

PROGETTOTERZIARI

PERIODICO DI **INFORMAZIONE** DELLA FISASCAT CISL

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



Partecipazione e Democrazia Economica, il Ddl della Cisl

La partecipazione dei lavoratori nella gestione di impresa leva centrale di un progresso economico socialmente sostenibile, verso una prospettiva di vera democrazia economica.

E' questo uno dei principi ispiratori che, sin dalle origini, muove l'azione della Cisl nella realizzazione di un nuovo equilibrio tra lavoro e capitale, una nuova identità del lavoro ed una integrazione tra cultura rivendi-

cativa e cultura della condivisione.

Un principio rilanciato in occasione della recente sessione congressuale confederale, fulcro di un'articolata campagna nazionale di raccolta firme per una proposta di iniziativa popolare sulla partecipazione che sarà messa a punto dalla confederazione nei primi mesi del 2023.

Un disegno di legge, quello proposto dalla Cisl, che mira a definire e promuovere iniziative contrattuali

nazionali e di secondo livello per la partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva dei lavoratori, dando così seguito a quanto previsto dagli articoli 4,41 e 46 della Costituzione italiana.

La prima tipologia, gestionale, concerne la presenza dei dipendenti o di professionisti da loro indicati, nei consigli di amministrazione o di sorveglianza; la seconda, economica-finanziaria, regola la compartecipa-

zione ai profitti e ai risultati di impresa, compreso l'azionariato; la terza, organizzativa, interessa le modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative ai miglioramenti organizzativi, di processo e di prodotto; l'ultima, consultiva, avviene attraverso il necessario confronto con il sindacato sulle decisioni più rilevanti per il futuro dell'azienda.

(Continua a pagina 3)

Emergenza Contratti, il Governo apre alle Parti Sociali

Nel settore privato sono oltre 6.5 milioni le lavoratrici e i lavoratori con il contratto nazionale scaduto. Dei 208 contratti nazionali più rappresentativi depositati al Cnel, sottoscritti dalle federazioni sindacali aderenti alle confederazioni Cgil Cisl Uil e applicati al 97,1% del totale dei lavoratori, quelli scaduti sono 29. Nel terziario di mercato sono oltre 5 milioni i dipendenti in attesa del rinnovo contrattuale: sono i lavoratori del

terziario e della distribuzione commerciale, del turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, della vigilanza privata e dei servizi fiduciari, degli studi professionali, delle aziende termali, delle cooperative sociali, del settore socio sanitario assistenziale e del lavoro domestico. La questione salariale, pur essendo una delle maggiori emergenze del Paese, continua a restare ai margini del dibattito politico, eppure i

lavoratori italiani sono sempre più poveri considerato che dal 2007 al 2020, anno della pandemia, i salari netti sono diminuiti del 10% e che la metà dei redditi lordi individuali si colloca tra 10.001 e 30.000 euro annui. Salari bassi erosi dall'inflazione ai massimi storici, con le famiglie che fanno sempre più fatica ad arrivare a fine mese. Il ministro del Lavoro Marina Calderone, rispondendo al Question time alla

Camera ad una interrogazione presentata dalle forze politiche di opposizione, ha annunciato la convocazione delle Parti Sociali per sollecitare e accelerare il percorso di rinnovo dei contratti di lavoro scaduti. Il ministro ha confermato l'impegno sulla riduzione del cuneo contributivo e fiscale di cinque punti percentuali nel corso della legislatura.

(Continua a pagina 7)

Lavoro Domestico
Definite le nuove tabelle retributive applicate agli assistenti familiari, colf, badanti e baby sitter
Il servizio
a pagina 13

Gruppo ITX/Zara
Siglato il primo Contratto aziendale applicato ai 7.200 dipendenti della multinazionale spagnola
Il servizio
a pagina 15

Snaitech S.p.A
C'è Intesa sul nuovo Contratto integrativo applicato agli oltre 600 dipendenti della società del gaming
Il servizio
a pagina 17

Alpitour
Siglato il nuovo accordo sullo smart working: fino a 16 giorni al mese agile.
Intesa anche sull'ascolto in cuffia
Il servizio
a pagina 19

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA&SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24

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



CONVENZIONE UNIPOLSAI

Vantaggi dedicati
agli associati.

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

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

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



UnipolSai
ASSICURAZIONI

Sicurezza sul lavoro
Una task force governativa tra ministeri del Lavoro, Giustizia, Istruzione, Pubblica Amministrazione, Salute e Università e Ricerca lavorerà a patto sociale per contrastare il numero degli infortuni

Una task force governativa tra ministero del Lavoro e ministeri Giustizia, Istruzione e Merito, Pubblica Amministrazione, Salute e Università e Ricerca lavorerà per contrastare il numero degli infortuni.

E' quanto emerso al termine del primo incontro del Tavolo sulla sicurezza sul lavoro svoltosi al ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, presieduto dal ministro Calderone e dai colleghi dei dicasteri dell'Istruzione, della PA e della salute, partecipato dai principali interlo-

cutori sociali e Inail, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Associazioni datoriali e sindacali. Per la Cisl ha preso parte all'incontro il segretario confederale Giorgio Graziani.

La task force governativa - per specifiche competenze - lavorerà ad un patto sociale sulla sicurezza sul lavoro, da raggiungere facendo tesoro delle buone prassi già sperimentate durante il periodo pandemico.

Tante le tematiche affrontate, a cominciare dalla necessità di intervenire su

una maggiore diffusione della cultura della sicurezza già a partire dall'istruzione scolastica per preparare i futuri lavoratori.

Spazio anche alla possibilità di semplificare le procedure, con la revisione dell'impianto normativo, il potenziamento dell'attività ispettiva e una formazione specifica rivolta ai lavoratori. Il confronto è stato poi aggiornato al 26 gennaio. Sul tavolo l'approfondimento delle tematiche connesse all'alternanza scuola lavoro.

Da aprile al via la campagna confederale di raccolta firme. Guarini: «Ampia condivisione Partecipazione, la Cisl prepara un Ddl di iniziativa popolare»

La partecipazione dei lavoratori nella gestione di impresa leva centrale di un progresso economico socialmente sostenibile, verso una prospettiva di vera democrazia economica.

E' questo uno dei principi ispiratori che, sin dalle origini, muove l'azione della Cisl nella realizzazione di un nuovo equilibrio tra lavoro e capitale, una nuova identità del lavoro ed una integrazione tra cultura rivendicativa e cultura della condivisione. Un principio rilanciato in occasione della recente sessione congressuale, fulcro di un'articolata campagna nazionale di raccolta firme per una proposta di iniziativa popolare sulla partecipazione che sarà messa a punto dalla confederazione nelle prossime settimane. Un disegno di legge, quello proposto dalla Cisl, che mira a definire e promuovere iniziative contrattuali nazionali e di secondo livello per la partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva dei



lavoratori, dando così seguito a quanto previsto dagli articoli 4,41 e 46 della Costituzione italiana. La prima tipologia, gestionale, concerne la presenza dei dipendenti o di professionisti da loro indicati, nei consigli di amministrazione o di sorveglianza; la seconda, economica-finanziaria, regola la compartecipazione ai profitti e ai risultati di impresa, compreso l'azionariato; la terza, organizzativa, interessa le modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle

decisioni relative ai miglioramenti organizzativi, di processo e di prodotto; l'ultima, consultiva, avviene attraverso il necessario confronto con il sindacato sulle decisioni più rilevanti per il futuro dell'azienda.

«Vogliamo costruire un nuovo protagonismo del mondo del lavoro e delle imprese chiedendo al Governo e al Parlamento di approvare una norma per il coinvolgimento dei lavoratori alla gestione, ai risultati e alla organizzazione delle azien-

de» ha sottolineato il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra. «Una sfida decisiva di un Patto per un'Italia moderna, produttiva, giusta e sostenibile» ha rimarcato il sindacalista. con l'auspicio che «gli interlocutori sociali, politici, istituzionali si uniscano nel percorso per coniugare solidarietà, resilienza, produttività e promuovere così un'evoluzione partecipativa del modello di sviluppo». A fargli eco il segretario generale della Fisascat Davide Guarini. «C'è la più ampia condivisione della proposta che la Cisl intende formalizzare. Nel settore del terziario di mercato è quanto mai importante operare un ampliamento del confronto negoziale anche ai percorsi di partecipazione e di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori» ha dichiarato il sindacalista.

«Per quanto riguarda le più grandi aziende del settore della moderna distribuzione organizzata e dei servizi in generale - ha aggiunto - molto ha fatto la contratta-

zione nell'implementare ed ampliare le occasioni di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione operativa delle imprese».

«Anche in tali settori - ha sottolineato - occorre fare un passo avanti e rendere più organico l'apporto e il contributo che le lavoratrici e i lavoratori possono dare in sede di decisione strategica per quanto riguarda il futuro delle loro imprese».

«Un intervento normativo volto ad agevolare e incentivare forme dirette di partecipazione sia nell'ambito della governance che nel capitale sociale delle imprese - ha chiosato Guarini - rappresenta un obiettivo alla portata delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori in Italia». «Avendo più voce in capitolo - ha concluso - le lavoratrici e i lavoratori rappresenterebbero un argine alle delocalizzazioni e alla rincorsa a forme di sfruttamento del lavoro che in taluni ambiti, fortunatamente minoritari, ancora insistono».

