

PROGETTO TERZIARIO

PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Bimestrale - Direttore Responsabile: Pierangelo Raineri - **Direzione, Editore, Amministrazione e Pubblicità:** Union Labor S.r.L., Via dei Mille 56, 00185 Roma, Telefono/Fax 0685359757; **Redazione, Progetto Grafico e Impaginazione:** Paola Mele; **Periodico registrato** presso il Tribunale di Roma con il n° 237 in data 26/06/2009 - **Service Provider:** COLT Technology Services Group Limited - www.colt.net.it; **Sito Web:** www.progettoterziario.it



Prosegue la stagione dei rinnovi contrattuali nei settori del terziario di mercato. Un percorso che continua a segnare positivamente l'azione sindacale della Fisascat Cisl insieme alle altre federazioni di categoria, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva nazionale come strumento centrale di tutela, equità e regolazione del lavoro in comparti ad alta intensità occupazionale.

Le recenti intese sottoscritte nei settori delle imprese di pulizia e dei servizi integrati e multiservizi, del lavoro domestico, dei portieri dipendenti da proprietari di fabbricati e degli agenti immobiliari, mandatori a titolo oneroso e mediatori creditizi coinvolgono complessivamente oltre un milione e mezzo di lavoratrici e lavoratori. Un risultato che conferma la capacità del sindacato di presidiare ambiti fondamentali dell'economia dei servizi e della vita quotidiana del Paese, caratterizzati da una forte frammentazione organizzativa, da una significativa presenza femminile e da un rilevante contributo di lavoratori migranti, nei quali la contrattazione svolge una funzione essenziale di garanzia e inclusione. I rinnovi contrattuali si collocano in un contesto economico ancora segnato dagli effetti

dell'inflazione e da profonde trasformazioni produttive e organizzative. In questo quadro, le intese raggiunte hanno contribuito a rafforzare la tutela del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, consentendo di recuperare il differenziale inflattivo maturato nei periodi di vigenza contrattuale e di offrire maggiore stabilità alle condizioni economiche complessive. Un risultato perseguito attraverso il rafforzamento dei minimi contrattuali e il riconoscimento di strumenti economici di accompagnamento, capaci di rispondere concretamente alle tensioni generate dall'aumento del costo della vita negli ultimi anni. Parallelamente, la contrattazione ha avviato un percorso di progressivo adeguamento dei sistemi di inquadramento professionale, intervenendo su assetti spesso rimasti invariati per decenni. Un lavoro orientato a rendere i contratti più aderenti ai cambiamenti in atto nei processi di lavoro, all'evoluzione delle competenze richieste e alle innovazioni tecnologiche e organizzative che attraversano anche i settori tradizionali del terziario di mercato. Un passaggio necessario per valorizzare il lavoro svolto e rafforzare il riconoscimento professionale delle persone occupate,

sostenendo al tempo stesso percorsi di qualificazione e crescita. I rinnovi più recenti hanno inoltre rafforzato la dimensione normativa della contrattazione, consolidando i sistemi di relazioni sindacali e ampliando gli spazi di confronto anche a livello territoriale, sia sull'andamento dei settori sia sullo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Particolare attenzione è stata riservata al rafforzamento delle tutele sociali, con misure dedicate al contrasto della violenza di genere, al sostegno alla genitorialità e alla piena valorizzazione dei diritti durante i periodi di congedo, nella prospettiva di una maggiore equità e inclusione nei luoghi di lavoro. Accanto a questi aspetti, la contrattazione continua a investire su strumenti di welfare e di bilateralità, promuovendo l'accesso all'assistenza sanitaria integrativa e valorizzando la formazione continua come leva strategica per accompagnare i cambiamenti del mercato del lavoro e sostenere l'occupabilità delle persone. Un impegno che rafforza la qualità del lavoro e contribuisce alla tenuta complessiva dei settori coinvolti. Questi rinnovi si inseriscono in una stagione contrattuale ampia e articolata che, negli ultimi anni, ha visto un'ac-

celerazione significativa dei percorsi negoziali, con l'obiettivo di ridurre i tempi di rinnovo e rendere la contrattazione sempre più efficace nel rispondere ai bisogni reali del lavoro. Un impegno che non si esaurisce con la firma delle intese, ma prosegue nella loro attuazione e nel monitoraggio delle criticità ancora presenti nei diversi comparti. Resta complesso il contesto in cui la contrattazione si sviluppa, segnato da riorganizzazioni aziendali, cambi appalto e dinamiche di esternalizzazione che mettono alla prova la qualità delle relazioni industriali.

In questo scenario, la Federazione continua a rivendicare la centralità della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e il valore della contrattazione collettiva come strumento fondamentale per governare il cambiamento e contrastare il lavoro povero e la precarietà. I rinnovi contrattuali sottoscritti rappresentano dunque una tappa importante di un percorso più ampio che guarda al futuro del lavoro nel terziario di mercato.

Un futuro che richiede coerenza, visione e responsabilità, confermando la contrattazione collettiva come cardine dell'azione sindacale e leva indispensabile di giustizia sociale.

21° Congresso Fisascat
Davide Guarini confermato alla guida della federazione. Dell'Ufficio eletto Segretario Generale Aggiunto. In Segreteria Sferuzza, Blanca e Notarnicola
I servizi
alle pagg. 2 e 3

Farmacie Private
Il 6 novembre è sciopero per il rinnovo del Contratto nazionale scaduto ad agosto 2024. Conclusa con esito negativo la procedura di raffreddamento e conciliazione
Il servizio
a pag. 11

I Contratti Integrativi
McDonald's Italia, Mediamarket, OBI Italia, Feltrinelli/Finlibri, Unes Maxi, Gruppo Retelit, Gruppo Marriott, Starhotels, Randstad Group, Vorwerk Italia
I servizi
alle pagg. 13, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 25

Scioperi & Mobilitazioni
Anaste, Lidl Italia, Ikea Italia, Cineca, Tkei, Booking, Gucci Italia, Burberry, Natuzzi, GS Carrefour.
I servizi
alle pagg. 11, 13, 21, 25, 27, 29, 31

Appalti e Concessioni
Al 21° Congresso
Fisascat Cisl
il confronto in chiave
europea sulla contrattazione di anticipo.
Il dibattito sulla scia
del processo di riforma
delle Direttive UE
del 2014

Un confronto serrato, ricco di spunti operativi, quello andato in scena nel pomeriggio della seconda giornata del 21° Congresso Nazionale della Fisascat Cisl, durante la tavola rotonda intitolata "La contrattazione di anticipo nella riforma delle direttive europee su appalti e concessioni". Al centro del dibattito, la proposta lanciata dalla federazione cislina sul fronte europeo, sulla scia dell'avvio del processo di riforma delle tre Direttive UE del 2014 su appalti pubblici, concessioni e settori speciali: un modello di contrattazione collettiva d'anticipo, preventiva, da integrare nei bandi pubblici e nelle concessioni, per garan-

tire filiere trasparenti, lavoro stabile e dignitoso, qualità nei servizi. Un'idea semplice ma dirompente: restituire centralità alle parti sociali prima ancora della pubblicazione dei bandi, per definire condizioni minime normative, salariali e contrattuali nei settori ad alta intensità di appalti, come il cleaning/multiservizi, la sicurezza, la ristorazione collettiva. Secondo i dati emersi nel corso della tavola rotonda, il sistema degli appalti pubblici in Europa coinvolge il 14% del PIL e circa il 14% dell'intera forza lavoro dell'Unione. Solo il comparto del cleaning/multiservizi nel Vecchio Continente conta oltre 4,2 milioni di lavoratori, di cui circa 600mila solo in Italia, mentre la ristorazione collettiva impiega in Italia circa 1,5 milioni di addetti, in crescita rispetto all'anno precedente, e il comparto della vigilanza e della sicurezza privata conta oltre 100mila addetti. Una massa critica fondamentale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali, ma ancora troppo spesso esposta alle logiche del massimo ribasso, al dumping contrattuale, alla precarietà occupazionale. In questo contesto, la Fisascat Cisl ha scelto di agire. Dopo la presentazione della proposta a Bruxelles lo scorso febbraio, in collaborazione con UNI Europa, UNI Pro-

21° Congresso Fisascat, Guarini alla guida della federazione Dell'Orefice segretario generale aggiunto. Sferruzza, Blanca e Notarnicola in segreteria nazionale

Promuovere e partecipare. È con questo spirito che la Fisascat Cisl ha celebrato, dal 27 al 30 maggio a San Vincenzo, in provincia di Livorno, il 21° Congresso Nazionale.

"Tra reale e artificiale promuovere e partecipare – Interconnessioni di una nuova dimensione umana del lavoro" è stato il leitmotiv dell'assise, nel corso della quale si è discusso di come coniugare la rappresentanza sindacale con l'innovazione tecnologica, l'evoluzione dei modelli organizzativi e produttivi e le profonde trasformazioni del lavoro e dei servizi.

Al centro dei lavori il rilancio della contrattazione collettiva come leva di promozione sociale, la costruzione di una nuova dimensione umana del lavoro nelle transizioni digitale, demografica e ambientale, e il rafforzamento della partecipazione e della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del terziario di mercato, commercio, turismo e servizi.

Un impegno che si estende anche al livello europeo, attraverso un ruolo attivo e propositivo nel dialogo sociale settoriale, con l'obiettivo di armonizzare le tutele e promuovere condizioni di lavoro eque in tutta l'Unione.

Il neo eletto Consiglio Generale ha confermato alla guida della federazione cislina Davide Guarini. Al suo fianco Vincenzo Dell'Orefice, eletto segretario generale aggiunto, insieme ai componenti della segreteria nazionale Aurora Blanca, Giusi Sferruzza e al nuovo ingresso Ivan Notarnicola, milanese, classe 1980. Notarnicola ha iniziato il suo percorso sindacale giovanissimo, mentre era ancora studente di Giurisprudenza. Dal 2005 ha operato nei servizi della Cisl Milano Metropoli, consolidando la



propria esperienza nella tutela individuale e collettiva dei lavoratori.

Dopo un'importante esperienza nell'Ufficio Tecnico-Legale, nel 2013 è entrato nella Fisascat Cisl Milano Metropoli, fino a diventare Segretario Generale nel 2021, lo stesso anno in cui è stato eletto alla guida della Fisascat Cisl Lombardia.

Il suo impegno sindacale si fonda su valori solidi: rappresentanza, ascolto e risposte concrete ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, nel segno della giustizia sociale e della dignità del lavoro. A questa nuova squadra il compito di

portare avanti le rivendicazioni sindacali e completare il percorso dei rinnovi contrattuali attesi da oltre 1,5 milioni di addetti. Un impegno rilanciato con forza dal segretario generale Davide Guarini nel suo intervento conclusivo al Congresso.

«È nostra responsabilità – ha dichiarato – portare la voce e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori al centro delle trasformazioni che stanno ridisegnando il mondo del lavoro».

«La sfida – ha aggiunto il sindacalista – è costruire una contrattazione che generi qualità, inclusione e partecipazione,

che redistribuisca la produttività e riconosca la centralità della persona nei processi di cambiamento. L'intelligenza artificiale e la digitalizzazione stanno ridefinendo il lavoro e i diritti: non possiamo limitarci a inseguire l'innovazione, dobbiamo guidarla con strumenti contrattuali, competenze diffuse e visione strategica».

«Con il rafforzamento della segreteria nazionale – ha proseguito – intendiamo affrontare con maggiore determinazione le sfide che ci attendono, potenziando la nostra capacità di azione e rappresentanza sui territori e nei luoghi di lavoro».

Lavoro, algoritmi e contrattazione: impatto dell'AI tra rischi e opportunità

Supermercati automatizzati, chatbot negli hotel, turni assegnati da algoritmi. La rivoluzione dell'intelligenza artificiale nei settori del terziario di mercato non è più un'ipotesi: è realtà quotidiana.

Secondo l'OCSE, il 27% dei lavoratori nei paesi industrializzati è già esposto a tecnologie di automazione basate su IA. E una recente stima McKinsey prevede che, entro il 2030, fino al 30% delle ore lavorate potrà essere automatizzato, con forti impatti nei settori ad alta occupazione femminile e giovanile, come commercio, turismo e servizi.

È partendo da questi scenari che la Fisascat Cisl ha scelto di aprire con il tema dell'intelligenza artificiale la prima tavola rotonda del suo 21° Congresso nazionale.

Il tema conduttore del confronto "L'intelligenza artificiale, la persona e il

lavoro" racchiude la posta in gioco: governare la transizione digitale nei settori del terziario di mercato, mettendo al centro la dignità della persona.

Moderati dalla giornalista Rai Valentina Bisti, sono intervenuti Marco Peruzzi, professore di Diritto del Lavoro all'Università di Verona, don Alessandro Picchiarelli, docente presso la Pontificia Università Gregoriana, Mattia Pirulli, segretario confederale Cisl, e Davide Guarini, segretario generale Fisascat Cisl.

Nel corso del confronto, è emersa con forza la necessità di rafforzare la contrattazione collettiva, capace non solo di gestire l'innovazione, ma di anticiparla. Per i relatori intervenuti all'iniziativa, la sfida dell'intelligenza artificiale impone di coniugare regolazione europea e approccio basato sul rischio con le tutele esistenti, a partire da privacy e diritti fon-

damentali, rafforzando il ruolo della contrattazione e della formazione per governare l'impatto sul lavoro e prevenire il rischio di sostituzione, senza trascurare le dimensioni etiche, la giustizia sociale e il rapporto tra lavoro umano e non umano.

Tra le priorità evidenziate: il diritto alla trasparenza algoritmica, la classificazione dei nuovi profili professionali, la regolazione del controllo digitale, la formazione continua.

Davide Guarini ha ricordato che «nella storia sociale ed economica molte sono state le rivoluzioni» e ha evidenziato che «l'errore che non dobbiamo commettere oggi è cercare di fermare il cambiamento: dobbiamo piuttosto governarlo».

«Per questa ragione dobbiamo valutare attentamente rischi e opportunità» ha aggiunto il sindacalista sottolineando che

«nei Ccnl dobbiamo inserire nuove tutele e diritti per regolamentare le nuove qualifiche e i perimetri di competenza, l'organizzazione del lavoro, il tema della salute e della sicurezza».

«Questa prospettiva nei settori del terziario di mercato – ha concluso – rende la formazione e la riqualificazione del personale un imperativo strategico. Necessario investire anche attraverso i fondi interprofessionali, integrati con il Fondo Nuove Competenze, affinché le lavoratrici e i lavoratori non finiscano ai margini del mercato del lavoro, spinti dall'obsolescenza delle professionalità, ma vengano messi in condizione di acquisire le necessarie competenze, utili a fronteggiare i cambiamenti in corso, così che la transizione digitale sia accompagnata da una necessaria quanto urgente transizione delle professionalità».

Services, EFCL e il supporto di interlo-
istituzionali come la vicepresidente del
mento Europeo Pina Picierno e l'on.
iale Tridico, il confronto si è ora sposta-
a cornice congressuale. Hanno parteci-
Mark Bergfeld, Direttore UNI Property
es & UNI Care - UNI Global Union
a, Enrico Somaglia, Segretario genera-
FAT - Federazione europea dei sinda-
groalimentari, turismo e lavoro domesti-
attia Pirulli, Segretario confederale Cisl,
e Guarini, Segretario generale Fisascat
Nel corso della tavola rotonda, sono
i diversi nodi strategici: la necessità di

una revisione effettiva delle direttive europee
del 2014, la valorizzazione del dialogo socia-
le settoriale, la costruzione di un modello
europeo condiviso per la qualità del lavoro
negli appalti, anche attraverso un possibile
joint statement tra sindacati, datori di lavoro e
istituzioni. «Con la nostra proposta sulla con-
trattazione d'anticipo - ha rimarcato Davide
Guarini - puntiamo a rafforzare il dialogo socia-
le settoriale europeo, ma occorre anche
pensare ad una contrattazione sovranazionale».
«Nell'era delle grandi transizioni - ha
concluso il sindacalista - abbiamo la necessi-
tà di ragionare "glocal", fondendo la dimen-

sione globale con quella locale, in particolare
nel settore dei servizi, dove si annida il lavoro
povero e precario. Con le rappresentanze
aziendali che associano le aziende virtuose
possiamo fare squadra e condizionare le sta-
zioni appaltanti intervenendo su: clausola
sociale, offerta economicamente più vantag-
giosa, buona contrattazione, accordi che por-
tino le aziende nei settori labour intensive dei
servizi ad applicare le regole. La revisione
delle direttive europee su appalti pubblici e
concessioni deve andare in questa direzione,
per la qualità del lavoro in tutti i settori in ap-
palto». Un obiettivo comune: trasformare il

sistema degli appalti da leva di risparmio a
leva di sviluppo, equità e trasparenza. Come
ha sottolineato la stessa presidente della
Commissione Ursula Von Der Leyen nella
sua dichiarazione d'intenti per il quinquennio
2024-2029, l'Europa intende puntare su cri-
teri di aggiudicazione più giusti e sostenibili,
in linea con il principio dell'offerta economica-
mente più vantaggiosa e del rispetto degli
accordi salariali. La proposta della Fisascat
Cisl si muove con coerenza in questa direzio-
ne e il 21° Congresso Nazionale ha segnato
una tappa decisiva per rafforzarne la diffusio-
ne e l'applicazione, in Italia e in Europa.

