Questa testata è associata a USPI Unione Stampa Periodica Italiana

Settembre/Ottobre 2026
Anno XXXII n° 5

UnipolSai ASSICURAZIONI

PROGETTO TERZIARIO
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Bimestrale - Direttore Responsabile: Vincenzo Dell'Orefice - **Vice Direttore Responsabile**: Gaetano Quagliarella - **Direzione, Editore, Amministrazione e Pubblicità**: Union Labor S.r.L., Via dei Mille 56, 00185 Roma, Telefono/Fax 0685359757 - **Redazione, Progetto Grafico e Impaginazione**: Paola Mele - **Periodico registrato** presso il Tribunale di Roma con il n° 237 in data 26/06/2009 - **Service Provider**: COLT Technology Services Group Limited www.colt.net.it - **Sito Web**: www.progettoterziario.it
Periodico depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L. 633/41



Ccnl Tds, Dmo e Distribuzione Cooperativa Una piattaforma unica per i rinnovi

Rafforzare i salari, contrastare il lavoro povero e la precarietà, migliorare gli orari e accompagnare le trasformazioni del settore con nuove tutele. Sono gli obiettivi della piattaforma unitaria per il rinnovo dei contratti nazionali del Terziario, Distribuzione e Servizi, della Distribuzione Moderna Organizzata e della Distribuzione Cooperativa, per i quali la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil e Uiltucs chiedono ora un rapido avvio delle trattative. La richiesta formale di incontro è stata inviata alle associazioni datoriali con l'obiettivo di riunire tutte le parti coinvolte intorno a un unico tavolo negoziale, presentare congiuntamente la piattaforma e aprire contestualmente il confronto. Per lo svolgimento dell'incontro sono state proposte le date del 10 e dell'11 novembre. Una scelta che punta a rispettare le scadenze e a fornire risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori sul piano salariale e normativo. I contratti, tutti in scadenza il 31 marzo 2027, sono applicati complessivamente a circa 3 milioni di addetti, la più vasta platea del settore privato in Italia.

La piattaforma è stata trasmessa il 29 settembre a Confcommercio, Confesercenti, Federdistribuzione e alle associazioni cooperative Ancc-Coop, Confcooperative Consumo e Utenza e Agci. L'intento delle organizzazioni sindacali è creare fin da subito le condizioni per arrivare ai rinnovi entro la naturale scadenza, evitando il ripetersi delle lunghe attese che hanno caratterizzato le precedenti tornate contrattuali. Il mandato per la nuova stagione negoziale arriva da un ampio percorso di partecipazione. Circa 1.500 delegate e delegati hanno approvato la proposta il 28 settembre, durante l'Assemblea nazionale unitaria all'Auditorium della Conciliazione di Roma. L'appuntamento ha concluso la consultazione nei luoghi di lavoro, dove il documento è stato discusso, integrato e votato nel corso di oltre 4.000 assemblee. La piattaforma raccoglie così esigenze e problemi che attraversano la quotidianità del lavoro nel commercio e nella distribuzione: retribuzioni da rafforzare, orari insufficienti o difficili da conciliare con la vita personale, precarietà e necessità di riconoscere competenze e professionalità. Su queste basi si sviluppa una proposta che tiene insieme salario, diritti e organizzazione del lavoro.

Il primo capitolo è quello retributivo. La richiesta è di un aumento di 220 euro mensili a regime, finalizzato al recupero e all'incremento del potere d'acquisto. Alla crescita dei minimi contrattuali si affianca la rivendicazione di un maggior numero di scatti di anzianità e di un significativo adeguamento dei relativi importi. L'obiettivo è riconoscere l'esperienza maturata e il valore della professionalità, anche alla luce dell'allungamento della vita lavorativa e della crescente permanenza al lavoro. Un altro nodo riguarda le prestazioni domenicali, festive e notturne. I sindacati chiedono maggiorazioni più elevate, un limite massimo alle domeniche lavorate e il rispetto del principio della volontarietà, con maggiori tutele per chi ha carichi di cura. La regolazione di questi aspetti si lega alla necessità di rendere più sostenibile il rapporto tra esigenze organizzative delle imprese e tempi di vita delle persone. Particolare attenzione è dedicata al part-time involontario. La piattaforma rivendica l'aumento dell'orario minimo contrattuale, regole più stringenti sulle clausole elastiche e il diritto al ripensamento. Si chiedono inoltre la priorità nel passaggio al tempo pieno e il consolidamento delle ore supplementari svolte stabilmente, per dare maggiore certezza all'orario e al reddito di chi lavora. Il contrasto alla precarietà passa anche dalla richiesta di stabilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione. L'obiettivo è rafforzare la continuità occupazionale, intervenendo sulle condizioni che alimentano insicurezza e frammentazione nel settore. La proposta affronta poi la revisione dei sistemi di classificazione e degli inquadramenti professionali. I cambiamenti organizzativi e tecnologici richiedono infatti un aggiornamento degli strumenti contrattuali con cui vengono riconosciuti mansioni, responsabilità e competenze. Valorizzare il lavoro significa anche assicurare che la sua evoluzione trovi un adeguato riconoscimento negli inquadramenti. Su digitalizzazione e intelligenza artificiale, le organizzazioni sindacali rivendicano il ruolo della contrattazione nel governo dei cambiamenti.

L'innovazione deve tradursi in un miglioramento della qualità del lavoro, tutelando l'occupazione. Il rinnovo contrattuale diventa quindi anche lo strumento attraverso cui accompagnare le trasformazioni e riconoscere il contributo delle persone nei nuovi modelli organizzativi. Tra le priorità figurano il potenziamento del welfare contrattuale, dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare. A questi interventi si affiancano nuove tutele in materia di salute e sicurezza e misure per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La piattaforma dedica spazio anche al contrasto alle discriminazioni e alle molestie nei luoghi di lavoro, all'ampliamento delle tutele per la genitorialità e al rafforzamento delle garanzie per chi opera negli appalti e nel franchising. Capitoli che contribuiscono a definire un sistema di protezione più ampio, capace di rispondere alle diverse condizioni occupazionali presenti nel terziario. Un ruolo centrale viene assegnato alle relazioni sindacali e ai diritti di informazione e partecipazione. Il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori accompagna la richiesta di rafforzare la contrattazione di secondo livello, indicata come strumento per redistribuire la produttività, valorizzare il contributo del personale e migliorare concretamente le condizioni e l'organizzazione del lavoro. Dalla consultazione è emerso dunque un mandato che unisce la difesa del potere d'acquisto alla richiesta di maggiore stabilità, riconoscimento professionale e qualità dell'occupazione.

Il passaggio al confronto con le associazioni datoriali dovrà dare seguito a queste rivendicazioni, con l'obiettivo di rinnovare i contratti entro marzo 2027 e rafforzare il ruolo del contratto nazionale come presidio contro il lavoro povero e le disuguaglianze.

"Il Patto che unisce"
Lavoro, salari, welfare per lo sviluppo del Paese. Prende il via la campagna Cisl per dare voce ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori
Il servizio
a pag. 3

Contratti Terziario
Le priorità negoziali della Fisascat Cisl. Oltre 3,2 milioni le lavoratrici e i lavoratori interessati dai negoziati avviati e da avviare entro la fine del 2026
Il servizio
a pag. 5

Ristorazione Collettiva
La dichiarazione congiunta delle Parti Sociali: garantire l'applicazione del Ccnl siglato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative
Il servizio
a pag. 9

Farmacie Speciali
Dopo 20 mesi di trattativa firmato il rinnovo del Contratto nazionale. 220 euro di aumento salariale e nuove tutele per chi lavora nelle farmacie comunali
Il servizio
a pag. 11


Unipol
Quando si parla di salute,
UniSalute risponde.
UniSalute è la risposta concreta ed efficace
a tutte le esigenze sanitarie assicurative.
UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE
CASTELLUZZO
ASSICURATORI
inSalute
www.unisalute.it

"*Il Patto che unisce*", dal Libro Verde alla campagna Cisl

In piazza a Genova, Gioia Tauro e Roma per il lavoro, i salari, il welfare e le pensioni



"*Il Patto che unisce. Lavoro, salari, welfare per lo sviluppo del Paese*". Prende il via la campagna Cisl per dare voce ai bisogni delle lavoratrici, dei lavoratori e delle famiglie: recuperare il potere d'acquisto, poter contare su servizi sanitari e assistenziali adeguati e su un'occupazione stabile e dignitosa. L'obiettivo è costruire un Patto sociale per il lavoro, la coesione e la crescita, attraverso il confronto, la partecipazione e la responsabilità condivisa.

Tre gli appuntamenti nazionali: il 7 novembre a Genova, il 28 novembre a Gioia Tauro e il 12 dicembre a Roma.

La mobilitazione, decisa dal Consiglio generale confederale del 21 ottobre, coinvolgerà tutta l'organizzazione, con assemblee, iniziative pubbliche e incontri con imprese, amministratori, parlamentari e Terzo settore.

Al centro, le richieste sulla legge di bilancio e le proposte del Libro Verde, per incidere sulle scelte immediate e sulle politiche della prossima legislatura.

Approvando la relazione della segretaria generale Daniela Fumarola, l'Assise ha indicato la necessità di concentrare le risorse sulle priorità economiche e sociali, superando la logica dei bonus a pioggia.

Sul fronte fiscale, la Cisl chiede un taglio strutturale dell'Irpef a sostegno del ceto medio e la detassazione dei premi di risultato e delle tredicesime.

Per l'occupazione, punta sul rilancio dell'apprendistato, sul rafforzamento degli incentivi per giovani e donne e su investimenti stabili nelle politiche attive e nella formazione, per accompagnare le persone nell'ingresso e nei cambiamenti del lavoro.

Attenzione anche a chi subisce le conseguenze delle crisi industriali: la richiesta è di rifinanziare gli ammortizzatori sociali anche per il personale dei servizi coinvolti e di rafforzare la regia pubblica per il rilancio produttivo e la reindustrializzazione, tutelando lavoratori diretti e dell'indotto.

Sicurezza, contrasto ai subappalti incontrollati e continuità degli investimenti infrastrutturali sono condizioni essenziali di questo percorso.

Il finanziamento del Piano casa, il rafforzamento della sanità e dell'assistenza alle persone non autosufficienti, il sostegno alle famiglie e la rivalutazione delle pensioni completano le priorità, insieme a una maggiore flessibilità previdenziale, sostenibile e inclusiva.

Per reperire le risorse, la Confederazione propone un contributo di solidarietà sui superprofitti, il riordino degli incentivi alle imprese a favore di quelle che applicano i contratti più rappresentativi e promuovono partecipazione e contrattazione decentrata, lo spostamento del carico fiscale sulle rendite improduttive e un contrasto più incisivo all'evasione. Netta la contrarietà a condoni e rottamazioni, che premiano chi non rispetta gli obblighi fiscali.

Resta decisivo il confronto con le associazioni datoriali sulla rappresentanza e sugli assetti contrattuali, per rafforzare salari, partecipazione, formazione, sicurezza e contrattazione decentrata.

«La Cisl richiama le imprese alla responsabilità, sottolineando che l'intesa deve riguardare l'intero impianto delle regole», afferma il documento finale.

Sul fronte della mobilitazione sindacale, la scelta resta quella di «negoziare per decidere». La Confederazione considera prematuro proclamare uno sciopero generale prima di conoscere il testo della manovra e chiedere ai lavoratori il sacrificio di una giornata di salario.

Mantiene aperta, invece, la possibilità di un'azione comune con le altre organizzazioni sui contenuti, sulle piattaforme e sulle vertenze. La campagna sarà anche un'occasione per rafforzare l'ascolto delle nuove generazioni e il loro coinvolgimento nelle scelte sindacali.

Un percorso che partirà dai territori per tradurre le rivendicazioni in risultati concreti, mettendo il lavoro e i bisogni delle persone al centro delle decisioni sul futuro del Paese.

La Fisascat Cisl sostiene convintamente la campagna e ne condivide gli obiettivi, riconoscendo nel Patto sociale uno strumento essenziale per rafforzare salari, lavoro, welfare, partecipazione e coesione.

A dare prospettiva a questo impegno è il "Libro Verde per il Patto sociale – Costruiamo insieme l'Italia di domani", approvato dal Comitato Esecutivo della Cisl, riunito a Roma il 21 settembre.

Undici capitoli e oltre centoventi proposte, elaborati con il contributo dell'organizzazione, di studiosi ed esperti, per aprire un confronto con governo, istituzioni e parti sociali su come governare le transizioni tecnologica, ambientale e demografica, distribuendone equamente benefici e costi.

La contrattazione collettiva resta la strada maestra per sostenere le retribuzioni e migliorare l'occupazione, attraverso il recupero annuale del potere d'acquisto, l'estensione della contrattazione decentrata alle piccole imprese e regole condivise sulla rappresentanza.

Formazione permanente, certificazione delle competenze e servizi per l'impiego più efficaci sono gli strumenti per accompagnare i cambiamenti, orientando anche l'intelligenza artificiale alla valorizzazione del lavoro umano, con adeguati diritti di informazione e consultazione.

Il documento dedica particolare attenzione alle donne e ai giovani: più servizi di cura, congedi di paternità e sostegno al rientro dalla maternità, insieme a una fiscalità agevolata all'ingresso nel lavoro e a interventi su salari, casa e conciliazione.