Conflitto russo-ucraino, bandiere della Pace nelle sedi Cisl

In occasione del primo anniversario dall'invasione russa in Ucraina il 24 e 25 febbraio 2023 in tutte le sedi Cisl sono state esposte le bandiere della Pace e dello stato sovrano martoriato, per ribadire il ripudio alla guerra ed esprimere solidarietà e sostegno al popolo di Kiev, tragicamente colpito, e alla sua resistenza, difendere la democrazia e far ripartire i negoziati. Bandiere simbolo dell'appello che la Cisl ha lanciato sin dall'inizio del conflitto per avviare una conferenza internazionale per la pace.

«In continuità con le ragioni della mobilitazione sociale del 5 novembre, la Cisl conferma il proprio sostegno alle iniziative di pace e solidarietà con il popolo ucraino convocate a un anno dall'ini-



zio dell'aggressione russa all'Ucraina» ha dichiarato il segretario generale Luigi Sbarra. «Sosterremo le ragioni di una pace giusta - ha aggiunto il sindacalista - chiedendo agli attori coinvolti di convocare una confe-

renza internazionale per mettere fine al conflitto armato e ristabilire convivenza pacifica e rispetto tra i popoli». La Cisl conferma la dura condanna all'amministrazione di Putin per la feroce aggressione armata e rinnova

il suo impegno a dare sostegno e continuità alla comunità internazionale, all'Unione Europea e agli Stati attivi nel fornire aiuti umanitari, logistici, militari al popolo ucraino e ad una resistenza legittimata dal diritto internazionale a difesa dell'autodeterminazione e della libertà di un popolo.

La Fisascat Cisl ha aderito convintamente all'iniziativa della Cisl, condannando fermamente l'invasione russa. «Per noi non è difficile scegliere da che parte stare, ci schieriamo dal lato giusto della storia, dalla parte degli oppressi» ha dichiarato il segretario generale della federazione cislina Davide Guarini.

«Il conflitto russo-ucraino - ha aggiunto - da una guerra lampo si è trasformata in

una guerra di logoramento destinata a protrarsi ancora per lungo tempo. Di fronte a tale mutamento di scenario, non possiamo e non dobbiamo commettere l'errore di "abituarci" allo status quo, che sarebbe il primo passo verso la strada dell'indifferenza». «Un sentiero che un Sindacato democratico come il nostro, nato dalle ceneri della Resistenza e forgiato nei valori della libertà e della solidarietà - ha chiosato Guarini - non può permettersi di imboccare».

«Rimarremo convintamente al fianco del popolo ucraino martoriato e continueremo a denunciare gli orrori dell'invasione russa per tenere alta l'attenzione e sensibilizzare l'opinione pubblica su questa drammatica vicenda» ha concluso il sindacalista.

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

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

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

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

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

**Sisma Turchia-Siria
La raccolta fondi
Cgil Cisl Uil destinata
ad aiutare le
popolazioni che
abitano i luoghi
colpiti dal terremoto.
Un sostegno
concreto attraverso
un gesto di solidarietà
e vicinanza**

Una raccolta fondi destinata ad aiutare le popolazioni che abitano i luoghi colpiti dal sisma in Turchia e Siria. È l'iniziativa lanciata in tutti i luoghi di lavoro e nei territori da Cgil, Cisl, Uil. "Continua ad aggravarsi il bilancio del fortissimo terremoto che nella notte tra il 5 e il 6 febbraio ha colpito i territori della Siria meridionale e della Turchia. Intere città rase al suolo, decine di migliaia le vittime e centinaia di migliaia le persone sfollate. Numeri purtroppo destinati a crescere di ora in ora e che determineranno una vera e propria crisi umanitaria senza

precedenti", hanno sottolineato in un comunicato unitario le confederazioni sindacali Cgil Cisl Uil.

"Un territorio già fortemente provato dalla guerra civile che da anni dilania le popolazioni si trova, oggi, a dover affrontare anche questa drammatica realtà. Sin dalle prime ore successive al sisma si è messa in moto la macchina internazionale degli aiuti. Molti Paesi, tra cui l'Italia, si sono mobilitati per contribuire ai soccorsi inviando uomini, mezzi, beni essenziali e risorse economiche" prosegue il comunicato. "Anche Cgil,

Cisl, Uil - conclude la nota unitaria - vogliono fare la propria parte attraverso una raccolta fondi, destinata ad aiutare le popolazioni che abitano i luoghi colpiti dal sisma, un sostegno concreto attraverso un gesto di solidarietà e di vicinanza".

Le donazioni potranno effettuarsi sul conto corrente intestato a CGIL CISL UIL SOLIDARIETÀ POPOLAZIONI TERREMOTATE TURCHIA E SIRIA IBAN IT 38 1 01030 03201 000006700060. Per bonifici effettuati all'estero BIC: PASCITM1RM1.

Sbarra: «Lavorare alla costruzione di un modello che preveda un'uscita più flessibile Pensioni e Previdenza, al via il confronto Governo Parti Sociali»

Al via il confronto al ministero del Lavoro tra Governo e Parti Sociali su pensioni e previdenza. Per l'Esecutivo hanno preso parte il ministro Marina Calderone, il sottosegretario al lavoro Claudio Durigon e il sottosegretario all'economia Federico Freni. Per Cgil, Cisl e Uil presenti i segretari generali, Maurizio Landini, Luigi Sbarra e Pierpaolo Bombardieri. All'incontro ha partecipato anche il presidente dell'INPS Pasquale Tridico.

«Il tavolo - ha sottolineato il ministro Calderone - è stato convocato con un obiettivo alto, per dare risposte a chi sta uscendo ora ma anche guardando al futuro previdenziale dei giovani». «E' un impegno preso insieme, una priorità, finalizzato ad inquadrare gli interventi fatti in legge di bilancio e a creare una agenda per le riflessioni sul sistema pensionistico». Il timing dei tavoli tecnici fissato dal ministro ha previsto un primo incontro l'8 febbraio sulle pensioni di garanzia contributiva per giovani e donne per poi proseguire a



cadenza settimanale sulla flessibilità in uscita, separazione tra spesa previdenziale e quella assistenziale, previdenza complementare, rapporto tra attivi/pensionati e rivalutazione delle pensioni, politiche attive e produttività.

Positivo il commento del leader Cisl Luigi Sbarra che ha parlato di «un incontro signifi-

cativo, che deve tracciare il percorso di una nuova previdenza fondata su equità, flessibilità, inclusività e stabilità delle regole». «Abbiamo apprezzato la disponibilità del governo a lavorare per un confronto politico con le parti sociali finalizzato a cambiare la Legge Fornero» ha aggiunto il sindacalista. Per Sbarra bisogna

«lavorare insieme alla costruzione di un modello pensionistico che restituisca ad ogni lavoratore il diritto a una pensione dignitosa e a un'uscita più flessibile dal circuito produttivo». Il sindacalista ha rilanciato le previsioni della piattaforma unitaria Cgil Cisl Uil: interventi a favore delle donne con un passo indietro su opzione donna e il ricono-

scimento di uno sconto di almeno un anno di contributi per figlio per le lavoratrici madri, pensione di garanzia per i giovani, flessibilità in uscita, riconoscimento della diversità dei lavori e supporto ai lavoratori precoci e a chi svolge lavori gravosi e usuranti, previdenza complementare, sostenibilità sociale delle pensioni in essere e legge per la non autosufficienza, separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale, misure speciali per favorire l'uscita dei lavoratori vicini alla pensione nelle aziende messe in crisi dalla pandemia, adeguamenti pieni degli assegni in essere a partire da 4 volte il trattamento minimo.

«Misure necessarie, finanziariamente sostenibili - ha concluso il sindacalista - ampiamente in linea con gli standard europei da inserire all'interno di una riforma coerente, che guardi alle pensioni non come a un mero costo di bilancio ma come un diritto e un giusto riconoscimento alla persona dopo una vita di duro lavoro».

Covip, crescono le adesioni al secondo pilastro: +10,1% in fondi negoziali

Prosegue il trend di crescita delle adesioni al secondo pilastro previdenziale.

Alla fine del 2022 le posizioni in essere presso le forme pensionistiche complementari si attestano a 10,3 milioni, in aumento di 564mila unità (+5,8%) rispetto alla fine del 2021. A tali posizioni, che includono anche quelle di coloro che aderiscono contemporaneamente a più forme, corrisponde un totale degli iscritti di 9,2 milioni (+5,4%).

I dati emergono dall'aggiornamento statistico della Covip. Secondo il Report della Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensioni nei fondi negoziali si registrano 349mila posizioni in più rispetto alla fine dell'anno precedente (+10,1%), per un totale di 3 milioni e 806 mila adesioni. L'incremento continua a dipendere soprat-

tutto dall'apporto delle adesioni contrattuali (circa 200mila), ossia quelle basate sui contratti collettivi che prevedono l'iscrizione automatica dei nuovi assunti e il versamento di un contributo minimo a carico del datore di lavoro.

