiegati nelle oltre 30mila cooperative operanti nei settori socio-sanitario, assistenziale, educativo e dell'inserimento lavorativo. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno illustrato i contenuti della piattaforma rivendicativa unitaria, sottolineando il valore del Contratto nazionale quale strumento fondamentale per rafforzare diritti, tutele e qualità del lavoro in un comparto strategico per il sistema del welfare del Paese. La piattaforma parte dalla consapevolezza delle profonde trasformazioni che stanno interessando il settore, chiamato a rispondere all'evoluzione dei bisogni sociali e sanitari, all'invecchiamento della popolazione, all'aumento delle fragilità, alla crescente difficoltà di reperire e trattenere personale qualificato e alla sostenibilità dei sistemi di affidamento e accreditamento dei servizi. La proposta sindacale punta innanzitutto al recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso l'incremento dei minimi tabellari e degli istituti economici, il riconoscimento della quattordicesima mensilità, il rafforzamento del sistema indennitario, degli scatti di anzianità, del welfare contrattuale e della previdenza complementare. Tra le priorità figurano inoltre la revisione del sistema di classificazione del personale e degli inquadramenti, per valorizza-



re competenze, responsabilità e percorsi professionali, il rafforzamento del lavoro stabile e a tempo pieno, la riduzione del part time involontario in favore di un meccanismo di consolidamento dell'orario di lavoro individuale, una nuova organizzazione dell'orario di lavoro, con particolare attenzione ai turni, ai riposi, alla prevedibilità delle prestazioni e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il riconoscimento del diritto individuale alla formazione continua. Ampio spazio è dedicato alle tutele occupazionali nei cambi di appalto e nelle riorganizzazioni dei servizi, con la richiesta di rendere pienamente esigibile la clausola sociale nei cambi di gestione, garantendo la continuità lavorativa, il mantenimento dei trattamenti economici e normativi e il pieno coinvolgi-

mento delle organizzazioni sindacali. La piattaforma punta, inoltre, a rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e il ruolo degli Osservatori nazionali e territoriali e degli organismi paritetici, affinché appalti, accreditamenti, fabbisogni professionali, formazione, sicurezza e qualità dei servizi siano oggetto di un monitoraggio costante e di un confronto preventivo. Centrale anche il tema della salute e della sicurezza, del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo, come anche l'istituzione di un fondo contrattuale destinato al sostegno al reddito in casi di crisi, lavori discontinui, inidoneità delle mansioni e relativi accompagnamenti al trattamento di quiescenza. Tra i capitoli qualificanti della piattaforma figurano anche salute e sicurezza, formazio-

ne continua, benessere organizzativo, prevenzione dello stress lavoro-correlato e delle aggressioni, pari opportunità, sostegno alla genitorialità, contrasto alle molestie e alle discriminazioni, tutela dei caregiver e rafforzamento del welfare contrattuale, con particolare attenzione a un settore caratterizzato da una forte presenza femminile. Sottolineato anche il ruolo specifico e complementare delle cooperative sociali di tipo A, impegnate nell'erogazione dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi, e delle cooperative di tipo B, protagoniste dei percorsi di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, entrambe presidio fondamentale di inclusione e coesione sociale nei territori. La Fisascat Cisl, in particolare, ha evidenziato la necessità di contrastare ogni

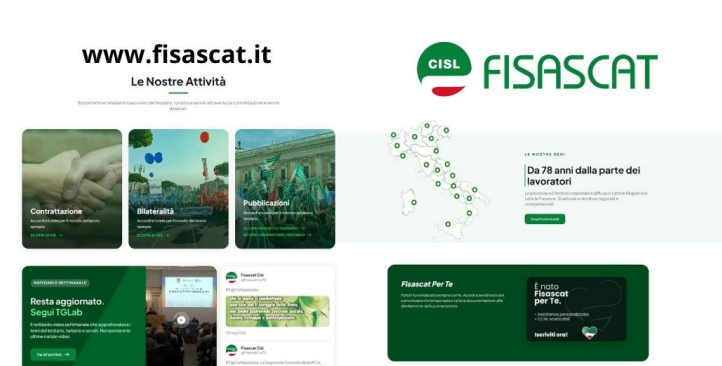
forma di dumping contrattuale e organizzativo; il Contratto nazionale delle Cooperative sociali, essendo il primo contratto per numeri di addetti, deve diventare il riferimento pienamente esigibile nei capitolati di gara, nei sistemi di accreditamento e nei rapporti con le committenze pubbliche e private. Per la federazione cislina la trattativa dovrà essere affrontata con senso di responsabilità, continuità e disponibilità al confronto di merito, nella consapevolezza del ruolo essenziale svolto dalla cooperazione sociale nel sistema del welfare territoriale, nei servizi sociosanitari, assistenziali ed educativi, nei percorsi di inclusione lavorativa e nel sostegno quotidiano alle persone, alle famiglie e alle comunità.

«Il rinnovo contrattuale - ha dichiarato Aurora Blanca, segretaria nazionale Fisascat Cisl - dovrà produrre avanzamenti concreti e verificabili, coerenti con l'evoluzione del costo della vita e con la funzione pubblica e sociale svolta dalle cooperative sociali. Servono salari adeguati, maggiore valorizzazione delle professionalità, tutele più forti e condizioni di lavoro capaci di rendere il settore più attrattivo e trattenere le competenze qualificate. Rafforzare il Contratto nazionale significa rafforzare l'intero sistema della cooperazione sociale e la qualità dei servizi di welfare offerti al Paese». Il confronto riprenderà l'8 settembre. Le parti hanno già definito un calendario di incontri, tra sessioni plenarie e tavoli ristretti, che accompagnerà la trattativa fino ai primi giorni di novembre.

Fisascat Cisl, on line il nuovo portale della federazione cislina

È online la nuova versione del sito internet della Fisascat Cisl, www.fisascat.it, completamente rinnovato nella veste grafica, nell'organizzazione dei contenuti e nelle funzionalità digitali, con l'obiettivo di rafforzare la comunicazione della federazione e offrire un accesso più semplice, rapido ed efficace alle informazioni, ai servizi e agli strumenti di tutela rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori del commercio, del turismo e dei servizi, la più vasta platea di dipendenti del settore privato in Italia, con circa 7 milioni di addetti. Il nuovo portale è stato progettato per garantire una navigazione più intuitiva e immediata, valorizzando l'accessibilità ai contenuti sindacali, alle notizie sulle vertenze, ai rinnovi contrattuali, alle iniziative della federazione e agli ap-

profondimenti dedicati al mondo del lavoro nei settori rappresentati dalla categoria cislina. Riorganizzate anche le aree dedicate ai comunicati, alle newsletter, ai materiali informativi, ai canali di informazione della federazione e ai riferimenti utili per l'attività sindacale delle strutture territoriali, delle delegate e dei delegati. Particolare attenzione è stata riservata anche all'integrazione con i nuovi strumenti digitali di assistenza di "Fisascat per Te", il progetto sviluppato dalla federazione cislina per semplificare l'accesso alle informazioni sul rapporto di lavoro, ai contenuti contrattuali, alle schede di sintesi e ai servizi di supporto personalizzato, anche attraverso la possibilità di prenotare colloqui o contatti diretti con le strutture territoriali. Tra



le novità introdotte anche il nuovo servizio WhatsApp dedicato alle lavoratrici e ai lavoratori, concepito come ulteriore canale di contatto e di primo orientamento sindacale. L'iniziativa si inserisce nel percorso di potenziamento dei servizi digitali della Fisascat Cisl, con l'obiettivo di rendere le informazioni sempre più accessibili, favorire

un'interazione più immediata con l'organizzazione e rafforzare la vicinanza della federazione ai bisogni di tutela, consulenza e assistenza espressi dal mondo del lavoro. «Con il nuovo sito della Fisascat Cisl compiamo un ulteriore passo avanti nel percorso di innovazione della nostra comunicazione e dei servizi rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori» ha

dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice.

«Vogliamo mettere a disposizione uno strumento più moderno, accessibile e funzionale, capace di rafforzare la vicinanza della federazione ai territori e di facilitare l'accesso alle informazioni, alle tutele e ai servizi sindacali in un contesto lavorativo sempre più dinamico e complesso». «L'obiettivo - ha concluso il sindacalista - è consolidare una comunicazione sindacale sempre più efficace, partecipata e orientata ai bisogni concreti delle persone, valorizzando le opportunità offerte dalle tecnologie digitali senza perdere il rapporto diretto con lavoratrici, lavoratori, delegate e delegati, cuore dell'azione sindacale della Fisascat Cisl».

Ccnl Lavoratori dello Sport, presentata la piattaforma



Prende il via il percorso per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori dello Sport in scadenza il 31 dicembre 2026.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno trasmesso alla Confederazione Italiana dello Sport – Confcommercio Imprese per l'Italia la piattaforma unitaria che definirà le priorità del negoziato per il rinnovo del Contratto nazionale, applicato ai circa 50mila addetti, tra dipendenti e collaboratori.

Si tratta del primo rinnovo contrattuale dopo l'entrata in vigore della riforma del lavoro sportivo, un passaggio che rende ancora più strategico l'aggiornamento del Ccnl per accompagnare l'evoluzione del comparto, raf-

forzare le tutele e consolidare un quadro di regole in grado di rispondere ai cambiamenti intervenuti negli ultimi anni. La piattaforma, elaborata sulla base dell'esperienza maturata dopo l'ultimo rinnovo contrattuale del gennaio 2024 e l'attuazione della riforma del lavoro sportivo, punta a rafforzare il perimetro di applicazione del contratto, migliorare la qualità dell'occupazione e contrastare fenomeni di dumping salariale e contrattuale, precarietà e utilizzo improprio delle forme di lavoro non subordinate.

Tra le richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali: un intervento sui trattamenti economici per tutelare il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, il consolidamento del campo

di applicazione del Ccnl a tutte le figure ricomprese nella definizione di lavoratore sportivo, regole più chiare per la qualificazione dei rapporti di lavoro e misure per favorire la stabilizzazione dell'occupazione.

Centrale anche il rafforzamento delle relazioni sindacali e degli strumenti di monitoraggio del settore, insieme a un aggiornamento della classificazione professionale. La piattaforma dedica inoltre ampio spazio all'organizzazione dei tempi di lavoro, con particolare attenzione alla conciliazione tra vita e lavoro, al diritto alla disconnessione e alla programmazione delle prestazioni, oltre al rafforzamento delle tutele in materia di salute e sicurezza, parità di genere, contrasto alle mole-

stie e alle discriminazioni, welfare contrattuale, previdenza complementare, formazione continua e valorizzazione delle competenze professionali. Tra gli obiettivi del negoziato anche il contrasto al dumping contrattuale e la promozione della legalità nel settore sportivo.

Con l'invio della piattaforma si apre ora il confronto con le associazioni datoriali per il rinnovo del contratto nazionale, con l'obiettivo di definire un impianto contrattuale coerente con l'evoluzione del settore e capace di rispondere alle nuove sfide organizzative, professionali e sociali del lavoro sportivo.

«L'evoluzione normativa del lavoro sportivo - ha dichiarato Daniele Meniconi, operatore della Fisascat Cisl nazionale - richiede oggi un

contratto nazionale capace di offrire risposte adeguate alle nuove esigenze del comparto, di consolidare diritti e tutele e di valorizzare le professionalità, sostenendo una crescita fondata sulla qualità del lavoro, sulla legalità e sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori».

«Con questa piattaforma - ha sottolineato Aurora Blanca, segretaria nazionale della federazione cislina - intendiamo rafforzare il ruolo del Ccnl come punto di riferimento per tutto il settore». «Il rinnovo contrattuale - ha concluso la sindacalista - dovrà accompagnare i processi di trasformazione dello sport italiano, garantendo occupazione stabile, salari adeguati e relazioni sindacali sempre più efficaci».

Ccnl Agidae, nasce il fondo di previdenza complementare Previfonder

Nasce Previfonder, il Fondo Nazionale di Previdenza Complementare dedicato alle oltre 60mila lavoratrici e ai lavoratori degli Istituti scolastici e socio-sanitari, assistenziali ed educativi, delle università pontificie e facoltà ecclesiastiche, dipendenti dall'Autorità ecclesiastica.

A comunicarlo la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria che, insieme alle federazioni della scuola e della conoscenza e alle rispettive confederazioni, hanno sottoscritto con Agidae, al termine di un lungo percorso negoziale, l'atto notarile e lo statuto del fondo, dando così attuazione ad una delle misure più signifi-

cative introdotte con il rinnovo dei Ccnl di settore.

Con la nascita di Previfonder viene colmata una storica lacuna del settore, che fino ad oggi era privo di uno strumento di previdenza complementare di categoria, fondamentale per garantire una tutela previdenziale integrativa in un contesto caratterizzato dall'evoluzione demografica e dalle trasformazioni del sistema pensionistico pubblico. Potranno aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti ai quali si applica il Contratto nazionale di settore.

L'adesione consente di beneficiare: del contributo obbligatorio del datore di lavoro,

definito dalla contrattazione collettiva di riferimento al 2%; del versamento della propria quota di TFR maturando; di un contributo volontario individuale nella misura liberamente scelta dall'iscritto.

