

PROGETTOTERZIARI

PERIODICO DI **INFORMAZIONE** DELLA FISASCAT CISL

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



Terziario, un Accordo Ponte traccia il percorso dei rinnovi

Un accordo ponte traccia il percorso di rinnovo dei contratti nazionali attesi da più di 3 milioni di lavoratrici e lavoratori del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa.

Il 12 dicembre 2022 sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con le associazioni imprenditoriali di settore Concommercio, Confesercenti, Federdistribuzione e le associazioni cooperative ANCC Coop, Confcooperative Consumo e Utente e Agci Agrital quattro Protocolli Straordinari finalizzati a fornire una prima risposta economica alle esigenze dei lavoratori e ad individuare una sintesi sui rinnovi nell'arco del 2023. Sancito l'impegno delle parti ad incontrarsi secondo un denso calendario di incontri già definito dal 23 gennaio al 5 giugno. Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione verrà corrispo-

sto un importo una tantum lordo pari a 350 euro al IV livello, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento ed erogato in due soluzioni, 200 euro con la retribuzione del mese di gennaio 2023 e 150 euro con la retribuzione del mese di marzo 2023.

Gli importi verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2020 - 2022.

A partire dal 1° aprile 2023 verrà inoltre erogata una somma pari a 30 euro lordi mensili al IV livello, riparametrata sugli altri livelli di inquadramento, da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali.

Le parti hanno inoltre convenuto sulla necessità di sostenere la contrattazione collettiva stipulata dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come anche sulla necessità di

contrastare con adeguati interventi normativi e amministrativi la contrattazione delle organizzazioni minoritarie al fine di arginare il dumping economico e normativo per i lavoratori del settore e favorire la leale concorrenza tra imprese. Per i sindacati l'accordo ponte "è da intendersi come un passaggio, in attesa di definire la parte normativa e salariale dei Ccnl di settore, uno step propedeutico al loro rinnovo che contribuisce ad attenuare la caduta del potere di acquisto di oltre 3 milioni di lavoratori e lavoratrici" e "l'obiettivo di arrivare ad un rinnovo compiuto in tempi brevi".

Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini sono state «poste le basi per far ripartire le trattative di rinnovo dei contratti nazionali di lavoro nel macrosettore terziario». «Il calendario di incontri già definito - ha aggiunto - servirà ad entrare nel merito delle

rivendicazioni delle Piattaforme sindacali presentate per la definizione dei rinnovi settoriali».

«L'urgenza di dare una risposta immediata alle lavoratrici e ai lavoratori - ha aggiunto il sindacalista - è la bussola che ci ha orientato con determinazione e caparbietà nell'ultimo anno e mezzo di confronto negoziale con le associazioni imprenditoriali. Lavoreremo alacremente per giungere ai rinnovi in tempi celeri».

A fargli eco il segretario generale aggiunto della federazione cislina Vincenzo Dell'Orefice.

«Un accordo onesto - ha dichiarato il sindacalista - che mette a disposizione risorse per le lavoratrici e i lavoratori delle risorse, non ipoteca il terreno per un maggior recupero in termini di potere di acquisto delle retribuzioni e dà la possibilità di proseguire il confronto per giungere al rinnovo vero e proprio dei Ccnl».

Terzo Settore

Siglato il primo Ccnl con la Concommercio. Circa 40mila i dipendenti delle imprese associate alla confederazione

Il servizio
a pagina 13

Farmacie Speciali

A 7 anni dalla scadenza rinnovato il Contratto nazionale applicato ai 2mila addetti delle farmacie comunali.

Il servizio
a pagina 15

Acconciatura/Estetica

Raggiunto l'accordo sul rinnovo del Contratto nazionale applicato ad oltre 130mila addetti delle 55mila imprese del settore

Il servizio
a pagina 17

Imprese Pulizia Artigiane

Nuovo Contratto nazionale per i 100mila addetti ai servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

Il servizio
a pagina 19

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA&SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24

Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi, con l'innovazione di UNIBOX C@SA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale e interviene con una centrale di assistenza attiva h24.



**CONVENZIONE
UNIPOLSAI**

Vantaggi dedicati
agli associati.

rate mensili **TASSO ZERO*** TAN 0% TAEG 0%

* 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 ciascuna. 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.it.



UnipolSai
ASSICURAZIONI

Salute e Sicurezza
Dal 17 al 21 ottobre
presidi in tutta Italia
per fermare la strage.
Il 22 manifestazione
nazionale a Roma.
Da gennaio a settem-
bre 677 decessi nei
luoghi di lavoro
con una media di
3 vittime al giorno

Gli incidenti sul lavoro continuano a mietere vittime in Italia: da gennaio a settembre 2022 i morti sono stati 677, con una media di quasi tre vittime al giorno. I decessi non legati alla pandemia sono aumentati del 32%. Sono cresciute anche le denunce di infortunio totali che hanno superato quota 484mila, +38,7% rispetto al 2021. Il maggior numero di infortuni mortali si è registrato nel settore delle costruzioni. Solo lo scorso anno le ispezioni hanno evidenziato irregolarità per il 69% delle aziende controllate. Per salute e sicurezza sul lavoro si arriva al 77% di irregolarità. E questo con una quantità di organismi di controllo e vigilanza ridicola per 1.600.000 imprese. Per Cgil Cisl Uil sono "numeri da allarme ed inaccettabili per un paese civile e industriale avanzato come il nostro". Un tema, quello della salute e sicurezza, attenzio-

nato da sempre dalle tre confederazioni che, nel corso degli anni, hanno presentato ai Governi che si sono succeduti le piattaforme unitarie chiedendo un confronto diretto e l'emanazione di provvedimenti conseguenti. In un manifesto/appello rivolto alle forze politiche le tre confederazioni sollecitano un maggiore "impegno per fermare la strage" da concretizzarsi con azioni mirate e tempestive. A cominciare dai finanziamenti alle imprese connessi all'attuazione del Pnrr, che "devono essere condizionati ad investimenti in salute e sicurezza sul lavoro" e dal rispetto dei "criteri di qualificazione" e delle previsioni della contrattazione nazionale stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative con l'introduzione di una "garanzia anche attraverso l'azione ispettiva dell'adozione della contrattazione collettiva mag-

giormente rappresentativa a tutti i livelli". E ancora "formazione e addestramento" per i lavoratori e il "rafforzamento dei controlli da parte del "sistema vigilanza" - Inl, Asl, Inail, Inps - nelle aziende in termini di qualità, quantità e frequenza, e la realizzazione tra questi istituti di un coordinamento, di un confronto e di collaborazione concreta e permanente che coinvolga anche le parti sociali.

Cgil Cisl Uil hanno promosso dal 17 al 21 ottobre una serie di iniziative per categoria e territorio con assemblee nei luoghi di lavoro e, a livello territoriale, assemblee di RLS/RLST per rilanciare l'attenzione al rispetto delle norme di prevenzione e la collaborazione attiva, flash mob a presidi ad eventuali scioperi.

La settimana di mobilitazione è culminata il 22 ottobre a Roma con una manifestazione unitaria.

In 12 punti le priorità del sindacato di Via Po per la crescita, lo sviluppo e la coesione Ripartire Insieme, l'Agenda Cisl per il nuovo Governo

I mesi a venire saranno decisivi per determinare il futuro del nostro Paese. Per questo sarà indispensabile ripristinare quel clima di dialogo e confronto tra istituzioni e parti sociali che è stato fondamentale per superare le fasi più critiche della nostra storia. E' in questa visione che nasce l'Agenda Cisl per il prossimo Governo. "Ripartire insieme", così si intitola la *road map* della confederazione di Via Po, un'agenda in 12 punti, a partire da lavoro, pensioni e fisco, con le priorità e le proposte su cui aprire il confronto con il nuovo governo, per dare all'Italia una prospettiva di sviluppo equo, inclusivo, partecipativo, sostenibile. Su questi obiettivi la Cisl invita le parti sociali e le forze politiche a convergere "in uno spazio di corresponsabilità e affidamenti forti per dare vigore, continuità e consenso ad una transizione che ammoderni il Paese, mettendo al centro qualità e stabilità del lavoro e lotta alle disuguaglianze". Primo punto chiave dell'Agenda, lo statuto della Persona nel mercato del lavoro, che va rilanciato nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi, sbloccando investimenti produttivi e con nuovi diritti, a

cominciare dal diritto-dovere alla formazione continua a cui legare sostegno al reddito e strumenti pubblici e sussidiari di politica attiva. Seconda priorità una previdenza equa ed inclusiva con il varo di una riforma che garantisca meccanismi di flessibilità in uscita nel solco dei criteri di equità, inclusione e sostenibilità sociale.

Quota 41 è una parte della proposta complessiva della Cisl, che include anche: pensione contributiva di garanzia per i giovani; sconti contributivi per le madri; sostegno pubblico all'adesione alla previdenza complementare; maggiore supporto ai lavoratori precoci, estensione della platea dei lavori usuranti e dell'Ape sociale per quelli gravosi; possibilità di andare in pensione a partire dai 62 anni di età ed un nuovo adeguamento dell'assegno pensionistico al costo della vita. Terzo punto il fisco, inteso come 'una questione di giustizia'. Secondo la Cisl va ridotto il peso del fisco su lavoratori e pensionati, garantendo il principio della progressività. Quarta proposta per una nuova politica dei redditi con la contrattazione al centro. Vanno rinnovati e



innovati tutti i contratti pubblici e privati. È inoltre necessario ridefinire l'indice Ipca alla luce dall'incremento dei prezzi dell'energia importata; la disincentivazione dei ritardi nei rinnovi (ad esempio, escludendo le imprese dagli incentivi collegati all'applicazione dei contratti); l'introduzione di verifiche sull'andamento inflativo che, in presenza di scostamenti rilevanti rispetto a quanto previsto dai contratti, anticipino i rinnovi economici. La Cisl ribadisce il proprio no ad un salario minimo per legge. Il quinto obiettivo dell'Agenda Cisl ha al centro una governance

partecipata del Pnrr. Entro fine anno è necessario realizzare i 55 obiettivi previsti per ottenere la seconda tranche di aiuti. Sesto punto investire su P.A., scuola, sanità e servizi. Settima priorità il Mezzogiorno, motore di sviluppo nazionale, dando attuazione concreta a quanto previsto dal Pnrr. L'ottava proposta punta sulla necessità di coniugare investimenti e sostenibilità. Il nono obiettivo, per la Cisl, riguarda famiglia e politiche sociali. Decimo punto è relativo ai migranti, per una politica di accoglienza e integrazione.

Undicesima priorità è la partecipazione e la democrazia economica come orizzonte strategico, valorizzando la contrattazione nazionale e di secondo livello. I tempi sono maturi anche per una legge che promuova forme di vera cogestione, come previsto dall'articolo 46 della Costituzione, con consigli di sorveglianza composti anche da rappresentanti dei lavoratori, insieme al rilancio del ruolo della partecipazione finanziaria attraverso la valorizzazione dei piani di azionariato dei dipendenti e maggiori prerogative dei fondi bilaterali. Il dodicesimo ed ultimo obiettivo riguarda le riforme istituzionali. Partendo da una riflessione sulla riforma del Titolo V della Costituzione per garantire un migliore coordinamento tra i vari livelli istituzionali.

«L'agenda Cisl per il nuovo governo - ha dichiarato il leader Luigi Sbarra - serve a lanciare un messaggio forte, anche in vista della legge di bilancio del 2023». «E' una agenda - ha concluso il sindacalista - che vogliamo condividere con tutte le parti sociali per rimettere al centro i temi del lavoro, della crescita, dello sviluppo sostenibile e della coesione».

Contrattare le riforme, il monito dall'Assemblea dei Delegati Cisl

Più di 1.500 delegati da tutta Italia il 15 dicembre hanno preso parte all'Auditorium del Massimo a Roma all'Assemblea Nazionale convocata dalla confederazione di Via Po.

"Migliorare la Manovra, contrattare le riforme" lo slogan della kermesse che ha ribadito il giudizio articolato sulla Legge di Bilancio, fatto di luci e ombre.

Se non mancano punti positivi, specialmente nella risposta all'emergenza, per la Cisl, in tema di pensioni e previdenza, è necessario un passo indietro sulla riduzione delle rivalutazioni pensionistiche da 4 a 7 volte il trattamento minimo come anche è necessaria una riforma complessiva del sistema previdenziale che garan-

tisca meccanismi di flessibilità in uscita e un impianto stabile secondo criteri di equità, flessibilità, inclusione e sostenibilità sociale e che includa una pensione contributiva di garanzia per i giovani, sconti contributivi per le madri, un nuovo sostegno pubblico all'adesione alla previdenza complementare, un supporto aggiuntivo ai lavoratori precoci e a chi svolge lavori gravosi e usuranti, con l'estensione dell'Ape sociale, oltre al ripristino dei criteri originali di "Opzione Donna".

Essenziale anche l'alleggerimento del cuneo fiscale, l'estensione delle soglie di utilizzabilità dei voucher valorizzando le relazioni industriali dentro una nuova politica dei redditi e senza smantellare le

tutele negoziate nei contratti dell'agricoltura e del terziario.

Prioritario poi elevare il tetto di decontribuzione per le assunzioni e le stabilizzazioni di donne e giovani che sono e devono restare assolute priorità per il Paese e per la Cisl.

Sullo sfondo resta poi l'esigenza di rafforzare le dotazioni per scuola, politiche sociali, non autosufficienza, le cui poste sono colpite anche dal drenaggio dell'inflazione.

Bisogna recuperare le dotazioni necessarie per rinnovare i contratti pubblici, a cominciare dalla sanità.

Temi posti all'attenzione della premier Meloni nell'incontro del 7 dicembre a Palazzo Chigi e che saranno ripropo-

sti con l'avvio dell'interlocuzione con il Governo a partire dal 19 gennaio, quando si terrà il primo tavolo sulle pensioni, a cui seguiranno le prime riunioni su salute e sicurezza, politiche industriali e aiuti alle imprese, pubblica amministrazione.

Un monito alla corresponsabilità e al protagonismo sociale nella definizione del sentiero della ripartenza quello della Cisl che vuole correggere «le storture della Legge di Bilancio, ma anche guardare oltre, mettendo in campo investimenti e riforme» ha dichiarato il leader Luigi Sbarra.

«In questa delicatissima fase, in bilico tra stagnazione e recessione, carovita e fibrillazione sociale - ha aggiunto - occorre compartecipazione

sociale alla strategia di cambiamento».

Per Sbarra è necessario «cominciare a lavorare al cantiere di una nuova politica dei redditi che rilanci salari e pensioni mettendo al centro le relazioni sociali e industriali, un nuovo patto fiscale con meno tasse su lavoratori dipendenti e pensionati, il rinnovo dei contratti pubblici e privati, l'innalzamento e la redistribuzione della produttività, il controllo vigile sulla speculazione e la partecipazione dei lavoratori alle scelte e agli utili d'impresa, che deve essere considerata l'architrave di un nuovo modello di sviluppo».

Il sindacalista ha poi invitato le Parti Sociali a «costruire insieme un patto anti inflazione».