Quest'anno ha contribuito alla crescita delle posizioni l'attivazione dell'adesione anche attraverso il meccanismo del silenzio-assenso per i neo-assunti del pubblico impiego (circa 80mila).

Nelle forme pensionistiche di mercato, si rilevano 106mila posizioni in più nei fondi aperti (+6,1%) e 84mila posizioni in più nei Pip "nuovi" (+2,3%); alla fine di dicembre, il totale delle posizioni in essere in tali forme è pari, rispettivamente, a 1,842 milioni e 3,697 milioni di unità. Poi ci sono quasi un milione di posizioni tra Pip

vecchi e fondi preesistenti. La Covip sottolinea che, con il calo dei mercati finanziari,

i rendimenti dei fondi integrativi sono stati negativi per circa il 10% nel 2022 a fronte di una rivalutazione del Tfr positiva per l'8,3%. Le risorse destinate alle prestazioni, a fine dicembre 2022, sono pari a 205 miliardi di euro con una riduzione di 7,7 miliardi per effetto delle perdite in conto capitale determinate dall'andamento dei mercati finanziari. Nel 2022 i contributi incassati da fondi negoziali, fondi aperti e Pip sono stati pari a 13,9 miliardi di euro (+4,2%). Nei fondi negoziali, l'attivo netto è di 61 miliardi di euro; esso ammonta a 28 miliardi nei fondi aperti e a 45 miliardi nei Pip "nuovi". Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide

Guarini «la crescita delle adesioni alla previdenza complementare è un fatto positivo che riflette sostanzialmente la maggiore attenzione delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di prestazioni pensionistiche». «Il nostro auspicio - ha aggiunto il sindacalista - è che il confronto Governo Parti Sociali su pensioni e previdenza avviato nelle scorse settimane ponga il giusto riguardo al tema della previdenza complementare, prevedendo azioni volte al rilancio dei sistemi di adesione, da anni sostanzialmente stagnanti, soprattutto nei settori del terziario di mercato dove non vige il meccanismo del silenzio-assenso, rendendola effettivamente accessibile anche a chi lavora nelle piccole e medie imprese, alle donne e ai giovani». Guarini ha rilanciato le pro-

poste sindacali di Cgil Cisl Uil per la riforma previdenziale: l'introduzione di un nuovo periodo di silenzio-assenso esteso a tutti i settori produttivi, la messa in campo di una adeguata campagna informativa e istituzionale e di meccanismi che consentano ai lavoratori di poter esercitare liberamente la scelta di adesione. Per il sindacalista «è necessario promuovere con vigore i fondi pensione negoziali, anche attraverso un intervento sulla tassazione degli investimenti dei fondi pensione, da riportare alle precedenti aliquote più favorevoli, come anche è prioritario promuovere condizioni più vantaggiose affinché i fondi investano maggiormente nell'economia reale del Paese, prediligendo il sostegno alle infrastrutture, anche sociali».



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



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

www.fondoest.it

**Riforma dello Sport
Sindacati a confronto
con Andrea Abodi.
Il ministro si
è impegnato ad
avviare un
tavolo permanente.
Con il varo del
Decreto Milleproroghe
l'entrata in vigore
slitta al 1° luglio 2023**

I sindacati di categoria Slc Cgil, Nidil Cgil, Fisascat Cisl, Felsa Cisl, Uilcom e Uiltemp hanno incontrato il Ministro per lo Sport e i Giovani Andrea Abodi in merito al riordino normativo in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, meglio conosciuta come Riforma dello Sport, la cui applicazione, con il varo del Decreto Milleproroghe, è stata differita al 1° luglio 2023. Il ministro si è dichiarato disponibile a condividere un percorso di confronto nel merito della riforma. La riunione ha rap-

presentato per i sindacati l'occasione per illustrare profili positivi e criticità del testo, con particolare riferimento agli aspetti contrattuali, previdenziali ed assicurativi. Il Ministro si è impegnato ad avviare un tavolo permanente con le organizzazioni sindacali al fine di approfondire tutti gli argomenti necessari, per migliorare la condizione e riaffermare la dignità delle centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori impiegati nel settore con diverse tipologie di contratto. Positivo il commen-

to del segretario nazionale Mirco Ceotto: «Abbiamo chiesto ed ottenuto la calendarizzazione di incontri periodici a partire da febbraio, e rappresentato l'esigenza che si possa avere un confronto, per il tramite del Ministero, anche con una rappresentanza unitaria degli enti sportivi» ha dichiarato il sindacalista. «Finalmente - ha concluso - un tavolo politico per affrontare in maniera strutturale i nodi e le problematiche del settore, in un'ottica di sostenibilità complessiva del sistema».

Emergenza Contratti, il Governo apre alle Parti Sociali Terziario di mercato, Guarini: «Incentivare la contrattazione con tagli contributivi»

Nel settore privato sono oltre 6.5 milioni le lavoratrici e i lavoratori con il contratto nazionale scaduto. Dei 208 contratti nazionali più rappresentativi depositati al Cnel, sottoscritti dalle federazioni sindacali aderenti alle confederazioni Cgil Cisl Uil e applicati al 97,1% del totale dei lavoratori, quelli scaduti sono 29. Nel terziario di mercato sono oltre 5 milioni i dipendenti in attesa del rinnovo contrattuale: sono i lavoratori del terziario e della distribuzione commerciale, del turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, della vigilanza privata e dei servizi fiduciari, degli studi professionali, delle aziende termali, delle cooperative sociali, del settore socio sanitario assistenziale e del lavoro domestico. La questione salariale, pur essendo una delle maggiori emergenze del Paese, continua a restare ai margini del dibattito politico, eppure i lavoratori italiani sono sempre più poveri considerato che dal 2007 al 2020, anno della pandemia, i salari netti sono diminuiti del 10% e che la metà dei redditi lordi individuali si colloca tra 10.001 e 30.000 euro annui.



Salari bassi erosi dall'inflazione ai massimi storici, con le famiglie che fanno sempre più fatica ad arrivare a fine mese. Il ministro del Lavoro Marina Calderone, rispondendo al Question time alla Camera ad una interrogazione presentata dalle forze politiche di opposizione, ha annunciato la convocazione delle Parti Sociali per sollecitare e accelerare il percorso di rinnovo dei contratti di lavoro scaduti. Il ministro ha confer-

mato l'impegno sulla riduzione del cuneo contributivo e fiscale di cinque punti percentuali nel corso della legislatura, percorso già iniziato con gli interventi adottati con la Legge di Bilancio. Ma anche il sostegno alla contrattazione decentrata e al welfare aziendale e l'estensione ai rinnovi contrattuali di forme di tassazione agevolata sulla scia e ad implementazione di quanto già fatto con la Manovra. L'apertura del Governo è stata com-

mentata positivamente dalla Fisascat Cisl. Per il segretario generale Davide Guarini «la strada maestra per aumentare i salari è e resta la contrattazione collettiva». Il sindacalista ha rinnovato l'appello alle Parti Sociali firmatarie la contrattazione nei settori del terziario di mercato, rilanciando sull'urgenza di «definire i rinnovi contrattuali e concertare un meccanismo disincentivante utile a recuperare la perdita di potere di acquisto subita

dalle lavoratrici e dai lavoratori nei periodi di vacanza contrattuale». Guarini ha sollecitato «un decisivo intervento dello Stato per incentivare la contrattazione collettiva, anche di secondo livello, con tagli contributivi alle imprese da legare agli aumenti contrattuali, sgravi fiscali per i lavoratori e una legislazione di sostegno». Il sindacalista ha anche rimarcato la necessità di «ripensare le logiche di adeguamento dei salari» sottolineando che «l'indice Ipca non può più essere ritenuto in grado di assicurare coerenza tra gli aumenti salariali e il costo della vita». Per Guarini «la revisione del parametro dovrà inserirsi in una strategia di più ampio respiro tesa a rinegoziare l'intero modello contrattuale e a correggerne le inefficienze», a partire «dai ritardi strutturali dei rinnovi contrattuali e dagli atteggiamenti volutamente dilatori delle controparti datoriali, finalizzati esclusivamente a pagare in ritardo gli incrementi dovuti e per questa via basare la concorrenza sul risparmio del costo del lavoro anziché sugli investimenti in produttività».

