

PROGETTOTERZIARI

periodico di <mark>informazione</mark> della f**isascat cis**l

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; Registro presso il Tribunale di Roma con il n° 237 in data 26/06/2009; Service Provider: MC-LINK con sede in Roma; Periodico Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L. 633/41; Sito Web: www.progettoterziario.it



Farmacie Private, sottoscritto l'accordo sul nuovo Ccnl

L'11 settembre 2021 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'associazione datoriale di settore Federfarma l'accordo di rinnovo del Contratto nazionale applicato ai circa 60mila addetti delle oltre 18mila farmacie private.

Il settore a regime conta complessivamente circa 20mila farmacie, comprese le farmacie pubbliche, e più di 6mila parafarmacie. Il nuovo Contratto, in vigore fino al 31 agosto 2024, prevede un aumento salariale pari a 80€ mensili, a decorrere dal 1° novembre 2021, in unica soluzione. Sulla parte normativa l'intesa introduce una nuova figura professionale nell'Area Quadri che, nell'ambito della "Farmacia dei servizi", svolga attività di gestione di uno specifico settore o area oppure assuma la responsabilità del coordinamento dei servizi nelle Farmacie organizzate per svolgere pluralità di servizi. Le parti hanno anche sottoscritto l'intesa relativa all'affidamento alle Farmacie del Piano Nazionale vaccinale e delle attività di screening per il Covid-19.

(Continua a pagina 15)

Agidae, c'è intesa sul rinnovo del Contratto nazionale

Raggiunta l'intesa sul rinnovo del Contratto Nazionale applicato ai circa 50mila dipendenti da Enti ed Autorità Ecclesiastiche aderenti ad Agidae che svolgono attività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive.

Il 2 novembre 2021 i sindacati di categoria Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica hanno espresso soddisfazione per la sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo per il nuovo Contratto nazionale che sarà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Ipotesi di Accordo di rinnovo contrattuale, che avrà vigenza triennale 2020/2022 con la clausola dell'ultravigenza, definisce un aumento complessivo a regime di 95 euro su livello medio C2 per 13 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche.

L'aumento sarà erogato in due tran-

che, rispettivamente da 50€ nella busta paga di dicembre 2021 e 45€ nella busta paga di dicembre 2022; l'aumento salariale, con un monte salariale di 1.235€ per il livello medio, corrisponde ad un incremento tabellare del 5,9% sul tabellare attualmente applicato al personale.

(Continua a pagina 17)

Carrefour Italia
La multinazionale francese della
grande distribuzione organizzata
formalizza 769 esuberi
in nove Regioni
Il servizio
a pagina 21

La nota insegna del discount ha siglato con i sindacat il Contratto di Espansione Assunzioni in rapporto 1: Il servizio a pagina 2. Consorzio Cineca
Rinnovato il Contratto
aziendale applicato ad oltre
900 lavoratori. Tra i punti chiave
smart working e welfare
Il servizio
a pagina 23

Gft Italia S.r.L
C'è intesa sul nuovo Contratto
integrativo per i 700 dipendenti
diretti della società dell'ICT leader della trasformazione digitale
Il servizio
a pagina 25



* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, **TAEG 0,00%**) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 – tan 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate mensili da € 50 cadauna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitaliaspa.it. Offerta valida sino al 31.12.2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'Agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.





Al va la stagione Congressuale. In casa Fisascat il Consiglio Generale ha deliberato la convocazione del XX **Congresso nazionale** dal 5 all'8 aprile 2022. Il II Congresso nazionale Fist dal 27 al 29 aprile 2022

Si apre la stagione dei congressi in casa Anche il massimo organismo statutario giunto il sindacalista - la Fisascat Cisl Cisl. Il Consiglio Generale confederale della Fist Cisl ha deliberato la convoca- rifletterà su quanto fatto e su quanto del 21 luglio 2021 ha dato l'avvio al la- zione del Il Congresso Nazionale dal 27 ancora da fare per migliorare ed aggiorvoro preparatorio dei vari organismi del- al 29 aprile 2022. «L'occasione del con- nare la sua offerta di militanza in termini le federazioni e delle categorie ai vari gresso – ha dichiarato il segretario ge- di partecipazione alle lavoratrici e ai lalivelli. In casa Fisascat Cisl il Consiglio nerale Davide Guarini - si annuncia co- voratori che che spesso vengono margi-Generale ha deliberato la convocazione me un appuntamento significativo e im- nalizzati nel dibattito pubblico». del XX Congresso nazionale dal 5 all'8 portante nella vita dell'organizzazione «Il confronto interno alla federazione aprile 2022. Il calendario congressuale sindacale dei lavoratori del terziario di cislina – ha concluso Guarini - servirà prevede lo svolgimento delle assemblee mercato e servirà a fare il punto circa le soprattutto a valorizzare il contributo alla congressuali nei luoghi di lavoro/leghe/ condizioni economiche di insieme di crescita del Paese che quotidianamente rls entro il 15 novembre, entro il 20 di- categorie e settori sui quali impatta la arriva dai settori del terziario che rapprecembre i congressi territoriali, entro il 31 crisi pandemica ancora in atto». gennaio 2022 i congressi regionali.

«Nella 4 giorni di congresso – ha ag- più del 70% dell'occupazione in Italia».

sentano oltre il 70% in termini di Pil e

Al via la mobilitazione con assemblee nei posti di lavoro, iniziative e manifestazioni regionali egge di Bilancio, Cgil Cisl Uil: risposte insufficienti

Il 28 ottobre 2021 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Disegno di Legge sul Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e il bilancio pluriennale per il triennio 2022 - 2024.

"La Legge di Bilancio per il 2022 - si legge nel comunicato diramato al termine del Consiglio dei Ministri - si muove sulle coordinate delineate dalla Nota di Aggiornamento al Def, che prevedono la prosecuzione di una politica di bilancio espansiva al fine di sostenere l'economia e la società nelle fasi di uscita dalla pandemia da covid-19 e di aumentare il tasso di crescita nel medio termine, rafforzando gli effetti degli investimenti e delle riforme previsti dal piano nazionale di ripresa e resilienza". La Legge di Bilancio, che vale 30 miliardi di euro, si articola in diversi interventi che puntano a rafforzare il tessuto economico e sociale, sostenendo la crescita e la competitività dell'economia italiana. A cominciare dal fisco con un intervento complessivo di 12 miliardi per tagliare le tasse; per ridurre il cuneo fiscale e l'Irap è previsto un intervento da 8 miliardi di euro, di cui 6 con un nuovo stanziamento di bilancio e 2 miliardi già assegnati in precedenza. sugli investimenti pubblici è previsto uno stanziamento di circa 70 miliardi per gli investimenti delle amministrazioni centrali e locali dal 2022 al 2036. E ancora investimenti privati e imprese, con la proroga degli incentivi per gli investimenti immobiliari privati e delle misure di transizione e il rifinanziamento del Fondi di Garanzia per le Pmi. Sulla sanità per il 2022 sono previsti circa 1,8 miliardi per l'acquisto di vaccini e medicinali anti-covid. Il Fondo Sanitario Nazionale viene finanziato con 2 miliardi di

euro aggiuntivi ogni anno fino al 2024 ulteriori risorse sono destinate al fondo per i farmaci innovativi, per complessivi 600 milioni nel triennio.

Sulle politiche sociali sono previsti il rifinanziamento del reddito di cittadinanza con un ulteriore miliardo di euro ogni anno, confermando l'importo del finanziamento sui livelli del 2021, e la revisione della disciplina con il rafforzamento dei controlli e l'introduzione dei correttivi sulle modalità di corresponsione. In materia pensionistica, viene introdotta quota 102, una misura di durata annuale e con un requisito di 64 anni di età e 38 anni di contributi per accedere al pensionamento. viene prorogata 'opzione donna' e prorogata e allargata l'ape sociale ad ulteriori categorie di soggetti che hanno svolto lavori gravosi. Con una spesa di circa 3 miliardi di euro nel 2022 si dà anche attuazione alla riforma degli ammortizzatori sociali, con un aumento dei sussidi di disoccupazione e un'estensione degli istituti di integrazione salariale ordinari e straordinari ai lavoratori di imprese attualmente non inclusi, nonché agli apprendisti e ai lavoratori a domicilio.

Sono inoltre previsti incentivi all'utilizzo dei contratti di solidarietà e la proroga per il 2022 e il 2023 del contratto di espansione con l'estensione a tutte le imprese che occupano più di 50 dipendenti. Il congedo di paternità di 10 giorni viene reso strutturale.

E poi i capitoli dedicati a scuola, ricerca e università, regioni ed enti locali, giovani, pubblico impiego, attuazione delle norme europee, nomine e provvedimento prefetti. Per il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra «è una Legge di Stabilità

con poche luci e troppe ombre, che nasce squilibrata a causa dello scarso dialogo sociale che l'ha preceduta». Per il sindacalista «pesa l'assenza del confronto con le parti sociali. «Il nodo che ci preoccupa maggiormente – ha sottolineato - resta però quello pensionistico».

«Bene l'apertura del presi-

dente Draghi sulla volontà di avviare il tavolo di confronto con il sindacato - ha proseguito Sbarra - per dare al sistema previdenziale maggiore flessibilità ed equità». Le confederazioni Cgil, Cisl, Uil hanno deciso di avviare un percorso di mobilitazione con assemblee sui posti di lavoro, iniziative e manifestazioni regionali, "per sostenere le proposte e le piattaforme presentate al Governo in questi mesi e nell'incontro del 26 ottobre alla Presidenza del Consiglio" e "per modificare il tal senso la misure previste in legge di stabilità".

Lavoro e Imprese. Il nuovo DL del Governo Draghi recepisce l'Avviso Comune delle Parti Sociali Terziario, Guarini: «Decisori politici guardino tutta la filiera»

Il 1° luglio 2021 è stato pubblicato il nuovo Decreto Legge del Governo Draghi 'Lavoro e Imprese" che contiene anche novità sul blocco dei licenziamenti.

Il divieto di licenziare per aziende che utilizzano la Cigo in deroga, scadeva il 30 giugno.

Il Decreto recepisce le previsioni dell'Avviso Comune siglato dal premier Mario Draghi, dal ministro del Lavoro, Andrea Orlando, dai leader di Cgil, Cisl e Uil e da Confcooperative, Cna. Confapi e Confindustria, sulla proroga del divieto di licenziamento fino al 31 ottobre per i settori: tessile abbigliamento e pelletteria calzatu-

A norma del Decreto Sostegni bis il blocco dei licenziamenti resta confermato fino al 31 ottobre 2021 anche per le aziende del terziario che

utilizzano la Cig in deroga o l'assegno ordinario sempre in deroga erogato dal FIS o dai Fondi di Solidarietà Bilaterali. Per i settori tessile abbigliamento e pelletteria calzature, sono previste anche ulteriori 17 settimane di Cig gratuita, senza addizionali, fruibili dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.

A tutte le altre aziende industriali e dell'edilizia che utilizzano la Cig ordinaria è rivolta anche la raccomandazione contenuta nell'Avviso Comune sull'utilizzo delle 13 settimane già previste dal dI Sostegni prima di procedere ai licenziamenti. Si aggiungono inoltre ulteriori 13 settimane di cassa integrazione straordinaria, con relativo blocco dei licenziamenti nei periodi di utilizzo, per le aziende che abbiano fatto richiesta in sede ministeriale e che hanno esaurito gli ammortizzatori di emergenza Covid (con tavoli di crisi aperti al Ministero dello sviluppo economico e a livello regionale), e 6 mesi di Cigs per le aziende del settore aereo, con blocco dei licenziamenti collegato. Infine il decreto prevede l'istituzione di un "Fondo Fondo denominato per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale" (Fpcrp), con una dotazione iniziale di 50 milioni di euro per l'anno 2021 per iniziative di formazione dei lavoratori in cassa integrazione per almeno 30% e dei percettori di Naspi. Un ruolo importante nella decisione di garantire ulteriori ammortizzatori è stato giocato dai circa 3 miliardi di risorse stanziate per i contributi a fondo perduto e rimaste invece nelle casse dello Stato. Di questi ben 1 miliar-

do e mezzo verranno utilizzati per le misure del Decreto Lavoro e Imprese a sostegno dell'occupazione, in attesa della definizione della riforma complessiva degli ammortizzatori sociali attesa entro il mese di luglio.

Positivo il commento della Cisl che parla di «una mediazione avanzata, con progressi significativi che capitalizzano gli sforzi di queste settimane di mobilitazione nei luoghi di lavoro, nei territori, nelle categorie e con le Manifestazioni di Firenze, Torino, Bari».

Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «l'importante Avviso Comune siglato tra Governo e Parti Sociali recepito dal Decreto Lavoro e Imprese dà omogeneità al quadro normativo sull'impossibilità di operare licenziamenti per ristrutturazioni o crisi azien-

dali, blocco già attivo fino alla fine di ottobre in molti dei settori del terziario privato dove purtroppo si registrano delle sofferenze molto serie, come dimostrato in maniera univoca dagli ultimi dati Inps sul ricorso alla cassa integrazione Covid, pensiamo che nell'ultimo quadrimestre gennaio aprile 2021 di più di un miliardo e 200 milioni di ore autorizzate oltre 700mila riguardano proprio i settori del terziario di mercato».