Le risorse accumulate saranno gestite secondo criteri di prudenza e trasparenza e destinate all'erogazione di prestazioni previdenziali integrative rispetto alla pensione pubblica, oltre alle ulteriori prestazioni previste dalla normativa vigente, tra cui anticipazioni, riscatti e Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA).

Previsti anche importanti vantaggi fiscali: i contributi

versati al Fondo saranno deducibili dal reddito imponibile fino a 5.164,57 euro annui, mentre i rendimenti maturati beneficeranno di una tassazione agevolata pari al 20%, inferiore rispetto a quella ordinaria prevista per i redditi finanziari.

Anche le prestazioni finali godranno di una fiscalità agevolata, con aliquote decrescenti in base agli anni di partecipazione. «Con la costituzione di Previfonder - ha dichiarato Aurora Blanca, segretaria nazionale Fisascat Cisl - rafforziamo il sistema di welfare contrattuale del settore e mettiamo finalmente a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori

uno strumento di previdenza complementare atteso da tempo».

«Invitiamo tutte le lavoratrici e i lavoratori - ha concluso la sindacalista - a valutare con attenzione l'opportunità di aderire al Fondo anche mediante una quota aggiuntiva a loro carico, al fine di integrare la pensione pubblica e costruire maggiori garanzie per il futuro. Nei prossimi mesi promuoveremo momenti informativi e assemblee nei luoghi di lavoro per illustrare il funzionamento del Fondo di previdenza complementare e accompagnare lavoratrici e lavoratori in un processo di conoscenza consapevole».

PRESENTE PER IL TUO FUTURO

UNISCITI A FISASCAT PER TE

**Il portale digitale gratuito di Fisascat Cisl che supporta
chi lavora nel Terziario, nel Turismo e nei Servizi.**

- ✓ Scarica i contratti nazionali sempre aggiornati.
- ✓ Ottieni le sintesi dei CCNL e le tabelle retributive.
- ✓ Consulta gli aggiornamenti legislativi.
- ✓ Trova le sedi Fisascat Cisl più vicine a te.
- ✓ Prenota l'assistenza telefonica dei nostri esperti.

 **WhatsApp**
+ 39 349 7670640



www.fisascatperte.it



www.fisascat.it

**REGISTRAZIONE
GRATUITA**

*SERVIZIO OFFERTO
AI SOLI ISCRITTI
AL SINDACATO
FISASCAT CISL

Farmacie Speciali, la mobilitazione riapre il confronto per il Ccnl Lo sciopero nazionale del 17 giugno imprime una svolta alla trattativa con Assofarm

Lo sciopero nazionale del 17 giugno ha rimesso in moto il confronto per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale delle Farmacie Speciali. Dopo mesi di stallo negoziale, la mobilitazione promossa dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria ha indotto Assofarm a tornare al tavolo, imprimendo una svolta alla trattativa per il contratto applicato a oltre 6.000 farmacisti, farmacisti e collaboratori delle imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali che operano nel settore delle farmacie comunali, delle parafarmacie, dei magazzini farmaceutici all'ingrosso e dei laboratori farmaceutici. La decisione di proclamare lo sciopero è maturata dopo il fallimento del tentativo di raffreddamento e conciliazione previsto dalla normativa sui servizi pubblici essenziali e in assenza di risposte ritenute adeguate alle richieste avanzate dal sindacato. Al centro della vertenza il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, fortemente eroso dall'inflazione, ma anche la valorizzazione delle professionalità e delle competenze maturate negli ultimi anni dalle farmacisti, dai farmacisti e da tutto il personale delle Farmacie Speciali. Negli ultimi anni, infatti, le farmacie comunali hanno assunto un ruolo sempre più centrale nell'assistenza sanitaria territoriale grazie allo sviluppo della cosiddetta "farmacia dei servizi".



Accanto alla dispensazione dei farmaci, le lavoratrici e i lavoratori del settore sono chiamati a svolgere nuove attività e a garantire servizi sempre più qualificati ai cittadini. Un'evoluzione che rende ancora più urgente un rinnovo contrattuale capace di riconoscere sul piano economico e professionale competenze, responsabilità e funzioni profondamente cambiate rispetto al passato. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, le proposte avanzate da Assofarm risultavano infatti insufficienti sia sul piano economico sia su quello normativo e non coerenti con il ruolo oggi svolto dal personale delle farmacie comunali. Da qui la scelta di ricorrere alla mobilitazione nazionale,

accompagnata da presidi e iniziative territoriali in tutta Italia, con l'obiettivo di sbloccare una trattativa che non registrava progressi significativi nonostante i numerosi incontri svolti. La risposta delle lavoratrici e dei lavoratori è stata significativa. Lo sciopero ha registrato un'adesione media dell'80%, con punte del 90% e del 100% in diverse realtà territoriali, confermando il forte sostegno alla piattaforma rivendicativa e la diffusa insoddisfazione per l'andamento del negoziato. La partecipazione alla mobilitazione ha rappresentato un segnale inequivocabile della compattezza del settore e ha contribuito a modificare il clima del confronto, creando le condizioni per la

ripresa del dialogo con la parte datoriale. Pochi giorni dopo la protesta, su richiesta di Assofarm, le parti sono tornate al tavolo negoziale. L'incontro del 6 luglio ha segnato una riapertura del confronto e fatto registrare i primi avanzamenti rispetto alle posizioni emerse nei mesi precedenti. L'associazione datoriale ha manifestato la volontà di arrivare in tempi rapidi alla definizione del rinnovo contrattuale, presentando nuove proposte sia sul versante economico sia su quello normativo. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno riconosciuto il cambio di passo registrato nel confronto, pur ribadendo che permangono distanze significative sui temi centrali

della piattaforma rivendicativa. Restano infatti ancora insufficienti le proposte relative agli incrementi salariali, alla valorizzazione delle nuove competenze professionali e al pieno riconoscimento del ruolo assunto dalle farmacisti e dai farmacisti nell'ambito della farmacia dei servizi. Rimangono inoltre aperte le questioni legate alla durata del prossimo contratto nazionale e ad alcuni istituti normativi ritenuti essenziali per rispondere all'evoluzione del settore. Per il sindacato, lo sciopero del 17 giugno ha rappresentato un passaggio decisivo per imprimere un'accelerazione alla trattativa e riportare il rinnovo contrattuale al centro del confronto con Assofarm. I primi segnali emersi al tavolo vengono considerati positivi, ma non ancora sufficienti per chiudere una vertenza che interessa un comparto chiamato a svolgere un ruolo sempre più strategico nel sistema sanitario di prossimità. La vertenza resta quindi aperta, ma il cambio di passo registrato dopo la mobilitazione lascia intravedere la possibilità di arrivare a un rinnovo capace di coniugare il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni con il pieno riconoscimento delle professionalità e delle nuove responsabilità che caratterizzano il lavoro nelle Farmacie Speciali, oggi sempre più protagoniste dell'assistenza sanitaria territoriale.

FasiFar, aggiornato il Nomenclatore 2026: migliorano le prestazioni

Si rafforza il sistema di assistenza sanitaria integrativa contrattuale per le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie private. Il Consiglio Direttivo di FasiFar, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti del settore, ha approvato un importante aggiornamento del Nomenclatore Tariffario 2026, introducendo un pacchetto di migliorie che amplia le prestazioni e incrementa i livelli di copertura per gli oltre 65mila iscritti al fondo costituito nel 2022 dalle Parti Sociali in attuazione del Contratto nazionale di settore. Le nuove misure sono in vigore dal 1° maggio 2026, ad eccezione dei pacchetti psicologico e nutrizionale che saranno attivi dal 1° giugno 2026. L'aggiornamento del nomenclatore introduce nuove prestazioni e rafforza numerose coperture sanitarie sia per le farmacisti e i farmacisti di-



pendenti iscritti a ENPAF-EMAPI, sia per i collaboratori dipendenti di farmacia, con alcune specificità legate ai differenti piani sanitari previsti dal fondo. Tra le principali novità comuni ai due piani sanitari figurano l'aumento dell'indennità giornaliera fino a 100 euro, il potenziamento delle prestazioni di alta diagnostica con l'inclusione di colonscopia, gastroscopia e rettoscopia e l'innalzamento del massimale annuo fino a 10mila euro per persona. Significativi anche gli inter-

venti sulle visite specialistiche e sugli accertamenti diagnostici, con la riduzione delle franchigie, l'eliminazione della quota a carico per il rimborso dei ticket e l'aumento dei massimali annui. Sul versante odontoiatrico vengono rafforzate le coperture per implantologia, cure dentarie da infortunio e interventi chirurgici extra ricovero, oltre all'introduzione di una seconda seduta annuale di igiene orale. Particolare attenzione è stata riservata alla prevenzione, con l'introduzione di nuovi

pacchetti dedicati alla prevenzione senologica e dermatologica, oltre ai nuovi servizi di supporto psicologico e nutrizionale in video consulto. Completano il quadro, il sostegno rimborsuale per l'acquisto di lenti a contatto, occhiali e montature e l'ampliamento delle prestazioni di fisioterapia riabilitativa, con un'estensione delle patologie e degli interventi coperti. Per le farmacisti e i farmacisti dipendenti iscritti a ENPAF-EMAPI il piano sanitario mantiene inoltre la funzione integrativa rispetto alle coperture già garantite da EMAPI, intervenendo sulle franchigie residue e ampliando le prestazioni accessorie e preventive. Per i dipendenti non iscritti a ENPAF-EMAPI il fondo continua invece a garantire una copertura sanitaria diretta e strutturata su ricoveri, alta specializzazione, cure oncologiche, prevenzione e assistenza spe-

cialistica. «L'aggiornamento dei nomenclatori FasiFar rappresenta il consolidamento del welfare contrattuale mediante il potenziamento delle tutele sanitarie integrative per farmacisti, farmacisti e collaboratori delle farmacie private» ha dichiarato Aurora Blanca, segretaria nazionale Fisascat Cisl. La sindacalista ha sottolineato che «questo strumento di natura negoziale è fondamentale per sostenere le lavoratrici e i lavoratori, poiché integra in modo concreto il sistema sanitario pubblico, garantendo l'accesso a prestazioni sempre più orientate alla prevenzione, alla cura e al benessere della persona in tempi celeri». «L'obiettivo che ci poniamo nell'immediato futuro – ha concluso – è raggiungere tutti i 76.000 dipendenti delle farmacie private offrendo loro un sistema di tutele ampie finalizzato a supportare concretamente il loro benessere».



**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**

Carrefour, New Princes Group presenta il piano di rilancio Continuità occupazionale e nuova denominazione sociale per il retail dal 1° agosto

Ha preso il via il confronto tra la New Princes Group e le organizzazioni sindacali di categoria dopo il perfezionamento dell'acquisizione della rete vendita Carrefour Italia.

Nell'incontro, svoltosi a Milano il 6 luglio, la direzione aziendale ha illustrato il nuovo assetto del Gruppo e le linee strategiche di Princes Retail, delineando un piano di rilancio che punta sull'integrazione tra produzione, marchi e distribuzione per rafforzare competitività, efficienza e presenza sul mercato italiano.

Con l'acquisizione di Carrefour Italia, che si aggiunge alle operazioni concluse nel 2025 relative a Diageo Operations Italy e Plasmon e alla quotazione di Princes Group alla Borsa di Londra, New Princes prosegue il percorso di crescita industriale e distributiva su scala internazionale.

Il Gruppo conta oggi un fatturato di circa 6,5 miliardi di euro, 32 stabilimenti produttivi, una presenza in sette Paesi, esportazioni in oltre 60 mercati, più di 30mila clienti e oltre 17mila dipendenti nel mondo, di cui circa 11mila in Italia.

La forza lavoro è composta per il 52% da donne e per il 48% da uomini, distribuita tra attività produttive, distribuzione, funzioni di sede e gestione dei marchi.

La rete Princes Retail rappresenta uno degli assi strategici del progetto industriale, con 982 punti vendita distribuiti in 13 regioni, di cui 248 a gestione diretta e 734 in franchising, una piattafor-



ma e-commerce supportata da 140 negozi abilitati agli ordini online, 17 stazioni di carburante, 7 depositi logistici.

Tra gli obiettivi annunciati anche il ritorno del marchio storico GS, considerato dall'azienda un brand fortemente radicato nella distribuzione italiana, destinato a diventare il simbolo del rilancio della rete commerciale, attraverso un modello di vendita fondato sulla qualità, sulla convenienza, sull'italianità dell'offerta e sulla valorizzazione dei prodotti freschi.

Sul fronte della logistica è stato confermato il percorso di internalizzazione dei poli di Cameri e Pieve Emanuele, con il passaggio di 325

lavoratrici e lavoratori dalla gestione in appalto a quella diretta. Illustrati inoltre gli investimenti programmati sulle infrastrutture, il piano di manutenzione straordinaria dei punti vendita e gli interventi destinati a migliorare le condizioni operative della rete commerciale.

Nel corso dell'incontro è stato inoltre illustrato il progetto di fusione societaria approvato il 13 maggio scorso dalle assemblee di Princes Property, GS e Princes Retail.