Contratti Terziario, riprese le trattative per il rinnovo

Riprese le trattative di rinnovo dei contratti nazionali del macro-settore terziario distribuzione servizi, distribuzione moderna organizzata e distribuzione cooperativa applicati alla più vasta platea di lavoratori del settore privato in Italia, con oltre 3 milioni e mezzo di addetti impiegati nelle attività commerciali e nelle imprese di servizi. Uno spaccato economico che ricomprende anche i lavoratori dell'Ict e figure dell'e-commerce, oltre alle figure più tradizionali, come gli addetti alle vendite, cassieri e magazzinieri. I negoziati, riavviati il 23 e 25 gennaio con le associazioni imprenditoriali Federdistribuzione e Confcommercio, sono proseguiti il 30 gennaio con Confesercenti e l'1 e 2 febbraio con le asso-

ciazioni cooperative, secondo il calendario di incontri stabilito nei protocolli straordinari di settore condivisi con le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs il 12 dicembre dello scorso anno. Sul tavolo gli aspetti connessi alla prosecuzione del confronto che, per i sindacati, deve portare al rinnovo dei contratti nazionali, tutti scaduti nel 2019, entro la metà dell'anno. Con l'Accordo ponte le parti hanno pattuito per i lavoratori un primo ristoro economico a fronte del lungo periodo di vacanza contrattuale; già con la retribuzione del mese di gennaio è stata corrisposta in busta paga la prima tranche di 200 euro dell'importo riconosciuto a titolo di una tantum, quantificata

complessivamente in 350 euro per il quarto livello di inquadramento, da riparametrare per gli altri livelli. Con la retribuzione del mese di marzo verrà corrisposta la seconda tranche di 150 euro. Con la retribuzione del mese di aprile, inoltre, scatterà, sempre per il quarto livello di inquadramento e da riparametrare per gli altri, un anticipo di 30 euro sui futuri incrementi della paga base definiti con i rinnovi contrattuali. La Fisascat Cisl rilancia i contenuti delle piattaforme presentate alle associazioni imprenditoriali nella fase di avvio dei negoziati: prevenzione dei rischi, salute e sicurezza, formazione continua, inquadramento professionale delle nuove profes-

sionalità e riforma dei sistemi di classificazione del personale, relazioni industriali e partecipazione, mercato e organizzazione del lavoro, welfare contrattuale e salario, ma anche e-commerce, conciliazione vita lavoro, sostegno alla genitorialità e smart working. E ancora cura, assistenza, long term care e nuovi diritti e tutele attivabili in caso di bisogno, come nei radicali processi di riorganizzazione delle grandi superfici di vendita nell'ambito della grande distribuzione organizzata e del franchising. Per il segretario generale della federazione cislina Davide Guarini «il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro del macro-settore terziario può offrire un contributo determinante per la ripresa

economica e sociale, influenzando sulla "questione salariale", dorsale fondamentale per la crescita del Paese, e sulle dinamiche di crescita della domanda interna e del Pil». Il sindacalista ha sollecitato «un decisivo intervento dello Stato per incentivare la contrattazione collettiva anche tramite tagli contributivi alle imprese, da legare agli aumenti contrattuali, e sgravi fiscali per le lavoratrici e i lavoratori» e ha rinnovato l'appello alle Parti Sociali «per giungere ai rinnovi settoriali in tempi brevi» e «concertare un meccanismo disincentivante che sia in ogni caso utile a recuperare la perdita di potere di acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori nei periodi di vacanza contrattuale».



E.Bi.N.Vi.P.

*Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata*

www.ebinvip.it

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

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



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

**Appalti Pulizia Scuole
Epilogo amaro per i
931 Ex Lsu e Appalti
Storici esclusi
dal processo di
internalizzazione.
La procedura di licen-
ziamento collettivo si è
conclusa con un verba-
le di mancato accordo
in sede ministeriale**

Epilogo amaro per i 931 Ex Lsu e Appalti storici esclusi dal processo di internalizzazione dei servizi di pulizia e ausiliario nelle scuole italiane. La procedura di licenziamento collettivo avviata dalle imprese del settore si è conclusa con la sottoscrizione di un verbale di mancato accordo al termine dell'ultimo incontro in fase amministrativa, convocato in terza seduta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attesa che il Ministero dell'Istruzione emanasse il nuovo bando sull'assunzione diretta del personale dando così seguito alle previsioni

della Legge di Bilancio. Disatteso anche il richiesto provvedimento di proroga della durata della Cigs per cessazione di attività, non inserito nella Manovra, che avrebbe consentito di prolungare le tempistiche e di individuare soluzioni alternative ai licenziamenti, quantomeno per le situazioni più complesse. Per i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti «la mancata proroga della Cigs toglie ogni speranza ad una vasta platea di lavoratori e lavoratrici esclusi dal processo di stabilizzazione» e «il mancato accordo rappresenta

un atto negativo e un momento di forte amarezza tra chi in questi anni ha perseguito soluzioni di continuità occupazionale che non escludessero nessuno». Le tre sigle sollecitano la pubblicazione del terzo bando assunzionale e che «si anticipi l'immissione in ruolo, assumendo gli aventi diritto prima del 1° settembre 2023, data prevista dal Decreto Milleproroghe». L'attenzione dei sindacati resta alta sul destino delle lavoratrici e dei lavoratori che, in seguito alla disponibilità di alcune aziende, saranno ricollocati in altri appalti.

Vigilanza Privata, la mobilitazione prosegue nei territori Ulteriore pacchetto di 8 ore di sciopero con presidi e volantinaggi in tutta Italia



Prosegue in tutta Italia la mobilitazione indetta dai sindacati nazionali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti per mantenere alta l'attenzione sull'annosa vertenza che coinvolge i 100mila addetti del comparto dei servizi, in attesa del rinnovo del Contratto nazionale di lavoro scaduto nel 2015. Un ulteriore pacchetto di 8 ore di sciopero ha caratterizzato la nuova onda di protesta avviata a livello territoriale

le, connotata anche dal blocco del lavoro straordinario e dall'organizzazione di presidi e volantinaggi davanti le Prefetture e le sedi di importanti committenti. I lavoratori hanno espresso tutto il dissenso sullo stato dei negoziati, al palo da circa 8 anni, e sulle condizioni di lavoro, ai limiti della sostenibilità, rivendicando la definizione di aumenti salariali dignitosi e l'ampliamento dei diritti e delle tutele contrattuali.

L'ultima sessione di trattativa, svoltasi dopo la pausa natalizia, ha palesato ancora una volta l'indisponibilità delle associazioni imprenditoriali di settore Assiv, Univ, Anivip, LegaCoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Lavoro a trovare una squadra sul rinnovo, con aumenti economici congrui che tengano conto delle dinamiche inflattive e del lungo periodo di vacanza contrattuale. La Fisascat Cisl, presen-

te al tavolo con il segretario generale Davide Guarini e il segretario nazionale Diego Lorenzi, ha stigmatizzato l'atteggiamento dilatorio dei rappresentanti datoriali, esacerbato dalla mancanza di un mandato più ampio da parte delle imprese associate, divise anche a livello di confronto interno, insufficiente a definire una proposta univoca. La federazione cislina ha ribadito la disponibilità ad individuare una sin-

tesi in tempi brevi sull'accordo di rinnovo per restituire la giusta dignità ai lavoratori ed al settore, oggetto di una pericolosa deriva individualistica. La Fisascat Cisl ritiene lo stato di questa trattativa inaccettabile per i tempi e per i modi e valuterà ulteriori iniziative di mobilitazione nelle prossime settimane, a livello nazionale e territoriale, per mantenere accesi i riflettori sulla complessa vertenza.

Ebinvip attiva una nuova prestazione per i non autosufficienti

La bilateralità contrattuale del comparto della vigilanza privata ancora una volta scende in campo a supporto dei più deboli. Ebinvip, l'Ente Bilaterale di settore, ha attivato una nuova prestazione rivolta ai non autosufficienti. Nel dettaglio l'Ente ha deliberato di destinare risorse per aiutare i lavoratori e le lavoratrici con disabilità al 100% o in possesso della legge 104/92 per sé o per l'assistenza prestata in modo continuativo ad un parente (entro il secondo grado)

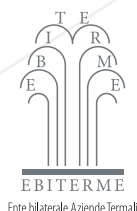
con disabilità in situazione di gravità, anche non convivente. La misura del contributo, erogabile una sola volta nel corso dell'anno di riferimento, è stabilita in 400,00 euro e, nel caso di prestazione richiesta per un figlio minore, sale a 600,00 euro. E' possibile presentare la domanda direttamente dal sito web dell'Ente Bilaterale www.ebinvip.it, attraverso l'accesso all'area "Attività Sociali" e cliccando sulla voce "Contributo di non autosufficienza" seguendo la

procedura indicata. In Italia, secondo una recente indagine del Censis, le persone non autosufficienti sono 3.510.000 (+25% dal 2008), in grande maggioranza anziani: l'80,8% ha più di 65 anni; il generale il 20,8% degli anziani non è autosufficiente e l'80,4% è affetto da almeno una malattia cronica. Secondo il report le risposte pubbliche a questo fenomeno, destinato a crescere alla luce dell'invecchiamento della popolazione, sono insufficienti e inadeguate: solo

il 3,2% degli anziani in situazione di parziale o totale non autosufficienza è assistito dalla rete pubblica. Il 56% degli italiani dichiara infatti di non essere soddisfatto dei principali servizi socio-sanitari per i non autosufficienti presenti nella propria regione. Inevitabilmente, l'onere dell'assistenza ricade direttamente sulle famiglie, chiamate a contare sulle proprie forze economiche e di cura. Per il 33,6% delle persone con un componente non au-

tosufficiente in famiglia le spese di welfare pesano molto sul bilancio familiare, contro il 22,4% rilevato sul totale della popolazione. «Come parti costituenti la bilateralità settoriale nel comparto della vigilanza privata e dei servizi fiduciari - ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Diego Lorenzi - abbiamo ritenuto opportuno offrire un sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici che vivono quotidianamente le difficoltà legate alla disabilità».