«Per la Fisascat - ha chiosato il sindacalista - le attenzioni dei decisori politici devono guardare alla filiera nel suo complesso». «Oltre alla necessaria riforma degli ammortizzatori sociali - ha concluso - questo Paese dovrebbe dotarsi di serie politiche di settore per rendere più partecipata ed estesa la ripresa economica».

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI **PER TANTI VANTAGGI** DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.









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

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

Messaggio pubblicitario. Prima della sottascrizione leggere Il Set Informativa pubblicata sul sito internet www.unipolispi.it





#MaiPiùFascismi Dopo le violenze squadriste la mobilitazione pacifica del sindacato confederale. Cgil Cisl Uil in piazza per il lavoro, la libertà, la democrazia. In 200mila a Roma da tutta Italia

Cgil Cisl Uil hanno risposto unitaria- do del lavoro e alla nostra democra- il terrore». democrazia promossa il 16 ottobre a gliendole per Legge». tazione #Maipiùfascismi.

nale della Cgil - sottolineano Maurizio strutture della Cisl e al sottoscritto per sto clima di odio e di intimidazione nei Landini, Luigi Sbarra e Pier Paolo le posizioni assunte sull'obbligo vacci- confronti del sindacato».

Roma in Piazza San Giovanni. In «Anche le sedi della Cisl sono sotto «Andiamo avanti senza paura nella 200mila hanno preso parte alla mobili- attacco» ha ricordato il segretario ge- nostra battaglia per il bene comune nerale della Cisl Luigi Sbarra, citando ha concluso il leader Cisl - Bisogna «L'assalto squadrista alla sede nazio- «l'ennesima lettera minatoria anche a respingere uniti e con fermezza que-

Dopo le violenze squadriste e l'assalto Bombardieri - è un attacco a tutto il nale e sul Green Pass» e ribadendo alle sedi sindacali le confederazioni sindacato confederale italiano, al mon- che il sindacato dice no «a chi semina

mente e pacificamente alle minacce zia. Chiediamo che le organizzazioni «Il mondo del lavoro ha sempre rispocon una grande manifestazione nazio- neofasciste e neonaziste siano messe sto compatto a questi tentativi antidenale e antifascista per il lavoro e la nelle condizioni di non nuocere scio- mocratici» ha sottolineato il sindacalista.

Incassati i primi 25 miliardi di euro dei 191,5 che affluiranno gradualmente entro il 2026 Recovery Fund, il Pnrr italiano incassa il via libera dell'Ecofin

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del Governo Draghi ha avuto l'ultimo via libera dall'Ecofin. L'Italia si prepara così ad accogliere la pioggia di fondi senza precedenti del Recovery fund con 191,5 i miliardi di euro che affluiranno gradualmente fino al 2026. Nel mese di luglio le casse del Tesoro hanno accolto i primi 25 miliardi che faranno partire riforme e investimenti che la Commissione valuterà passo dopo passo, per sbloccare via via gli altri fondi.

Per il Commissario Paolo Gentiloni, con quasi 200 miliardi da spendere, l'Italia ora deve dimostrare lo spirito di coesione perché c'è la possibilità di cambiare il futuro della nostra economia e dobbiamo farlo con ritmi e impegni davvero straordinari'. Oltre al Pnrr italiano, l'Ecofin ha approvato i piani di Francia e Germania, Austria, Bel-Danimarca, Grecia, Lettonia, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia e Spagna. Il piano italiano è ben allineato al Green Deal. con il 37% di misure indirizzate alla transizione



climatica, tra cui progetti di efficientamento energetico degli edifici (Superbonus) e per favorire la concorrenza nel mercato del gas e dell'elettricità. Al digitale è dedicato invece il 25% del piano, con misure per la digitalizzazione delle imprese, incentivi fiscali per la transizione 4.0, la banda larga e il sostegno a ricerca e innovazione. Per il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra «è indispensa-

bile una svolta concertata nella *governance* del Pnrr e vincolare le risorse ad aumenti occupazionali netti, soprattutto nel Mezzogiorno, all'applicazione dei contratti, alla salute e la sicurezza nei siti produttivi, alla legalità, alla esaltazione del valore adattivo della contrattazione».

«Dopo l'accordo importante che abbiamo firmato con Governo ed imprese per scongiurare decine di migliaia di licenziamenti - ha sottolineato Sbarra - occorre fare uno sforzo collettivo e concentrarsi subito sul tema del lavoro, degli investimenti, della formazione, delle nuove competenze, del futuro del Mezzogiorno».

«Disponiamo di leve e opportunità capaci di raccogliere la sfida della ripartenza: tra Pnrr , nuova programmazione dei fondi strutturali, Fondo Sviluppo

Coesione e al React EU abbiamo sul tappeto qualcosa come 202 miliardi da utilizzare entro il 2027 per il solo Mezzogiorno» ha poi evidenziato il sindacalista. «Dobbiamo aprire nelle prossime settimane un "Cantiere Italia" che metta al centro buona occupazione stabile e qualificata, in rilancio degli investimenti pubblici e privati, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il contrasto allo sfruttamento e al caporalato, la coesione e territoriale». sociale «Bisogna unire il paese, contestare le disuguaglianze, combattere la povertà, puntare decisamente te all'innovazione e alla sostenibilità. Superare i divari infrastrutturali, sociali, tecnologici e industriali, rilanciando sanità, scuola, pubblico impiego stabilizzando il precariato e sbloccando le assunzioni» ha aggiunto. «Le Parti sociali - ha concluso Sbarra - devono entrare concretamente nel monitoraggio su cronoprogrammi e per garantire tempi certi di realizzazione, legalità e trasparenza, buone flessibilità che accelerino i cantieri facendo progredire anche la qualità del lavoro».

Delega Fiscale, verso la riduzione Irpef. Cisl: tappa importante

Il taglio delle microtasse e lavoro e la riduzione delle i secondi percettori di reddi- e alla distribuzione delle tante per rivedere complesia semplilicazione delle norme, ma anche progressività del sistema e lotta all'evasione: sono i quattro principi cardine della Legge Delega Fiscale approvata dal Consiglio dei Ministri il 5 ottobre 2021. Una riforma complessiva e organica che nelle dell'Esecutivo intenzioni preparerà il terreno per una eventuale e futura revisione delle tasse sulla casa attraverso la riformulazione del catasto.

Sono due i pilastri del disegno di legge: il completamento del sistema duale e quindi la distinzione tra redditi da capitale e redditi da

allquote effettive irper che si applicano ai redditi da lavo-

Per i redditi da capitale è prevista la tassazione proporzionale, tendenzialmente con un'aliquota uguale per tutti i redditi da capitale, ma con gradualità, con l'obiettivo che è quello di razionalizzare l'attuale sistema e rendere più efficiente il mercato dei capitali.

Per i redditi da lavoro è prevista la riduzione delle aliquote effettive medie e marginali dell'Irpef incentivando così l'offerta di lavoro, in particolare nelle classi di reddito dove si concentrano

to e i giovani.

Ripensamento poi della giungla delle deduzioni detrazioni fiscali sulla base di valutazione attenta dell'equità e dell'efficienza. Infine, si prevede il riordino della tassazione del risparmio, facendo attenzione alla necessità di non generare spazi per l'elusione dell'imposta.

La delega prevede anche il superamento in maniera graduale dell'Irap ed anche la modifica della struttura delle imposte a carico delle imprese e la razionalizzazione dell'Iva, con riguardo anche ai livelli delle aliquote

pasi imponibili tra le aliquote stesse, oltre alla sostituzione delle addizionali regionali e comunali all'Irpef con delle rispettive sovraimposte. Nella delega anche la riforma del sistema della riscossione.

Sulla revisione del catasto viene prevista l'introduzione di modifiche normative e operative dirette ad assicurare l'emersione di immobili e terreni non accatastati, intervento che non avrebbe, almeno fino al 2026, alcun impatto tributario.

L'approvazione della legge delega per la riforma del fisco «è una tappa impor-

sivamente il nostro sistema fiscale» ha dichiarato il segretario confederale della Cisl Romani.

«Il recupero dell'evasione fiscale - ha evidenziato - è certamente indispensabile per l'equità ma non sarebbe sufficiente se non venisse utilizzato per sostenere una diminuzione del prelievo dai redditi di lavoratori e pensionati». Romani ha poi auspicato «che il percorso della riforma, che si attuerà attraverso successivi decreti delegati, sia portato avanti con il coinvolgimento del sindacato e delle parti so-





L'Assistenza Sanitaria Integrativa

per i dipendenti

Commercio - Turismo - Servizi

e Settori Affini

www.fondoest.it

Istat **Nel secondo trimestre** torna a crescere il numero di occupati. Aumentano i contratti a termine, +573mila. Il tasso ancora inferiore ai livelli pre-pandemia con 678mila occupati in meno

Nel secondo trimestre 2021, dopo cin- sentato il picco negativo (1,2 milioni di zione femminile, al 49,3%, è ancora inpati torna a crescere del 2,3% rispetto 2020 rispetto allo stesso trimestre del per gli uomini). L'aumento dell'occupaallo stesso trimestre del 2020 (+523 mila 2019) - ha coinvolto di più coloro che zione interessa soltanto i dipendenti a occupati in un anno). Il tasso di occupa- per primi avevano subito gli effetti della termine (+573mila, +23,6%). «Come zione tra i 15 e i 64 anni sale al 58,2% pandemia: occupati nei servizi e lavora- sindacato - ha dichiarato il segretario tra le donne, i giovani di età compresa ni per giovani, donne e stranieri. L'occu- avere la capacità di invertire il trend tra i 25-34 anni e nel Mezzogiorno, "in pazione rimane ancora inferiore ai livelli dell'occupazione precaria che nei settori un contesto di generale riattivazione del pre-pandemia, con 678 mila occupati in del terziario di mercato sta assumendo mercato del lavoro". E' quanto rilevato meno rispetto al secondo trimestre sempre più caratteristiche strutturali non dall'Istat che sottolinea come la ripresa 2019; in particolare, le donne occupate legate la quadro emergenziale penalizoccupazionale osservata rispetto al se- sono 370 mila in meno (-3,7% rispetto a zando i segmenti già deboli del mercato

que trimestri di calo, il numero di occu- occupati in meno nel secondo trimestre feriore di 1,4 punti (-1 punto, al 67,1%, (+1,7 punti), con incrementi più marcati tori a termine, con maggiori ripercussio- generale Davide Guarini - dobbiamo

condo trimestre 2020 - che ha rappre- - 2,3% degli uomini) e il tasso di occupa- del lavoro: donne, giovani e stranieri».

Smart Working, c'è accordo tra Governo e Parti Sociali

I punti cardine: disconnessione, organizzazione del lavoro, sicurezza, formazione

Il 7 dicembre 2021 Governo e Parti Sociali hanno siglato il Protocollo Nazionale con le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato, proposto dal ministro del Lavoro Andrea Orlando. Hanno sottoscritto il protocollo, oltre al ministero del Lavoro, i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisal, Usb, e le associazioni di impresa Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative. Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra. Anche l'Abi ha manifestato apprezzamento e condivisione e potrà sottoscrivere a seguito della delibera del Comitato Esecutivo in programma nei prossimi giorni.

Sedici articoli per fornire "risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali". Il protocollo sul lavoro agile firmato dalle parti sociali al ministero del Lavoro da' "delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali".

I punti centrali sono il diritto alla disconnessione, l'organizzazione del lavoro senza un preciso orario, i diritti sindacali da remoto, gli strumenti



di lavoro forniti dal datore di lavoro, le garanzie di sicurezza, la parità di trattamento salariale, la parità tra i generi, la formazione anche in presenza. Ma anche incentivi pubblici e misure di semplificazione.

Con l'intesa, ha sottolineato il ministro Andrea Orlando, «si conclude un percorso per il quale confronto e dialogo sono stati fondamentali». Soddisfatti i sindacati e le imprese, che hanno apprezzato il metodo di confronto e il dialogo sociale adottato dal ministero per la definizione di uno dei primi provvedimenti in Europa di disciplina del lavoro agile.

Positivo il giudizio della Fisascat Cisl

sull'intesa.

«L'intesa tra Parti Sociali sul Protocollo Nazionale sul lavoro agile nel privato – ha dichiarato il segretario generale Davide Guarini - valorizza il ruolo della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali, soprattutto a livello decentrato, il giusto alveo dove individuare soluzioni pienamente negoziate, capaci di dare vantaggi al lavoratore, alla sua azienda e alla collettività con soluzioni organizzative nuove, improntate su un metodo di valutazione per obiettivi, sulla valorizzazione dell'autonomia della persona che lavora, contribuendo alla diffusione del lavoro agile con modalità corrette».