Dal prossimo 1° agosto GS e Princes Retail saranno incorporate in Princes Property, che assumerà la nuova denominazione di GS S.p.A..

L'operazione rientra nel pro-

cesso di riorganizzazione del Gruppo, finalizzato a rafforzare le sinergie, migliorare l'efficienza organizzativa e accrescere la competitività economica e operativa. È stato inoltre confermato che tutti i rapporti di lavoro proseguiranno senza soluzione di continuità, ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile.

Le organizzazioni sindacali hanno registrato con interesse alcuni elementi di discontinuità rispetto al passato, in particolare sugli investimenti, sul rafforzamento della logistica, sul presidio della rete in franchising e sulla volontà dichiarata di rilanciare il business.

Al tempo stesso hanno ribadito la necessità di costruire

relazioni sindacali stabili e trasparenti, capaci di affrontare le ricadute organizzative e occupazionali del piano, le condizioni operative nei punti vendita, nonché la tutela effettiva della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

«Abbiamo registrato positivamente la volontà dell'azienda di tornare a investire sulla rete commerciale e di sviluppare un nuovo modello di retail. Adesso - ha dichiarato Giovanni Battista Comiati, segretario nazionale della Fisascat Cisl - sarà fondamentale che agli obiettivi illustrati seguano impegni concreti e verificabili sugli investimenti, sull'organizzazione del lavoro e sulle tutele occupazionali».

Jungheinrich Italiana e Fleet Service, siglato il nuovo integrativo

C'è intesa sul nuovo Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 1.200 dipendenti delle aziende Jungheinrich Italiana S.r.l. e Jungheinrich Fleet Services S.r.l., società dell'omonimo gruppo tedesco leader europeo nella produzione e commercializzazione di carrelli elevatori e impianti per automazione di magazzino, presente sul territorio nazionale con 7 filiali e 3 centri regionali. L'accordo, siglato il 30 aprile dalla Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria con le due direzioni societarie, ha incassato l'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2029.

L'intesa consolida l'impianto contrattuale sviluppato negli anni, ampliandone il portato di diritti sia sul piano normativo che economico, raccogliendo le sfide di un mercato sempre più impattato da automazione ed evoluzione tecnologica e aperto alla concorrenza della crescente presenza di Cina e altri Paesi "BRICS".

Il nuovo Cia prevede un Premio di Risultato che può portare in busta paga fino a 1.500 euro, maggiorati a 1.800 euro in caso di miglioramento qualificato e convertibile su base volontaria in welfare aziendale con una ulteriore maggiorazione del 25%.

Previsto un ticket mensa di 10 euro e trattamenti migliorativi rispetto al Ccnl Terziario Distribuzione e Servizi applicato in azienda, per il lavoro straordinario, diurno, notturno, festivo e di sabato.

Disciplinata la reperibilità sulla base della volontarietà attraverso elenchi di adesione rinnovati periodicamente, con una indennità oraria lorda di 4,50 euro per la disponibilità e il pagamento in straordinario delle ore di effettivo intervento comprensive di viaggio, più un importo di 35 euro in caso di interventi di almeno 4 ore che sale a 50 euro per interventi notturni, domenicali o festivi.

Previsto il pernottamento a carico dell'azienda nei casi di interventi

notturni prolungati e lontani dal domicilio del lavoratore e riposi compensativi a tutela della sicurezza. Introdotta una disciplina contrattuale per il lavoro agile (smart working), consolidando una regolamentazione strutturata e volontaria per le mansioni compatibili, con la possibilità di svolgere fino a 8 giornate al mese in modalità agile, garantendo comunque una presenza minima settimanale in sede. Disposto il diritto alla disconnessione e il riconoscimento del ticket restaurant anche per le giornate svolte da remoto.

In materia di welfare contrattuale, aumentati a 6 i giorni di permesso retribuito per lutto, integrata al 100% l'indennità per i primi 90 giorni di congedo parentale, rinnovato ed ampliato l'accordo per la banca ore solidale.

Oltre agli istituti sopra richiamati, l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale conferma ed implementa la disciplina relativa ad una serie di ulteriori materie rilevanti, tra cui il

sistema di relazioni sindacali e di informazione, le assemblee e i permessi sindacali, la previdenza integrativa, le anticipazioni del TFR e specifiche coperture assicurative, oltre che permessi, ferie, festività, congedi e malattia.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'intesa raggiunta rappresenta un risultato importante perché rafforza tutele e diritti, valorizzando al tempo stesso il ruolo delle relazioni sindacali», ha dichiarato Gianfranco Brusaporci, operatore della federazione cislina. «In un contesto segnato da profondi cambiamenti tecnologici e organizzativi, - ha concluso il sindacalista - il nuovo contratto integrativo risponde in modo concreto alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, migliorando le condizioni economiche e normative e introducendo strumenti avanzati su welfare, conciliazione e lavoro agile. Un accordo che guarda al futuro del settore, coniugando innovazione, qualità del lavoro e sostenibilità sociale».



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



FISASCAT



Gruppo Synlab, c'è intesa sul nuovo Contratto integrativo Più salario, welfare, diritti e conciliazione vita-lavoro per gli oltre 2.200 dipendenti

Più salario, welfare, diritti e conciliazione vita-lavoro per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Synlab.

È questo il risultato dell'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto integrativo aziendale sottoscritta il 20 luglio dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria con la direzione del principale gruppo della diagnostica integrata in Italia.

L'intesa, in vigore dal 1° agosto, dopo l'esito della consultazione nei luoghi di lavoro e la ratifica prevista entro l'8 agosto, rafforza il trattamento economico e normativo, introduce nuove misure di welfare e amplia le tutele in materia di organizzazione del lavoro, formazione, genitorialità e pari opportunità.

Leader della diagnostica integrata in Italia, il Gruppo Synlab è presente sul territorio nazionale con circa 380 tra laboratori, punti prelievo e medical center, oltre 2.200 dipendenti e un'offerta di servizi che comprende medicina di laboratorio, diagnostica per immagini e visite specialistiche.

che. Sul versante economico l'accordo prevede un ristoro una tantum di 400 euro in welfare per il 2025, erogato in due tranches, l'incremento progressivo del valore Premio di Risultato pro capite (da 1.000 euro nel 2026 fino a 1.500 euro lordi nel 2029), l'aumento graduale del valore dei buoni pasto da 6 euro nel 2026 ad 8 euro nel 2028 e l'incremento del bonus guida da 200 a 220 euro lordi destinato al personale del reparto logistica. Importanti novità riguardano anche l'organizzazione del lavoro.

Viene introdotto un protocollo nazionale sul lavoro del sabato pomeriggio per il personale degli Studi Professionali, con maggiorazioni economiche fino all'80% e un gettone di presenza di 30 euro.

Sono inoltre riconosciuti come orario di lavoro i tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario. L'intesa interviene migliorando il periodo di prova e rafforzando la disciplina relativa ai trasferimenti, ai distacchi, alla reperibilità, alla banca delle ore

e alla fruizione di ferie e permessi.

Ampio spazio è dedicato alle misure di welfare e alla conciliazione tra vita privata e lavoro.

L'accordo interviene sulle tutele a sostegno della genitorialità e della famiglia, introducendo cinque giorni di permesso retribuito per la malattia dei figli nei primi tre anni di vita e permessi non retribuiti fino al compimento del 14° anno di età, ed inaugura nuovi permessi dedicati all'inserimento dei figli al nido e alla scuola dell'infanzia. Vengono inoltre incrementate le ore di permesso retribuito per visite specialistiche e, in caso di malattia, riconosce l'integrazione al 100% della retribuzione per i giorni di carenza. Rafforzati anche i sostegni economici, con l'aumento del bonus nascita e adozione e del bonus matrimonio e unioni civili.

Tra le novità l'introduzione anche di un anno sabbatico con conservazione del posto di lavoro per far fronte a esigenze non contemplate.

L'accordo investe anche sulla formazione e sulla valorizzazione delle competenze, confermando le 150 ore di permessi retribuiti per il diritto allo studio e introducendo nuovi incentivi economici per l'iscrizione a corsi universitari e master, premi per il conseguimento del titolo di studio e specifiche misure a sostegno dei percorsi di specializzazione in Biologia.

Particolare rilievo assume il capitolo dedicato alla tutela della persona, con il rafforzamento delle misure di contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro, con due mesi aggiuntivi di congedo retribuito per le lavoratrici vittime di violenza di genere rispetto alla normativa vigente e nuovi impegni in materia di responsabilità sociale e sostenibilità.

L'intesa consolida, inoltre, il sistema delle relazioni sindacali, prevedendo nuovi strumenti di informazione e confronto a livello nazionale e territoriale sui piani di sviluppo del Gruppo, sugli investimenti, sull'occupazione,

sull'organizzazione del lavoro, sulla salute e sicurezza e sull'andamento degli indicatori economici e occupazionali. È inoltre prevista l'istituzione di una commissione paritetica dedicata all'applicazione della normativa sulla trasparenza salariale e sul contrasto al Gender Pay Gap.

«Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Synlab - ha dichiarato Lucio Mazzei, operatore della Fisascat Cisl nazionale - rappresenta un risultato importante con la valorizzazione del lavoro e delle professionalità. La sottoscrizione dell'intesa è il frutto del lavoro svolto dalla delegazione sindacale, che ha saputo operare con coesione ed efficacia. È il risultato di un confronto sindacale serio e responsabile che conferma il valore della contrattazione di secondo livello quale strumento capace di produrre risultati concreti, migliorando le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori e accompagnando lo sviluppo di un gruppo leader della diagnostica medica nel nostro Paese».

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



FISASCAT per te
LAVORO. TUTELE. TU.





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



Gruppo Adecco, raggiunto l'accordo sul rinnovo del CIA

L'applicazione estesa ai lavoratori in somministrazione intragruppo cui si applica il Ccnl TDS

Il 22 luglio è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul rinnovo del Contratto integrativo aziendale del Gruppo Adecco, applicato a oltre 3.300 lavoratrici e lavoratori delle società Adecco Italia, Adecco Italia Holding di Partecipazione e Servizi, Professional Solutions, Adecco Formazione, Professional Values Italia, Lee Hecht Harrison e Advancing Humanity, presenti sul territorio nazionale con più di 300 sedi. L'intesa, siglata dalla Fisascat Cisl con le altre organizzazioni sindacali di categoria e le rappresentanze sindacali aziendali e dalla direzione societaria, sarà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori da svolgersi entro il 22 settembre. Entrerà in vigore il 1° ottobre 2026 e avrà validità fino al 30 settembre 2029, con clausola di ultravigenza. Il nuovo impianto contrattuale amplia la platea dei destinatari, includendo espressamente i lavoratori in somministrazione intragruppo cui si applica il Ccnl del Terziario Distribuzione e Servizi. Il rinnovo rafforza il sistema delle relazioni sindacali e della partecipazione, potenziando i diritti di informazione e il ruolo dell'Osservatorio Nazionale Paritetico anche sui temi dell'inclusione, della formazione finanziata, dell'innovazione digitale e dell'intelligenza artificiale. Per rendere la rappresentanza sindacale più rispondente e vicina alla distribuzione territoriale del personale dislocato su centinaia di sedi e filiali, viene innovato il sistema



delle relazioni sindacali e viene introdotta la possibilità di individuare anche Rsa in ambito regionale. Sul versante della conciliazione vita lavoro aumentano da 20 a 28 le ore annue di permesso retribuito per visite mediche, con l'estensione delle casistiche ai caregiver, al coniuge, al convivente di fatto e all'accompagnamento dei figli con Bes, Dsa o Adhd. Introdotti tre giorni aggiuntivi di congedo retribuito in caso di nascita, adozione o affidamento, una settimana di ferie per l'inserimento all'asilo nido e specifici permessi per l'inserimento alla scuola dell'infanzia e per le attività estive dei figli. Il contributo per l'asilo nido sale da 100 a 130 euro mensili, fino a un massimo di 2.340 euro per bambino, e viene istituito un bonus un tantum di 500 euro per il secondo figlio e successivi. Tra le misure di welfare figurano uno

sportello psicologico con tre sedute gratuite all'anno, 24 ore annue di permesso retribuito per attività di volontariato e il rafforzamento della banca ore solidale, con uno stanziamento iniziale aziendale di 1.000 ore e il raddoppio di quelle donate volontariamente dai dipendenti. La formazione viene riconosciuta come diritto individuale e sarà svolta integralmente in orario di lavoro, con percorsi orientati anche alla certificazione delle competenze. L'accordo conferma le 38 ore settimanali e introduce la "Banca del Tempo 40". Lo smart working viene regolamentato con il diritto alla disconnessione, il divieto di attività fuori dall'orario ordinario e specifiche tutele per i caregiver; l'attuale disciplina è prorogata fino al 31 luglio 2027. Regolato anche il telelavoro per gravi esigenze familiari o personali, per periodi fino a sei mesi prorogabili