Alla sfida demografica si collegano anche la proposta di una politica europea dell'immigrazione, con percorsi formativi nei Paesi d'origine, e la promozione dell'invecchiamento attivo.

Completano il quadro una strategia industriale nazionale ed europea, investimenti in ricerca, energia e infrastrutture e strumenti per indirizzare il risparmio verso l'economia reale, salvaguardando la finalità previdenziale dei fondi pensione.

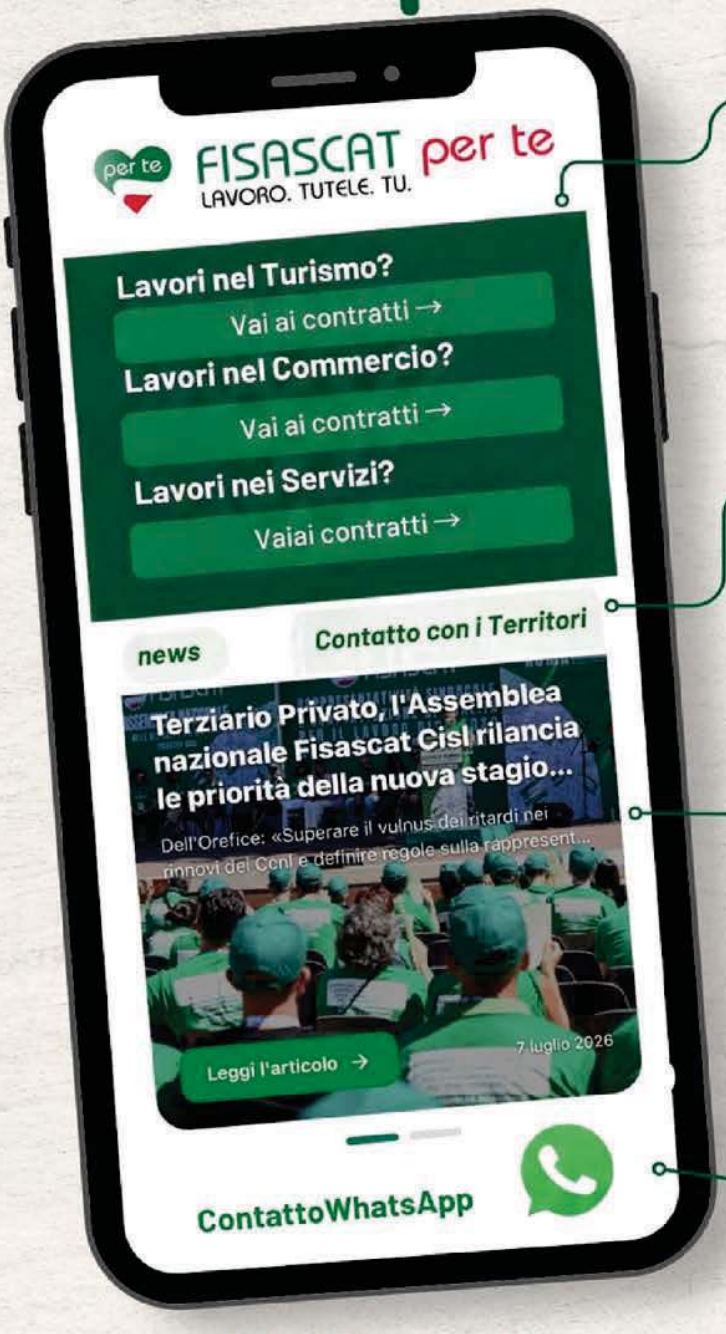
Sul fronte delle tutele, il Libro Verde propone sostegno alla non autosufficienza e a chi assiste un familiare, un'Ape sociale strutturale, una pensione di garanzia per le carriere discontinue e il rafforzamento della previdenza complementare contrattuale.

A collegare le proposte è la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni delle imprese, da sostenere con un finanziamento stabile della legge 76/2025.

La campagna "Il Patto che unisce" porterà nei territori questa piattaforma aperta al confronto, unendo le rivendicazioni sulla manovra a un progetto di lungo periodo che faccia del lavoro, della giustizia sociale e della partecipazione le basi dello sviluppo del Paese.

FISASCAT per te
LAVORO. TUTELE. TU.

IL SINDACATO sempre con Te



CCNL
- Testi
- Sintesi
- Tabelle retributive

TERRITORI
- Contatto diretto con i Territori

NEWS
- Tutte le news Fisascat Cisl

WHATSAPP
- Contatto diretto

@fisascatperte

WWW.FISASCATPERTE.IT

WhatsApp
+39 349 7670640

Settembre/Ottobre 2026
Anno XXXII n° 5

Contratti Terziario, le priorità negoziali della Fisascat Cisl

Oltre 3,2 milioni le lavoratrici e i lavoratrici interessati dai negoziati avviati e da avviare

Rinnovi contrattuali tempestivi, piena retroattività degli aumenti salariali dalla scadenza dei contratti, contrasto al part-time involontario e al lavoro povero e disagiato, maggiori tutele per il lavoro stagionale e domestico. Sono le priorità della Fisascat Cisl illustrate dal segretario generale Vincenzo Dell'Orefice nella relazione che ha aperto la giornata conclusiva del Consiglio Generale della Federazione, riunito a Montesilvano il 12 e 13 ottobre, con la partecipazione della leader Cisl Daniela Fumarola.

La stagione dei rinnovi del Ccnl nei settori del Terziario Privato, con oltre 3,2 milioni di lavoratrici e lavoratori interessati dai negoziati già avviati e da avviare nelle prossime settimane, impone un cambio di passo nelle relazioni sindacali con le associazioni datoriali, a partire dal rispetto delle scadenze contrattuali e dalla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Dell'Orefice ha richiamato le conseguenze dei prolungati blocchi negoziali che hanno segnato i settori del commercio, del turismo, dei servizi di pulizia e della vigilanza privata, lasciando per anni le lavoratrici e i lavoratori esposti all'erosione dei salari. Emblematico il caso del Contratto nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi, scaduto il 31 dicembre 2019 e rinnovato il 22 marzo 2024, dopo quasi 51 mesi. Un ritardo che, per la Fisascat Cisl, evidenzia la necessità di superare una gestione dei rinnovi nella quale il tempo trascorso senza accordo si traduce in una perdita di reddito per chi lavora.

«Per Fisascat varrà un metodo nella gestione delle partite economiche nei rinnovi contrattuali, quello della piena retroattività degli aumenti salariali, che deve trovare traduzione fattuale dalla data di scadenza dei Ccnl» ha affermato il sindacalista, richiamando i riferimenti contenuti nella piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil del 17 giugno 2026.

Un messaggio preciso alle associazioni datoriali: «Non sono contemplati vuoti nel sistema prefigurato dalle confederazioni; noi saremo coerenti e conseguenti. Sappiano le nostre controparti datoriali che più giocheranno al rinvio, più si accumulerà il debito nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori; ci sforzeremo con ogni mezzo per non fare più delle decorrenze e durate dei contratti oggetto di mediazione».



Accanto alla tempestività dei rinnovi, la federazione cislina pone la necessità di intervenire sulle cause strutturali del lavoro povero. «Il problema dei bassi redditi nei comparti dei servizi privati - ha evidenziato il segretario generale - non dipende necessariamente dai minimi tabellari orari previsti dai contratti leader, ma, soprattutto, da dinamiche di impiego distorte». Ossia dall'imposizione di contratti a tempo parziale, dalla discontinuità occupazionale e da modelli organizzativi che aumentano la flessibilità senza garantire un reddito adeguato.

«Chiediamo di porre un argine al part-time involontario» ha dichiarato Dell'Orefice. Le proposte riguardano il consolidamento delle ore di lavoro supplementare svolte continuativamente, per aumentare gli orari contrattuali, e il superamento dei patti sulle clausole elastiche a tempo indeterminato, garantendo anche alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di uscirne. Tra le priorità negoziali, inoltre, la revisione della disciplina degli orari e delle aperture commerciali, consentite fino a 365 giorni all'anno e 24 ore su 24, per restituire equilibrio tra lavoro, famiglia e vita sociale. «Non chiediamo un ritorno al passato, ma una flessibilità regolata», ha sottolineato il segretario generale.

La Fisascat, in particolare, propone limiti alle aperture domenicali, festività a chiusura obbligatoria, un tetto ai turni domenicali individuali, almeno due fine settimana liberi al mese e maggiore volontarietà nel lavoro festivo, insieme a possibili contributi per babysitting e servizi di cura. Per il turismo, la federazione indica la necessità di rafforzare la protezione del reddito degli stagionali, proponendo un'aliquota contributiva aggiuntiva per prolungare la durata della NASpI e contrastare la dispersione delle professionalità.

La federazione cislina sottolinea inoltre la necessità di valorizzare il lavoro domestico prestato da colf, badanti e baby-sitter per rispondere alla sfida della transizione demografica. L'obiettivo è sostenere l'emersione e la regolarità dell'occupazione attraverso la progressiva deducibilità di quote significative delle retribuzioni corrisposte dalle famiglie e l'introduzione di crediti d'imposta o voucher per chi necessita di prestazioni di cura.

Proposte che la Fisascat svilupperà a partire dall'analisi del Libro Verde per il Patto sociale della Cisl, e porterà al confronto dell'Assemblea nazionale delle Delegate e dei Delegati convocata il 23 novembre a Firenze.

«Il nostro compito prioritario, all'interno dei luoghi di lavoro, nei territori, nella società, - ha concluso Dell'Orefice - è quello di contrastare gli effetti impoverenti di questa congiuntura. Dobbiamo farlo attraverso la contrattazione, la richiesta di riforme strutturali sui salari e l'estensione delle tutele del welfare».

A concludere i lavori del Consiglio Generale la leader Cisl Daniela Fumarola, che ha richiamato le responsabilità della nuova stagione contrattuale: tra la fine dell'anno e il prossimo, i rinnovi coinvolgeranno quasi cinque milioni di lavoratrici e lavoratori dei settori rappresentati dalla Fisascat. Un impegno che parte dalla piattaforma unitaria per il terziario e la distribuzione, capace di tenere insieme salario, professionalità, orari, part-time, welfare, salute e sicurezza, innovazione e partecipazione.

«Condivido la determinazione con cui avete posto il problema dei ritardi contrattuali», ha affermato Fumarola. «Nel settore privato chi ha il contratto scaduto aspetta in media quasi diciotto mesi. Quei mesi non possono più essere a loro carico. Ne va del salario e della credibilità delle relazioni industriali». Per proteggere il potere d'acquisto, la Cisl rivendica una verifica annuale che recuperi, senza automatismi, lo scarto tra inflazione prevista e reale, insieme a interventi per contenere i costi dell'energia.

Sul contrasto al lavoro povero, Fumarola ha sottolineato come la paga oraria spieghi soltanto una parte del problema: pesano anche il part-time involontario, la discontinuità occupazionale e un'organizzazione dei turni che rende difficile conciliare lavoro e vita personale. «Occorrono contratti più moderni, relazioni industriali di prossimità, sviluppate in azienda, nei territori, una bilateralità che va esaltata, professionalità riconosciute». Centrale anche il governo delle trasformazioni tecnologiche, dall'intelligenza artificiale alla digitalizzazione e alle piattaforme, attraverso la contrattazione e l'attuazione della legge sulla partecipazione. «Vogliamo dimostrare concretamente che informazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori non rallentano il cambiamento, ma possono renderlo migliore», ha dichiarato la leader Cisl.

Un percorso da affiancare a un nuovo accordo quadro sulla rappresentanza e sul modello contrattuale, con regole certe per contrastare il dumping e i contratti pirata. Fumarola ha inoltre rilanciato la necessità di una politica dei redditi capace di far crescere salari, pensioni e produttività, recuperando lo spirito e il metodo della concertazione.

Nel quadro internazionale segnato da guerre, tensioni sulle rotte energetiche e dazi, ha sollecitato maggiore autonomia strategica e investimenti comuni europei. Per l'Italia, anche nella prospettiva del dopo Pnrr, la proposta è un Patto sociale fondato sulle oltre centoventi proposte del Libro Verde Cisl.

«Tutte nascono dalla convinzione che i cambiamenti funzionino solo se chi ne sostiene i costi partecipa anche alle decisioni e ai benefici».

La legge di bilancio rappresenta il primo banco di prova.

«Con margini così ridotti, le risorse vanno concentrate su lavoro, redditi, investimenti e coesione, senza bonus a pioggia. Prima di tutto va sostenuto chi vive di salario e di pensione», ha rimarcato Fumarola.

Tra le richieste, l'estensione dell'aliquota Irpef del 33 per cento fino a 60mila euro, la detassazione delle tredicesime, la restituzione del fiscal drag e la conferma della tassazione all'1 per cento sui premi di produttività negoziati, con l'obiettivo di azzerarla. Per il lavoro notturno e festivo, la Cisl chiede di ridurre dal 15 al 5 per cento il prelievo sulle maggiorazioni.