«In particolare - ha sottolineato sindacalista - apprezziamo i principi della volontarietà subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, l'alternanza tra giornate in presenza e giornate da remoto, la regolazione della disconnessione ma anche il diritto allo stesso trattamento economico e normativo, inclusi premi di risultato, welfare aziendale e benefit, l'impegno delle parti alla parità tra i generi e a facilitare l'accesso per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità che lo richiedano oltre all'impegno sull'avvio di percorsi formativi e all'espresso richiamo alle norme su salute e sicurez-

L'accordo, secondo il segretario generale della Cisl Lugi Sbarra «è un vero punto di svolta per diversi motivi: contribuirà a nuovi modelli di organizzazione del lavoro, a maggiore produttività, a maggior benessere lavorativo, alla parità di genere e a nuovi modelli di convivenza».

Si tratta di «un accordo utile ad orientare la contrattazione collettiva e non sostituirsi ad essa, tenendo insieme opportunità e tutele per i lavoratori e miglioramento della produttività».

Per il leader Cisl «è una nuova sfida, che richiede capacità contrattuali totalmente innovative, molte ancora da immaginare e costruire, a partire dalle molte intese già siglate in diverse aziende e settori».

Sicurezza sul lavoro, al via il tavolo Governo Sindacati

Per fermare la strage continua delle morti sul lavoro la strategia del Governo è chiara, dapprima con una stretta sulle irregolarità dei luoghi di lavoro per proseguire poi con la dellnizione di un piano strutturale per affrontare le criticità evidenti.

Solo nel 2020, anno di scoppio della pandemia, rileva l'Ispettorato nazionale del lavoro, sebbene le attività economiche abbiano subito un rallentamento con una decrescita delle ore lavorate, si sono registrati quasi 1.500 morti sui luoghi di lavoro, circa il 30% in più rispetto al 2019, anno senza lockdown e chiusure.

L'Ispettorato nazionale fa sapere che su 10 aziende ispezionate 8 hanno fatto registrare violazioni alle norme in materia.

Il tema della sicurezza sul lavoro è stato apripista nel confronto Governo Sindacati. Per fermare le strage sui luoghi di lavoro Cgil, Cisl e Uil propongono attraverso un "atto di responsabilità collettiva" a Governo, istituzioni, conferenza Stato-Regioni, enti preposti e associazioni imprenditoriali di stipulare un patto che definisca in maniera chiara obiettivi, interventi, misure di tutela da porre in essere in coerenza con la strategia quinquennale europea, allineandosi al modello comunitario.

Secondo i sindacati, occorre intervenire su alcune direttrici: finanziare il programma pluriennale con finanziamenti mirati del Pnrr e dei fondi europei e nazionali per la coesione; concedere finanziamenti alle imprese condizionati a requisiti di legalità, applicazione dei contratti e piena garanzia delle tutele su salute e sicurezza; varare il modello della qualificazione delle imprese e della patente a punti per determinare l'accesso alle gare di appalto, in particolare quelle pubbliche; varare un coordinamento permanente tra l'ispettorato nazionale del lavoro e le Asl, migliorando le verifiche ispettive in qualità, quantità e frequenza.

 □ ancora: investire tramite l'Inail risorse sulla ricerca per accrescere la conoscenza della dimensione del fenomeno infortuni e malattie professionali; garantire l'accesso all'anagrafe di RIs/RIst; inserire nei programmi scolastici la materia della sicurezza sul lavoro: assicurare informazione, formazione e addestramento come diritti fondamentali ed esigibili di ogni lavoratore; introdurre l'obbligo di formazione per i datori di lavoro e per tutti coloro che intendono avviare un'attività lavorativa; dare nuovo impulso al ruolo della rappresentanza; promuovere e rafforzare la contrattazione come strumento fondamentale per declinare le misure di prevenzione e protezione al contesto lavorativo.

I leader Cisl Luigi Sbarra sollecita l'incremento «assumendo nuovi ispettori e medici del lavoro» ma anche «il coordinarnenτo tra ι vari soggetti della filiera sicurezza».

«Governo, Regioni, Asl, Inl, Inail e Inps che devono incrociare i dati suggerisce Sbarra - monitorare le specificità dei territori, fa nascere una banda dati nazionale» oltre ad «investimenti sulla sicurezza» all'interno delle aziende.

Il confronto Governo Sindacati proseguirà nei prossimi giorni sui tanti dossier aperti.

Dal Pnrr al rilancio degli investimenti fino alla prossima legge di stabilità. Riflettori accesi anche sugli altri temi aperti, tra cui la fine del blocco dei licenziamenti e sulle riforme in arrivo: riforma degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive, del fisco e delle pensioni.



ENTI BILATERALI































FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE









FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

























FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

















Ocsel Cisl, nell'anno del Covid-19 l'80% degli accordi ha affrontato la crisi economica originata dalla pandemia. Solo il 5% delle intese ha riguardato il salario contro il 48% nel 2019 la crisi economica originata dalla pande- 2020 nel 16% degli accordi. mia. Solo il 5% degli accordi riguarda il Per garantire il distanziamento sociale rio). salario, contro il 48% del 2019.

E' quanto rileva il sesto rapporto OCSeL stati siglati accordi per la distribuzione del lavoro (con il 16% sul totale degli -Cisl (Osservatorio contrattazione di se- dell'orario di lavoro: questa tipologia di accordi), sono impegnati per l'88% da condo livello) che raccoglie e analizza accordi riguarda il 90% delle intese accordi per i turni. Sempre per garantire 2.827 accordi aziendali negoziati negli complessivamente stipulate in materia il distanziamento sociale, esplode nel anni 2019 e 2020. Secondo l'indagine, di orario. la crisi viene affrontata con accordi di A causa della crisi, tracollano, dal 2019 in breve tempo, ha coinvolto oltre 5 misospensione (87% degli accordi di crisi al 2020, gli accordi sullo straordinario lioni di lavoratori.

Contrattazione Nell'anno del Covid la contrattazione complessivamente stipulati, pari a (dal 24% al 3% degli accordi in materia aziendale non si è arrestata ma è pro- 1.392) e il ricorso alla cassa integrazio- di orario), quelli sulla flessibilità(dal 42% fondamente cambiata: oltre l'80% degli ne (62% degli accordi di crisi - 992 ac- all'8% degli accordi in materia di orario) accordi raggiunti nel 2020 ha affrontato cordi). L'orario di lavoro è trattato nel e quelli sul part-time (dal 21% al 2% sempre degli accordi in materia di ora-

> richiesto dalle misure anti-contagio sono Gli accordi in materia di organizzazione 2020 l'utilizzo dello smart-working che,

Contratti Terziario, Guarini: «Contributo per ripresa» Il 12 ottobre 2021 convocato a Roma il Consiglio Generale Fisascat Cisl

Il rinnovo dei Contratti nazionali di lavoro nei settori del terziario di mercato, dopo l'impatto devastante del Covid, può offrire un contributo determinante per la ripresa economica e soinfluendo ciale, "questione salariale", dorsale fondamentale per la crescita del Paese, e sulle dinamiche di crescita della domanda interna e del Pil. Ne è convinta la Fisascat Cisl, in assise il 12 ottobre 2021 a Roma, con la riunione del Consiglio Generale convocato per adempimenti statutari in presenza del segretario generale della Cisl Luigi Sbarra.

Al centro della kermesse l'esame dello scenario contrattuale di riferimento, con oltre 4milioni e mezzo di lavoratori in attesa del rinnovo settoriale dopo il lungo stop delle trattative dettato dalla pandemia.

Sono le lavoratrici e i lavoratori del terziario distribuzione e servizi. della distribuzione moderna organizzata, della distribuzione cooperativa, del turismo e della ristorazione commerciale, della vigilanza privata e del terzo settore socio sanitario assistenziale.

Sullo sfondo poi le principali vertenze che interessano migliaia di addetti nel settore della distribuzione commerciale, coinvolti dalle riorganizzazioni aziendali, come nel caso dei lavoratori della catena tedesca di profumerie Douglas, o, dei dipendenti di Disney Store, coinvolti dalla decisione del marchio statunitense di abbandonare

Da ultimo il piano di ristrutturazione "lacrime e sangue" annunciato nelle scorse settimane dalla multinazionale della grande distribuzione organizzata Carrefour, con circa 800 esuberi e la cessione di 106 negozi, dove la stima dei lavoratori che si perderanno lungo la strada della trasformazione in franchising dei negozi si aggira intorno alle 1.000 unità, senza tralasciare il totale abbandono della gestione diretta nel Sud Italia.



Per il sindacalista «in uno scenario caratterizzato dalla ripresa inflazionistica e dal rischio di un ulteriore spinta che la crisi generata dalla pandemia da Covid potrebbe imprimere al dumping salariale, occorre attribuire una nuova vitalità alla funzione macroeconomica della contrattazione collettiva e costruire una politica salariale in grado di generare aumenti sufficienti a tutelare il potere di acquisto e sostenere in tal modo i consumi interni» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Gua-

Il sindacalista ha sottolineato «la stabilità del sistema settoriale di relazioni industriali, ben consolidato, che produce una contrattazione collettiva efficace nel commercio e nel turismo», dove i 9 contratti nazionali di riferimento siglati dalle associacomparativamente maggiormente rappresentative si applicano comunque al 98% dei lavoratori regolarmente assunti, quasi 3,4 milioni di lavoratori secondo gli ultimi flussi Uniemens, mentre al restante 2% di addetti sono applicati 43 accordi secondari siglati da

associazioni di dubbia rappresentatività.

«La crisi può indurre le imprese ad attuare una competizione basata sull'abbattimento del costo del lavoro piuttosto che sull'incremento della produttività», ha poi aggiunto Guarini.

Il sindacalista ha richiamato le associazioni datoriali ad «una assunzione di responsabilità sull'avanzamento dei diritti e delle tutele previsti dai contratti con il rafforzamento dei sistemi di welfare, la riqualificazione delle professionalità e un nuovo impulso alla contrattazione decentrata».

Il sindacalista è poi intervenuto al dibattito sull'introduzione del salario minimo «che nega la complessità del lavoro e le peculiarità settoriali in cui esso si articola» e «disconosce i benefici che i Ccnl assicurano: il welfare contrattuale, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare».

Guarini non ha dubbi, «il salario è materia dell'autonomia negoziale, la legge intervenga a supporto di questa senza minare gli equilibri che la contrattazione ha saputo costruire nel corso della storia».

Diego Lorenzi eletto in segreteria nazionale Fisascat

Il Consiglio Generale della federazione del commercio, turismo e servizi della Cisl ha eletto Diego Lorenzi componente di Segreteria Nazionale, in sostituzione di Fabrizio Ferrari, sionario dopo oltre 3 anni di mandato.

A proporre la nuova nomina il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Gua-

«In continuità con il progetto politico e forte dell'esperienza maturata sul campo, Lorenzi potrà rafforzare l'attività contrattuale e di rappresentanza svolta dalla nostra Federazione» ha dichiarato Guarini confermando «la stima e l'apprezzamento per le capacità di un grande dirigente sindacale».



Classe '59, sposato, nato a Bergamo, Lorenzi ha iniziato la sua esperienza sindacale come RSA presso un'azienda di distribuzione di materiale elettrico, impianti elettrici, illuminotecnica, domotica e automazione industriale, per poi approdare come delegato presso la Fisascat Cisl di Bergamo.

Il 1° marzo 1997 viene inserito come operatore occupandosi di Salute e Sicurezza anche per la Cisl Bergamo. Il 9 febbraio del 2009 viene eletto componente di segreteria territoriale Fisascat Cisl Bergamo per poi essere eletto segretario generale aggiunto della federazione territoriale II 10 aprile del 2009. Il 18 giugno 2018 viene eletto segretario generale della Fisascat Cisl Lombardia; il 15 settembre 2020 viene eletto segretario generale della Fisascat Cisl Bergamo.

Lorenzi ha accolto con entusiasmo il nuovo incarico. «Sono consapevole delle sfide epocali che ci troviamo di fronte in questa congiuntura storica» ha sottolineato il sindacalista dichiarando di «essere felice per l'opportunità e pronto a proseguire con passione il lavoro di squadra, nella convinzione che per allontanare ľodio occorre sempre seminare il bene».