Adapt, gli effetti del dumping nei settori del terziario di mercato La Fisascat Cisl rilancia la sfida contro i "contratti pirata": riducono salari, diritti e tutele

La diffusione della contrattazione in
dumping nei settori del terziario di mer-
cato comporta non solo un taglio della
retribuzione percepita dai lavoratori cui
viene applicata, ma anche una significa-
tativa perdita di contribuzione previden-
ziale.
Analizzando la figura professionale più
rappresentativa del comparto terziario
distribuzione e servizi, il cassiere, in-
quadrato al IV livello, la perdita di retri-
buzione annua lorda derivante dall'ap-
plicazione di Ccnl sottoscritti da asso-
ciazioni poco o per nulla rappresentati-
ve può superare i 4.600 euro, a cui si
aggiunge una decurtazione contributiva
di oltre 1.500 euro.
Sono solo alcuni dei dati emersi dalla
ricerca Adapt "Fare contrattazione nel
terziario di mercato - Effettività delle
tutele e contrasto al dumping contrat-
tuale" presentata al 21° Congresso nazi-
onale della Fisascat Cisl da Michele
Tiraboschi, professore ordinario di Dirit-
to del lavoro all'Università di Modena e
Reggio Emilia, presidente della Com-
missione dell'Informazione Cnel e au-
tore del volume insieme a Giovanni Piglia-
larmi.
La ricerca, mappando le 50 figure pro-
fessionali più diffuse nel settore, rileva
inoltre che la contrattazione collettiva
del terziario di mercato copre complessi-
samente 5,1 milioni di lavoratori, il
doppio del settore metalmeccanico e

quasi dieci volte il settore chimico-
farmaceutico.
Alla data del 31 dicembre 2024 risulta-
vano depositati presso l'Archivio nazi-
onale dei contratti e degli accordi colletti-
vi di lavoro del Cnel oltre 1.000 contratti
collettivi nazionali di lavoro; di questi,
oltre 250 possono essere ricondotti al
perimetro del terziario di mercato. Non
solo: nel settore, i Ccnl siglati dalle fe-
derazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil rap-
presentano poco più dell'8% del totale,
ma coprono il 96% dei lavoratori.
I soli tre contratti collettivi del terziario,
distribuzione e servizi sottoscritti da Fi-
sascat Cisl, Filcams Cgil e Uilucs, alla
fine dello scorso anno coprivano com-
plessivamente il 30% del numero totale
degli occupati nel settore privato rilevato
dai flussi Uniemens.
Inoltre, i lavoratori del terziario rappre-
sentano complessivamente il 68% dei
lavoratori (dipendenti e indipendenti)
delle imprese attive, ovvero oltre due
terzi del totale.
Con riferimento specifico al comparto
del terziario di mercato, questo rappre-
senta il 51,8% dell'occupazione totale,
con 9,6 milioni di addetti delle imprese
attive del settore, il 46,7% del valore
aggiunto complessivo dell'economia e il
37,4% del valore della produzione totale
dei settori economici.
La ricerca Adapt per la Fisascat Cisl
rappresenta un riferimento molto impor-

tante ed un'autorevolissima conferma
del danno gravissimo che l'applicazione
dei contratti pirata produce.
«Nessuna ricerca fino ad oggi si era
spinta a quantificare con tale precisione
le differenze esistenti, non solo econo-
miche ma anche previdenziali, tra i Ccnl
sottoscritti dalle organizzazioni sindacali
comparativamente più rappresentative e
quelli stipulati da sigle poco o per nulla
rappresentative» ha dichiarato il segre-
tario generale Davide Guarini.
«La ricerca Adapt - ha aggiunto - ha
infatti evidenziato non solo il danno im-
mediato derivante dall'applicazione di
una paga base inferiore, ma anche la
perdita di retribuzione legata a istituti
variabili come maggiorazioni e indennità,
fino a calcolare con esattezza l'im-
patto contributivo. Un duplice danno per
le lavoratrici e i lavoratori: da una parte,
una retribuzione annua inferiore di sva-
riate migliaia di euro; dall'altra, una de-
curtazione dei contributi previdenziali
che si tradurrà in una pensione più bas-
sa. Chi si vede applicare un contratto
non sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil non è
solo un lavoratore povero, ma sarà an-
che un pensionato costretto all'indigen-
za».
«La rigorosa analisi realizzata da Adapt
- ha chiosato - dà la reale dimensione di
quale sia l'ingente danno prodotto dalla
applicazione di cornici contrattuali che
determinano perdite economiche per le

lavoratrici e i lavoratori anche in seno al
mercato ed alle sue dinamiche di com-
petitività». «Come in una competizione
agonistica gli atleti che fanno ricorso al
dumping barano e frodano a danno de-
gli sportivi onesti, così le aziende che
applicano contratti capestro per i propri
dipendenti alterano le normali dinami-
che di mercato e condannano comparti
dell'economia nazionale alla logica pre-
datoria della compressione dei diritti di
chi lavora. La concorrenza sleale nei
confronti della stragrande maggioranza
delle imprese italiane, che si riconosce
nei contratti collettivi nazionali sottoscri-
tti dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil e
che garantisce condizioni dignitose a
lavoratrici e lavoratori, va superata. La
Fisascat valorizzerà questo lavoro, tra-
ducendo i risultati della ricerca in richie-
ste sempre più stringenti per assicurare
l'applicazione dei contratti stipulati dalle
organizzazioni sindacali comparativa-
mente maggiormente rappresentative»
ha aggiunto Guarini.
«Dal Congresso - ha concluso il sinda-
calista - è emersa con forza l'istanza, da
parte della nostra organizzazione, di
operare in chiave antidumping contrat-
tuale, rilanciando in ogni sede il contra-
sto a queste forme di applicazione che
non dovrebbero trovare cittadinanza in
un Paese civile, dove la Costituzione
stessa sancisce la centralità del lavoro
e della sua dignità».





FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



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

www.fondorest.it

**Appalti
Incerto il futuro delle
lavoratrici e dei
lavoratori impiegati
nei servizi di pulizie
nelle sedi FiberCop. I
sindacati sollecitano il
Ministero delle Impre-
se e del made in Italy:
urgente convocare un
tavolo di confronto**

Riflettori accesi sulla situazione lavorativa degli oltre 460 addetti impiegati nelle pulizie delle sedi FiberCop in tutta Italia.

A quasi cinque mesi dal cambio di appalto, avvenuto il primo gennaio 2025, non si è ancora definito il nuovo assetto delle aziende subentrate alla precedente impresa, con importanti ripercussioni sull'organizzazione, sulle sedi coinvolte e sugli orari di lavoro di addette e addetti. Per questo motivo i sindacati nazionali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti hanno sollecitato il Ministero delle Imprese e del Made in Italy per la convocazione di un incontro – già chiesto a marzo ma senza alcun riscontro –

per l'apertura di un tavolo di confronto cui invitare FiberCop e le aziende subentrate nell'appalto di pulizia. Prima del passaggio di appalto, nei mesi di novembre e dicembre 2024, i rappresentanti sindacali hanno affrontato un confronto particolarmente teso con le aziende uscenti e subentranti. Queste ultime hanno evidenziato criticità legate alle modalità di aggiudicazione dell'appalto da parte di FiberCop, caratterizzate da un taglio ai servizi e da un'assegnazione delle sedi poco chiara. Una situazione particolare, che avrebbe reso complessa la redazione degli elenchi del personale coinvolto nel passaggio, come previsto dal Contratto Collettivo di

lavoro per i Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi.

Al momento del subentro, le Direzioni aziendali hanno annunciato significative riduzioni degli orari di lavoro (già esigui, con una media di dodici ore settimanali ma con casi limite che arrivano a due ore a settimana) e la possibilità che alcuni dipendenti, precedentemente assunti da un'unica azienda, dovessero essere impiegati da due diverse società.

Dopo un lungo e complesso confronto le organizzazioni sindacali hanno ottenuto il mantenimento dei livelli occupazionali e salariali, con l'impegno di continuare la trattativa coinvolgendo la committente FiberCop.

Imprese di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi: nuovo Ccnl Oltre 600mila le lavoratrici e i lavoratori interessati dal rinnovo. Assente Anip Confindustria



Al termine di un lungo e complesso negoziato, il 13 giugno è stata siglata, a soli cinque mesi dalla scadenza, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale Servizi di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti e le associazioni datoriali Legacoop, Concooperative, Agci Servizi e Unionservizi Confapi, le quattro associazioni datoriali che rappresentano il 70% delle imprese del settore. Un riconoscimento importante per le 600mila lavoratrici e lavoratori del comparto.

Tra i punti salienti del rinnovo, in vigore dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2028, l'aumento salariale di 215 euro a regime, pari ad un aumento sui minimi tabellari del 16,6%.

L'incremento economico così definito sviluppa, per una lavoratrice o lavoratore al secondo livello, una massa salariale pari a 5.705 euro, entro la data di vigenza del contratto. Confermata, inoltre, la clausola di adeguamento salariale per il periodo 2025-2028 e l'erogazione dell'importo complessivo, con il pieno recupero

però dell'inflazione per il periodo 2021-2024. Previsti poi l'aumento dell'orario minimo per i part time a 15 ore settimanali, il consolidamento automatico delle ore supplementari e l'inserimento della clausola di deterrenza per le aziende inottemperanti, con l'incremento del 30% dell'orario individuale settimanale. È stata definita l'integrazione al 100%, per ulteriori 90 giorni di congedo, dell'indennità per le donne vittime di violenza, la costituzione di un gruppo di lavoro per l'aggiornamento e la razionalizzazione della sfera di applicazione e l'obbligo di comunicazione preventiva da parte delle aziende per il periodo di comportamento malattia.

Commentando positivamente la sottoscrizione dell'intesa, i sindacati si trovano costretti a stigmatizzare la scelta di Anip Confindustria, unica associazione datoriale ad abbandonare il tavolo della contrattazione di fatto già nelle ultime riunioni del confronto.

Una scelta sbagliata e inaccettabile che manifesta la scarsa attenzione ed il mancato rispetto nei confronti di migliaia di lavoratrici e lavoratori delle loro imprese,

privandoli della copertura contrattuale rinnovata e rischiando di alimentare disuguaglianze tra gli addetti del settore e fenomeni di dumping contrattuale.

"Nonostante il confronto abbia avuto momenti di difficoltà siamo riusciti, con senso di dovere e responsabilità, ad arrivare ad un rinnovo che, oltre a confermare il valore del contratto nazionale, riconosce alle lavoratrici e i lavoratori importanti miglioramenti normativi e salariali", dichiarano le tre sigle.

"Sarà l'inizio di una nuova fase di ulteriore rivendicazione per le addette e gli addetti del settore, allo stato esclusi dal rinnovo contrattuale, che svolgono un ruolo strategico e indispensabile per il Paese, come dimostrato durante il periodo pandemico".

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Un rinnovo atteso, conquistato con determinazione in un settore troppo spesso invisibile. Oggi restituimo valore al lavoro di migliaia di addette e di addetti che ogni giorno garantiscono pulizia, igiene, servizi essenziali in scuole, ospedali, uffici pubblici e privati». Così il segretario

generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha commentato la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto nazionale Servizi di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi.

«L'aumento salariale di 215 euro a regime – sottolinea Guarini – rappresenta un passo concreto per il recupero del potere d'acquisto e dà una risposta alle attese dei circa 600mila lavoratrici e lavoratori interessati dall'intesa». Il sindacalista non nasconde il rammarico per l'assenza al tavolo di Anip Confindustria, unica associazione datoriale a non aver sottoscritto l'accordo.

«La contrattazione collettiva è uno strumento di civiltà e coesione: chi se ne chiama fuori compie una scelta miope, che non fa il bene né delle imprese né del lavoro. Auspichiamo ci sia una riflessione attenta da parte dell'associazione datoriale volta a condividere il rinnovo contrattuale».

«Il nostro obiettivo – conclude Guarini – resta quello di promuovere un'occupazione dignitosa, stabile e giustamente retribuita. In un settore dove il lavoro povero e disagiato è purtroppo realtà,

il diritto a non essere poveri lavorando è il principio guida di ogni nostra azione sindacale».

E' Giusi Sferruzza, segretaria nazionale Fisascat Cisl, a sottolineare le importanti novità normative introdotte con il rinnovo contrattuale. «Tra gli aspetti più innovativi - dichiara la sindacalista - le misure sul part time, che rappresentano una vera svolta normativa. Con l'introduzione dell'orario minimo settimanale a 15 ore e, soprattutto, con il meccanismo di consolidamento automatico delle ore supplementari, si valorizza finalmente il lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori part time. È una risposta strutturale contro il lavoro povero». Sferruzza evidenzia anche «il rafforzamento delle tutele per le donne vittime di violenza, con l'estensione del congedo retribuito fino a 180 giorni, la possibilità di richiedere trasferimenti e l'esonero dai turni disagiati, e l'impegno condiviso tra le parti per contrastare il dumping attraverso un aggiornamento della sfera di applicazione contrattuale. La revisione della parte normativa è parte qualificante del rinnovo».

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.

ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

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

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

#WTD2025
“Tourism and Sustainable Transformation”
il tema scelto quest’anno in occasione della Giornata Mondiale del Turismo celebrata in tutto il mondo il 27 settembre.
Il messaggio accolto dalla Fisascat Cisl

“Tourism and Sustainable Transformation”, il turismo e la trasformazione sostenibile, è il tema scelto quest’anno dall’UN Tourism in occasione della Giornata Mondiale del Turismo, celebrata in tutto il mondo il 27 settembre. La nota concettuale diffusa dalle Nazioni Unite pone l’accento sul potenziale trasformativo del turismo come motore di cambiamento positivo. Un settore capace di generare occupazione, innovazione, inclusione sociale, di rafforzare i legami tra culture e comunità, ma che deve al tempo stesso affrontare le sfide del cambiamento climatico e delle disuguaglianze crescenti. La transizione sostenibile richiede, secondo l’ONU, investimenti in formazione e competenze, sostegno alle micro, piccole e medie im-

prese, promozione dell’imprenditoria giovanile e femminile, innovazione digitale e tutela delle risorse naturali. Un messaggio accolto con convinzione dalla Fisascat Cisl, che da sempre rivendica un turismo più equo, inclusivo e sostenibile, in cui la centralità delle persone rappresenti la vera chiave di sviluppo del settore. Per il segretario generale della Fisascat Cisl, Davide Guarini, «il turismo è un settore strategico per l’economia e per la società, ma la sua vera forza trasformativa sta nelle persone che vi lavorano. Senza qualità del lavoro, senza formazione continua, senza rispetto dei contratti e senza strumenti di tutela adeguati, non può esserci un turismo davvero sostenibile». «Accogliamo con convinzione il messaggio delle Nazioni Unite: la trasformazione so-

stenibile del turismo deve partire anche dalla dignità del lavoro e dalla valorizzazione delle competenze, soprattutto di giovani, donne e lavoratori delle comunità più fragili. In Italia, questo significa combattere precarietà e stagionalità senza tutele, promuovere percorsi di riqualificazione professionale e garantire un sistema di ammortizzatori sociali più efficace e inclusivo, capace di accompagnare i periodi di inattività che caratterizzano il lavoro nel settore» ha aggiunto il sindacalista. «Troppe realtà - continuano a non rispettare i contratti o ad applicare contratti pirata, mettendo in difficoltà le aziende che operano seriamente e allontanando i lavoratori da un comparto che invece ha bisogno di professionalità, passione e prospettive di futuro».

Oltre 817mila gli assistenti familiari colf, badanti e baby sitter interessati dall’intesa Lavoro Domestico, siglato il rinnovo del Contratto nazionale

Il 29 ottobre è arrivata la firma dell’ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro domestico, applicato ad oltre 817mila assistenti familiari, colf, badanti e baby sitter. L’intesa, siglata dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf, e dalle associazioni datoriali Fidaldo e Domina a conclusione di un percorso negoziale complesso, è stata approvata dalla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Il nuovo contratto, che entrerà in vigore a partire dal primo novembre 2025, segna un importante risultato sul fronte normativo ed economico. Per la prima volta nella contrattazione del settore si assiste ad un significativo incremento dei minimi salariali, pari a 100 euro lordi a re-



gime sul livello medio BS. Una cifra da sommare agli ulteriori 135,75 euro, frutto del recupero del costo della vita (indice Istat) avve-

nuto, secondo le previsioni del Ccnl, nel periodo 2021-2025. Grazie al rinnovo, la rivalutazione annuale dei minimi retributivi passerà

dall’80 al 90%. Il nuovo accordo prevede notevoli avanzamenti sul fronte del sostegno alla genitorialità, per il quale il lavo-

ro domestico, ad oggi, viene escluso dalla gran parte delle tutele legislative. Introdotto, inoltre, il diritto di fruire di permessi per l’assistenza ai familiari con gravi disabilità. Un risultato di estrema importanza visto che, ad oggi, il settore è escluso dall’applicazione della legge 104/92. Valorizzata anche la formazione certificata promossa da Ebincolf, che passa da 11 a 30 euro. Soddisfazione in casa sindacale. “L’accordo costituisce un importante passo in avanti verso il riconoscimento del valore sociale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore domestico, figure essenziali nei servizi di cura di case, bambini, anziani, ma spesso invisibili”, hanno dichiarato Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf.

Dipendenti da Agenti Immobiliari, tutti i dettagli del nuovo Ccnl

Il 19 maggio è stata siglata l’intesa sul nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai circa 60 mila dipendenti da Agenti immobiliari, da mandataria a titolo oneroso e mediatori creditizi. Complessivamente il settore conta 120mila addetti nelle oltre 35mila agenzie presenti sul territorio nazionale.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la Fiaip – Federazione Italiana Agenti Immobiliari l’ipotesi di accordo di rinnovo in vigore dal 1° maggio 2025 fino al 31 dicembre 2027.