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Cooperative Sociali
Le parti firmatarie del
Contratto nazionale
delle Cooperative del
settore socio sanitario
assistenziale educativo
hanno condiviso un
Avviso Comune rivolto
al Governo sulle aree
di miglioramento
del Codice Appalti

Le Parti Sociali firmatarie del Contratto nazionale delle Cooperative del settore socio sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo, i sindacati di categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs e le associazioni datoriali Agci Imprese Sociali, Confcooperative Federsolidarietà e Legacoop Sociali, hanno condiviso un Avviso Comune, rivolto al Governo, sulle aree di miglioramento della normativa in vigore dal mese di aprile 2023, ora all'esame della Conferenza Stato Regioni e delle Commissioni Parlamentari. Le Parti sollecitano la rivedizione del codice in merito ai criteri di accesso alle gare di

appalto, con particolare riferimento al prezzo dell'offerta, che deve tenere conto del costo del lavoro, voce che rappresenta spesso oltre l'80% dell'importo complessivo.

Essenziale per i sindacati che "il riferimento nei bandi di gara alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale di settore comparativamente più rappresentativa sia chiaro ed inequivocabile, per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori, e al settore in generale, maggiori tutele e garanzie".

La richiesta di parte sindacale verte anche sulla "previsione, nei contratti relativi ai servizi sociali e di inserimento lavorativo,

una autonoma clausola di revisione del prezzo dell'appalto a seguito dell'aumento del costo del lavoro derivante dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile", condizione che "determina in ogni caso l'aggiornamento del prezzo dell'appalto a prescindere dalle percentuali indicate al periodo precedente".

Le Parti si sono inoltre impegnate, sin da subito, ad illustrare i contenuti dell'Avviso Comune anche in sede di confronto con altri interlocutori istituzionali: il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato Regioni, l'Anci e la Conferenza delle Regioni.

Terzo Settore, è strappo al tavolo sul nuovo Ccnl Anaste L'associazione datoriale sigla il rinnovo con sindacati non rappresentativi

A fine gennaio si è consumato lo strappo al tavolo sulla definizione del nuovo contratto collettivo nazionale Anaste applicato a circa 20mila addetti del Terzo Settore Socio-Sanitario Assistenziale.

L'associazione datoriale ha deciso di sottoscrivere con associazioni sindacali non rappresentative un contratto nazionale peggiorativo sotto il profilo economico e normativo, vanificando di fatto gli sforzi profusi nei lunghi mesi di trattativa con le organizzazioni sindacali confederali Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs.

Si è conclusa con un verbale di mancato accordo anche la procedura di raffreddamento attivata dal Ministero del Lavoro su richiesta dei sindacati nei confronti dell'Associazione Nazionale delle Strutture della Terza Età. Nel merito l'accordo siglato è peggiorativo e non offre risposte adeguate su trattamento economico, diritti sindacali, mercato e organizzazione del lavoro, tempi di vestizione e svestizione, cambio di gestione e clausola sociale, introducendo condizioni in dumping rispetto alla contrattazione vigente nel settore anche in tema di orario di lavoro, part time, clausole elastiche e maggiorazioni. Altrettanto peggiorative le previsioni contrattuali su malattia e periodo di comportamento. Passi indietro registrati anche in tema di previdenza complementare. Le distanze tra le parti hanno riguardato, in particolare, l'articolato contrattuale riferito al Trattamento Economico della Malattia

RINNOVO ANASTE NON A QUESTE CONDIZIONI

**FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTUCS,
NON SOTTOSCRIVONO IL CCNL ANASTE 2020/2022.**

A seguito di una lunga ed estenuante trattativa durata quasi due anni e nonostante alcuni miglioramenti raggiunti durante l'ardua e faticosa negoziazione con le federazioni di categoria associate alle confederazioni di Cgil, Cisl e Uil, **ANASTE ha sottoscritto il CCNL 2020-22 con organizzazioni che non possono dirsi certo maggiormente rappresentative.** Scelta inspiegabile a fronte delle richieste di FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL, e UILTUCS di proseguire la negoziazione per giungere a quell'intesa auspicata dalle tante lavoratrici e dai tanti lavoratori che operano nel settore.

L'articolato contrattuale presenta numerose criticità che penalizzano lavoratrici e lavoratori e si distanzia dai CCNL di settore sottoscritti dalle OO.SS. Confederali:

- Non è prevista l'integrale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (cosiddetta carenza)
- Non sono previsti i dei tempi di vestizione/svestizione
- È prevista la libertà di licenziare le lavoratrici e i lavoratori, stabilendo un periodo di comporto di soli 140 giorni in tre anni.
- È prevista una maggiorazione insufficiente per il lavoro supplementare, e non in linea con gli altri contratti di settore
- È prevista l'abolizione dei permessi ex festività sopresse e la riduzione del numero di ROL
- La previsione di un importo risibile a titolo di una tantum, pari ad Euro 300,00, da corrispondersi in 15 comode rate mensili è l'ennesima presa in giro
- Non sono previste le indennità professionali per tutte le professioni sanitarie ma solo per gli infermieri (una evidente discriminazione)
- Sulla parte economica i tabellari approvati non sono assolutamente in linea con gli altri CCNL di settore 2020/22 rinnovati o in fase di rinnovo, determinando gli ormai noti effetti negativi del cosiddetto dumping salariale.
- Non è prevista alcuna garanzia per il personale dipendente nei casi di cambi di gestione

La scelta di ANASTE di procedere alla sottoscrizione separata inficia tutto il paziente e responsabile lavoro messo in campo dalle OOSS per provare a sanare il precedente strappo operato dall'Associazione, dimostrando, ancora una volta, una scelta netta e precisa di perseguire una strada che conduce al di fuori dei perimetri minimi della dignità del lavoro e della valorizzazione economica e professionale di chi opera nel settore socio-sanitario-assistenziale.

Per dare dignità alle lavoratrici ed ai lavoratori, FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL, e UILTUCS metteranno in campo, sin da subito, tutte le iniziative utili alla loro tutela.



che non prevede l'integrazione al 100% della normale retribuzione, e al periodo di comporto, nel quale si prevede la facoltà di licenziare il lavoratore che abbia accumulato una pluralità di assenze, frazionate e intermittenti corrispondenti ad un numero di certificati medici non inferiore a dieci con un numero di giorni di malattia

superiore ai 140 giorni (circa 4,6 mesi) nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso, contrariamente alla stragrande maggioranza dei contratti di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nei quali è previsto un periodo di comporto di 12 mesi in tre anni. L'intesa non tiene conto dell'esigenza di

armonizzazione degli istituti normativi ed economici nel settore, imprimendo uno slancio verso il basso. Anaste ha previsto aumenti contrattuali lesivi della dignità dei lavoratori avanzando una proposta di incremento salariale pari a 32,20 € previsti per il 1° livello di inquadramento fino a 43,99€ per l'8° Livello.

Aumenti che non rispondono nella maniera più assoluta alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori attanagliati dall'inflazione ai massimi storici. I sindacati confederali hanno proclamato lo stato di agitazione dei lavoratori, riservandosi di sollecitare Regioni e Governo affinché venga normata la possibilità di affidare convenzioni e servizi in appalto solo agli enti che applicano i Ccnl maggiormente rappresentativi, al fine di tutelare i lavoratori e i fruitori dei servizi.

In un volantino la sintesi del dissenso: "Rinnovo Anaste non a queste condizioni". Le federazioni di categoria Cgil Cisl Uil annunciano battaglia. "Segneremo alla Conferenza delle Regioni questa riprovevole condotta fuori da ogni regola pattizia, che fa venir meno la credibilità di Anaste nei rapporti negoziali e istituzionali a tutti i livelli" recita il comunicato unitario. Per la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca «urge una rivedizione da parte del legislatore per quanto attiene la clausola di salvaguardia». «In particolare - ha aggiunto la sindacalista - l'evidenziazione dei contratti maggiormente rappresentativi in tutti i disciplinari su convenzioni e appalti, al fine di garantire che i servizi vengano svolti tenuto conto della qualità degli stessi». Per Blanca «non si possono più avallare gare in dumping e basate su criteri diversi rispetto all'offerta economicamente più vantaggiosa in servizi dove il costo del personale è ben superiore al 70%».



**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**



Ebit
L'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica scende in campo per la non autosufficienza, la genitorialità e la formazione. Attive le nuove prestazioni di welfare e aggiornamento/riqualificazione

La bilateralità contrattuale scende in campo per la non autosufficienza, il sostegno alla genitorialità e la formazione professionale.

L'Ebit, l'Ente Bilaterale di settore, ha attivato per il 2023 le nuove prestazioni di welfare e di aggiornamento/riqualificazione rivolte ai lavoratori ed alle aziende del comparto. Nell'ambito del welfare, per i dipendenti impiegati con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato,

sono previsti due contributi economici a titolo di una tantum, pari a 200€

per la genitorialità e a 500€ per l'assistenza dei familiari non autosufficienti. Per quanto riguarda la Formazione, le aziende potranno richiedere all'E.B.I.T. un contributo per il finanziamento di percorsi di aggiornamento e riqualificazione, con particolare riguardo all'attualissima tematica della transizione digitale e verde e ai relativi cambiamenti che interes-

sano i modelli organizzativi aziendali.