per ulteriori sei. Significative anche le novità economiche. Si amplia la platea dei destinatari dei sistemi premianti e vengono introdotti nuovi bonus collegati alla crescita del fatturato e alla riduzione dei tempi di pagamento delle filiali, con importi fino a 400 euro annui. Il bonus MAC viene articolato su sei fasce, con un tetto mensile di 500 euro, mentre l'erogazione mensile tutelante sale da 65 a 75 euro per il primo livello e da 130 a 150 euro per i livelli dal secondo al quinto. Il salario variabile potrà inoltre essere destinato al Fondo pensione Fon.Te. con un contributo aggiuntivo dell'11% a carico dell'azienda. Aumentano anche l'indennità di disagio, da 23 a 25 euro per trasferta giornaliera, e il rimborso chilometrico, da 0,42 a 0,45 euro. Il buono pasto passerà da 6 a 7 euro dal 1° ottobre 2026, a 7,50 euro dal 1° ottobre 2027 e a 8 euro dal 1° ottobre 2028, con riconoscimento anche nelle giornate di smart working e telelavoro. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «È un accordo innovativo che guarda al futuro del lavoro senza perdere di vista i bisogni concreti delle persone, giunto al termine di una lunga e impegnativa trattativa che ha posto le basi per il rafforzamento dei diritti e delle tutele, con una particolare attenzione agli istituti volti a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro oltre che alle esigenze familiari e di cura» di-

chiarano la segretaria nazionale Aurora Blanca e Francesco Muci, operatore della Federazione. «Il negoziato - proseguono i due sindacalisti - ha visto entrambe le delegazioni confrontarsi sull'ampiamento delle tutele in corso di rapporto di lavoro, con una chiara visione al futuro, contribuendo anche ad una prospettiva previdenziale più solida. Inoltre, attraverso l'aggiornamento del sistema premiale, si è voluto sviluppare un meccanismo volto a definire gli obiettivi di sviluppo e crescita delle Società con il conseguente riconoscimento economico per tutte le lavoratrici ed i lavoratori che vi concorrono, senza trascurare il lavoro di aggiornamento dell'impianto delle relazioni sindacali e degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale. La partecipazione rappresenta la vera leva per mettere al centro le persone e sviluppare un dialogo teso a rispondere meglio alle loro esigenze e rendendole protagoniste del benessere dell'intera comunità lavorativa». «L'intesa - concludono - rafforza diritti, partecipazione, welfare, formazione e conciliazione e valorizza il contributo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso sistemi premianti più equi e trasparenti. Un risultato che conferma il valore della contrattazione di secondo livello per governare l'innovazione e migliorare la qualità del lavoro nel settore».

Stellantis Financial Services, sì al nuovo Contratto integrativo

L'8 maggio è stato siglato l'accordo sul nuovo Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 400 dipendenti di Stellantis Financial Services Italia, la società finanziaria e di mobilità globale nata dalla joint venture tra Stellantis Financial Services Europe e Santander Consumer Finance, che opera a supporto dei marchi del Gruppo Stellantis, tra cui Fiat, Jeep, Alfa Romeo, Peugeot e Opel, attraverso servizi di finanziamento, leasing e noleggio auto. L'intesa, siglata dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria con la direzione del gruppo, conferma e amplia il sistema di relazioni sindacali e di tutele già esistente, introducendo nuovi strumenti a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della genitorialità, del welfare contrattuale e del confronto con le lavoratrici e i lavoratori in merito ai processi di innovazione organizzativa e tecnologica. Tra gli elementi qualificanti del rinnovo il rafforzamento del diritto di informazione e confronto preventivo sui processi di digitalizzazione, sull'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale e robotizzazione, sugli impatti organizzativi e professionali legati all'innovazione tecnologica, oltre ai temi dell'ef-



ficienza ambientale ed energetica. Sul versante economico l'accordo prevede un premio di risultato con un importo massimo complessivo pari a 3.000 euro annui per il triennio 2026-2028, collegato a indicatori di redditività e performance aziendale, con pagamento in busta paga e possibilità di conversione in welfare aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Previsti inoltre incrementi del contributo aziendale alla previdenza complementare, la rivalutazione del bonus anzianità con il riconoscimento di una una tantum di 1.300 euro per i dipendenti con 25, 30, 35 e 40 anni di permanenza in azienda, l'aumento del Ticket Restaurant a 9 euro, con rivalutazione parametrata all'andamento dell'in-

flazione e l'ampiamento dei criteri di accesso agli anticipi del TFR per esigenze personali e familiari. Importanti anche gli interventi in materia di welfare e sostegno alla genitorialità. L'intesa introduce infatti un'integrazione della retribuzione fino al 50% rispetto a quanto previsto dal Ccnl durante il periodo di maternità facoltativa, oltre a nuovi permessi retribuiti per visite mediche, ricoveri dei figli, adozioni, lutti e situazioni di particolare fragilità familiare. Parallelamente al rinnovo del Contratto integrativo aziendale, le parti hanno sottoscritto anche una specifica intesa a latere dedicata all'organizzazione del lavoro, allo smart working e alla gestione dei processi di mobilità interna, con l'obiettivo di accompagnare le trasforma-

zioni organizzative attraverso strumenti condivisi e soluzioni orientate alla conciliazione vita-lavoro. L'accordo conferma per il prossimo triennio il ricorso allo smart working e introduce specifiche misure di maggiore flessibilità e inclusione. In particolare, per i dipendenti direttamente assunti da Stellantis Renting o distaccati presso Stellantis Financial Services è prevista la riduzione delle giornate minime di rientro in presenza da quattro a due al mese, fino ad un massimo di 8 giorni, per i lavoratori caregiver e per i dipendenti con figli conviventi con disabilità. L'intesa a latere introduce inoltre un monitoraggio congiunto sul pacchetto "Moving", finalizzato a valutare l'impatto delle misure di mobilità organizzativa e a individuare eventuali soluzioni di tutela per il personale maggiormente coinvolto dai processi di riorganizzazione. Previsto inoltre un confronto dedicato alle condizioni dei dipendenti delle sedi di Napoli e Palermo, con particolare attenzione ai tempi di percorrenza casa-lavoro e all'organizzazione delle giornate in presenza. Rafforzato anche il sistema di assistenza sanitaria integrativa, con la conferma per il biennio 2027-2028 di un articolato piano di

coperture sanitarie destinato alle lavoratrici, ai lavoratori e ai nuclei familiari. Il piano prevede prestazioni in ambito diagnostico, specialistico, odontoiatrico e di prevenzione, oltre a coperture per ricoveri, maternità, fisioterapia, cure oncologiche e assistenza post operatoria. Previste inoltre specifiche integrazioni alle prestazioni garantite dai Fondi Est e Quas, con estensione delle tutele ai familiari conviventi fiscalmente a carico e coperture dedicate anche alle spese dentarie fino a 1.000 euro. «Con questo rinnovo - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci, operatore della Fisascat Cisl nazionale - viene ulteriormente rafforzato il sistema di tutele e coinvolgimento per Rsu, lavoratrici e lavoratori di Stellantis Financial Services in una fase caratterizzata da profonde trasformazioni organizzative, tecnologiche e produttive del settore. L'intesa valorizza il confronto sindacale come strumento centrale per monitorare l'innovazione, migliorare la qualità del lavoro e accompagnare i processi di digitalizzazione e introduzione dell'intelligenza artificiale mettendo al centro la persona, le competenze e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

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

C&C
Senza stipendio dal
 mese di marzo gli oltre
400 dipendenti della
 società premium,
 partner di Apple.
Privi di merce i circa
50 negozi italiani.
Le organizzazioni sin-
dacali proclamano
lo stato di agitazione

Dal mese di marzo C&C S.p.A, società premium partner di Apple a capo di una rete di rivendita e assistenza in Italia e in altri paesi europei, non paga gli stipendi delle oltre 400 lavoratrici e lavoratori alle sue dipendenze nel nostro Paese. Mentre l'azienda barese, sollecitata dalle organizzazioni sindacali, forniva informazioni lacunose sullo stato di salute economica e finanziaria della società, senza fare accenno a possibili azioni di risanamento, la crisi di liquidità e i debiti accumulati con i fornitori lasciavano i circa 50 negozi italiani quasi privi di merce, con la conseguente interruzione delle retribuzioni.

Le organizzazioni sindacali hanno appreso dai giornali, dopo l'incontro con l'azienda, la notizia della presentazione al Tribunale di Bari di una procedura di regolazione della crisi, a seguito dell'istanza di fallimento avanzata dai fornitori, passaggio che ha bloccato la possibilità di pagare le retribuzioni arretrate, lasciando lavoratrici e lavoratori in una condizione di grave incertezza. «Pretendiamo chiarezza da C&C sulle prospettive di salvataggio dell'attività - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci, operatore della Fisascat Cisl nazionale - e che si compia ogni sforzo possibile per salvaguardare l'occupazione e la

continuità reddituale dei dipendenti. Veniamo a sapere, ancora una volta dalla stampa, dell'ipotesi di cessione di alcune delle attività all'estero controllate da C&C per reperire liquidità e ribadiamo l'urgenza dell'apertura di un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali, per trovare soluzioni che tutelino anzitutto le lavoratrici e i lavoratori». In attesa di attivare il ricorso alla cassa integrazione, a partire da luglio, i sindacati hanno proclamato lo stato di agitazione e garantito che saranno messe in campo tutte le iniziative necessarie per ottenere risposte chiare dall'azienda.

Cineca, siglato il nuovo Contratto integrativo aziendale Più di 1.000 i dipendenti del Consorzio interuniversitario italiano gestore dei servizi digitali

Raggiunto l'accordo sul nuovo Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 1.000 dipendenti di Cineca, il consorzio interuniversitario che gestisce servizi digitali strategici per il sistema universitario, della ricerca e della pubblica amministrazione italiana.

L'intesa è stata siglata il 16 giugno dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme alle Rsu, e dalla direzione del consorzio al termine di un lungo percorso negoziale avviato nell'ottobre 2024.

Tra gli elementi qualificanti dell'accordo: la ridefinizione e la valorizzazione degli indicatori di performance che regolano la componente collettiva e di gruppo del salario variabile, il rafforzamento delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, l'introduzione di un contributo annuale alla genitorialità pari a 500 euro - attraverso la piattaforma welfare - e la conferma di un ulte-



riore contributo welfare contrattuale di 200 euro annui. L'accordo prevede inoltre il rimborso delle spese legate alla mobilità sostenibile, con la copertura fino al 100% del costo dell'abbonamento annuale ai mezzi di trasporto pubblico, e il mantenimento dell'attuale disciplina sulla reperibilità. Per le organizzazioni sindacali il rinnovo rap-

presenta un risultato importante ottenuto grazie alla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, al lavoro delle rappresentanze sindacali e alla determinazione con cui è stata sostenuta la trattativa anche nei momenti più complessi. «Questa intesa - ha dichiarato Francesco Muci, operatore della Fisascat Cisl nazionale - assume

un valore che va oltre i singoli contenuti economici e normativi. Segna il rilancio delle relazioni sindacali, conferma l'importanza del confronto e dimostra come la contrattazione collettiva continui a essere uno strumento concreto per migliorare le condizioni di lavoro, redistribuire valore e rafforzare diritti e tutele».

«Il risultato raggiunto - ha sottolineato il sindacalista - rappresenta un avanzamento significativo, pur nella consapevolezza che restano aperti alcuni temi sui quali sarà necessario continuare il confronto.

Non tutto è andato nella direzione auspicata e alcune scelte, in particolare sulla valorizzazione differenziata del welfare tra le diverse sedi aziendali, lasciano elementi di insoddisfazione.

Tuttavia le lavoratrici e i lavoratori possano valutare positivamente un accordo che introduce miglioramenti concreti e crea le condizioni per una nuova fase di relazioni sindacali all'interno del consorzio».

La sottoscrizione dell'accordo non rappresenta, quindi, un punto di arrivo, ma una tappa importante di un percorso che conferma il ruolo decisivo della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e della contrattazione collettiva nella costruzione del futuro di Cineca.

Tinexta Cyber, al via il negoziato per il rinnovo dell'integrativo

Ha preso ufficialmente il via il confronto per il rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato ai circa 750 dipendenti di Tinexta Cyber, società italiana specializzata nei servizi di cybersecurity e innovazione digitale, parte del Gruppo Tinexta. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno presentato alla direzione aziendale la piattaforma unitaria per il rinnovo del CIA, scaduto il 31 dicembre 2025 e attualmente in regime di ultravigenza fino al prossimo 30 giugno 2026. La piattaforma sindacale punta alla costruzione di un sistema di relazioni sindacali più partecipativo e strutturato, fondato su informazione preventiva, consultazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto ai processi di riorganizzazione, agli investimenti, all'utilizzo dell'intelligenza artificiale e alle strategie aziendali.

Tra le richieste avanzate fi-

gura anche l'istituzione di commissioni paritetiche su materie di particolare rilevanza, il rafforzamento delle agilità sindacali e l'introduzione di strumenti digitali per favorire la partecipazione e la comunicazione interna.

Ampio spazio è dedicato all'organizzazione del lavoro e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le organizzazioni sindacali chiedono maggiore flessibilità in ingresso e uscita, la possibilità di riduzione temporanea dell'orario per esigenze familiari o di salute, il consolidamento della banca ore solidale e una revisione complessiva della disciplina dello smart working. In particolare, la piattaforma propone una riduzione delle giornate di presenza in sede, maggiore flessibilità nella gestione delle presenze, la possibilità di suddividere le giornate in presenza in mezzogiorno e il mantenimento della commissione paritetica dedicata

al lavoro agile.