L’incremento salariale previsto dall’accordo consentirà alle lavoratrici e ai lavoratori di recuperare il differenziale inflattivo registrato nel periodo di vigenza contrattuale. L’aumento sui minimi contrattuali è di 200 euro al quarto livello di inquadramento, riparametrato sugli altri livelli, che, con l’erogazione di un’una tantum di 200 euro in due tranches nel 2025 e 2026, porta ad una massa salariale a regime di



oltre 5.000,00€ nel triennio di vigenza contrattuale. Nel nuovo testo sono previsti miglioramenti sul fronte normativo, con il rafforzamento delle relazioni sindacali, con confronti anche a livello territoriale sia per l’andamento del settore che per la contrattazione di II livello,

l’aumento delle tutele per le donne vittime di violenza di genere, definendo tre mesi di congedo retribuito, che vanno ad aggiungersi a quanto già previsto dalla normativa, aumentando la possibilità di variazione dei turni lavorativi, la piena e completa maturazione di

tutti gli istituti contrattuali durante i periodi di congedo parentale, anche per quanto riguarda la quattordicesima mensilità. Sarà poi istituita una commissione paritetica sulle pari opportunità per dare attuazione alle normative vigenti in materia.

Sono stati infine previsti l’attivazione dell’assistenza sanitaria integrativa all’interno dell’ente bilaterale Ebnaip e l’utilizzo delle risorse dei fondi professionali per la formazione continua.

Soddisfazione in casa sindacale.

“Il rinnovo di questo contratto - dichiarano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - si pone in continuità rispetto al panorama contrattuale e ai rinnovi già effettuati durante il 2024 e in questi primi mesi del 2025, consegnando ai lavoratori del settore una serie di normative più moderne e qualificate oltre ad un sistema salariale che recupera di fatto l’inflazione degli scorsi anni e quella previsionale fino al 2027”.

“Sul fronte della bilateralità - concludono le tre organizzazioni sindacali - abbiamo convenuto di muoverci in sintonia tra Parti Sociali per promuovere presso le imprese e i lavoratori l’ente bilaterale del settore Ebnaip, già oggi fornitore di diversi servizi e sussidi per i lavoratori”.



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

Fisascat Per Te
Il portale digitale della
Fisascat Cisl. Suppor-
to, assistenza e consu-
lenza personalizzata.
Pensato per
rispondere in maniera
immediata alle esigen-
ze di chi lavora
nei settori del
terziario di mercato

"Fisascat per Te" è il nuovo portale digitale della Fisascat Cisl al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori del commercio, turismo e servizi. Un progetto innovativo nato per offrire supporto, assistenza e consulenza personalizzata, in sinergia con le strutture territoriali, interregionali e regionali della federazione cislina. Il sito www.fisascatperte.it, è stato ideato per semplificare l'accesso alle informazioni sui contratti collettivi e per fornire strumenti utili ad orientarsi

in un mondo del lavoro sempre più complesso e in costante evoluzione. Pensato per rispondere in maniera immediata alle esigenze di chi lavora nei settori del terziario di mercato, il portale consente di scaricare facilmente i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e le relative schede sintetiche, di prenotare colloqui telefonici personalizzati con esperti per ricevere chiarimenti su tutele, diritti e normative, di fissare appuntamenti con le strutture territoriali della Fisascat Cisl,

nonché di accedere al sistema dei servizi Cisl. Per la federazione cislina questo nuovo strumento rappresenta un'ulteriore conferma dell'impegno del sindacato verso i propri iscritti. Il sito "Fisascat per Te" è disponibile per tutti gli utenti registrati, che potranno accedere ad una vasta gamma di contenuti esclusivi e servizi utili. Un'opportunità per chi lavora nei settori del terziario di mercato e vuole essere sempre aggiornato sulle proprie tutele e diritti.

Circa 40mila i dipendenti da proprietari di fabbricati interessati dall'intesa Portieri, siglato l'accordo di rinnovo del Contratto nazionale



Il 31 ottobre è stato siglato l'accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai circa 40mila portieri e addetti alle pulizie, dipendenti da proprietari di fabbricati. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, in rappresentanza dei lavoratori, e Confedilizia, in rappresentanza della proprietà edilizia, hanno siglato l'ipotesi di accordo, in vigore dal 1° novembre 2025 con scadenza il 31 ottobre 2028. Dopo lunghe trattative – che hanno tenuto conto della situazione economica generale e dell'esigenza di migliorare le tutele contrattuali – con il rinnovo sono state aggiornate le retribuzioni del settore.

L'aumento economico a regime, adeguato alle dinamiche inflattive, è di 209 euro per il livello A3, riproporzionato per gli altri livelli di inquadramento, e sarà erogato in tre tranches: 154,28 euro a gennaio 2026, 27,19 euro a gennaio 2027 e 27,73 euro a gennaio 2028. A copertura del periodo di ultra-vigenza del precedente contratto (2023-2024-2025), è stata inoltre concordata la corresponsione di un'una tantum pari a 1.500 euro per i lavoratori inquadrati nei profili A3/A4 (portieri con pulizie, con e senza alloggio), da erogare in tre tranches: 500 euro alla firma del contratto, 500 euro con la mensilità di giugno 2026 e 500 euro con la mensilità

di giugno 2027. Per le altre figure professionali disciplinate dal Contratto, l'una tantum sarà riproporzionata in base al livello di inquadramento. Tra i punti qualificanti dell'accordo si segnalano il miglioramento del trattamento economico di malattia, con l'aumento delle percentuali di indennità, la nuova indennità per il servizio di ricezione e consegna delle chiavi delle abitazioni locate negli stabili, l'inserimento nel testo contrattuale – a fini divulgativi – delle norme a tutela della genitorialità e delle azioni per il contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro, nonché l'estensione ai familiari fiscalmente a carico del lavoratore

dell'assistenza sanitaria integrativa. Prevista inoltre una giornata di permesso retribuito per effettuare visite dedicate alla prevenzione. Con questo rinnovo, al fine di dare concrete risposte alle esigenze riscontrate nell'applicazione pratica del Ccnl, è stata inoltre istituita una commissione paritetica con il compito di effettuare uno studio volto ad adeguare il ruolo dei lavoratori e delle mansioni da essi svolte nell'ambito della proprietà immobiliare, in linea con le mutevoli esigenze del comparto, di valorizzare le professionalità e di contrastare il dumping contrattuale. Le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl

e Uiltucs esprimono soddisfazione per il rinnovo di un contratto scaduto nel 2022, raggiunto dopo un percorso negoziale complesso ma costruttivo, che riconosce il valore del lavoro svolto quotidianamente da migliaia di portieri e addetti impegnati nella cura e nella gestione degli stabili. «Con questa intesa – dichiarano le tre organizzazioni sindacali – si dà finalmente risposta a un settore che da troppo tempo attendeva un adeguamento salariale e normativo. È un risultato che restituisce dignità, prospettiva e tutele a lavoratrici e lavoratori che svolgono un presidio essenziale nella quotidianità delle cittadine e dei cittadini».



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



Anaste
Lo sciopero del 31 ottobre rilancia la battaglia per un Contratto dignitoso nel terzo settore socio-sanitario assistenziale. Il dissenso contro il rinnovo siglato con sindacati non rappresentativi

Tra le mobilitazioni che hanno segnato l'autunno 2025, lo sciopero nazionale del 31 ottobre delle lavoratrici e dei lavoratori di Anaste, rappresenta uno dei passaggi più significativi sul terreno della tutela del lavoro socio-sanitario e socio-assistenziale. L'ampia adesione registrata ai presidi organizzati in numerose regioni conferma la profondità di un disagio che investe direttamente il tema della dignità professionale e della qualità dell'assistenza. La protesta nasce dal netto dissenso delle organizzazioni sindacali nei confronti del rinnovo contrattuale sottoscritto da Anaste con sigle ritenute non rappresentative e giudicato peggiorativo sul piano salariale e normativo. Al centro della mobilitazio-

ne il rifiuto di un modello che continua a produrre disparità tra operatori che svolgono le stesse mansioni nello stesso settore, ma con trattamenti economici e tutele differenti a seconda del contratto applicato. Il nodo, ancora una volta, è quello del dumping contrattuale. Per Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs non è più sostenibile che il lavoro di cura, già esposto a forti pressioni organizzative ed emotive, venga ulteriormente penalizzato da accordi al ribasso che comprimono salari, diritti e riconoscimento professionale.

La grande partecipazione ai presidi territoriali, dal Lazio alla Lombardia, dal Veneto alla Sicilia, restituisce la misura di una mobilitazione che va oltre la vertenza di categoria e investe il modello stesso di qualità dei servizi alla persona. La rivendicazione sindacale lega infatti in modo diretto la dignità del lavoro alla qualità dell'assistenza erogata alle persone fragili, riaffermando che non può esistere buona cura senza giuste condizioni per chi la garantisce ogni giorno.

Il caso Anaste diventa così emblematico di una sfida più ampia che attraversa il terzo settore: affermare il principio "stesso lavoro, stessi salari, stessi diritti" come argine alle disuguaglianze contrattuali e come condizione essenziale per valorizzare professionalità decisive per la tenuta del welfare sociale del Paese.

Farmacie Private, il 6 novembre è sciopero per il Ccnl

L'associazione datoriale torni al tavolo e riconosca il valore reale della professione

Incroceranno le braccia per l'intero turno di lavoro di giovedì 6 novembre i circa 60mila dipendenti delle farmacie private in tutta Italia, a sostegno del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, scaduto il 31 agosto 2024.

Lo sciopero, indetto dalle federazioni di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, segue l'esito negativo della procedura di raffreddamento e conciliazione svolta il 20 ottobre scorso, dopo la rottura del tavolo negoziale con l'associazione datoriale di settore Federfarma, che continua a mostrarsi "indisponibile a riconoscere alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti dai propri associati incrementi retributivi e soluzioni normative in linea con l'aumento del costo della vita, rispondenti alle caratteristiche professionali degli stessi e confacenti al contesto lavorativo nel quale operano".

Le tre organizzazioni sindacali ricordano che "le farmacie private sono un presidio sanitario e sociale essenziale per il Paese", e che "il servizio offerto va ben oltre la dispensazione dei farmaci".

"La professionalità delle farmacisti e dei farmacisti rappresenta il primo punto di riferimento per milioni di cittadini in tema di salute, assistenza e prossimità sanitaria - sottolineano -. Il ruolo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori delle farmacie merita rispetto e riconoscimento concreti, non parole vuote".

Le tre federazioni ribadiscono di "aver sempre perseguito un confronto costruttivo, avanzando proposte concrete e sostenibili per un rinnovo contrattuale che garantisca: giusti adeguamenti salariali; migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; riconoscimento della professionalità, anche in relazione alla farmacia dei servizi; percorsi formativi volti a valorizzare le competenze del persona-

le". "Federfarma torni al tavolo di trattativa con le organizzazioni sindacali confederali favorendo una rapida conclusione del negoziato - concludono Filcams, Fisascat e Uiltucs - e dimostri di voler tutelare farmacisti e farmacisti, collaboratrici e collaboratori delle farmacie private riconoscendo un rinnovo contrattuale che rispecchi il valore reale della professione".

Lo sciopero nazionale del 6 novembre è stato dichiarato nel rispetto delle leggi e delle normative in essere. Il 20

ci e collaboratori delle farmacie private riconoscendo un rinnovo contrattuale che rispecchi il valore reale della professione".

Lo sciopero nazionale del 6 novembre è stato dichiarato nel rispetto delle leggi e delle normative in essere. Il 20

FEDERFARMA CONTINUA A NEGARE IL RICONOSCIMENTO CHE CI SPETTA. IL 6 NOVEMBRE FERMIAMO LE FARMACIE PRIVATE. SCIOPERIAMO PER UN CONTRATTO VERO, GIUSTO, DIGNITOSO.



Inaccettabile la ricostruzione di Federfarma

Le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs respingono con forza la ricostruzione di Federfarma, diffusa attraverso una circolare alle farmacie associate, che attribuisce ai sindacati la responsabilità dell'interruzione dei negoziati per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Farmacie Private. "Non possiamo accettare ricostruzioni parziali e fuorvianti: la realtà è molto diversa da quella che racconta Federfarma", affermano le tre sigle in un comunicato diffuso nei luoghi di lavoro. Secondo i sindacati, le farmacie non sono in crisi. "I dati ufficiali e numerosi studi economici dimostrano che il settore ha retto meglio di molti altri, con margini di redditività sostenibili", sottolineano. "Le farmacie sono un presidio sanitario e sociale indispensabile per il Paese e il servizio che si offre nelle Farmacie va ben oltre la dispensazione

dei farmaci: la professionalità delle farmacisti e dei Farmacisti è il primo punto di riferimento per milioni di cittadini in tema di salute, assistenza e prossimità sanitaria". "Il ruolo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori delle farmacie merita rispetto e riconoscimento concreti, non parole vuote. Non è accettabile impostare la trattativa come sta facendo l'associazione dei titolari", proseguono Filcams, Fisascat e Uiltucs. La richiesta sindacale di aumento salariale, evidenziano, "non è frutto di improvvisazione ma il risultato di un calcolo basato sul recupero del potere d'acquisto dei salari. Offrire appena 180 euro non è mediazione: è una provocazione e un chiaro segnale di mancato rispetto verso le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie". Le tre federazioni ricordano che negli ultimi mesi sono stati rinnovati ben 14 contratti nazionali in altri settori, con aumenti salariali

ottobre, il coordinamento nazionale unitario delle strutture, delle delegate e dei delegati Filcams, Fisascat e Uiltucs ha dato mandato alle segreterie nazionali di avviare la mobilitazione; la fase di confronto è proseguita il 27 ottobre con

l'assemblea nazionale unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori, partecipata da circa 4.000 farmacisti e farmacisti, che ha definito le ulteriori tappe della vertenza, con manifestazioni e presidi organizzati in tutta Italia.

nettamente superiori ai 180 euro proposti da Federfarma. "Grave e senza precedenti è la minaccia di rivolgersi a non meglio specificate rappresentanze sindacali", probabilmente più disponibili ad assecondare gli interessi delle farmacie che non quelli delle farmacisti e dei farmacisti", denunciano. "Scegliere di rivolgersi a soggetti non rappresentativi significherebbe calpestare la democrazia sindacale, svilire le lavoratrici e lavoratori e imporre condizioni peggiorative. È una scelta miope e priva di rispetto per la professione e per il servizio offerto alle cittadine e ai cittadini". Per le tre sigle, "voler imporre un contratto di serie B a chi lavora in farmacia è un atto di arroganza inaudita. Non è risparmiando sul rinnovo contrattuale che si risolve la crisi di vocazione che sta colpendo la professione. Ancora una volta Federfarma dimostra di voler mantenere basso il costo del

lavoro, non di tutelare farmacisti e farmacisti, collaboratrici e collaboratori". Le organizzazioni sindacali ribadiscono di aver sempre perseguito un confronto costruttivo, avanzando proposte concrete e sostenibili per un rinnovo contrattuale che garantisca: giusti adeguamenti salariali coerenti con l'andamento del costo della vita; conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; riconoscimento della professionalità anche in relazione alla "farmacia dei servizi"; percorsi formativi che valorizzino il lavoro. "Abbiamo inviato una lettera alla presidenza di Federfarma - spiegano Filcams, Fisascat e Uiltucs - che rappresenta solo il primo atto formale di un piano di mobilitazione. La mobilitazione, l'unità e la partecipazione sono gli strumenti con cui possiamo, tutti quanti insieme, respingere i tentativi di svilire la professione e conquistare un contratto che ne rispecchi il valore reale".

**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 –

McDonald's Italia, il primo Contratto integrativo è realtà

In vigore dal 1° gennaio 2026. Circa 4mila i dipendenti diretti della company statunitense



Con la sottoscrizione del primo Contratto integrativo aziendale della propria storia in Italia, McDonald's compie un passo destinato a lasciare il segno nelle relazioni industriali del settore della ristorazione veloce.

L'intesa, siglata il 20 ottobre 2025 dalle organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con la direzione della multinazionale statunitense, entrerà in vigore il 1° gennaio 2026 e sarà applicata ai circa 4.000 dipendenti dei ristoranti gestiti direttamente dalla company.

Il suo valore, tuttavia, va ben oltre il perimetro aziendale. McDonald's Italia si è infatti impegnata a promuoverne l'adozione presso tutti i licenziatari della rete nazionale, che potranno sottoscriverlo per adesione, estendendone progressivamente i contenuti agli oltre 31.000 lavoratrici e lavoratori impiegati nei ristoranti presenti sul territorio italiano.

La scelta assume un rilievo particolare perché riguarda una delle principali realtà della ristorazione organizzata nel nostro Paese e un settore caratterizzato da una forte presenza di giovani, studenti e lavoratori impiegati con contratti part-time. In un contesto nel quale flessibilità e organizzazione del lavoro rappresentano elementi strutturali, la contrattazione aziendale è chiamata a fornire risposte capaci di integrare il contratto nazionale e di accompagnare l'evoluzione del mercato del lavoro.

Per questo il primo Contratto integrativo aziendale di McDonald's Italia rappresenta un passaggio che supera i confini della singola impresa e assume un valore di riferi-

mento per l'intero comparto del fast food.

L'intesa è il risultato di un lungo e articolato confronto negoziale che ha visto le parti impegnate non solo a definire nuove misure economiche e normative, ma soprattutto a costruire un sistema stabile di relazioni industriali fondato sul dialogo, sul confronto preventivo e sulla partecipazione.