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



Soci EBNT:

















Nel 2021 quello straniero è calato del 50%. L'Italia ha registrato un calo del 34,8% delle presenze rispetto al 2019. In valori assoluti andate in fumo 146 milioni di turisti, di cui circa 113

Turismo Nei primi undici mesi dell'anno l'Italia ha mente sono quelle "orfane" dei turisti Ma la situazione di difficoltà è generalizregistrato un calo del 34,8% delle pre- stranieri. in fumo 146 milioni di presenze, di cui 11,9 miliardi di euro.

gine sulle vacanze di fine anno con il 35,4% a Milano. ministro Massimo Garavaglia.

milioni stranieri Le destinazioni che soffrono maggior- 2019 è superiore al 50%.

senze turistiche rispetto al corrisponden- Secondo gli ultimi dati della Banca d'Ita- «Basti ricordare, a titolo d'esempio, che te periodo del 2019 (-52,8% per i turisti lia, nel periodo che va da gennaio ad la scorsa stagione invernale - dice il distranieri e -16% per i turisti italiani). In agosto la spesa dei turisti stranieri in rettore generale di Federalberghi, Alesvalori assoluti, significa che sono andate Italia è crollata del 61,4%, da 30,7 a sandro Nucara - è stata completamente azzerata, che meeting e congressi sono circa 113 milioni relative ai turisti stra- Il tasso di occupazione camere registra- ancora soggetti a limitazioni. Ben che to nei primi dieci mesi dell'anno da Res- vada, il settore ricettivo italiano chiuderà Sono i dati illustrati da Federalberghi in Str è del 31,8% a Roma, del 34,4% a il 2021 con una perdita di guasi 10 mioccasione della presentazione dell'inda- Venezia, del 34,5% a Firenze e del liardi di euro, in calo di oltre il 36% rispetto al 2019. Nei due anni, la perdita In tutte queste località, il calo rispetto al complessiva è di circa 24 miliardi di eu-

Turismo, il 27 settembre la Giornata Internazionale ONU

Guarini: «Fondamentale una politica industriale ad hoc, necessario valorizzare l'occupazione»

«Per mantenere il settore in una direzione di crescita riteniamo fondamentale la creazione di una politica industriale ad hoc che valorizzi le enormi potenzialità del turismo italiano, coinvolgendo tutte le Parti Sociali di settore e il Governo per sostenere il Brand Italia e rafforzare ulteriormente il sistema di relazioni sindacali esistente e il rapporto con le istituzioni».

Così il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini, in occasione della Giornata Internazionale del Turismo indetta dall'Onu il 27 settembre, rilancia sulla svolta concertata per supportare la ripresa di un comparto strategico dell'economia italiana.

«Il punto di partenza è senza dubbio il PNRR» ha aggiunto il sindacalista sottolineando che «il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza attribuisce al comparto "turismo e cultura" 8,13 miliardi, prevedendo un ampio programma di misure di ristrutturazione degli asset chiave turistici e culturali, interventi sui borghi, in contrasto all'overtourism, la spinta sulla digitalizzazione tramite la creazione dell'Hub sul turismo digitale, la valorizzazione di grandi eventi come la Ryder Cup 2022 e il Giubileo del 2025 oltre al sostegno alle strutture ricettive, programma giudichiamo positivamente». Per il sindacalista «è necessario valorizzare l'occupazione». «Il focus principale - ha chiosato rimane il tema del lavoro, a cominciare dalla stagionalità caratteristica strutturale del comparto».Per Guarini «sono necessarie azioni legislative nazionali e regionali che favoriscano la destagionalizzazione del settore, ad esempio tramite l'ampliamento del periodo ricettivo, con la programmazione delle manifestazioni e degli eventi durante tutto l'anno e l'introduzione di buoni vacanza nei periodi di minor afflusso, sostenendo in tal modo un turismo sociale accessibile nei diversi periodi dell'anno».

Il sindacalista si è espresso sull'urgenza «rafforzare la struttura degli ammortizzatori sociali universali anche prevedendo uno strumento selettivo che salvaguardi la stagionalità, prevedendo anche il potenziamento del sistema delle politiche attive per il settore alberghiero e della ristorazione». «La digitalizzazione del turismo - ha concluso impone l'avviamento di percorsi di formazione continua necessari a prevenire il disallineamento tra esigenze produttive e competenze dei lavoratori. Su questo la contrattazione collettiva e la bilateralità possono intervenire in maniera decisiva».

L'Organizzazione Mondiale del Turismo (UNWTO), decise di istituire la Giornata Mondiale del Turismo nel corso della sua terza sessione (Torremolinos, Spagna, settembre 1979), celebrandola per la prima volta nel 1980.

Tale data venne scelta in coincidenza delle commemorazioni di una pietra miliare del turismo internazionale, il decimo anniversario dell'adozione degli Statuti del UNWTO, avvenuta il 27 settembre 1970.

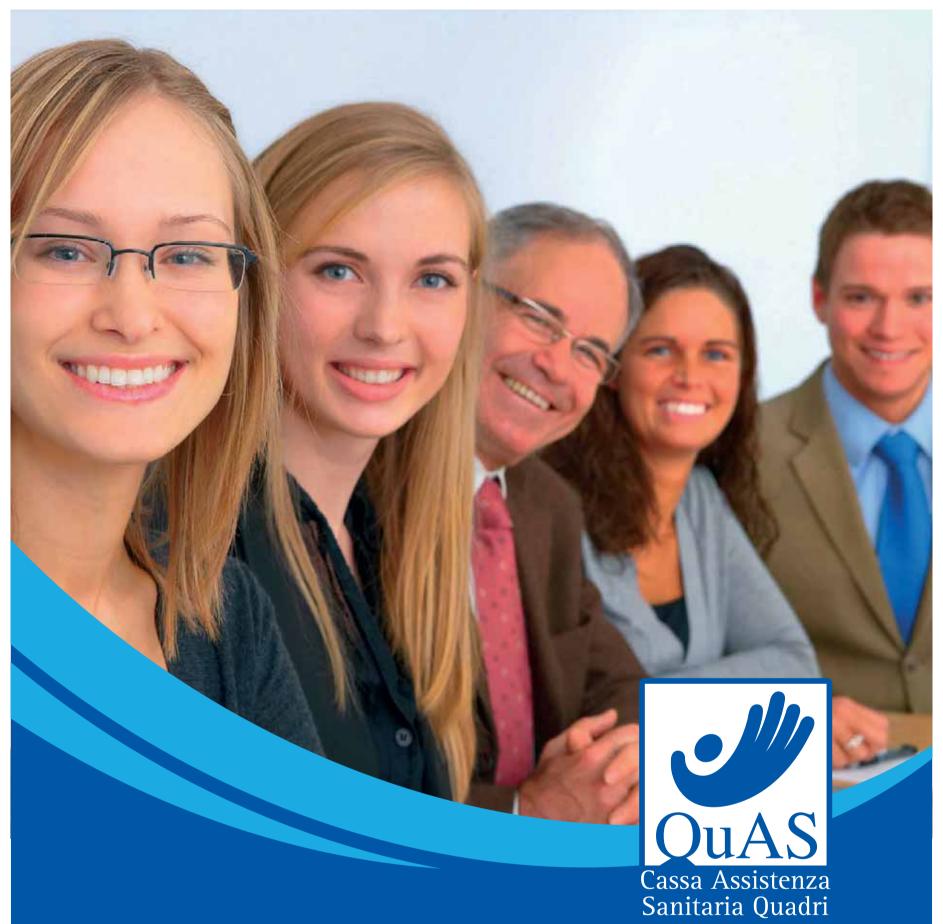
In seguito, nel corso della sua settantesima sessione, nel 2015, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite decise di designare il 2017 come l'Anno Mondiale del Turismo Sostenibile per lo Sviluppo (risoluzione RES/70/193), incoraggiando il supporto al turismo sostenibile come mezzo di promozione e accelerazione dello sviluppo sostenibile, con particolare riferimento all'eradicazione della povertà. Formalmente, il Turismo viene definito come "un fenomeno sociale, culturale ed economico che implica il movimento di persone verso luoghi o paesi al di fuori del loro consueto ambiente per scopi personali o professionali". Tale definizione racchiude bene la polivalente importanza che il Turismo ricopre nei più disparati aspetti della vita delle persone che, direttamente o indirettamente, hanno contatti con questo settore.

Turismo ricopre un aspetto cardine negli scambi tra persone a livello globale. La mobilitazione di centi-

Dal punto di vista sociale il

naia di milioni di individui e l'entrata in contatto tra esponenti di culture, tradizioni e stili di vita completamente differenti, non fa che creare un patrimonio di ricchezza immateriale inestimabile per tutti coloro che vi attingono. La conoscenza e l'apprezzamento del diverso rappresentano infatti la base necessaria da cui la lotta alle discriminazioni e alle disuguaglianze deve partire. La valenza del Turismo poi si intreccia fortemente con il miglioramento delle condizioni delle classi sociali più sfavorite, rappresentando un emblema di benessere e capacità di disporre del proprio tempo libero di cui molte fasce della popolazione globale sono tutt'ora private. In questo senso il Turismo ricopre un ruolo collaterale fondamentale anche per quanto riguarda il progresso e l'adozione dei diritti e tutele dei lavoratori, rientrando appieno nel riconoscimento di diritti come quello alle vacanze, contenuto nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uo-





Tutto Quadra, nel tuo futuro.

Lungotevete Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970 www.quas.it | email: info@quas.it

Basi Usa Il 9 e 10 settembre a Matera l'incontro annuale tra i sindacati e la Commissione delle installazioni militari statunitensi in Italia. In esame i risultati dell'indagine salariale per la definizione degli aumenti economici

le del personale civile non statunitense neando la specificità di questo negozia- settembre 2022 a Pordenone.

Il 9 e 10 settembre 2021 si è svolto a nelle cinque installazioni militari con par- to che di anno in anno vede il riconosci-Matera il consueto meeting annuale tra i ticolare riferimento alle Basi di Vicenza mento del potere di acquisto agli oltre sindacati nazionali di categoria Fisascat e Aviano, la fusione dei servizi di allog- 4000 civili italiani impiegati nelle Basi Cisl e Uiltucs e la Commissione delle gio e accoglienza per il personale milita- Americane, la segretaria nazionale della installazioni militari statunitensi in Italia, re o civile, la ripresa delle trattative per Fisascat Cisl Aurora Blanca ha eviden-Jcpc. L'assise ha esaminato i risultati l'inquadramento unico, l'accordo tempo- ziato che, il rinnovo contrattuale «è fordell'Indagine salariale finalizzata alla raneo per le attività stagionali, oltre alla temente improntato sul riconoscimento definizione degli aumenti economici an- turnazione degli addetti ai servizi antin- delle esigenze che accomunano le lavonuali. Per effetto del processo di pay- cendio. Le parti hanno sancito l'impegno ratrici e i lavoratori non sono in ambito cap, gli aumenti comunicati, in vigore a non disperdere nelle riorganizzazioni lavorativo ma come persone, ovvero dal 1° settembre 2021, pari a 22,64 professionalità e competenze, impe- come membri anche di reti, siano queeuro al mese, si attestano all'1%. Sul gnandosi nel ricercare soluzioni idonee ste familiari che sociali». Il prossimo tavolo anche la situazione occupaziona- anche nel corso del 2022. Pur sottoli- meeting annuale si svolgerà l'8 e il 9

Pulizie/Multiservizi, c'è accordo sul nuovo Contratto

L'intesa ad 8 anni dalla scadenza. Orlando: «Ottima notizia, avanti per Ccnl scaduti»

Il 9 luglio 2021 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti e le associazioni imprenditoriali di settore Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Confcooperative Servizi, Lavoro e Servizi, Agci Servizi Lavoro e Unionservizi Confapi hanno siglato l'intesa sul rinnovo del contratto nazionale delle imprese di pulizia, servizi integrati/ multiservizi applicato ai circa 600mila lavoratrici e lavoratori del comparto che opera prevalentemente in regime di appalto. Il nuovo contratto nazionale, sottoscritto ad 8 anni dalla scadenza scadrà il 31 dicembre 2024. L'aumento economico è di 120 euro a regime per il 2° livello, con una prima trance di 40 euro con la busta paga di luglio 2021 e un'ultima trance di 10 a luglio 2025, per una massa salariale complessiva pari a 3.430 nel periodo di vigenza contrattuale. L'intesa prevede una soluzione innovativa volta a tutelare il reale potere di acquisto dei salari, nel caso in cui il contratto non fosse rinnovato, evitando così una perdita salariale per le lavoratrici e i lavoratori. Sulla parte normativa il rinnovo interviene su diversi istituti adeguando o integrando la precedente disciplina, in particolare: sul cambio appalto; sul ricorso al contratto a tempo determinato e ai con-



tratti di somministrazione, sul part time, viene demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di sottoscrivere specifiche intese sul meccanismo della banca delle ore, da definire a livello aziendale con le rappresentanze sindacali. In seno all'ONBSI, l'organismo bilaterale di settore, viene istituita una Commissione paritetica, con il compito di definire con l'Inps una convenzione al fine di acquisire i dati relativi al fenomeno delle micro-assenze denunciato dalle imprese.