Le domande di contributo dovranno essere inviate all'E.B.I.T. esclusivamente in via telematica a partire dal 1° febbraio 2023, secondo le modalità, le tempistiche e le scadenze espresse nel "Bando per l'accesso ai contributi alla formazione 2023".

Per ulteriori informazioni consultare il sito web dell'Ente Bilaterale www.ebitnet.it.

Lavoro Domestico, definite le nuove tabelle retributive Applicata la regola pattizia sancita dall'articolo 38 del Contratto nazionale di lavoro



Definite le nuove tabelle retributive applicate agli assistenti familiari colf, badanti e baby sitter.

In sede di Commissione Nazionale, riunita al ministero del Lavoro in terza convocazione, le parti sociali firmatarie del Contratto nazionale, i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil-tucs e le associazioni datoriali di settore Fidaldo e Domina, hanno confermato la regola pattizia sancita nell'art.38, per effetto della quale gli adeguamenti vengono computati in misura pari all'80% del-

le variazioni del costo della vita rilevate dall'Istat al 30 novembre 2022 per le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

L'aumento retributivo, per un assistente familiare che assiste persone non autosufficienti inquadrato nel livello C super con decorrenza dal mese di gennaio 2023, è pari ad un incremento tabellare di € 94,42.

L'aumento retributivo, da riparametrare per gli altri livelli, va da un minimo di

61,10 per il livello A ad un massimo di 116,64 per il livello D super. L'adeguamento dei minimi tabellari aggiorna anche il sistema indennitario e mette in evidenza, in modo inequivocabile che, gli assistenti familiari per effetto del tasso inflattivo avranno una scarsa percezione degli aumenti, soprattutto coloro che effettuano la prestazione di lavoro in regime di non convivenza, ovvero per poche ore la settimana, i cui aumenti sono di pochi centesimi all'ora. Si passa dai 0,44 centesimi per il livello A ai

0,79 al livello D super.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «La contrattazione si conferma strumento risolutivo nel settore del lavoro domestico, dove le Parti Sociali, con lungimiranza, hanno definito un meccanismo pattizio volto ad adeguare le retribuzioni e in grado di preservare il potere di acquisto degli assistenti familiari» ha dichiarato la segretaria nazionale della Fisascat Cisl Aurora Blanca.

«Il ruolo svolto dagli assistenti familiari - ha chiosato la sindacalista - è sem-

pre più centrale e determinante in un Paese lungo quale il nostro, e necessita di una seria riflessione sulle politiche di welfare pubblico, nonché sulle misure volte al contrasto del lavoro sommerso».

«Su questo - ha concluso - tutti gli attori sociali dovranno congiuntamente impegnarsi maggiormente nel prossimo futuro. A nostro avviso è sbagliato generare ulteriori e gravosi allarmismi che nuoccino alle persone che mettono in contrapposizione i nuclei familiari».

Imprese di pulizia, ONBSI lancia il nuovo progetto Safework

Si chiama Safework il nuovo progetto formativo promosso dall'organismo bilaterale ONBSI e finanziato dall'Inail rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori del settore delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi incentrato sull'apprendimento delle tematiche legate all'organizzazione e percezione del rischio nel contenimento degli eventi avversi e alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro.

L'accesso alle attività formative, svolte in modalità online, è riservato alle lavoratrici e ai lavoratori delle aziende aderenti ad ONBSI che, oltre a prendere parte alle sessioni formative, saranno coinvolti nello studio di casi reali e contestualizzati sul settore. Ciascuna attività si compone di due moduli della durata di 4 ore: il Modulo A, dedicato all'organizzazione

e alla percezione del rischio nel contenimento degli eventi avversi, e il Modulo B, relativo alle violenze e alle molestie sui luoghi di lavoro. Ciascun modulo, a sua volta, è articolato in 2 ore di lezioni teoriche, 1 ora di caso di studio e 1 ora di debriefing.

Le lavoratrici e i lavoratori interessati al progetto potranno iscriversi ad una delle edizioni previste nella regio-

ne di appartenenza e calendarizzate secondo la tabella consultabile sul sito web di ONBSI www.onbsi.it.

«La sensibilizzazione rispetto ai temi della prevenzione del rischio e del contrasto ai casi di violenze e molestie sui luoghi di lavoro è argomento molto caro alla Fisascat. Siamo consapevoli di essere di fronte a due problematiche strettamente legate a fattori di carattere

culturale, sui quali il mondo del lavoro è chiamato a un'inversione di marcia» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Diego Lorenzi. «Il cambio di rotta - ha concluso il sindacalista - passa attraverso un'adeguata formazione e informazione delle lavoratrici e dei lavoratori, e per questa ragione non possiamo che salutare con favore l'iniziativa promossa da ONBSI».

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



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

400 corsi

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

— Sono queste alcune delle chiavi che
garantiscono la piena coerenza con la
propria missione e contribuiscono a far
crescere la cultura manageriale nel
nostro Paese.



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

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



H&M
Continua il confronto con la direzione della multinazionale svedese sul rinnovo del Cia da applicare agli oltre 4.300 dipendenti. In esame i testi aziendali su relazioni sindacali e organizzazione del lavoro

Continua il confronto sul rinnovo del Contratto integrativo da applicare agli oltre 4.300 dipendenti.

Per la prima volta dall'inizio della trattativa la multinazionale svedese ha prodotto due testi relativi alle macro-tematiche delle relazioni sindacali e dell'organizzazione del lavoro.

Su entrambi gli aspetti sono stati compiuti dei primi passi in avanti, in particolare in merito all'istituzione della bacheca sindacale elettronica,

alla gestione delle assemblee sindacali per il personale non in turno, alla modifica dell'orario per le lavoratrici e i lavoratori part-time e alla verifica della disponibilità aziendale sul trasferimento dei dipendenti su posizioni aperte sul perimetro aziendale.

Argomenti che - specificano le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - richiedono tuttavia sostanziali modifiche e integrazioni.

Rimangono da affrontare, poi, alcuni punti rimasti totalmente inevasi, come la gestione delle pause, la stabilizzazione contrattuale e la programmazione di ferie e permessi.

L'azienda rivedrà i testi tenendo conto della trattativa intercorsa e farà le opportune riflessioni sui punti più controversi.

Sul fronte sindacale verrà convocato un coordinamento unitario per stabilire la linea di condotta da adottare nel corso dei prossimi incontri.

Itx/Zara, siglato il primo Contratto integrativo di Gruppo Oltre 7.200 i dipendenti della multinazionale spagnola presente in Italia con 335 pdv

C'è intesa sul primo Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo TX presente in Italia con 335 punti vendita ad insegna Zara, Zara Home, Bershka, Pull&Bear, Stradivarius, Oysho, Massimo Dutti e oltre 7.200 dipendenti. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione della multinazionale spagnola l'Accordo per il personale di negozio, approvato dalla consultazione dei lavoratori.

L'integrativo, che avrà durata quadriennale, definisce uno strutturato articolato normativo che interviene su: sistema di relazioni sindacali, mercato e organizzazione del lavoro per i lavoratori a tempo parziale, conciliazione vita lavoro e sostegno alla genitorialità, programmazione e pianificazione ferie e ROL, congedi per formazione, trattamento economico del lavoro festivo, Ticket Restaurant, sistema premiale, supporto alle lavoratrici vittime di violenza, appalti e terziarizzazioni. L'importante assetto della rappresentanza sindacale contempla il riconoscimento dell'assemblea retribuita, sia per i lavoratori che vi prendono parte all'interno del turno di lavoro che all'esterno, in presenza e in videoconferenza, e la definizione di tre livelli di relazioni sindacali: nazionale, territoriale e di punto vendita, con la presenza di RSU e RSA. Sul work life balance l'intesa introduce almeno due weekend liberi l'anno per i negozi che occupano più di 20 dipendenti, migliorabili attraverso la contrattazione di pun-



to di vendita, e sabati e/o domeniche libere per tutte le lavoratrici e i lavoratori del gruppo. Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro la pianificazione dei turni di lavoro sarà consegnata ogni quattro settimane. Sul sostegno alla genitorialità l'intesa riconosce quattro giorni di permesso nella fase della nascita dei figli e due per l'inserimento scolastico, con la possibilità di armonizzare i turni alle esigenze del momento; previsti poi due giorni di permesso poi per quanti hanno genitori over 65 e necessità di assistenza.

Le lavoratrici madri avranno massimo una prestazione in fascia di chiusura alla settimana, fino a un anno di età dei

figli, e un massimo di due, fino ai due anni di età, ma potranno anche fare richiesta del "congedo parentale Cia ITX" istituito dall'accordo, che prevede la possibilità di ottenere fino a 12 mesi di permesso continuativi o frazionati in aggiunta a quanto già previsto dal contratto in tema di maternità. Sul mercato del lavoro l'accordo prevede che le assunzioni a tempo determinato non potranno superare il 18% annuo dell'organico a tempo indeterminato, misura sperimentale finalizzata alla stabilizzazione occupazionale minima del 3% e a contenere il più possibile il numero dei part-time involontari decisi unilateralmente dalla società.