Sul tavolo anche una revisione del telelavoro e interventi per affrontare le criticità logistiche legate ai parcheggi nelle sedi aziendali.

Le richieste sindacali intervengono inoltre sui trattamenti economici e normativi collegati a trasferte e reperibilità, con l'obiettivo di adeguare indennità e regole organizzative alle effettive condizioni di lavoro del personale. Sul piano del welfare e delle tutele sociali, la piattaforma prevede il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa, con il mantenimento della copertura "PreviGen", l'estensione di alcune prestazioni ai familiari e il versamento integrale della contribuzione al Fondo Est a carico aziendale. Particolare attenzione è riservata ai temi della genitorialità e dell'inclusione sociale.

Le organizzazioni sindacali chiedono l'integrazione al 100% della retribuzione du-

rante il congedo parentale facoltativo, ulteriori giorni retribuiti per paternità, misure di sostegno economico per asili, scuole e percorsi universitari dei figli dei dipendenti, oltre all'introduzione di permessi aggiuntivi per esigenze di cura, visite mediche, studio e assistenza ai familiari. Tra le priorità indicate anche il rafforzamento della formazione continua, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze digitali e all'impatto dell'intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità. Le organizzazioni sindacali chiedono inoltre un incremento delle giornate formative e strumenti utili a prevenire l'obsolescenza delle competenze e la dispersione del know-how aziendale. Sul versante economico, la piattaforma propone l'incremento del valore dei buoni pasto, l'equiparazione del ticket tra lavoro in presenza e lavoro agile, la non

assorbibilità dei futuri aumenti contrattuali nazionali e il rafforzamento del premio di risultato, mantenendo il sistema di conversione volontaria in welfare aziendale.

Per Francesco Muci, operatore della Fisascat Cisl «il rinnovo del Contratto integrativo aziendale rappresenta un passaggio strategico per consolidare diritti, tutele e strumenti di partecipazione in un comparto ad alta innovazione e in continua evoluzione, valorizzando il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di crescita e sviluppo dell'impresa».

«Il nostro auspicio - ha concluso il sindacalista - è di sviluppare un confronto costruttivo e partecipato, finalizzato alla definizione di un accordo innovativo e condiviso, capace di migliorare le condizioni di lavoro, rafforzare il benessere organizzativo e accompagnare le sfide poste dalla trasformazione digitale».



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

Rocco Forte Hotels, al via i negoziati sul primo integrativo Circa 1.000 i dipendenti in Italia della prestigiosa catena di hotel e resort ultralusso

Ha preso il via il negoziato con la direzione di Rocco Forte Hotels per la definizione del primo Contratto integrativo aziendale da applicare ai circa 1.000 dipendenti del gruppo, presenti nelle strutture italiane della prestigiosa catena internazionale di hotel e resort di ultralusso fondata nel 1996.

L'avvio della trattativa segue la presentazione, avvenuta lo scorso 11 marzo, della piattaforma unitaria elaborata dalle organizzazioni sindacali e approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori, con l'obiettivo di costruire un sistema strutturato di contrattazione di secondo livello in un gruppo alberghiero che, oltre alle strutture già operative a Roma, Firenze, Milano, in Sicilia e in Puglia, ha annunciato nuove aperture e investimenti sul territorio nazionale tra Sardegna, Napoli, Noto e nuove destinazioni nel Sud Italia.

La piattaforma sindacale propone un impianto negoziale articolato, applicabile a tutte le strutture italiane del gruppo, comprese quelle di prossima apertura, affrontando temi legati alle relazioni sindacali, al salario, al welfare, alla formazione, alla sicurezza e all'organizzazione del lavoro. Tra le richieste avanzate figurano l'introduzione di un premio di risultato basato su indicatori condivisi di qualità del servizio, customer satisfaction, occupazione camere e performance economica, con possibilità di accesso ai benefici fiscali previsti dalla normativa e di conversione in welfare aziendale.

La piattaforma prevede inoltre misure di tutela per i part-time ciclici, percorsi di consolidamento orario, rafforzamento delle indennità previste dal Ccnl, assistenza sanitaria integrativa estesa anche a stagionali e part-time, servizi di welfare aziendale, buoni pasto, percorsi di



formazione continua e crescita professionale co-progettati con le rappresentanze sindacali.

Particolare attenzione viene riservata ai temi della conciliazione vita-lavoro, delle pari opportunità e della qualità dell'occupazione, con proposte su banca ore solidale, permessi aggiuntivi per assistenza familiare e visite mediche, flessibilità oraria, contrasto al lavoro povero e precario, regolamentazione delle turnazioni e diritto al riposo domenicale e festivo. La proposta sindacale affronta inoltre il tema della tutela delle differenze e dell'inclusione, con misure contro molestie e violenza nei luoghi di lavoro, congedi e tutele per le vittime di violenza di genere, riconoscimento dell'identità alias e specifiche previsioni legate a maternità, menopausa e salute delle lavoratrici.

Ampio spazio è dedicato anche alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con il rafforzamento del ruolo degli RLS/RLST, l'introduzione nel DVR dei rischi legati a eventi climatici estremi, molestie e violenza, la prevenzione dello stress lavoro-correlato e del burnout attraverso sportelli di ascolto e strumenti di

monitoraggio dedicati.

La piattaforma affronta inoltre gli impatti delle innovazioni tecnologiche e dell'intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro, prevedendo spazi permanenti di confronto, accesso ai criteri algoritmici e strumenti di partecipazione delle rappresentanze sindacali.

Tra i punti qualificanti del documento unitario anche specifiche clausole di salvaguardia occupazionale in caso di riorganizzazioni, fusioni o acquisizioni, con strumenti di ricollocazione interna, riqualificazione professionale, stabilizzazione del lavoro precario e obblighi di trasparenza preventiva sulle modifiche organizzative. Nel confronto con l'azienda è emersa la necessità di definire con chiarezza il perimetro applicativo del futuro accordo integrativo, anche alla luce della struttura articolata del gruppo e dei differenti modelli gestionali presenti nelle varie realtà operative. La Fisascat Cisl, insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, ha ribadito la necessità di definire un percorso stabile e trasparente di relazioni sindacali, capace di accompagnare la crescita del gruppo valorizzando professio-

nalità, qualità del lavoro e condizioni occupazionali.

Per la federazione cislina la contrattazione integrativa rappresenta uno strumento essenziale per redistribuire la ricchezza prodotta, rafforzare il coinvolgimento e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e introdurre tutele economiche e normative migliorative rispetto a quanto previsto dal Contratto nazionale di settore.

La federazione ha inoltre sottolineato come la complessità organizzativa del gruppo non rappresenti un ostacolo alla costruzione di un impianto condiviso di contrattazione integrativa, con elementi comuni e possibili declinazioni territoriali legate alle specificità delle singole strutture.

«L'avvio del confronto per la definizione del primo Contratto integrativo aziendale nel gruppo Rocco Forte Hotels in Italia rappresenta un passaggio importante per qualificare il sistema delle relazioni sindacali in un segmento del turismo di alta gamma interessato da importanti processi di sviluppo e investimento» ha dichiarato Salvo Carofratello della Fisascat Cisl nazionale sottolineando che «tra i principali competitor del settore dell'hotellerie di lusso, la contrattazione integrativa rappresenta già da tempo uno strumento consolidato per qualificare relazioni sindacali, organizzazione del lavoro e trattamenti economici».

«Il nostro auspicio - ha concluso il sindacalista - è quello di consolidare un sistema partecipativo di relazioni sindacali, capace di valorizzare le professionalità presenti nelle strutture italiane del gruppo, rafforzare welfare e formazione continua e migliorare le condizioni di lavoro e salariali delle lavoratrici e dei lavoratori».

Alpitour, siglato l'addendum al Cia sul Premio di Risultato

Rafforzare il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori di Alpitour, valorizzare la contrattazione di secondo livello e ampliare gli strumenti di welfare aziendale. Sono questi gli obiettivi dell'addendum al Contratto integrativo aziendale sul Premio di risultato 2024-2025 sottoscritto dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria con la direzione del tour operator, leader del turismo organizzato in Italia. L'intesa introduce, in via sperimentale e non strutturale, la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori aventi diritto al Premio di Risultato 2025 di convertire, su base volontaria e individuale, tutto o parte della premialità in beni e servizi di welfare aziendale, secondo quanto già previsto dal Contratto integrativo vigente. In caso di conversione, l'azien-



da riconoscerà una integrazione aggiuntiva pari all'11% dell'importo effettivamente convertito, accreditata nel conto welfare individuale come "Incremento Welfare 2025", utilizzabile esclusivamente in servizi welfare e non monetizzabile.

Il vantaggio complessivo derivante dalla trasformazione del premio in welfare

determina una maggiorazione complessiva pari al 20% rispetto all'erogazione in busta paga.

L'accordo definisce inoltre modalità e tempi di utilizzo del credito welfare, prevedendo che il Pdr convertito e l'incremento aziendale siano fruibili attraverso la piattaforma welfare dedicata nel periodo compreso tra il 1° lu-

glio 2026 e il 30 giugno 2027. Restano ferme tutte le tutele previste dal Cia vigente sia in caso di mancata scelta di conversione sia in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Nel corso del confronto sindacale è stata posta particolare attenzione alla tutela del salario, alla salvaguardia del potere d'acquisto, alla libertà di scelta individuale delle lavoratrici e dei lavoratori e al mantenimento di un equilibrio tra innovazione contrattuale e garanzie collettive. L'intesa si inserisce inoltre nel quadro delle misure introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, che hanno rafforzato la convenienza fiscale dei premi di risultato e degli strumenti di welfare aziendale, ampliando le possibilità offerte dalla contrattazione collettiva di secondo livello. Un risultato che conferma il valore del

confronto sindacale, della partecipazione delle delegate e dei delegati e del lavoro svolto dalle strutture territoriali nel governare i processi di innovazione contrattuale e redistribuzione del reddito. «Con questo accordo - ha dichiarato Silvio Ferremi, operatore sindacale della Fisascat Cisl - si rafforza il valore della contrattazione di secondo livello come strumento capace di produrre risultati concreti sul salario e sul welfare delle lavoratrici e dei lavoratori. L'intesa raggiunta in Alpitour amplia le possibilità di scelta individuale, valorizza il welfare aziendale e dimostra come il confronto sindacale, sostenuto anche da un quadro normativo più favorevole, possa accompagnare i cambiamenti garantendo redistribuzione, partecipazione e tutela del potere d'acquisto».

“ 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



Bofrost/Overtel, aggiornato il Testo Unico Contrattuale Integrativo Rafforzato il sistema premiante, consolidato un modello di relazioni sindacali partecipative

Si rafforza il sistema di relazioni sindacali nel Gruppo Bofrost. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria il 27 maggio hanno siglato con le direzioni di Bofrost Italia S.p.A. e Overtel S.r.l. due accordi che aggiornano il sistema di premio di risultato e il trattamento economico integrativo previsti dal Testo Unico Contrattuale Integrativo (TUCI), rinnovato nel 2023 e in vigore fino al 28 febbraio 2027.

Le intese interessano gli oltre 2.200 lavoratrici e lavoratori impiegati tra venditori, consegnatori, operatori di sede, magazzinieri, cellisti e telefoniste nelle oltre 60 filiali presenti sul territorio nazionale.

Gli accordi consolidano l'impianto del contratto integrativo aziendale, confermando il sistema di classificazione professionale e i meccanismi di crescita legati alle performance individuali e collettive, introducendo al tempo stesso nuove misure di incentivazione e adeguando alcuni parametri economici all'evoluzione del contesto di mercato.

Per Bofrost Italia, l'intesa conferma per il periodo compreso tra il 1° giugno e il 31 agosto 2026 il sistema di retribuzione variabile destinato agli operatori di vendita, con un aggiornamento del 2% dei valori di fatturato utilizzati per la progressione delle classi professionali, dei limiti provvigionali e degli altri istituti collegati. Restano inoltre confermati gli indicatori di produttività, qualità, efficienza e innovazione alla base della maturazione del premio di risultato.

Tra le principali novità figura il rafforzamento della premialità legata alla vendita della categoria merceologica degli integratori, che si aggiunge al sistema incentivante già previsto dal



TUCI e viene estesa anche agli operatori di vendita consegnatori.

L'accordo introduce un incentivo aggiuntivo di 100 euro al raggiungimento dell'obiettivo di 200 unità vendute nel periodo giugno-agosto 2026 e di 250 euro al conseguimento di 500 unità vendute entro il 28 febbraio 2027, con un ulteriore riconoscimento economico di 1 euro per ogni unità venduta oltre il target e riparametrazione degli importi per il personale part-time.

Per Overtel viene prorogato fino al 28 febbraio 2027 il sistema premiante già in vigore, confermando i criteri di determinazione dei premi variabili e gli indicatori di produttività, qualità, efficienza e innovazione.