Il contratto introduce infatti un modello strutturato di relazioni sindacali, con due incontri nazionali ogni anno dedicati ai principali indicatori economici, occupazionali e organizzativi dell'azienda, affiancati da momenti di confronto territoriale su temi quali organizzazione del lavoro, formazione, salute e sicurezza, pari opportunità e sviluppo della rete commerciale.

Viene inoltre riconosciuta la possibilità di svolgere assemblee sindacali retribuite anche al di fuori dell'orario di lavoro, rafforzando il ruolo della partecipazione nella vita aziendale.

Uno degli aspetti più innovativi dell'accordo riguarda il lavoro part-time, che costituisce una delle caratteristiche distintive del modello organizzativo di McDonald's. L'obiettivo condiviso dalle parti è quello di valorizzare questa tipologia contrattuale, favorendo una maggiore stabilità dei percorsi lavorativi.

L'accordo introduce criteri per il consolidamento dell'orario dei dipendenti che svolgono abitualmente lavoro supplementare, consentendo una migliore programmazione della vita personale e familiare e offrendo maggiori prospettive di crescita professionale. Contestualmente aumenta il compenso previ-

sto per le clausole elastiche e viene riconosciuta alle lavoratrici la possibilità di richiedere la trasformazione temporanea del rapporto da tempo pieno a part-time nel periodo successivo al congedo di maternità, rafforzando gli strumenti di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari.

Grande attenzione è dedicata anche al welfare aziendale, che rappresenta uno dei pilastri dell'intesa. A tutti i dipendenti con almeno sei mesi di anzianità viene riconosciuto un contributo annuale di welfare pari a 150 euro per ciascuno dei tre anni di vigenza del contratto. Le parti si sono inoltre impegnate a definire, entro la scadenza dell'accordo, un premio di risultato strutturale collegato agli obiettivi aziendali, così come previsto dal contratto collettivo nazionale.

L'intesa introduce inoltre nuovi permessi per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia, amplia le tutele dedicate ai caregiver familiari, rafforza la banca ore solidale e conferma il servizio gratuito di assistenza psicologica già messo a disposizione di tutto il personale.

Misure che testimoniano una crescente attenzione non soltanto agli aspetti economici del rapporto di lavoro, ma anche al benessere complessivo della persona. Un capitolo particolarmente significativo riguarda la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contratto introduce specifiche misure di prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, prevedendo un contributo aziendale fino a 3.000 euro destinato a so-

stenere le spese di trasferimento, trasloco o ricollocazione delle vittime. Si tratta di una previsione che conferma come la contrattazione aziendale stia progressivamente ampliando il proprio raggio d'azione, affrontando temi di grande rilevanza sociale che fino a pochi anni fa erano quasi del tutto assenti dagli accordi di secondo livello.

L'intesa interviene anche sul fronte della salute e della sicurezza, rafforzando gli strumenti di prevenzione e il confronto tra azienda e rappresentanze dei lavoratori. Particolare rilievo assume inoltre l'impegno assunto da McDonald's Italia ad affidare appalti e servizi esclusivamente ad imprese che applicano contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, contribuendo concretamente al contrasto del dumping contrattuale e alla promozione di lavoro regolare e di qualità lungo l'intera filiera.

Tra le novità di carattere economico figura anche l'abolizione, dal 1° gennaio 2026, della trattenuta della quota pasto prevista dal contratto nazionale per i dipendenti della società. Le parti condividono inoltre la volontà di investire nella formazione continua, valorizzando le opportunità offerte dai fondi interprofessionali e dagli strumenti pubblici di finanziamento, nella convinzione che l'accrescimento delle competenze rappresenti un elemento essenziale per accompagnare l'evoluzione del settore e favorire la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'accordo sul

primo contratto integrativo aziendale di McDonald's Italia – ha sottolineato il segretario generale Davide Guarini – rappresenta un passo significativo e una pietra miliare nella costruzione di un modello virtuoso di relazioni industriali con la company statunitense, frutto di una volontà reciproca delle parti di voler affermare, attraverso la contrattazione integrativa, l'importanza del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori di McDonald's Italia».

Sulla stessa linea la segretaria nazionale Giusi Sferruzza, che ha evidenziato come l'intesa produca «risultati concreti sul fronte del welfare, della conciliazione vita-lavoro e della valorizzazione del lavoro part-time, che è una delle grandi sfide del nostro tempo». «Ora il nostro impegno – conclude la sindacalista – è estendere queste tutele all'intera rete di McDonald's in Italia, consolidando una contrattazione che metta davvero al centro la persona e la qualità del lavoro».

Il primo Contratto integrativo aziendale di McDonald's Italia è il segno di una nuova stagione di relazioni industriali, fondata sulla partecipazione e sul dialogo, nella quale la contrattazione si conferma uno strumento capace di coniugare competitività, innovazione organizzativa e tutela del lavoro. Se il percorso di adesione sarà raccolto anche dalla rete dei licenziatari, le innovazioni introdotte potranno estendersi progressivamente all'intero sistema McDonald's italiano, contribuendo a elevare gli standard di tutela in uno dei comparti più dinamici e in continua evoluzione del terziario privato.

**GS Carrefour
Primo incontro al
Mimit sulla cessione
del gruppo alla
NewPrinces. I sindaca-
ti chiedono i dettagli
del piano di rilancio.
Coinvolti circa
24.000 dipendenti
tra diretti, in franchi-
sing e in appalto**

Il 30 luglio 2025 le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno incontrato il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, su richiesta delle stesse, in merito alla cessione del gruppo GS Carrefour. Le delegazioni sindacali hanno manifestato ai referenti del Mimit la necessità di conoscere un piano di rilancio dettagliato che chiarisca i termini dell'operazione con cui NewPrinces Group ha sottoscritto un accordo vincolante per l'acquisizione di Carrefour Italia. Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno ribadito al Mimit

che l'operazione coinvolge circa 24.000 dipendenti tra diretti, in franchising ed in appalto, nei minimarket, nei supermercati, negli ipermercati, nei negozi cash&carry, nelle sedi e addetti alla logistica. Le organizzazioni sindacali, pur prendendo atto delle dichiarazioni volte a rassicurare sul perimetro occupazionale, ritengono non accettabile che parti del piano di riorganizzazione che l'acquirente dovrebbe portare avanti siano fornite in modo frammentato attraverso comunicati stampa e dichiarazioni, senza che venga presentato ufficialmente alle organizzazioni sindacali, alle Rsu e alle Rsa un piano organico e dettagliato. Il Ministero, condividendo la rilevanza e l'importanza della vertenza, ha dichiarato che si attiverà sia verso Carrefour che verso NewPrinces Group affinché il piano venga presentato. "La priorità - dichiarano i sindacati - sarà verificare il piano di rilancio e la salvaguardia del perimetro occupazionale di tutte le unità produttive sede compresa di Carrefour Italia, della rete franchising e degli appalti, così come sarà importante valutare la qualità del piano di rilancio".

Mediamarket, c'è intesa sul primo Contratto integrativo Oltre 5.000 i dipendenti in Italia della catena tedesca di elettronica di consumo

Raggiunta l'intesa sul primo Contratto integrativo aziendale da applicare agli oltre 5.000 dipendenti di Mediamarket, catena tedesca di vendita al dettaglio di elettronica di consumo ed elettrodomestici presente in Italia con più di 140 punti vendita ad insegna Mediaworld distribuiti in 17 Regioni.

Il 19 giugno i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione societaria, dopo circa 4 anni di trattative e una interruzione dei negoziati nel 2022, hanno siglato l'ipotesi di accordo che sarà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'accordo punta, anzitutto, a valorizzare e qualificare il sistema di relazioni sindacali, strutturato su tre livelli - nazionale, territoriale e di punto vendita - e fondato su un confronto reale e partecipato che coinvolge tutti i soggetti interessati: organizzazioni sindacali e rappresentanze sindacali Rsa/Rsu di negozio.

Sul capitolo dell'organizzazione del lavoro, l'accordo prevede la programmazione annuale delle ferie, finalizzata a garantire un adeguato recupero psico-fisico dei lavoratori e che tiene conto principalmente delle richieste dei lavoratori; la programmazione annuale preventiva del lavoro domenicale e festivo, che terrà conto prioritariamente dell'adesione volontaria al lavoro domenicale e ribadisce la volontarietà del lavoro festivo, secondo i principi di equa distribuzione delle presenze; la visibilità dei turni con almeno due settimane di anticipo; la programmazione dei turni dei lavoratori full time indirizzata a ridurre i nastri orari, che privilegerà il turno unico e continuativo o, comunque, laddove i turni superino le 6 ore, una pausa non superiore ad 1 ora. Per le funzioni di head office è previsto lo smart working fino al 100% dell'orario di lavoro, in linea con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, di sostenibilità aziendale e benesse-



re collettivo, basato sulla volontarietà e sull'utilizzo di strumenti tecnologici, garantendo lo svolgimento entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro, che verrà preventivamente programmata, e quindi il diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro e a idonei requisiti di idoneità e sicurezza. Sulla parte economica l'intesa disciplina il premio di risultato, garantendo condizioni migliori per lavoratrici e lavoratori rispetto all'attuale sistema incentivante unilaterale aziendale, con una maggiore trasparenza e prevedibilità degli indicatori di risultato, e prevedendo la possibilità di convertire in welfare gli importi maturati.

In questo caso, l'azienda aggiungerà un'integrazione del 10% al valore del premio, portando l'importo massimo annuale erogabile a 1.650 euro netti. Sul tema della salute e sicurezza, viene istituito un Comitato paritetico per la salute e la sicurezza, al quale partecipano le organizzazioni sindacali e una rappresentanza di Rls, con il compito di monitorare l'andamento e l'efficacia del sistema di prevenzione, favorendo l'adozione di soluzioni che possano assicurare la tutela della salute e

sicurezza nell'ambiente di lavoro, concordando anche in materia di informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione. L'accordo prevede un impegno chiaro dell'azienda volto a contrastare ogni forma di discriminazione di genere, di molestia e violenza, anche attraverso campagne di informazione e sostenendo percorsi di protezione a favore delle vittime di violenza. A queste ultime viene riconosciuto un ulteriore periodo di congedo retribuito di un mese, a carico dell'impresa, che si aggiunge a quanto già previsto dalla legge e dal Ccnl di riferimento. Alle vittime di violenza inserite in un percorso di protezione pubblico viene riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con il diritto al reimpiego a tempo pieno su semplice richiesta. È inoltre previsto un percorso prioritario in caso di richiesta di trasferimento ad altra sede lavorativa, così come in caso di richiesta di anticipazione del Tfr e dei ratei maturati. Viene infine prevista la costituzione della Commissione Pari Opportunità, con compiti di monitoraggio, proposta e coordinamento, anche con riferimento al materiale informativo

da divulgare, e di monitoraggio dell'andamento delle segnalazioni, dei casi accertati e delle tutele occupazionali attivate.

È stata istituita la Banca ore solidale con lo scopo di favorire un sistema solidale all'interno dei luoghi di lavoro con un contributo a carico dell'azienda.

Soddisfazione in casa sindacale. Per Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, "la sottoscrizione del primo Contratto integrativo Mediamarket/Mediaworld è sicuramente un primo obiettivo importante, nonostante una trattativa complicata per i molti vincoli economici e normativi posti dalla Società. Un accordo che valorizza e qualifica il sistema delle relazioni sindacali a livello nazionale e decentrato, offrendo alcune prime risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori di Mediaworld su temi molto sensibili, quali l'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Anche il premio di risultato diventa uno strumento più trasparente e vantaggioso per lavoratrici e lavoratori, che potranno verificarne periodicamente l'andamento. Grande attenzione è stata riservata a questioni sociali di grande rilevanza, come la salute e la sicurez-

za sul lavoro, il contrasto a ogni forma di discriminazione di genere, nonché la lotta contro molestie e violenza. Sarà fondamentale adesso monitorare costantemente l'effettiva applicazione dell'accordo, per evitare che gli sforzi compiuti e gli impegni reciprocamente assunti vengano vanificati".

Per Salvo Carofratello dell'ufficio sindacale Fisascat Cisl «l'intesa raggiunta con Mediamarket sul primo CIA rappresenta un passaggio fondamentale per il rafforzamento delle relazioni sindacali e per la valorizzazione del lavoro nei punti vendita Mediaworld. Abbiamo definito un sistema di regole condivise che mette al centro le persone, il loro benessere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e la qualità dell'occupazione. La parte economica, legata a un sistema premiale flessibile e incentivato dal welfare, riconosce concretamente l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. È un punto di partenza importante, che, conclusa la fase di consultazione nei luoghi di lavoro, dovrà ora tradursi in una piena applicazione nei luoghi di lavoro, anche attraverso il coinvolgimento attivo delle rappresentanze sindacali».

**Feltrinelli/Finlibri
Siglato il nuovo CIA
per gli oltre 1.200
dipendenti della
catena di librerie.
L'intesa raggiunta
dopo un anno di tratta-
tiva: accolte le rivendi-
cazioni della
piattaforma unitaria**

Dopo un anno di trattativa, al termine di un articolato confronto e grazie alla solida collaborazione tra coordinamento nazionale e strutture territoriali, il 4 luglio è stata siglata l'ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale Feltrinelli/Finlibri. Il nuovo testo, che accoglie le rivendicazioni contenute nella piattaforma unitaria presentata da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs nel 2024, presenta molte novità. Tra le principali: aumento dei buoni pasto per tutte le lavoratrici e i lavoratori, full time e part time, che passano da 6 euro a 7,50; completa riformulazione dell'impianto del premio di risultato con l'introduzione di una

soglia minima garantita e l'estensione a tutte le lavoratrici e i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato; introduzione o rafforzamento dei permessi per figli minori, visite mediche, studio, permessi non retribuiti e congedi matrimoniali anche per unioni civili/matrimoni esteri; potenziamento e ridefinizione del sistema delle relazioni sindacali, con raddoppio del monte ore dei permessi; introduzione di misure innovative su pari opportunità e inclusione, in primo luogo il riconoscimento della carriera alias in caso di variazione identitaria; eliminazione della carenza di malattia e integrazione al 100% della retribuzione dal

1° al 20° giorno, indipendentemente dal numero di eventi. Viene inoltre istituita la commissione mansioni con l'obiettivo di un documento chiaro e condiviso su ruoli e sviluppo professionale all'interno dell'azienda. Soddisfazione da parte sindacale. "I risultati ottenuti sono frutto di un lavoro collettivo - hanno commentato le tre sigle - e della determinazione con cui tutte e tutti, nei punti vendita, nei territori e nei tavoli nazionali, hanno contribuito a portare avanti la trattativa, permettendo così di superare insieme le difficoltà incontrate e di raggiungere questo risultato di rilievo".

OBI Italia, passi avanti con il nuovo Accordo Integrativo Circa 2.500 i dipendenti dell'azienda di prodotti per il giardinaggio, la casa e il fai da te

Segna un concreto passo avanti nelle condizioni di lavoro il nuovo accordo integrativo aziendale siglato il 9 giugno dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con la direzione societaria di OBI Italia, l'azienda di prodotti per il giardinaggio, la casa e il fai da te che conta circa 2.500 lavoratrici e lavoratori nel nostro Paese. Al termine di oltre due anni di trattativa, che hanno visto il contributo determinante di delegate, delegati e strutture territoriali, è stato segnato un avanzamento qualitativo su molti fronti. Il sistema incentivante vede un aumento del premio da 800 a 1000 euro per i contratti full-time e in misura proporzionale per i part-time. In aggiunta, è stata istituita una piattaforma dedicata per convertire il premio in beni/servizi non tassati. In tema di organizzazione del lavoro, sono state stabilite due domeniche lavorabili al mese in base ad equa rotazione e introdotti due riposi consecutivi nel weekend, mentre lo straordinario festivo e domenicale ha avuto un incremento di 1,80 euro l'ora. È possibile ora donare ferie e permessi a colleghi in difficoltà. Novità di rilievo nell'ambito delle politiche sociali e della genitorialità: previsti quattro giorni di permessi retribuiti per l'inserimento dei figli in strutture prescolastiche e nei centri estivi, aggiunti cinque giorni al post congedo di paternità, con l'estensione di tutte



le misure alle coppie omogenitoriali; si registra poi un mese retribuito in più per le vittime di violenza di genere. Aumenta il numero dei delegati sindacali nel coordinamento nazionale, che passa da sei a nove, e quello delle ore di permesso di cui possono usufruire, che da 370 passa a 900. Sul fronte economico, infine, si registra l'ampliamento delle causali di miglior favore per ottenere

l'anticipo del TFR, che spaziano dalla necessità di estinguere o ridurre il mutuo all'aspettativa per malattia o gravi motivi familiari, includendo anche delicate questioni personali, come l'acquisto o l'affitto di un'abitazione dopo una separazione e le spese preadottive internazionali. La cessione del quinto non prevede più costi di gestione a carico del dipendente. "Abbiamo ottenuto mi-

glioramenti tangibili e soprattutto risultati che non sarebbero stati possibili senza il lavoro di squadra fatto insieme" dichiarano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

"L'impegno costante delle strutture territoriali e la determinazione delle delegate e dei delegati nei punti vendita hanno fatto la differenza nel corso di questo confronto" aggiungono i sindacati.

Mondo Convenienza, firmato il primo protocollo appalti

Primo Protocollo sugli appalti firmato da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs con Mondo Convenienza, una delle principali catene italiane nel commercio di arredamento per la casa e complementi d'arredo, controllata dalla Mondo Convenienza Holding spa della famiglia Carosi. Dopo 27 mesi di lunga e complessa trattativa, a fine maggio si è arrivati alla firma dello storico accordo che coinvolge oltre 6mila lavoratrici e lavoratori impiegati negli appalti Mondo Convenienza/Iris Mobili in Italia.