Il rinnovo contrattuale introduce un ampio articolato volto a contrastare le violenze e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che impegna le parti a definire un Codice di Condotta/Linee Guida sulle misure da adottare. Inoltre, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro con congedo retribuito in coerenza con le previsioni normative. L'accordo di rinnovo ha incassato il consenso dei lavoratori. L'esito delle votazioni ha espresso un'ampia maggioranza di consenso, con il 97% di voti favorevoli dei partecipanti alle assemblee consultative, confermando il via libera già espresso dagli oltre 2mila lavoratori che hanno preso parte all'Attivo Unitario delle Delegate e dei Delegati convocato dai sindacati in modalità telematica il 16 luglio. Le organizzazioni

sindacali hanno comunicato alle associazioni imprenditoriali firmatarie l'immediata disponibilità a procedere alla stesura del testo complessivo. Soddisfazione in casa sindacale. Per Filcams, Fisascat e Uiltrasporti, il rinnovo contrattuale è importante e complessivamente positivo. «Le mediazioni individuate - hanno sottolineato in un comunicato congiunto sono il frutto di una trattativa complessa, che si è riattivata e conclusa anche grazie all'impegno e alle mobilitazioni dei lavoratori che non hanno mai fatto mancare il proprio sostegno. Il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha parlato di «un rinnovo molto sofferto che arriva dopo molti anni dalla scadenza del contratto precedente in un settore che ha vissuto momenti complicati, anche per effetto della riorganizzazione e delle politiche di contenimento della spesa introdotte con la spending review». «Con la pandemia - ha aggiunto il segretario generale - si è riscoperto il valore e l'importanza di questo settore che ha avuto un ruolo fondamentale per il contenimento del coronavirus senza alcun riconoscimento economico e normativo». «Ora – ha chiosato il sindacalista - dobbiamo dare senso al rinnovo cercando di lavorare anche per il riconoscimento sul piano istituzionale affinchè la riforma sul sistema degli appalti non penalizzi gli occupati attraverso una destrutturazione del Codice degli Appalti». A fargli eco il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra che ha parlato di «importanti tutele». Sul rinnovo è intervenuto anche il ministro del Lavoro Andrea Orlando.

«Un'ottima notizia» ha dichiarato. «Adesso - ha aggiunto - avanti con le trattative per i rinnovi degli altri contratti scaduti da lungo tempo». «Le parti – ha concluso Orlando - facciano il possibile per trovare accordi in un momento in cui rafforzare la contrattazione collettiva è più che mai necessario».

Studi Professionali, la stretta sul rinnovo Contratto

Nel mese di dicembre 2021 è ripresa la trattativa tra sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'Associazione Imprenditoriale Confprofessioni per il rinnovo del contratto nazionale degli Studi Professionali scaduto il 31 marzo 2018 e applicato ad oltre 1milione e mezzo di addetti per il 90% donne. Le parti hanno aggiornato il calendario di incontri al 25 e 26 gennaio e al mese di febbraio 2022

con la volontà di procedere rapidamente alla sottoscrizione del nuovo contratto. Il confronto proseguirà sul lavoro agile, argomento ampiamente dibattuto tra le parti anche alla luce del recente protocollo Governo Parti Sociali, ma anche sul welfare contrattuale e sulle tutele e sui diritti sociali oltre che sui temi dell'adeguamento sistema di classificazione alle nuove professionalità, dello sviluppo del secon-

do livello di contrattazione e del salario per incrementare il potere di acquisto delle retribuzioni. Per la Fisascat, che rilancia le tematiche sviluppate nella piattaforma sindacale unitaria presentata nel 2019, sarà inoltre necessario puntare su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, completare il lavoro sulle diverse aree contrattuali e sui sistemi di classificazione, come anche introdurre nuove tutele e definire un siste-

ma di relazioni sindacali più capillare, capace pertanto di sostenere i processi di trasformazione in atto nel settore». In particolare per la federazione cislina è prioritario rafforzare la contrattazione al livello decentrato e migliorare l'attuale normativa contrattuale prevista per il lavoro dipendente e per gli addetti con un rapporto di lavoro non subordinato con l'obiettivo di determinare stabilità e qualità occupazionale, favorendo la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Particolare attenzione poi ai temi della formazione e della riqualificazione professionale anche nell'ambito delle politiche attive del lavoro, con un espresso richiamo al ruolo del fondo interprofessionale e della bilateralità settoriale, che molto ha dato nell'emergenza pandemica a supporto delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese.



Vigilanza Privata Ripresi i negoziati sul rinnovo del Contratto nazionale scaduto nel 2015 applicato ai circa 100mila addetti del comparto dei servizi. Nel mese di luglio raggiunta l'intesa sulla sfera di applicazione

Nel mese di ottobre è ripreso il confronto convenuto di affrontare la tematica se- è registrata anche sul mantenimento tra i sindacati di categoria Cgil, Cisl e Uil condo un impianto unico prendendo a delle condizioni normative e salariali e le associazioni datoriali del settore per riferimento un lasso temporale più am- applicate al personale oggetto del camil nuovo Contratto Nazionale della Vigi- pio per definire gli aventi diritto al pas- bio appalto. I sindacati, a più riprese, lanza Privata e dei servizi di sicurezza. saggio, finalizzando tale intervento nor- hanno evidenziato che ai lavoratori ogapplicato ai circa 100mila addetti del mativo a far recepire la regola pattizia getto della procedura di cambio appalto, comparto scaduto da oltre 5 anni. Dopo nei capitolati di gara per contrastare ed dovrà esser riconosciuta la contrattaziola sottoscrizione dell'intesa, nel mese di evitare meccanismi distorsivi di dum- ne di II livello. Per la segretaria nazionaluglio, sulla sfera di applicazione del ping, tesi ad ampliare la proliferazione di le della Fisascat Cisl Aurora Blanca «il contratto e sugli obiettivi della contratta- affidamenti/appalti al massimo ribasso. capitolo sul cambio appalto rientra tra i zione collettiva, nonché la sua efficacia Le parti hanno ribadito la necessità di punti cardini della trattativa». «Doveroso anche in riferimento alle gare sia pubbli- equiparare i servizi resi alle committen- affrontare gli altri temi prioritari: mercato che che private, la trattativa è proseguita ze pubbliche a quelli resi in favore delle del lavoro, classificazione del personale sul cambio di appalto. Le parti hanno committenze private. La condivisione si e salario» ha concluso la sindacalista.

Farmacie Private, siglato il nuovo Contratto nazionale

Guarini: «Il rinnovo rappresenta un importante passo avanti per i lavoratori»

L'11 settembre 2021 i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'associazione datoriale di settore Federfarma l'accordo di rinnovo del Contratto nazionale applicato ai circa 60mila addetti delle oltre 18mila farmacie private.

Il settore a regime conta complessivamente circa 20mila farmacie, comprese le farmacie pubbliche, e più di 6mila parafarmacie. Il nuovo Contratto, in vigore fino al 31 agosto 2024, prevede un aumento salariale pari a 80€ mensili, a decorrere dal 1° novembre 2021, in unica soluzione. Sulla parte normativa l'intesa introduce una nuova figura professionale nell'Area Quadri che, nell'ambito della "Farmacia dei servizi", svolga attività di gestione di uno specifico settore o area oppure assuma la responsabilità del coordinamento dei servizi nelle Farmacie organizzate per svolgere pluralità di

Confermato il diritto per i lavoratori in forza dei permessi retribuiti; il rinnovo introduce inoltre un criterio di maturazione progressiva per i nuovi assunti che si terrà conto anche del servizio prestato presso

servizi.



altre Farmacie e del periodo prestato in contratto a tempo determinato o di apprendistato.

In tema di assistenza sanitaria integrativa il rinnovo contrattuale introduce il diritto alla prestazione a totale carico del datore di lavoro nella misura di 13€ mensili.

L'intesa contempla poi la riforma dell'Ente Bilaterale settoriale, secondo criteri di efficienza e certezza di prestazioni.

A latere dell'Ipotesi di accordo è stata sottoscritta anche l'intesa relativa all'affidamento alle Farmacie del Piano Nazionale vaccinale e delle attività di screening per il Covid-19 mediante tamponi antigenici rapidi e test sierologici. Nel merito è prevista la costituzione di un Osservatorio Nazionale e di Comitati Regionali paritetici cui è assegnato il compito di individuare e suggerire, anche attraverso apposite linee guida, adeguate soluzioni volte a dirimere eventuali problematiche.

Per ciascuna vaccinazione effettuata il farmacista avrà diritto al riconoscimento di un compenso aggiuntivo non inferiore a

2,00 euro lordi; in alternativa il farmacista potrà optare per un compenso forfettario annuale nella misura di 200,00 euro lordi.

I sindacati, hanno espresso una valutazione complessivamente positiva sull'accordo che consente di concludere una difficile vertenza e di riaffermare la funzione del contratto nazionale di lavoro quale fondamentale tutela per i lavoratori e le lavoratrici. In una nota congiunta le segreterie nazionali hanno sottolineato l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori nella difficile fase della

trattativa, chiusa grazie anche alle azioni di lotta e rivendicazione messe in campo in questi anni.

Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «il rinnovo del Contratto Nazionale delle farmacie private rappresenta un importante passo avanti per le lavoratrici e i lavoratori di un settore in prima linea nel garantire la continuità sanitaria nel territorio anche in piena emergenza pandemica». Per il sindacalista «la co-

"Farmacia dei siddetta Servizi" dovrà avere un ruolo sempre più importante nel Sistema Sanitario Nazionale, e questo passa assolutamente tramite il riconoscimento dei professionisti che svolgono il loro ruolo all'interno della farmacia, a prescindere che essi dipendenti o titolari». «Per questo - ha aggiunto

il funzionario sindacale della categoria cislina Dario Campeotto - è importante non il solo rinnovo contrattuale, che era scaduto da circa 8 anni, ma anche l'istituzione degli Osservatori regionali, ambito nel quale sviluppare e migliorare i servizi che la rete delle farmacie può assicurare alla popolazione, già duramente colpita da questa pandemia».

Farmacie Speciali, prosegue in salita il negoziato sul rinnovo

Prosegue in salita il negoziato tra i sindacati di categoria Fisascat, Filcams, Uiltucs e l'associazione di settore Assofarm sul rinnovo del Contratto nazionale applicato a circa 2mila addetti scaduto nel 2015.

I sindacati hanno presentato la piattaforma di rinnovo, adattata alla situazione attuale che vede la professione di farmacista e la farmacia investita di nuove importanti funzioni nel sistema dell'assistenza sanitaria.

Al centro delle richieste di parte sindacale il rafforzamento del secondo livello di contrattazione e del sistema di relazioni sindacali; l'individuazione di un ente Bilaterale che risponda alle specificità del settore; l'inquadramento nel sistema di classificazione delle nuove figure professionali che si stanno affermando nel sistema Farmacia sul territorio; sul welfare l'adeguamento della

normativa contrattuale alla normativa vigente anche con riferimento alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

E ancora tutela della genitorialità, un'attenzione sulla malattia con particolare riferimento alle malattie gravi e maggiorazioni ad hoc sul lavoro domenicale, festivo e notturno, ma anche banca delle ore, scatti di anzianità e sistema indennitario, stabilizzazione dei contratti a termine, coperture assicurative e clausola di garanzia e di tutela dei livelli occupazio-

«Le posizioni sono ancora distanti, ma il confronto continua nella volontà di trovare i punti comuni di accordo» ha dichiarato il funzionario sindacale della Fisascat Cisl Dario Campeotto.

«C'è la necessità di definire come sarà il ruolo della professione e della farmacia nel servizio sanitario in sintonia con le indicazioni regionali in tema di presidio territoriale e con le nuove attività possibili in farmacia, in primis le vaccinazioni» ha aggiunto il sindacalista.

«Il nostro obiettivo - ha concluso - è un giusto riconoscimento alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'attività in prima linea svolta a favore della popolazione in questo troppo lungo periodo d'emergenza».



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



Anaste Continua il negoziato sul rinnovo del Ccnl applicato a circa 20mila addetti del terzo settore socio sanitario assistenziale "da ricondurre nel perimetro degli altri contratti di settore"

scat Cisl e Uiltucs e la delegazione trat- del confronto - recita un comunicato sin- Nazionale di Lavoro". I sindacati hanno tante dell'Associazione Nazionale Strut- dacale unitario - Anaste ha nuovamente ribadito che il nuovo Contratto nazionale ture Territoriali e per la Terza Età Ana- posto il tema dell'assenza di risorse e le dovrà necessariamente contenere istituti ste, sul nuovo Contratto Collettivo Na- difficoltà economiche affrontate dalle normativi ed economici in linea con gli del comparto socio sanitario assisten- azioni congiunte a livello istituzionale". gressivamente ad un allineamento con ziale, da ricondurre "nel perimetro di "Le organizzazioni sindacali - prosegue gli altri articolati di settore. "Un tale contore sottoscritti".

Sul tavolo i contenuti degli articoli con- lizzazione da porre in essere nei con- delle Istituzioni per un nuovo assetto dei trattuali riferiti a diritti sindacali, garanzia fronti delle Istituzioni deve necessaria- servizi socio-sanitari".

valorizzazione degli altri contratti di set- la nota congiunta - hanno evidenziato tratto - conclude la nota - potrà portare che qualsiasi azione politica di sensibi- le parti ad un'azione di sensibilizzazione

Prosegue il negoziato tra i sindacati di dei servizi minimi essenziali e sciopero mente passare attraverso la preventiva categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, Fisa- e rappresentanza. "Nella fase iniziale sottoscrizione del Contratto Collettivo zionale, applicato a circa 20 mila addetti strutture loro associate, richiedendo altri CCNL sottoscritti, tendendo pro-

Terzo Settore, siglato il nuovo Contratto nazionale Agidae

Il 2 novembre 2021 è stata siglata l'intesa sul rinnovo del Contratto Nazionale applicato ai circa 50mila dipendenti da Enti ed Autorità Ecclesiastiche aderenti ad Agidae che svolgono attività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive.