Sull'organizzazione del lavoro per i lavoratori a tempo parziale articolato su 6 giorni, nella settimana in cui il turno di riposo settimanale coincide con la domenica, si applicherà la disciplina della settimana "speciale", con due riposi giornalieri, di cui uno coincidente con la domenica, con conseguente distribuzione delle ore contrattuali nei restanti 5 giorni lavorativi. Elevata al 5% la soglia per l'utilizzo dei permessi studio, per un massimo di tre lavoratori per punto vendita. I Ticket Restaurant saranno riconosciuti a tutti i dipendenti che effettuano almeno cinque ore di lavoro giornaliero, nella misura di 5 euro per i part time e 7 per i full time. L'accordo

introduce anche un Premio Variabile Aziendale di 500 euro se il budget operativo supera il 2,5%, e di 1.000 euro se supera il 5%. Per il lavoro festivo sarà riconosciuta inoltre una maggiorazione del 35%. Tra i punti qualificanti dell'intesa anche l'impegno della società a far rispettare le previsioni contrattuali in ambito di appalti, terziarizzazioni ed esternalizzazioni, con un espresso richiamo alla responsabilità sociale di impresa. Il programma di supporto concreto alle lavoratrici vittime di violenza recepisce la Convenzione ILO 190 e contempla periodi astensione e flessibilità oraria, la riduzione del monte orario contrattuale e il trasferimento in altre città per la messa in sicurezza a fronte di una richiesta di mobilità territoriale, con il rimborso delle spese di viaggio da parte della società che sosterrà anche le spese di un anno del canone di affitto oltre che le spese per la messa in sicurezza dell'abitazione fino ad un importo massimo di 6mila euro. Soddisfazione in casa sindacale. Dopo oltre un anno di trattative, azioni rivendicative, mobilitazioni e scioperi, Filcams Fisascat e Uiltucs in un comunicato unitario sottolineano "l'organizzazione del lavoro condivisa con le parti sociali, non più demandata unicamente alla decisione aziendale". Per il funzionario della federazione cislina Daniele Meniconi «il nuovo contratto integrativo del Gruppo ITX si appresta a divenire un punto di riferimento nel settore del retail commerciale».

Maisons Du Monde, proseguono le trattative sul primo Cia

Proseguono le trattative sulla definizione del primo Contratto integrativo da applicare agli oltre 1.000 dipendenti, per il 70% donne, dell'azienda francese di arredamento, decorazione e complementi d'arredo Maisons Du Monde, presente in Italia con 48 punti vendita.

Il negoziato si è incentrato sulle richieste dei sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, formalizzate con la piattaforma rivendicativa trasmessa nel 2022.

Tra i capitoli del documento

unitario: relazioni sindacali, con la definizione di due specifici livelli di confronto, a livello nazionale e a livello di territorio/punto vendita; diritti di informazione e confronto preventivo su riorganizzazioni, chiusure e nuovi insediamenti; organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai temi della conciliazione dei tempi vita, smart working, e consolidamento delle prestazioni aggiuntive svolte dal personale part-time; e ancora salute e sicurezza, con la richiesta di parte sindacale di amplia-

re le ore di permessi a disposizione dei Rist e di implementare il numero dei delegati sindacali preposti allo svolgimento della mansione; lavoro festivo e domenicale, con la espressa richiesta di individuare le modalità finalizzate a garantire l'equa ripartizione delle prestazioni, su base volontaria, e di definire un "accordo nazionale volto a definire un numero congruo di fine settimana liberi" e l'incremento delle "maggiorazioni".

Sul capitolo Premio Azien-

dale le tre sigle chiedono "la possibilità di incrementare il budget messo a disposizione dall'azienda, cogliendo tutte le possibilità offerte dal TUIR in materia, anche in tema di welfare, volto a rendere maggiormente apprezzabile il contributo fattivo da parte di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore".

La richiesta di parte sindacale verte anche sull'inclusione del "fatturato generato dall'e-commerce per la definizione del salario variabile" e "di disciplinare tutti i bonus erogati in modo unilate-

rale della società".

Al centro della piattaforma rivendicativa anche tutele di genere e genitorialità, buoni pasto, formazione, politiche sociali e di genere, welfare, appalti e terziarizzazioni. La società ha presentato una prima bozza di testo.

Positivo il giudizio delle organizzazioni sindacali sull'andamento del negoziato, da portare avanti in tempi rapidi su tutte le richieste contenute nella piattaforma unitaria.

Il confronto è aggiornato in plenaria al mese di marzo.



 **PREVIDENZA
COOPERATIVA**
Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

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



Meno tasse

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



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



I costi più bassi del settore

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



CONTACT CENTER

Assistenza Online

Compila il form disponibile su
www.previdenzacooperativa.it

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

UFFICI DEL FONDO

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

SITO

www.previdenzacooperativa.it

IGT Lottery S.p.A.
Sindacati al tavolo con la direzione societaria sulle chiusure e sulla riorganizzazione del lavoro da remoto. Più di 1.000 i dipendenti della società italiana concessionaria statale di tutte le lotterie

Sindacati al tavolo con la società IGT Lottery S.p.A., leader del gioco regolamentato, presente in più di 100 paesi nel mondo, con più di 10.500 dipendenti. In Italia da oltre 20 anni, IGT Lottery è la società italiana concessionaria statale di tutte le lotterie (Gioco del Lotto, Gratta e Vinci e Lotteria Italia) con oltre mille dipendenti. Sul tavolo, l'annunciata e imminente chiusura delle sedi di Palermo, Napoli, Bari e Milano e degli spazi di co-working di Bari e Cagliari a far data dal 1° aprile 2023, oltre alla riorganizzazione del lavoro da remoto che ad oggi vede impiegate 900 risorse in smart working e 120 in telelavoro. La situazione – ha specificato IGT – non avrà impatti sui livelli occupazionali, dal momento che tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti potranno aderire allo strumento del telelavoro o, in alternativa, attivare lo smart working dalla sede di Roma. Un tema, quest'ultimo, che ha sollevato le perplessità dei sindacati, date tutte le conseguenze del caso in termini di impatto sulla vita dei lavoratori. L'azienda ha inoltre dichiarato che il centro di costo sarà, per tutti i dipenden-

ti, quello di Roma. I sindacati hanno fatto presente che il tema dell'organizzazione del lavoro e dei servizi non può essere affrontato in modo parcellizzato, ma necessita di un confronto costante da gestire in maniera organica anche in riferimento a quanto stabilito dal CIA. Filcams, Fisascat e Uiltucs attiveranno il confronto con i lavoratori sui territori interessati per verificare le disponibilità e le criticità del caso, avanzando da subito il tema del rimborso delle spese di viaggio per quanto riguarda lo smart working da Roma.

Nike Italy, al via il confronto sul primo Contratto integrativo Oltre 500 i dipendenti dei 22 punti vendita in Italia. Presentata la piattaforma unitaria

Ha preso il via il confronto con la direzione dello storico marchio statunitense di calzature, abbigliamento e accessori sportivi Nike Italy, sulla definizione del primo contratto integrativo aziendale da applicare agli oltre 500 dipendenti dei 22 punti vendita in Italia. I sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno presentato la piattaforma rivendicativa trasmessa alla direzione societaria nel 2022. La proposta di parte sindacale contempla un sistema strutturato di relazioni sindacali, con particolare riferimento alla regolamentazione delle assemblee retribuite, all'istituzione della bacheca elettronica e all'e-commerce, e pone al centro del confronto la flessibilità, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno alla genitorialità, il welfare contrattuale, la prevenzione e il contrasto ai casi di molestie, la definizione di azioni tese alla parità di genere. Tra i capitoli della piattaforma unitaria: organizzazione del lavoro, professionalità, salute e sicurezza, appalti e terzizzazioni, salario variabile e politiche sociali e di genere. In particolare sull'organizzazione del



lavoro l'attenzione dei sindacati è rivolta alla stabilizzazione oraria dei part-time e alla stabilizzazione dei contratti a chiamata e/o a tempo determinato, al confronto sulle assunzioni periodiche e allo svolgimento delle prestazioni nei giorni festivi e domenicali. Focus poi sulla flessibilità in entrata e in uscita, oltre che sullo smart working per i genitori con figli under 14 e sull'incremento della possibilità, per le lavoratrici madri, di accedere su base volontaria al part-time entro i sei anni di vita del figlio. Sul sala-

rio variabile i sindacati richiedono un miglioramento dell'attuale ticket restaurant, un confronto sui meccanismi di premialità aziendale, il rimborso dei consumi per le giornate di smart working e il ricorso al welfare contrattuale, in quest'ultimo caso facendo riferimento ad agevolazioni sul trasporto pubblico locale, e alla previdenza complementare. Una specifica e innovativa riflessione è dedicata inoltre all'introduzione di un pacchetto di stock option per i dipendenti, con la previsione della possibilità

di sottoscrizione di azioni Nike ad un prezzo prestabilito e agevolato. Sulle politiche sociali e di genere la richiesta sindacale verte sull'attivazione della banca ore solidale, sui permessi e sul sostegno per la genitorialità (prevedendo in tal caso un contributo asilo nido/materna del valore di 300 euro), sulla prevenzione e il contrasto ai casi di violenza di genere e sulla definizione di politiche e azioni tese alla parità di genere. I sindacati, ancora, richiamano l'attenzione sul miglioramento del si-

stema dei permessi studio, estendendo la riflessione al tema della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e ad interventi che possano incidere sui percorsi di crescita professionale nei negozi e nel gruppo. Sull'istituto della malattia l'attenzione è rivolta all'aumento del periodo di comporto, all'integrazione del trattamento economico oltre le previsioni del Ccnl e all'estensione dell'assistenza sanitaria integrativa sugli infortuni ai familiari dei dipendenti. Il negoziato è aggiornato a marzo.