Fino all'avvio del confronto sindacale con il committente, questi lavoratori non beneficiavano di un contratto collettivo nazionale di lavoro, ma erano soggetti a un regolamento aziendale unilaterale privandoli di diritti fondamentali e tutele.

Il Protocollo rappresenta una svolta nelle relazioni sindacali con l'azien-

da, dimostrando come la partecipazione attiva delle federazioni maggiormente e comparativamente più rappresentative a livello nazionale - Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - insieme alla rappresentanza datoriale di Concommercio, genera un miglioramento concreto delle condizioni lavorative, temperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori. Il Protocollo ha l'obiettivo di promuovere la tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nei servizi in appalto (trasporto, montaggio, eccetera) e definisce i principi generali che ispireranno, da ora in avanti, i relativi contratti di appalto lungo tutta la filiera, ad eccezione degli appalti a prevalente contenuto intellettuale. Le regole previste diventano parte integrante di ogni contratto di appalto. Le principali novità contenute nell'accordo, tra l'altro, pre-

vedono l'applicazione, da parte degli appaltatori, dei contratti collettivi nazionali firmati da Cgil, Cisl e Uil, in quanto organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, coerenti con l'attività oggetto dell'appalto. Prevista inoltre la verifica dell'affidabilità dell'appaltatore, sulla base di criteri come: regolarità contributiva, solidità economica, esperienza pregressa, specializzazione e professionalità, con valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa (e non al massimo ribasso), che tiene conto anche della qualità del servizio e del rispetto integrale della contrattazione collettiva. Prevista anche la clausola sociale a tutela della continuità occupazionale in caso di cambio appalto, così come è stata stabilita la limitazione del subappalto al solo primo livello, soggetto a informazione preventiva e non ordinario.

Infine, oltre ad incontri di monitoraggio periodici, sono previste regole certe in caso di cambio appalto in materia di informazione e scambio dati, la valutazione dell'utilizzo del sistema Mocoa dell'Inps per il monitoraggio della congruità occupazionale, e le procedure da applicare in caso di violazioni al protocollo.

"Esprimiamo grande soddisfazione per l'importante traguardo raggiunto, che tutela oltre 6.000 lavoratori, garantendo loro il rispetto della legge, dei contratti collettivi e della dignità professionale.

Il lavoro che svolgono è fondamentale per lo sviluppo del business aziendale", dichiarano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

"Oggi - concludono - per noi è una giornata importante: affermare il rispetto delle regole e della legalità per migliaia di lavoratrici e lavoratori è la nostra missione quotidiana".



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Snaitech
Trasmessa la
piattaforma unitaria
per il rinnovo del Cia,
in scadenza il
31 dicembre 2025.
Circa 700 le lavoratrici
e i lavoratori
del gruppo leader
nel settore del
gioco legale

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno inviato alla direzione aziendale di Snaitech la piattaforma unitaria per il rinnovo del Contratto integrativo aziendale, in scadenza il prossimo 31 dicembre 2025. Sono circa 700 i dipendenti del gruppo, leader italiano nel settore del gioco legale: scommesse, giochi online e servizi innovativi attraverso tecnologie multicanale. Recentemente si è conclusa la vendita del Gruppo Snaitech da parte di Playtech PLC a Flutter Entertainment, leader mondiale nelle scommesse sportive online e nell'iGaming. Con l'ingresso in Flutter, Snaitech entra nella regione SEA a cui già appartengono i brand Sisal e PokerStars. Il documento sindacale

mira anzitutto a rafforzare il sistema di relazioni sindacali e ad ampliare il perimetro di applicazione del CIA a tutte le società del gruppo, valorizzando il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori in un settore, quello del gioco legale, che rappresenta un comparto strategico dell'economia e che deve garantire standard elevati di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità. Tra le principali richieste nella proposta di parte sindacale figurano l'aumento delle maggiorazioni per il lavoro domenicale, festivo e notturno, l'estensione delle tutele in materia di welfare contrattuale, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, il riconoscimento di nuovi diritti in tema di conciliazione vita-

lavoro e genitorialità, congedi e permessi, nonché la contrattualizzazione dello smart working, la regolamentazione dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale in azienda e l'apertura del confronto per normare la reperibilità notturna. La piattaforma prevede inoltre interventi sul premio di risultato, sulla banca ore, sulla formazione continua, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sul rafforzamento delle tutele in caso di malattia e conservazione del posto di lavoro, nonché sul contrasto alla violenza di genere. «Con la piattaforma – ha dichiarato Stefania Chicca della Fisascat Cisl – chiediamo di definire un rinnovo contrattuale che risponda ai reali bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori».

Unes Maxi, raggiunta l'intesa sul Contratto integrativo Oltre 3.500 i dipendenti della catena della Gdo presente in Italia con più di 240 punti vendita

C'è intesa sul nuovo contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 3.500 dipendenti della catena della grande distribuzione organizzata Unes Maxi presente sul territorio nazionale con più di 240 punti vendita. L'intesa, raggiunta il 25 luglio a Milano dopo un lungo negoziato avviato in seguito alla decisione unilaterale aziendale di disdire a settembre 2024 il precedente CIA risalente al lontano 2010, contiene molti elementi di novità, con maggiori tutele normative, importanti previsioni in tema di organizzazione del lavoro, un sistema sperimentale di salario variabile, e norme di contrasto alla eccessiva flessibilità, per il bilanciamento tra vita privata e lavoro, salute e sicurezza.

L'ipotesi di accordo, con validità triennale dal 1° ottobre 2025 e che sarà sottoposta nelle prossime settimane al vaglio delle assemblee dei lavoratori, prevede un ampio pacchetto di novità.

A cominciare dall'impianto delle relazioni sindacali, più strutturate con momenti di confronto periodico a livello nazionale e a livello territoriale e con l'aumento delle ore di agibilità sindacali, fino alle nuove misure su welfare e conciliazione vita-lavoro, inclusi permessi aggiuntivi per visite mediche diagnostiche/specialistiche e esigenze familiari, sostegno alla genitorialità con il riconoscimento di un ulteriore congedo retribuito pari a 5 giorni per il padre entro il primo anno di vita del figlio, esteso anche alle coppie omogenitoriali, e l'integrazione a carico azienda dell'indennità nei primi tre mesi di congedo parentale per garantire l'intera retribuzione, oltre alla possibilità di accedere al part-time fino al terzo anno di vita del bambino.

Tra i punti qualificanti anche il rafforzamento delle politiche di genere e di contrasto alle discriminazioni, oltre a strumenti di tutela specifici per chi subisce violenze sul luogo di lavoro e alla creazione di una Commissione paritetica (con monte ore di



permessi retribuiti per ciascun componente). che interverrà per verificare ed integrare le misure adottate per garantire il rispetto delle norme volte a contrastare le discriminazioni e ogni forma di molestia nei luoghi di lavoro.

La Commissione potrà valutare il riconoscimento di ulteriori indennità e permessi retribuiti finalizzati a garantire supporto economico alle persone vittime di violenza che abbiano necessità di attivare un percorso psicologico e l'individuazione di attività di natura formativa e informativa in merito al tema della violenza e della discriminazione di genere. È stato inoltre introdotto un congedo aggiuntivo a quanto previsto dal Ccnl in favore delle persone inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La Commissione è anche finalizzata alla preparazione di campagne promozionali per l'utilizzo dei sistemi aziendali di whistleblowing.

Grande attenzione è stata data al tema dell'organizzazione del lavoro, tema su cui le parti si sono confrontate a lungo, anche a seguito della disdetta.

Confermata la riduzione dell'orario settimanale a 38

ore, regolamentata la programmazione dei turni di lavoro in chiave più equa. Strutturato, inoltre, un sistema di regolamentazione e remunerazione del lavoro domenicale prestato su base volontaria, non scontato all'inizio della trattativa, con limiti alla prestazione obbligatoria, maggiorazioni salariali progressive dal 30% al 70% a seconda del numero di domeniche lavorate e il riconoscimento di almeno un weekend libero a quadrimestre per chi abbia svolto almeno 10 prestazioni domenicali. Il CIA inoltre prevede un miglioramento delle condizioni anche per i lavoratori con prestazione domenicale ordinaria.

Per la prima volta in Unes è stato introdotto un sistema sperimentale di salario variabile, con l'istituzione di un premio aziendale fino a 600 euro lordi annui, legato agli obiettivi di fatturato ed EBITDA, con la possibilità per i dipendenti di convertirlo in flexible benefits attraverso una piattaforma di welfare aziendale.

Rafforzata la tutela di tutti i lavoratori in materia di salute con la previsione di permessi retribuiti aggiuntivi, diritto all'utilizzo dei permessi retribuiti (PIR) o a forme di fles-

sibilità dell'orario di lavoro per poter svolgere visite specialistiche. Confermata la tutela dell'integrazione al 100% della retribuzione in caso di malattia, ricovero ospedaliero e infortunio previsto dal precedente CIA. Sono poi state incrementate le casistiche previste dalla legge e dal CCNL per poter ottenere l'anticipo del Trattamento di fine rapporto.

Previsto anche un sistema di cashback del 10% per la spesa dei dipendenti nei punti vendita Unes Maxi. Ai dipendenti con una prestazione giornaliera con orario continuato fino a 6 ore di lavoro giornaliero verrà inoltre riconosciuto un buono pasto del valore di 6 euro.

Sul mercato del lavoro l'intesa stabilisce il diritto di priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno e introduce al livello di confronto territoriale un esame a cadenza periodica sul ricorso al lavoro supplementare. Sul fronte degli appalti l'accordo introduce un articolato molto ampio, con linee guida rigorose per la legalità e la tutela del lavoro anche prevedendo l'obbligo per l'appaltatore di applicare il contratto collettivo inerente l'appalto sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente

te più rappresentative, l'impegno a non ricorrere al subappalto salvo rare eccezioni, e una clausola di recesso dai contratti in caso di violazioni gravi.

Soddisfazione in casa sindacale.

«Questa ipotesi di accordo - dichiarano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - rappresenta un passo avanti importante per le lavoratrici e i lavoratori di Unes Maxi frutto di un intenso lavoro durato un anno che ha coinvolto attivamente delegate e delegati. Un risultato significativo, soprattutto alla luce della disdetta del precedente accordo, che rappresenta una conquista importante per le lavoratrici e i lavoratori di Unes, a difesa del diritto alla Contrattazione Integrativa Aziendale. Siamo riusciti a coniugare il miglioramento delle condizioni economiche e professionali con nuove misure di welfare, tutele innovative e un nuovo sistema di regole su orari e lavoro domenicale». «È un'intesa che guarda al futuro - concludono - perché punta a rafforzare l'occupazione, il dialogo e la responsabilità sociale in una fase di forte trasformazione del settore della grande distribuzione organizzata».

“ 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



NH Hotels
C'è accordo sul welfare aziendale per i 1.400 dipendenti delle oltre 50 strutture ricettive alberghiere presenti in Italia. Avviato il negoziato per il rinnovo del contratto integrativo

Un bonus da 500 euro in welfare aziendale per circa 1.400 lavoratrici e lavoratori impiegati nelle oltre 50 strutture ricettive alberghiere NH Hotels presenti in Italia: è il risultato dell'accordo siglato il 18 giugno tra NH Italia S.p.A. e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil-tucs. L'intesa, che riconosce in modo concreto il contributo del personale ai risultati del gruppo raggiunti nel 2025, è stata siglata nell'ambito di un importante incontro svoltosi a Roma, presso il NH Palazzo Cinquecento, alla presenza della direzione aziendale, delle segreterie nazionali, dei sindacati territoriali e delle RSA. Il verbale rappresenta un tassello fondamentale del percorso negoziale in

corso per la definizione del primo Contratto integrativo aziendale. Accanto al riconoscimento economico, le Parti hanno già condiviso i contenuti della parte normativa e avviato il confronto sul nuovo Premio di Risultato 2026-2028. L'erogazione del credito welfare – una tantum, non ripetibile, e non destinata ai lavoratori già beneficiari del sistema MBO – sarà riconosciuta a coloro che, al 31 dicembre 2025, avranno maturato almeno sei mesi di anzianità di servizio. L'importo sarà riproporzionato per i part time e sarà disponibile entro febbraio 2026 attraverso la piattaforma digitale aziendale. Il confronto è proseguito il 24, 25 e 26 settembre, decisivi per la definizione e la sottoscrizione del nuovo

contratto integrativo aziendale, che incorporerà anche i contenuti dell'accordo sul welfare. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per Salvo Carofratello, dell'ufficio sindacale nazionale, «con la firma del verbale di accordo si compie un passo concreto e rilevante verso la costruzione del primo Contratto Integrativo Aziendale in NH Italia».

«L'erogazione del credito welfare - ha aggiunto il sindacalista - è un riconoscimento tangibile del contributo delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ma soprattutto si consolida un metodo di confronto serio, strutturato e partecipativo, che guarda con responsabilità al futuro».

Marriott, siglato il nuovo Contratto aziendale di Gruppo Oltre 1.000 i dipendenti dei sette hotel ex perimetro Starwood in Italia

Il 4 luglio è stato siglato l'accordo di rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 1.000 dipendenti dei sette hotel del gruppo Marriott, rientranti nell'ex perimetro Starwood.

L'intesa tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil-tucs e la direzione del Gruppo, in vigore dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027, ha incassato l'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'accordo - che interessa gli hotel St Regis e Westin Excelsior di Roma, St Regis e Westin Excelsior di Firenze, The Westin Palace di Milano, Gritti Palace e St Regis di Venezia - renderà possibile, per la prima volta, l'ingresso di ulteriori strutture della galassia Marriott nel perimetro del Contratto Integrativo. Il testo conserva l'impianto del CIA sottoscritto il 29 giugno 2021, con la previsione di sostanziali novità. Sulla parte economica l'intesa interviene sulla maggiorazione del Premio di Produttività e Welfare, incrementati rispettivamente di 300 e 150 euro; a queste somme si aggiunge l'ulteriore voce di 70 euro che trova conferma nel nuovo contratto e si raggiunge così, in caso di



maturazione piena del premio, un totale complessivo di 1.560 euro al livello C2-C3.

L'accordo introduce inoltre un importante aumento delle indennità e delle maggiorazioni: è previsto un incremento del 10% delle indennità per il turno spezzato e la cassa, mentre in tema di maggiorazioni è stato previsto un incremento al 18% per il turno domenicale, che si attesterà al 20% nel 2027, e del 20% per il turno notturno (per il lavoratore notturno con maggiorazione qualifica notturna) che si atte-

sterà al 22% nel 2027, e del 40% per il lavoratore diurno al quale si applica la "maggiorazione turno notte" e il lavoratore in sostituzione, sempre in regime di "maggiorazione ore notturne", incrementate entrambe al 42% nel 2027.

L'altro rilevante avanzamento che si registra nell'integrativo è l'estensione del premio di produttività e del welfare alle lavoratrici e ai lavoratori somministrati: un significativo riconoscimento per una fascia di dipendenti spesso penalizzata da

trattamenti diseguali rispetto a quelli riservati al personale diretto delle strutture alberghiere.

In tema di appalti l'accordo conferma il divieto dell'esternalizzazione dei servizi di "core business" degli hotel del Gruppo Marriott.

Il nuovo integrativo sancisce infine il superamento definitivo dell'accordo di governance sottoscritto nel 2021, finalizzato a fare fronte alle difficoltà generate dalla crisi pandemica.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Per Salvo Carofratello dell'ufficio sindacale «l'accordo riafferma i valori di stabilità occupazionale, rispetto, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, e rappresenta un modello di riferimento per il settore dell'hotellerie di alta gamma».

«Particolarmente significativo - ha sottolineato - è l'estensione del premio di produttività e del welfare anche per il personale somministrato e la conferma del divieto di esternalizzazione dei servizi core business: un presidio essenziale a tutela della dignità del lavoro e della qualità dell'occupazione nel settore».

Starhotels, rinnovo dell'integrativo per gli 800 dipendenti

Il 29 luglio è stato siglato l'accordo sul rinnovo del Contratto integrativo aziendale di Starhotels SpA per il triennio 2025-2027 che interessa oltre 800 dipendenti delle 26 strutture del gruppo alberghiero italiano presenti sul territorio nazionale.

L'intesa, raggiunta a Roma tra le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil-tucs, unitamente alle rappresentanze sindacali aziendali, e le due direzioni societarie, ha incassato l'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori riuniti in assemblea in tutte le strutture Starhotels.

Contestualmente è stato siglato l'accordo di rinnovo del Contratto integrativo aziendale anche per i circa 180 dipendenti di Starhotels Finanziaria Srl. Il nuovo CIA Starhotels interviene su più fronti: relazioni sindacali, salario di produttività, welfare aziendale, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, formazione, sicurezza e tutele sociali. Il sistema di relazioni sindacali sarà articolato su due livelli - nazionale e territoriale - con incontri informativi annuali dedicati

all'andamento dell'azienda, ai dati sul personale, alle politiche di parità di genere e ai parametri per l'erogazione del premio di risultato. Grande attenzione è stata posta sulla conciliazione vita-lavoro: l'accordo introduce fino a 12 mesi di aspettativa post maternità, aumenta dal 3% al 5% la quota di part-time post partum, aggiunge un giorno retribuito per la nascita o l'adozione di un figlio, integra del 20% l'indennità di congedo parentale a carico dell'azienda, riconosce fino a 10 giorni di congedo retribuito per il ricovero dei figli minori e istituisce permessi per l'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia.