Accanto al fisco, le priorità riguardano pensioni, occupazione giovanile e femminile, apprendistato, politiche attive e formazione continua, un piano nazionale per il turismo e il sostegno al commercio di prossimità. Fumarola ha ribadito la necessità di un finanziamento stabile della legge sulla partecipazione e di maggiori risorse per sanità, non autosufficienza, servizi di cura, istruzione e contrasto alla povertà. Le coperture vanno ricercate nella lotta all'evasione, nel riordino delle agevolazioni e degli incentivi, in un contributo sui superprofitti e in un prelievo più equo sulle rendite improduttive.





FONDO EST. LA TUA SALUTE, IL NOSTRO OBIETTIVO.

Attraverso il rimborso delle spese mediche sostenute e con una presenza capillare di strutture sanitarie convenzionate, Fondo Est assiste i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo, dei Servizi e dei settori affini.

fondoest.it

FONDO EST
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Commercio Turismo Servizi e Settori Affini





Lavoro e Transizioni, la due giorni di confronto Fisascat Cisl

Contrattazione, partecipazione, parità di genere, rappresentanza, cura e appalti pubblici al centro dell'iniziativa



Le transizioni attraversano il lavoro e ne modificano contenuti, organizzazione e prospettive. Cambiano le competenze richieste, si trasformano le imprese, emergono nuovi bisogni delle persone e delle famiglie.
Nel terziario privato questi processi coinvolgono attività e professionalità molto diverse, accomunate dalla necessità di trovare nella contrattazione e nella rappresentanza strumenti capaci di accompagnare il cambiamento e distribuirne equamente le opportunità.
A questo scenario la Fisascat Cisl ha dedicato l'iniziativa "*Dialoghi sul lavoro nel Terziario Privato. Transizioni in corso*", promossa l'11 e 12 settembre a Roma, presso RetiQuindici Officina Eventi.
Due giornate che hanno riunito rappresentanti sindacali e delle associazioni datoriali, istituzioni, studiosi ed esperti, con l'apertura del segretario generale Vincenzo Dell'Orefice e le conclusioni affidate alla segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola.
La scelta di un confronto articolato tra interlocutori diversi risponde alla necessità di ricomporre il quadro dei settori rappresentati: conoscere le trasformazioni, valutarne le conseguenze e individuare le priorità sulle quali intervenire.
È il presupposto per una negoziazione capace di tenere insieme tutela delle persone, qualità dell'occupazione e sviluppo delle attività economiche.
Il Contratto collettivo nazionale è stato il punto di partenza della discussione. Nel panel coordinato dal segretario organizzativo Luigi Spinzi, Mauro Lusetti di Confcommercio, Dario Domenichini di Confesercenti e Andrea Dili di Confprofessioni hanno affrontato il valore della contrattazione come riferimento economico e normativo e come strumento di governo delle trasformazioni. Un tema che investe direttamente la capacità delle relazioni sindacali di offrire risposte tempestive alle esigenze dei diversi comparti.
Alla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori è stato dedicato il confronto tra Emmanuele Massagli, presidente della Fondazione Tarantelli, e Francesco Quattrone, direttore dell'Area Lavoro di Federdistribuzione, coordinato dalla segretaria nazionale Giusi Sferruzza.
Sullo sfondo, le opportunità aperte dalla legge sulla partecipazione per sviluppare modelli organizzativi più inclusivi e condivisi.
La partecipazione pone una questione centrale per il futuro delle relazioni industriali: quale spazio riconoscere all'esperienza e alle competenze di chi lavora nei processi di innovazione.
Le scelte organizzative incidono sulla quotidianità delle persone e sulla qualità delle prestazioni; il loro coinvolgimento può diventare parte della costruzione delle soluzioni.
Il richiamo al Libro Bianco sul mercato del lavoro, a venticinque anni dalla pubblicazione, ha inoltre riportato nel dibattito il contributo di Marco Biagi e i temi dell'occupazione, dell'emersione del lavoro irregolare, della modernizzazione dei servizi per l'impiego e della contrattazione decentrata.
La valorizzazione del genere nel terziario privato ha aperto un ulteriore fronte di riflessione. Nicoletta Merlo, coordinatrice Donne e Politiche di Genere della Cisl, e Filomena D'Antini, consigliera nazionale di Parità, nel panel coordinato dalla segretaria nazionale Aurora Blanca, hanno approfondito il contrasto alle discriminazioni, alle disuguaglianze e ai divari salariali, con attenzione alla trasparenza retributiva.
Il tema interroga la qualità stessa dello sviluppo del settore.
Riconoscere il lavoro significa anche rendere visibili gli ostacoli che limitano le opportunità professionali, interrogarsi sui criteri con cui vengono valorizzate le competenze e costruire condizioni che consentano alle persone di partecipare pienamente alla vita lavorativa.
Alla conoscenza dei sistemi contrattuali è stato dedicato il confronto coordinato dal segretario nazionale Giovanni Battista Comiati, con Michele Tiraboschi, Enzo De Fusco e il segretario confederale Cisl Mattia Pirulli.
La comparazione dei Ccnl e il patrimonio informativo dell'Archivio nazionale del Cnel consentono di mettere a fuoco le differenze tra trattamenti economici e normativi e di distinguere la contrattazione di qualità.
Rappresentatività, dumping contrattuale e lavoro dignitoso hanno quindi animato il dialogo tra i segretari generali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, Fabrizio Russo, Vincenzo Dell'Orefice e Paolo Andreani.
La questione riguarda la possibilità di assicurare regole riconoscibili e impedire che la concorrenza tra imprese trovi nella riduzione delle tutele il proprio principale terreno di competizione.
La seconda giornata ha concentrato l'attenzione sulla società della cura.
Roberto Chierchia, segretario generale della Fp Cisl, e Sauro Rossi, segretario confederale Cisl, nel panel coordinato da Blanca, hanno affrontato l'invecchiamento della popolazione, l'evoluzione dei bisogni familiari e la crescente domanda di assistenza.
Da qui la necessità di un welfare integrato, di investimenti nella formazione e di un maggiore riconoscimento delle professionalità. La qualità della cura e la qualità del lavoro procedono insieme: la capacità di offrire risposte adeguate dipende anche dalle condizioni nelle quali operano le persone chiamate a garantirle.
Il confronto sugli appalti pubblici, coordinato da Sferruzza, ha coinvolto Mirella Paglierani, presidente di Confcooperative Lavoro e Servizi, Ottavio De Luca, segretario generale della Filca Cisl, e Andrea Cuccello, segretario confederale Cisl.
Al centro, il valore di una filiera essenziale per i servizi ai cittadini e le criticità della competizione sul prezzo nei settori ad alta intensità di manodopera.
«Occorre mettere al centro il benessere delle persone, il lavoro di cura, retribuito e non, e la coesione sociale come pilastri dello sviluppo» ha sottolineato Dell'Orefice. Un'indicazione che lega il riconoscimento delle professionalità alla funzione sociale dei servizi.
Il percorso tracciato dalle due giornate affida alla contrattazione una responsabilità che va oltre la regolazione dei singoli rapporti di lavoro. Governare le transizioni richiede capacità di ascolto, conoscenza dei settori e continuità del confronto.
Richiede soprattutto di tradurre queste conoscenze in scelte negoziali: retribuzioni adeguate, riconoscimento delle competenze, opportunità di formazione, conciliazione e protezione sociale.
Per il sindacato, la sfida è mantenere unito questo quadro, portando al tavolo contrattuale i bisogni che emergono nei luoghi di lavoro.
È su questa capacità di collegare rappresentanza e proposta che si misura la possibilità di rendere il cambiamento un'occasione di miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Settembre/Ottobre 2026
Anno XXXII n° 5

Fisco. Agenti di Commercio, sindacati e associazioni al Mef



Elevare il valore massimo fiscalmente riconosciuto per l'acquisto e il leasing delle autovetture utilizzate dagli agenti e rappresentanti di commercio, fermo a 25.822,84 euro, mantenendo invariata all'80% la percentuale di deducibilità, per riallineare la normativa agli attuali prezzi di mercato e riconoscere la specificità di un'attività professionale caratterizzata da una mobilità strutturale e continuativa.
È la richiesta avanzata dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali e associazioni di categoria nel corso dell'incontro del 16 ottobre con il viceministro dell'Economia e delle Finanze Maurizio Leo, al quale è stata consegnata una lettera congiunta per sollecitare un intervento nella imminente Legge di Bilancio. Al centro del confronto, la necessità di aggiornare i parametri fiscali previsti dall'articolo 164 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), rimasti sostanzialmente invariati dal 1997, nonostante il significativo aumento dei prezzi delle autovetture e l'evoluzione delle esigenze professionali della categoria.
La questione interessa circa 200mila agenti e rappresentanti di commercio che svolgono un ruolo strategico per il sistema produttivo nazionale, intermediando un volume d'affari complessivo stimato in circa 500 miliardi di euro, pari al 25% del Pil italiano. L'attuale normativa riconosce agli agenti e rappresentanti di commercio la deducibilità dell'80% dei costi dell'autovettura, entro un valore massimo fiscalmente riconosciuto di 25.822,84 euro per acquisto e leasing. Una soglia corrispondente ai 50 milioni di lire stabiliti nel 1997, con effetto dal 1998, successivamente convertiti in euro senza alcun adeguamento, mentre il costo di un'automobile idonea all'utilizzo professionale è nel frattempo più che raddoppiato. Una situazione che, aggravata dai rincari dei carburanti e dall'aumento complessivo delle spese di mobilità, incide sulla sostenibilità economica dell'attività. Per gli agenti e rappresentanti di commercio, infatti, l'automobile costituisce uno strumento di lavoro indispensabile, necessario per raggiungere quotidianamente clienti, imprese e territori. L'attuale limite fiscale non rispecchia più il valore di un veicolo in grado di garantire adeguati standard di sicurezza, affidabilità e comfort per le lunghe percorrenze professionali e rende più difficile anche il passaggio a soluzioni di mobilità a minore impatto ambientale. Le organizzazioni sindacali e le associazioni di categoria hanno espresso soddisfazione per l'esito positivo dell'incontro e per l'attenzione riservata dal viceministro Leo alle istanze rappresentate.
Il confronto, approfondito e costruttivo, ha consentito di esaminare nel merito le criticità dell'attuale disciplina fiscale e le possibili soluzioni, anche alla luce dei vincoli di bilancio e delle risorse disponibili. In particolare, è stata valutata la possibilità di individuare interventi collegati al rinnovo del parco auto e agli obiettivi di transizione ecologica, quale possibile percorso per favorire un aggiornamento dei parametri di deducibilità. Pur nella consapevolezza delle difficoltà connesse alla prossima Manovra di Bilancio, le organizzazioni sindacali e le associazioni di categoria hanno espresso l'auspicio nella possibilità di individuare una soluzione concreta alle esigenze della categoria, auspicando che il confronto avviato possa tradursi in misure capaci di coniugare equità fiscale, sostenibilità economica dell'attività professionale e innovazione ambientale.
Non è più rinviabile un intervento su una normativa fiscale che, da quasi trent'anni, non tiene conto dell'evoluzione dei costi e delle condizioni in cui operano gli agenti e rappresentanti di commercio – ha dichiarato Giovanni Battista Comiati, segretario nazionale della Fisascat Cisl –. L'automobile non rappresenta un bene accessorio, ma uno strumento indispensabile per lo svolgimento dell'attività professionale. Mantenere un limite di deducibilità fissato nel 1997 significa penalizzare una categoria che contribuisce in maniera determinante alla crescita delle imprese e allo sviluppo dell'economia nazionale».
Per il sindacalista «occorre garantire condizioni che consentano ai professionisti di sostenere gli investimenti necessari per lavorare in sicurezza e accompagnare il processo di transizione ecologica. Auspichiamo che il confronto con il viceministro Leo possa tradursi in un intervento concreto già nella prossima Legge di Bilancio». «Sostenere questa categoria - ha concluso - significa tutelare il reddito, la qualità del lavoro e una componente strategica del sistema economico e produttivo del Paese».