Le Parti, i sindacati di categoria Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'Associazione Ge-Istituti Dipendenti stori dall'Autorità Ecclesiastica hanno espresso soddisfazione per la sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo per il nuovo Contratto nazionale che sarà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Ipotesi di Accordo di rinnovo contrattuale, che avrà vigenza triennale 2020/2022 con la clausola dell'ultravigenza, definisce un aumento complessivo a regime di 95 euro su livello medio C2 per 13 mensilità, riparametrati per tutte le altre catego-

rie e posizioni economiche. L'aumento sarà erogato in due tranche, rispettivamente da 50€ nella busta paga di dicembre 2021 e 45€ nella busta paga di dicembre 2022; l'aumento salariale, con un monte salariale di 1.235€ per il livello medio, corrisponde ad un incremento tabellare del 5,9% sul tabellare attualmente applicato al personale.Sulla parte normativa le Parti hanno proceduto ad aggiornare: il capitolo del mercato del lavoro, sulla base delle ultime novità normative e così come avvenuto per altri contratti del terzo settore già



sottoscritti, con l'inserimento della clausola di stabilizzazione di almeno il 25% del personale a tempo determinato nel caso in cui il datore di lavoro deroghi ai 24 mesi previsti dal decreto dignità. E' inoltre stato inserito un nuovo articolo "21 Bis - Percentuali di ammissibilità", con cui si è pattuito che la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione, non può superare la soglia del 30%; il sistema di classificazione del personale, con la creazione di una nuova categoria "D2", in cui verranno collocati psicologici, assistenti sociali e pedagogisti, attualmente collocati in categoria "D1", e l'inserimento dei nuovi profili professionali di mediatore culturale ed informatore legale, in categoria D1, al fine tiva a carico delle strutture E' la segretaria nazionale

di rispondere alle evoluzioni interessano il nuovo mondo del lavoro. E' inoltre stata inserita la dicitura "ad esaurimento" per i profili dell'educatore non professionale e dell'infermiere generico; sul fronte delle tutele e diritti, per la prima volta in un contratto del terzo settore, è stata convenuta l'integrazione al 90% della maternità obbligatoria.

L'Ipotesi di Accordo introduce poi tre giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli inferiori di tre anni oltre all'istituto delle ferie solidali e aggiorna la normativa sul congedo parentale sulla base delle ultime novità legislative; sul capitolo dell'Assistenza Sanitaria Integrativa l'Ipotesi di Accordo conferma il contributo di 5€ per assistenza sanitaria integraed introduce un contributo di 2€ a regime a carico del lavoratore per giungere all'erogazione di prestazioni di Long Term Care.

Per il segretario generale della categoria cislina Davide Guarini «il nuovo Contratto nazionale Agidae rappresenta un importante punto di riferimento nel panorama della contrattazione del terzo settore, comparto che ha dato ampia dimostrazione di resilienza in piena fase emergenziale e che riveste un ruolo centrale nella ricostruzione post pandemica». «Anche in questo settore ha concluso il sindacalista è necessario contrastare le logiche del dumping contrattuale che mortificano e precarizzano il lavoro e penalizzano la qualità dei servizi

della categoria cislina Aurora Blanca ad evidenziare «il valore di un rinnovo che consente di recuperare il potere di acquisto delle retribuzioni, di migliorare il sistema di classificazione del personale, di estendere le tutele e i diritti sociali in un'ottica solidaristica e di ampliare le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa per le lavoratrici ed i lavoratori».

«L'ipotesi sottoscritta - ha poi evidenziato Blanca sancisce in ottica pattizia la presa in carico del genere femminile, della genitorialità, e pertanto di tutto il nucleo familiare. Sappiamo perfettamente quanto ha inciso la pandemia e quante donne hanno rinunciato al lavoro per dedicarsi esclusivamente alle cure dei propri familiari e anche quanto ci viene chiesto dalla comunità europea». «La contrattazione, a nostro avviso - ha chiosato deve sempre più dar risposte cogenti ai bisogni latenti e creare i giusti presupposti per guardare al futuro con un rinnovato spirito proattivo e, questo può avvenire solo attraverso la costante assunzione di responsabilità dei negoziatori che intendono ancor più mettere al centro della contrattazione la persona, la famiglia, donando loro quelle cure degne di una società matura, libera e democratica». «Sarà prioritario concretizzare l'accesso alle prestazioni di welfare contrattuale erogate dal Fondo contrattuale Salus Agidae anche destinate alla realizzazione della Long Term Care» ha concluso la sindacalista.

Cooperative Sociali e Uneba, trasmesse le piattaforme unitarie

I sindacati hanno trasmesso le piattaforme sindacali unitarie per il rinnovo dei contrati nazionali delle Cooperative Sociali e di Uneba, entrambi scaduti nel 2019, applicati complessivamente ad oltre 400mila addetti.

In premessa dei due documenti unitari Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs, il riferimento al personale delle strutture socio sanitarie impegnato in piena fase emergenziale a garantire servizi di qualità per i quali è doveroso un riconoscimento per il lavoro svolto.

"Il numero dei contagi, soprattutto durante la prima ondata pandemica, sia tra gli operatori sia tra gli utenti che usufruivano dei servizi ha reso necessaria una diversa organizzazione delle attività e del lavoro, in alcuni casi la sospensione, inducendo una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi socio sanitari, socio assistenziali ed educati"La pandemia è giunta in una fase di profonda trasformazione del settore, con il sempre più frequente ingresso di grandi soggetti privati estranei al mondo cooperativo e una riforma del terzo settore che troverà auspicabilmente spazio adeguato nella realizzazione dei progetti collegati al

Per questi motivi le organizzazioni sindacali, si sottolinea nei documenti, "ritengono non più rinviabile l'evoluzione della contrattazione verso il

miglioramento di diritti e tutele, qualità delle prestazioni e innalzamento delle retribuzioni, perché appare ineludibile fare scelte che rendano attrattivo il Ccnl, non solo al fine di poter acquisire l'interesse di nuove professionalità, ma anche per farne uno dei pilastri che consenta lo sviluppo e la tenuta del settore, combattendo logiche di dumping contrattuale che puniscono la qualità dei settori e mortificano e precarizzano il lavoro".



Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

Previdenza Cooperativa è il Fondo che riunisce in un'unica forma pensionistica complementare i tre precedenti fondi pensione del sistema cooperativo: Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper.

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

Attraverso un piccolo contributo mensile alimenterai il tuo zainetto previdenziale da utilizzare al momento del bisogno.



Meno tasse

I contributi versati al Fondo pensione non sono tassati fino a 5.164,57 euro. Nel momento in cui si ritirano le somme dal Fondo, sarà effettuata una tassazione molto favorevole anche rispetto alla liquidazione del Tfr in azienda.



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

Il tuo contratto di lavoro prevede che nel caso di adesione a Previdenza Cooperativa, il tuo Fondo negoziale di categoria, con il versamento del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e di un tuo contributo, hai diritto a ricevere anche il contributo del tuo datore di lavoro.



I costi più bassi del settore

Previdenza Cooperativa è un'associazione senza scopo di lucro. I costi sostenuti dagli iscritti sono infatti più bassi rispetto ai Fondi pensione offerti da banche e compagnie di assicurazione.



CONTACT CENTER

Assistenza Online Compila il form disponibile su www.previdenzacooperativa.it

Telefono - 199 28 09 09 - dal lunedì al giovedì 9-13 e 14-17 venerdì 9-13 e 14-15

UFFICI DEL FONDO

Telefono - 06/44292994 - 06/44254842 dal lunedì al venerdì dalle 10 alle 12 il lunedì e il mercoledì anche dalle 14,30 alle 15,30

SITO

www.previdenzacooperativa.it

A Gizzeria Lido in Calabria l'ottava edizione del Campo Scuola promosso dalla Fisascat Cisl. La sessione formativa rivolta a 35 giovani quadri, dirigenti e delegati sindacali

Formazione Sindacale La formazione come percorso esperien- todo D.O.S.E., al senso di appartenenza tenze digitali come consapevolezza del ziale, cognitivo, emotivo e sensoriale" è e comunicazione fino al team building saper fare e comunicare". All'iniziativa il leitmotiv dell'ottava edizione del Cam- esperienziale. Il focus sulla bilateralità e anche il segretario generale della Cisl po Scuola promosso in Calabria dalla sul welfare contrattuale nei settori del Luigi Sbarra, oltre al segretario generale categoria cislina a Gizzeria Lido in pro- commercio, turismo e servizi con un della Fisascat Cisl Davide Guarini, al vincia di Catanzaro. La sessione forma- apposito webinar dedicato e il contributo segretario generale della Cisl Magna tiva, rivolta a 35 giovani quadri, dirigenti fornito da esponenti degli Enti Bilaterali, Grecia Salvatore Mancuso e al segretae delegati sindacali impegnati al livello dei Fondi di Assistenza Sanitaria Inte- rio generale della Cisl Calabria Antonio territoriale, ha trattato, con l'aiuto di grativa e di Previdenza Complementare Russo. «Occorre ridisegnare l'organizesperti ed esponenti del mondo univer- nonché dei Fondi Interprofessionali per zazione del lavoro, incrociare i bisogni sitario, argomenti fondamentali per lo la Formazione Continua. Il Campo dei giovani soprattutto nei luoghi di lavosviluppo dell'intelligenza emotiva, dalla Scuola si è concluso con una tavola ro- ro dove c'è anche tanta precarietà e

gestione delle emozioni attraverso il me- tonda sul tema "Sviluppo delle compe- sfruttamento» ha dichiarato Guarini.

Coop Alleanza 3.0, al via i negoziati sul nuovo integrativo Oltre 16mila i dipendenti della cooperativa di consumo del Sistema Coop

Ha preso il via in modalità telematica il confronto tra i sindacati di categoria e la direzione della più grande cooperativa di consumatori in Italia sul rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale applicato agli oltre 16mila lavoratori dipendenti.

Coop Alleanza 3.0 fa parte del Sistema Coop e riunisce 94 cooperative di consumatori, di cui 7 grandi, e conta quasi 400 negozi in nove regioni: Friuli Venezia Giu-Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata, Sicilia e, tramite società controllate, anche nel Lazio. I sindacati hanno presentato ai vertici della cooperativa le previsioni della piattaforma unitaria. In premessa del documento congiunto il riferimento al ruolo della distribuzione cooperativa e alla "sua dimensione occupazionale che si afferma attraversi consistenti investimenti nei diversi canali di vendita ed il patrimoni occupazionale diretto ed indiretto".

Il tema della stabilità occupazionale è al centro dell'azione contrattuale, insieme a quelli delle buone condizioni di lavoro e del miglioramento del reddito disponi-

Tematiche alla base dell'accordo sottoscritto nel mese di luglio del 2020 sulle linee guida da rispettare nel percorso di riorganizzazione e di rilancio dell'impresa.



Per i sindacati inoltre l'eredità dei 8 contratti integrativi vigenti, cui vanno aggiunte varie intese stratificatesi nel corso degli anni, dovrà trovare una sintesi nel nuovo CIA.

Tra le richieste di parte sindacale: la costruzione di una nuova architettura delle relazioni sindacali su informazione, confronto preventivo e contrattazione e con il rafforzamento del livello decentrato di unità produttiva; il rispetto delle norme su prevenzione, salute e sicurezza con il ruolo degli rls strutturato in modo organico; l'avvio del confronto e del monitoraggio sulle politiche di genere; in materia di formazione professionale il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali mediante l'istituzione di una commissione paritetica bilaterale; l'avvio del confronto sul numero delle lavoratrici e dei lavoratori attivi nelle attività e nei servizi terziarizzati con la valutazione di possibili percorsi di reinternalizzazione delle attività rese da terzi. E ancora. Sul franchising i sindacati perseguono l'obiettivo di includere le lavoratrici e i lavoratori dipen-

denti dei franchisee nel sistema valoriale della cooperazione. Sul mercato del lavoro la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione e il consolidamento delle ore per le lavoratrici e i lavoratori impiegati a tempo parziale.

Al centro delle richieste di parte sindacali anche il corretto inquadramento e nuove indennità del personale del sistema di classificazione come pure il tema del lavoro domenicale e festivo, degli orari di lavoro e dei turni. Sul lavoro agile, dando seguito all'accordo sperimentale già applicato ai circa 1.000 dipendenti amministrativi, la verifica sull'applicazione dell'intesa, sulle criticità emerse nonché sulle eventuali modifiche e integrazioni necessarie.

Non da ultimo il focus su mobilità interna, missioni e trasferimenti, come anche sul salario variabile in grado di valorizzare economicamente l'apporto professionale dei lavoratori.