Sul fronte economico l'accordo prevede un premio di risultato articolato su tre parametri - margine operativo lordo, performance delle singole strutture (RevPAR) e indicatori di qualità - con la possibilità di fruirne in busta paga o convertirlo in welfare aziendale, con importi maggiorati che arriveranno fino a 1.700 euro nel 2027. Previsti anche buoni pasto da 8 euro al giorno, anticipazioni del

TFR fino al 70% per causali specifiche (casa, studio, adozioni internazionali) e nuove regole per il consolidamento delle ore dei part-time e per gli incrementi orari legati alla stagionalità. L'intesa rafforza inoltre la formazione continua - con l'impegno a utilizzare i fondi di Fondimpresa e EBIT per corsi di aggiornamento e riqualificazione - e dedica un intero capitolo a salute e sicurezza, con l'aumento degli RLS in ogni struttura dal 2026 e l'obbligo di includere nel DVR i rischi legati alle ondate di calore estremo e alle molestie.

Il CIA conferma il principio di non discriminazione, introduce un mese aggiuntivo di congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere - oltre ai tre previsti dalla legge - e consolida le tutele contro molestie e violenze nei luoghi di lavoro. Nasce anche la Banca Ore Solidali, per consentire ai dipendenti di donare ore retribuite a colleghi in difficoltà, e sono confermati strumenti per il diritto allo studio, come il doppio riposo compensativo per gli studenti uni-

versitari impegnati in esami. La Fisascat Cisl ha espresso soddisfazione per l'intesa, sottolineando il valore strategico del rinnovo nel contesto di un'azienda in piena salute: «Questo accordo - ha dichiarato Salvo Carofratello dell'ufficio sindacale nazionale - è il risultato di un confronto serio e costruttivo che mette al centro le lavoratrici e i lavoratori e si inserisce in una fase di crescita importante per Starhotels, come dimostrano i numeri record raggiunti nel 2024».

«La solidità e la capacità di investimento dell'azienda - ha concluso il sindacalista - hanno reso possibile sottoscrivere un nuovo contratto integrativo che migliora il salario di produttività, amplia il welfare, innova le misure di conciliazione, investe in formazione, salute e sicurezza e rafforza le tutele sociali. È una scelta di prospettiva che guarda allo sviluppo e alla qualità del lavoro nelle 26 strutture e nella finanziaria del gruppo alberghiero italiano e che rappresenta un modello per l'intero settore dell'hotellerie di alto livello».



*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
Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo



FISASCAT



Randstad Group Italia, Cia rinnovato per i 3.400 addetti Conciliazione vita-lavoro, welfare, diritti sindacali e pdr al centro dell'intesa

C'è intesa sul primo Contratto integrativo aziendale da applicare ai circa 3.400 dipendenti diretti di Randstad Group Italia, impiegati nelle oltre 260 filiali distribuite sul territorio nazionale. L'ipotesi di accordo, ora sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Il nuovo Cia, siglato dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, unitamente alle Rsa, con la direzione aziendale, con validità triennale a partire dal 1° luglio 2025, rappresenta un importante passo avanti nelle relazioni industriali all'interno del gruppo, puntando al consolidamento del dialogo sindacale e a una valorizzazione concreta delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso misure innovative, inclusive e orientate al benessere. Tra i punti qualificanti dell'intesa, una particolare attenzione è stata riservata alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. L'orario settimanale, che resta articolato su cinque giorni, è stato arricchito da fasce di flessibilità in entrata e uscita e dalla possibilità di usufruire di almeno una giornata settimanale in modalità di smart working, a cui potranno accedere tutti i dipendenti con almeno 12 mesi di anzianità. Vengono inoltre introdotte nuove tutele e strumenti concreti per il welfare: ai permessi retribuiti per visite prenatali, permessi per indisposizione, malattie oncologiche, per donatori di sangue/midollo terapie salvavita e volontariato; fino al contributo "Baby Randstad" per le rette degli asili nido (fino a 250 euro mensili) e al bonus "Grow up with Randstad" del valore di 1.000 euro annui per i neogenitori erogabili fino al compimento del 6° anno di età dei minori. Ai neopapà, in aggiunta alle giornate di assenza previste per legge, verrà riconosciuto un permesso retribuito speciale di un giorno "Permesso sono papà". Previsti anche significativi miglioramenti in termini di diritti sindacali e di informazione, con un sistema strutturato di confronto a



livello nazionale e territoriale su temi strategici come occupazione, pari opportunità, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro e formazione. L'intesa stabilisce inoltre il diritto di assemblea, con il riconoscimento di 12 ore annue retribuite per dipendente anche al di fuori dell'orario di lavoro e in modalità remota, e formalizza l'istituzione di una bacheca sindacale elettronica sulla intranet aziendale, a garanzia di una comunicazione capillare e trasparente tra Rsa e lavoratori. Tra gli altri elementi distintivi dell'intesa: il riconoscimento del ticket restaurant da 6 euro anche per chi lavora in modalità agile o con orario giornaliero pari a 5 ore; il rimborso chilometrico a 0,40 euro per chilometro per chi utilizza l'auto privata per esigenze lavorative; condizioni di miglior favore per gli anticipi del Tfr; la possibilità di richiedere un part time reversibile

dopo la maternità fino al 18 mese di età dei figli; congedo per gravi motivi familiari; la pianificazione annuale delle ferie; l'introduzione di 5 giornate di permesso retribuito per indisposizione per le quali non è prevista la richiesta di certificato medico, da utilizzare in alternativa alla malattia; l'attivazione di percorsi ed iniziative di supporto al personale dipendente sui temi della genitorialità e formazione per caregiver e su molestie e aggressioni verbali, fisiche, psicologiche e digitali. Sul versante economico, l'accordo conferma e rafforza il sistema incentivante legato a premi di risultato, al raggiungimento degli obiettivi di produttività, efficienza e innovazione, con l'obiettivo condiviso di accedere alla tassazione agevolata prevista dalla normativa vigente. La premialità, oggetto di specifico accordo parte integrante dell'intesa, potrà essere convertita

tutta o in parte in un pacchetto di beni e servizi rientranti nel welfare aziendale. "Questo primo accordo integrativo aziendale per i dipendenti di Randstad Group Italia segna un cambio di passo significativo nelle relazioni sindacali con la direzione societaria – dichiarano i sindacati – e rappresenta un modello virtuoso nel settore delle agenzie per il lavoro. Siamo riusciti a costruire un impianto contrattuale avanzato che mette al centro la persona, i diritti e le necessità concrete delle lavoratrici e dei lavoratori, conciliando competitività aziendale e qualità del lavoro, con una particolare attenzione rivolta al work and life balance. Un risultato frutto del dialogo e della responsabilità condivisa e della condivisione di una visione comune, in primis quella di puntare alla natalità supportandola concretamente anche economicamente".

Yoox, la vertenza che interroga il lavoro nel terziario digitale Tra settembre e ottobre 2025 la mobilitazione sindacale contro i 211 licenziamenti

Tra settembre e ottobre 2025, la vertenza Yoox ha rappresentato una delle pagine più significative della lotta sindacale nel terziario di mercato. La decisione del gruppo di avviare una procedura di licenziamento collettivo per 211 lavoratrici e lavoratori su 1.091 addetti, concentrati in particolare tra Bologna e Milano, ha assunto fin da subito un valore che andava oltre il perimetro aziendale. Non solo per la dimensione degli esuberi, ma per il segnale che la scelta dell'azienda consegnava al settore: la trasformazione del modello di business dell'e-commerce e del lusso digitale rischiava di tradursi, ancora una volta, in una riduzione lineare del costo del lavoro. La reazione delle organizzazioni sindacali e delle maestranze è stata immediata. Assemblee partecipate, scioperi, presidi e mobilitazioni territoriali

hanno scandito settimane di forte tensione, con adesioni altissime nei poli logistici e nelle sedi operative. In quei giorni la vertenza è diventata il simbolo di una domanda più ampia di giustizia sociale: governare l'innovazione, le riorganizzazioni e i passaggi proprietari senza scaricare i costi sulle persone. Il punto politico della vicenda è emerso con chiarezza proprio nel cuore dell'autunno, quando il confronto si è spostato sul piano istituzionale. Il tavolo convocato al Ministero delle Imprese e del Made in Italy ha segnato il riconoscimento pubblico della rilevanza nazionale della crisi, aprendo uno spazio di mediazione che ha consentito di sospendere la procedura di licenziamento e di riaprire il confronto su strumenti alternativi. È in questo passaggio che la vertenza Yoox assume un significato paradigmatico

per tutto il terziario. Il settore più esposto alla digitalizzazione, alle piattaforme globali e ai processi di finanziarizzazione mostra infatti tutta la fragilità di modelli industriali in cui la velocità delle decisioni strategiche non trova un corrispettivo nella responsabilità verso l'occupazione. La sospensione dei licenziamenti, ottenuta a ottobre, non è stata soltanto un risultato sindacale importante, ma la dimostrazione che il conflitto collettivo, quando sostenuto dalla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dal coinvolgimento delle istituzioni, può ancora riequilibrare rapporti di forza apparentemente sbilanciati. Per questo la vicenda Yoox parla all'intero mondo del terziario di mercato. Dentro la sua cronaca si leggono i grandi temi del presente: la qualità delle transizioni digitali, la responsa-

bilità sociale dei grandi gruppi multinazionali, il ruolo della contrattazione collettiva e il valore pubblico dell'intervento istituzionale. In controluce emerge una convinzione che il sindacato continua a rivendicare: l'innovazione non può essere neutra, e la modernizzazione del terziario non può coincidere con la compressione dei diritti e dell'occupazione. Nel passaggio tra estate e autunno 2025, Yoox è diventata così molto più di una vertenza aziendale. È stata la rappresentazione concreta di un nodo strategico per il futuro del lavoro: chi governa il cambiamento e a vantaggio di chi. Una domanda che attraversa oggi tutto il terziario di mercato, e alla quale il sindacato continua a rispondere rimettendo al centro partecipazione, negoziazione e dignità del lavoro.



**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**

Capgemini
Dopo l'intesa sullo smartworking raggiunto l'accordo sul premio di risultato 2025 per gli oltre 9.300 lavoratori della società attiva nel settore della consulenza per la trasformazione tecnologica e di business aziendale

Un altro risultato concreto del sistema partecipativo di relazioni sindacali costruito in Capgemini Italia, società attiva nel settore della consulenza per la trasformazione tecnologica e di business aziendale. Dopo l'intesa di luglio sullo smart working, la direzione societaria - assistita da Confcommercio Roma - e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato l'accordo sul Premio di Risultato 2025, destinato a tutto il personale non dirigente cui si applica il Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi, oltre 9.300 lavoratrici e lavoratori. L'intesa prevede l'erogazione di un premio lordo di 500 euro, interamente variabile e collegato al raggiungimento di tre indicatori misurabili: redditività (35%), calcolata come rapporto tra margine operativo lordo e ricavi esterni; produttività (35%), determinata dal rapporto tra il fatturato generato diretta-

mente dal personale e il numero medio annuo di dipendenti; ed efficienza organizzativa (30%, +15% rispetto all'accordo del 2024), misurata attraverso le ore medie di formazione svolte nel corso dell'anno. Il premio sarà riconosciuto, entro il mese di giugno 2026, a tutte le lavoratrici e i lavoratori in forza nell'anno di competenza con almeno sei mesi di servizio, anche non continuativi. Ne avranno diritto anche i dipendenti in somministrazione e a tempo determinato, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

I lavoratori potranno scegliere di convertire tutto o in parte l'importo in servizi di welfare aziendale - al 50%, 75% o 100% - beneficiando di una maggiorazione del 20% del valore convertito (+5% rispetto al 15% dell'accordo 2024). Le somme destinate al welfare dovranno essere utilizzate entro il 30 novembre dell'anno di erogazione; quelle non

fruite entro tale termine saranno corrisposte con il cedolino paga del mese di dicembre e soggette a tassazione agevolata.

Le parti si sono impegnate ad effettuare incontri periodici di monitoraggio sull'andamento degli indicatori e a proseguire il confronto entro il primo trimestre del 2026 per dare continuità al percorso di armonizzazione contrattuale ed economica avviato con l'accordo quadro del 2022.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«Dopo l'intesa sul lavoro agile - ha dichiarato Gianfranco Brusaporci - questo nuovo accordo rappresenta un ulteriore passo avanti nella costruzione di un modello partecipativo che mette al centro le persone. Il Premio di Risultato riconosce l'impegno collettivo e valorizza la produttività, la formazione e la qualità del lavoro come leve di crescita condivisa».

Gruppo Retelit, siglato il primo Cia dopo la fusione con Irideos Circa 1.000 i dipendenti della realtà attiva nei settori delle telecomunicazioni e dell'ICT

Raggiunta l'intesa sul nuovo Contratto Integrativo Aziendale applicato ai circa 1.000 dipendenti, impiegati e quadri, del Gruppo Retelit, realtà italiana attiva nei settori delle telecomunicazioni e dell'ICT. L'accordo, frutto di un confronto proficuo tra la direzione aziendale e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom, rappresenta il primo CIA siglato dopo la fusione, avvenuta nel luglio 2024, tra Irideos SpA e Retelit Digital Services SpA, che ha dato vita al nuovo assetto societario del Gruppo. Il contratto, in vigore dal 1° giugno 2025 fino al 31 dicembre 2027, rappresenta un passo importante nella costruzione di una nuova identità aziendale e di un sistema di diritti più equo e inclusivo per tutte le lavoratrici e i lavoratori, a cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Terziario (Confcommercio) e delle Telecomunicazioni. Tra gli elementi qualificanti dell'intesa spiccano diverse misure innovative e migliorative. Sul fronte dello smart working, viene introdotto un



regime flessibile e strutturato: per il 2025 sono previste 83 giornate di lavoro da remoto, che diventeranno 144 giornate annue nel 2026 e 2027, con il 60% delle giornate garantite in modalità agile. Grande attenzione è riservata anche alla genitorialità, con l'introduzione di 4 mezze giornate retribuite per inserimento al nido o al primo anno scuola materna per ogni figlio, 4 giorni aggiuntivi di congedo per i padri, un'integrazione economica fino al 100% della retribuzione mensile del congedo parentale, un percorso di accompagnamento al rientro al lavoro per i neo-genitori, la fruizione della maternità facoltativa ad ore oltre a tre

settimane aggiuntive in modalità full remote riconosciute per figli/e naturali, adottivi/ e oppure in affidamento preadottivo. Un'altra importante novità è l'introduzione della settimana lavorativa di 36 ore per il personale full-time, con la riduzione dell'orario del venerdì a mezza giornata, senza decurtazione dello stipendio. La misura sarà attiva in via sperimentale nel 2025 e nel 2026, per diventare strutturale a partire dal 2027. È prevista inoltre l'istituzione di una Commissione paritetica che ne seguirà l'applicazione.

Il nuovo CIA definisce anche un Premio di Risultato legato al raggiungimento di obiettivi aziendali, che aumenterà

progressivamente nel triennio: 1.100 euro lordi per il 2025, 1.200 euro lordi per il 2026 e 1.300 euro lordi per il 2027. Il premio potrà essere convertito in flexible benefits, con una maggiorazione del 10% a carico dell'azienda. Previsto anche un aumento progressivo del valore nominale dei buoni pasto elettronici: 7 euro a partire da giugno 2025, 7,50 euro da luglio 2025 e 8 euro da luglio 2026. Il nuovo integrativo introduce inoltre misure per il contrasto alle molestie di genere, una banca ore solidale, il miglioramento del trattamento delle assenze per malattia e una serie di strumenti orientati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le organizzazioni sindacali firmatarie hanno espresso soddisfazione per un'intesa che valorizza il lavoro, promuove il benessere e rafforza la partecipazione attiva dei dipendenti alla vita aziendale.

«Abbiamo voluto costruire un accordo che mettesse al centro la persona, valorizzando il tempo di vita e il contributo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori di un settore in forte espansione come quello dell'ICT e del terziario avanzato» ha dichiarato Gianfranco Brusaporci, dell'Ufficio Sindacale Fisascat Cisl. «Tra gli elementi più innovativi e distintivi dell'intesa - ha sottolineato - c'è la combinazione tra la riduzione dell'orario di lavoro e l'adozione strutturata dello smart working: mentre in molte aziende si assiste a un passo indietro sul lavoro agile, Retelit sceglie di andare avanti, puntando su autonomia, fiducia nei team e responsabilizzazione condivisa. È proprio da questa cultura del lavoro partecipato che nasce la possibilità di conciliare produttività, benessere e relazioni sindacali di qualità nei luoghi di lavoro». «La riduzione dell'orario di lavoro, lo smart working, le nuove misure di welfare, il sostegno concreto alla genitorialità e il sistema premiale - ha concluso Brusaporci - sono tutti elementi qualificanti che segnano un passo avanti importante. Il contratto integrativo appena firmato rappresenta un esempio di contrattazione partecipativa che guarda al futuro con responsabilità e visione».

Tinexta, siglata una serie di accordi con l'azienda di cybersecurity

C'è accordo su premio di risultato, conversione del welfare, smart working e fruizione dei permessi tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione aziendale di Tinexta Cyber, società italiana di cybersecurity ed innovazione digitale parte del gruppo Tinexta. Le parti hanno individuato per il 2025 un premio di risultato variabile fino a 1.100 euro, con erogazione prevista nel 2026. Due gli obiettivi fissati per l'accesso al premio: il primo, che pesa per il 60% sul premio annuale variabile, è strettamente correlato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di redditività definiti dall'EBITDA; il secondo, pari al 40% del premio, è collegato invece allo

smaltimento delle ferie annuali, più un giorno di ferie residue per chi avesse dei residui antecedenti al 2025, da parte dei dipendenti appartenenti alle aree aziendali Technology Solutions, Security Solutions, Operations Planning, Funzioni di Staff, Sales.