Anche in questo caso viene introdotta una specifica premialità aggiunti-

va legata alla vendita degli integratori, con un incentivo di 150 euro al raggiungimento di 300 unità vendute nel periodo giugno-agosto 2026 e di 300 euro al conseguimento di 600 unità entro il 28 febbraio 2027, oltre al riconoscimento di 1 euro per ogni unità venduta in eccedenza rispetto all'obiettivo e alla riparametrazione per il personale part-time.

Le parti hanno inoltre condiviso l'istituzione di un tavolo tecnico con funzioni consultive, chiamato ad analizzare i sistemi retributivi e incentivanti, monitorare gli effetti delle sperimentazioni e approfondire gli aspetti organizzativi dell'attività di vendita, con l'obiettivo di individuare eventuali correttivi e favorire il miglioramento continuo del modello adottato. «Con questi accordi - dichiara

Gianfranco Brusaporci, operatore della Fisascat Cisl nazionale - prosegue il percorso di valorizzazione del Testo Unico Contrattuale Integrativo rinnovato nel 2023, confermandone l'impianto e aggiornandolo alle nuove esigenze organizzative e commerciali dell'azienda. Le intese rafforzano il sistema premiante, introducono ulteriori opportunità di riconoscimento economico per le lavoratrici e i lavoratori e consolidano un modello di relazioni sindacali partecipative attraverso l'istituzione di un tavolo tecnico permanente. È un risultato che coniuga valorizzazione del lavoro, innovazione organizzativa e confronto continuo, elementi fondamentali per accompagnare lo sviluppo dell'azienda e la qualità dell'occupazione».

Volkswagen Financial Services, siglati gli accordi sul PdR 2026

Premio di Risultato fino a 4mila euro e possibilità di conversione in welfare aziendale per i dipendenti di Volkswagen Bank e Volkswagen Leasing.

È quanto previsto dagli accordi sottoscritti dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria con le società del gruppo Volkswagen Financial Services per l'esercizio 2026.

Gli accordi troveranno applicazione per gli oltre 350 lavoratrici e lavoratori impiegati nelle due società del gruppo e si inseriscono nel percorso di relazioni sindacali e di contrattazione di secondo livello recentemente consolidato con la sottoscrizione del primo Contratto integrativo aziendale. Le intese interessano il personale impiegatizio e i quadri con almeno sei mesi di anzianità aziendale e prevedono l'erogazione del premio nel 2027, una volta approvati i risultati di bilancio dell'anno di riferimento.



L'importo base del Premio di Risultato è fissato in 4.000 euro lordi e sarà collegato al raggiungimento di obiettivi legati sia ai risultati economici dell'azienda sia alla qualità del servizio e al livello

di soddisfazione della clientela. Il sistema premiante riconosce il raggiungimento anche parziale degli obiettivi e prevede la possibilità di incrementare il valore del premio in presenza di

performance particolarmente positive. Confermata anche la possibilità, su scelta volontaria del lavoratore, di convertire in tutto o in parte il premio in welfare aziendale, beneficiando delle age-

volazioni fiscali previste dalla normativa vigente e accedendo a un paniere di beni e servizi destinati al sostegno del benessere personale e familiare.

«Con questi accordi - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci, operatore della Fisascat Cisl nazionale - consolidiamo un sistema di partecipazione che riconosce concretamente il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati aziendali e rafforza il ruolo della contrattazione di secondo livello come strumento di redistribuzione della produttività». «La scelta di collegare il premio sia all'andamento economico dell'impresa sia alla qualità del servizio offerto - ha concluso il sindacalista - rappresenta un elemento di equilibrio importante. Positiva anche la conferma della possibilità di conversione in welfare aziendale, che amplia le opportunità di tutela e sostegno per i dipendenti e le loro famiglie».



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



Kasanova, Pamaf presenta al Mimit il piano di rilancio Investimento complessivo di 18mln di euro, ritorno alla redditività nel 2026

Prende forma il progetto di rilancio di Kasanova, il marchio attivo nel settore dei casalinghi e degli articoli per la casa acquisito nelle scorse settimane dalla holding imprenditoriale italiana Pamaf, guidata da Antonio Bernardo, che ha rilevato il 100% delle azioni del gruppo.

Nel corso del tavolo di monitoraggio convocato al Ministero delle Imprese e del Made in Italy il 3 giugno, la nuova proprietà ha presentato le linee strategiche del piano industriale, aprendo una nuova fase di confronto con le organizzazioni sindacali sulle prospettive occupazionali e di sviluppo dell'azienda.

L'operazione, finalizzata al salvataggio e al rilancio del marchio, prevede un investimento complessivo di 18 milioni di euro destinato a sostenere la stabilizzazione economica e finanziaria del gruppo e ad accompagnare il ritorno alla redditività entro il 2026.

Il piano punta alla salvaguardia degli attuali livelli occupazionali, pari a circa 1.700 addetti, e al consolidamento della rete di circa 200 punti vendita presenti sul territorio nazionale, valorizzando il patrimonio di competenze maturato all'interno dell'azienda. Nel corso del confronto è stato inoltre confermato l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la presenza del marchio sul mercato attraverso investimenti tecnologici, interventi di efficientamento organizzativo e lo sviluppo della rete commerciale. Le linee operative del business plan saranno approfondite nell'ambito di specifici tavoli di confronto con le organizzazioni sindacali a livello nazionale e territoriale. Le organizzazioni sindacali hanno preso atto positivamente della presentazione del piano e delle prospettive di conti-



nuità aziendale illustrate dalla nuova proprietà, ribadendo tuttavia la necessità di affrontare le questioni ancora aperte che interessano lavoratrici e lavoratori dopo una lunga fase caratterizzata da incertezza e difficoltà. Ribadita inoltre l'esigenza di calendarizzare quanto prima i momenti di confronto necessari ad approfondire il piano industriale, monitorarne l'attuazione e affrontare le questioni ancora aperte.

«Accogliamo positivamente l'ingresso di Pamaf e la prospettiva di rilancio di Kasanova affidata a un gruppo italiano con esperienza nel settore retail» ha dichiarato Stefania Chicca della Fisascat Cisl nazionale.

«Dopo mesi di forte incertezza - ha sottolineato la sindacalista - è un segnale che può contribuire a restituire fiducia alle lavoratrici e ai lavoratori. Ora però è necessario affrontare diverse questioni che riguardano l'organizzazione del lavoro, gli aspetti contributivi, le prestazioni dell'ente bilaterale e la gestione di ferie e permessi». «Il nostro auspicio - ha concluso

- è che questa nuova fase consenta di costruire relazioni sindacali strutturate, partecipate e continuative, fondate sulla piena trasparenza delle prospettive industriali e occupazionali. Solo attraverso un confronto costante sarà possibile accompagnare il percorso di rilancio dell'azienda garantendo tutele, qualità del lavoro e certezze per le lavoratrici e i lavoratori».

Il prossimo incontro di monitoraggio al Mimit è stato fissato per il 26 novembre.

Unipol Rental, il confronto al Ministero conferma la distanza

Dopo la giornata di sciopero nazionale del 17 aprile, la vertenza Unipol Rental è approdata al Mimit. Su richiesta della Fisascat Cisl e delle altre organizzazioni sindacali di categoria, il 4 giugno si è svolto il tavolo di confronto istituzionale sulla riorganizzazione annunciata dalla società del Gruppo Unipol, attiva nel settore del noleggio a lungo termine e della mobilità aziendale. A sostegno delle ragioni della mobilitazione si è tenuto un presidio delle lavoratrici e dei lavoratori davanti alla sede del Ministero. Il piano, comunicato dall'azienda il 5 marzo scorso, prevede la chiusura di 21 sedi territoriali distribuite in diverse regioni del Paese e coinvolge complessivamente 100 lavoratrici e lavoratori su un totale di 411 dipendenti presenti nelle 24 sedi aziendali attive sul territorio nazionale. Nel dettaglio, 72 addetti con funzioni direzionali e amministrative sono destinatari di trasferimento verso le sedi di Reggio Emilia, Bologna e Milano, mentre 28 lavoratrici e lavoratori dell'area commerciale continuerebbero a operare sui territori con uno spostamento della sede di appartenenza. Tra i territori interessati figurano Lazio, Toscana, Puglia, Campania e Sicilia, oltre a Lombardia, Ve-

neto, Emilia-Romagna, Liguria e Marche. La sede maggiormente coinvolta è quella di Roma, con 41 dipendenti coinvolti dai trasferimenti. Nel corso dell'incontro la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme alle rispettive federazioni, hanno ribadito le ragioni che hanno portato alla richiesta di intervento del Ministero, denunciando l'assenza di un reale confronto sulle conseguenze sociali e occupazionali del piano e la mancanza di disponibilità aziendale ad approfondire soluzioni alternative ai trasferimenti. Fin dall'apertura della vertenza le organizzazioni sindacali hanno avanzato una serie di proposte finalizzate a ridurre l'impatto della riorganizzazione sulle persone: ricollocazioni all'interno del Gruppo accompagnate da percorsi di formazione e riqualificazione professionale, utilizzo di strumenti di sostegno al reddito per gestire la fase di transizione, attivazione di job posting con diritto di precedenza per il personale coinvolto, ricorso al lavoro da remoto e percorsi di accompagnamento alla pensione. Secondo le organizzazioni sindacali, nessuna di queste ipotesi ha finora trovato una concreta disponibilità da parte aziendale. Anche nel

corso del confronto al Mimit, infatti, Unipol Rental ha confermato la volontà di procedere con il progetto di riorganizzazione secondo i tempi già annunciati, indicando nel 1° luglio la data di piena operatività del nuovo assetto organizzativo e limitando il confronto alle misure economiche di sostegno ai trasferimenti o alle eventuali uscite volontarie. Nel corso del tavolo l'azienda ha sostenuto che i lavoratori effettivamente interessati da un trasferimento sarebbero 54, al netto del personale commerciale, dei lavoratori fragili tutelati dalla normativa vigente. Una ricostruzione che non modifica il giudizio dei sindacati, secondo cui la portata sociale della riorganizzazione va valutata considerando l'intero perimetro delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti e le ricadute che il piano produce sulle persone e sulle famiglie. Per le organizzazioni sindacali il tema non può essere ridotto esclusivamente a una questione economica. Dietro ogni trasferimento ci sono condizioni di vita, responsabilità familiari, professionalità costruite nel tempo e radicamento nei territori che meritano attenzione e rispetto. Per questo motivo continuano a ritenere indispensabile la ricerca di soluzioni alternative

e condivise che consentano di salvaguardare l'occupazione senza imporre cambiamenti così radicali e traumatici. La Fisascat Cisl ha ribadito la necessità di riaprire un confronto concreto sulla gestione della riorganizzazione, evitando soluzioni unilaterali che scaricano sulle persone il costo delle scelte aziendali, spingendo di fatto le lavoratrici e i lavoratori verso le dimissioni. Le organizzazioni sindacali giudicano positivamente la convocazione da parte del Ministero delle Imprese e del Made in Italy per l'attenzione riservata alla vertenza.

Il Mimit ha invitato l'azienda a valutare percorsi in grado di favorire il mantenimento dell'occupazione e ad aprire spazi di confronto utili a individuare ulteriori soluzioni alternative ai trasferimenti, attraverso strumenti e modalità capaci di conciliare le esigenze organizzative dell'impresa con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Le organizzazioni sindacali lavoreranno il percorso di confronto istituzionale possa contribuire a riaprire un dialogo costruttivo tra le parti e favorire l'individuazione di soluzioni condivise a tutela dell'occupazione e delle condizioni di vita delle persone interessate dalla riorganizzazione.



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Deloitte, 3.000 lavoratrici e lavoratori fuori sede a rischio La stretta sullo smartworking imposta dal Gruppo può indurre alle dimissioni

Nel mese di luglio è entrato in una fase di stallo il confronto tra il Gruppo Deloitte e le organizzazioni sindacali di categoria per il rinnovo dell'accordo sullo smart working, in scadenza il prossimo 30 novembre e applicato ai quasi 15mila dipendenti del network italiano della società leader nei servizi professionali alle imprese, attiva nella revisione contabile, nella consulenza fiscale, legale e finanziaria.