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

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

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

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

 **CISL**
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

 **UnipolSai**
ASSICURAZIONI

**Rapporto Cnel 2022
Migliorano le
condizioni del mercato
del lavoro in Italia.
Il 97,1% dei lavoratori
dipendenti è coperto
dai contratti siglati
da Cgil Cisl Uil.
La disoccupazione
cala all'8,1% ma
aumenta la precarietà**

Nel 2022 si è registrato netto miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro italiano. Il tasso di occupazione nel secondo trimestre dell'anno si attesta al 60,2% e aumenta il tasso di attività e diminuisce il tasso di disoccupazione, sceso all'8,1%. La parziale riduzione della disoccupazione si accompagna ad una precarietà crescente, con l'ampio ricorso a contratti a tempo determinato e a varie forme di orario ridotto, fino all'elevata presenza di part time involontario, e permangono disparità nell'accesso al mercato del lavoro, soprattutto per le donne ancora troppo penalizzate. E' quanto emerso dal Rapporto 2022 sul mercato del lavoro e la contrattazione presentato nella Sala del Parlamentino del Consiglio Nazionale Economia e Lavoro l'11 dicembre 2022. Secondo il Report cresce anche il lavoro indipen-

dente e l'apporto della forza lavoro immigrata è passata dall'11% del 2009 al 16% del 2020, in larga parte riconducibile alla richiesta di lavoro flessibile, poco qualificato e a basso costo. I tassi di disoccupazione sono più elevati per le persone con disabilità fino al 26,1% per le persone con disabilità gravi. Aumenta il mismatch, cioè lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto nelle professioni tecniche legate alla transizione digitale e nelle professioni di difficile reperimento nei settori della sanità e dei servizi socio assistenziali ma anche nel comparto turistico e nei servizi. Il Rapporto dedica poi un capitolo a parte sui contratti; dei 946 Ccnl registrati nell'Archivio del Cnel quelli sottoscritti da categorie associate a Cgil, Cisl e Uil sono 208 (il 22%) e coprono il 97,1% dei lavoratori.

Al restante 3%, circa 80mila addetti, vengono applicati 407 contratti sottoscritti da associazioni minoritarie, con retribuzioni tabellari inferiori anche di 500-700 euro, assenza di 14^a e scatti d'anzianità, maggiorazioni inferiori per straordinari e lavoro notturno, aziendalizzazione dei Ccnl e deroghe al contingentamento dei contratti atipici. «I dati sui contratti del Rapporto del Cnel, nonostante la giungla contrattuale - ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini - dimostrano che non esiste alcuna patologia del sistema della rappresentanza». «Per sopperire le iniquità della contrattazione in dumping - ha aggiunto il sindacalista - riteniamo sia necessaria l'estensione dell'efficacia della contrattazione collettiva realmente rappresentativa anche per contrastare la concorrenza sleale tra imprese».

Terziario di Mercato, rinegoziare il modello contrattuale

Guarini: «Ripensare le logiche di adeguamento dei salari. Urgente una politica industriale»

I settori del terziario di mercato al centro di una tempesta perfetta, esposti al rischio di stagnazione economica con le dinamiche inflattive ai massimi storici, alimentate prima dalle strozzature dell'offerta dovute alle repentine riaperture post Covid, poi dalla crisi energetica sostenuta dal conflitto in Ucraina e dalla speculazione finanziaria.

La triplicazione dei costi delle bollette rischia di far abbassare le saracinesche di migliaia di imprese e di mettere alla porta centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori secondo le associazioni imprenditoriali di settore, che pure stimano 5 miliardi di consumi in meno nell'ultima parte dell'anno per effetto dell'impennata inflazionistica e del caro bollette.

L'analisi di scenario è stata proposta in occasione del Consiglio Generale della Fisascat Cisl, l'ultimo del 2022, convocato il 26 ottobre a Roma.

Per la federazione cislina la crescita esponenziale dei prezzi al consumo, trainata da quella dei beni energetici, ripropone l'importanza strategica della politica dei redditi e del ruolo della contrattazione, che negli ultimi



20 anni si è adeguata a tassi di inflazione prossimi allo zero. La federazione cislina accoglie l'esortazione dell'Istat alle Parti Sociali sulla verifica dei criteri utilizzati per il calcolo degli aumenti economici contrattuali.

«Il modello contrattuale, nel contesto di mutate condizioni economiche e di fronte alle dinamiche inflattive a due cifre - ha sottolineato il segretario generale Davide Guarini - richiede un'opera di manutenzione e un ripensamento delle logiche di adeguamento dei salari che hanno guidato la contrattazione dal 2009 ad oggi».

Per il sindacalista, «l'indice Ipc non può più essere ritenuto in grado di assicurare coerenza tra gli aumenti

salari e il costo della vita, che è la funzione centrale della parte economica di qualsiasi contratto nazionale».

Non solo. Per Guarini «la revisione del parametro deve inserirsi in una strategia di più ampio respiro tesa a rinegoziare l'intero modello contrattuale e a correggerne le inefficienze», a partire «dai ritardi strutturali dei rinnovi contrattuali e dagli atteggiamenti volutamente dilatori delle controparti datoriali, finalizzati esclusivamente a pagare in ritardo gli incrementi dovuti e per questa via basare la concorrenza sul risparmio del costo del lavoro anziché sugli investimenti in produttività». La «scarsa diffusione della

contrattazione decentrata, aziendale e territoriale - ha poi aggiunto il sindacalista - vanifica l'unico strumento collettivo in grado di redistribuire la produttività tra imprese e lavoratori, incrementando in questo modo il potere di acquisto dei salari», uno strumento da supportare «con una legislazione di sostegno che semplifichi la disciplina e renda gli sgravi più strutturali e fruibili».

Guarini ha sollecitato un intervento del Governo anche sul fronte dei rinnovi contrattuali, da legare, per esempio, a «sgravi contributivi ed incentivi alle da legare agli aumenti contrattuali e sgravi fiscali per le lavoratrici e i lavoratori».

Il segretario generale della Fisascat, nel rilanciare sull'urgenza di definire i rinnovi contrattuali di settore attesi da più di 5 milioni di lavoratori, ha invitato le Parti Sociali «a concertare un meccanismo disincentivante che sia in ogni caso utile a recuperare la perdita di potere di acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori nei periodi di vacanza contrattuale».

Non solo. Per il sindacalista è anche «urgente una seria politica industriale che indi-

rizzi in maniera pragmatica lo sviluppo del settore per i prossimi 20 anni.

Occorre una maggiore attenzione delle istituzioni per il comparto prevalente della nostra economia, che pesa per il 40% del Pil e assorbe oltre il 70% dell'occupazione nazionale».

E' l'appello del segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini.

Il sindacalista ha sollecitato «la programmazione e il monitoraggio degli oltre 70 miliardi di euro di investimenti del Pnrr che si stima avranno ricadute indirette sui vari comparti del terziario».

«Risorse che, se ben gestite - ha concluso il sindacalista - potranno garantire opportunità per la crescita occupazionale sia in termini quantitativi che qualitativi nell'era della transizione digitale», con l'obiettivo di «rafforzare il sistema produttivo del pianeta terziario, rendendolo più resiliente di fronte agli impatti della digitalizzazione, favorendo la competitività delle imprese e innalzando il grado di protezione sociale tramite la costruzione di nuove tutele attive e passive più idonee a proteggere le lavoratrici e i lavoratori».

PNRR-Donne, Opportunità e buona occupazione. Il workshop Fisascat Cisl

«PNRR-Donne. Opportunità e buona occupazione» è il leitmotiv del workshop promosso il 27 ottobre dalla Fisascat Cisl nell'ambito dei lavori del Consiglio Generale convocato a Roma per adempimenti statutari. Uno spazio di confronto sulle prospettive e sulle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza al tema del riequilibrio di genere e sul ruolo della contrattazione per sostenere l'occupazione femminile nel mercato del lavoro italiano, in cui il tasso di occupazione delle donne si attesta al 49,4%, inferiore di 17,7 punti percentuali rispetto all'occupazione maschile e di 14

punti percentuali rispetto a una media europea che supera il 63%. Nel 2022 in Italia una donna su tre non lavora, quasi 1,9 milioni di donne sono costrette al part-time involontario se vogliono lavorare, contro 849 mila uomini nelle stesse condizioni. La quota è passata da 60,8 al 61,2% tra il 2019 e il 2020 ed è tre volte la media Ue (21,6%). Molte donne sono costrette a ridimensionare percorsi professionali già penalizzati da retribuzioni più basse del 25% rispetto ai colleghi di sesso maschile, indotte a rinunciare alla carriera, fino a giungere ad abbandonare il lavoro per farsi carico dei pesi familiari.

Tra i temi al centro del dibattito l'obbligo certificazione della parità di genere, introdotta per legge al fine di stimolare nelle aziende con più di 50 dipendenti l'adozione di policy volte a ridurre il gap di genere specialmente in quegli ambiti in cui le disparità appaiono più marcate: opportunità di crescita e di inclusione in azienda, equità remunerativa, gestione delle differenze di genere, governance, cultura e strategia, tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro. I lavori sono stati introdotti da Elena Maria Vaneli, coordinatrice nazionale donne e responsabile politiche di genere Fisascat Cisl.

Al workshop hanno preso parte Stefania Negri, Adapt research fellow; Silvia Ciuciovino, docente di diritto del lavoro presso l'Università Roma 3; Enzo De Fusco, consulente del lavoro e fondatore della «De Fusco labour & legal». Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «l'occupazione femminile è una sfida cruciale per il progresso culturale e sociale del nostro Paese ed è necessario cogliere le opportunità normative introdotte con il Pnrr sull'obbligo di certificazione di genere per le aziende con più di 50 dipendenti, ma anche puntare sul ruolo della contrattazione e

della bilateralità settoriale soprattutto nei settori del terziario di mercato a forte vocazione femminile, dove il tessuto imprenditoriale è prevalentemente composto da aziende con meno di 50 addetti».

Per il sindacalista «è necessario un cambio culturale sul tema della parità di genere» e «occorre investire anche sui percorsi di istruzione e sulla formazione professionale continua per superare i gap esistenti». Guarini ha rilanciato sull'urgenza di «individuare, nei prossimi rinnovi contrattuali, la nuova figura del Rappresentante Sindacale per la Formazione».



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



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

www.fondoest.it

Turismo
A Chianciano Terme
gli Stati Generali
promossi dal
Ministero del Turismo
il 28 ottobre. Guarini:
«Scommettere sulla
formazione profes-
sionale per migliorare
la condizione
occupazionale»

«L'innovazione del turismo passa anche attraverso la formazione professionale erogata dalla bilateralità settoriale e dai fondi interprofessionali. Dobbiamo essere consapevoli che non si può non partire dall'upskilling e dal reskilling delle lavoratrici e dei lavoratori alle dipendenze delle imprese turistiche. Come Parti Sociali dobbiamo scommettere sulla formazione professionale per migliorare la condizione occupazionale, concentrarci sui meccanismi di domanda e offerta di lavoro ed attivare un tavolo istituzionale sulla destinazione delle risorse del Pnrr per supportare questo settore strategico dell'economia italiana e per fare una og-

gettiva ricognizione del comparto e individuare le carenze e i punti di forza». Lo ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini intervenuto alla 1^a Conferenza Programmatica Nazionale nell'ambito degli Stati Generali del Turismo promossi a Chianciano Terme dal Ministero del Turismo il 28 e ottobre, quale assise di ascolto dei numerosi attori del settore in vista della programmazione strategica per il prossimo quinquennio. Un fitto programma di interventi che ha visto alternarsi sul palco oltre 130 relatori e moderatori, che il Ministero intende ringraziare per il prezioso e professionale apporto alla discussione dei

Giornata mondiale del Turismo 2022. Guarini: «Comparto volano» Dal PNRR 8,13 miliardi di euro al comparto «turismo e cultura» per sostenere il brand Italia

Il turismo è il volano per la ripresa economica ed occupazionale nel nostro Paese.

«Il PNRR, che attribuisce complessivamente al comparto «turismo e cultura» 8,13 miliardi di euro, con 2,4 miliardi di euro affidate alla gestione del ministero per il turismo, è il punto di partenza per valorizzare le enormi potenzialità del turismo italiano. Il Governo coinvolga tutte le Parti Sociali del settore per sostenere il Brand Italia e rafforzare ulteriormente il sistema di relazioni sindacali esistente e il rapporto con le istituzioni».

E' l'auspicio espresso dal segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini in occasione della Giornata Mondiale del Turismo del 27 settembre, istituita dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, la cui data celebrativa è stata scelta in coincidenza con la giornata del 1970 di adozione degli Statuti dell'Organizzazione Mondiale del Turismo (UNWTO), l'Agenzia delle Nazioni Unite che si occupa del coordinamento delle politiche turistiche e della promozione dello sviluppo di un turismo responsabile e sostenibile. Per l'edizione di quest'anno la UNWTO ha scelto



come leitmotiv «Ripensare il turismo» (Rethinking Tourism), portando l'attenzione sull'impatto del settore sul pianeta e sulle opportunità che potrebbero far crescere un turismo

più sostenibile. «Condividiamo il leitmotiv scelto quest'anno dalla Unwto, occorre ripensare il turismo in un'ottica di sostenibilità e di inclusione, attorno ad una visio-

ne condivisa che rimetta al centro l'occupazione, le imprese e le comunità locali» ha aggiunto Guarini. «La pandemia - ha sottolineato - ha avuto effetti devastanti nel settore e la

ripresa a breve termine potrebbe essere ostacolata da una congiuntura economica complicata, con l'inflazione ai massimi storici e rincari energetici che mettono in ginocchio le imprese». Eppure, rivela una recente ricerca del World Travel & Tourism Council, il comparto turistico nel prossimo decennio creerà oltre 126 milioni di posti di lavoro a livello mondiale e di questi due terzi saranno creati proprio nei Paesi del G20, con 82 milioni di posti di lavoro entro il 2032. «Dati confortanti - ha commentato Guarini - che devono indurci, come Parti Sociali, a definire con responsabilità i rinnovi contrattuali di settore applicati a circa due milioni di lavoratrici e lavoratori». Per il sindacalista «il focus principale rimane il tema del lavoro, a cominciare dalla stagionalità caratteristica strutturale del comparto». «La formazione continua - ha concluso il sindacalista - è la leva cardine per affrontare le nuove sfide, anche connesse alla digitalizzazione, e la contrattazione collettiva e la bilateralità possono intervenire in maniera decisiva per prevenire il disallineamento tra esigenze produttive e competenze dei lavoratori».

L'Avviso Comune delle Parti Sociali: urgenti misure di supporto

Le organizzazioni maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori del turismo - le associazioni imprenditoriali Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Confcommercio, Confesercenti e Assoturismo e i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs - hanno sottoscritto un Avviso Comune per chiedere al Governo e al Parlamento di intervenire con ur-

genza al fine di contrastare: il protrarsi delle conseguenze negative dell'emergenza epidemiologica, sia per quanto riguarda la domanda di servizi turistici, sia con riferimento alle condizioni economico-finanziarie delle imprese; le conseguenze negative sui flussi turistici attuali sia con riferimento agli eventi bellici in Ucraina, sia per quanto riguarda le tensioni in estremo

oriente; i rincari della componente energetica registrati a partire dall'ultimo trimestre del 2021. Le Parti Sociali, nell'evidenziare il rischio di una riduzione marcata dell'attività delle imprese ad apertura annuale e di una chiusura anticipata e/o di una ritardata o mancata riapertura delle imprese stagionali, con possibili rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali già

gravemente impattati dagli effetti della crisi pandemica, chiedono: l'introduzione di ammortizzatori sociali in deroga senza oneri a carico dei datori di lavoro e non conteggiati nei limiti e nelle durate massime previsti dalle disposizioni vigenti in materia di trattamenti di integrazione salariale; il potenziamento del quadro di agevolazioni per l'attività delle imprese turistiche connesse ai

quadri emergenziali sopra delineati (pandemia, eventi bellici, energia); la concessione di uno sgravio contributivo in relazione ai lavoratori del turismo, per il periodo in cui non saranno interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali e proseguono l'attività in regime di tutela occupazionale, nonostante la sfavorevole congiuntura economica.