Il primo obiettivo ha valenza collettiva in un'ottica aziendale, mentre il secondo si applica sulla base delle suddette aree aziendali. Prevista la possibilità per i lavoratori di convertire in welfare, in tutto o in parte, il premio.

Chi dovesse scegliere tale opzione potrà accedere a un credito welfare aggiuntivo per un valore fissato nella misura del 20% del valore optato.

Sullo smart working, intro-

dotto in Tinexta Cyber nel marzo 2025 tramite regolamento aziendale, le parti determinano, dal 1° luglio 2025 al 31 marzo 2026, la costituzione di un'apposita commissione paritetica composta da un massimo di 12 membri, di cui almeno 6 RSU, avente come obiettivo il monitoraggio e la verifica della corretta applicazione dell'istituto.

La commissione, che si riunirà con cadenza mensile o bimestrale, potrà richiedere la valutazione di casi specifici o analizzare dati quantitativi e statistici sullo smart working relativi a singole sedi o divisioni aziendali. Infine, viene raggiunto un accordo per un piano transitorio e sperimentale di smaltimento dei permessi, vigente fino al 30 giugno

2026, per ottimizzare l'utilizzo dei permessi, promuovere la work-life balance, ridurre il monte ore maturato e non usufruito, favorire il riposo e la produttività e creare, quindi, le condizioni per una premialità sostenibile.

Viene prevista una serie di incentivi fino a 450 euro sotto forma di welfare al fine di favorire il work-life balance e la fruizione dei permessi maturati nel corso dell'anno. Inoltre, in caso di esaurimento del monte ore dei permessi e delle ferie, il lavoratore potrà fruire di 40 ore aggiuntive di permesso retribuito per gestire necessità ed imprevisti in caso di visite mediche specialistiche/diagnostiche o terapie mediche, inserimento figli al nido/asilo/primi giorni di

scuola, malattia figli/accudimento genitori anziani, accudimento animale domestico, lavori di ristrutturazione, volontariato.

Tale monte ore aggiuntivo non è monetizzabile o cumulabile e, se non utilizzato, decadrà alla data della scadenza dell'accordo stesso prevista per il 30 giugno 2026.

Per Gianfranco Brusaporci, operatore sindacale della Fisascat Cisl nazionale, «l'intesa sul premio mira a riconoscere l'impegno quotidiano dei lavoratori, mentre gli accordi su smart working e permessi hanno l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro in Tinexta Cyber cercando di andare incontro alle sempre più crescenti esigenze di work-life balance dei lavoratori».

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

Natuzzi
Primi segnali positivi dall'incontro al Ministero del Lavoro. Sindacati: ora una cabina di regia al Ministero delle Imprese e del Made in Italy per riportare al centro il piano industriale

Arrivano segnali incoraggianti dal confronto istituzionale sulla vertenza Natuzzi, ma per le organizzazioni sindacali resta imprescindibile un salto di qualità nella gestione della crisi, a partire dall'attivazione di una cabina di regia presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy. È quanto emerge al termine dell'incontro del 29 ottobre al Ministero del Lavoro, dove si è svolto un primo confronto tra il dicastero e i vertici aziendali. A esprimere soddisfazione per gli sviluppi sono le segreterie nazionali di Feneal, Filca, Fillea e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, che sottolineano come il dialogo avviato rappresenti un pas-

so avanti significativo. Nel corso della riunione, il Ministero del Lavoro ha manifestato la disponibilità a prorogare gli ammortizzatori sociali, prevedendone l'utilizzo anche per le aziende strategicamente rilevanti a livello nazionale. Un'apertura importante, che potrebbe consentire di unificare l'intera platea delle lavoratrici e dei lavoratori del gruppo sotto un unico strumento di sostegno al reddito, superando le attuali frammentazioni. Una soluzione, questa, più volte sollecitata dai sindacati, che permetterebbe anche di accompagnare verso il pensionamento una parte del personale. Si tratta, secondo le organizzazioni sinda-

cali, di risposte positive che contribuiscono a mettere in sicurezza, almeno nell'immediato, centinaia di posti di lavoro. Resta ora attesa la convocazione delle parti sociali da parte del Ministero, annunciata come imminente. Tuttavia, per i sindacati, il nodo centrale della vertenza non può dirsi sciolto. Sul tavolo rimane infatti la richiesta di istituire una cabina di regia al Mimit che coinvolga tutti gli attori interessati, con l'obiettivo di riportare al centro il piano industriale dell'azienda, definire una strategia complessiva di rilancio e garantire stabilità produttiva e piena tutela dei livelli occupazionali.

Vorwerk Italia, rinnovato l'Accordo integrativo aziendale Circa 600 i dipendenti della sede centrale e degli uffici periferici commerciali

Il 16 maggio è siglata l'intesa di rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale Vorwerk Italia/Folletto applicato ai circa 600 dipendenti della sede centrale e degli uffici periferici commerciali. Le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, unitamente alle RSA di sede e degli Uffici Commerciali Territoriali, hanno sottoscritto con la direzione aziendale l'ipotesi di accordo in vigore fino al 30 aprile 2028.

L'intesa modifica in maniera significativa il precedente AIA, scaduto il 30 aprile 2024 e prorogato fino al 31 dicembre 2024, dando seguito all'impegno delle parti di avviare il confronto a partire da gennaio 2025 e concluderlo in tempi rapidi.

Tra i principali elementi di novità, l'aumento del valore del buono pasto a 10 euro giornalieri, a partire dal 1° giugno 2025, anche per i lavoratori in modalità smart working. Sul fronte della premialità, l'accordo prevede un nuovo sistema di Premio di Risultato articolato in due componenti: la prima aggiorna i parametri preesistenti, portando l'importo massimo erogabile a 620 euro al quarto livello; la seconda introduce un'ulteriore premialità variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di Business Result aziendali, per un importo massimo di ulteriori 500 euro. Complessivamente, il valore del premio potrà quindi rag-



giungere i 1.120 euro lordi al quarto livello, con riparametrazione per gli altri livelli del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi. Su base volontaria, i lavoratori potranno optare per la fruizione del premio in forma di Welfare aziendale attraverso piattaforma dedicata, beneficiando in tal caso di un incremento del 30% del valore maturato. Sul fronte dell'organizzazione del lavoro l'intesa riconferma le attuali modalità di lavoro agile e flessibile per il personale e introduce, per gli uffici periferici, la riduzione della pausa pranzo da due ore a un'ora e mezza. Resta in vigore l'attuale sistema di orari fles-

sibili per la sede centrale. In tema di relazioni sindacali, viene istituita una bacheca elettronica unitaria, per favorire una comunicazione più efficace tra lavoratori e rappresentanze sindacali, e viene riconfermata la possibilità di convocare assemblee sindacali anche in modalità online.

Il capitolo dei diritti sociali viene ulteriormente rafforzato: le parti si impegnano a promuovere politiche contro ogni forma di violenza e discriminazione nei luoghi di lavoro, e a valutare nei prossimi mesi ulteriori strumenti a tutela dei diritti umani, anche attraverso iniziative di sensi-

bilizzazione.

È prevista, inoltre, l'istituzione di un fondo ferie e ROL solidali, su base volontaria, con finalità solidaristiche. Confermato anche l'impegno aziendale sul fronte della formazione professionale continua, con la possibilità di attivare progetti aggiuntivi anche tramite i fondi interprofessionali di settore.

L'accordo prevede una durata fino al 30 aprile 2028, con clausola di ultrattività fino alla definizione del successivo rinnovo e l'impegno delle parti ad avviare il confronto sei mesi prima della scadenza.

«Con questo accordo – ha dichiarato Mirco Ceotto, della segreteria sindacale Fisascat Cisl – siamo riusciti a ottenere significativi avanzamenti economici e normativi per le lavoratrici e i lavoratori di Vorwerk Italia. L'aumento del buono pasto, la nuova articolazione del premio di risultato con una parte aggiuntiva legata al Business Result, e la possibilità di valorizzare il welfare aziendale con un incremento del 30% rappresentano strumenti concreti per migliorare il potere d'acquisto e il benessere organizzativo. Importante anche l'attenzione ai temi sociali, alla conciliazione vita-lavoro e alla partecipazione attiva delle rappresentanze sindacali. Un'intesa equilibrata che guarda al futuro con responsabilità condivisa».

Ikea Italia, confermato lo stato di agitazione per il rinnovo del CIA

Ancora una rottura tra Ikea Italia e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs sul rinnovo del contratto integrativo aziendale, scaduto ormai dal 2019, atteso dagli oltre 7.600 dipendenti della multinazionale svedese del mobile.

Dopo un nuovo tentativo messo in campo dai sindacati per riaprire il tavolo di trattativa, la direzione aziendale ha nuovamente respinto le proposte avanzate, ignorando le legittime richieste delle lavoratrici e dei lavoratori.

«Con senso di responsabilità – recita un comunicato sindacale unitario – abbiamo cercato di riportare l'azienda a un confronto di merito, con l'auspicio di giungere a risposte concrete alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Tuttavia, nonostante gli sforzi sindacali, la situazione delle relazioni a livello territoriale che di punto vendita registrano criticità al

punto tale che ormai l'azienda decide e successivamente comunica senza attivare confronti finalizzati ad esaminare e a definire eventuali intese anche di materie decentrate, così come previste dal Ccnl, su organizzazione del lavoro, turni e mansioni».

«Ikea, infatti – prosegue la nota – ha continuato ad agire unilateralmente nei confronti dei propri dipendenti, adottando una serie di iniziative che non contribuiscono certo a rasserenare il clima aziendale».

«Emblematico – sottolineano i sindacati – è il recente provvedimento con cui l'azienda nega l'accesso al servizio mensa ai lavoratori part-time con pause ridotte, disattendendo accordi e prassi consolidate da oltre trent'anni». Un atto che «disconosce il valore delle persone che ogni giorno garantiscono con la loro professionalità il successo del marchio Ikea».

L'azienda ha inoltre respinto la proposta sindacale di procedere il confronto almeno sulla parte economica, riconoscendo le parziali convergenze già raggiunte su maggiorazioni domenicali e pagamento della malattia, rinviando ogni discussione in merito. Non possono essere una giustificazione le presunte difficoltà economiche legate al mancato raggiungimento di alcuni obiettivi di budget, «circostanza che comporterà, tra l'altro, il mancato pagamento del premio in alcuni punti vendita, arrivando addirittura a considerare come aggravio di costi il rinnovo del Ccnl della Distribuzione Moderna Organizzata».

Una posizione che i sindacati definiscono «paradossale», soprattutto alla luce dei risultati positivi registrati negli ultimi anni. Inoltre, Ikea continua ad affermare che le deroghe sulla classificazione devono continuare ad essere applicate. Dero-

che, per le organizzazioni sindacali, devono essere superate il più rapidamente possibile.

«Ikea dimentica che nei momenti di reale difficoltà – osservano Filcams, Fisascat e Uiltucs – le organizzazioni sindacali hanno sempre dimostrato senso di responsabilità, accettando anche scelte difficili. Oggi, di fronte a un progressivo peggioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, l'azienda rifiuta di riconoscere quanto era già previsto a budget se il Cia fosse stato sottoscritto a inizio anno».

Per queste ragioni, le tre organizzazioni sindacali confermano la prosecuzione dello stato di agitazione e annunciano una nuova fase di mobilitazione, dopo le azioni di sciopero nazionale e protesta dei mesi scorsi, con assemblee in tutti i punti vendita per condividere con le lavoratrici e i lavoratori le prossime iniziative di azione sindacale.



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

Gucci Italia
Congelato il credito welfare previsto dal Contratto integrativo in ultravigenza. Proclamato lo stato di agitazione dei circa 1.000 dipendenti del retail, tra addetti vendita e supporto logistico

Nel 2025 anche la vicenda Gucci Italia si impone come uno dei passaggi più significativi sul terreno della contrattazione aziendale. Ad agosto la proclamazione dello stato di agitazione da parte di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per i circa 1.000 dipendenti del retail, tra addetti vendita e supporto logistico, nasce dal rifiuto dell'azienda di erogare per il 2025 il credito welfare previsto dal contratto integrativo del 2022, applicato in ultravigenza dopo la scadenza del 31 dicembre 2024. La rottura si è consumata quando Gucci, dopo aver più volte assicurato il riconoscimento del pacchetto welfare anche per l'anno successivo, ha deciso di subordinare l'erogazione a una revisione complessiva dell'impianto incentivante definito per il triennio 2022-2024. Una scelta che ha irrigidito il confronto, spingendo le organizzazioni sindacali a denunciare il rischio di uno scambio al ribasso tra istituti già acquisiti e nuovi assetti premiali. Il cuore della mobilitazione riguarda dunque la tenuta dell'integrativo oltre la sua scadenza formale. In un comparto come il fashion retail, dove welfare e sistemi incentivanti rappresentano leve decisive di valo-

rizzazione professionale e fidelizzazione, il mancato riconoscimento dell'importo previsto viene letto come un segnale critico sul rispetto degli impegni assunti. Lo stato di agitazione nazionale riporta così al centro un tema strategico per l'intero terziario: la difesa dell'ultravigenza e la continuità delle tutele economiche conquistate con la contrattazione di secondo livello. Il caso Gucci conferma come, anche nei grandi gruppi del lusso, il welfare contrattuale sia ormai un terreno decisivo di confronto tra impresa e rappresentanza sindacale.

Lidl Italia, il lavoro della grande distribuzione alza la voce

Adesione oltre l'80% alle due giornate di sciopero per il nuovo Contratto integrativo

Nel cuore della grande distribuzione organizzata, dove efficienza e flessibilità sono diventate parole d'ordine, il lavoro ha alzato la voce. La vertenza che nel 2025 ha attraversato Lidl Italia si è sviluppata attraverso una mobilitazione crescente, sfociata in due giornate di sciopero nazionale con adesioni molto elevate, segnando uno dei passaggi più significativi della stagione sindacale nel terziario di mercato.

Al centro del confronto tra impresa e sindacati non c'è soltanto il rinnovo del contratto integrativo aziendale da applicare agli oltre 23mila dipendenti, ma una questione più profonda: il riconoscimento del valore del lavoro dentro un modello organizzativo che ha costruito la propria competitività su ritmi intensi, flessibilità diffusa e forte standardizzazione dei processi. Dopo oltre due anni di negoziato, la rottura si è consumata a maggio, quando le disponibilità avanzate dall'azienda sulla parte economica e sull'organizzazione del lavoro sono state giudicate largamente insufficienti.

La proposta di limitarsi a un importo in buoni spesa, senza affrontare in modo strutturale salario, premio di risultato, buoni pasto e gestione degli orari, ha portato Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs a proclamare lo stato di agitazione e il blocco di straordinari e supplementari, aprendo la strada al primo sciopero nazionale del 24 maggio. La



risposta delle lavoratrici e dei lavoratori è stata immediata e straordinaria. La mobilitazione ha registrato un'adesione superiore all'80%, con punte del 100% in molti punti vendita e nei centri logistici, confermando un malessere diffuso legato non solo ai livelli retributivi, ma soprattutto a carichi e ritmi di lavoro ritenuti eccessivi, all'elevata incidenza del part-time e alla scarsa

prevedibilità dei turni. Un dato, quest'ultimo, diventato uno dei temi più politici della vertenza: la difficoltà di conciliare vita e lavoro in una realtà dove la flessibilità organizzativa è stata a lungo scaricata quasi interamente sulle persone. Il mancato riavvio del tavolo nelle settimane successive ha ulteriormente irrigidito il clima sindacale.

A giugno la mobilitazione è proseguita con assemblee in tutti i luoghi di lavoro e con la proclamazione di una nuova giornata di sciopero, culminata nella fermata nazionale del 18 luglio. Anche in questa occasione l'adesione è stata altissima, superiore all'80%, con decine di punti vendita chiusi e forti ripercussioni sulla logistica.

La vertenza si è così trasformata in un vero banco di prova sul tema della redistribuzione della ricchezza prodotta, in un'azienda che negli anni ha registrato risultati economici molto rilevanti. Il valore politico e sindacale della mobilitazione emerge proprio nella sua capacità di tenere insieme salario e organizzazione del lavoro.

Le richieste avanzate dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni non si limitano all'incremento economico, ma puntano a correggere un modello fondato su part-time diffuso, alta flessibilità e programmazione troppo ravvicinata dei turni. Una battaglia che parla al cuore del lavoro povero nel terziario moderno: non solo salario, ma quanto è sostenibile la propria vita fuori dal lavoro. La mobilitazione in Lidl Italia ha rimesso al centro il tema della redistribuzione del valore, della sostenibilità dei ritmi di lavoro e del diritto a una migliore qualità della vita, trasformando il conflitto in una questione generale che parla a tutto il comparto della distribuzione moderna.

Burberry, la crisi del lusso e la forza della contrattazione

La frenata del mercato internazionale del lusso continua a produrre effetti tangibili anche in Italia, dove i grandi gruppi della moda stanno ridisegnando strutture organizzative, funzioni e presidi commerciali.

La vertenza Burberry, aperta nell'estate 2025 con 39 esuberanti dichiarati nella sede italiana, restituisce con chiarezza il senso di questa fase: da una parte la spinta delle multinazionali a recuperare marginalità in uno scenario di rallentamento delle vendite, dall'altra la capacità delle organizzazioni sindacali di governare la riorganizzazione, ridurre l'impatto sociale e trasformare una procedura di licenziamento in un accordo che ha quasi dimezzato le uscite previste, scese a 21 unità.