Basi USA, presentata la piattaforma per il rinnovo del Ccnl



Rilevazione salariale, situazione occupazionale e avvio del percorso per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato a circa 4mila dipendenti civili non statunitensi delle Basi USA in Italia, in scadenza il 31 marzo 2027. Sono stati questi i temi al centro del consueto incontro annuale con la JCPC, la Commissione statunitense per il personale civile delle installazioni militari USA in Italia, al quale ha preso parte la Fisascat Cisl, svoltosi l'1 e 2 settembre a Roma. Nel corso del confronto è stata presentata la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, articolata in un ampio insieme di proposte finalizzate ad adeguare le condizioni di impiego ai cambiamenti organizzativi e professionali intervenuti nelle installazioni, rafforzando salari, diritti, tutele e partecipazione sindacale.Tra le priorità figura la revisione del sistema di inquadramento attraverso l'introduzione di un nuovo piano unico per tutti i dipendenti, con l'obiettivo di riconoscere in modo più adeguato competenze, responsabilità e professionalità. Sul versante economico, la piattaforma rivendica aumenti periodici di anzianità, con il riconoscimento del decimo scatto, l'adeguamento delle maggiorazioni per il lavoro in turno e per i regimi di orario atipici, delle indennità di reperibilità, del concorso pasto e dei trattamenti connessi alle trasferte. Particolare attenzione è dedicata all'organizzazione del lavoro e agli orari. La richiesta sindacale punta ad una maggiore certezza nella programmazione, ad adeguati tempi di preavviso in caso di variazioni, al carattere volontario degli orari di lavoro compressi e ad una disciplina più tutelante per il recupero delle giornate di riposo. Un capitolo rilevante riguarda la conciliazione vita e lavoro, la genitorialità e la parità di genere.
Le proposte mirano ad aggiornare la disciplina dei congedi di maternità, paternità e parentali, dei riposi giornalieri e delle assenze per la malattia dei figli, puntando rafforzando anche le tutele per le lavoratrici vittime di violenza. Sul versante del welfare contrattuale, la piattaforma rivendica il potenziamento dell'assistenza sanitaria integrativa e del piano di welfare e propone l'introduzione di una copertura collettiva Long Term Care contro il rischio di non autosufficienza. Le richieste riguardano anche il rafforzamento delle relazioni sindacali a livello locale e nazionale, attraverso incontri periodici, di informazione preventiva sulle decisioni dei Comandi che coinvolgono il personale italiano e specifici confronti sull'impiego di sistemi di intelligenza artificiale, algoritmi e strumenti di automazione. «È stato un incontro costruttivo, che ha consentito di approfondire la situazione salariale, occupazionale e le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori», ha dichiarato Giusi Sferruzza, segretaria nazionale Fisascat Cisl. «Con la piattaforma - ha concluso la sindacalista - vogliamo conquistare nuovi spazi di tutela, rafforzare le garanzie sociali e ottenere maggiori riconoscimenti economici e professionali. La proposta nasce da un principio chiaro: più valore al lavoro, più diritti alle persone e più partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. L'obiettivo è costruire un contratto coerente con l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nelle basi, capace di riconoscere pienamente competenze e responsabilità». Il confronto proseguirà nell'ambito del percorso negoziale per il rinnovo del contratto nazionale, con un calendario di incontri già fissato. Il prossimo appuntamento annuale con la JCPC è stato programmato per l'1 e 2 settembre 2027 a Palermo.

Ristorazione Collettiva, la dichiarazione delle Parti Sociali

Garantire l'applicazione del Ccnl siglato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative

La tutela di salari e diritti nel settore della ristorazione collettiva passa dalla corretta individuazione del Contratto nazionale applicabile negli appalti pubblici. È quanto affermato nella dichiarazione comune sottoscritta dalle associazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale, la Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, e le associazioni datoriali Fipe Confcommercio, Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Agci Servizi, firmatarie del Contratto nazionale Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Commerciale e Turismo, rinnovato nel 2024.



La dichiarazione è rivolta alle Istituzioni per sollecitare il rispetto delle regole negli affidamenti pubblici e contrastare una concorrenza costruita sulla riduzione del costo del lavoro e sul dumping contrattuale, promuovendo l'applicazione del Ccnl sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore. All'origine del documento, la presenza, riscontrata in alcuni bandi di gara e determine di enti pubblici per l'erogazione di servizi di ristorazione, di riferimenti a contratti collettivi diversi da quello sottoscritto dalle parti firmatarie e privi dei requisiti di maggiore rappresentatività comparata previsti dalla normativa. Per le Parti Sociali le conseguenze riguardano direttamente le lavoratrici e i lavoratori, esposti al rischio di condizioni economiche e normative peggiorative, ma anche le imprese che applicano il contratto rappresentativo e subiscono la concorrenza di chi comprime le tutele. Un meccanismo che incide negativamente sul costo del lavoro a discapito anche della qualità del servizio. Le Parti Sociali affermano con forza quindi la centralità del Contratto nazionale dei Pubblici Esercizi, della Ristorazione Collettiva e Commerciale e del Turismo, indicato nella dichiarazione come il terzo Ccnl più applicato in Italia. Un presidio di legalità che garantisce diritti, valorizza le competenze e promuove opportunità di crescita professionale, coniugando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con la sostenibilità delle imprese. Un riferimento contrattuale che interessa un ambito molto ampio. Per dare la dimensione occupazionale del settore, secondo il Rapporto Fipe 2026 la ristorazione nel suo complesso conta oltre un milione di lavoratrici e lavoratori dipendenti. All'interno di questa realtà, la ristorazione collettiva si caratterizza per attività svolte prevalentemente in appalto, sia per committenti pubblici sia per clienti privati. Nella dichiarazione si accende un focus sulla responsabilità delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. Le parti richiamano l'articolo 11 del Codice dei contratti pubblici e il relativo allegato sulla scelta del contratto applicabile: si ritiene che il riferimento debba essere individuato già nei documenti iniziali di gara, tenendo conto dell'attività oggetto dell'affidamento e della rappresentatività delle organizzazioni stipulanti. La corretta indicazione del Ccnl costituisce dunque un passaggio sostanziale nella costruzione dell'appalto. Le amministrazioni, sottolineano le parti, non possono considerare assolto questo compito attraverso un generico rinvio alla possibilità, per l'impresa concorrente, di dimostrare l'equivalenza delle tutele di un altro contratto. Devono invece individuare fin dall'inizio un riferimento coerente con il servizio da affidare e sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A sostegno di questa richiesta, la dichiarazione richiama anche il decreto del Ministero del Lavoro del 10 luglio 2025 sulla determinazione del costo medio orario della ristorazione collettiva. Le tabelle ministeriali assumono infatti come riferimento proprio il contratto del 5 giugno 2024 e l'accordo integrativo del 26 giugno dello stesso anno, con il quale sono state perfezionate le tabelle degli aumenti retributivi. Da qui la richiesta di garantire la piena applicazione del Contratto nazionale del 5 giugno 2024 quale riferimento unico e obbligatorio per la determinazione della base d'asta e per l'esecuzione dei servizi.

Le Parti Sociali sollecitano inoltre una vigilanza rigorosa sulle dichiarazioni di equivalenza: la verifica deve considerare il trattamento economico e normativo complessivo e più tutelante, senza fermarsi al confronto dei soli minimi tabellari. L'appello alle Istituzioni comprende un'informazione capillare rivolta alle stazioni appaltanti, la creazione di un gruppo di esperti e l'utilizzo della tracciabilità digitale attraverso il codice unico dei contratti, per individuare difformità e rendere i documenti di gara coerenti con i principi di legalità, trasparenza e tutela del lavoro. Una questione particolarmente rilevante per servizi che riguardano ogni giorno l'alimentazione delle persone nelle scuole, negli ospedali e negli edifici pubblici. La qualità degli affidamenti incide quindi tanto sulle condizioni del personale quanto sui servizi resi alla collettività.

Per le organizzazioni sindacali vigilare sulla corretta individuazione del Contratto nazionale nei bandi e nei documenti di gara è fondamentale per contrastare il dumping contrattuale e la concorrenza sleale. «La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori della ristorazione collettiva - ha dichiarato Giusi Sferuzza, segretaria nazionale Fisascat Cisl - comincia dalle scelte compiute nella costruzione del bando. Individuare nel Contratto nazionale Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Commerciale e Turismo il contratto di riferimento applicabile significa riconoscere il valore del lavoro e impedire che salari e diritti diventino la variabile su cui fare risparmio» dichiarano le tre sigle. «Chiediamo alle Istituzioni e alle stazioni appaltanti - concludono - un atto di responsabilità, garantendo il riferimento al contratto sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e controlli effettivi sull'insieme delle tutele. La qualità di un servizio essenziale passa anche dalle condizioni di chi ogni giorno lo rende possibile».

Ccnl Commercio Fiori Recisi, presentata la piattaforma unitaria

Recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni, rafforzare diritti e tutele, valorizzare le professionalità e governare le trasformazioni organizzative e tecnologiche del settore. Sono gli obiettivi della piattaforma unitaria per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale del Commercio Import/Export Fiori Recisi, in scadenza il 31 dicembre 2026 e applicato a oltre 1.200 lavoratrici e lavoratori dipendenti delle imprese che operano nella lavorazione, nel commercio, nel trasporto, nell'esportazione e nell'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali. La proposta sindacale per il quadriennio 2027-2030 è stata trasmessa all'Ancef, l'Associazione Nazionale Commercianti Esportatori Fiori, dalla Fisascat Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali di categoria, con la richiesta di avviare in tempi rapidi il confronto per il rinnovo.

La piattaforma interviene innanzitutto sul salario, con la richiesta di un aumento dei minimi contrattuali pari a 285 euro mensili al terzo livello, da riparametrare sugli altri livelli, con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del contratto secondo le modalità che saranno definite dalle parti. Viene inoltre proposta l'introduzione, nell'arco della vigenza contrattuale, di meccanismi di salvaguardia del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto all'andamento dell'inflazione. Per il personale stagionale è richiesto un incremento del 30% del premio di stagionalità, i cui importi sono fermi dal 2013, mentre sul fronte della previdenza complementare si propone di elevare al 2% la quota a carico delle aziende destinata al fondo Fon.Te.. Tra le priorità anche la riduzione dell'orario di lavoro e una nuova disciplina della banca delle ore che consenta di recuperare nei periodi di minore attività le ore accumulate durante i picchi legati alle principali ricorrenze, salvaguardando il pagamento delle maggiorazioni. Per il lavoro notturno, tra le 22 e le 6, viene rivendicata una maggiorazione del 30%. Ampio spazio è dedicato alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e alla genitorialità, con il rafforzamento dei permessi retribuiti per l'assistenza ai familiari, per la nascita, l'adozione o l'affido dei figli e per la malattia dei minori. La piattaforma interviene inoltre sulle tutele in caso di malattia e gravi patologie, chiedendo di escludere dal periodo di comporto le giornate necessarie per terapie salvavita, malattie oncologiche e gravi patologie. La proposta sindacale prevede l'introduzione di una nuova disciplina contrattuale che assicuri l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali sugli investimenti tecnologici, il confronto sulle ricadute organizzative e occupazionali, percorsi di formazione e riqualificazione professionale, trasparenza e monitoraggio degli effetti dell'innovazione sul lavoro. «Il comparto dell'import-export dei fiori recisi opera in un contesto caratterizzato da forti trasformazioni, dall'aumento dei costi energetici e logistici e da una crescente innovazione dei processi organizzativi» dichiarano congiuntamente Luigi Spinzi, segretario nazionale della Fisascat Cisl e Massimiliano Scialanca, segretario generale della Fisascat Cisl Regionale Liguria. «Con questa piattaforma - concludono - vogliamo aprire un confronto che consenta di rinnovare il contratto in tempo utile, garantendo innanzitutto un adeguato recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni e rafforzando diritti e tutele. È altrettanto importante valorizzare le competenze e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, che rappresentano un elemento determinante per la qualità e la competitività del settore. Il rinnovo dovrà inoltre accompagnare i cambiamenti tecnologici e organizzativi attraverso formazione, partecipazione e relazioni sindacali strutturate, coniugando le esigenze delle imprese con la qualità, la sicurezza e il benessere delle persone».

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Farmacie Private

FASIFAR

EBIFARM

Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private



Settembre/Ottobre 2026
Anno XXXII n° 5

Ccnl Farmacie Speciali, firmato il rinnovo con Assofarm

220 euro di aumento salariale e nuove tutele per chi lavora nelle farmacie comunali



Aumenti in busta paga già da ottobre, un'indennità che riconosce la professionalità dei farmacisti e nuove tutele per chi lavora la domenica e nei giorni festivi. Sono alcune delle novità del Contratto nazionale delle Farmacie Speciali, firmato in via definitiva il 22 ottobre dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria con Assofarm.

Nelle assemblee nei luoghi di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori hanno approvato con ampio consenso l'ipotesi raggiunta il 15 settembre, dopo venti mesi di trattativa.

Il rinnovo, in vigore fino al 31 dicembre 2029, riguarda il personale delle farmacie gestite o partecipate dagli enti locali. Per la prima volta il contratto delle farmacie pubbliche viene rinnovato prima di quello delle farmacie private, dove le lavoratrici e i lavoratori attendono ancora la riapertura del confronto con Federfarma.

Al banco della farmacia comunale, alla dispensazione del farmaco e alla consulenza ai cittadini si affiancano attività come le vaccinazioni, gli screening e la telemedicina. Cambiano così le competenze richieste, le responsabilità e i carichi di lavoro. Il contratto riconosce questa evoluzione sul piano retributivo e consolida la Commissione tecnica nazionale sui servizi in farmacia. Anche a livello regionale, sindacati e aziende potranno confrontarsi sulle modalità di introduzione dei nuovi servizi, sulla formazione necessaria e sulle ricadute per l'organizzazione del lavoro e la sicurezza del personale.

Sul piano salariale, l'aumento al primo livello è di 220 euro mensili a regime. La prima tranche, di 120 euro, decorre dal 1° ottobre 2026. Seguiranno altri 40 euro a luglio 2027 e due incrementi di 30 euro ciascuno a luglio 2028 e a luglio 2029. La nuova scala parametrale rafforza gli aumenti per gli inquadramenti più bassi. Per il personale del sesto livello, soppresso con il rinnovo, il passaggio al quinto è automatico dal 1° ottobre. A copertura del periodo di vacanza contrattuale è previsto anche un importo una tantum di 500 euro al primo livello, riparametrato per gli altri e corrisposto in due rate, a gennaio e a luglio 2027. A tutela del potere d'acquisto, le retribuzioni saranno ulteriormente adeguate se l'inflazione di riferimento nel triennio 2027-2029 supererà quella prevista. Dal 1° ottobre 2026 a tutte le farmaciste e a tutti i farmacisti dipendenti iscritti all'Ordine spetta inoltre un'indennità professionale di 30 euro mensili per quattordici mensilità. Il riconoscimento è legato alla professione e non richiede lo svolgimento di particolari servizi. A chi è abilitato alla somministrazione dei vaccini e partecipa alle attività vaccinali, con l'inserimento nell'apposito elenco aziendale, spettano altri 20 euro mensili. Per un farmacista vaccinatore inquadrato al primo livello, l'incremento complessivo può così raggiungere i 270 euro mensili a regime.