**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**



**Agenti di Commercio
Dal 1° novembre 2022
attivo il nuovo Piano
Sanitario in convenzio-
ne con EMAPI.
Previste due coperture:
Grandi Interventi
Chirurgici/Gravi
Eventi Morbosi e
Infortunio e Malattia**

Dal 1° novembre 2022 gli agenti e rappresentanti di commercio iscritti alla Fondazione Enasarco potranno usufruire del nuovo Piano Sanitario in convenzione con EMAPI, Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani che opera nel panorama AdEPP e offre servizi nel campo dell'assistenza sanitaria. Il Piano Sanitario, valido per i sinistri indennizzabili intervenuti tra l'1/11/2022 e il 15/04/2023, andrà a sostituire quello attualmente in essere con Poste As-

sicura. Il nuovo piano sanitario prevede due coperture. La copertura per i Grandi Interventi Chirurgici e Gravi Eventi Morbosi, attiva per gli agenti e gli iscritti che svolgono attività con un mandato attivo, che siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 5 anni e che abbiano un conto previdenziale incrementato da versamenti obbligatori non inferiori al minimale per gli anni 2019, 2020, 2021. La copertura per infortunio e malattia, attiva in favore degli iscritti che, alla

data dell'evento, svolgono l'attività di agenzia in possesso di un mandato attivo) per i quali le ditte preponenti provvedono all'accantonamento dell'Indennità Risoluzione Rapporto presso la Fondazione Enasarco in applicazione degli Accordi Economici Collettivi vigenti.

Sul sito dell'Ente di Mutua Assistenza per i Professionisti Italiani www.emapi.it sarà possibile inoltrare le richieste di indennizzo e monitorare lo stato di avanzamento della domanda.

Lavoro Domestico, procedere alla variazione delle retribuzioni Riunita la Commissione Nazionale prevista dall'Art.38 del Contratto Collettivo Nazionale

Il 22 dicembre si è riunita in via telematica la Commissione Nazionale sulla variazione Istat dei minimi retributivi e dei valori convenzionali di vitto ed alloggio applicati agli assistenti familiari alle dipendenze delle famiglie italiane, in linea con le previsioni dell'art. 38 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico. La Commissione, convocata dal Ministero del Lavoro, ha registrato la partecipazione dei sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf e delle associazioni datoriali Fidaldo (costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Adld e Adlc) e Domina. Il lavoro domestico interessa 1,036 milioni di famiglie datrici di lavoro, con oltre 9,5 milioni di cittadini che usufruiscono delle prestazioni, e più di 2 milioni di lavoratrici e lavoratori colf e badanti, di cui poco più di 961 mila regolarizzati. Circa l'85% dell'occupazione è femminile; i lavoratori stranieri sono oltre il 70% e più del 44% sono cittadini Ue; oltre il 45% dell'occupazione è riconducibile al lavoro di cura e assistenza alle persone e solo il 23,4% risulterebbe prestare la propria opera in regime di convivenza.

La segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca ha rimarcato sulla necessità di «assicurare pari dignità agli assistenti



familiari rispetto agli altri lavoratori dipendenti, così come sancito dalla convenzione llo C189 ratificata in Italia nel 2013 e di restituire potere di acquisto ai salari percepiti dagli assistenti familiari» sottolineando che «la regola contrattuale sull'aggiornamento delle retribuzioni alle variazioni Istat non sempre ha comportato una variazione dei

minimi a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori». La sindacalista ha inoltre evidenziato che «la regola pattizia comporterà un lieve incremento delle retribuzioni e che per quanto riguarda gli assistenti familiari conviventi al livello DS, il massimo livello riconosciuto contrattualmente, la retribuzione, per effetto della rivisitazione dei prezzi al

consumo sarà pari a poco più di 1.380€, con un incremento mensile di poco più di 100€ per un lavoratore con un regime settimanale di 54 ore. Blanca ha recusato, congiuntamente alle altre organizzazioni sindacali, la proposta datoriale sullo scaglionamento degli aumenti contrattuali come proposto dalle associazioni datoriali. Ha poi evidenziato

che «alcune Regioni vanno incontro alle famiglie» e che «è al vaglio del Governo il piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso con misure economiche volte ad andare incontro alle famiglie bisognose di cure per bambini e persone longeve, inclusi i non autosufficienti beneficiari dell'assegno di accompagnamento».

Previdenza Complementare, il Fondo Fon.Te. consolida le attività

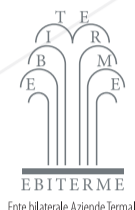
Con un patrimonio in gestione di 5 miliardi di euro, oltre 39 mila aziende associate e quasi 255 mila iscritti e un aumento medio annuo delle adesioni del 4% il Fondo Pensione Fon.Te. consolida la sua attività. Nato nel 1996 come fondo di previdenza complementare del terziario, Fon.Te. ha natura negoziale tra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori ed è costituito come ente no profit. Dal 1° aprile 2022 si è aperto ai liberi professionisti e ai lavoratori autonomi. I dati sono stati illustrati in Senato in occasione della prima relazio-

ne annuale 2022 del Fondo che mensilmente eroga mediamente 2.000 prestazioni (tra anticipazioni, riscatti in forma capitale o in forma di rendita, rate di Rita-Rendita integrativa temporanea anticipata - trasferimenti, switch tra comparti) per un importo medio (al netto della fiscalità) pari a 24 milioni di euro. Negli ultimi cinque anni il patrimonio del Fondo è cresciuto costantemente, grazie a flussi contributivi sempre maggiori e ad alti rendimenti finanziari ottenuti all'interno di ciascun comparto d'investimento. Il Consiglio di Amministrazione di

Fon.Te. ha deliberato investimenti per 380 milioni di euro. Le linee di investimento sono orientate al sostegno, allo sviluppo e alla crescita. Tra le criticità attuali vi sono la tassazione sulle rendite finanziarie, ancora oggi troppo alta. Per Maurizio Grifoni, presidente Fondo Fon.Te. «la presentazione della prima relazione annuale ha permesso l'avvio di un'interlocuzione costruttiva con le Istituzioni e ha fatto emergere l'importante ruolo del Fondo nell'ambito della previdenza complementare, fornendo così utili spunti di riflessione».

All'iniziativa ha preso parte Claudio Durigon, sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Durigon ha suggerito di «valorizzare il secondo pilastro che avrà una valenza determinante da qui al 2050». Per la Fisascat Cisl ha preso parte Pierangelo Raineri. «Bisogna sviluppare una politica di sostenibilità dei Fondi, che è data anche dal numero degli aderenti» ha dichiarato sottolineando che «bisogna spiegare ai giovani che il secondo pilastro previdenziale non è solo un'opzione per rendere più praticabile il futuro, ma è un'esigenza imprescindibile».

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



**Formazione Fisascat
Dal 2 all'8 ottobre la
nona edizione del
Campo Scuola con i
giovani under 35 della
federazione cislina.
La formazione come
percorso di consapevo-
lezza per la costruzione
di un'Europa unita**

Si è svolta dal 2 all'8 ottobre 2022 sull'isola di Ventotene, presso la Sala Polivalente Umberto Terracini, la nona edizione del Campo Scuola Fisascat, destinato ai giovani under 35 della federazione cislina. I 35 partecipanti tra dirigenti, quadri e responsabili delle strutture provinciali e regionali, e delegati impegnati sul territorio con responsabilità politiche, sono stati impegnati in una intensa settimana di dibattito, confronto, esercitazioni e lavori di gruppo. Tema centrale la formazione intesa non solo sul piano sindacale, ma anche su quello sociale, come percorso di consapevolezza per la costruzione di un'Europa giovane, solidale ed inclusiva.

Esemplificativa, in tal senso, la decisione della Segreteria Nazionale di scegliere come sede del Campo Scuola proprio Ventotene, luogo simbolo del processo di creazione della moderna Europa e patria del manifesto ideato nel 1941 da Altiero Spinelli ed Ernesto Rossi. Tra gli argomenti trattati l'intelligenza emotiva, la gestione dei conflitti, i principi base della comunicazione, la storia della Cisl e della Fisascat. Approfondita la conoscenza del manifesto di Ventotene in tutta la sua attualità, come presidio dei valori di pace, libertà, democrazia e dignità umana in un'Europa integrata. «La Segreteria Nazionale, stimolando nei giovani partecipanti un percorso di cono-

scienza e di consapevolezza di sé e degli altri, ha inteso offrire una settimana di approfondimenti su tutte le tematiche e le competenze trasversali che concorrono alla formazione sindacale» ha dichiarato il Segretario Generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. «Abbiamo bisogno di sindacalisti preparati alle nuove sfide, pronti a governare un mercato del lavoro in continua evoluzione per affermare un lavoro di qualità» ha aggiunto Guarini. «Siamo pienamente convinti - ha concluso - che la conoscenza dell'organizzazione sia il primo passo per sviluppare quel senso di appartenenza e di identità essenziali per il futuro della nostra federazione».

Per un'Europa giovane, libera, unita ed inclusiva Guarini: «Affrontare il tema della contrattazione a livello europeo per arginare il dumping»



«L'Europa giovane, libera, unita ed inclusiva» il leitmotiv della tavola rotonda promossa l'8 ottobre a Ventotene dalla Fisascat Cisl, nell'ambito della giornata conclusiva della nona edizione del Campo Scuola riservato agli under 35 della federazione cislina. Come sostenere una giusta transizione e indirizzare la ripresa verso un futuro sostenibile che tenga conto anche delle esigenze delle giovani generazioni il filo conduttore del convegno che ha preso le mosse dal «Documento per un'Europa giovane, libera, unita ed inclusiva» stilato dai consisti su tre pilastri: giovani, crescita sociale e lavoro. Per Marco Lai, Responsabile Area Giuslavoristica del Centro Studi Cisl, «l'unità europea non deve essere raggiunta solo nella fase emergenziale ma divenire strutturale per il superamento delle disuguaglianze».

«L'Europa - ha aggiunto - ha dato tanto ma non si può accontentare di essere il più vasto e prospero dei

mercati o peggio un semplice spazio geografico, piuttosto necessita di rafforzare la sua identità politica, soprattutto in una realtà che cambia più velocemente dei processi decisionali».

Silvia Ciucciiovino, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro all'Università Roma 3, ha sottolineato che «sul piano delle politiche sociali si tratta di dare piena attuazione al Pilastro Europeo dei Diritti Sociali del 2017, così come previsto dalla Commissione Europea, e agli obiettivi da raggiungere entro il 2030: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione e inclusione sociale» e che «occorre un nuovo impulso della contrattazione sui temi della formazione e dell'apprendimento permanente per favorire lo sviluppo delle competenze, analizzando i fabbisogni nei singoli settori, compito da affidare alle Parti Sociali». Enrico Soma-

glia, Deputy General Secretary EFFAT/IUF-Europe, ha poi evidenziato che «i sindacati europei si devono sempre più impegnare a livello istituzionale per contribuire fattivamente a consolidare il dialogo sociale a livello europeo». «L'Unione Europea - ha aggiunto il leader di Effat - deve migliorare moltissimo per garantire maggiori diritti ai lavoratori per affrontare le nuove sfide. Bisogna fare uno sforzo per costruire una politica sociale adeguata ai tempi e rafforzare i salari, intervenire su salute e sicurezza, informazione e consultazione dei lavoratori, protezione sociale, equilibrio di genere, bilanciamento vita-lavoro». Il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha rilanciato sul ruolo della contrattazione e della partecipazione, indicando la strada per la costruzione di una contrattazione sovranazionale.

«Dovremo affrontare il tema della contrattazione a livello europeo, non solo a livello di singoli Stati, altrimenti rischiamo di mante-

nere quella situazione di dumping sul costo del lavoro che crea difficoltà al tessuto economico europeo, generando concorrenza sleale» ha dichiarato il sindacalista, sottolineando che «nel settore dei servizi labour intensive c'è necessità di definire una contrattazione settoriale a macro temi, a disposizione dei vari Stati, che tenga in considerazione anche delle specificità nazionali e territoriali». Il sindacalista ha poi sottolineato il ruolo dei CAE «sui quali la Fisascat si sta impegnando, accanto alla Cisl». «Valorizziamo questo strumento partecipativo in grado di dare nuovo slancio all'integrazione dei diritti sociali in una società sempre più globalizzata» ha aggiunto.

E' il leader della Cisl Luigi Sbarra, ricordando David Sassoli, a reclamare la «modifica dell'architettura istituzionale europea, attribuendo un ruolo più ampio a Commissione e Parlamento» ma anche «nuovi standard sociali» che ten-

gano conto «delle soglie minime di sostenibilità, inclusione, sicurezza e dignità lavoristica a cui ogni azienda, ogni intesa transnazionale, ogni zona di libero scambio, deve sottostare» e «profondi correttivi agli attuali meccanismi regolatori del Next Generation EU, a partire dalla revisione del Patto di stabilità, dal superamento del Fiscal compact e dalla piena inclusione dei principi del Pilastro europeo per promuovere l'incremento dei livelli salariali e dei sistemi di contrattazione collettiva».

Per Sbarra inoltre «l'intero sistema decisionale va fatto evolvere attorno ad un modello partecipativo» con il coinvolgimento delle Parti Sociali.

«La nostra capacità di influenza - ha concluso il sindacalista - deve essere messa al servizio di un progetto che si chiama Stati Uniti d'Europa, l'unico vero traguardo per orientare le grandi transizioni in corso in senso progressivo e inclusivo».



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Formazione

Ricerche



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - PEC ebinter@pec.it - www.ebinter.it - info@ebinter.it

Anaste
Disponibilità dell'associazione datoriale ad allinearsi alla media retributiva dei Contratti nazionali di settore. Più di 20mila le lavoratrici e i lavoratori interessati dal rinnovo

Prosegue la trattativa per la definizione del nuovo Contratto collettivo nazionale Anaste applicato a circa 20mila addetti del comparto socio sanitario assistenziale.

I sindacati di categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, Fisascat Cisl e Uiltucs, dopo le distanze emerse nel corso dell'ultimo confronto, sono tornati ad incontrare l'associazione datoriale, registrando in questo caso l'accoglimento di alcune proposte in materia di relazioni sindacali, provvedimenti disciplinari, sistema di

classificazione con le relative dichiarazioni e cambio di gestione.

Sul piano economico Anaste ha confermato la volontà di allinearsi alla media retributiva dei contratti collettivi di settore, pur senza tralasciare al contempo le difficoltà finanziarie dovute alla complessa congiuntura economica.

Il confronto ha riguardato anche le modalità di armonizzazione contrattuale, considerando le differenti provenienze dei lavoratori a cui ad oggi viene applicato il Ccnl Anaste 2006-2009 o il Ccnl

Anaste 2017-2019, quest'ultimo non sottoscritto dalle organizzazioni sindacali confederali.

Distanze sono emerse su questo versante in merito ad alcuni istituti aventi effetti economici, sui quali Anaste si è riservata di trasmettere ai sindacati l'articolo completo per le eventuali valutazioni e controproposte.

L'esito delle analisi è stato comunicato dalle organizzazioni sindacali in occasione dell'incontro convocato il 28 novembre.

Terzo Settore, siglato il primo Ccnl con Confcommercio Circa 40mila gli addetti delle imprese associate alla confederazione imprenditoriale

Uniformare i trattamenti economici e normativi per gli addetti del settore socio-sanitario-assistenziale e delle cure post intensive, ricondurre in un unico alveo contrattuale applicativo le forme spurie di contrattazione e contrastare forme emergenti di dumping contrattuale presenti nel terzo settore di natura privatistica.

Sono queste le finalità del primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da applicarsi agli oltre 40mila addetti dipendenti delle circa 3mila imprese del terzo settore associate a Confcommercio, sottoscritto il 13 settembre dai sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs e dall'associazione imprenditoriale Confcommercio, Salute, Sanità e Cura - con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia. L'intesa interviene sulla sfera applicativa e sul sistema di inquadramento, sulle relazioni sindacali (strutturate ai due livelli nazionale e regionale/territoriale/istituzione), sui diritti sindacali, sul mercato del lavoro, sull'organizzazione del lavoro (anche effettuato presso il domicilio dell'assistito) e sulle tutele delle condizioni di lavoro, nonché sul welfare contrattuale e sul trattamento economico normativo, e quindi sulle tabelle



retributive, orario di lavoro, malattia, permessi per aspettative e congedi, supporto alla genitorialità, formazione, pari opportunità e sostegno alle donne vittime di violenza.

Parte integrante dell'intesa: il protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del Ccnl nelle istituzioni in cui sono vigenti altri Contratti nazionali; l'accordo per l'elezione delle Rsu; l'accordo per l'applicazione del Dlgs 81/08; l'allegato sulla Responsabilità Sociale

dell'Impresa. Il trattamento retributivo prevede un incremento economico a regime per il livello medio 4° S pari a € 72,57 (erogati in due tranches: 58,89 € a settembre 2022 e 13,98 a settembre 2023); la retribuzione di partenza, in linea con i trattamenti economici previsti dagli altri contratti nazionali di settore, è pari ad € 1.339,27 per 14 mensilità. Entro sei mesi dalla sottoscrizione del nuovo Ccnl le parti si incontreranno per la costituzione di un Ente Bilate-

rale nazionale di settore. Significativo l'impianto normativo sul welfare contrattuale: i lavoratori potranno aderire su base volontaria al Fondo Fon.Te.; sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa le parti richiederanno formale adesione al Fondo Est. e faranno riferimento al Fondo Interprofessionale For.Te per l'accesso agevolato ai programmi per la formazione continua. Per i lavoratori inquadrati con qualifica di quadro è inoltre prevista l'adesione al fondo di assi-

stenza sanitaria integrativa Quas e l'accesso ai percorsi formativi erogati dall'Ente Bilaterale Quadrifor.

Il nuovo Ccnl introduce inoltre l'istituto della Banca delle Ore e il meccanismo della cessione solidale delle ferie.

Viene istituita una Commissione Paritetica Nazionale, con funzione di interpretazione autentica delle disposizioni contrattuali, chiamata ad esprimersi in caso di controversie relative all'applicazione di istituti, articoli o singoli dispositivi del Ccnl. Grande attenzione anche alla prevenzione, riconoscendo una giornata di permesso retribuito annuo per effettuare esami diagnostici.

Soddisfazione in casa sindacale. Per Fisascat Cisl e Uiltucs «è un Ccnl dalla forte matrice valoriale, sociale, solidale che riconosce dignità ai lavoratori di un settore altamente esposto alle logiche del dumping che l'intesa si propone di contrastare, uniformando i trattamenti economico normativi agli altri contratti nazionali di settore siglati dalla associazioni comparativamente e maggiormente rappresentative, con la previsione di una clausola di armonizzazione delle previsioni contrattuali a fronte dei rinnovi contrattuali del comparto».

Cooperative Sociali, al via i negoziati sul nuovo Contratto nazionale

Al via i negoziati sulla definizione del nuovo Ccnl applicato ad oltre 400mila addetti alle dipendenze delle oltre 30mila nel comparto socio-sanitario assistenziale educativo ed alle attività connesse. Il Contratto nazionale è scaduto il 31 dicembre 2019.

I sindacati di categoria Fp Cgil, Fp Cisl, Fisascat Cisl, Uiltucs, Uil Fpl hanno presentato alle associazioni imprenditoriali di settore

Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali e Agci Solidarietà la piattaforma unitaria sui contenuti del rinnovo.

Tra i punti cardine della proposta sindacale: la piena esigibilità e non derogabilità della contrattazione; l'adeguamento della retribuzione mensile anche attraverso l'istituzione della quattordicesima mensilità e il potenziamento della contrattazione integrativa; or-

ganizzazione e orario di lavoro; riconoscimento delle professionalità esistenti in un nuovo sistema di inquadramento delle qualifiche, delle indennità e della struttura retributiva; stabilizzazione dei contratti a termine; superamento della precarietà dei rapporti di lavoro; smart working; salute e sicurezza; tutele e diritti; istituzione di un fondo contrattuale destinato al sostegno al reddito nei casi

di crisi, lavori discontinui, inidoneità alle mansioni e relativi accompagnamenti al trattamento in quiescenza; riconoscimento delle ore di attività non frontali a tutti i lavoratori dei servizi educativi e socio-educativi; formazione continua e l'apprendimento permanente con l'inserimento degli ECM per le professioni coinvolte.

I sindacati hanno evidenziato in particolare la ne-

cessità di dare risposte alla questione salariale, valorizzando economicamente e professionalmente lavoratrici e lavoratori del settore. Sul tavolo anche le attività finalizzate alla revisione del codice degli appalti atto alla salvaguardia del settore, degli occupati, degli occupabili e dell'occupazione.

Le parti sono tornate ad incontrarsi il 19 dicembre in ristretta.

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



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

400 corsi

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



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

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



Fiori Freschi Recisi
I sindacati presentano la piattaforma per il rinnovo del Contratto nazionale in scadenza il 31 dicembre 2022. Nella proposta unitaria i sindacati Flai Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs sollecitano incrementi salariali congrui

I sindacati categoria Flai Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno trasmesso ad Ancef - Associazione Nazionale Commercianti Esportatori Fiori - la piattaforma unitaria per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale, in scadenza il 31/12/2022, da applicare ai circa 15mila dipendenti delle aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per conto di imprese commerciali, consortili o cooperative e G.E.I.E.. Sulla parte economica i sindacati sollecitano incrementi sala-

riali congrui e l'adeguamento degli scatti di anzianità. In tema di flessibilità dell'orario di lavoro le organizzazioni sindacali rivendicano l'indennità di disagio, con la diversificazione delle giornate feriali da quelle semifestive.

Focus poi sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sui diritti sociali la richiesta di parte sindacale verte sulla previsione della cessione volontaria di ferie e riposi ai lavoratori che ne necessitano per assistere figli minori, genitori anziani e convivente more uxorio. Particolare attenzione, da parte

sindacale, anche sul contrasto alla violenza di genere e sull'istituto della malattia. Flai, Fisascat e Uiltucs hanno poi sollecitato, in tema di ambiente di lavoro e tutela della salute, l'attivazione di quanto contenuto nell'ultimo capoverso dell'art. 60 dell'attuale Ccnl, concernente la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. In tema di assistenza sanitaria integrativa, invece, la richiesta dei sindacati è stata quella di riconoscere la previdenza integrativa ai quadri attraverso l'adesione alla Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa QUAS.

Farmacie Speciali, raggiunto l'accordo sul Contratto nazionale Aumento economico di 113 euro a regime per il livello medio, 500 euro di vacanza contrattuale

Arriva a destinazione la trattativa sul nuovo contratto nazionale applicato agli oltre 2mila addetti delle farmacie comunali, circa 1.700 in tutta Italia. A più di 7 anni dalla scadenza, dopo una lunga fase negoziale connotata da stop e iniziative di mobilitazione, il 7 luglio i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'associazione datoriale di settore Assofarm l'accordo di rinnovo in vigore fino al 31 dicembre 2024.

Sul trattamento economico l'intesa definisce un aumento di 113 euro a regime per il 1° livello medio, da riparametrare per gli altri, erogati in tre tranches: 80 euro nel mese di luglio 2022, 18 euro nel mese di luglio 2023 e 15 euro nel mese di luglio 2024.

A titolo di una tantum, con il titolo di indennità forfettaria di rinnovo contrattuale, sarà riconosciuto un importo di 500 euro sempre al 1° livello medio, da riparametrare per gli altri, erogato in due tranches nel mese di luglio 2022 e nel mese di gennaio 2023.

Aggiornate anche le indennità riconosciute ai quadri aziendali. Sul mercato del lavoro le parti, nel rinviare alle previsioni delle norme di legge in materia di contratti di lavoro, hanno concordato formule di flessibilità contrattata finalizzate a gestire i picchi di lavoro nelle località a prevalente vocazione turistica, attraverso il ricorso ai contratti a tempo determinato riconducibili alla stagionalità; la materia è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Sul sistema di classificazione del personale, alla luce delle significative riforme in ordine alle attività che possono esse-



re esercitate nell'ambito della farmacia dei servizi, le parti hanno condiviso la necessità di implementare e valorizzare le nuove attività svolte dal farmacista collaboratore e l'esigenza di introdurre ulteriori figure professionali nell'ambito del sistema di inquadramento; sarà costituita una Commissione Paritetica con il compito di monitorare l'evoluzione normativa e le conseguenti applicazioni della Farmacia dei Servizi e indicare proposte di implementazione e/o adeguamento della classificazione del personale dipendente.

L'intesa conferma la validità

della contrattazione di secondo livello, disciplinando ambiti di intervento e tematiche demandate, con la titolarità affidata alle RSA/RSU congiuntamente alle organizzazioni sindacali territoriali. Sul welfare l'intesa prevede, con decorrenza dal 1° luglio 2022, un incremento dello 0,5% del contributo a carico del datore di lavoro portandolo all'1,5% in caso di adesione del dipendente al fondo di previdenza complementare Previambiente.

L'intesa interviene poi sul mutamento di mansioni e di livello, sul servizio prestato in regime di reperibilità e sull'estensione

a sei mesi del periodo di congedo retribuito per le vittime di violenza di genere con il diritto all'esonero dal lavoro notturno per i successivi sei mesi: è questa una norma di valore che amplia una previsione di legge di grande importanza sociale in una categoria a forte presenza femminile.

Soddisfazione in casa sindacale. Per Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs il rinnovo del contratto è «un atto dovuto a una categoria di lavoratrici e lavoratori che hanno offerto un contributo enorme nei lunghi mesi della pandemia». Per quanto riguarda le valutazioni sul meri-

to dell'accordo i sindacati rilevano che «gli aumenti economici concordati sbloccano una situazione ferma da troppi anni dando sollievo ai salari penalizzati dall'aumento dell'inflazione» e che «l'articolato normativo sul secondo livello di contrattazione potenzia il valore della contrattazione aziendale, rafforzando così il ruolo delle rappresentanze sindacali e delle organizzazioni sindacali territoriali nella ricerca di soluzioni condivise e partecipate, anche per affrontare le materie dell'organizzazione del lavoro sulla base anche dei profondi mutamenti normativi in atto».

Farmacie Private, in arrivo i nuovi strumenti contrattuali

In arrivo nuovi strumenti contrattuali al servizio dei circa 60mila dipendenti delle oltre 18mila farmacie private. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con Federfarma gli accordi di costituzione della bilateralità settoriale prevista dalla contrattazione nazionale rinnovata lo scorso anno. Sarà il nuovo Ente Bilaterale Ebi-farm ad erogare prestazioni e servizi welfare e in materia di occupazione, mercato del

lavoro e formazione. Tra le attività che saranno svolte dall'Ente Bilaterale: promozione di studi e ricerche sul settore delle Farmacie Private; sviluppo, attraverso convenzioni, di nuovi progetti in materia di conciliazione vita-lavoro e di welfare; gestione di iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi

scopi; sulla base di specifici accordi stipulati dalle Parti firmatarie del Ccnl, erogazione di sussidi e prestazioni in favore dei lavoratori; relazione annuale sulle buone prassi e sulle eventuali criticità. Attraverso la Cassa Reciproca sms, e quindi attraverso il nuovo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fasifar pienamente operativo dal 2023, saranno erogati interventi e prestazioni sanitarie e socio-sanitarie integrativi al SSN, così come previsto dal

Piano sanitario deliberato dal Consiglio Direttivo. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per il segretario nazionale Mirco Ceotto «finalmente anche nel settore delle Farmacie Private, che occupa circa 60mila dipendenti tra farmacisti e non farmacisti, si è arrivati a definire completamente l'operatività dell'ente bilaterale e a dare la possibilità a lavoratrici e lavoratori del settore di avvalersi delle prestazioni sanitarie integrative che prima la Cassa e poi

il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fasifar metterà a disposizione».

«L'allargamento delle prestazioni sanitarie integrative anche al settore delle Farmacie Private - ha concluso il sindacalista - è un altro importante tassello a completamento di un sistema bilaterale che, tra Enti Bilaterali, Fondi Sanitari e Fondi per la Formazione, coinvolge ormai l'intero settore terziario e soddisfa milioni di lavoratori».



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

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

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



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



VISITE PRENATALI



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



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



Decathlon Italia Presentata la piattaforma unitaria per la definizione del primo Contratto integrativo da applicare agli oltre 6mila dipendenti della catena di abbigliamento sportivo presente sul territorio con più di 140 punti vendita

Presentata la piattaforma unitaria per la definizione del primo Contratto integrativo da applicare agli oltre 6.000 dipendenti della catena di abbigliamento sportivo Decathlon Italia, presente sull'intero territorio nazionale con più di 140 punti vendita. La richiesta di parte sindacale verte sulla strutturazione di un efficace sistema di relazioni sindacali, sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, sul riconoscimento del ruolo centrale della formazione, con la previsione di specifici percorsi da destinare ai dipendenti over 50. Sulla parte economica, maggiorazioni per il lavoro dome-

nicale e festivo, l'introduzione di un sistema di premialità, ticket restaurant. Spazio anche al sostegno al sostegno alla genitorialità, alla prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro, alla conciliazione e vita lavoro, ai trasferimenti per crescita professionale e al lavoro agile. Sul welfare contrattuale i sindacati chiedono l'attivazione della banca ore solidale e l'incremento del contributo aziendale destinato alla previdenza complementare. Sul capitolo dedicato a salute e sicurezza la piattaforma sottolinea l'importanza del riconoscimento delle

malattie professionali e dell'integrazione della malattia, nonché del ruolo degli RLS, con la possibilità di prevedere la figura dell'RLS di sito. Un apposito spazio della piattaforma è dedicato all'attività dei CAE, in relazione alla quale viene richiesta l'attivazione di un adeguato sistema di informazione e aggiornamento dei lavoratori, da perseguire attraverso momenti formativi ad hoc e assemblee nei negozi. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl per l'avvio di una trattativa che inaugura un nuovo capitolo nella storia delle relazioni sindacali di Decathlon Italia.

Acconciatura ed Estetica, siglato il nuovo Contratto nazionale Aumento economico di 100 euro per il livello medio, 246 euro per la vacanza contrattuale

Raggiunto l'accordo sul rinnovo del contratto nazionale applicato ad oltre 130mila addetti delle 55mila imprese del settore Acconciatura ed estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, il 10 ottobre hanno siglato con le associazioni imprenditoriali di settore Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai l'ipotesi di accordo ora sottoposta alla consultazione dei lavoratori. Finalità dell'intesa chiudere la lunga fase di carenza contrattuale, assicurare un incremento salariale tangibile nell'immediato, implementare le tutele mediante un avanzamento della parte normativa. Ai lavoratori inquadrati al 3° livello verrà corrisposto un incremento salariale a regime di 100 euro (erogato in due tranches di 70 e 30 euro corrisposte con le retribuzioni del mese di ottobre 2022 e di febbraio 2023), oltre ad un importo forfetario a titolo di "una tantum" pari a 246 euro erogati in tre tranches (due di 100 euro con le retribuzioni di novembre e dicembre 2022, una di 46 euro con la retribuzione del mese di marzo 2022). Il trattamento economico sarà riparametrato per gli altri livelli.



Sulla parte normativa l'intesa, oltre a tracciare il percorso di costituzione dell'Osservatorio Nazionale di Settore, recepisce integralmente l'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021, allineando la scadenza del contratto al 31 dicembre 2022. L'accordo conferma il sistema di classificazione del personale con la previsione di quattro livelli professionali e l'istituzione di una Commissione tecnica per l'aggiornamento delle mansioni a far data dal 1 dicembre 2022. Sul mercato del lavoro l'intesa aggiorna la normativa sul contratto a tempo determinato, sancendo la possibilità di utilizzo per massi-

mo 24 mesi, e interviene sull'apprendistato professionalizzante. Il rinnovo recepisce la Convenzione ILO 190 introducendo le misure volte al contrasto delle violenze e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Nel merito vengono introdotti periodi di congedo per le donne vittime di violenza di genere; le parti convengono sul diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione. Le stesse lavoratrici potranno inoltre presentare domanda per il trasferimento presso un altro salone/negoziato della stessa catena

e potranno richiedere di essere esonerate dai turni disagiati per un periodo di un anno. Aggiornati anche i capitoli contrattuali riferiti a: tutela della genitorialità, con l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi; congedo parentale indennizzato in applicazione della recente normativa; utilizzo di permessi per assistenza del bambino usufruibili nei primi tre anni di vita; congedo matrimoniale equiparato alle unioni civili; ampliata la tutela dei lavoratori e dei familiari in condizioni di dipendenza da sostanze stupefacenti, psicotrope e affetti da alcolismo e ludopatia.

Per i sindacati «questo accordo chiude una lunga fase di carenza contrattuale, fornendo un incremento salariale tangibile nell'immediato e recependo l'evoluzione normativa anche in tema di bilateralità settoriale nonché sul contrasto alle violenze, in particolare modo quelle rivolte nei confronti delle donne». «Nelle prossime settimane ha sottolineato la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca - procederemo con la definizione di una piattaforma unitaria per il prossimo rinnovo del contratto, con la previsione dell'aggiornamento del sistema di classificazione nonché del riconoscimento economico delle professionalità». La sindacalista ha poi evidenziato «la necessità di debellare il lavoro nero e sommerso ampiamente presente nel settore». «In tal senso - ha aggiunto - l'avvio dell'Osservatorio Nazionale finalizzato alla disamina dei problemi inerenti ai fenomeni dell'illegalità e allo svolgimento abusivo della professione rappresenta un primo passo sconfiggere questa piaga che attanaglia il settore». «Tutti responsabilmente - ha concluso - abbiamo il dovere di diffondere e promuovere la cultura della legalità».

Vigilanza Privata, il 17 luglio è sciopero nei siti aeroportuali

Hanno incrociato le braccia il 17 luglio gli addetti alla sicurezza nei siti aeroportuali. La protesta, concomitante allo sciopero del trasporto aereo, si è svolta nell'ambito della mobilitazione *Contratto In Sicurezza* indetta dalle federazioni di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per sollecitare lo sblocco delle trattative di rinnovo del contratto nazionale di lavoro applicato agli oltre 100mila addetti del settore, scaduto da 7 anni. La giornata di sciopero se-

gue l'iniziativa del 2 maggio scorso. In migliaia hanno sfilato per le strade della capitale alla manifestazione nazionale organizzata dai sindacati contro lo stop dei negoziati per il rinnovo del Ccnl, dopo il fallito tentativo di conciliazione con le associazioni imprenditoriali di settore Assiv, Univ, Anivip, LegaCoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Lavoro, indisponibili a trovare la quadra sull'aumento salariale. Sulla vertenza era intervenuto anche il ministro del

Lavoro Andrea Orlando. Nell'esprimere vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno prestato il loro servizio anche nei momenti di difficoltà legati all'emergenza sanitaria, il ministro si era assunto l'impegno di approfondire la condizione contrattuale del settore e svolgere un'azione di forte sollecitazione e sensibilizzazione nei confronti delle associazioni datoriali per riprendere la trattativa e consegnare al più presto un risultato negoziale ad un settore che opera anche

nell'ambito degli appalti pubblici. «Si tratta di lavoratrici e lavoratori esposti quotidianamente al pericolo e alle logiche del massimo ribasso, stremati dallo stato in cui versa il settore dove si assiste quotidianamente alla costante violazione delle norme di legge e dei contratti anche in tema di salute e sicurezza» dichiarano le segreterie nazionali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs in un comunicato unitario. «Salari insufficienti, turni di lavoro massacranti e inso-

stenibili - stigmatizzano - fanno il paio con la mancata applicazione delle previsioni contrattuali su permessi e giornate di riposo mentre ai lavoratori viene richiesta una professionalità elevata a fronte di retribuzioni ferme al 2015». «Le associazioni imprenditoriali - concludono - tornino responsabilmente al tavolo con l'obiettivo di rinnovare il contratto nazionale, riconoscere la professionalità di centinaia di migliaia di addetti e definire aumenti economici congrui e dignitosi».



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

www.ebinvip.it

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

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL



FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AGENTI SERVIZI CONVEGNI AFFILI TURISMO



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it

**Uni Property Services
A Roma la Conferenza
Globale 2022 del
sindacato internazio-
nale dei lavoratori
addetti ai servizi di
pulizie e sicurezza.
La riflessione sul ruolo
del sindacato e della
contrattazione
transnazionale**

Il 2 dicembre si è svolta a Roma la Conferenza Globale 2022 di Uni Property Services, il sindacato internazionale dei lavoratori addetti ai servizi immobiliari impiegati nei servizi di pulizia e sicurezza.

Ad aprire i lavori gli interventi di Rocio Saenz, Global President UNI Property Services, e di Christy Hoffman, Segretario Generale di UNI Global Union, ai quali sono seguiti i focus settoriali, con le proiezioni del comparto e le previsioni di scenario.

La riflessione sul ruolo del sindacato globale e della contrattazione transnazionale con una panoramica sullo sviluppo sinda-

cale e sulla mappatura delle attività svolte nei singoli paesi. Ai lavori ha preso parte anche il segretario organizzativo della Fisascat Cisl Mirco Ceotto. Il sindacalista, nei saluti di apertura, ha illustrato lo stato dell'arte della contrattazione settoriale in Italia, rimarcando il ruolo essenziale svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori del comparto pulizie e addetti ai servizi di sicurezza anche in piena pandemia.

Ceotto ha condiviso la necessità di sviluppare strategie globali a lungo termine e di definire linee di azioni che indichino la strada della contrattazione e del dialogo sociale per accrescere le tutele e i diritti delle

lavoratrici e dei lavoratori, supportare l'attività sindacale in tutto il mondo e conquistare nuovi spazi di rappresentanza in questi settori strategici per la tenuta economica e sociale del Paese.

«Nei settori dei servizi labour intensive - ha dichiarato il sindacalista - c'è la necessità di tenere presente che servono regole che diano continuità all'occupazione, che diano certezza di occupazione e che qualificano con atti concreti i milioni di addetti in tutto il mondo che quotidianamente operano per la sanificazione dei locali e delle strutture pubbliche e non e per garantire la sicurezza».

Ccnl Imprese Pulizia Artigiane, raggiunto l'accordo sul rinnovo L'intervento sulla parte economica: 120 euro di aumento a regime, Edar e indennità speciale

È finalmente rinnovo del Contratto nazionale applicato agli oltre 100mila addetti ai servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, dipendenti delle circa 12mila imprese artigiane. Dopo un lungo periodo di vacanza contrattuale i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti il 27 ottobre hanno siglato l'accordo con le associazioni datoriali di settore Cna, Confartigianato, Casartigiani e Claaai. Sulla parte economica l'intesa definisce 120€ di aumento sui minimi retributivi tabellari al 5° livello (da riparametrare per gli altri) erogati in 4 tranches: 60€ con la mensilità di novembre, 30€ con la retribuzione di luglio 2023, 20€ con la retribuzione di luglio 2024 e 10€ con la mensilità di dicembre 2024. Dal mese di novembre 2022, inoltre, verrà corrisposta ai lavoratori anche una Indennità speciale di 5€ mensili, che aumenterà a 10€ dal 1° dicembre 2024, oltre ad un Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione EDAR di 15€ per 26 mesi consecutivi, pari ad una erogazione complessiva di 390€. A partire dal 1 novembre 2022 viene aumentata la contribuzione per la bilateralità del settore per un importo di 4€. Sulla parte normativa il rinnovo rivisita e aggiorna l'impianto sui contratti a tempo determinato, prevenendo la durata massima di 24 mesi e una nuova causale per le proroghe e i rinnovi. Il nuovo Contratto recepisce inoltre la Convenzione ILO 190 per il contrasto e la prevenzione della violenza e molestie nei luoghi di lavoro, con la previsione di iniziative informative per definire una cultura inclusiva, attraverso la realizzazione di assemblee sindacali e corsi di formazione finanziati da Fondartigianato; ai 90



giorni di congedo previsti dalla Legge per le donne vittime di violenza si aggiungono 90 giorni di permessi non retribuiti, con la possibilità di trasferimento in altro appalto e l'esclusione da turni con orari disagiati. Aggiornato anche l'impianto normativo su tutela della maternità e paternità, prevedendo la facoltà di utilizzo dei congedi parentali ad ore e di congedi matrimoniali e per le unioni civili.

Tra gli altri capitoli dell'intesa: apprendistato, bilateralità, part time (con un aggiornamento rispetto al mutato quadro normativo); cessione d'appal-

to (con la revisione delle modalità di confronto in occasione del cambio di appalto); provvedimenti disciplinari. Positivo il commento dei sindacati. «Con questo accordo, in un momento di grande sofferenza ed incertezza per le lavoratrici e i lavoratori, abbiamo concorso a dare una risposta economica dignitosa e abbiamo agito per rafforzare i diritti» hanno dichiarato Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti.

«La sottoscrizione del nuovo contratto - aggiungono le tre organizzazioni sindacali - deve rappresentare l'inizio

di proficue relazioni sindacali e di un percorso volto a realizzare una equivalenza di costi e norme per l'intero settore delle pulizie e sanificazione, contrastando ogni forma di dumping nel settore; un atto necessario anche per il riconoscimento del valore del lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori».

«La sottoscrizione dell'accordo - concludono - mette fine ad un lungo periodo di vacanza contrattuale e porta alla conclusione del percorso di rinnovo dei tre contratti nazionali afferenti al settore».

Nike Italy, avviato il confronto sulla definizione del primo CIA

Nuovo capitolo nella storia delle relazioni industriali di Nike Italy Srl. Lo storico marchio statunitense di calzature, abbigliamento e accessori sportivi, che a livello globale occupa oltre 73.000 lavoratrici e lavoratori, ha infatti avviato con i sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uilucs una fase negoziale volta al raggiungimento di un'intesa sulla definizione del primo Contratto integrativo da applicare ai circa 140 dipendenti sul territorio nazionale. La base di partenza è rappresentata dalla piattaforma rivendicativa che le organizzazioni sindacali hanno trasmesso nelle scorse ore alla direzione aziendale. Una piattaforma che, tra gli altri temi, pone al centro del confronto la flessibilità, la conciliazione dei tempi di vita e lavo-

ro, il sostegno alla genitorialità, il welfare contrattuale, la prevenzione e il contrasto ai casi di molestie, la definizione di azioni tese alla parità di genere. I sindacati reclamano anzitutto un confronto in merito al sistema di relazioni sindacali, con particolare riferimento alla regolamentazione delle assemblee retribuite, all'istituzione della bacheca elettronica e all'e-commerce. Sull'organizzazione del lavoro l'attenzione è rivolta alla stabilizzazione oraria dei part-time e alla stabilizzazione dei contratti a chiamata e/o a tempo determinato, al confronto sulle assunzioni periodiche e allo svolgimento delle prestazioni nei giorni festivi e domenicali. Focus poi sulla flessibilità in entrata e in uscita, oltre che sullo smart working per i

genitori con figli under 14 e sull'incremento della possibilità, per le lavoratrici madri, di accedere su base volontaria al part-time entro i sei anni di vita del figlio. La piattaforma si sofferma poi sul salario variabile, tema sul quale i sindacati richiedono un miglioramento dell'attuale ticket restaurant, un confronto sui meccanismi di premialità aziendale, il rimborso dei consumi per le giornate di smart working e il ricorso al welfare contrattuale, in quest'ultimo caso facendo riferimento ad agevolazioni sul trasporto pubblico locale e alla previdenza complementare.

Una specifica e innovativa riflessione è dedicata inoltre all'introduzione di un piano di stock option per i dipendenti, con la previsione della possibili-

tà di sottoscrizione di azioni Nike ad un prezzo prestabilito e agevolato. Sulle politiche sociali e di genere il confronto si indirizza verso l'attivazione della banca ore solidale, sui permessi e sul sostegno per la genitorialità (prevedendo in tal caso un contributo asilo nido/materna del valore di 300 euro), sulla prevenzione e il contrasto ai casi di violenza di genere e sulla definizione di politiche e azioni tese alla parità di genere. I sindacati, ancora, richiamano l'attenzione sul miglioramento del sistema dei permessi studio, estendendo la riflessione al tema della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e ad interventi che possano incidere sui percorsi di crescita professionale nei negozi e nel gruppo.



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

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



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

**Maison Du Monde
Prosegue la trattativa
sul primo Contratto
integrativo aziendale
da applicare ai circa
1.000 dipendenti, per il
70% donne,
dell'azienda francese
di arredamento,
decorazione e
complementi d'arredo**

Prosegue la trattativa tra i sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs e la direzione aziendale di Maisons Du Monde per la definizione del primo Contratto integrativo da applicare ai circa 1.000 dipendenti sul territorio nazionale, per il 70% donne, dell'azienda francese di arredamento, decorazione e complementi d'arredo. Il confronto, negli ultimi incontri del 2022, si è concentrato su diversi temi, tra cui relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, lavoro festivo e domenicale, tutele di genere e genitorialità,

banca ore solidale, contrasto alle violenze di genere, appalti ed esternalizzazioni, salute e sicurezza, anticipo del trattamento di fine rapporto. Maisons Du Monde, nel ribadire l'interesse al raggiungimento dell'intesa di secondo livello, ha al contempo sottolineato la necessità di maggior tempo. Dopo un'attenta analisi dei costi, Maisons Du Monde fornirà un riscontro puntuale su tutte le tematiche oggetto delle rivendicazioni sindacali. La società ha espresso difficoltà nell'aderire ad un modello organizzativo di-

verso da quello attuale, ritenendo l'istituto del part-time il più funzionale a rispondere alle esigenze di flessibilità. Si è detta tuttavia disponibile sin da subito ad attuare una programmazione volta a pianificare i nastri orari e i periodi di riposo con largo anticipo, garantendo l'equità tra i lavoratori. Le parti si sono inoltre confrontate in materia di congedi parentali, ipotizzando l'incremento delle giornate dei congedi di paternità e l'introduzione di permessi retribuiti per l'inserimento scolastico dei minori.

**Lavoro Termale, la piattaforma Fisascat per il nuovo Ccnl
Circa 15mila gli addetti del settore, prevalentemente stagionali negli oltre 350 stabilimenti**

Il rilancio e lo sviluppo del termalismo italiano come attività del benessere, anche attraverso la destagionalizzazione delle attività, può rappresentare un'opportunità per supportare le dinamiche occupazionali nei territori termali, con benefici evidenti sul sistema pubblico con la riduzione dei costi sociali connessi all'invecchiamento demografico. Questa premessa è parte integrante della piattaforma sindacale rivendicativa di rinnovo del contratto nazionale del lavoro termale, scaduto nel 2020, presentata dalla Fisascat Cisl nazionale all'associazione imprenditoriale Federterme. Interessati circa 15mila addetti del comparto, prevalentemente stagionali, occupati negli oltre 350 stabilimenti termali italiani. La federazione cislina, consapevole della "fase complessa ed articolata" in cui "si inserisce la necessità del rinnovo del contratto", propone la "ricerca di soluzioni innovative e condivise". A cominciare da un nuovo slancio delle relazioni sindacali, con la previsione di "una maggiore, certa ed ampliata esigibilità delle relazioni a tutti i livelli", la Fisascat Cisl chiede espressamente specifici incontri sui diritti di informazione con al centro "le prospettive di sviluppo e i problemi del termalismo" e "le questioni inerenti il rapporto tra termalismo e SSN", oltre che la definizione di "regole certe per l'esercizio della contrattazione" e "l'attivazione degli strumenti di rilevazione e monitoraggio delle dinamiche del settore e del suo andamento, tramite gli enti bilaterali". Tra i capitoli della piattaforma sindacale: contrattazione di secondo livello, mercato del la-



voro, terziarizzazioni, formazione professionale, classificazione, stabilizzazione dell'occupazione. Sul welfare la richiesta della federazione cislina verte sul consolidamento dell'Ente Bilaterale, sull'incremento del versamento mensile a carico delle aziende al fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa e sulla maggiore diffusione del sistema di adesioni al fondo di previdenza complementare di settore Fon.Te.. La Fisascat Cisl sollecita poi "l'attivazione effettiva degli strumenti contrattuali per le pari opportuni-

tà", "un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi nei confronti dei lavoratori affetti da gravi e continue patologie" e "la previsione di nuove tutele individuali sui congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro". Sul salario la federazione cislina chiede "aumenti retributivi connessi alle dinamiche macroeconomiche, agli andamenti dei settori e dei tradizionali indici dei prezzi al consu-

mo", tenendo conto "degli incrementi salariali afferenti le altre categorie del lavoro privato". «Con la presentazione della piattaforma di rinnovo del contratto nazionale del lavoro termale – ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Diego Lorenzi – rivendichiamo un immediato avvio del confronto negoziale per dare risposte alle lavoratrici e i lavoratori del settore». «Pur consapevoli delle criticità che attanagliano questo comparto strategico dell'economia, sul quale si abbatte da

anni una crisi senza precedenti, aggravata dal contesto pandemico – ha aggiunto il sindacalista – crediamo sia necessario definire soluzioni e regole contrattuali chiare ed esigibili per accompagnare l'auspicata ripresa». «Lo sviluppo del settore termale come attività del benessere – ha concluso il sindacalista – può porre le basi anche per creare le condizioni per avviare progetti di destagionalizzazione, un cavallo di battaglia della Fisascat funzionale a supportare le dinamiche occupazionali».

Cisalpina Tours, al via i negoziati sul primo Contratto integrativo

Al via trattative sulla definizione del primo contratto integrativo aziendale da applicarsi ai circa mille dipendenti di Cisalpina Tours, la travel management company italiana, leader nei viaggi d'affari e tra le più importanti realtà del settore per dimensioni, fatturato, copertura territoriale e servizi offerti, presente in Italia con uffici in Piemonte, Lombardia, Veneto, Lazio e Campania. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno illustrato alla direzione societaria le previsioni

della piattaforma unitaria. Relazioni sindacali, diritti di informazione e delle agibilità sindacali, tutela di genere e pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa, con la richiesta di un impegno alla non delocalizzazione, i temi al centro della proposta sindacale. Sul tema delle nuove assunzioni la piattaforma unitaria fa riferimento a una percentuale minima di donne e uomini e giovani under 35 a cui attingere su base annua, mentre sottolinea l'importanza delle stabilizzazioni di

stagisti e tempi determinati, toccando anche il tema dei diritti di precedenza. Focus poi sulla formazione e sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con riferimenti a congedi matrimoniali, congedi per i padri lavoratori e per gravi motivi familiari, congedi di maternità in unica soluzione con percentuale di integrazione aziendale al 100%, permessi per l'inserimento dei figli a scuola, per visite specialistiche e per la cura dei bambini fino ai 12 anni di età, banca delle ore solidale, smart working.

Sul tavolo anche buoni pasto, anticipo del TFR oltre le normative di legge, innalzamento del contributo aziendale alla previdenza integrativa contrattuale Fon.Te., quantità e raggiungibilità del premio di risultato. Filcams e Uiltucs chiedono all'azienda «di sottoscrivere un accordo integrativo aziendale che produca risultati tangibili per i lavoratori e le lavoratrici, sia sotto il profilo economico che normativo, e che vada ad integrare e ampliare la contrattazione esistente».



PREVIDENZA COOPERATIVA
Il fondo pensione della cooperazione

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 Previcoper.

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

Esselunga
Siglato un nuovo accordo sull'istituto delle ferie solidali per gli oltre 24mila dipendenti del marchio italiano della grande distribuzione organizzata. L'azienda conferirà un numero di ore pari a quelle donate

Siglato un nuovo accordo sull'istituto delle ferie solidali per gli oltre 24.000 dipendenti del marchio italiano della grande distribuzione organizzata.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, in seguito a un incontro con la direzione aziendale, hanno infatti implementato l'istituto introdotto in fase sperimentale nel 2020, sottoscrivendo un'intesa valida fino al 31 dicembre 2024. In base all'accordo le lavoratrici e i lavoratori potranno cedere al Fondo Ferie Solidali un giorno di ferie e 32 ore di permessi, mentre l'azienda conferirà un numero di ore pari a quelle donate dai lavoratori fino ad un massimo di 300 giornate complessive.

Ulteriori cessioni, poi, potranno essere promosse dal Comitato Paritetico Welfare per far fronte ad esigenze imprevedute e straordinarie.

Ad usufruire dell'istituto potranno essere quei lavoratori che, avendo esaurito ferie e permessi, dovranno assistere i figli, il coniuge o il convivente di fatto che necessitano di cure continue e costanti.

O ancora chi, avendo un grado di invalidità pari o superiore al 67% e con riconoscimento dei permessi ex l. 104/92, abbia esaurito il periodo di aspettativa indennizzata previsto dal CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata.

La richiesta di fruizione potrà essere effet-

tuata due volte all'anno per un periodo massimo di 30 giorni e dovrà avvenire entro il 31 dicembre di ciascun anno, o entro il 31 gennaio per i periodi fruiti in modo continuativo tra il mese di dicembre e quello di gennaio dell'anno successivo.

Il Comitato Paritetico Welfare verrà interessato da Esselunga rispetto ai casi particolari e alle richieste reiterate, e sarà incaricato di esaminare con la massima tempestività situazioni individuali di particolare gravità. Inoltre, il Comitato monitorerà periodicamente l'andamento del Fondo Ferie Solidali e potrà individuare ulteriori casistiche di beneficiari da proporre all'azienda e alle organizzazioni sindacali.

Coop Alleanza 3.0, unico Contratto integrativo per i 16mila addetti Introdotta l'innovativa istituzione flessibile del Part-Time Funzionale per 1.250 dipendenti

Concluso il lungo percorso negoziale intrapreso nei primi mesi dell'anno per la definizione di un unico Contratto integrativo aziendale da applicare ai circa 16mila dipendenti di Coop Alleanza 3.0.

Il 23 settembre i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione cooperativa l'ipotesi di accordo, approvata successivamente dalla consultazione dei lavoratori.

L'intesa conferma l'impianto delle relazioni sindacali a tre livelli - nazionale, territoriale e di unità produttiva - ed introduce soluzioni avanzate in tema di formazione, partecipazione, welfare, ruoli e mestieri, incrementi orari, trattamenti economici, organizzazione del lavoro presso la rete commerciale, franchising ed appalti.

Tra le novità più significative l'incremento dell'orario di lavoro da realizzarsi con l'innovativa istituzione flessibile del Part-Time Funzionale per 1.250 dipendenti dalla Cooperativa nel triennio 2023/2025. Trascorsi 4 anni di Part-Time Funzionale, l'incremento orario sarà strutturale, non sarà sottoposto a modalità flessibile di utilizzo, e sarà, per chi prima di accedere al Part-Time Funzionale aveva un orario contrattuale inferiore alle 24 ore settimanali, di 1.248 ore annuali (24 ore settimanali medie) e, per chi aveva un orario contrattuale inferiore alle 24 ore settimanali, di 1.456 ore annuali (28 ore settimanali medie).

Sempre nel triennio di vigenza del CIA la Cooperativa si è impegnata ad assumere 600 apprendisti.

L'ipotesi di accordo, inoltre, contempla un articolato insieme di prestazioni e garanzie di welfare contrattuale: banca del tempo solidale, sostegno alla genitorialità, part time reversibile, aspettativa non retribuita per riabilitazione alle dipendenze, sostegno alle vittime di violenza di genere, voucher per l'assistenza familiare, deroghe alla concessione di anticipi del Tfr, Fondo di solidarietà per impellenti necessità economiche e proroga della sperimentazione del lavoro agile.

Le parti hanno anche condiviso un innovativo modello di retribuzione variabile aziendale composto da un Premio di risultato periodico trimestrale - riconosciuto al personale impiegato nei punti vendita e nei magazzini, fino ad 800 euro lordi all'anno per gli assistenti di reparto e per i farmacisti e 500 euro lordi per tutti gli altri lavoratori - e da una Retribuzione variabile pari



a 1.000 euro lordi per il 4° livello full time (da riparametrare per gli altri) il cui raggiungimento è correlato agli indici di produttività e redditività aziendale. Le erogazioni del Premio di risultato periodico saranno 4 per ciascun anno di vigenza, al fine di avvicinare da un punto di vista temporale il raggiungimento di obiettivi condivisi di squadra alle premialità economiche ad essi legate.

Anche in tema di trattamento retributivo fisso aziendale, l'ipotesi di accordo dà regole volte a contemperare le legittime aspettative di incrementare il reddito disponibile delle lavoratrici e dei lavoratori con i risultati gestionali della Cooperativa: legare la maturazione del Premio aziendale alle performance dell'impresa e dei territori è la dimostrazione che di salario fisso si possa ragionevolmente discutere anche a livello di singola azienda, non solo in occasione dei rinnovi dei Ccni.

In tema di organizzazione del lavoro non si potrà superare il 50% delle aperture domenicali e festive e per ciascun mese non si potrà lavorare per più di 3 giornate domenicali e/o festive consecutive. Previsti anche un tetto massimo ai semi turni da effettuarsi nel corso di una

prestazione giornaliera, nastri orari differenziati per format, un intervallo fra un semi turno ed un altro e una programmazione delle prestazioni lavorative con un congruo preavviso, di due settimane.

Valorizzato economicamente il lavoro in giornate considerate disagiate: 50% di maggiorazione retributiva per le prime 10 prestazioni domenicali e festive, che passa al 60% dalla 11ª alla 26ª prestazione per arrivare al 70% dalla 27ª prestazione effettuate nel corso di ciascun anno.

In seno alla rete commerciale in franchising Coop Alleanza 3.0 si è impegnata, inoltre, a far applicare i Ccni stipulati da Filcams, Fisascat e Uiltucs e, negli appalti di servizi, a richiedere agli appaltatori l'applicazione dei Contratti nazionali di settore sottoscritti dalle federazioni sindacali di categoria aderenti a Cgil Cisl Uil.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «A distanza di quasi sei anni dalla nascita della più grande Coop nel nostro Paese abbiamo condiviso con la Direzione aziendale un equilibrio costituito da istituti normativi ed economici di significativo impatto sulle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei

lavoratori con l'obiettivo di valorizzare le persone ed il loro lavoro» ha dichiarato il segretario generale aggiunto della categoria cislina Vincenzo Dell'Orefice sottolineando che «l'ipotesi di accordo introduce soluzioni avanzate e, spiace doverlo rimarcare, non sempre riscontrabili nell'ambito della Gdo del nostro Paese».

«La traduzione empirica dell'impegno assunto dalla Cooperativa sull'incremento dell'orario di lavoro applicato ai lavoratori con contratto part time - ha aggiunto il sindacalista - produrrà sia in un miglioramento delle condizioni reddituali dei lavoratori a tempo parziale che la creazione di un significativo numero di opportunità occupazionali, unitamente ad un innalzamento qualitativo degli standard riferibili al modello organizzativo dell'impresa, a cui contribuirà anche l'assunzione di un numero importante di apprendisti».

Per il sindacalista «l'erogazione di salario aggiuntivo col cedolino paga del mese immediatamente successivo all'ultimo del trimestre a cui si riferiscono gli obiettivi di squadra posti a base del Premio stesso, dovrebbe far apprezzare a quanti operano all'interno dei punti vendita e

nei magazzini l'investimento che verrà fatto su di loro, sia per rilanciare le vendite che per tenere costantemente allineati costo del lavoro e performance presso i vari format gestiti direttamente da Coop Alleanza 3.0».

Per Dell'Orefice inoltre «sono state introdotte delle regole in tema di franchising ed appalti volte a rendere ancor più concreta quella responsabilità sociale d'impresa necessaria per evitare derive, soprattutto in termini di condizioni lavorative e di trattamenti normativi e retributivi, nella articolata filiera delle attività in appalto e nel composito mondo del franchising, che inevitabilmente sarebbero pagate dalle lavoratrici e dai lavoratori attivi in tali ambiti». Il sindacalista ha espresso apprezzamento anche sui capitoli dell'integrativo in tema di organizzazione del lavoro.

«L'ipotesi di accordo sul Cia - ha chiosato Dell'Orefice - reca un quadro organico di regole fra le più "garantiste" per le lavoratrici ed i lavoratori della Gdo, e che peraltro non ha eguali fra i concorrenti diretti di Coop Alleanza 3.0, volto a conciliare tempi di vita e di lavoro, qualità delle prestazioni e sostenibilità della gestione aziendale».



Il TUO diritto
alla salute

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

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



**Conbibel
C'è accordo sulla
procedura di
trasferimento
avviata dal
marchio in A.S..
Garantito il passaggio
del 90% della
forza lavoro.
Blanca: «Non lasciare
indietro nessuno»**

Si è chiusa con un accordo in sede sindacale la procedura di trasferimento formalizzata dal marchio Conbibel in amministrazione straordinaria. La rete vendita Conbibel è composta da 184 punti vendita con 1.569 lavoratori al 31 dicembre 2021.

La cessione coinvolgerà in prima istanza 168 negozi, la sede e il magazzino di Cocconato d'Asti con 1.408 lavoratori dipendenti, di cui 1.216 impiegati nella rete vendita, 62 presso il magazzino e 130 presso la sede.

Ad acquisire il retail la Grow Capital attraverso la NewCo Eapparels, con il trasferimento dei lavoratori senza soluzione di con-

tinuità con il mantenimento dei trattamenti normativi ed economici, nonché dell'anzianità aziendale. Il 26 giugno hanno intanto chiuso i battenti i 16 negozi esclusi dal perimetro di cessione; durante il mese di luglio e fino al rogito, si procederà ad una ricognizione volta a ricollocare parte dei lavoratori operanti presso i PdV chiusi secondo criteri ben circoscritti nell'ambito dell'accordo a fronte delle posizioni vacanti determinatesi per pensionamenti intervenuti. Circa 40/50 risorse umane potranno pertanto rientrare nel perimetro di cessione, alle medesime condizioni contrattuali. Tutti i lavoratori esclusi dal passaggio acce-

deranno inoltre ad un percorso di Cigs e agli strumenti di politica attiva e sarà loro riconosciuto il diritto di precedenza nelle eventuali assunzioni o in caso di richiesta di sostituzioni per intervenute dimissioni.

L'intesa contempla in seconda istanza la cessione di 21 dei punti vendita rientranti nel perimetro del primo trasferimento dalla NewCo alla JD Sport Fashion S.r.l. «Questo - ha dichiarato la segretaria nazionale Fisascat Cisl Aurora Blanca - è solo il primo passo dal quale ne è già scaturito il preliminare di vendita. Ora inizia un lavoro arduo e certosino per non lasciare indietro nessun dipendente».

Prenatal Group, rinnovato il Contratto integrativo aziendale Relazioni sindacali, odl, welfare e sistema premiante i punti cardine dell'intesa

Rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale applicato ai circa 2.500 dipendenti del Gruppo Prenatal (Prenatal SpA e Prenatal Retail Group). I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, insieme alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSA/RSU, conclusa la fase di consultazione, hanno siglato con la direzione societaria l'accordo in vigore dal 1° luglio 2022 fino al 31 dicembre 2024.

L'intesa interviene sulle relazioni sindacali, orario di lavoro, smart working, genitorialità e sul supporto alla famiglia, ferie e permessi solidali, contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro, trattamento malattia e infortunio, buono pasto e lavoro domenicale e, con separato accordo integrativo, sul premio di risultato e sui trattamenti economici.

Nel merito il sistema di relazioni sindacali è confermato ai due livelli nazionale e territoriale; sull'orario di lavoro si introduce il meccanismo della banca delle ore, con la possibilità di accantonare il 50% delle ore straordinarie effettuate, l'applicazione della flessibilità oraria in ingresso e in uscita per il personale impiegato nella sede amministrativa e l'individuazione, al livello territoriale, di soluzioni relative all'articolazione dei nastri orari; sullo smart working, nel confermare la volontà di ricorrere a forme di prestazione lavorative finalizzate ad una migliore conciliazione vita lavoro, le parti concordano di avviare il confronto a



livello territoriale; sulla genitorialità e supporto alla famiglia si introducono permessi per malattia figlio, per l'inserimento al nido e alla scuola materna con la possibilità di estendere la facoltà di richiesta del part time post partum entro il primo anno di vita del bambino o in caso di adozione e affidamento, oltre all'estensione del congedo parentale in caso di paternità e al riconoscimento di due giorni di permesso retribuito aggiuntivi utilizzabili per l'ottenimento di

quanto previsto dalla ex legge 104/92; sul capitolo ferie e permessi solidali viene introdotta in via sperimentale la Banca delle Ore/Ferie Solidali; sul contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro le parti convengono di introdurre condizioni di miglior favore per le vittime di violenza di genere; il trattamento di malattia e infortunio verrà integrato al 100% della retribuzione ordinaria. Parte integrante del Contratto Integrativo Aziendale l'intesa sul premio di risultato, fino a 925

euro, erogato al raggiungimento dei parametri stabiliti, al quale si aggiunge un ulteriore importo correlato al superamento del margine operativo a livello di negozio. Ai lavoratori dipendenti è riconosciuto inoltre un buono pasto del valore di 5,26 euro. Sul lavoro domenicale ai lavoratori è riconosciuta, in aggiunta a quanto previsto dal Ccnl, per ogni singolo giorno domenicale lavorato oltre le domeniche lavorate su base annua, un importo lordo di 11 euro fino a 10 do-

meniche lavorate, di 14 euro da 11 a 25 domeniche lavorate, di 27 euro dalla 26ma domenica lavorata, e di 38 euro nelle domeniche ricomprese nel periodo dal 1° dicembre al 6 gennaio.

I sindacati hanno espresso soddisfazione per la sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del nuovo Contratto integrativo che riguarda complessivamente tutto il perimetro del gruppo superando la precedente ripartizione tra i marchi del Gruppo Prenatal Retail Group.

Wolkswagen Group Italia: intesa su premio, smart working e formazione

Le relazioni sindacali mettono il turbo in casa della consociata italiana del Gruppo Volkswagen. A Verona i sindacati territoriali di categoria Fisascat Cisl e Filcams Cgil hanno siglato con la direzione societaria tre accordi in tema di premio individuale di produttività, smart working e formazione professionale.

Le intese, a valenza nazionale, troveranno applicazione per gli 869 dipendenti addetti alla commercializza-

zione e all'assistenza, l'importazione di auto, ricambi e accessori Volkswagen Veicoli Commerciali, ŠKODA, SEAT, CUPRA e Audi, impiegati nelle sedi di Verona e Anagni. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«Le intese siglate consolidano ulteriormente il sistema di relazioni sindacali avviate con Volkswagen Group Italia» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Verona Giosuè Rossi. Il

sindacalista in particolare ha sottolineato la valenza dell'accordo sullo smart working, «frutto di un percorso iniziato nel 2018, che porta a conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro, soprattutto per le Lavoratrici madri, in un mondo sempre più digitalizzato ed in evoluzione. Il ruolo del sindacato è stato di primo ordine in quanto ha portato al tavolo della trattativa le richieste e le esigenze delle Lavoratrici e dei Lavo-

ratori arrivando attraverso il dialogo e la contrattazione con l'Azienda a sottoscrivere un accordo innovativo sullo Smart Working».

«Nelle prossime settimane - ha chiosato il sindacalista - si terranno le assemblee con le lavoratrici e lavoratori dove presenteremo i contenuti della piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo di partecipazione aziendale».

Per il segretario nazionale della federazione cislina Mir-

co Ceotto con delega al settore automotive, «le intese sono frutto del lavoro costante e delle buone relazioni sindacali con l'azienda».

«L'innovativo sistema partecipativo, concordato in Volkswagen con la "Charta" - ha concluso il sindacalista - è unico nel panorama contrattuale e va sostenuto e sviluppato nella contrattazione di secondo livello non solamente nel settore Automotive».



Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

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

**Appalti Pulizia Scuole
Approda al ministero
del Lavoro la procedu-
ra di licenziamento
collettivo avviata dalle
imprese per 931 Ex
Lsu e Appalti Storici
esclusi dal processo di
internalizzazione nelle
scuole italiane**

Nel mese di dicembre è approdata al ministero del Lavoro la procedura di licenziamento collettivo attivata dalle imprese per 931 ex LSU e Appalti Storici esclusi dal processo di internalizzazione dei servizi di pulizie nelle scuole, collocati in Cigs per cessazione di attività fino al 28 dicembre 2022.

Al tavolo, oltre ai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti, le imprese ed i responsabili dei Servizi per l'Impiego delle Regioni Lazio e Campania.

L'attesa della pubblicazione del terzo bando assunzionale per l'immissione degli addetti negli organici ATA delle scuole complica la situazione delle lavoratrici e dei lavoratori di fronte alle richieste di trasferimento avanzate dalle imprese, impossibilitate a farsi carico della ricollocazione.

Nei precedenti accordi sottoscritti con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione era implicita la definizione di ulteriori passaggi tesi a garantire l'occupazione degli esclusi con le stesse modalità dei

due bandi assunzionali precedenti, da favorire anche attraverso la ricollocazione attuata dalle imprese e dai Servizi per l'impiego delle Regioni interessate.

I sindacati hanno stigmatizzato l'assenza del ministero dell'Istruzione, interlocutore indispensabile per individuare una soluzione all'annosa vertenza ed assicurare una prospettiva occupazionale ai lavoratori.

Le parti hanno convenuto sulla necessità di riaggiornare la trattativa in attesa di sviluppi sulla vertenza.

**Gucci Italia, siglato il rinnovo del Cia per gli oltre 900 dipendenti
Consolidato il sistema di relazioni sindacali, migliorato il trattamento economico di malattia**

Siglato il rinnovo del contratto aziendale applicato agli oltre 900 dipendenti della casa di moda italiana Gucci Italia, addetti alla vendita e al supporto logistico, operai ed impiegati nei 29 punti vendita presenti sul territorio italiano in Toscana, Lombardia, Veneto, Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Lazio, Campania e Sardegna.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs e la direzione societaria della casa di moda italiana, conclusa la fase di consultazione dell'ipotesi di accordo tra i lavoratori, hanno sottoscritto in via definitiva il nuovo integrativo in vigore fino al 31 dicembre 2024.

L'intesa apporta significativi miglioramenti a diversi istituti del precedente Cia, dal consolidamento del sistema di relazioni sindacali, fino al trattamento economico di malattia e infortunio, con il riconoscimento di un'integrazione al 100% dal quarto al ventunesimo giorno.

Le parti confermano la validità del piano sanitario integrativo, continuando a prevedere un contributo annuale da parte del lavoratore pari a 60 euro, attraverso 12 trattenute mensili dell'importo di 5 euro caduna.

Sul piano economico l'intesa contempla un rilevante meccanismo premiale, con una redistribuzione del reddito pari a circa 400 euro mensili per ciascun lavoratore, al quale si aggiunge un pacchetto welfare dell'ammontare di 1.600 euro suddivisi in tre anni (500 euro per il 2022, 500 per il 2023 e 600 per l'anno 2024).

Il wallet welfare vede l'introduzione di nuovi servizi legati a



diversi ambiti, tra i quali viaggio e tempo libero, attività culturali, formazione e orientamento, rimborso interessi mutuo, rimborso abbonamento trasporto pubblico.

Le iniziative di welfare aziendale in corso, nonché quelle che verranno realizzate durante la vigenza del nuovo Cia, continueranno a comprendere anche il contributo alla frequenza dell'asilo nido, le prestazioni per la mobilità sostenibile e altre prestazioni inerenti sport, benessere e tempo

libero, formazione personale.

L'accordo introduce ulteriori permessi per la genitorialità, per visite mediche specialistiche e odontoiatriche, assistenza ai figli fino agli 8 anni in caso di ricovero ospedaliero, inserimento dei figli all'asilo nido, assistenza nelle attività scolastiche effettuate a casa per i figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi psichici dell'apprendimento. Implementato anche l'istituto delle ferie solidali nei casi di malattia o infortunio

grave e per l'assistenza di componenti del nucleo familiare affetti da patologie.

Grande attenzione è stata riservata al contrasto alla violenza di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione; in aggiunta al periodo massimo di astensione dal lavoro di tre mesi previsto per i lavoratori inseriti in percorsi di protezione per casi di violenza di genere, le parti sono state concordi nel garantire ulteriori 80 giorni di aspettativa non retribuita.

Le parti si sono impegnate a proseguire il percorso dedicato alle iniziative formative e di aggiornamento continuo dei lavoratori mediante l'istituzione di una apposita commissione paritetica per la valutazione delle esigenze formative necessarie all'attuazione delle strategie aziendali.

Soddisfazione in casa sindacale per un risultato «frutto del grande lavoro degli attori in campo e di una negoziazione continua e produttiva, esempio di buona contrattazione».

Pam Panorama, c'è intesa in sede ministeriale sul Contratto di Espansione

Sottoscritto in sede ministeriale il Contratto di espansione tra la direzione della società della GDO Pam Panorama e le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs.

L'accordo, siglato a distanza di quattro mesi dall'intesa in sede governativa sulla procedura di licenziamento collettivo avviata dal gruppo della grande distribuzione organizzata per 255 lavoratori, alimenta così il processo di graduale riorganizzazione dei punti vendita dell'azienda. Pam Panorama si è impegnata a proce-

dere ad attuare un programma di uscite anticipate per un numero complessivo massimo di 160 risorse, a procedere all'assunzione di lavoratori entro il mese di ottobre 2023 nel rapporto di una risorsa per ogni tre lavoratori in uscita e a realizzare programmi di formazione e riqualificazione del personale mirati all'adeguamento delle competenze trasversali e tecniche alle nuove esigenze di mercato.

Per lo scivolo pensionistico, solo su base volontaria, Pam Panorama stanzerà 6.000.000 di euro. Nell'ac-

coglimento delle istanze sarà data priorità alle richieste provenienti dai punti vendita di Lazio e Toscana, dagli ipermercati Panorama di Sassuolo, Parma, Torino e Marghera, poi dagli altri punti vendita. Ai lavoratori sarà riconosciuto, per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile, un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Per il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice

«l'articolato processo di riorganizzazione di Pam Panorama vede nel presente accordo un ulteriore avanzamento».

«L'intesa - ha aggiunto il sindacalista - migliora le relazioni sindacali aziendali e tenta di invertire una tendenza gestionale che sinora ha originato unicamente dispersioni di organici e di professionalità. Operare in maniera condivisa è la strada per rendere più sostenibile la gestione aziendale e creare nuove opportunità per le lavoratrici ed i lavoratori».

IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

www.cadiprof.it
info@cadiprof.it



**FONDO
PROFESSIONI**

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

www.fondoprofessionioni.it
info@fondoprofessionioni.it



EBIPRO

ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it
info@ebipro.it

Meta - Facebook Italy
Dopo l'annuncio mondiale sul licenziamento di massa di 11mila dipendenti Mark Zuckerberg ha dichiarato 22 esuberi anche in Italia. L'impatto nella sede milanese di Piazza Missori, taglio del 17% della forza lavoro

Dopo l'annuncio mondiale sul licenziamento di massa di 11mila dipendenti della holding di Facebook Whatsapp e Instagram, il fondatore del social network Mark Zuckerberg ha dichiarato 22 esuberi anche in Italia, nella sede milanese di Facebook Italy S.r.l. di Piazza Missori, dove complessivamente sono occupati circa 130 dipendenti. Il taglio del 17% della forza lavoro, comunicato con una missiva del country manager Luca Colombo ai sindacati, coinvolge le posizioni dell'area recruiting e selezione del personale, nell'ufficio comunicazione, nelle attività di prodotto e traduzione (product growth and internalization), di gestione delle campagne pubblicitarie (creative shop), di marketing (global business group marketing science) e di contatto con le piccole e medie imprese (global business group area Europe, Middle East and Africa - Emea), mentre rimane in forza il personale occupato nelle attività considerate prioritarie dall'azienda per contrastare l'avanzata di Tik Tok: reels, algoritmi di raccomandazione, pubblicità e messaggistica per le imprese. Immediata la reazione delle organizzazioni sindacali Filcams Fisascascat Uiltucs di Milano. In un comunicato unitario le tre sigle hanno stigmatizzato la

procedura di licenziamento collettivo avviata dall'azienda, "portando a motivazione di tale scelta una necessaria riorganizzazione delle proprie divisioni finalizzata a migliorare i margini di efficienza". "Meta-Facebook - prosegue il comunicato unitario - decide sostanzialmente di licenziare a causa di errate scelte di business, gli eccessivi investimenti e i ritorni economici non allineati alle aspettative. Questa ennesima crisi mostra la fragilità del modello economico che sottende a tali piattaforme digitali, non è quindi accettabile che i costi o i mancati profitti pesino solamente sulle spalle di lavoratrici e lavoratori".

Gruppo Sisal, c'è accordo sul nuovo Contratto integrativo Oltre 2.300 i dipendenti della società leader del gioco legale e dei servizi di pagamento

Buone nuove per gli oltre 2.300 lavoratori dipendenti del Gruppo Sisal, leader nel mercato del gioco legale e dei servizi di pagamento Sisal.

Relazioni sindacali, partecipazione ai risultati economici, welfare contrattuale, formazione professionale e sostegno alla genitorialità sono solo alcuni dei punti cardine dell'accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale siglato dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascascat Cisl e Uiltucs e dalla direzione aziendale. Sul capitolo relazioni sindacali l'intesa, in vigore dal 1° giugno 2022 al 31 dicembre 2025, nel confermare in toto le previsioni del precedente contratto integrativo, introduce nuove materie di informazione demandate ai due livelli, nazionale e decentrato, e vengono inoltre introdotte nuove agibilità per l'esercizio dell'attività sindacale rispetto allo svolgimento delle assemblee in modalità telematica e fruibilità della bacheca sindacale elettronica. Sulla parte economica le parti hanno convenuto di aggiornare il meccanismo di salario variabile, collega-

to ai risultati aziendali, composto da una componente di welfare uguale per tutti, con l'erogazione di una somma pari a 500 euro spendibile sulla piattaforma Sisal Care al raggiungimento degli obiettivi correlati al raggiungimento del margine operativo lordo, e da una componente di Premio di Risultato, da 1.100 euro a 2.000 euro, disciplinato sulla base di indicatori di produttività, redditività, qualità ed efficienza, convertibile, tutto o in parte, in welfare aziendale beneficiando dei servizi messi a disposizione dalla società sulla piattaforma Sisal Care. In caso di totale convertibilità del premio, la società riconoscerà a titolo di Cashback un'ulteriore somma a titolo di welfare pari al 10% della componente di Premio di Risultato. Rafforzato anche l'intervento sul welfare contrattuale: in tema di assistenza sanitaria integrativa l'intesa conferma l'adesione ai Fondi Sanitari Integrativi Est e Quas e la polizza sanitaria integrativa già in essere del valore pari a 240 euro annuali pro capite a far data dal 1° aprile 2022; sulla previdenza complementare



proseguirà l'opera di informazione, sensibilizzazione e monitoraggio delle adesioni al fine di ampliare la platea degli iscritti al Fondo contrattuale Fonte.

Dal mese di giugno l'importo del buono pasto elettronico è incrementato ad 8 euro. I dipendenti con almeno due anni di anzianità di servizio potranno inoltre beneficiare di un prestito concesso dall'impresa, ad un tasso vantaggioso dell'1,5%, per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa, spese mediche straordinarie, acquisto della prima autovettura e per le spese di matrimonio per sé o per i figli. Sul supporto alla genitorialità, limitatamente al periodo di astensione facoltativa post partum le parti, a far data dal 1° luglio, provvederanno ad integrare il trattamento assistenziale a carico dell'Inps,

fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione lorda; prolungato inoltre di ulteriori cinque giorni il congedo obbligatorio di paternità. In caso di mobilità temporanea in altri punti vendita in un raggio massimo di 30 chilometri verranno riconosciuti ai lavoratori le spese vive sostenute per i mezzi di trasporto. Ampio l'articolato in tema di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro, con la creazione di una piattaforma web per gestire le segnalazioni interne in modo protetto e la previsione di condizioni di miglior favore per i dipendenti vittime di violenza di genere. Parte integrante dell'intesa l'accordo aziendale sullo smart working, il protocollo sull'organizzazione del lavoro e il verbale di accordi sindacale aziendale per la cessione solidale delle ferie. Il lavoro

agile è riconosciuto ai ruoli *eligible* fino ad un massimo di dodici giornate al mese alle medesime condizioni economiche e normative applicate ai lavoratori che svolgono l'attività nei locali della società, inclusa l'erogazione del buono pasto.

Soddisfazione in casa Fisascascat Cisl. Per la funzionaria sindacale Stefania Chicca si tratta di «un risultato valutato positivamente anche considerato il periodo appena trascorso, e non del tutto terminato, di forte crisi economica». La sindacalista poi ha sottolineato le ripercussioni della pandemia nel settore del gioco legale.

«Tutto il settore del Game in Italia - ha evidenziato - è stato fortemente impattato dalla crisi pandemica del covid-19 e dagli interventi regionali che di fatto hanno acuito la crisi del settore e bloccato le attività di raccolta del gioco legale sui diversi canali retail».

«E' prevalso il senso di responsabilità e la volontà di utilizzare lo strumento della contrattazione per apportare ed incrementare condizioni di miglior favore per i lavoratori» ha concluso la sindacalista.

Nike Italy, avviato il confronto sul primo Contratto integrativo

Nuovo capitolo nella storia delle relazioni industriali di Nike Italy Srl. Lo storico marchio statunitense di calzature, abbigliamento e accessori sportivi, che a livello globale occupa oltre 73.000 lavoratrici e lavoratori, ha infatti avviato con i sindacati di categoria Filcams, Fisascascat e Uiltucs una fase negoziale volta al raggiungimento di un'intesa sulla definizione del primo Contratto integrativo da applicare ai circa 140 dipendenti sul territorio nazionale.

La base di partenza è rappresentata dalla piattaforma rivendicativa che le organizzazioni sindacali hanno trasmesso nelle scorse ore alla direzione aziendale.

Una piattaforma che, tra gli altri temi, pone al centro del confronto la flessibilità, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno alla genitorialità, il welfare contrattuale, la

previdenza e il contrasto ai casi di molestie, la definizione di azioni tese alla parità di genere. I sindacati reclamano anzitutto un confronto in merito al sistema di relazioni sindacali, con particolare riferimento alla regolamentazione delle assemblee retribuite, all'istituzione della bacheca elettronica e all'e-commerce. Sull'organizzazione del lavoro l'attenzione è rivolta alla stabilizzazione oraria dei part-time e alla stabilizzazione dei contratti a chiamata e/o a tempo determinato, al confronto sulle assunzioni periodiche e allo svolgimento delle prestazioni nei giorni festivi e domenicali. Focus poi sulla flessibilità in entrata e in uscita, oltre che sullo smart working per i genitori con figli under 14 e sull'incremento della possibilità, per le lavoratrici madri, di accedere su base volontaria al part-time entro

i sei anni di vita del figlio. La piattaforma si sofferma poi sul salario variabile, tema sul quale i sindacati richiedono un miglioramento dell'attuale ticket restaurant, un confronto sui meccanismi di premialità aziendale, il rimborso dei consumi per le giornate di smart working e il ricorso al welfare contrattuale, in quest'ultimo caso facendo riferimento ad agevolazioni sul trasporto pubblico locale e alla previdenza complementare.

Una specifica e innovativa riflessione è dedicata inoltre all'introduzione di un piano di stock option per i dipendenti, con la previsione della possibilità di sottoscrizione di azioni Nike ad un prezzo prestabilito e agevolato. Politiche sociali e di genere.

Il confronto si indirizza verso l'attivazione della banca ore solidale,

sui permessi e sul sostegno per la genitorialità (prevedendo in tal caso un contributo asilo nido/materna del valore di 300 euro), sulla previdenza e il contrasto ai casi di violenza di genere e sulla definizione di politiche e azioni tese alla parità di genere.

I sindacati, ancora, richiamano l'attenzione sul miglioramento del sistema dei permessi studio, estendendo la riflessione al tema della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e ad interventi che possano incidere sui percorsi di crescita professionale nei negozi e nel gruppo. Infine, sull'istituto della malattia l'attenzione è rivolta all'aumento del periodo di comporto, all'integrazione della malattia oltre il Ccnl e all'estensione dell'assistenza sanitaria integrativa sugli infortuni ai familiari dei dipendenti.



IL SINDACATO
del **TERZIARIO**
TURISMO
E SERVIZI

A PORTATA
DI **CLICK**

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

Uni Commerce
Dal 6 al 9 dicembre
ad Atlanta la
Conferenza mondiale
del sindacato interna-
zionale del commercio.
Presente anche una
delegazione della
Fisascat Cisl con Mirco
Ceotto e i componenti
lo staff sindacale

Si è svolta ad Atlanta in Georgia negli Stati Uniti dal 6 al 9 dicembre 2022 la Conferenza Mondiale del sindacato internazionale del commercio aderente ad Uni Global Union, il sindacato internazionale dei servizi. Oltre 200 partecipanti provenienti da oltre 30 paesi del mondo hanno preso parte alla world commerce, finalizzata alla definizione di un piano d'azione globale per accrescere le tutele e i diritti dei lavoratori nel settore del commercio. "Commerce Workers Rise! A Global movement for our time", "I lavoratori del commercio aumentano! Un movimento globale per il nostro tempo", il leitmotiv della kermesse. Al centro del Piano di Azione i temi chiave

che i lavoratori del commercio devono affrontare a livello globale: promuovere la crescita della sindacalizzazione attraverso il rafforzamento degli accordi globali, la lotta al lavoro precario, il miglioramento del dialogo sociale ma anche il miglioramento della salute e della sicurezza nel commercio, inclusa la cessazione della violenza contro i lavoratori. Essenziale poi la promozione di uguali tutele e diritti per i lavoratori del commercio elettronico oltre che la definizione del futuro del retail e della giusta transizione per garantire che la digitalizzazione e altri cambiamenti nel settore siano sostenibili per i lavoratori e per il pianeta. Infine la creazione di catene di

valore e di approvvigionamento responsabili lavorando con i datori di lavoro per spingere per la dovuta diligenza e la sostenibilità dei diritti umani. Alla kermesse ha preso parte anche una delegazione Fist Cisl con Mirco Ceotto, Dario Campeotto, Stefania Chicca, Fulvia Silvestroni, Gianfranco Brusaporci e Martina Fragoni. Nell'ultima giornata della Conferenza sono state rinnovate le cariche politiche ed i componenti dell'Esecutivo di Uni Commerce Global. Stuart Appelbaum, rappresentante USA, è stato riconfermato Presidente. Gianfranco Brusaporci, funzionario della Fisascat Cisl, è entrato a far parte dell'Esecutivo in rappresentanza di Uni Europa.

Ginori 1735, Accordo integrativo rinnovato per i 26 addetti Relazioni sindacali, formazione, premio di risultato e welfare i punti salienti dell'intesa

È stato siglato il 21 ottobre da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs l'accordo integrativo aziendale rivolto ai 26 dipendenti di Ginori 1735, già Richard-Ginori, impiegati nei negozi di Firenze e Milano, nei corner Rinascente di Milano e Torino, nell'outlet di Brescia e nel Factory Store di Sesto Fiorentino. Confermato il modello già in vigore di relazioni sindacali, che prevede un incontro annuale di aggiornamento sui programmi aziendali e lo sviluppo di prodotti e canali commerciali. Per le ore di formazione, che saranno conteggiate come ore lavorative, saranno utilizzati i Fondi interpro-

fessionali nazionali e regionali e sarà corrisposta una diaria se avranno luogo in punti vendita diversi dal proprio. Ribadito l'impegno sul fronte salute e sicurezza, nel rispetto del testo unico di riferimento e del protocollo sul contenimento della diffusione del Covid. Le parti hanno riaffermato l'impegno a contrastare qualsiasi forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, mentre in tema di prevenzione della violenza di genere hanno introdotto ulteriori 60 giorni di aspettativa, di cui 15 retribuiti, la possibilità di usufruire temporaneamente del contratto part-time e l'adesione a una associazione

dedicata all'assistenza delle vittime di violenza. Gli orari di lavoro vedono le boutique organizzate in 40 ore su sei giorni e domenica di riposo, e Rinascente e outlet in 40 ore su sette giorni, con due di riposo di cui uno la domenica. Il lavoro domenicale, che continua ad essere su base volontaria, sarà retribuito con la maggiorazione del 50%. In aggiunta a quanto già previsto dal contratto nazionale di settore, sono state riconosciute 14 ore di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, banca ore solidale, gestione delle richieste di variazione

degli orari di lavoro e politica di sostegno al part-time, piano ferie annuale, indennità di trasferta aggiuntiva pari al 50% della retribuzione giornaliera, 20 ore di permessi retribuiti specifici per il periodo di inserimento dei figli e infine 14 settimane di congedo parentale aggiuntive per i lavoratori padri, con una anzianità di servizio pari o maggiore a 12 mesi. Lavoratrici e lavoratori riceveranno un premio di produzione variabile di 1.500 euro nel mese di aprile di ogni anno, al raggiungimento del 100% del target di ciascun mese di lavoro. Nel computo complessivo non verranno considerate le

assenze per malattia dovute a Covid-19 e patologie oncologiche, come pure le assenze per maternità, baby leave, infortunio e permessi sindacali. Per prestazioni lavorative volontarie all'interno di punti vendita diversi da quello in cui si è impiegati sarà corrisposta un'indennità di versatilità mensile di 50 euro lordi, al fine di incoraggiare la diffusione delle competenze. Con l'accordo appena siglato è stato anche concordato un pacchetto welfare che prevede l'erogazione, a tutte le lavoratrici e i lavoratori, di 300 euro nel 2022, 300 nel 2023 e 350 nel 2024.

FOR.TE. FINANZIA LA TUA FORMAZIONE www.fondoforte.it



Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI



FOR.TE. Via Nazionale 89/α - 00184 Roma
• Tel. 06 468451 • info@fondoforte.it

La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa. For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti speciali** e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a € 44.000.000. Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle 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.







Fon.Te.



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

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte



Fon.Te. 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