Il caso Burberry si inserisce in una stagione complessa per il comparto fashion e luxury, segnata da una domanda meno dinamica, da consumi internazionali in rallentamento e da strategie aziendali sempre più orientate alla razionalizzazione dei costi. In questo quadro, la procedura avviata il 13 giugno 2025 da Burberry Italy aveva aperto uno scenario particolarmente delicato: oltre ai 39 esuberanti inizialmente dichiarati su poco meno di 330 dipendenti, si profilava anche il man-

cato rinnovo di numerosi rapporti a termine, con il rischio di un impatto occupazionale ancora più ampio.

Sin dall'inizio della vertenza, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno contestato una lettura esclusivamente finanziaria della crisi, ribadendo come il rallentamento del lusso non potesse tradursi automaticamente in una riduzione lineare degli organici. Al contrario, il sindacato ha rivendicato la necessità di utilizzare tutti gli strumenti disponibili per salvaguardare il lavoro: una revisione dell'organizzazione dei punti vendita, il ricorso a soluzioni volontarie, una maggiore sostenibilità delle strutture retail e misure capaci di accompagnare la riorganizzazione senza scaricarne interamente il costo sulle persone.

Il passaggio decisivo è arrivato nella fase amministrativa al Ministero del Lavoro, conclusa positivamente il 24 ottobre 2025.

È qui che la trattativa ha prodotto il risultato più significativo: gli esuberanti sono stati ridotti da 39 a 21, segnando un ridimensionamento sostanziale dell'impatto occupazionale del piano aziendale.

A rendere particolarmente rilevante l'intesa è stata la capacità di costruire soluzioni alternative nei territori mag-

giormente esposti. Nei siti di Castel Romano e Serravalle, ad esempio, l'accordo ha previsto una diversa articolazione degli orari di lavoro, con trasformazioni concordate da full time a part time e una redistribuzione delle ore capace di assorbire parte delle eccedenze. Una scelta che conferma quanto la contrattazione di prossimità e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nei punti vendita possano fare la differenza nella gestione delle crisi. L'altro elemento qualificante riguarda il criterio esclusivo della volontarietà: i licenziamenti potranno avvenire solo attraverso la non opposizione individuale, escludendo quindi imposizioni unilaterali e rafforzando la centralità della scelta della lavoratrice o del lavoratore. A questo si affianca un sistema di incentivazione all'esodo costruito sull'anzianità di servizio, con importi compresi tra 12 e 20 mensilità, comprensive del preavviso, e quindi con una maggiore tutela economica per chi ha maturato una lunga permanenza in azienda.

La mappa degli esuberanti restituisce inoltre la natura profonda della riorganizzazione: non solo boutique e outlet, ma anche logistica, head office e funzioni strategiche di Firenze, dal sourcing all'IT, fino alla qualità e alla

responsabilità sociale d'impresa. È il segno di una trasformazione che investe l'intera catena del valore del lusso, ben oltre la sola rete commerciale.

Il caso Burberry mostra con evidenza come le crisi delle multinazionali del fashion non siano soltanto vicende aziendali, ma riflettano un cambiamento più profondo nei modelli di business globali. Per questo il ruolo della contrattazione collettiva resta decisivo: non soltanto per ridurre il numero degli esuberanti, ma per governare le transizioni, redistribuire gli impatti delle riorganizzazioni e affermare un principio essenziale di giustizia sociale, secondo cui le difficoltà del mercato non possono essere pagate sempre e solo dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Così il passaggio da 39 a 21 uscite non rappresenta soltanto un risultato numerico, ma la dimostrazione concreta di come il presidio sindacale possa trasformare una procedura di riduzione del personale in un percorso di tutela, volontarietà e responsabilità sociale, offrendo al settore del lusso una lezione importante su come affrontare le fasi di rallentamento senza compromettere dignità e qualità del lavoro.



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

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

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



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



VISITE PRENATALI



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



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



**Gruppo Bluvacanze
C'è accordo sul premio
di risultato per gli oltre
770 dipendenti delle
società Bluvacanze,
Cisalpina Tours e
Going. Prevista la con-
versione parziale o to-
tale della premialità in
misure di welfare**

Definito l'accordo sul premio di risultato per gli oltre 770 dipendenti impiegati delle società Bluvacanze, Cisalpina Tours e Going, del Gruppo Bluvacanze. L'intesa, sottoscritta dalla direzione aziendale con i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, integra l'articolo 21 del contratto integrativo siglato dalle parti il 17 ottobre 2024, identificando gli obiettivi 2025 per l'accesso al premio. Il premio si applicherà a tutto il personale in forza al 30 giugno 2025, in misura proporzionale all'orario e ai mesi lavorati nel corso dell'esercizio 2025. L'erogazione è prevista entro il 12 ottobre 2026 e comunque non oltre il mese di novembre. Vengono individuati come obiettivi per

l'attivazione del premio i risultati di EBT di gruppo e di ciascuna società, mentre si assume come parametro per il calcolo del premio la retribuzione lorda mensile al 31 dicembre 2025. In caso di raggiungimento del massimo degli obiettivi fissati dall'accordo si prevede l'erogazione di un premio in misura pari alla totalità della retribuzione lorda mensile individuale. Per i dipendenti rientranti nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato ai sensi della legge 208/2015 viene prevista poi la facoltà di richiedere, entro il mese di settembre 2026, la conversione totale o parziale del premio in misure di welfare aziendale. Il portafoglio welfare sarà spendibile attraverso

un'apposita piattaforma e dovrà essere utilizzato dal lavoratore entro il mese di giugno 2027. L'importo non ancora speso entro la data indicata potrà, su scelta del dipendente, essere destinato alla previdenza complementare prevista dalla contrattazione nazionale o liquidato in busta paga nel primo mese utile. "L'intesa raggiunta chiude un periodo complesso di rapporti con l'azienda e premia le lavoratrici e i lavoratori con quanto sinora non era stato loro concesso. Siamo fiduciosi che questo, insieme con la totalità del CIA, sia il viatico di nuove relazioni, nuovi rapporti, un nuovo corso in azienda" dichiara Salvo Carofratello, impegnato al tavolo negoziale per conto della Fisascat Cisl.

Cineca, la mobilitazione riapre il confronto sull'integrativo Smart working, premio di risultato e Contratto aziendale al centro della vertenza

Nel cuore dell'estate 2025, la vertenza Cineca ha rappresentato uno dei passaggi più significativi nel confronto tra organizzazione del lavoro, innovazione e qualità delle relazioni sindacali nel terziario avanzato.

Il consorzio interuniversitario, realtà strategica per il sistema accademico e della ricerca italiana, con oltre 1.100 dipendenti, è stato attraversato da una forte mobilitazione culminata nello sciopero nazionale del 4 luglio, proclamato da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs insieme al coordinamento delle RSU.

La protesta è nata dal progressivo deterioramento del confronto con la direzione aziendale, giudicato non più sostenibile sul piano del metodo e del merito, in particolare sulla gestione del lavoro agile e sull'applicazione del premio di risultato.

A pesare in modo decisivo è stata la riduzione generalizzata delle giornate di smart working, interpretata dalle organizzazioni sindacali come una torsione unilaterale rispetto agli accordi sottoscritti, insieme all'utilizzo di criteri di calcolo del premio ritenuti incoerenti con lo spirito dell'intesa. In una realtà ad alta intensità professionale come Cineca, dove competenze digitali, progettazione e servizi tecnologici costituiscono l'ossatura del lavoro, il tema dell'organizzazione degli spazi e dei



tempi è diventato il terreno simbolico di una vertenza più ampia: quella sul riconoscimento del valore del lavoro qualificato e sulla necessità di relazioni industriali trasparenti, omogenee e partecipate.

La giornata di sciopero ha avuto il merito politico e sindacale di rimettere al centro il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori nella definizione delle scelte organizzative.

Non si è trattato soltanto di una protesta contro singole misure azienda-

li, ma della richiesta di ristabilire un metodo di confronto nazionale, superando interlocuzioni territoriali differenziate e approcci selettivi che rischiavano di accentuare disparità tra sedi e professionalità.

L'effetto della mobilitazione si è tradotto, a fine luglio, nella ripresa del confronto con la direzione del consorzio.

Il coordinamento unitario delle delegate e dei delegati ha infatti conferito alle organizzazioni sindacali il

mandato a riaprire il tavolo, senza però abbassare il livello di attenzione e mantenendo aperto lo stato di agitazione.

Sul tavolo restano tutti i dossier principali della vertenza: il rinnovo del contratto integrativo aziendale, la piena verifica dell'accordo sullo smart working, la corretta applicazione del premio di risultato, la gestione delle sedi e il ricorso alle esternalizzazioni di alcuni servizi.

A questi si aggiunge il tema della reperibilità, che il sindacato ritiene affrontabile solo dentro un percorso ordinato e condiviso, coerente con le priorità espresse dalle assemblee.

La vicenda Cineca assume così un significato che va oltre il singolo perimetro aziendale.

È la dimostrazione di come, anche nei segmenti più avanzati del terziario, la qualità dell'innovazione non possa prescindere dalla qualità del lavoro e dalla tenuta delle relazioni sindacali.

La riapertura del confronto, ottenuta attraverso la partecipazione e la mobilitazione, segna un punto importante: non la chiusura della vertenza, ma il ripristino di uno spazio negoziale nel quale salario variabile, lavoro agile, organizzazione e prospettive industriali tornano a essere materia di contrattazione e di protagonismo collettivo.

Tkei, il nodo dell'integrativo aziendale porta allo sciopero

Nel pieno della stagione autunnale delle vertenze aziendali del 2025, anche il confronto in TKEI è entrato in una fase di forte tensione. Lo sciopero proclamato per il 1° agosto dai circa 500 dipendenti del gruppo, attivo nella commercializzazione di ascensori e nei servizi minimi di assistenza ai clienti, rappresenta l'esito di un negoziato interrotto sul primo contratto integrativo aziendale e mai realmente riavviato, nonostante le aperture annunciate dall'impresa nelle settimane precedenti.

La rottura si consuma dopo mesi di confronto avviato con l'obiettivo di costruire un impianto di secondo livello capace di allineare le condizioni economiche e normative dei dipendenti TKEI agli standard già presenti nelle principali aziende competitor del settore ascensoristico. Già a maggio le organizzazioni sindacali avevano proclamato lo stato di agitazione, successivamente sospeso per consentire la ripresa della trattativa a metà luglio. Una

disponibilità, però, rimasta sulla carta e poi disattesa dall'azienda, che ha rinviato il confronto per sopraggiunti impegni organizzativi, riaprendo così una frattura profonda nelle relazioni industriali. La risposta di lavoratrici e lavoratori è stata immediata: otto ore di sciopero a copertura degli interi turni di lavoro, con l'obiettivo di riportare al centro del tavolo i temi considerati essenziali per la definizione dell'accordo.

Al cuore della vertenza vi sono tre capitoli qualificanti del futuro integrativo. Il primo riguarda l'introduzione di un sistema di welfare aziendale strutturato, con una dotazione economica annua di almeno 200 euro per dipendente, in linea con quanto riconosciuto in altre realtà del comparto.

Il secondo riguarda il premio di risultato, rivendicato come strumento distinto dal welfare e finalizzato a redistribuire ai dipendenti una quota degli incrementi di produttività e degli utili generati dall'impresa, raffor-

zando il principio della partecipazione economica ai risultati aziendali. Il terzo punto, particolarmente sensibile per il settore, investe la disciplina della reperibilità, oggi gestita unilateralmente dall'azienda. Le organizzazioni sindacali chiedono una cornice condivisa che definisca almeno i principi fondamentali: tempi di riposo giornaliero, limite massimo annuale di giornate o settimane di reperibilità, misure di sicurezza e relative indennità economiche.

Un tema che, oltre al riconoscimento salariale, richiama direttamente la qualità dell'organizzazione del lavoro e la tutela della salute dei tecnici impegnati negli interventi di assistenza. È proprio sul terreno economico che si registra la distanza più netta.

Secondo i sindacati, l'azienda continua a respingere l'idea di un meccanismo contrattuale stabile di redistribuzione degli utili, limitandosi a prospettare misure di welfare giudicate parziali e non sufficienti a riconosce-

re il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati del gruppo.

La vertenza TKEI si inserisce così in quel più ampio filone di confronto che, nel 2025, ha visto crescere il ruolo della contrattazione integrativa come leva per redistribuire valore, governare l'organizzazione del lavoro e rafforzare la partecipazione. In questo quadro, la mobilitazione di agosto assume il significato di una richiesta chiara: superare approcci unilaterali e aprire una stagione negoziale capace di valorizzare professionalità, produttività e qualità del lavoro in un settore ad alta specializzazione tecnica.

Il caso TKEI restituisce con chiarezza una dinamica sempre più diffusa: nelle filiere dei servizi tecnologici e manutentivi, il secondo livello si conferma il terreno decisivo su cui misurare la capacità delle imprese di condividere risultati, innovazione e sostenibilità organizzativa con chi quei risultati li rende possibili ogni giorno.



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



Booking.com, dalla mobilitazione all'accordo sugli esuberi

Il sindacato trasforma la riorganizzazione globale in tutele concrete per le persone

La vertenza che ha interessato Booking.com Italia rappresenta un caso emblematico delle contraddizioni che attraversano oggi le grandi piattaforme digitali globali: aziende economicamente solide, protagoniste dell'innovazione e della trasformazione tecnologica, che tuttavia continuano a scaricare sui lavoratori il costo delle proprie scelte organizzative. La procedura di licenziamento collettivo, avviata il 7 luglio 2025 nell'ambito di una riorganizzazione internazionale con migliaia di esuberanti, coinvolgeva inizialmente 9 dipendenti della sede italiana su circa 150 addetti complessivi.

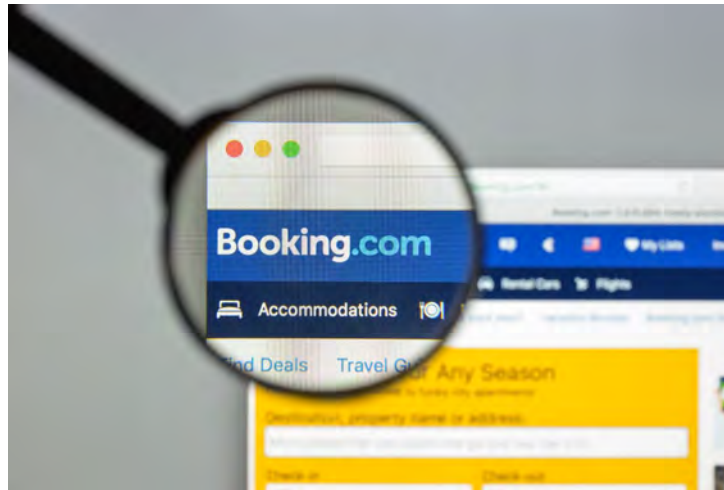
Dietro formule come "ottimizzazione" e "innovazione", si è manifestata fin da subito una strategia di riduzione del personale che colpiva direttamente professionalità consolidate, in diversi casi con oltre dieci anni di servizio. Di fronte a una posizione

aziendale inizialmente rigida, che aveva respinto le proposte alternative avanzate dalle organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, le organizzazioni sindacali hanno promosso il primo sciopero in Italia – e con ogni probabilità uno dei primi a livello globale nel gruppo – nella giornata del 4 agosto 2025.

Una mobilitazione significativa, maturata nel pieno della stagione di maggiore attività per la piattaforma, che ha denunciato con forza un modello di impresa incapace di riconoscere il valore del lavoro dietro i processi digitali.

Il confronto, tuttavia, non si è fermato alla protesta.

Grazie a un serrato negoziato proseguito anche nella fase amministrativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'8 settembre 2025 si è giunti a una conclusione positiva della procedura, con la sottoscri-



zione di un accordo sulle modalità di uscita che ha consentito di ridurre gli impatti occupazionali e di garantire misure di tutela significative.

Il numero complessivo dei licenziamenti è stato infatti ridotto da 9 a 8, grazie alla ricollocazione interna di una risorsa.

Inoltre, per una posizione di Localization Team Lead è stato previsto il manteni-

mento in servizio con cambio di mansione nel ruolo di Outbound Executive Team Lead, a decorrere dal 1° ottobre 2025, assicurando continuità occupazionale e piena parità di trattamento economico e contrattuale.

L'intesa ha previsto che le uscite avvenissero esclusivamente su base non oppositiva, accompagnate da un pacchetto di misure economiche e sociali di rilievo: 15

mensilità lorde di incentivo all'esodo, l'80% del bonus variabile annuale riproporzionato, un percorso di outplacement di tre mesi e il pagamento delle competenze di fine rapporto entro 60 giorni dalla conciliazione.

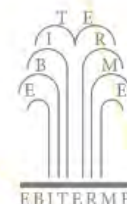
Pur in un contesto di riduzione strutturale dell'organico, il risultato raggiunto dimostra come l'azione sindacale possa incidere concretamente anche nei contesti più complessi dell'economia digitale, trasformando una procedura di licenziamento in un percorso di gestione responsabile della crisi occupazionale.

La vicenda Booking.com conferma, ancora una volta, la centralità del sindacato nel governo delle transizioni: non solo nel contrastare scelte unilaterali e logiche meramente finanziarie, ma soprattutto nel costruire soluzioni condivise che salvaguardino dignità, reddito e prospettive professionali delle persone coinvolte.

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



ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