Tra le novità che incidono sui tempi di vita e di lavoro, la maggiorazione per il servizio diurno domenicale e festivo sale al 40% e raggiunge il 60% per le ore successive alle prime 96 lavorate nell'anno in queste giornate. Per il part-time viene fissato un minimo di 16 ore settimanali: chi al 15 settembre aveva già un contratto con un orario inferiore ha diritto a ottenerne l'adeguamento, presentando richiesta scritta entro sei mesi dalla stipula. Dal 1° gennaio 2027 viene inoltre superata la disparità tra neoassunti e personale già in servizio: a tutti è riconosciuto lo stesso monte annuo di 104 ore tra permessi retribuiti e riduzioni dell'orario di lavoro.

In caso di maternità, l'indennità Inps viene integrata fino al 100% della retribuzione globale, compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima. Per chi fruisce del congedo parentale per almeno quattro mesi continuativi è prevista un'integrazione aggiuntiva del 10%. Per i genitori di minori con disabilità non è richiesta una durata minima continuativa: l'integrazione spetta anche quando il congedo è frazionato a ore.

Un capitolo del rinnovo è dedicato alla prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro. Oltre alla formazione e a un'ora aggiuntiva di assemblea retribuita sul tema, il contratto introduce, nelle aziende con più di 15 dipendenti, la figura del Garante della Parità, nominato dalle organizzazioni sindacali su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Sul fronte della responsabilità professionale, l'accordo del 17 marzo 2026, richiamato dal rinnovo, prevede per i farmacisti dipendenti una copertura assicurativa per colpa grave interamente a carico di Assofarm. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«L'intesa, siglata dopo venti mesi di trattativa - ha dichiarato la segretaria nazionale Aurora Blanca - segna un cambio di passo significativo, improntato ad una visione prospettica e condivisa del futuro del settore e delle persone. Il nuovo impianto coniuga aumenti salariali, riconoscimento delle professionalità e nuove tutele, istituendo sedi paritetiche di confronto permanente per governare l'evoluzione delle farmacie».

«L'accordo - ha sottolineato la sindacalista - è il risultato di un lungo e importante percorso di mobilitazione, sostenuto dalla partecipazione di tantissime lavoratrici e lavoratori in ogni territorio. Un risultato che conferma il valore della contrattazione nel dare risposte concrete ai bisogni delle persone».

«Ora - ha concluso Blanca - occorre riaprire il confronto con Federfarma e arrivare al rinnovo del Contratto nazionale delle Farmacie Private, scaduto il 31 agosto 2024. L'intesa con Assofarm dimostra che riconoscere il valore del lavoro nelle farmacie è possibile. Anche per le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie private servono risposte concrete: aumenti salariali adeguati, maggiori tutele e il pieno riconoscimento delle professionalità. Il rinnovo non può più attendere».

CCNL STUDI PROFESSIONALI

IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

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

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

Studi e Attività Professionali, verso il rinnovo del Ccnl

Presentata la piattaforma unitaria: 220 euro di aumento salariale, tutele e regole su AI



Quarant'ore l'anno di formazione come diritto individuale, minimi contrattuali da adeguare al costo della vita e più rappresentanza negli studi di piccole dimensioni. Sono alcune delle richieste con cui la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno aperto il 5 ottobre, a Roma, il negoziato con Confprofessioni per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale degli Studi e delle Attività Professionali. Il contratto scade il 15 febbraio 2027 e si applica a oltre 341mila dipendenti, in prevalenza donne.

La struttura del comparto pesa sulla possibilità di esercitare i diritti sindacali.

La maggior parte del personale lavora in studi con meno di dieci dipendenti, con una media di circa tre persone per studio.

La piattaforma sindacale unitaria propone forme di rappresentanza che raggiungano anche queste realtà e chiede di estendere la contrattazione aziendale e territoriale, prevedendo un elemento economico di garanzia per chi non ne beneficia. Sul salario, le organizzazioni sindacali chiedono un aumento di 220 euro al quarto livello, da riparametrare sugli altri livelli, e un adeguamento annuale dei minimi all'effettivo aumento del costo della vita.

Negli studi cambiano anche le mansioni. La gestione dei dati, la privacy e i nuovi servizi digitali richiedono competenze che i sindacati chiedono di riconoscere aggiornando gli inquadramenti e i profili professionali.

A questo si lega la proposta di almeno 40 ore annue di formazione continua, dalle competenze digitali alla salute e sicurezza.

Per l'introduzione dell'intelligenza artificiale, la piattaforma affida alla contrattazione il compito di definire le regole, con informazione preventiva, trasparenza degli algoritmi, supervisione umana delle decisioni e riqualificazione durante l'orario di lavoro.

I guadagni di produttività dovrebbero tradursi anche in migliori condizioni economiche e professionali e in una riduzione dei carichi e degli orari.

Per rendere più stabile l'ingresso nel settore, i sindacati chiedono tutele economiche e normative per stage e praticantato, quote minime di stabilizzazione, una revisione dell'apprendistato e un diritto di precedenza più ampio per chi ha un contratto a termine.

Sul versante degli orari, la piattaforma propone di sperimentare la riduzione della settimana lavorativa a parità di salario, migliorare la disciplina del lavoro agile e consolidare le ore supplementari per il personale a tempo parziale. La conciliazione passa anche da congedi più ampi e da permessi per la malattia dei figli fino ai 14 anni e per l'assistenza ai genitori anziani.

Tra le richieste sulla salute e sicurezza figurano una maggiore attenzione allo stress lavoro-correlato e al burnout e tutele più ampie in caso di malattia e infortunio. Per contrastare le disparità di genere, le organizzazioni sindacali chiedono criteri retributivi trasparenti, percorsi di ascolto e assistenza per chi subisce molestie e maggiori tutele per le vittime di violenza.

La piattaforma interviene anche sul welfare contrattuale, con la richiesta di rendere operativi gli sportelli territoriali di Ebi.Pro. e di aumentare il contributo datoriale al fondo di previdenza complementare Fon.Te.

Le organizzazioni sindacali puntano a chiudere il rinnovo prima della scadenza del 15 febbraio. Stefania Chicca, operatrice della Fisascat Cisl nazionale, ha richiamato la necessità di dare risposte a chi lavora negli studi più piccoli, dove la rappresentanza sindacale e la contrattazione di secondo livello sono più difficili da esercitare.

«Puntiamo ad un contratto moderno, inclusivo e pienamente esigibile - ha dichiarato la sindacalista - capace di accompagnare l'evoluzione delle professioni e di distribuire equamente i benefici della crescita e dell'innovazione digitale».

Terzo Settore. Ccnl Agidae, trasmessa la piattaforma per il rinnovo



Rafforzare tutele e diritti, recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni e valorizzare le professionalità di chi ogni giorno assicura servizi essenziali di elevato valore sociale e assistenziale. Sono gli obiettivi della piattaforma per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale Agidae applicato a oltre 18mila lavoratrici e lavoratori dipendenti degli Istituti socio-sanitari, assistenziali ed educativi, scaduto il 31 dicembre 2025. La proposta, approvata al termine della consultazione unitaria, è stata trasmessa nel mese di settembre all'associazione datoriale il 3 settembre dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria, dando formalmente avvio al percorso finalizzato al rinnovo del Ccnl.

Sul versante economico, la piattaforma rivendica un significativo incremento delle retribuzioni, il recupero del potere d'acquisto eroso dall'inflazione attraverso meccanismi di verifica annuale, l'introduzione della quattordicesima mensilità e di un sistema di indennità capace di riconoscere le diverse professionalità, competenze e responsabilità. Centrale anche la revisione del sistema di classificazione del personale, con l'obiettivo di garantire inquadramenti coerenti con l'evoluzione delle mansioni, valorizzare la crescita professionale e riconoscere i costi sostenuti per l'iscrizione agli albi e agli ordini professionali.

La proposta negoziale punta inoltre a favorire la staffetta generazionale e il trasferimento delle competenze tra il personale più esperto e le nuove assunzioni. In materia di occupazione, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali chiedono di rafforzare la centralità del lavoro stabile e di qualità, contrastando il precariato e il part-time involontario. Tra le richieste figurano l'aumento della percentuale di stabilizzazione dei rapporti a tempo determinato, il consolidamento dell'orario individuale e la riduzione del ricorso al lavoro supplementare utilizzato in sostituzione del tempo pieno.

La piattaforma propone inoltre una revisione dell'organizzazione degli orari, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, il rafforzamento delle maggiorazioni per il lavoro notturno e il superamento della presenza notturna. Per lo smart working viene richiesta una disciplina contrattuale che definisca criteri di accesso, modalità di utilizzo, diritti individuali e diritto alla disconnessione.

Ampio spazio è riservato alla conciliazione tra vita e lavoro e al sostegno delle fragilità, con la richiesta di ampliare i permessi per la malattia dei figli, introdurre tutele specifiche per i genitori di figli con disturbi specifici dell'apprendimento e per i caregiver nonché di rafforzare il sistema dei congedi, dei permessi e del welfare contrattuale.

Tra le priorità figurano anche il potenziamento della formazione continua e dell'Educazione Continua in Medicina, il riconoscimento del diritto individuale allo studio, anche per i percorsi svolti in modalità telematica e asincrona, e il rafforzamento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Particolare attenzione viene dedicata al ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alla prevenzione dei rischi psicosociali, dello stress lavoro-correlato e del burnout. La proposta punta infine ad ampliare gli spazi di informazione, confronto e partecipazione, a rafforzare la rappresentanza nei luoghi di lavoro e a rendere la contrattazione di secondo livello concretamente esigibile. Tra le richieste anche la possibilità di svolgere le assemblee sindacali da remoto, per favorire una partecipazione più ampia.

«Il rinnovo del Contratto nazionale Agidae – ha dichiarato Aurora Blanca, segretaria nazionale Fisascat Cisl - dovrà offrire risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori che, con competenza, responsabilità e dedizione, garantiscono ogni giorno servizi essenziali alle persone e alle comunità». «È indispensabile recuperare il valore reale delle retribuzioni, riconoscere pienamente le professionalità e migliorare le condizioni di lavoro in un settore esposto a crescenti complessità organizzative e a forti rischi di stress e burnout. La piattaforma - conclude la sindacalista - guarda alla qualità dell'occupazione, alla stabilità dei rapporti di lavoro, alla formazione, alla conciliazione e alla partecipazione. L'obiettivo è arrivare in tempi rapidi a un rinnovo contrattuale moderno e adeguato, capace di valorizzare il lavoro e, insieme, la qualità dei servizi offerti alle persone più fragili».

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche



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

Ex Carrefour/Gruppo GS, è strappo al tavolo con New Princes

I sindacati proclamano lo stato di agitazione, assemblee in tutti i luoghi di lavoro

Stato di agitazione e assemblee in tutti i luoghi di lavoro del Gruppo GS, ex Carrefour.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali hanno avviato la mobilitazione dopo la rottura del confronto del 16 ottobre con la direzione di New Princes.

Al tavolo, il presidente Angelo Mastrolia ha annunciato lo stop alle relazioni sindacali e al percorso di assunzione del personale in appalto nella controllata New Services, prospettando una riduzione del costo del lavoro nel 2027.



Il confronto con la nuova proprietà era iniziato il 6 luglio a Milano, dopo l'acquisizione di Carrefour Italia. New Princes, che a luglio contava circa 11mila dipendenti in Italia, aveva presentato un piano di rilancio basato sull'integrazione tra produzione e distribuzione e sul ritorno dell'insegna storica GS.

Il progetto riguardava una rete di 982 punti vendita in 13 regioni, 248 a gestione diretta e 734 in franchising.

La direzione aveva illustrato gli investimenti nelle infrastrutture e il piano di manutenzione straordinaria dei negozi, confermando il percorso di internalizzazione dei poli logistici di Cameri e Pieve Emanuele, che coinvolgeva 325 lavoratrici e lavoratori in appalto.

Dal 1° agosto GS e Princes Retail sono state incorporate in Princes Property, che ha assunto la denominazione GS S.p.A. In occasione della presentazione dell'operazione, la proprietà aveva confermato la continuità dei rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali avevano accolto con interesse gli investimenti annunciati, chiedendo impegni verificabili e relazioni sindacali stabili per affrontare le ricadute del piano sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sulla salute e sicurezza.

Al tavolo Mastrolia ha attribuito genericamente al personale una parte della responsabilità per l'andamento negativo dell'impresa e ha annunciato un inasprimento delle contestazioni disciplinari.

Nel corso dell'incontro le organizzazioni sindacali hanno riconosciuto il valore del percorso di assunzione nella controllata, chiedendo di affrontare una criticità già segnalata prima dell'acquisizione, quella dei contratti collettivi applicati negli appalti, giudicati inadeguati rispetto alle attività svolte.