Il Gruppo è presente con 23 sedi sul territorio nazionale ad Ancona, Bari, Bergamo, Bologna, Brescia, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Lecce, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Parma, Roma, Torino, Treviso, Udine, Varese, Verona, Vicenza e Voghera. Al centro del negoziato la proposta aziendale di ridefinire l'attuale modello di lavoro agile, riducendo da cinque a due le giornate ordinarie di smart working settimanali. Le organizzazioni sindacali hanno espresso la netta contrarietà a una riduzione strutturale dello smart working, chiedendo piena trasparenza sui dati relativi all'impatto che il nuovo modello organizzativo avrebbe sulle lavoratrici e sui lavoratori. L'analisi della documentazione fornita dall'azienda ha evidenziato un elemento particolarmente critico: quasi



3.000 dipendenti risiedono a oltre 100 chilometri dalla sede di lavoro e, in numerosi casi, la distanza supera i 700, i 900 e persino i 1.100 chilometri. Una condizione che rende di fatto impraticabile un obbligo generalizzato di rientro in presenza per due o tre giorni alla settimana senza adeguate garanzie. Per queste lavoratrici e questi lavoratori, per i quali la modalità di lavoro agile è disciplinata dal contratto individuale di lavoro, la modifica dell'attuale organizzazio-

ne rischierebbe di tradursi nell'impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro e si configurerebbe come una scelta unilaterale dell'azienda. Nel corso dell'ultimo incontro del 26 giugno la Fisascat Cisl ha ribadito che, senza risposte chiare, vincolanti e soddisfacenti per i circa 3.000 lavoratori coinvolti, non esistono le condizioni per proseguire il confronto sul testo dell'ipotesi di accordo. Per la federazione cislina la proposta aziendale rischia infatti di costringere

migliaia di lavoratrici e lavoratori a scegliere tra il mantenimento del posto di lavoro e la sostenibilità della propria vita personale e familiare, trasformando una revisione dell'organizzazione del lavoro in un meccanismo di espulsione indiretta dal lavoro. La direzione aziendale ha preso atto della posizione sindacale e si è riservata un periodo di valutazione per formulare una nuova proposta. Il confronto resta pertanto sospeso. «Abbiamo detto con estrema

chiarezza all'azienda che prima di discutere qualsiasi modifica dell'accordo occorre risolvere il problema dei quasi 3.000 dipendenti fuori sede che verrebbero pesantemente penalizzati dal nuovo modello organizzativo» dichiarano Luigi Spinzi, segretario nazionale della Fisascat Cisl, e Sara Mangone, segretaria generale della Fisascat Cisl Lombardia.

«Per chi vive a centinaia di chilometri dalla sede di lavoro, - hanno sottolineato i due sindacalisti - imporre due o tre rientri settimanali significa, nei fatti, rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro e indurre a un fenomeno di dimissioni di massa. Una revisione dell'organizzazione del lavoro non può trasformarsi in uno strumento che spinge le persone a dimettersi perché impossibilitate a conciliare il lavoro con la propria vita».

«Nessuno può essere costretto a scegliere tra il proprio impiego e la propria famiglia. - hanno concluso - Servono risposte chiare, tutele effettive e impegni vincolanti per tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti. Auspichiamo un ripensamento da parte dell'azienda, all'altezza della storia, delle responsabilità e del profilo internazionale del Gruppo Deloitte».

Original Marines, continuità occupazionale per i 1.700 dipendenti

Si è concluso con il via libera al rilancio di Original Marines il tavolo convocato il 1° luglio al Ministero del Lavoro. La nuova proprietà, Pamaf ha confermato la continuità dei circa 1.700 rapporti di lavoro, l'assenza di licenziamenti legati al piano di riorganizzazione e l'avvio di un progetto di sviluppo del marchio. Nel corso dell'incontro è stata ufficializzata la conclusione dell'operazione che ha portato l'azienda ad acquisire il 100% delle quote di Original Marines. L'azienda ha precisato che si tratta di un passaggio delle partecipazioni societarie e non di un trasferimento di ramo d'azienda, confermando la piena continuità dei circa 1.700 rapporti di lavoro. L'azienda ha inoltre comunicato che il procedimento penale a carico della società e dei soci è stato archiviato con provvedimento del 26 giugno 2025 "perché il fatto non sussiste, con il conseguente venir meno delle misure cautelari precedentemente adottate".

È stato inoltre ribadito che, durante l'intera vicenda, non si sono registrate interruzioni nel pagamento delle retribuzioni, delle ferie e delle mensilità aggiuntive. Sul piano indu-



striale è stato confermato il percorso di razionalizzazione della rete commerciale, che prevede la chiusura di 30 punti vendita tra giugno 2025 e dicembre 2026. Secondo quanto illustrato dall'azienda, per tutto il personale sarà garantita la ricollocazione entro un raggio massimo di 50 chilometri dalla residenza.

La società ha assicurato che le chiusure programmate entro dicembre 2026 non determineranno licenziamenti e che tutto il personale interessato sarà ricollocato.

Pamaf ha quindi illustrato le linee di sviluppo del marchio, annunciando la sostituzione dei punti vendita in scadenza con nuove aperture negli stes-

si territori e l'espansione della rete commerciale nelle aree non ancora presidiate, in sintonia con gli altri brand del Gruppo.

«Prendiamo atto con favore dell'ingresso di un gruppo imprenditoriale italiano che ha assunto impegni precisi sulla continuità occupazionale e sul rilancio di Original Marines»

hanno dichiarato la Fisascat Cisl le altre organizzazioni sindacali di categoria.

«Con gli impegni assunti oggi - hanno aggiunto - riteniamo conclusa la fase del tavolo ministeriale di emergenza. Il confronto dovrà ora proseguire in apposito tavolo sindacale, dove sarà possibile affrontare nel dettaglio le modalità delle ricollocazioni, i tempi di attuazione, le informazioni da fornire alle lavoratrici e ai lavoratori e le prospettive di sviluppo del marchio».

«Abbiamo inoltre chiesto al Ministero del Lavoro di mantenere attivo un tavolo di monitoraggio per verificare il puntuale rispetto degli impegni assunti dalla nuova proprietà. Continueremo a vigilare affinché ogni ricollocazione avvenga nel pieno rispetto della volontà delle lavoratrici e dei lavoratori e del limite massimo di 50 chilometri dalla residenza, sia garantita un'informazione tempestiva e trasparente alle rappresentanze sindacali su ogni chiusura e nuova apertura e non venga avviata alcuna procedura di licenziamento, collettivo o individuale, collegata al processo di riorganizzazione» hanno concluso le organizzazioni sindacali.

Gruppo Coin, primi risultati al tavolo convocato al Mimit Tutele occupazionali per Roma e Milano, attivato il tavolo tecnico su salute e sicurezza

Tutele occupazionali per le piazze di Roma e Milano: sono questi i primi risultati emersi nel corso del confronto del 9 luglio al Ministero delle Imprese e del Made in Italy sulla crisi del Gruppo Coin, dopo la mobilitazione culminata nello sciopero nazionale del 18 giugno e nel presidio che ha visto oltre 250 lavoratrici e lavoratori davanti alla sede del Mimit.

L'azienda ha annunciato la chiusura della Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) sulla piazza di Roma. Grazie all'ingresso di nuovi brand e al consolidamento delle partnership commerciali, è stato comunicato il completo riassorbimento del personale coinvolto nei punti vendita di San Giovanni e Cinecittà.

Un risultato che risponde alla richiesta delle organizzazioni sindacali di tradurre gli investimenti in ricollocazioni effettive e stabilità occupazionale. L'azienda ha inoltre accolto la richiesta sindacale di attivare uno specifico tavolo tecnico su salute e sicurezza, con l'obiettivo di affrontare e risolvere le criticità segnalate quotidianamente nei punti vendita dalle lavoratrici e dai lavoratori. Novità anche per la piazza di Milano. Nonostante l'imminente chiusura del punto vendita di corso Vercelli, l'azienda ha comunicato che non attiverà alcuna procedura di Cigs, privilegiando



percorsi alternativi finalizzati alla salvaguardia dell'occupazione senza ricorso agli ammortizzatori sociali. Le parti hanno inoltre affrontato il tema dell'apertura di una procedura di mobilità volontaria incentivata, finalizzata a favorire la sostenibilità sociale del piano di riorganizzazione attraverso incentivi destinati alle lavoratrici e ai lavoratori che intendano intraprendere nuovi percorsi professionali o che si trovino in una fase avanzata della carriera, accompagnandoli

verso il raggiungimento dei requisiti previdenziali.

«L'incontro conferma che la mobilitazione è stata determinante per ottenere i primi risultati concreti» ha dichiarato Giovanni Battista Comiati, segretario nazionale della Fisascat Cisl. «Ora è fondamentale dare continuità al confronto, - ha sottolineato il sindacalista - anche attraverso il tavolo nazionale presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, affinché le nuove partnership si traducano in occu-

pazione stabile, condizioni di lavoro sostenibili e piena tutela di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori coinvolti».

Il tavolo al Mimit è aggiornato al 7 ottobre e sarà preceduto da incontri tra azienda e organizzazioni sindacali. Il confronto proseguirà nelle prossime settimane con una serie di incontri tecnici finalizzati ad approfondire i diversi aspetti del piano di riorganizzazione e a verificare l'attuazione degli impegni assunti dall'azienda.

Gruppo Cerved, silenzio della proprietà e latitanza del Ministero

Silenzio della proprietà, risposte che non arrivano dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy e un quadro sempre più preoccupante per il futuro occupazionale.

È questa la situazione che continua a vivere chi lavora nel Gruppo Cerved, una condizione di incertezza che ha portato le lavoratrici e i lavoratori prima allo stato di agitazione, poi allo sciopero del 25 marzo scorso, caratterizzato da una forte adesione. «Da mesi - denunciano la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria - registriamo un clima di forte incertezza e una gestione che continua a negare alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di conoscere il proprio futuro. Le organizzazioni sindacali avanzano continue richieste di confronto, davanti alle quali continuano ad arrivare solo silenzi».

Al centro delle preoccupazioni sindacali c'è l'assenza di informazioni sul piano industriale e sulle prospettive del gruppo, mentre proseguono le uscite incentivate e le cessazioni dei rapporti di lavoro. «Assistiamo a una situazione sempre più grave. Mentre la proprietà continua a non fornire alcuna spiegazione sulle proprie strategie, le uscite dall'azienda proseguono senza che sia mai stato chiarito quale sia il reale progetto industriale per Cerved» proseguono le or-



ganizzazioni sindacali. Particolarmente dura la denuncia nei confronti del Ministero delle Imprese e del Made in Italy e sull'assenza del ministro Adolfo Urso. «Per tre volte abbiamo chiesto formalmente la convocazione di un tavolo di crisi nazionale. Per tre volte non è arrivata alcuna risposta. È un silenzio che riteniamo incomprensibile e inaccettabile, soprattutto considerando il ruolo strategico che Cerved svolge nel sistema economico del Paese».

Le lavoratrici e i lavoratori chiedono

risposte chiare sul numero complessivo delle uscite previste, sulle motivazioni che stanno alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro, sui criteri utilizzati per individuare il personale coinvolto e sul futuro delle attività, delle sedi e dei progetti del gruppo.

«È inaccettabile che centinaia di persone continuino a vivere nell'incertezza mentre vengono assunte decisioni che incidono direttamente sulla loro vita professionale e personale», sottolineano le organizzazioni sindacali. «Chi lavora ha il

diritto di sapere quale futuro lo attende». Per il sindacato resta inoltre aperta una questione più ampia che riguarda il ruolo sociale dell'impresa. «Reputiamo grave - concludono - che gli interessi della proprietà prevalgano sulla trasparenza, sul confronto e sulla responsabilità sociale. Cerved è una realtà di rilevanza nazionale e il futuro delle lavoratrici e dei lavoratori va gestito in maniera trasparente». Per questo serve un «immediato intervento istituzionale e la convocazione di un tavolo nazionale».

Documentazione Atti Processuali, sciopero partecipato L'incertezza occupazionale alla base delle tre giornate di astensione dal lavoro

Altissima adesione allo sciopero nazionale dei Fonici, Trascrittori e Stenotipisti forensi in appalto, proclamato per il 24 e 25 giugno dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria.

Nel corso della prima giornata di mobilitazione si è svolto un partecipato presidio nei pressi del Ministero della Giustizia, a Roma, con la presenza di numerose lavoratrici e lavoratori provenienti da tutta Italia.

Al centro della vertenza vi è la richiesta di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali e retributivi delle circa 1.500 lavoratrici e lavoratori impiegati nell'appalto, che da oltre vent'anni svolgono un servizio essenziale per il corretto funzionamento del sistema giudiziario italiano, spesso operando in condizioni di precarietà e continua incertezza.

La mobilitazione fa seguito allo sciopero nazionale dello scorso 29 maggio, che aveva registrato un'ampia partecipazione su tutto il territorio nazionale. Alla base delle iniziative di protesta, la richiesta di riaprire subito un confronto con il Ministero della Giustizia in vista della pubblicazione della nuova gara d'appalto, dopo una fase di inaccettabile interruzione delle relazioni per volontà del Dicastero.

Durante la mattinata del 24 giugno, i sindacati sono



stati ricevuti dal Ministero della Giustizia, che ha comunicato la proroga tecnica dell'appalto dal prossimo primo luglio per l'espletamento dell'iter della nuova gara. I sindacati hanno ribadito la necessità che il nuovo bando preveda adeguate garanzie volte al superamento delle criticità presenti nell'attuale affidamento e rappresenti un reale miglioramento delle condizioni di lavoro e delle

tutele occupazionali. Il Ministero, che ha manifestato la disponibilità ad aggiornare le organizzazioni sindacali sull'andamento dell'iter di gara, si è impegnato ad organizzare un incontro con il Consorzio Ciclat per il monitoraggio dei volumi di attività che non risulterebbero in riduzione.

«Auspichiamo che il Ministero tenga fede alla disponibilità dimostrata nel voler

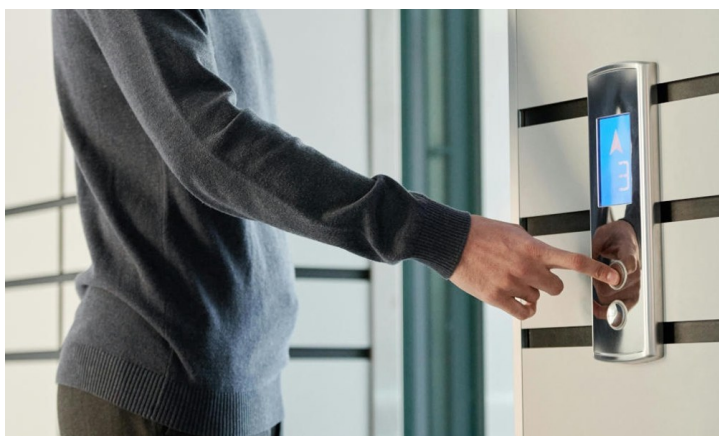
aggiornare costantemente le organizzazioni sindacali circa l'iter di gara» ha dichiarato Claudia Delfini, operatrice della Fisascat Cisl nazionale.

«Chiederemo l'istituzione di un tavolo specifico di confronto sui tempi, sui contenuti e sulla verifica dell'andamento della procedura. - ha aggiunto la sindacalista - Le lavoratrici e i lavoratori impiegati nell'appalto per il servizio

di documentazione degli atti processuali Fonici, Trascrittori e Stenotipisti forensi meritano certezze occupazionali, adeguate tutele salariali, una reale valorizzazione delle professionalità, e prospettive occupazionali volte anche al superamento della precarietà, per un riconoscimento pieno del servizio che quotidianamente garantiscono al sistema giudiziario del Paese».

Acquisizione TK Elevator/Kone, la mobilitazione europea

Il 20 maggio si è tenuta la mobilitazione sindacale europea nel settore degli ascensori e delle scale mobili dopo l'annuncio dell'acquisizione della multinazionale tedesca TK Elevator da parte della multinazionale finlandese Kone, tra i principali operatori mondiali del comparto. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme alle rappresentanze sindacali di TK Elevator Italia, hanno espresso forte preoccupazione per le possibili ricadute occupazionali, organizzative e industriali dell'operazione, chiedendo piena trasparenza e il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori a tutti i livelli. TK Elevator, nata nel 2020 dalla scissione della divisione ascensori di Thyssenkrupp, è attiva nella progettazione, installazione,



manutenzione e modernizzazione di ascensori, scale mobili e sistemi per la mobilità urbana ed è presente in numerosi Paesi con migliaia di addetti.

L'operazione, dal valore complessivo dichiarato di 29,4 miliardi di euro, è destinata a dare vita a uno dei più grandi gruppi mondiali del settore degli ascensori e

delle scale mobili.

Secondo quanto reso noto dalle stesse aziende, il completamento non avverrà prima del secondo trimestre del 2027 e rimane subordinato al rilascio delle necessarie autorizzazioni societarie e regolatorie.

Le comunicazioni pubbliche diffuse finora fanno riferimento a un processo di forte

integrazione industriale e organizzativa tra le due realtà, accompagnato da rilevanti sinergie economiche.

Proprio per la portata e la natura di tali dichiarazioni, le organizzazioni sindacali ritengono del tutto legittime e fondate le preoccupazioni rispetto alle possibili ricadute sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, sulle sedi, sulle attività produttive e sul futuro industriale nei diversi Paesi coinvolti, Italia compresa.

A destare ulteriore e grave preoccupazione è il fatto che una vicenda di tale rilievo e impatto sia emersa senza un preventivo, strutturato e adeguato percorso di informazione e consultazione delle rappresentanze dei lavoratori e del Comitato Aziendale Europeo, nonostante la chiara dimensione e le evidenti implicazioni

transnazionali dell'operazione la Fisascat e le altre organizzazioni sindacali di categoria chiedono pertanto piena trasparenza sui contenuti dell'operazione, sui tempi e sulle modalità di attuazione, sulle eventuali ricadute occupazionali e organizzative, nonché sulle prospettive industriali e occupazionali per i lavoratori e per i siti del gruppo.

Il lavoro, i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e la continuità industriale non possono essere subordinati esclusivamente a logiche finanziarie.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali confermano l'attenzione e l'impegno a sostenere e promuovere tutte le iniziative sindacali utili a difendere occupazione, diritti, informazione, consultazione e futuro industriale di TK Elevator.



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



PHS Employment Monitor, i risultati dell'indagine 2026

Focus sullo stato di salute dei servizi alla persona e alla famiglia in Europa

I servizi alla persona e alla famiglia rappresentano uno dei pilastri del welfare europeo e garantiscono occupazione a oltre 10 milioni di lavoratrici e lavoratori, circa il 5% della forza lavoro complessiva dell'Unione europea, ma continuano a scontare bassi salari, difficoltà di reclutamento, carenza di riconoscimento professionale e insufficiente sostegno pubblico. È quanto emerge dal PHS Employment Monitor 2026, il rapporto promosso dalle parti sociali europee del settore – Effat, Effe, Efsi e UNI Europa – e cofinanziato dall'Unione Europea, presentato nel corso di un evento online dedicato al futuro dei servizi di cura e assistenza familiare in Europa. Il comparto comprende colf, badanti, baby sitter, assistenti familiari, assistenti domiciliari e altre figure impegnate nelle attività di cura e supporto alle famiglie e alle persone fragili. L'indagine, realizzata in 36 Paesi e tradotta in 26 lingue, ha raccolto oltre 8mila risposte tra lavoratori, utenti dei servizi, datori di lavoro e organizzazioni fornitrici, confermando il ruolo essenziale dei servizi alla persona e alla famiglia. Tra i principali risultati emerge un forte consenso tra lavoratori, organizzazioni fornitrici e utenti sulla necessità di migliorare le condizioni economiche e professionali del settore. Salari più elevati, maggiore accessibilità economica dei servizi e un più forte sostegno pubblico sono indicati come le priorità per garantire la sostenibilità futura del settore della cura. Il monitoraggio individua inoltre nel cosiddetto "rispetto istituzionale" una delle principali sfide per il futuro dei servizi alla persona e alla famiglia. Per i promotori del rapporto significa riconoscere pienamente il valore sociale ed economico del lavoro di cura attraverso salari adeguati, diritti esigibili, protezione sociale, finanziamenti pubblici e politiche capaci di sostenere un settore sempre più centrale per le società europee, anche alla luce dei processi demografici e dell'esigenza di conciliare i tempi di vita. Tra le criticità più rilevanti emerge la crescente difficoltà di attrarre e trattenere personale qualificato. Due terzi delle organizzazioni che operano nei servizi di assistenza dichiarano di avere problemi nel reperire lavoratori e circa il 40% segnala difficoltà nel mantenerli in servizio. Otto organizzazioni su dieci attribuiscono queste difficoltà ai livelli retributivi troppo bassi. Quasi la metà dei lavoratori intervistati ha inoltre dichiarato di aver preso in considerazione l'idea di lasciare il settore negli ultimi tre anni, indicando nella bassa retribuzione il principale motivo di insoddisfazione. Il rapporto evidenzia anche come la settimana lavorativa standard di 35-40 ore rappresenti spesso un'eccezione e non la regola, mentre la formazione professionale viene considerata un elemento essenziale per migliorare la qualità dell'assistenza, la sicurezza sul lavoro e l'attrattività delle professioni della cura. Particolarmente preoccupanti risultano i dati relativi alla salute e alla sicurezza. Sei lavoratori su dieci dichiarano

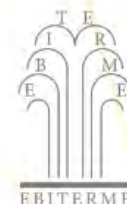


di soffrire di disturbi muscolo-scheletrici legati all'attività lavorativa; un quarto degli intervistati riferisce di aver subito o assistito ad abusi verbali e quasi il 15% denuncia episodi di molestie sessuali, violenza fisica o altre forme di abuso. Un'attenzione specifica è dedicata ai lavoratori migranti, che rappresentano una componente sempre più importante del settore. Circa un lavoratore su cinque opera in un Paese diverso da quello di origine e chiede maggiore tutela, accesso semplificato ai permessi di soggiorno e di lavoro, informazioni chiare sui propri diritti e strumenti efficaci contro sfruttamento e discriminazioni. Il rapporto evidenzia inoltre una contraddizione strutturale che interessa l'intero comparto: mentre i salari restano troppo bassi per i lavoratori, i costi dei servizi risultano troppo elevati per molte famiglie. Una situazione che continua ad alimentare il lavoro sommerso e l'irregolarità, fenomeni che sottraggono diritti e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori, indeboliscono la sostenibilità dei sistemi assistenziali e previdenziali e limitano lo sviluppo di un settore strategico per il welfare europeo. Tra le indicazioni emerse dal monitoraggio figura anche la necessità di rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. Due utenti dei servizi su tre dichiarano di preferire fornitori che applicano un contratto collettivo, e al contempo indicano il sindacato come una delle principali fonti di informazione sui diritti dei lavoratori. Nel corso del confronto che ha accompagnato la presentazione del rapporto è stata ribadita la necessità di dare piena attuazione alla Strategia europea per l'assistenza, rafforzare i sistemi di long term care, promuovere il lavoro dignitoso nel settore domestico e dell'assistenza domiciliare e sostenere la ratifica e l'applicazione della Convenzione OIL n. 189 sul lavoro domestico. Secondo i promotori del monitoraggio, il futuro dei servizi alla persona e alla famiglia passa attraverso una maggiore cooperazione tra lavoratori, datori di lavoro, utenti

dei servizi e istituzioni, nel quadro del dialogo sociale europeo e della contrattazione collettiva, per garantire occupazione di qualità, servizi accessibili e una risposta adeguata alle trasformazioni demografiche che stanno interessando l'Europa. Per la Fisascat Cisl i risultati del monitoraggio confermano l'urgenza di politiche europee e nazionali capaci di rafforzare il settore, valorizzare il lavoro di cura e assistenza e garantire condizioni di lavoro dignitose per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nei servizi di cura alla persona e alla famiglia. «Il rapporto conferma la validità delle proposte contenute nella piattaforma programmatica per la riforma del settore del lavoro domestico presentata dalle Parti Sociali nei mesi scorsi e rafforza la necessità di un intervento organico sul comparto» ha dichiarato Aurora Blanca, segretaria nazionale della Fisascat Cisl. «Senza un deciso investimento sul lavoro domestico e di assistenza familiare - ha sottolineato la sindacalista - non sarà possibile rispondere alle sfide poste dall'invecchiamento della popolazione europea e dall'aumento dei bisogni assistenziali. Parliamo di attività essenziali per il benessere delle persone e per la tenuta dei sistemi di welfare, che continuano però a essere caratterizzate da bassi salari, carenza di personale e insufficiente riconoscimento professionale». «Le priorità indicate dal monitoraggio europeo - ha aggiunto - sono le stesse che abbiamo posto al centro della piattaforma programmatica: il riconoscimento del valore sociale del lavoro domestico, il rafforzamento delle tutele, la qualificazione professionale, il sostegno alle famiglie e la costruzione di un sistema di assistenza capace di rispondere ai profondi cambiamenti demografici in atto. Occorre rafforzare i sistemi di long term care, valorizzare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, contrastare il lavoro irregolare e garantire percorsi di formazione e qualificazione professionale. È inoltre necessario promuovere l'applicazio-

ne della Convenzione OIL n. 189, adottata in Italia dal 2011 e entrata in vigore due anni dopo, che rappresenta ancora oggi un riferimento fondamentale per l'estensione dei diritti e delle tutele nel settore domestico». Non solo. Lo sguardo della Fisascat Cisl è rivolto anche al contrasto del lavoro sommerso e dell'irregolarità, fenomeni che continuano a interessare in misura significativa il settore dei servizi alla persona e del lavoro domestico. In Italia, secondo gli ultimi dati diffusi da Assindatcolf, oltre il 55% del lavoro domestico risulta ancora non dichiarato, una situazione che penalizza lavoratrici e lavoratori, sottrae risorse al Pil e limita la piena valorizzazione di un comparto essenziale per il welfare del Paese. «È indispensabile affrontare con decisione anche il fenomeno del lavoro non dichiarato che continua a caratterizzare una parte rilevante del comparto. Il rapporto evidenzia come bassi salari e costi elevati dei servizi alimentino il ricorso all'irregolarità. Servono politiche pubbliche che favoriscano l'emersione del lavoro sommerso, la regolarizzazione dei rapporti di lavoro e l'estensione delle tutele contrattuali e previdenziali. Garantire lavoro regolare significa tutelare le lavoratrici e i lavoratori, migliorare la qualità dell'assistenza e rafforzare la sostenibilità dei sistemi di welfare». Sul futuro del settore pesa inoltre la crescente domanda di assistenza legata all'invecchiamento della popolazione e il contributo sempre più determinante della componente migrante. «In un comparto nel quale il contributo dei lavoratori migranti è sempre più determinante, - ha concluso la sindacalista - servono politiche che favoriscano percorsi di regolarizzazione, integrazione e inclusione lavorativa. La qualità dell'assistenza familiare passa necessariamente attraverso la qualità del lavoro. Per questo il dialogo sociale e la contrattazione collettiva devono essere posti al centro delle strategie europee e nazionali per il futuro del lavoro di cura e assistenza familiare».

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