Infine sul welfare la condivisione di un piano di welfare integrativo anche nel perimetro del salario variabile.

Penny Market, siglato il protocollo sul sistema di informazione

Si consolidano le relazioni sindacali in casa dell'insegna discount del Gruppo Rewe Penny Market.

La catena in Italia svolge attività di vendita al dettaglio con 395 punti vendita dislocati sul territorio nazionale, serviti da 7 centri distribuzione, ed oltre 4mila dipendenti.

La direzione societaria ha siglato con i sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs un protocollo di intesa che definisce il nuovo sistema di informazione ai due livelli nazionale e decentrato, e traccia un significativo avanzamento in tema di salute e sicurezza. Nel merito le parti hanno disciplinato le materie oggetto di confronto ai due livelli nazionale e regionale/ provinciale, demandando al livello di informazione decentrato i temi del mercato e dell'organizzazione del lavoro, delle prestazioni supplementari e straordinarie, malattia e infortuni, composizione per genere ed anzianità.

La disponibilità aziendale verte anche sull'avvio del confronto regionale/provinciale su richiesta delle organizzazioni sindacali territoriali.

În via sperimentale e transitorio, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, l'intesa prevede l'incremento del numero degli RLS attualmente presenti nell'organico aziendale che, su richiesta delle organizzazioni sindacali, passano da 6 unità a 15 unità.

Nell'articolato contrattuale l'esplicito riferimento ad avviare un confronto sul tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che ha tra le finalità quella di razionalizzare gli ambiti e migliorare i presidi dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, con un monitoraggio anche sotto il profilo applicativo della nor-

Il Protocollo interviene anche sull'utilizzo degli impianti di videosorveglianza. Soddisfazione in casa Fisa-

«Il Protocollo siglato con Penny Market rappresenta un importante punto di partenza per avviare e consolidare corrette relazioni sindacali, improntate sul dialogo e sui diritti di informazione nonché sul tema della salute e sicurezza incrementando il numero degli RLS» ha dichiarato il funzionario sindacale della categocislina Salvo Carofratello. «L'intesa - ha concluso il sindacalista - sia di buon auspicio per la definizione del primo contratto integrativo aziendale applicato ai 4mila dipendenti dell'insegna discount che prosegue con il trend di crescita del fatturato».



Un ventaglio di proposte per la formazione del Middle Management.



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 CRISTOFORO COLOMBO, 137/00147 ROMA TEL. +39 06 5744.304/305















Una rete di docenti di altissimo livello,

un'offerta ampia e completa con oltre

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

C'è intesa sul nuovo premio progresso erogato agli oltre 8.100 dipendenti della società del bricolage e del fai da te. La catena francese è presente in Italia con 50 punti vendita

Leroy Merlin C'è intesa tra i sindacati di categoria e la II nuovo sistema di salario variabile, far data dal 1° gennaio 2022. direzione dell'azienda francese della strutturato in 5 erogazioni nel corso del Le Parti si sono impegnate ad incontrar-Merlin specializzata in bricolage e fai-da zione dei risultati aziendali e della pro- approfondire le possibilità derivanti dalla -te, edilizia, giardinaggio, decorazione e gressione della cifra d'affari e del margi- vigente normativa in tema di conversioarredo bagno, sul nuovo premio pro- ne operativo lordo con l'obiettivo di favo- ne del salario variabile in beni e servizi gresso erogato agli oltre 8.100 dipen- rire la partecipazione dei dipendenti alla (Welfare).

> punti vendita e 4 show room in Abruzzo, simo del 25% della retribuzione lorda possa giungere ad un risultato apprez-Campania, Emilia Romagna, Friuli Ve- percepita da ciascun lavoratore. nezia Giulia, Marche, Lazio, Liguria, L'ipotesi di accordo, ora al vaglio dei legislativi connessi alla completa detas-Toscana, Umbria e Veneto.

vita economica di impresa.

Lombardia, Piemonte, Puglia, Sicilia, lavoratori che dovranno esprimersi entro sazione delle somme percepite a titolo il 17 dicembre 2021, entrerà in vigore a di salario variabile».

grande distribuzione organizzata Leroy 2022, sarà distribuito ai lavoratori in fun- si entro il primo semestre del 2022, per

La segretaria nazionale della Fisascat La catena è presente in Italia con 50 Il premio verrà calcolato fino ad un mas- Cisl Aurora Blanca ha auspicato che «si zabile anche con riferimento ai benefici

Carrefour Italia formalizza 769 esuberi in 9 Regioni

Dell'Orefice: «Non percorribile un confronto volto solo a licenziamenti e cessioni»

La multinazionale francese della grande distribuzione organizzata Carrefour Italia ha formalizzato ai sindacati la procedura di licenziamento collettivo annunciata nelle scorse settimane nell'ambito del confronto attivato tra le Parti sul Piano Aziendale 2022.

Sono 769 i lavoratori coinvolti dalla procedura di riduzione del personale in 9 Regioni: Valle D'Aosta, Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Campania, Sardegna. Sono 261 gli esuberi in 27 Ipermercati, 313 in 67 mar-ket, 168 in 10 cash&carry e 168 posti di lavoro presso le sedi amministrative di Milano, Nichelino, Roma, Airola, Gruliasco, Napoli, Rivalta e Moncalieri

"I motivi alla base della situazione di eccedenza - si legge nella nota aziendale sono da individuarsi nella grave situazione economico gestionale. Il complessivo calo del fatturato e dei clienti da un lato, e l'incidenza del costo del lavoro dall'altro, hanno determinato una situazione di grave squilibrio che ormai non è più sostenibile e costringe la società ad un intervento strutturale volto a riequilibrare il rapporto tra personale e fatturato".

Nel Piano prospettato dalla direzione aziendale anche la dismissione di 106 negozi della rete vendita diretta, di cui 82 Express e 24 Market,



con il trasferimento a terzi imprenditori della rete in franchising.

«La Fisascat Cisl - ha dichiarato il segretario generale aggiunto della federazione cislina Vincenzo Dell'Orefice - ritiene non percorribile la strada di un confronto finalizzato unicamente a consentire licenziamenti e cessioni di negozi a terzi».

sollecita sindacalista «Carrefour Italia ad integrare il proprio piano d'azione con delle parti relative alla prospettiva futura della rete a gestione diretta in Italia».

A cominciare da «un dettagliato piano di investimenti sulla rete commerciale fisica, che presenta, in moltissimi casi, difetti strutturali che rendono sempre meno fruibili i punti di vendita e che, sovente, finiscono per allontanare la clientela dal mar-

Per poi intervenire con «un focus sull'ipermercato, format che nell'ambito dell'organizzazione aziendale della multinazionale francese in Italia riveste un ruolo significativo, anche in termini di occupati, e che, pertanto, va necessariamente rilanciato, se effettivamente Carrefour vuole restare nel nostro Paese».

E quindi «dalla definizione di un protocollo sulle condizioni di lavoro e di trattamento del personale dipendente impiegato nel ramo franchising e nelle attività terziarizzate».

«Affrontare un negoziato solo per consentire alla Società di arrivare al breakeven point nel 2022, senza che questa assuma precisi impegni sul rilancio della sua attività e sulla conservazione dell'occupazione - ha chiosato Dell'Orefice - non è proponibile».

«La Fisascat Cisl - ha concluso il sindacalista - ritiene di fondamentale importanza che il negoziato intrapreso con la direzione di Carrefour Italia sia finalizzato a stabilire soluzioni che vadano anche oltre il 2022, per verificare concretamente se gli interlocutori di parte aziendale abbiano realmente l'intenzione di operare fattivamente per la creazione di un equilibrio gestionale di medio periodo».

Esselunga a confronto con i sindacati sulla stagionalità

Sindacati a confronto con la Direzione della società italiana della grande distribuzione organizzata Esselunga per intraprendere un confronto finalizzato a dare soluzione al bisogno operativo aziendale conseguente ai picchi di attività stagionale.

Nel merito la direzione societaria ha richiesto alle organizzazioni sindacali di trovare una soluzione per superare le limitazioni imposte dal Decreto Dignità sulle assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato, limitatamente ad alcuni periodi di intensificazione dell'attività.

Il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice, comprendendo la finalità della richiesta aziendale, ovvero poter procedere alla riassunzione di lavoratori già ingaggiati precedentemente con contratti a termine, in taluni periodi dell'anno e in specifici contesti territoriali, senza sottostare ai divieti di durata temporale previsti dalla norma di legge, ha espresso

l'auspicio che, nel prosieguo del confronto, «si individuino le condizioni di intensificazione dell'attività, provando a descrivere compiutamente cosa accade, per esempio, nel periodo natalizio, pasquale e durante la stagione estiva nei soli insediamenti aziendali situati in località turistiche e negli stabilimenti produttivi che sono a loro servizio, al precipuo fine di motivare un'eventuale soluzione pattizia» oltre ad «una garanzia di durata minima del contratto a termine acce-

so per le necessità conseguenti ai picchi di attività sopra descritti, nonché un diritto di precedenza a valere anche sulle assunzioni a tempo indeterminato, non solo su quelle a tempo determinato».

Per il sindacalista è anche necessario avviare «una fase formativa e di aggiornamento professionale propedeutica all'immissione nei reparti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti in ragione di un'eventuale intesa raggiunta dalle parti su tale delicato istituto».

Dell'Orefice ha infine auspicato che «il confronto possa inserirsi nel più generale quadro dell'analisi dell'organizzazione del lavoro aziendale, in quanto, laddove se ne rintracciassero le condizioni di fattibilità, per far fronte alle necessità di saturazione delle attività, sarebbe opportuno prevedere un incremento orario del personale part-time assunto a tempo indeterminato, naturalmente su base volontaria, naturalmente».







PARTI SOCIALI







CONFCOPERATIVE

IN'S Mercato La nota insegna del discount ha siglato con i sindacati il Contratto di Espansione. Assunzioni di nuovo personale in rapporto 1:1 rispetto ai lavoratori che aderiranno alle uscite anticipate

Mercato SpA ha siglato con i sindacati di in linea con il programma di sviluppo; ap- con nuove assunzioni sempre mediante categoria Cgil Cisl Uil il Contratto di Espan- positi programmi di formazione e riqualifi- contratto di apprendistato. Soddisfazione sione. In virtù dell'intesa la direzione azien- cazione supportati da spiani formativi certi- in casa Fisascat Cisl. «Lo strumento del dale assumerà nuovo personale in rappor- ficati da società specializzata garantiranno Contratto di espansione - ha dichiarato il to 1:1 rispetto ai lavoratori, fino ad un mas- l'adeguamento indispensabile delle comsimo di 83, che aderiranno al programma petenze trasversali e tecniche alle nuove Cisl Vincenzo Dell'Orefice - è particolardi uscita anticipata, unicamente coloro che, esigenze di mercato. Saranno inseriti lavo- mente indicato per affrontare le transizioni in linea con le finalità della normativa di ratori per il 50% a tempo indeterminato e organizzative e commerciali». «L'auspicio legge, si trovino a non più di 36 mesi dal per il restante 50% con contratto di ap- della Fisascat Cisl - ha concluso Dell'Ore-30 novembre 2021 dal conseguimento del prendistato professionalizzante. Nel caso fice - è che tale istituto venga riconfermato diritto alla pensione, di vecchiaia o antici- di lavoratori inseriti col contratto di appren- nell'ambito del nostro sistema normativo e, pata. Nel periodo intercorrente tra il 1° di- distato IN's Mercato SpA si è impegnata a possibilmente, migliorato, magari riducen-

cembre 2021 e il 30 giugno 2022 saranno confermare l'80% degli apprendisti assunti do l'onere a carico delle aziende virtuose».

La nota insegna italiana del discount IN'S assunti lavoratori aventi profili professionali e ad integrare l'eventuale restante 20% segretario generale aggiunto della Fisascat

Consorzio Cineca, siglato il rinnovo del Contratto integrativo Sindacati: «Operazione di grande valore politico. Garazie omogenee per i lavoratori»

Il 13 dicembre 2021 è stato rinnovato il Contratto integrativo aziendale per oltre 900 lavoratrici e lavoratori del consorzio Cineca.

Sottoscritto da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e dalla direzione del consorzio, l'accordo assume una particolare rilevanza poiché mette ordine nel frammentato quadro di riferimento aziendel dale consorzio. Infatti dipendenti, distribuiti nelle sedi di Bologna, Roma, Milano, Napoli e Chieti, erano inquadrati in due diversi contratti nazionali e due distinti contratti aziendali. Inoltre, una fetta consistente di lavoratori, circa 300 non aveva copertura della contrattazione aziendale. Ora esiste un unico contratto integrativo aziendale, con la sola eccezione della sede di Chieti: per la sua peculiarità è stato previsto un accordo specifico che norma l'organizzazione del



lavoro e lo smart working. "E' stato fatto un grande sforzo contrattuale - spiegano i sindacati - tra le diverse sedi e i diversi comparti (metalmeccanici e commercio) per portare in un unico contratto nazionale (Terziario, Distribuzione e

Servizi) e in un solo contratto aziendale l'insieme dei lavoratori". "Un'operazione continuano Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - di grande valore politico, che offre garanzie omogenee all'interno del consorzio universitario: questo grazie alla disponibilità e all'approccio solidale che tutta la delegazione sindacale ha messo in atto".

I temi più rilevanti normati sono lo smart working, il premio di risultato, le flessibilità organizzative e il welfare aziendale, per un ac-

cordo che valorizza la professionalità degli addetti e alla loro capacità di raggiungere risultati individuali e collettivi nell'ottica di regole condivise e benefici comuni. "Il sistema premiante - concludono le organizzazioni sindacali - e l'organizzazione del lavoro, sono le due leve sulle quali le parti hanno deciso di impostare le sfide che il Consorzio e i lavoratori dovranno affrontare nei prossimi anni.

Consorzio che, tra l'altro, si propone di offrire svariati servizi alle università italiane, compresi strumenti indispensabili al lavoro di ricerca come il Supercomputer "Leonardo", eccellenza italiana riconosciuta a livello internazionale".

Le assemblee dei lavoratori hanno approvato ad ampissima maggioranza il risultato della discussione contrattuale e il testo di contratto integrativo sottoscritto.

Adidas Italia, nuova procedura di licenziamento per 31 lavoratori

Terza riorganizzazione aziendale in tre anni per Adidas Italia presente con il retail commerciale in 22 Province italiane in Lombardia, Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Emilia Romagna, Lazio, Campania, Puglia e Sicilia con un organico di 554 dipendenti.

La multinazionale tedesca, maggiore produttore di abbigliamento sportivo in Europa e il secondo a livello mondiale, ha avviato una nuova procedura di licenziamento per 31 lavoratori, di cui 21 collocati a Monza e 10 nella sede di Roma. Complessivamente, dalla fine del 2018, sono 95 i lavoratori coinvolti dalla ristrutturazione aziendale.

La direzione societaria ha annunciato il lancio di un "piano aziendale strategico" - che sostanzialmente punta alla centralizzazione delle attività con la riduzione dei clusters entro il 2022 e ad una organizzazione "più agile e rapida" delle strutture di vendita - ed ha formalizzato ai Sindacati l'avvio della procedura di licenziamento collettivo per 31 lavoratori.

L'operazione impatterà sull'occupazione, in particolare sulle figure api-



cali del General Manager, dei canali Key Accounts, Field, Adidas Sport Specialist, Fashion, del Customer Service e del Sales Management della sede di Monza e dello showroom di Roma.

Nella nuova organizzazione Adidas ha anche annunciato che si renderanno disponibili delle posizioni lavorative che saranno offerte nell'ambito della procedura per consentire eventuali ricollocazioni.

In comunicato unitario i sindacati di

categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs le tre sigle hanno stigmatizzato "la riduzione del numero degli addetti che da oltre 300 è oggi di 226 lavoratori nella sede di Adidas Italia a Monza, il trasferimento e la delocalizzazione di competenze e funzioni strategiche verso gli altri paesi europei operata in questi anni verso Portogallo e Olanda e la soppressione di figure manageriali di alto profilo".

Operazioni, sottolinea la nota con-

giunta, che "portano Adidas Italia in una condizione di estrema precarietà e debolezza in una condizione di ristrutturazione permanente" con "incertezze pesanti sulle prospettive di questa azienda in Italia che preoccupano fortemente i lavorato-

"Come noto - proseguono i sindacati per raggiungere un accordo sindacale l'unico criterio che potremo condividere sarà quello della non opposizione" al licenziamento - prevedendo un'incentivazione economica a partire da quanto sottoscritto nei precedenti accordi da adeguare al contesto maggiormente critico per le questioni sanitarie e sociali".

Tra le priorità dei sindacati: "ampliare la possibilità di uscita su base volontaria ad una platea più ampia rispetto al perimetro degli esuberi, per consentire una maggior tutela occupazionale attraverso la mobilità interna" e "incentivare la scelta del part time quale leva di tutela dei posti di lavoro e una particolare attenzione a tutte le soluzioni di mobilità interna anche in altri punti vendita in Italia e all'estero tramite la condivisione delle posizioni aperte".











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



















GFT Italia, rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale Intesa che consolida le relazioni sindacali e introduce elementi qualificanti

Proseguono nel solco dell'innovazione le relazioni sindacali in casa GFT Italia, azienda attiva nel settore dell'Information Communication Technology, principalmente in ambito finanziario, bancario e assicurativo, leader della trasformazione digitale in Italia.

Prevenzione dello stress e della sindrome di Burnout, ampliamento del capitolo dedicato ai congedi parentali, attualizzazione della normativa sul lavoro agile, permessi solidali, sistema premiante e previdenza complementare sono solo alcuni dei punti qualificanti del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale applicato agli oltre 700 dipendenti nelle sedi operative di Montecatini Milano, (PT), Firenze, Siena, Torino, Padova e Genova. L'intesa, siglata il 23 dicembre 2021 nella sede fiorentina dai vertici societari e dai sindacati di categoria Filcams Cgil e Fisascat

Cisl, avrà validità dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024.

Nel merito il nuovo Contratto, nel confermare l'impianto normativo dei diritti e delle agibilità sindacali e delle tutele di genere contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale, introduce un innovativo capitolo dedicato alla prevenzione dei disagi; nel rispetto delle esigente lavorative individuali e della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento allo stress da lavoro correlato, l'azienda attiverà lo Sportello Counseling in collaborazione con il centro Berne di Milano, in associazione con il Well Being Program (incontri di meditazione con un nutrizionista e un preparatore atletico per il risveglio muscolare) e con un Contest e Hackaton per tutti i dipendenti.

Sul capitolo Congedi Parentali con-



cordano: 2 giorni lavorativi in più rispetto alla normativa vigente in caso di nascita/ adozione del figlio; l'integrazione al 100% nel primo mese di congedo parentale facoltativo se utilizzato in continuità dal precedente congedo di maternità, al 60% per ulteriori 4 settimane se utilizzato a settimane intere ed entro gli 8 anni di età del bambino e al 30% per ulteriori 4 settimane di congedo parentale fruito dagli 8 ai 12 anni del bambino.

E ancora: permessi per grave infermità e decesso di familiari, per l'inserimento scolastico

dei figli e per la malattia del bambino fino a 14 anni di età.

Sulla malattia, conclusa positivamente la sperimentazione introdotta dai precedenti contratti, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps del 100% per il periodo di carenza decalage con un dall'83% al 100% dal 4° al 20° giorno nel triennio 2022-2024 e del 100% dal 21° giorno in poi. L'intesa contempla anche l'Avviso sul raggiungimento del periodo di comporto; in caso di lavoratori affetti da gravi patologie comprovate sarà riconosciuto al lavoratore un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi. Ampio l'articolato sul lavoro agile con l'esplicito riferimento al protocollo siglato dalle Parti Sociali il 7 dicembre 2021. Tra le novità l'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto e l'innalzamento del contributo aziendale alla previdenza complementare Fon.Te. oltre all'aumento del valore del Ticket Restaurant nel corso del 2022.

Significativo l'intervento sul Premio di Risultato, riconosciuto ad una platea di circa 600 lavoratori, con esclusione dei quadri e dei dirigenti: l'importo della premialità, correlato agli indici di produttività e di performance individuale, potrà variare da un minimo di 375 euro per il Livello L5 fino ad un massimo di 1.300 euro per il livello L1.

Le parti, visto il successo della sperimentazione del precedente integrativo, concordano di mantenere il sistema di welfare legato al premio di produttività attraverso lo strumento del "Conto Welfare" dove sarà possibile accreditare interamente o quota parte delle somme, non tassate né assoggettate a contribuzione, destinate a diverse casistiche di spesa. Parte integrante dell'intesa il Regolamento per la disciplina della Banca delle Ore Solidali in vigore dal 2019.

Soddisfazione sindacati di categoria Filcams Cgil e Fisascat

«E' un' intesa innovativa - hanno dichiarato al termine della trattativa conclusa nella tarda serata del 23 dicembre - che, pur nelle difficoltà dell'era Covid-19, consolida le relazioni sindacali e introduce importanti elementi qualificanti che valorizzano la prestazione svolta dalle İavoratrici e dai lavoratori in un'ottica partecipativa e solidaristica».





Investiamo in talenti: insieme a Te. Fondo For.Te.

sono i lavoratori, Dalla loro crescita fruibili attraverso il catalogo on line dipende il successo dell'impresa, For Te., il Fondo Interprofessionale per la nel 2012 per gli avvisi è pari formazione continua, al quale aderisco- a € 44,000,000.

no oftre 119,000 aziende, ha dato il via Una veste rinnovata anche per i Conti alla programmazione per i prossimi Aziendali e di Gruppo, con grandi anni. Molte le novità, a partire dal novità, sia sotto il profilo delle aziende ventaglio dell'offerta che si allarga, a che vi accedono, sia per l'entità delle favore delle aziende, e che comprende: gli Avvisi tematici finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, ali Avvisi di sistema, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli Avvisi per progetti

La più grande ricchezza di un'azienda speciali e l'Avviso Voucher formativi, del Fondo, il totale delle risorse stanziate

> risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti per le aziende da 150 dipendenti e oltre, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad € 48.000.000.

















CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

www.cadiprof.it info@cadiprof.it



PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE AZIENDE COLLEGATE

www.fondoprofessioni.it info@fondoprofessioni.it



ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it info@ebipro.it



Per gli Studi Professionali neo aderenti disponibili bonus di benvenuto da 300 euro. Necessario seguire quanto previsto dall'Avviso 05/20 e dalla relativa manualistica

per rimborsare la formazione a catalo- go, organizzati dalle agenzie formati- perdere, vista anche la gratuità dell'ago, grazie a una procedura semplice ve accreditate, che potranno essere desione al Fondo. e rapida.

Nello specifico, per gli Studi professio- ze, e rimborsati da Fondoprofessioni essere espressa dal Professionista nali neo-aderenti a Fondoprofessioni con l'erogazione del bonus. sono disponibili bonus di benvenuto Per presentare la richiesta è necessa- dio, tramite Uniemens. da 300 euro.

zione A.S.O., utilizzo di gestionali. Fondo, sarà possibile scegliere il cor- scrivere Sono solo alcuni esempi di tematiche so e ottenere il bonus.

Fondoprofessioni Proseguono le richieste di contributo tratte da un migliaio di corsi a catalo- Si tratta di una opportunità da non

scelti dagli Studi, in base alle esigen- L'iscrizione a Fondoprofessioni può che gestisce le buste paga per lo Stu-

rio seguire quanto previsto dall'Avviso Per supporto nella scelta del corso e Contabilità, tributi, paghe, e ancora, 05/20 e dalla relativa manualistica. In nella richiesta del bonus di benvenuto gestione dei rapporti di lavoro, forma- pochi click, tramite la piattaforma del contattare il numero 06/54210661 o all'indirizzo mail info@fondoprofessioni.it.

Fondoprofessioni, 1,5mln di euro per gli Avvisi a Catalogo Marco Natali: «Le domande al Fondo entro il 10 gennaio 2022 attraverso la Piattaforma»

«Il Consiglio di Amministrazione di Fondoprofessioni, nella seduta del 15 dicembre 2021, ha approvato l'Avviso 02/22, per il finanziamento della formazione a catalogo ha annunciato Marco Natali, presidente di Fondoprofessioni - Le domande di finanziamento potranno essere inviate al Fondo dal 10 gennaio, attraverso la piattaforma informatica, scegliendo tra centinaia di corsi accreditati». Si riparte, dunque, con le richieste a sportello per il rimborso della quota di partecipazione, con un Avviso che guarda in particolare agli Studi professionali e alle Aziende di più piccola dimensione. Nello specifico, il Fondo ammetterà a finanziamento le



domande pervenute fino a esaurimento della disponibilità stanziata (1,5 milioni di eu-

«Gli Enti attuatori interessati

a conoscere meglio questo Avviso possono contattare i nostri uffici e richiedere un video appuntamento, per approfondire quanto previsto

per l'accreditamento del catalogo corsi, l'invio della domanda di finanziamento e l'erogazione dei rimborsi», ha spiegato Natali.

Il meccanismo dei voucher formativi consente allo Studio/Azienda di formare il proprio personale, utilizzando un plafond di massimo 1.000 euro su questo Avviso, attraverso un iter di richiesta semplice e veloce. Basti pensare che è sufficiente inviare la domanda di finanziamento almeno 7 giorni prima dell'avvio del corso scelto. Insieme all'Avviso 02/22 è stata pubblicata anche la manualistica operativa, unitamente ai video-tutorial relativi alla compilazione della pratica in piattaforma.





Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664

e-mail: info@fondoprofessioni.it www.fondoprofessioni.it

FINANZIAMO la formazione delle risorse umane degli studi professionali e delle aziende collegate

















la nostra previdenza integrativa.



Follow us:





@Fon.Te.2020











Fonte. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it