A fronte di questi rilievi, Mastrolia ha accusato i sindacati di irresponsabilità e ingratitudine e ha interrotto l'incontro.

La chiusura del tavolo ha impedito di discutere i tempi degli investimenti e di chiarire quali negozi saranno interessati dal cambio di insegna e dalle ristrutturazioni.

Restano da approfondire anche le scelte commerciali e le modifiche agli assortimenti, che secondo le organizzazioni sindacali non hanno ancora prodotto riscontri nelle vendite.

Nella rete in franchising, la riorganizzazione si intreccia con il fallimento di alcuni imprenditori e con il mancato pagamento degli stipendi, mentre restano incerte le prospettive occupazionali e la liquidazione dei trattamenti di fine rapporto.

Nei punti vendita a gestione diretta e in sede, i sindacati segnalano un peggioramento delle condizioni di lavoro, che attribuiscono alle decisioni unilaterali dell'impresa e alla disdetta di accordi sull'organizzazione del lavoro.

«Riteniamo inaccettabili le accuse sommarie rivolte alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori e la decisione di interrompere le relazioni sindacali», dichiarano le organizzazioni sindacali.

Nella nota unitaria confermano la disponibilità a un confronto trasparente che riconosca gli interventi positivi e affronti le conseguenze delle scelte aziendali sull'occupazione, sui diritti e sulle condizioni di lavoro.

Ribadiscono inoltre che rappresentare e tutelare il personale richiede piena autonomia nei confronti dell'impresa.

Pam Panorama, riflettori accesi sulle condizioni di lavoro

Definito un percorso nazionale di assemblee e iniziative di mobilitazione

Risposte concrete su trasferimenti, provvedimenti disciplinari, carenze organizzative, condizioni di lavoro e salute e sicurezza. È quanto chiedono la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria alla direzione di Pam Panorama, dopo la riunione del Coordinamento nazionale unitario delle delegate, dei delegati e delle strutture sindacali del 20 ottobre. Un confronto che, alla luce dell'incontro con l'azienda del 6 ottobre e delle numerose testimonianze provenienti dai territori, ha confermato un quadro di forte preoccupazione per le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori del gruppo della grande distribuzione, che occupa oltre 6.200 dipendenti. Le criticità denunciate, pur inserendosi nelle difficoltà che attraversano il settore della distribuzione commerciale, hanno raggiunto in diverse realtà aziendali livelli di gravità e tensione giudicati non più tollerabili. Per le organizzazioni sindacali, le esigenze di efficienza e competitività non possono essere perseguite a discapito dei diritti, della salute, della dignità e della serenità del personale.



Il Coordinamento ha quindi definito un percorso unitario, sostenuto a livello nazionale, per superare la frammentazione delle iniziative e coinvolgere tutte le strutture e le rappresentanze sindacali, anche nei territori in cui le problematiche risultano meno accentuate. Il primo passaggio previsto è una richiesta unitaria di incontro alla direzione aziendale, accompagnata da precise rivendicazioni sulle criticità segnalate, sul ripristino di corrette relazioni sindacali e sulle prospettive organizzative e occupazionali dell'impresa. Il percorso comprende inoltre un programma nazionale di assemblee, da convocare in giornate concordate e coordinate nei territori, per informare le lavoratrici e i lavoratori e favorire una partecipazione ampia e consapevole. Sarà assicurato un coordinamento nazionale permanente delle iniziative e delle vertenze, con il sostegno delle strutture nazionali anche nella gestione delle singole situazioni di conflitto.

Qualora dall'azienda non arrivino risposte concrete e soddisfacenti, il percorso prevede la proclamazione dello stato di agitazione nazionale e l'avvio di iniziative di mobilitazione, comprese eventuali azioni di sciopero. Previsto, ove necessario, anche il coinvolgimento delle istituzioni competenti e dell'associazione datoriale, insieme a iniziative di sensibilizzazione e comunicazione pubblica. La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria confermano la disponibilità a un confronto serio e costruttivo, ribadendo però che le aperture dichiarate dall'azienda devono tradursi in comportamenti coerenti e verificabili. «Nessuna lavoratrice e nessun lavoratore deve sentirsi solo di fronte alle difficoltà e alle iniziative aziendali. La tutela dei diritti e della dignità delle persone è una responsabilità che coinvolge tutta l'organizzazione sindacale», ha dichiarato Giovanni Battista Comiati, segretario nazionale Fisascat Cisl. «Alle disponibilità dichiarate dall'azienda - ha concluso il sindacalista - devono seguire impegni concreti e verificabili, a partire dalle situazioni più critiche. Con le assemblee e il coordinamento delle iniziative vogliamo dare forza alla partecipazione e costruire risposte condivise. Restiamo disponibili al dialogo, ma in assenza di riscontri soddisfacenti sosterremo unitariamente le azioni di mobilitazione necessarie a tutelare le lavoratrici e i lavoratori».



La salute di tutti, il valore di ciascuno

QuAS: cos'è

La **Cassa Assistenza Sanitaria Quadri QuAS** è un fondo di **Assistenza Sanitaria Integrativa** iscritto all'Anagrafe dei Fondi presso il Ministero della Salute.

Nasce nel **1989** su impulso delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro del Commercio, Turismo e Distribuzione Moderna Organizzata**

QuAS: cosa fa

Garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**, rimborsando le spese sanitarie definite nel **Tariffario Nomenclatore**

Opera **senza finalità di lucro**

Si fonda su principi di **solidarietà, mutualità e uguaglianza,** garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle Aziende e dai Lavoratori

QuAS: i numeri chiave

Assiste attualmente oltre **135.000** Iscritti, di cui circa **3.000** in quiescenza

Gestisce le relazioni con oltre **27.000 Aziende**

Rimborsa circa **2.600 tipologie di prestazioni sanitarie**, tra cui:

visite specialistiche e diagnostica, fisioterapia, psicoterapia, interventi chirurgici, odontoiatria, terapie oncologiche, gravidanza sicura e sostegno al neonato, assistenza per la non-autosufficienza, cure termali, prevenzione, lenti correttive della vista

Ha attivato convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie e 150 presidi territoriali di ottimo livello, nei centri urbani a maggiore densità di Iscritti

Visita il sito **www.quas.it**

Confcommercio · Federdistribuzione · CGIL FILCAMS · CISL FISASCAT · UILTuCS

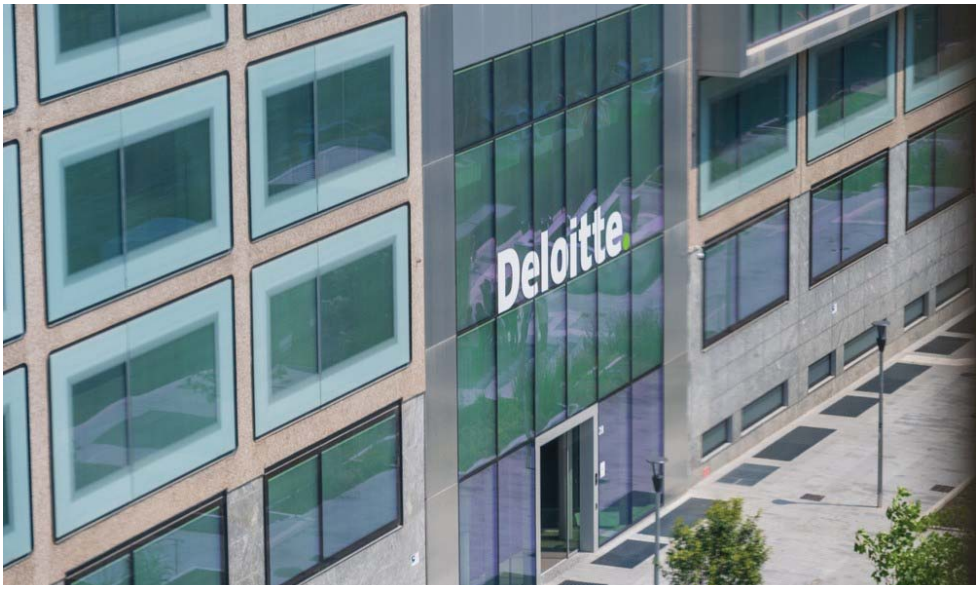
Deloitte Italia, siglati gli accordi sullo smart working

Circa 15mila i dipendenti del network di servizi professionali alle imprese

Siglati gli accordi sullo smart working nelle società del network di servizi professionali alle imprese Gruppo Deloitte Italia, presente sul territorio nazionale con 24 sedi e circa 15mila dipendenti. Le intese, rivolte al personale non dirigenziale, saranno in vigore dal 1° dicembre 2026 al 30 novembre 2029.

La sottoscrizione arriva dopo il difficile confronto sulla riduzione delle giornate da remoto, giunto a una fase di stallo nel mese luglio.

La Fisascat Cisl aveva contestato la stretta sul lavoro agile, richiamando in particolare le conseguenze per i quasi 3.000 dipendenti residenti a oltre 100 chilometri dalle sedi di lavoro, sollecitando tutele effettive e impegni vincolanti per salvaguardare la continuità occupazionale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Determinante nella definizione degli accordi il contributo delle Rsa della federazione cislina, soprattutto sulle misure di conciliazione e di tutela del personale fragile.



Le intese prevedono differenti modalità di articolazione del lavoro agile nelle società del network Deloitte Italia, in relazione alle specifiche esigenze organizzative e alle attività svolte. In particolare, è prevista una presenza minima settimanale di due o tre giornate presso le sedi aziendali o i clienti, con la possibilità di richiedere rispettivamente fino a tre o due giornate di smart working. La fruizione delle giornate da remoto resta subordinata all'autorizzazione aziendale e alle esigenze organizzative e produttive.

Sarà possibile, inoltre, richiedere fino a cinque giornate settimanali da remoto nella settimana di Pasqua e in quella successiva, dal 15 luglio al 15 settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio. Previste ulteriori possibilità in situazioni emergenziali e forme di flessibilità individuale per esigenze di salute, genitorialità e assistenza familiare, sempre secondo le condizioni e le autorizzazioni stabilite. Confermati il diritto alla disconnessione e le tutele in materia di riposi e sicurezza.

Gli accordi prevedono inoltre sei mesi di accompagnamento all'applicazione delle nuove regole, senza provvedimenti per eventuali violazioni degli accordi sul lavoro agile, salvo comportamenti scorretti o gravi secondo le fattispecie previste. Il monitoraggio sindacale sarà di norma semestrale nei primi diciotto mesi, per verificare l'applicazione delle intese e affrontare eventuali criticità.

«La conclusione di questo negoziato conferma il ruolo della contrattazione collettiva nel governo delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro» ha dichiarato Luigi Spinzi, segretario nazionale della Fisascat Cisl.

«Determinante è stato il lavoro delle nostre Rsa, che hanno messo a disposizione competenze e conoscenza delle situazioni concrete, contribuendo a qualificare le intese sui temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori fragili. Il monitoraggio - ha concluso il sindacalista - rappresenta uno strumento di partecipazione, attraverso il quale verificare insieme alle rappresentanze sindacali l'applicazione degli accordi e affrontare le criticità. Anche il periodo di transizione di sei mesi assume un valore significativo: favorire il passaggio al nuovo modello organizzativo con gradualità, accompagnando le persone nell'adattamento alle nuove regole. Continueremo a vigilare affinché le esigenze produttive siano contemperate con i diritti, la dignità e la sostenibilità delle condizioni di lavoro». «La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori residenti lontano dalle sedi aziendali è stata una delle questioni più delicate dell'intera trattativa» ha sottolineato Sara Mangone, segretaria generale della Fisascat Cisl Lombardia.

Gruppo Flutter, raggiunto l'accordo sul lavoro agile

Il 22 settembre è stato raggiunto l'accordo sul lavoro agile tra i sindacati di categoria e le società Sisal S.p.A., Sisal Italia S.p.A., Sisal Gaming S.r.l., Snaitech S.p.A. e TSG Italy S.r.l., parte del gruppo Flutter, leader mondiale nel settore delle scommesse sportive, del gaming online e dell'iGaming. L'intesa disciplina in maniera uniforme e collettiva le modalità di svolgimento del lavoro agile, riportando l'istituto nell'ambito della contrattazione collettiva e superando una gestione esclusivamente unilaterale da parte aziendale. L'accordo prevede fino a tre giornate di lavoro agile alla settimana. Per le categorie dei traders e degli omnichannel affiliation è prevista una gestione su base mensile, fino a un massimo di 12 giornate. Sono inoltre regolamentati l'iniziativa "Take20" (quattro settimane di lavoro agile da usufruire per non più di due settimane consecutive nell'arco dell'anno solare), le richieste di deroga, la ripianificazione delle presenze e la possibilità di svolgere mezza giornata di lavoro agile in abbinamento a ferie o ROL.