Snaitech, sottoscritto il rinnovo del Contratto integrativo aziendale

Sottoscritto il rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato ai circa 600 dipendenti di Snaitech S.p.A., la società attiva nel settore gaming e betting. L'accordo, che mantiene sostanzialmente l'impianto del vecchio integrativo, giunge a pochi mesi di distanza dal rinnovo del CIA di Snaitech BU Ippodromi e rappresenta uno snodo importante anche in vista dell'apertura di un apposito tavolo per

quanto riguarda la rete delle agenzie distribuite sul territorio nazionale.

Tra gli istituti definiti dal contratto il sistema di relazioni sindacali, implementato sia a livello nazionale che territoriale.

Il lavoro domenicale e festivo, su cui le parti hanno previsto l'aumento della maggiorazione al 45%. Incremento che ha riguardato anche le dotazioni per il welfare aziendale, con il contri-

buto per l'iscrizione all'asilo nido del figlio fino a tre anni che è salito a 250 euro per i part-time e a 450 euro per i full-time.

Sul fronte dei ticket restaurant le parti hanno concordato un incremento fino al limite massimo detassabile di 8 euro.

Ancora, l'integrativo prevede un aumento di due mesi del congedo previsto per legge per le vittime di violenza di genere.

Un punto importante, su cui la discussione non è ancora esaurita e continuerà ad essere portata avanti in fase di applicazione del CIA, a partire dal primo trimestre 2023. Ulteriori due giorni, poi, sono stati previsti per il congedo di paternità.

Confermato l'istituto della banca ore, mentre è una novità l'introduzione della banca ore solidale con contributo aziendale. Infine, per quanto riguarda il premio di

risultato, si mantiene il vecchio meccanismo con una rivisitazione dei periodi utili alla determinazione del valore del premio. Soddisfazione in casa Fisascat.

Per la funzionaria Stefania Chicca «l'accordo, a seguito di una serrata trattativa, segna un rilevante passo avanti nelle relazioni sindacali di Snaitech e offre alle lavoratrici e ai lavoratori nuovi importanti istituti».

IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

www.cadiprof.it
info@cadiprof.it



**FONDO
PROFESSIONI**

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

www.fondoprofessioni.it
info@fondoprofessioni.it



EBIPRO

ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it
info@ebipro.it

**Formazione Fisascat
Prosegue al Centro
Studi Cisl l'11^a edizio-
ne del Corso Lungo.
Oltre 50 i partecipanti.
“La comunicazione ef-
ficace, l'ascolto attivo e
la gestione dei conflit-
ti” il leitmotiv della
sessione formativa**

Prosegue al Centro Studi Cisl l'11^a edizione del Corso Lungo promosso dalla Fisascat Cisl. Oltre 50 i partecipanti alla sessione formativa, tra operatori politici e sindacali e componenti di segreteria delle strutture territoriali e regionali Fisascat, impegnati in una settimana di approfondimento su tematiche valoriali e tecnico-operative utili al percorso di crescita nell'organizzazione.

“La comunicazione efficace, l'ascolto

attivo e la gestione dei conflitti quali elementi essenziali dell'attività sindacale” il leitmotiv del 2° modulo formativo, organizzato dal 23 al 27 gennaio dallo staff formativo della Fisascat Cisl Nazionale, Piero Casali, Rosetta Raso e Cinzia Pietrosanto, con il supporto del Prof. Marco Lai e con la partecipazione dell'Ufficio Stampa e Comunicazione della federazione. Tra i relatori alla sessione formativa il segretario organiz-

zativo della Fisascat Cisl Nazionale Mirco Ceotto, oltre ad Alessandro Sorani, Marco Parenti, Valeria Arancio, Annamaria Devanna e Patti Yoga, esperti di comunicazione, coach e learning management.

Conclusioni affidate al segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini.

Il corso lungo proseguirà con altri due moduli, dal 27-31 marzo e dal 22-26 maggio.

Alpitour, siglato il nuovo accordo sullo smart working Fino a 16 giorni al mese di lavoro agile. Intesa anche sull'ascolto in cuffia



Dopo un intenso e articolato percorso di trattativa i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione del tour operator Alpitour il nuovo accordo sulla disciplina dello smart working in vigore dal 20 gennaio 2023. Le parti hanno sottoscritto anche l'intesa sull'ascolto in cuffia.

Il nuovo accordo sullo smart working definisce nuovi e più strutturati elementi di disciplina della gestione del lavoro agile, superando definitivamente il precedente modello di gestione legato ad un regime sperimentale e di natura emergenziale. I lavoratori potranno svolgere la prestazione in modalità

agile da un minimo di 7 giorni fino ad un massimo di 16 giorni al mese, secondo la mansione svolta, destinando alla modalità in smart working almeno il 40% dello sviluppo complessivo dell'orario individuale svolto su base mensile. L'intesa individua inoltre i turni di lavoro che saranno gestiti esclusivamente in smart working, definendo nei fatti un ulteriore aumento della percentuale di lavoro svolto in modalità agile.

Lo smart working non incide sugli elementi contrattuali in essere alla data della stipula dell'accordo individuale, quali il livello, le mansioni, l'inquadramento professionale e la retribuzione, anche

con riferimento ai premi di risultato definiti dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Ai lavoratori è riconosciuto lo stesso trattamento retributivo e normativo applicato ai lavoratori che svolgono la prestazione all'interno dei locali aziendali e potranno accedere a percorsi di formazione e informazione finalizzate ad accrescere specifiche competenze tecniche, organizzative e digitali. L'accordo disciplina, inoltre, il diritto alla disconnessione e il recesso, e impegna l'azienda a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e ad agevolare l'esercizio dei diritti sindacali anche da remoto.

La seconda intesa disciplina l'ascolto in cuffia da parte dei Responsabili operativi del cosiddetto “cruscotto operatori”, richiesto dal lavoratore per un supporto tecnico nello svolgimento delle attività e per l'analisi dei bisogni formativi individuali. L'attività di ascolto non potrà superare il 10% delle ore complessive lavorate su base mensile. Previsto anche il monitoraggio della sala che avverrà in tempo reale senza memorizzazione dei dati nominativi. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Per il funzionario sindacale della federazione cislina Salvo Carofratello «l'accordo sullo smart working consegna, a tutti i lavoratori coin-

volti, la certezza di poter organizzare il proprio lavoro dentro una dinamica operativa che miscela il tradizionale lavoro in presenza con il lavoro agile, con l'opportunità di realizzare un più compiuto equilibrio tra i tempi di vita e quelli di lavoro».

«Il secondo accordo sull'ascolto in cuffia - conclude il sindacalista - risponde all'esigenza di sovrintendere il corretto funzionamento del nuovo modello organizzativo, sia in termini di puntuale verifica dei processi organizzativi che la nuova organizzazione del lavoro determina, sia in ordine all'esigenza di garantire un adeguato percorso formativo del personale coinvolto».

Facebook Italy, raggiunto l'accordo sulla procedura di licenziamento

Al termine di una lunga trattativa è stato raggiunto l'accordo sui licenziamenti attivati da Facebook Italy per 23 lavoratori della sede milanese di Piazza Missori.

Grazie all'intesa siglata dai sindacati territoriali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Milano dalla direzione societaria del social network gli esuberanti sono stati ridotti a 12, circa il 10% del personale

assunto in Italia. I licenziamenti, effettivi dal 17 febbraio 2023, saranno gestiti con il solo criterio della non opposizione su base volontaria.

Ai lavoratori sarà riconosciuto un incentivo all'esodo corrispondente ad un anno di retribuzione.

L'incentivo verrà poi integrato in base ai profili professionali e all'esperienza dei lavoratori coinvolti.

Previste anche integrazioni economiche correlate ai carichi familiari. Per i sindacati «si è riusciti a garantire una soluzione equa per tutti i dipendenti interessati».

«Grazie all'accordo raggiunto - recita un comunicato sindacale unitario - i lavoratori licenziati riceveranno una indennità di licenziamento adeguata e un supporto per la ricerca di nuovi impieghi».

«La nostra azione - concludono le tre federazioni di categoria Cgil Cisl Uil - ha permesso di tutelare i diritti e gli interessi dei lavoratori, garantendo loro un trattamento equo e giusto in un momento difficile. Questo accordo conferma l'importanza del sindacato. Senza il nostro ruolo, i lavoratori sarebbero stati esposti a condizioni di licenziamento ingiuste e senza supporto alcuno».

Fon.Te.



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

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte



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

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it