Particolare attenzione viene riservata alle condizioni di miglior favore per le lavoratrici in gravidanza, la genitorialità, le persone con disabilità o fragilità documentate e chi assiste familiari, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Per il personale eleggibile che opera su turni è inoltre previsto il lavoro agile anche per il turno notturno, nei casi disciplinati dall'accordo. Tra gli elementi qualificanti dell'intesa figura il diritto alla disconnessione: al di fuori dell'orario di lavoro, la mancata lettura o risposta alle comunicazioni non potrà costituire illecito disciplinare né incidere sulla valutazione della prestazione. Le eventuali prestazioni eccedenti l'orario ordinario, se preventivamente richieste o autorizzate, dovranno essere registrate e compensate secondo il CCNL applicato. Durante le giornate di lavoro agile sarà inoltre riconosciuto il buono pasto alle stesse condizioni previste per il lavoro in presenza, mentre restano garantite la parità di trattamento economico e normativo, la tutela della salute e sicurezza, la copertura assicurativa e gli obblighi aziendali relativi agli strumenti di lavoro. L'accordo introduce anche garanzie nelle ipotesi di diniego o recesso dall'accordo individuale: le decisioni aziendali dovranno essere motivate per iscritto e fondate su ragioni concrete e comprovate. In caso di contestazione, lavoratrici e lavoratori potranno chiedere il riesame con l'assistenza della RSU/RSA o delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Confermato anche il pieno esercizio dei diritti sindacali durante il lavoro da remoto, compreso il diritto di assemblea attraverso le piattaforme adottate dalle singole società. L'accordo entrerà in vigore il 1° ottobre 2026 e resterà valido fino al 31 dicembre 2029. È prevista una verifica tra le parti almeno 45 giorni prima della scadenza e, in assenza di una nuova intesa, l'accordo continuerà a produrre i propri effetti, senza possibilità di sostituzione unilaterale attraverso regolamenti aziendali.

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



Investi nel tuo futuro, iniziando dal tuo presente.

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

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

Sicurezza: un Fondo solido, affidabile ed efficiente;
Vantaggi fiscali: sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;
Comparti di Investimento diversificati: scegli la linea più adatta a te.

contact center
06.83393207

www.fondofonte.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità', della Nota informativa -

CWT Italia: revocati i licenziamenti, esuberi confermati

I sindacati chiedono garanzie per 190 posti di lavoro e chiarezza sulle prospettive industriali

La procedura di licenziamento collettivo è stata revocata, ma al primo incontro del nuovo confronto, il 30 ottobre, CWT Italia/AMEX GBT Solution ha confermato la stima di 190 esuberi. Si tratta di circa il 45 per cento dell'organico italiano della multinazionale specializzata nei servizi di business travel, meeting ed eventi. L'azienda ha ribadito la necessità di trovare rapidamente soluzioni per ristabilire l'equilibrio economico.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno chiesto di conoscere le cause delle difficoltà e il ruolo che CWT Italia avrà nel futuro assetto del gruppo.

La vertenza si era aperta il 4 ottobre, con l'avvio della procedura di licenziamento collettivo. In vista del primo incontro, convocato a Milano il 16 ottobre, le organizzazioni sindacali avevano chiesto il ritiro della procedura e l'apertura di un tavolo presso i ministeri competenti. Il 23 ottobre l'azienda ha annunciato la revoca e la disponibilità ad aprire un confronto sulle ragioni del riassetto organizzativo e sulle possibili alternative ai licenziamenti. Un primo risultato ottenuto grazie alla mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori, all'impegno delle rappresentanze sindacali aziendali e all'iniziativa unitaria delle organizzazioni di categoria.



Al centro della vertenza ci sono anche le operazioni societarie degli ultimi anni, dall'acquisizione di CWT da parte di American Express Global Business Travel al passaggio del gruppo sotto il controllo del fondo statunitense Long Lake Management. Il nuovo assetto proprietario ha puntato a integrare le competenze di Amex GBT nei viaggi d'affari con quelle di Long Lake nell'intelligenza artificiale. I sindacati hanno chiesto di chiarire quali effetti abbiano avuto sul lavoro e sulle prospettive di CWT Italia le scelte industriali, commerciali e tecnologiche compiute dopo l'acquisizione.

Il caso CWT pone una questione che riguarda l'intero settore del terziario privatp. L'introduzione dell'intelligenza artificiale può aumentare la produttività e cambiare il modo in cui si lavora. Per le organizzazioni sindacali, una parte del valore generato dagli investimenti tecnologici deve tradursi in tutela dell'occupazione, formazione e aggiornamento delle competenze. Da qui la richiesta di un confronto nazionale con le istituzioni sul rapporto tra innovazione, occupazione e diritti del lavoro.

Al tavolo del 30 ottobre la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali hanno chiesto dati aggiornati sulle cause delle difficoltà economiche, sulle ricadute della riorganizzazione e sulle prospettive industriali e occupazionali nel medio e lungo periodo. Per i sindacati, un eventuale percorso di uscite volontarie dovrà inserirsi in un progetto industriale che dia garanzie sia a chi sceglierà di lasciare l'azienda sia a chi continuerà a lavorarvi. Le parti torneranno a incontrarsi il 12, il 17 e il 24 novembre.

«La revoca della procedura è un primo risultato importante, ma la vertenza resta aperta» ha dichiarato Silvio Ferremi della Fisascat Cisl nazionale.

«Il confronto sul futuro di CWT - ha concluso il sindacalista - non può limitarsi al numero delle uscite: servono risposte sulle scelte industriali e garanzie concrete sulla continuità aziendale e sulla tutela dell'occupazione. È su questi obiettivi che concentreremo il nostro impegno, assicurando piena informazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni fase del negoziato».

Gruppo GLS, al via la trattativa sul primo Contratto integrativo

Più salario, diritti omogenei e migliori condizioni di lavoro per gli oltre 1.000 dipendenti del Gruppo GLS, attivo nei servizi di corriere espresso e logistica, ai quali si applica il Contratto nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi.

Sono gli obiettivi della piattaforma unitaria per il primo Contratto integrativo aziendale, presentata dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme alle strutture territoriali e alle rappresentanze dei lavoratori alle direzioni delle società del Gruppo, General Logistics Systems Italy S.p.A., General Logistics Systems Enterprise S.r.l., Gruppo Executive Società Consortile a r.l. e S.I.T. & Management S.r.l..

La proposta punta a garantire tutele condivise a tutto il personale subordinato, includendo le eventuali future acquisizioni.

Al centro delle rivendicazioni economiche, un premio di risultato annuale legato a indicatori trasparenti e condivisi, attenti anche alla qualità del servizio, con conversione volontaria in welfare. Si chiedono inoltre l'aumento e l'omogeneizzazione dei buoni pasto, anche nelle giornate di lavoro agile, l'aggiornamento delle indennità e un welfare accessibile a tutti.



La piattaforma propone regole uniformi su smart working, flessibilità oraria, pause e ferie, maggiori permessi per visite mediche ed esigenze familiari e misure per i caregiver.

Spazio anche al rafforzamento delle relazioni e delle agibilità sindacali, alla stabilizzazione del personale somministrato e alle garanzie di legalità, continuità occupazionale e qualità contrattuale negli appalti. Completano le richieste la formazione continua, il diritto allo studio, la valorizzazione delle professionalità e la verifica degli inquadramenti.

Sul fronte delle tutele, si propone un accordo dedicato a salute e sicurezza, insieme a misure per le pari opportunità, il contrasto a discriminazioni, violenza e molestie e la protezione dei dati personali, con un confronto preventivo sull'introduzione di tecnologie e intelligenza artificiale.

Durante l'incontro l'azienda ha chiesto approfondimenti su partecipazione, commissioni tecniche, ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e conciliazione vita-lavoro. Ha inoltre anticipato la presentazione dell'indagine sul clima interno "Great Place to Work", i cui primi elementi richiamano esigenze già emerse nelle assemblee sindacali su crescita professionale, salario ed equità.

«Puntiamo alla definizione di un primo contratto integrativo che accompagni il rilancio aziendale e che riconosca il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ed il valore del dialogo sociale, traducendolo in salario, partecipazione, opportunità professionali e diritti omogenei» ha dichiarato Gianfranco Brusaporci della Fisascat Cisl nazionale.

«La disponibilità dell'azienda – ha concluso il sindacalista - dovrà concretizzarsi in impegni condivisi tra parti sociali, a partire dal premio di risultato, dalla salute e sicurezza e dalla partecipazione». Il confronto proseguirà il 23 e il 29 ottobre.

Apple Retail Italia, sciopero nel giorno dei nuovi iPhone

Adesione media del 70%, con punte dell'80%, alla mobilitazione nazionale del 18 settembre

Nel giorno in cui i nuovi iPhone sono arrivati nei negozi italiani, le lavoratrici e i lavoratori di Apple Retail Italia hanno incrociato le braccia per chiedere più personale e ritmi di lavoro sostenibili. Lo sciopero nazionale del 18 settembre, proclamato dalla Fisascat Cisl e dalle altre organizzazioni sindacali di categoria per l'intero turno di lavoro, ha registrato un'adesione media del 70%, con punte dell'80%. La mobilitazione ha interessato i 17 store italiani della multinazionale, che occupano oltre 1.600 dipendenti. A Roma circa cento lavoratrici e lavoratori dei negozi della Capitale hanno partecipato al presidio in piazza Capranica, a pochi passi dallo store di via del Corso.



Lo sciopero ha dato seguito allo stato di agitazione avviato a giugno e al mandato delle assemblee del 7 settembre, svolte in contemporanea nei negozi italiani. Dal confronto con il personale è emerso un peggioramento delle condizioni di lavoro. Alla carenza di addetti si sono aggiunti cambiamenti nelle procedure che, secondo le rappresentanze sindacali, hanno accresciuto la pressione sulla produttività. Tra le criticità segnalate figurano anche la gestione delle attività di "*experience*" e la crescente sovrapposizione delle mansioni, favorita da *Job Description* che lasciano ampi margini di discrezionalità all'azienda.

Nell'incontro del 29 luglio Apple Retail Italia aveva annunciato l'intenzione di aumentare le assunzioni a termine e di anticiparne l'avvio. Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria, il ricorso al personale temporaneo per un periodo ormai vicino ai sette mesi indica un fabbisogno strutturale. Da qui la richiesta di un piano di assunzioni concordato, con interventi calibrati sulle esigenze dei singoli punti vendita e tempi certi di attuazione. Le proposte comprendono la stabilizzazione di una quota del personale a tempo determinato e la possibilità, per chi lavora part-time e lo desidera, di aumentare il proprio orario contrattuale.

Sul piano economico, il confronto ha portato da agosto a un aumento del valore dei buoni pasto a 10 euro. Restano aperte le questioni legate agli organici e all'organizzazione del lavoro, particolarmente evidenti nei periodi di maggiore affluenza legati al lancio dei prodotti.

Per la Fisascat Cisl, i risultati del gruppo devono tradursi in investimenti stabili sull'occupazione e in un riconoscimento delle competenze di chi ogni giorno si occupa della vendita e dell'assistenza. «Apple non può celebrare i profitti e ignorare chi li rende possibili. Il successo del gruppo si traduca in lavoro stabile, rispetto e dignità» ha dichiarato Francesco Muci, operatore della Fisascat Cisl nazionale. Il sindacalista ha chiesto all'azienda impegni verificabili e tempi certi sulle proposte sindacali per rafforzare gli organici, chiarire le mansioni e valorizzare le professionalità.

Dopo lo sciopero, le organizzazioni sindacali hanno confermato la disponibilità a riprendere il confronto con Apple Retail Italia. Resta aperto lo stato di agitazione, con la possibilità di proclamare ulteriori ore di sciopero a livello territoriale.

Dispensa Emilia, riparte il negoziato sul Contratto integrativo

Ad ottobre è ripartito da Bologna il confronto sulla definizione del primo Contratto integrativo aziendale da applicarsi ai circa 1.000 dipendenti di Dispensa Emilia. Dopo la riorganizzazione interna e il cambio dei principali referenti aziendali, Vaimo S.p.A. Società Benefit, che gestisce la catena di ristorazione presente in otto regioni italiane (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto, Liguria, Toscana, Lazio e Campania) con una sessantina di ristoranti, è tornata al tavolo con la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria. Nell'ultimo incontro sono emerse disponibilità su diversi temi della piattaforma unitaria, ma restano distanze significative sul salario e sull'organizzazione del lavoro.



Vaimo ha confermato la volontà di arrivare a un'intesa, riconoscendo il valore delle relazioni sindacali e l'importanza di intervenire sul benessere, sulla salute e sicurezza e sulla fidelizzazione del personale. Un'apertura valutata positivamente dai sindacati, che chiedono di tradurla in miglioramenti concreti delle condizioni di lavoro.

Sul versante degli orari, l'azienda ha manifestato disponibilità a formalizzare impegni sulla programmazione preventiva e sulla pubblicazione dei turni con congruo anticipo. Restano aperte le richieste di distribuzione dell'orario su cinque giorni, pianificazione delle domeniche libere e incremento strutturale degli orari contrattuali dei dipendenti part-time. Per favorire la stabilità occupazionale, i sindacati chiedono anche il consolidamento delle ore supplementari e l'aumento degli orari individuali in presenza di esigenze aziendali stabili. Centrale la questione salariale; le organizzazioni sindacali rivendicano l'introduzione di un Premio di Risultato realmente condiviso, fondato su parametri oggettivi, trasparenti, verificabili e definiti con il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, superando l'attuale impostazione dei sistemi incentivanti e rafforzandone la partecipazione.

Tra le priorità indicate vi è inoltre il riconoscimento economico dei maggiori disagi connessi alle prestazioni rese nelle giornate domenicali e festive, attraverso l'introduzione di specifiche maggiorazioni retributive. Sul fronte delle tutele, sono emersi segnali di apertura in merito all'estensione del periodo di conservazione del posto in caso di patologie particolarmente gravi e certificate e alla valutazione di ulteriori interventi sui congedi parentali e sul sostegno alla genitorialità.

Condivisa inoltre l'opportunità di sviluppare strumenti per le vittime di violenza, valorizzare il Garante di Parità previsto dal contratto nazionale e promuovere formazione contro discriminazioni, molestie e violenze. Sul tavolo anche il rafforzamento delle relazioni sindacali nazionali e territoriali, con incontri periodici, maggiori agibilità e più ore di assemblea dedicate a sicurezza, parità e contrasto alle violenze. A fronte dell'impegno aziendale a investire nella formazione e nella prevenzione, i sindacati chiedono una maggiore partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e momenti di coordinamento nazionale. «Le disponibilità manifestate dall'azienda rappresentano un passo utile, ma devono tradursi in impegni concreti e verificabili» ha dichiarato Claudia Delfini, operatrice della Fisascat Cisl nazionale. «Il primo contratto integrativo - ha concluso la sindacalista - deve riconoscere il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori con un salario migliore, orari più stabili e prevedibili e tutele capaci di rispondere ai bisogni delle persone. La crescita di Dispensa Emilia deve accompagnarsi alla qualità dell'occupazione, alla conciliazione tra vita e lavoro e a un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso». Il confronto proseguirà il 4 novembre a Bologna con l'approfondimento dei testi e delle rispettive proposte, per individuare i punti di convergenza e accelerare il percorso verso l'intesa.

Coin, il rilancio della rete passa dalle garanzie per chi ci lavora

I sindacati chiedono certezze su occupazione, reddito e sicurezza nei negozi



Quaranta dipendenti di Roma Cola di Rienzo ricollocati nei punti vendita di San Giovanni e Cinecittà, distacchi volontari presso i partner commerciali e nuove verifiche sul futuro dei negozi interessati dai lavori.

La riorganizzazione del Gruppo Coin entra nella fase in cui le scelte sulla rete di vendita incidono direttamente sulle prospettive delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al tavolo del 13 ottobre al Ministero delle Imprese e del Made in Italy, la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria hanno chiesto alla direzione aziendale di rispettare gli impegni sottoscritti il 7 agosto e di aprire il confronto sulle situazioni ancora irrisolte.

Gli accordi di agosto hanno dato seguito agli impegni assunti al Mimit nell'ambito del piano di risanamento del gruppo.

A Roma, la ricollocazione del personale di Cola di Rienzo ha previsto il mantenimento delle condizioni economiche e contrattuali, con la cessazione anticipata della cassa integrazione straordinaria per i lavoratori interessati e per i punti vendita di San Giovanni, Cinecittà e Mestre.

A Milano, per il personale del negozio di corso Vercelli, interessato dalla chiusura, le intese hanno previsto il trasferimento nelle sedi di Scalo, piazza Cantore e piazza Cinque Giornate.

Le ulteriori disponibilità a Varese e Como sono riservate ai trasferimenti volontari.

Le intese disciplinano anche le uscite volontarie incentivate, con un tetto nazionale di 113 addetti. Alla prima verifica di settembre erano state registrate 95 richieste. L'adesione richiede una manifestazione di volontà espressa per iscritto.

La seconda finestra prevede cinque mensilità lorde aggiuntive rispetto al preavviso per le domande presentate entro il 15 novembre, con cessazione del rapporto entro il 30 novembre. Per il personale di Bologna l'adesione era prevista esclusivamente nella prima finestra.

Nel confronto di ottobre, Coin ha annunciato ulteriori 2 milioni di euro da destinare alla ristrutturazione dei negozi e allo sviluppo commerciale, oltre all'avvio della partnership con Mango in sette punti vendita entro novembre.

Il progetto illustrato dall'azienda a settembre prevede di coinvolgere complessivamente 22 negozi entro il 2027, con investimenti dichiarati per circa 18 milioni di euro.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali hanno sollevato nuovamente il tema della mancata disponibilità di Mango al riassorbimento del personale Coin, chiedendo alla direzione di intervenire presso il partner perché siano valutate le candidature delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Con Rebel, dopo circa 300 colloqui, Coin ha comunicato che i distacchi previsti salgono da 55 a 65 equivalenti a tempo pieno, con la disponibilità a esaminare ulteriori candidature.

I distacchi avranno in genere durata annuale e potranno essere rinnovati. Nei primi colloqui erano state prospettate modifiche agli orari e ai regimi di part-time, oltre a richieste di disponibilità al lavoro domenicale e festivo.

Dopo l'intervento sindacale, Coin ha confermato che l'adesione è volontaria e che le condizioni economiche e contrattuali restano garantite. Chi sceglie di proseguire il proprio lavoro in Coin mantiene il rapporto alle condizioni applicate.

Per chi aderisce al distacco, Coin resta titolare del rapporto di lavoro e l'accordo quadro prevede il confronto preventivo con i sindacati e il monitoraggio mensile.

Il nodo più delicato a Milano riguarda il negozio di piazza Cinque Giornate.

La ristrutturazione dell'intero immobile, decisa dalla proprietà, comporterebbe una chiusura di circa un anno e la riduzione della superficie di vendita a 3mila metri quadrati. La trattativa sulla locazione è ancora in corso e l'esito dovrà essere comunicato entro fine anno.

Le organizzazioni sindacali hanno chiesto di avviare subito il confronto sulla gestione del periodo di chiusura e sulle garanzie per il reddito e l'occupazione.

A Sassari, il ritardo dei lavori prolunga il ricorso alla cassa integrazione e sposta la previsione di riapertura a maggio 2027. A Firenze è confermata la conclusione del contratto di solidarietà al 30 novembre, con una verifica sulle condizioni occupazionali e sulle possibilità di reimpiego.

I cantieri aperti nei negozi che continuano a operare pongono anche un problema di sicurezza. Il confronto ha confermato l'attivazione del Tavolo tecnico permanente previsto dagli accordi di agosto, con il compito di monitorare le condizioni di lavoro nell'intera rete.

La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali hanno chiesto di garantire un'effettiva separazione tra le aree di cantiere e quelle aperte al pubblico, a tutela del personale e della clientela.

«Gli accordi del 7 agosto hanno costruito un percorso di salvaguardia occupazionale che deve essere rispettato in ogni territorio e in ogni passaggio della riorganizzazione» ha dichiarato Giovanni Battista Comiati, segretario nazionale della Fisascat Cisl. «La volontarietà dei distacchi, il mantenimento delle condizioni economiche e contrattuali e il confronto sindacale preventivo - ha sottolineato - sono garanzie essenziali. Le partnership commerciali devono contribuire a costruire opportunità concrete anche per il personale Coin, valorizzandone esperienza e professionalità».

«Ora servono risposte puntuali sulle situazioni più delicate, a partire da Milano Cinque Giornate e Sassari, e impegni verificabili sulla tutela del reddito e sulla sicurezza nei negozi. Continueremo a monitorare l'attuazione delle intese affinché il rilancio dell'azienda si traduca in prospettive sostenibili per le lavoratrici e i lavoratori» ha concluso Comiati.

Il confronto al Mimit riprenderà il 23 febbraio 2027.

CASSA COLF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE DOMESTICO



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

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

Numero Verde
800-100026

Settembre/Ottobre 2026
Anno XXXII n° 5

Concessioni Demaniali, occupazione priorità da tutelare

Sindacati: garantire il mantenimento in servizio del personale nei cambi di gestione

Il futuro di chi lavora negli stabilimenti balneari è uno dei nodi del passaggio alle gare per le concessioni demaniali.
Nello schema di bando tipo diffuso a fine settembre, l'impegno ad assumere il personale del concessionario uscente può far guadagnare punti ai concorrenti.
Per la Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria serve una garanzia più forte, con una clausola sociale che obblighi il nuovo gestore a mantenere in servizio il personale.
La richiesta riguarda migliaia di lavoratrici e lavoratori che assicurano accoglienza e sicurezza negli stabilimenti e nei chioschi, sulle spiagge e lungo le rive di fiumi e laghi.
Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha avviato in aprile il confronto con gli enti territoriali per definire un modello nazionale di gara, con regole comuni per la selezione dei concorrenti, la valutazione delle offerte e gli indennizzi.
Il 13 luglio il ministro Matteo Salvini ha partecipato a un tavolo di consultazione sullo schema, elaborato con gli enti territoriali e sottoposto alle associazioni di categoria.
Il passaggio in Conferenza Unificata era all'ordine del giorno del 22 ottobre. Il resoconto ufficiale della seduta registra il rinvio del parere sul testo.
La cornice europea è quella della direttiva sui servizi, nota come Bolkestein. Quando la scarsità delle risorse naturali limita il numero delle autorizzazioni disponibili, l'articolo 12 prevede una selezione imparziale e trasparente, con concessioni a tempo determinato e senza rinnovo automatico.
La Corte di giustizia dell'Unione europea ha ribadito questi principi nel luglio 2026, in un'ordinanza relativa a una controversia sulle concessioni del Comune di Rimini.
Lo stesso articolo consente agli Stati membri di tenere conto, nel definire le regole di gara, di obiettivi di politica sociale e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
Per le concessioni in scadenza secondo il regime transitorio, la normativa italiana fissa al 30 giugno 2027 il termine per l'avvio delle procedure di affidamento.
Le nuove concessioni potranno durare da cinque a vent'anni, in funzione del tempo necessario a recuperare gli investimenti previsti. In caso di subentro, la legge riconosce al concessionario uscente un indennizzo a carico del nuovo gestore. Tra i criteri di valutazione delle offerte figura anche il numero di dipendenti che il concorrente si impegna ad assumere, con riferimento a chi ricava dall'attività presso il concessionario uscente la principale fonte di reddito per sé e per il proprio nucleo familiare.
È su questo meccanismo che interviene la richiesta sindacale di rendere vincolante la tutela occupazionale.
La dimensione del comparto emerge dai dati del Registro delle imprese.
Secondo Unioncamere e InfoCamere, alla fine del 2023 erano 7.244 le imprese registrate nella gestione degli stabilimenti balneari, in aumento del 26,4% rispetto al 2011.
La Riviera romagnola si conferma tra le aree con la maggiore concentrazione di attività, mentre gli incrementi più consistenti nel periodo si sono registrati in Calabria, Campania e Sicilia. Sul fronte del lavoro, le organizzazioni sindacali segnalano che la platea degli addetti cresce sensibilmente in alta stagione.
Per chi lavora con contratti stagionali, il cambio di gestione può incidere anche sulla possibilità di tornare nello stesso stabilimento l'estate successiva.
La Fisascat Cisl e le altre organizzazioni sindacali di categoria chiedono da prima dell'estate di essere ricevute da Salvini. A ottobre hanno inviato una quarta lettera, trasmessa per conoscenza anche al ministro del Turismo, Gianmarco Mazzi. Oltre alla clausola sociale, da introdurre sul modello del Codice dei contratti pubblici, le organizzazioni chiedono che si applichino i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, per contrastare la concorrenza al ribasso sul costo del lavoro. Propongono inoltre la perdita della concessione per il gestore subentrante che violi le norme sul lavoro, sulla salute e sulla sicurezza.
Le organizzazioni sindacali ricordano che il ministro ha incontrato più volte le rappresentanze dei concessionari e chiedono che siano ascoltate anche quelle di chi lavora negli stabilimenti.
La convocazione, ribadiscono, deve arrivare prima che il bando venga emanato. «Dopo sarà troppo tardi».



CISL FISASCAT

LAVORO
PERSONE
TERRITORI
VALORE
INSIEME

LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL
PROGETTO TERZIARIO
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL

ENTI BILATERALI

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO
ebnt ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO
quadrifor
EBIPRO
E.Bi.N.Vi.P. Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata
EBIN COLF Ente bilaterale Lavoratori Domestici
EBN.TER
Ebinprof
onbsi Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati
EBNAIP
EBITERME
EBN Ente bilaterale Unitario del settore Turismo
EBISport Ente bilaterale dello sport
EBIT ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA
EBiDiM Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata
EBIFARM Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fon.Te. FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI
PREVIDENZA COOPERATIVA
PreviAmbiente
Fondapi FONDO PENSIONE Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori delle piccole e Medie Imprese

FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDO EST ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA Commercio Turismo Servizi e Settori Affini
Cassa Assistenza Sanitaria Quadri QuAS
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
FAST FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO
FONDOASIM Fondo assistenza sanitaria integrativa multiservizi
CASSA COLF Cassa Assistenza Sanitaria Lavoratori Domestici
FONDO SANITARIO COOPERSALUTE
FASIV Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza
CASSA PORTIERI
ASTER Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dalle aziende del commercio, del turismo e dei servizi aderenti a Confesercenti
AGIDAE SALUS SETTORE SOCIO SANITARIO
FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA Farmacie Private FASIFAR
FONTUR FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

for.te. fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario
fonTer Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua del Terziario
FONDO PROFESSIONI FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE AZIENDE COLLEGATE
Fonder fondo enti religiosi
Foncoop Formazione per crescere
Fondimpresa Fondo Interprofessionale per la formazione continua

Unipol | UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE