

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

Le sfide della “rivoluzione terziaria”, le transizioni digitali e occupazionali, richiedono al sindacato una visione innovatrice e progressista nella definizione di una nuova strategia contrattuale che sappia cogliere le trasformazioni del lavoro e contemporaneamente le esigenze dell’innovazione

con la salvaguardia del patrimonio di competenze dei lavoratori: nuove mansioni, nuove professionalità, nuove classificazioni, nuovi regimi d’orario, ma anche un nuovo regime di diritti e tutele contrattuali. Riparte da qui l’azione della Fisascat Cisl, al termine del XX Congresso Naziona-

le di categoria convocato a Baveno dal 5 all’8 aprile 2022. Circa 600 delegati da tutta Italia hanno preso parte dal 5 all’8 aprile alla quattro giorni di confronto sui nuovi scenari economici e sociali e sul ruolo della contrattazione nei settori del terziario di mercato. Il neo eletto consiglio

generale ha confermato alla guida della federazione cislina Davide Guarini. Al suo fianco Vincenzo Dell’Orefice, eletto segretario generale aggiunto, insieme ai colleghi di segreteria nazionale Mirco Ceotto, Aurora Blanca e Diego Lorenzi.

(Continua a pagina 5)

Ccnl Impianti e Attività Sportive, siglato l’accordo di transizione

Buone notizie per gli oltre 200mila dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit. Il 30 maggio 2022 i sindacati di categoria Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom hanno siglato con la Confederazione Italiana dello Sport – Confcommercio Imprese per l’Italia un accordo di transizione sul rinnovo del Contratto nazionale scaduto il 31 dicembre

2018. Nel merito l’accordo contempla il riconoscimento di un incremento economico di 100 euro per il IV livello medio (erogato in due tranches a luglio ed ottobre 2022 con una massa salariale complessiva pari a 1.850 euro), da riparametrare per gli altri livelli e la proroga al 31 dicembre 2023 della validità del Contratto nazionale, oltre ad un nuovo artico-

lato riferito alla stagionalità per la gestione dei picchi di attività lavorativa, anche connessa ad eventi, gare e manifestazioni, con un espresso richiamo alle deroghe previste dalla normativa “in termini di durata del rapporto di lavoro, del limite di contingentamento dei contratti e delle causali per proroghe e rinnovi”. Positivo il commento della Fisascat Cisl.

«Bene la sottoscrizione dell’intesa» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto sottolineando che «occorrerà monitorare le ricadute della Riforma dello Sport e concordare le necessarie modifiche e integrazioni in seno al Contratto Nazionale che sarà sottoscritto nei prossimi mesi».

(Continua a pagina 17)

Sostentamento Clero, nuovo Contratto nazionale per i 1.000 addetti

L’8 gennaio 2022 è stato siglato il nuovo contratto nazionale di lavoro applicato ai circa mille dipendenti dell’Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero e degli Istituti Diocesani.

I sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltucs hanno siglato con l’Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero - costituito nel 1984 dalla Conferenza Episcopale Italiana - l’accordo di rinnovo con-

trattuale con vigenza dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024. L’aumento economico a regime per un 3° livello è di € 82,15; le Parti hanno concordato anche una integrazione a titolo di recupero econo-

mico di euro 210 (sempre al livello 3) per la vacanza contrattuale dal 31 dicembre 2019, anno di scadenza del precedente contratto.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

(Continua a pagina 17)

Carrefour Italia
Raggiunta l’intesa sulla riorganizzazione aziendale. Siglati gli accordi sulla mobilità e sulla gestione del franchising. Il servizio a pagina 23

Gruppo Synlab
Siglato il rinnovo del Contratto aziendale applicato ai 1.800 dipendenti del network di diagnosi medica. Il servizio a pagina 25

Ales S.p.A
C’è Intesa sul nuovo Contratto integrativo applicato ai 1.700 dipendenti della società in house del Mibac. Il servizio a pagina 27

Jungheinrich Italiana
Raggiunto l’accordo di rinnovo del Contratto integrativo applicato agli oltre 1.000 dipendenti della società di prodotti per la logistica. Il servizio a pagina 29

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.

 **CISL**
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

**Infortunati sul lavoro
 Dal 21 al 27 febbraio
 una settimana di
 iniziative ed assemblee
 per fermare la strage.
 Cgil Cisl Uil: indisponibili ad attendere
 oltre, continuando a
 contare lavoratori e
 studenti morti
 sul lavoro»**

Dal 21 febbraio ha preso il via una settimana di iniziative ed assemblee nei per fermare la strage nei luoghi di lavoro. E' quanto deciso dalle confederazioni Cgil Cisl Uil dopo gli ultimi tragici eventi in cui hanno perso la vita lavoratori e giovani studenti. «Non c'è più tempo, non siamo disponibili ad attendere oltre, continuando a contare lavoratori e studenti morti sul lavoro o durante un'esperienza formativa in azienda. Occorre intervenire subito con provvedimenti in grado di fermare la strage» hanno dichiarato i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil Maurizio Landini, Luigi Sbarra e Pierpaolo Bombardieri. «I delegati sindacali – hanno sottolineato i leader sindacali – dialogheranno con i lavoratori e le lavoratrici, stagisti, tirocinanti e ragazze e ragazzi che svolgono percorsi di apprendimento scuola/lavoro sul tema della sicurezza e sul diritto a vedere garantita l'incolumità di chi opera, come dipendente o studente impegnato in un percorso formativo di vario tipo, all'interno di un'azienda, un cantiere o qualsivoglia luogo di lavoro». «È necessario, e le morti di Lorenzo e Giuseppe a distanza di pochi giorni lo

hanno drammaticamente confermato – hanno stigmatizzato - potenziare e migliorare i controlli e garantire una formazione specifica, agli studenti, ai tutor e ai dipendenti già presenti in azienda con linee guida condivise su come operare in queste situazioni». Per Cgil, Cisl e Uil «non è accettabile che la presenza di studenti venga considerata al pari di lavoro subordinato vero e proprio». E ancora la sollecitazione rivolta alle istituzioni. Per Landini, Sbarra e Bombardieri «è il momento di risposte certe sul tema degli infortuni sul lavoro e in itinere».

Il XIX Congresso Cisl lancia la sfida: condividere un nuovo e moderno Patto Sociale Luigi Sbarra confermato alla guida della Confederazione

Dal XIX Congresso nazionale #EsserciPerCambiare la Cisl lancia la sfida al Governo, alle imprese e alle altre organizzazioni sindacali per condividere un nuovo e moderno Patto Sociale.

Il leader Luigi Sbarra, confermato alla guida del sindacato di Via Po, ha elencato l'agenda delle priorità. Il lavoro innanzitutto, che «non può essere precarietà, caporalato, sfruttamento dei più deboli, delle donne, dei migranti. Non può tramutarsi in causa di sofferenza e di morte».

Sbarra ha annunciato il via alla raccolta di firme per la legge sulla partecipazione. Dice no alla legge sul salario minimo. Ha poi sollecitato una riforma fiscale complessiva, che combatta l'evasione e alleggerisca il peso su lavoro e pensioni.

La Cisl in particolare chiede la ripresa del confronto sulla riforma previdenziale, per dare garanzie a giovani e donne, allargare la platea dai lavori gravosi, assicurare maggiore flessibilità in uscita permettendo ad ogni persona di uscire liberamente dopo 41 anni di contributi o raggiunti i 62 anni di età.

Riparte da qui l'azione della Cisl, al termine della ker-



messe congressuale. Oltre mille delegati da tutta Italia hanno preso parte alla quattro giorni di confronto e dibattito sui nuovi scenari economici e sociali e sui grandi temi di attualità, dalle dinamiche inflattive al contesto europeo, dal cambio di passo della globalizzazione al lavoro dei giovani e delle donne, fino all'emergenza legalità, presupposto di uno sviluppo duraturo e sostenibile.

Tematiche affrontate nelle tavole rotonde partecipate da esponenti del Governo,

dalle Parti Sociali e dai contributi del sindacato internazionale.

«Con l'insediamento del Governo Draghi - ha detto Sbarra - si è finalmente aperto un dialogo sociale che ha dato vita ad una serie di accordi di grande rilievo».

«Sul piano del metodo è stata archiviata la disastrosa stagione della disintermediazione» ha evidenziato il leader del sindacato di Via Po rilanciando la concertazione, «da innovare, da rendere snella e reattiva, che porti

affidamenti solidi e regole condivise dando profondità al cammino fatto e alle intese di assoluto valore che ne sono scaturite».

Un messaggio diretto quello che la Cisl ha potuto inviare al Governo, grazie alla presenza del Presidente del Consiglio, intervenuto ai lavori, che ha condiviso la necessità di cambiare per il bene del Paese.

Significativa la firma del manifesto "Siamo Capaci!" per la promozione della legalità nelle scuole, nei luoghi di lavoro e nel territorio sotto-

scritto dalla Cisl e dalla Fondazione Falcone, siglato proprio dal leader Luigi Sbarra e dalla Presidente Maria Falcone.

Intenso il dibattito congressuale partecipato dai delegati e dai dirigenti sindacali che hanno preso parte alla kermesse. Qualità del lavoro, giovani e formazione, occupazione femminile e conciliazione vita lavoro, necessità di nuovi diritti individuali e tutele collettive, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, reinserimento lavorativo, welfare e sviluppo della contrattazione i temi al centro dei vari interventi che si sono succeduti.

Una standing ovation ha salutato i rappresentanti dei sindacati ucraini presenti alla Nuova Fiera di Roma. «Vi siamo vicini. La Cisl è con voi» ha detto dal palco Sbarra in apertura del suo intervento.

Il neo eletto consiglio generale Cisl ha confermato i componenti di segreteria confederale, Daniela Fumara, Angelo Colombini, Andrea Cuccello, Ignazio Ganga, Giorgio Graziani e Giulio Romani. A tutta la squadra i migliori auguri di Buon Lavoro dalla Fisascat, dalla Felsa e dalla Fist!

Contratti, Guarini: «Necessario aprire la stagione dei rinnovi»

«Il Congresso è un vero bagno di democrazia che permette al Sindacato di rinnovarsi in vista delle sfide future» così il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini intervenuto ai lavori del XIX Congresso Cisl. «I valori fondanti della Cisl - ha aggiunto - autonomia, solidarietà, uguaglianza e contrattazione, costituiscono la bussola del nostro modo di fare e intendere il Sindacato». «Luigi Sbarra - ha aggiunto il sindacalista - ha saputo guidare la Cisl

nel momento più difficile dal dopoguerra ad oggi, senza mai vacillare e assumendo posizioni coraggiose, coerenti e mai demagogiche, che hanno avuto il merito di collocare la nostra Confederazione dal lato giusto della storia». Guarini è poi entrato nel merito delle problematiche del terziario di mercato. «Un settore che, dopo l'impatto devastante della crisi pandemica, ha bisogno di rimettersi in piedi e attende risposte pragmatiche e coerenti in materia di digita-



lizzazione, politiche attive e passive, salari». Per il sindacalista lo strumento guida

per rispondere a queste istanze è la contrattazione, «l'unico luogo capace di

ricomporre le legittime esigenze contrapposte di imprese e lavoratori».

E ancora l'esortazione rivolta alle associazioni imprenditoriali di settore per giungere al rinnovo dei contratti nazionali che nel terziario di mercato interessano complessivamente circa 5 milioni di addetti. «Le Parti Sociali - ha concluso il sindacalista - devono aprire una nuova stagione contrattuale che conduca al rinnovo dei contratti scaduti nel più breve tempo possibile».

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

Riordino Contratti
Guarini: «La semplificazione deve essere compiuta nell'ambito dell'autonomia negoziale delle Parti Sociali. Il Cnel assuma quale criterio sui Ccnl da depositare la storicità dei contratti»

«In tema di semplificazione del quadro contrattuale la Fisascat Cisl ha sempre operato per evitare la proliferazione dei contratti nazionali e per dare vita a dei contratti omnibus per ridurre il numero complessivo dei Ccnl ma anche per contenere il dumping contrattuale. La semplificazione non può avvenire per determinazione di Legge ma deve essere unicamente compiuta nell'ambito dell'autonomia negoziale delle Parti Sociali che in maniera responsabile dovranno lavorare alla riduzione complessiva del numero

dei contratti». Così il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha commentato l'intervento di razionalizzazione delle tipologie contrattuali annunciato dal ministro del Lavoro Andrea Orlando in Commissione Lavoro del Senato, richiamando al rischio di una frammentazione eccessiva del mercato del lavoro. «La proliferazione dei contratti - ha aggiunto Guarini - solo in parte dipende dalle organizzazioni sindacali, per lo più risponde alle necessità di tipo organizzativo ed economico delle imprese».

«Una buona parte dei contratti depositati presso il Cnel - ha sottolineato - sono sottoscritti da sindacati autonomi per lo più creati alla bisogna per siglare quell'unico Ccnl che non sarà mai rinnovato». Per Guarini «il Cnel dovrebbe assumere quale criterio per la scelta dei contratti da depositare anche la storicità del contratto, perché l'elemento che spesso viene trascurato è questo: i settori più tradizionali dove vi sono relazioni stabili di frequente danno vita al rinnovo dei contratti».

Fisascat Cisl, dal 5 all'8 aprile il XX Congresso Nazionale Il neo Consiglio Generale rielegge Davide Guarini alla guida della federazione

Le sfide della "rivoluzione terziaria", le transizioni digitali e occupazionali, richiedono al sindacato una visione innovatrice e progressista nella definizione di una nuova strategia contrattuale, che sappia cogliere le trasformazioni del lavoro e di contemperare le esigenze dell'innovazione con la salvaguardia del patrimonio di competenze dei lavoratori: nuove mansioni, nuove professionalità, nuove classificazioni, nuovi regimi d'orario, ma anche un nuovo regime di diritti e tutele contrattuali. Riparte da qui l'azione della Fisascat Cisl, al termine del XX Congresso Nazionale di categoria convocato a Baveno dal 5 all'8 aprile 2022. Circa 600 delegati da tutta Italia hanno preso parte alla quattro giorni di confronto e dibattito sui nuovi scenari economici e sociali e sul ruolo della contrattazione nei settori del terziario di merca-

to. Il neo eletto consiglio generale ha confermato alla guida della federazione Davide Guarini. Al suo fianco Vincenzo Dell'Orefice, eletto segretario generale aggiunto, insieme ai colleghi di segreteria nazionale Mirco Ceotto, Aurora Blanca e Diego Lorenzi. Spetterà a questa squadra portare avanti le rivendicazioni e il percorso dei rinnovi contrattuali di settore che interessano oltre 5 milioni di addetti dei diversi comparti del terziario privato, commercio, turismo e servizi. Un contesto ampio e articolato in uno scenario caratterizzato dalla ripresa inflazionistica e dalle stime di crescita al ribasso che espongono il Paese a rischio stagflazione. «Occorre attribuire una nuova vitalità alla funzione macroeconomica della contrattazione collettiva e costruire

una politica salariale in grado di generare aumenti sufficienti a tutelare il potere di acquisto e sostenere in tal modo anche i consumi interni, agganciando almeno in parte la dinamica energetica a quella dei salari» ha rimarcato il segretario generale Davide Guarini. Un percorso da definire negli oltre 30 contratti nazionali che la Fisascat Cisl sottoscrive, a cui si aggiungono oltre 150 contratti e accordi integrativi aziendali. «Siamo disponibili, come sempre, a fare la nostra parte, assieme agli altri attori in campo - ha aggiunto il sindacalista - per indicare un nuovo orizzonte alla contrattazione nei nostri settori, perché il futuro di lavoratrici e lavoratori dipende da ciò che di buono oggi saremo in grado di fare rinnovando i contratti». Guarini ha rilanciato i contenuti della contrattazione del futuro: «soluzioni in-

novative sui temi del welfare contrattuale, del mercato del lavoro, del salario e del rilancio della contrattazione integrativa, così come sulla regolamentazione delle nuove professionalità e della ricomposizione delle sfere applicative dei contratti». Infine il richiamo «al senso di responsabilità delle associazioni imprenditoriali, alcune delle quali, in taluni casi, hanno attuato strategie negoziali volutamente attendiste e dilatorie», per portare a compimento il percorso dei rinnovi contrattuali. Intenso il dibattito congressuale partecipato dai delegati e dai dirigenti sindacali che hanno preso parte alla kermesse. Qualità del lavoro, giovani e formazione, occupazione femminile e conciliazione vita lavoro, necessità di nuovi diritti individuali e tutele collettive, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, reinserimento lavorativo,

welfare e sviluppo della contrattazione decentrata i temi al centro dei vari interventi che si sono succeduti. A rafforzare il dibattito congressuale l'intervento della segretaria organizzativa federale Daniela Fumarola. La sindacalista ha illustrato l'esito del confronto tra le confederazioni Cgil Cisl Uil e il presidente del Consiglio dei Ministri Mario Draghi sul Def e i nuovi interventi per rilanciare l'economia e a sostegno del caro bollette. «Abbiamo chiesto al premier interventi immediati con la proposta di giungere ad un nuovo patto sociale, indicando dove trovare le risorse» ha dichiarato la sindacalista evidenziando che «la caparbietà della Cisl è stata premiata da aperture del Governo che ha riconosciuto l'importanza del modello di dialogo della confederazione nell'ottica di ricostruzione del Paese».





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

Bilateralità e Welfare
Oltre 100 gli Enti
Bilaterali territoriali
nel settore terziario.
Più di 50 nel turismo e
nei servizi in genere.
Guarini: «Il rinnovo
dei Ccnl sarà un pas-
saggio importante an-
che per riprogettare
la bilateralità»

La bilateralità costituisce oggi un patrimonio importante nel sistema di relazioni sindacali nei settori del commercio, turismo e servizi, con oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti nel settore terziario e più di 50 nel settore turismo e nei servizi in genere. Un'esperienza consolidata nella fase pandemica, con decine di milioni di euro erogati dalla bilateralità settoriale per contrastare l'avanzata del Covid-19, di cui solo più di 18 milioni destinati all'integrazione salariale e al sostegno economico rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori colpiti da sospensione o da riduzione dell'attività lavorativa. Ma come portare avanti nuove strategie della bilateralità per

costruire un sistema di welfare sempre più inclusivo e attento ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori? Se ne è discusso ad una tavola rotonda sul tema "Bilateralità e Welfare nel solco della contrattazione" promossa nell'ambito dei lavori del XX Congresso nazionale Fisascat Cisl. Al focus, moderato dal prof. Marco Lai del Centro Studi Cisl di Firenze, hanno preso parte oltre al segretario generale della federazione cislina Davide Guarini, il direttore generale di Federalberghi e presidente di Ebnt Alessandro Nucera e il presidente di Aiwa Emmanuele Massagli. Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «l'occasione del rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sarà un passaggio importante anche per riprogettare la Bilateralità, intervenire sulla governance e ampliare compiti e funzioni della bilateralità anche a livello territoriale». «Incontro domanda ed offerta di lavoro, analisi e fabbisogno delle professionalità, pesatura e certificazione delle competenze e delle professionalità, sostegno al reddito, formazione e aggiornamento professionale e mutualizzazione di "diritti non più disponibili" sono solo alcune delle missioni da affidare alla Bilateralità accanto a convenzioni assicurative e al sostegno ai percorsi di autoimprenditorialità» ha rimarcato il sindacalista.

Contratti Terziario, oltre 5 milioni in attesa del rinnovo

Guarini: «Da rinnovi contributo determinante per ripresa economica e sociale»

Sono oltre 5 milioni le lavoratrici e i lavoratori in attesa del rinnovo dei contratti nazionali nei settori del commercio e della grande distribuzione organizzata, del turismo, degli studi professionali, della vigilanza privata ma anche delle farmacie municipalizzate, delle imprese di pulizie artigiane e del terzo settore socio sanitario assistenziale educativo. Un contesto ampio e variegato illustrato dalla segreteria nazionale in un panel dedicato, nell'ambito dei lavori del XX Congresso nazionale Fisascat Cisl.

Il confronto a tutto tondo è stato moderato dal presidente di Adapt Emmanuele Massagli. Per la Fisascat Cisl il rinnovo dei Contratti nazionali di lavoro nei settori del terziario di mercato, dopo l'impatto devastante del Covid-19, può offrire un contributo determinante per la ripresa economica e sociale, influendo sulla "questione salariale", dorsale fondamentale per la crescita del Paese, e sulle dinamiche di crescita della domanda interna e del Pil.

La segreteria nazionale ha rilanciato i contenuti delle piattaforme e dei documenti unitari presentate alle associazioni imprenditoriali nella fase di avvio delle trattative di rinnovo: prevenzione dei rischi, salute e sicurezza, formazione continua per riqualificare l'occupazione, inquadramento professionale delle nuove professionalità e riforma dei sistemi di classificazione del personale, relazioni industriali e partecipazione, mercato e organizza-



zione del lavoro, welfare contrattuale e salario, ma anche e-commerce, conciliazione vita lavoro, sostegno alla genitorialità e smart working, tenuto conto dell'elevata presenza femminile nei settori del terziario di mercato, 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 al franchising.

Sul rinnovo dei contratti del terziario, distribuzione e servizi e della grande distribuzione organizzata, applicati alla più vasta platea di lavoratori del settore privato in Italia, il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice ha sottolineato che «occorre tornare ad un livello negoziale e politico che abbia ricadute pratiche» e che

«le Commissioni tematiche tecniche hanno esaurito loro funzione sul confronto tecnico». «I Contratti di settore – ha evidenziato il sindacalista – sono importanti e trasversali: avere un'ampia platea di riferimento è per noi un grande valore perché riesce ad incidere sulle leve macroeconomiche del Paese».

Il segretario nazionale Diego Lorenzi ha acceso i riflettori sul comparto turistico «settore che più di altri ha pagato la crisi ma che merita di essere riqualificato. Nelle piattaforme unitarie di rinnovo puntiamo all'accredimento delle professionalità ma anche a definire nuove norme sull'organizzazione del lavoro e ad un salario congruo e dignitoso. La politica deve fare la sua parte per sostenere il settore».

Ha poi stigmatizzato la recente rottura delle trattative di rinnovo del contratto nazionale del-

la vigilanza privata e dei servizi fiduciari, scaduto nel 2015. Il sindacalista è intervenuto anche sul dibattito aperto sul Ddl Appalti.

«La Camera ripristini l'obbligo di inserimento della Clausola Sociale nei bandi di gara di appalto. E' a rischio un milione di lavoratori negli appalti ad alta densità di manodopera, come nei settori della vigilanza privata, della ristorazione e delle imprese di Pulizia».

La segretaria nazionale Aurora Bianca ha sottolineato «il ruolo svolto dal settore del lavoro domestico, una delle frontiere di contrasto alla pandemia.

Ci interroghiamo su come debellare la piaga del lavoro irregolare e su come implementare la formazione ai fini della certificazione delle competenze».

Sulla trattativa avviata per il rinnovo del contratto degli Studi Professionali la sindacalista

ha sottolineato che «occorre procedere a passo spedito sulla definizione del nuovo contratto, strutturare il dialogo sociale e implementarlo a livello decentrato».

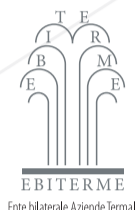
Il segretario nazionale Mirco Ceotto ha sollecitato la ripresa delle trattative nel settore delle farmacie municipalizzate.

«Vogliamo dare ai lavoratori la possibilità di avere condizioni migliori. Il tentativo di precarizzare e abbassare la qualità del lavoro è uno dei problemi che vanno affrontati. Puntiamo al riconoscimento delle professionalità».

Il sindacalista ha sottolineato anche l'impegno del sindacato sul rinnovo del contratto nazionale dello sport e degli impianti sportivi. «Il settore necessita di flessibilità da regolamentare attraverso la contrattazione. Dobbiamo restituire dignità ai lavoratori in tema di previdenza, diritti e tutele».



ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Durtschi (Unicare)
«Il dialogo sociale a livello internazionale è la soluzione per affrontare le nuove sfide. Continueremo a cercare accordi con le grandi multinazionali. Insieme siamo più forti, questa è l'essenza del sindacalismo»

La crisi pandemica, alla quale si è aggiunta la crisi bellica, ci ha insegnato quanto importante sia l'unione e quanto importante sia il ruolo dei lavoratori dei servizi, lavoratori che si sono dimostrati ancora più essenziali durante la pandemia. Sono stati i sindacati ad assicurare la salute e la sicurezza di questi lavoratori, portando avanti una battaglia che ancora continua». E' il messaggio appassionato di Adrian Durtschi, direttore generale di Unicare, il sindacato internazionale della cura e dell'assistenza alla persona affiliato ad Uni-

Global Union, il sindacato globale del settore dei servizi con oltre 20 milioni di iscritti in tutto il mondo, intervenuto ai lavori del II Congresso Nazionale della Fist Cisl. Durtschi ha suggerito il percorso per affrontare le nuove sfide. «Ci sono due modi per affrontare questo momento - ha dichiarato - adottando un approccio nazionale o affrontando la questione con uno spirito internazionale». «Il dialogo sociale a livello internazionale è la soluzione, e per questo continueremo a portare avanti iniziative per cercare accordi con le grandi multinazionali in tutti i settori di nostra competenza» ha assicurato. «Insieme siamo più forti di quanto possiamo esserlo da soli, questa è l'essenza del sindacalismo» ha concluso.

Fist Cisl, dal 27 al 29 aprile a Rimini il II Congresso Nazionale Contrattare Partecipare Costruire. Governare l'innovazione e generare nuove tutele

Le transizioni digitali e la globalizzazione influiranno in misura crescente sul processo di terziarizzazione dell'economia italiana. Già oggi il terziario di mercato vale il 40% del Pil e assorbe oltre il 50% dell'occupazione complessiva, con oltre 11 milioni di lavoratori secondo i più recenti dati Istat. L'occupazione nel settore è riconducibile non più solo al lavoro dipendente, con circa otto milioni di lavoratori subordinati nel commercio, turismo e servizi, ma è sempre più rivolto al lavoro somministrato, con circa 190mila lavoratori in somministrazione, e quasi tre milioni di lavoratori autonomi e atipici, fino alle più recenti forme parcellizzate di occupazione al limite della precarietà lavorativa. Un contesto in evoluzione, in cui nuove norme e rinnovati bisogni di tutela dovranno cercare una sintesi nelle strategie sindacali e contrattuali. Questo lo scenario nel quale si sono svolti a Rimini, i lavori del II Congresso nazionale della Fist Cisl, la Federazione dei Sindacati del Terziario nata nel 2014 dalla sinergia di Fisascat e Felsa, rispettivamente la federazione del commercio turismo e servizi e la federazione dei lavoratori somministrati, autonomi e atipici, entrambe affiliate alla Cisl. «Contrattare, Partecipare, Costruire - Governare l'innovazione e generare



nuove forme di tutela nel Terziario» il tema conduttore della kermesse che ha registrato la partecipazione di oltre 430 delegati provenienti da tutta Italia. Il neo eletto consiglio generale ha confermato alla guida della federazione Davide Guarini. Il leader della Fist, nella relazione introduttiva ai lavori, ha tracciato la road map sulle politiche sindacali e contrattuali della federazione del terziario, a cominciare dall'allargamento delle maglie della rappresentanza estendendo le titolarità oltre il confine del lavoro subordinato fino alle priorità della contrattazione nel terziario di mercato, settore

strategico per la ripresa, dove coesistono in misure crescenti tipologie contrattuali riconducibili al lavoro dipendente e in somministrazione e al mondo delle collaborazioni e del lavoro autonomo. «E' proprio dove esistono forti concentrazioni di tipologie di lavoro "atipico", dove la continuità occupazionale non è garantita, che il sindacato deve lavorare più intensamente per costruire nuove regole, nuove tutele e nuovi diritti per evitare che dall'abuso della flessibilità si degeneri nella precarietà» ha dichiarato il sindacalista. «E' necessario estendere welfare, diritti e tutele anche alle per-

sone in discontinuità occupazionale nel rispetto del paradigma comunitario della flexicurity» ha chiosato evidenziando che «specifiche tutele previdenziali e assistenziali, formazione adeguata, fiscalità equa, equo compenso e nuovi strumenti di tutela di fronte alle inadempienze dei committenti sono solo alcuni dei temi da sviluppare in seno ad un sindacato che si pone come obiettivo l'allargamento rappresentanza al variegato mondo autonomo e degli atipici». «Con questo spirito - ha concluso Guarini - intendiamo portare avanti il progetto Fist Cisl che, nel rispetto dell'autono-

mia delle sue componenti interne, può offrire una voce più forte nel dialogo sociale e un sostegno più solido a questi segmenti di lavoro che meritano di essere riconosciuti, valorizzati e tutelati». Intenso il dibattito congressuale partecipato dai giovani delegati e dai dirigenti sindacali che hanno preso parte alla kermesse. Qualità del lavoro e precarietà, buona occupazione, giovani e formazione, occupazione femminile e conciliazione vita lavoro, flessibilità e necessità di nuovi diritti individuali e tutele attive e passive, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, welfare e bilateralità, questione di genere, innovazione tecnologica e transizioni lavorative i temi al centro dei vari interventi. A rafforzare il dibattito congressuale l'intervento del segretario generale della Cisl Luigi Sbarra. «E' urgente rafforzare le misure di protezione sociale e questo richiede un forte investimento sulle politiche attive per il lavoro» ha dichiarato il leader della Cisl. «Occorre rafforzare le misure finalizzate ad alzare i temi della formazione, dell'orientamento, dell'occupabilità e dell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, temi centrali per cogliere le trasformazioni del mercato del lavoro e sostenere le transizioni lavorative» ha concluso il sindacalista.

Invecchiamento demografico, il ruolo della contrattazione

Rischi e opportunità dell'inverno demografico italiano e ruolo della contrattazione per governare le transizioni i temi al centro della tavola rotonda promossa nell'ambito della prima giornata dei lavori del II Congresso Nazionale della Fist Cisl in corso al Palacongressi di Rimini. «Contrattare e migliorare il presente per costruire il futuro» il leitmotiv dell'evento, moderato dal Presidente di Adapt Emmanuele Massagli. Tra i relatori, oltre al segretario generale della federa-

zione cislina Davide Guarini, Alessandro Rosina, Ordinario di Demografia e Statistica Sociale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e Ignazio Ganga, segretario confederale Cisl. L'Istat e l'Eurostat oggi stimano che gli ultrasessantacinquenni rappresentano il 23,8% dell'attuale popolazione italiana e raggiungeranno il 33,2% nel 2056. Un fenomeno di enorme portata, che incrina forte-

mente il patto intergenerazionale su cui si fonda il sistema di protezione sociale e che ha evidenti ripercussioni sulla società. È Rosina, in videocollegamento da Milano, ad introdurre l'argomento del confronto presentando alcune slide che dimostrano chiaramente il gap tra l'Italia e gli altri Paesi Europei. «Per incidere sulle transizioni - ha dichiarato Rosina - è necessario rendere i giovani protagonisti dei processi di sviluppo e analizzare le sensibilità specifiche delle nuo-

ve generazioni». Per Tiraboschi le risposte non si costruiscono a tavolino. «La contrattazione - ha dichiarato - ha il compito di generare politiche attive sul territorio, sensibilizzare rispetto al tema della formazione, battersi per la dignità del lavoro. Le politiche attive non sono compito dello Stato, ma appartengono al mercato del lavoro e storicamente sono state fatte proprio dal sindacato». E' Ganga ad evidenziare il ruolo del sindacato di fronte alle nuove sfide. «Siamo davanti a una gran-

de stagione di innovazione che il sindacato ha già in mente, è il momento di unire le forze per governare il rapporto tra sostenibilità economica e sostenibilità sociale. Serve produrre molto più welfare e questo è possibile farlo attraverso il confronto politico con il governo e la contrattazione». A Guarini la sintesi del dibattito. «Dobbiamo far passare la cultura di un lavoro non basato solo sul salario minimo ma strutturato in maniera profonda e incentrato sulla persona».



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



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

Unirec
Nuove tutele per i 17mila dipendenti delle aziende della gestione del credito in Italia. Ricordata ad un testo unico la disciplina del lavoro subordinato degli operatori telefonici e degli agenti domiciliari

Nuove tutele per i 17 mila dipendenti delle aziende della gestione del credito in Italia.

I sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'associazione di settore Unirec un accordo triennale di consolidamento sui rapporti di lavoro nel comparto dei servizi alle imprese.

L'accordo, in vigore fino al 31 dicembre 2024, definisce in un unico testo la disciplina del lavoro subordinato degli operatori telefonici e degli agenti domiciliari. La nuova normativa delinea distintamente, in modo ordinato e innovativo, le

figure dell'operatore di call center e dell'operatore addetto alla tutela del credito, al fine di differenziarne la professionalità.

Con l'intesa le Parti si impegnano a formalizzare nel breve periodo un accordo a livello nazionale sulla disciplina dello smart working nel settore.

L'accordo inoltre estende sino al 31 dicembre 2024 il regime agevolato per i dipendenti della detassazione e sono stati inseriti nuovi format aggiornati con riferimenti normativi al GDPR.

Per le Parti Sociali firmatarie «si tratta di

un passo di particolare importanza perché sancisce indirettamente le ragioni tecniche ed organizzative che determinano la necessità di una disciplina specifica nel settore della tutela del credito».

Per Dario Campeotto, funzionario Fisascat Cisl nazionale, «l'accordo affronta tutti gli aspetti salienti dei rapporti di lavoro nella tutela del credito e, grazie ad un indice di facile lettura, oggi è possibile destreggiarsi con facilità sui tanti temi toccati in questi anni di proficua collaborazione».

Appalti, approvato il Ddl Delega in materia di contratti pubblici Guarini: «Il Disegno di Legge va verso la qualificazione del sistema degli appalti»

Nella seduta del 24 maggio la Camera dei Deputati ha approvato il disegno di legge "Delega al Governo in materia di contratti pubblici" per la riforma del quadro legislativo in materia di appalti pubblici.

L'approvazione parlamentare del provvedimento rappresenta uno specifico traguardo del PNRR da conseguire entro il 30 giugno 2022. La rivisitazione della disciplina degli appalti pubblici infatti fa parte degli specifici interventi normativi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che dovranno essere raggiunti, pena la mancata erogazione dei finanziamenti comunitari. L'iter, che segue obiettivi specifici, prevede un cronoprogramma stabilito: a marzo 2023 entrerà in vigore il decreto legislativo attuativo della delega per la revisione del Codice dei contratti pubblici; a giugno 2023, entreranno in vigore di tutte le leggi, regolamenti e provvedimenti attuativi (anche di diritto privato) per la revisione del sistema degli appalti pubblici; a dicembre 2023 è previsto il pieno funzionamento del sistema nazionale di e-procurement. Il Ddl Appalti conferisce al Governo delega ad adottare uno o più decreti legislativi relativi alla disciplina dei contratti pubblici. L'obiettivo è quello di una revisione complessiva della materia dei contratti pubblici, nell'ottica di armonizzare la disciplina nazionale a quella comunitaria e di adeguarla al diritto europeo ed ai principi espressi dalla giurisprudenza della Corte costituzionale e delle giurisdizioni superiori. Si prevede, innanzitutto, di razionalizzare e semplificare la complessa normativa in materia di appalti pubblici al fine di rendere più semplice la partecipazione alle gare d'appalto da parte degli operatori economici, nonché di ridurre gli eventuali margini per l'instaurazione di contenziosi amministrativi che potrebbero rallentare, di fatto, l'avvio di importanti progetti infrastrutturali del Paese.

Tra le direttive a cui attenersi previste nel Disegno di Legge Delega a cui attenersi:

- La revisione delle competenze dell'Autorità nazionale anticorruzione in materia di contratti pubblici al fine di rafforzarne le funzioni di vigilanza sul settore e di supporto alle stazioni appaltanti;
- La ridefinizione della disciplina in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti al fine di conseguire una loro riduzione numerica;
- La partecipazione da parte delle micro e piccole imprese e suddivisione degli appalti in lotti sulla base di criteri qualitativi o quantitativi, anche al fine di valorizzare le imprese di prossimità;
- La semplificazione delle procedure finalizzate alla realizzazione di investimenti in tecnologie verdi e digitali, non-



ché in innovazione e ricerca, anche al fine di perseguire gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;

L'introduzione dell'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire nei bandi di gara, negli avvisi e inviti, in relazione alle diverse tipologie di contratti pubblici, un regime obbligatorio di revisione dei prezzi al verificarsi di particolari condizioni di natura oggettiva e non prevedibili al momento della formulazione dell'offerta, compreso il costo derivante dal rinnovo dei Ccnl sottoscritti dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicabili in relazione all'oggetto dell'appalto e delle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente stabilendo che gli eventuali oneri derivanti dal suddetto meccanismo di revisione dei prezzi siano a valere sulle risorse disponibili del quadro economico degli interventi e su eventuali altre risorse disponibili per la stazione appaltante da utilizzare nel rispetto delle procedure contabili di spesa.

•La ridefinizione della disciplina delle varianti in corso d'opera;

•l'obbligo, per le stazioni appaltanti di inserire, in particolare ove l'intervento stesso riguardi beni culturali, delle specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato nonché le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità;

•La riduzione dei tempi relativi alle procedure di gara fornendo al contempo certezza dei tempi relativi alla stipula dei contratti e all'esecuzione degli appalti, mediante interventi di digitalizzazione e informatizzazione delle procedure di gara;

•L'introduzione dell'obbligo di sottoscrizione di apposite polizze assicurative di copertura dei rischi di natura professionale, con oneri a carico delle amministrazioni, nel caso di affidamento degli incarichi di progettazione a personale interno alle amministrazioni stesse;

•La valorizzazione dei criteri relativi alle competenze tecniche e professionali e dell'adeguatezza dell'attrezzatura tecnica e dell'organico, delle disposizioni relative alla prevenzione antimafia e alla tutela del lavoro;

•La modificazione della disciplina relativa ai servizi sociali e della ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica, nonché quella dei servizi ad alta intensità di manodopera, stabilendo come criterio utilizzabile ai fini dell'aggiudicazione esclusivamente quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa;

•La previsione di meccanismi di razionalizzazione e semplificazione delle forme di partenariato pubblico-privato;

•L'introduzione del divieto di proroga dei contratti di concessione ad eccezione di quelli regolati da principi euro-

pei in materia di affidamento in house;

•La previsione di meccanismi sanzionatori e premiali volti a incentivare la tempestiva esecuzione dei contratti da parte dell'aggiudicatario, nonché di meccanismi di rafforzamento dei metodi di risoluzione delle controversie che siano alternativi al rimedio giurisdizionale;

•La semplificazione delle procedure di pagamento da parte delle stazioni appaltanti del corrispettivo contrattuale, anche riducendo gli oneri amministrativi a carico delle imprese.

Ai microfoni del TgLab il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha spiegato il significato del provvedimento nei settori labour intensive del terziario di mercato, dove oltre un milione di lavoratrici e lavoratori sono addetti negli appalti di servizi multiservizi, ristorazione e mense, vigilanza privata e terzo settore socio sanitario assistenziale educativo. Il sindacalista, auspicando la positiva conclusione dell'iter parlamentare, ha espresso il «giudizio positivo sul Disegno di Legge che va verso la qualificazione del sistema degli appalti, un passo in avanti nella definizione di regole certe in un comparto dove spesso prevale la giungla». Per Guarini «la reintroduzione dell'obbligatorietà della clausola sociale nei bandi di gara negli appalti di servizi ad alta densità di manodopera rappresenta una conquista delle organizzazioni sindacali di categoria Filcams Fisascat Uiltucs che si sono fortemente battute a tutti i livelli, sostenute dalle rispettive confederazioni Cgil Cisl Uil, prendendo anche parte al ciclo di audizioni in VIII Commissione Ambiente». «Il provvedimento - ha chiosato - non rappresenta solo la semplice tutela del posto di lavoro, ma anche la conservazione, presso l'impresa che subentra in caso di cambio appalto, del trattamento economico e delle medesime condizioni di tutela retributiva e contributiva». «Pur in un'ottica di semplificazione delle procedure - ha sottolineato il sindacalista - è importante che si salvaguardi la continuità occupazionale, mantenendo regole basilari di trasparenza e legalità». Guarini ha rilanciato anche sul ruolo della contrattazione. «Bene l'attenzione sui contratti pubblici ma ci sarebbe da introdurre degli elementi di regolamentazione per quanto concerne il campo degli affidamenti tra privati» ha dichiarato il sindacalista evidenziando che «ad oggi di fatto l'unico elemento che disciplina soprattutto i servizi labour intensive negli affidamenti tra privati è il contratto collettivo nazionale di lavoro che nella maggior parte dei casi prevede il passaggio dei lavoratori dalla ditta che perde il lavoro a quella che subentra nella fornitura del servizio svolgendo dunque una funzione di garanzia occupazionale».



Cassa Assistenza
Sanitaria Quadri

Tutto Quadra, nel tuo futuro.

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

**Salario Minimo
La Presidenza del
Consiglio Ue e il
Parlamento europeo
hanno raggiunto un
accordo sul progetto
di direttiva sui
salari minimi.
Preservato il valore
della contrattazione
collettiva**

Il 19 ottobre 2022 la Presidenza del Consiglio dell'Ue e i negoziatori del Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo sul progetto di direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione Europea. L'accordo, ratificato dal Coreper, la riunione degli ambasciatori Ue, prevede in particolare che, laddove il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80%, gli Stati membri dovrebbero stabilire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione dovrebbe stabilire una

tempistica chiara e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva. Il Consiglio e il Parlamento europeo hanno inoltre concordato una serie di misure per migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla protezione del salario minimo. Queste misure includono controlli da parte degli ispettori del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla protezione del salario minimo e lo sviluppo della capacità delle autorità di contrasto di perseguire i datori di lavoro non conformi.

Gli Stati membri con salari minimi legali sono invitati a istituire un quadro procedurale e una normativa ad hoc per stabilire e aggiornare questi salari minimi secondo una serie di criteri chiari.

Gli aggiornamenti dei salari minimi legali avranno luogo almeno ogni due anni (o al massimo ogni quattro anni per quei Paesi che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica). Le Parti Sociali dovranno essere coinvolte nelle procedure per fissare e aggiornare i salari minimi legali.

Donne e PNRR, al via il ciclo di seminari Fisascat Cisl Focus sul ruolo della contrattazione e sulle prospettive occupazionali

Pnrr, occupazione femminile e questione di genere e ruolo della contrattazione al centro del nuovo ciclo di seminari promosso dalla Segreteria Nazionale della Fisascat Cisl unitamente al Coordinamento Nazionale Donne e Politiche di Genere. Il primo dei due appuntamenti programmati si è svolto a Roma il 23 giugno 2022 con circa 60 partecipanti, tra segretarie generali, componenti di segreterie e coordinatrici delle strutture territoriali e regionali Fisascat del Centro-Sud Italia, impegnate in una giornata di confronto sulle prospettive e sulle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il riequilibrio di genere nel mondo lavorativo. Tra le prerogative del PNRR il superamento, entro il 2026, della soglia del 60% di occupazione femminile attraverso una serie di stanziamenti del valore complessivo di 38,5 miliardi di euro, di cui 3,1 destinati a misure direttamente mirate alle donne e 35,4 a interventi indirettamente riconducibili al riequilibrio di genere. Misure che spingono il Sindacato ad interrogarsi sulle azioni contrattuali da mettere in campo per promuovere e interpretare al meglio il cambiamento e sostenere una buona occupazione femminile. Il tema di genere è strategico per la Fisascat Cisl, un'organizzazione sindacale che si declina al femminile, con oltre 260mila iscritte al sindacato, per un peso specifico che supera il 60% dell'intera platea di lavoratrici e lavoratori iscritti. Un dato associativo che riflette il dato occupazionale nei settori del terziario di mercato, dove si registrano i più elevati tassi di attività femminile: nel commercio le lavoratrici costituiscono il 41% degli occupati, seppure questa percentuale arriva al 51% se si tiene in considerazione il solo commercio al dettaglio; nel turismo il dato medio si attesta al 53%, con il picco del 73% in

relazione al segmento delle agenzie di viaggio; nel variegato mondo dei servizi, la presenza femminile è protagonista se si pensa a settori come pulimento e multiservizi, socioassistenziale, studi professionali, per arrivare al lavoro domestico dove il tasso si attesta all'85%. Ai lavori, introdotti da Elena Maria Vanelli, Coordinatrice Nazionale Donne e Responsabile Politiche di Genere Fisascat Cisl, sono intervenute Franca Cipriani, Consigliera di Parità Nazionale della Regione Lazio, e Stefania Negri, Adapt Research Fellow. La ricercatrice in particolare ha delineato gli aspetti conoscitivi del PNRR e le relative opportunità per le lavoratrici. Il focus sulle linee di intervento sulla parità di genere, sulle misure dirette e indirette previste dalle sei missioni del PNRR e sulle previsioni della contrattazione nazionale e integrativa in tema di sostegno alla genitorialità/carichi familiari e parità di genere. Ed è proprio sulla contrattazione, per la Fisascat Cisl, che bisogna puntare per sostenere l'occupazione femminile. «Siamo convinti che senza buona contrattazione – ha sottolineato segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini nell'intervento conclusivo dei lavori – l'obiettivo fissato dal Governo di pervenire al raggiungimento della fatidica soglia del 60% di occupazione femminile entro il 2026 sia destinato a non essere raggiunto». Il sindacalista ha delineato le priorità contrattuali da inserire nei tavoli di confronto. A cominciare dal «rafforzamento del sostegno alla genitorialità e della disciplina dei congedi parentali, equiparando il più possibile quelli di paternità a quelli di maternità per prevenire eventuali discriminazioni indirette che spesso penalizzano le donne». Per Guarini occorre poi «favorire l'utilizzo dello smart working, che consente a lavoratrici e lavoratori

PNRR - Donne

Opportunità e buona occupazione

“Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), entro il 2026 vorrebbe superare la fatidica soglia del 60 per cento di occupazione femminile attraverso una serie di stanziamenti diretti e indiretti del valore di 38,5 miliardi di euro, di cui 3,1 in misure mirate alle donne e altri 35,4 destinati a misure indirettamente riconducibili al riequilibrio di genere.

La Certificazione della Parità di Genere ha previsto, tra le altre cose, un Rapporto sullo stato del personale, anche per le aziende con più di 50 dipendenti, e premialità per le imprese virtuose”.

Quali azioni contrattuali possiamo promuovere appoggiandoci su tali nuove opportunità?

SEMINARIO
23 giugno 2022
Centro Congressi Villa Palestro
Via Palestro 24 - Roma

Con la partecipazione di
Stefania Negri
Adapt Research Fellow
Franca Cipriani
Consigliera di Parità nazionale

Corredati da lavori interattivi coordinati da
Elena Maria Vanelli
Coordinatrice Donne e Politiche di Genere

E conclusi da
Davide Guarini
Segretario Generale

INVIARE L'ADESIONE ENTRO E NON OLTRE IL 18 GIUGNO
coordinamentodonne@fisascat.it

SEMINARIO
12 luglio 2022
Grand Hotel Doria
Viale Andrea Doria 22 - Milano

Con la partecipazione di
Lilli Viviana Casano
Ricerca in diritto del lavoro,
Università degli Studi dell'Insubria
e Adapt Senior Research Fellow

Franca Cipriani
Consigliera di Parità nazionale

Corredati da lavori interattivi coordinati da
Elena Maria Vanelli
Coordinatrice Donne e Politiche di Genere

E conclusi da
Davide Guarini
Segretario Generale

INVIARE L'ADESIONE ENTRO E NON OLTRE L'8 LUGLIO
coordinamentodonne@fisascat.it

una più flessibile gestione dei tempi di vita e di lavoro» e «rafforzare il welfare contrattuale e bilaterale, prevenendo maggiori sostegni alla prima infanzia come i contributi per l'iscrizione dei figli al nido, che permetterebbero alle lavoratrici e ai lavoratori di non dover operare la scelta tra lavoro e carichi familiari». Prioritario anche «lavorare sulla contrattazione di secondo livello

per estendere ulteriormente queste prerogative, poiché la responsabilità sociale d'impresa non è soltanto uno slogan ma anche un dovere, dalla cui applicazione trovano spesso beneficio non solo le lavoratrici e i lavoratori ma anche le aziende stesse». «Come Fisascat, consapevole della rilevanza che le donne assumono per la nostra organizzazione – ha concluso

Guarini – avvertiamo il peso di questa responsabilità e siamo pronti a collaborare con istituzioni a controparti per promuovere una nuova cultura del lavoro che sappia cogliere le opportunità che sono insite nell'occupazione femminile». Il secondo seminario, destinato alle sindacaliste delle strutture territoriali e regionali Fisascat del centro-nord, è previsto a Milano il 12 luglio.



Il TUO diritto
alla salute

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

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

**VISITA IL
NOSTRO SITO**

www.enteaster.it



**Agenzie di Viaggio
Siglate con la Fiavet le
intese sull'avvio
del percorso di rinnovo
del Contratto
nazionale. Circa
86mila gli addetti del
settore. Posticipate
le tranche di aumento
definite dal rinnovo
siglato nel 2019**

Le Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale applicata ai lavoratori del settore agenzie di viaggio e tour operator, i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e l'associazione imprenditoriale Fiavet, hanno concordato di avviare il percorso di rinnovo del Contratto nazionale, scaduto nel 2020. Il settore conta complessivamente 13mila imprese e circa 86mila addetti. Nella fase iniziale del confronto saranno approfonditi i temi della classificazione e dell'inquadramento professionale, dell'organizzazione del lavoro e nuove tecnologie, formazione continua, sostegno al reddito e bilateralità. Fatti salvi accordi di maggior favore, le Parti

hanno anche stabilito di posticipare le tranche di una tantum definite dal rinnovo siglato nel 2019, previste ad ottobre e novembre 2022". Nel mese di settembre è prevista una verifica congiunta dello stato del settore. L'intero settore del turismo organizzato, agenzie di viaggio e tour operator, si trova ancora oggi a dover affrontare una situazione di crisi senza precedenti. Nel 2020, in piena emergenza pandemica, il comparto, che fatturava nel 2019 più di 13,3 miliardi di euro, ha registrato un crollo a 3 miliardi. Il 2021 si è chiuso con 2,5 miliardi di ricavi, con una riduzione superiore all'80%. Le previsioni per il 2022 non sono certo ro-

see considerate le tensioni geopolitiche in atto. «In un contesto di criticità è positivo aver affermato la centralità e le previsioni economiche del Contratto nazionale e aver definito con Fiavet l'avvio delle trattative di rinnovo su temi concordati» ha dichiarato il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. «La nostra priorità – ha chiosato il sindacalista – resta la salvaguardia occupazionale e la tenuta delle imprese». «Il nostro auspicio – ha concluso il sindacalista – è che il turismo, settore strategico della nostra economia, sia opportunamente supportato dal Governo con politiche istituzionali dedicate e la destinazione di ingenti risorse del Pnrr».

**Turismo, il 4 marzo 2022 a Roma il flashmob nazionale
In migliaia alla mobilitazione organizzata per il rilancio per il rilancio della filiera**

Una nuova primavera per il rilancio del turismo e di tutta la sua Filiera, nei comparti dell'accoglienza, dell'organizzazione e dell'intermediazione viaggi, della ristorazione commerciale e collettiva, termale, balneare, del settore meeting, incentivi, conferenze, fiere, ma anche dei poli museali e dei luoghi della cultura, messi a dura prova dalla crisi pandemica e sanitaria che ancora continua produrre i suoi effetti, situazione aggravata dalle tensioni geopolitiche scatenate dalla guerra in Ucraina.

A chiederlo a gran voce i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs stretti in un flashmob nazionale organizzato il 4 marzo 2022 al Colosseo e a tutto il mondo della filiera in un grande e simbolico abbraccio insieme alle migliaia di lavoratrici e lavoratori che hanno manifestato anche al Ponte di Rialto a Venezia, al parco Federico Fellini di Rimini, al Teatro Massimo di Palermo e al Bastione Saint Remy, a Cagliari. "Let's Restart Tourism, Save Jobs, Protect our wealth, Together – Rilanciamo il Turismo, Tuteliamo il lavoro, Proteggiamo il nostro patrimonio, Insieme" il leitmotiv della mobilitazione, che ha voluto lanciare anche un messaggio di pace, solidarietà e vicinanza alla popolazione ucraina tragicamente



colpita dal conflitto. Riflettori accesi sulle diverse vertenze aperte a livello territoriale, con centinaia di addetti in tutta Italia già coinvolti dalle procedure di licenziamento collettivo indiscriminatamente avviate dalle imprese della filiera e del comparto alberghiero, ma anche sulle priorità del sindacato confederale per assicurare una prospettiva di ripresa all'intero settore. Per i sindacati quella che la filiera del Turismo, della Ristorazione e della Cultura sta

vivendo è una situazione di estrema gravità che richiede soluzioni specifiche in grado di accompagnare lavoratori e imprese fino alla piena ripresa: non solo blocco dei licenziamenti e ammortizzatori in deroga, ma misure di politica attiva del lavoro, perché è proprio il lavoro il valore aggiunto di un settore fondamentale per l'economia italiana in un comparto che vale il 13% del Pil. Le organizzazioni sindacali

chiedono un confronto con il Governo, anche alla luce delle opportunità offerte dal PNRR, che coinvolga tutte le parti in campo, anche a livello locale, e sollecitano la definizione di un patto sociale per tutelare l'occupazione, minacciata dai licenziamenti indiscriminati avviati dall'inizio dell'anno. L'auspicio dei sindacati è la definizione e la messa in opera di un nuovo modello di Turismo sostenibile che punti alla qualità del lavoro e dell'offerta.

Forte il richiamo all'importanza fondamentale di riferimenti normativi ed economici certi, che passa anche attraverso il rinnovo dei contratti nazionali e la corretta applicazione delle norme in essi previsti ma anche attraverso il deciso contrasto alla precarietà delle professionalità impiegate di tutta la filiera turistiche, che meritano stabilità e una giusta valorizzazione.

È necessario quindi debellare il lavoro nero e irregolare e tutelare il lavoro stagionale, sottraendolo alla provvisorietà e all'incertezza che lo caratterizza, introducendo forme stabili e permanenti di occupazione.

Al flashmob nazionale al Colosseo ha preso parte anche il segretario confederale Cisl Ignazio Ganga.

«Una risposta importantissima la grande partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla mobilitazione per dire no all'innabissarsi di un settore strategico per il nostro Paese, fondamentale per la ripartenza e lo sviluppo» ha dichiarato il sindacalista.

«Diciamo no ad un'Italia che non riparte dalla sua cultura, dai luoghi più belli e dal suo potenziale fondamentale per farla ritornare a crescere all'interno di una Europa nuova, di pace e solidarietà» ha concluso Ganga.

Contratti ristorazione e alberghi, al via le trattative di rinnovo

Hanno preso il via le trattative di rinnovo del contratto nazionale applicato ad oltre 1 milione di dipendenti dalle 330mila imprese dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva, commerciale e turistica, bar, ristoranti e tavole calde, fast food, pasticcerie, mense, spacci aziendali e dalle aziende di fornitura pasti preparati e mense, prevalentemente in regime di appalto. Il Contratto è scaduto il 31 dicembre 2021.

Dopo uno stallo di due anni sono riprese anche le trattative di rinnovo del contratto nazionale di lavoro, scaduto il 31 dicembre 2018 e in ultravigenza, applicato ai circa 375mila addetti del comparto turistico ricettivo alberghiero, nei villaggi vacanza e nei camping. I sindacati di

categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno ripreso le fila delle proposte di rinnovo contrattuale, a cominciare dal rafforzamento delle linee guida sulle problematiche di interesse comune, a cominciare dalla tutela del lavoro stagionale fino alla sfida della digitalizzazione, senza dimenticare l'urgenza di contrastare le forme irregolari di ospitalità nel comparto alberghiero, in crescita esponenziale e incontrollata.

Tra le priorità l'incremento delle retribuzioni con un sensibile miglioramento del potere di acquisto dei salari, il potenziamento del sistema di relazioni sindacali ai livelli nazionale e decentrato. E ancora il rafforzamento del confronto negoziale di 2°

livello prevedendo un aggiornamento dell'elemento economico di garanzia. In tema di bilateralità e welfare contrattuale, l'esperto richiamo di rivisitare l'attuale sistema di sostegno al reddito, anche considerate le evoluzioni normative sugli ammortizzatori sociali.

Non meno importante il capitolo appalti ed esternalizzazioni, sempre più frequenti nel comparto, prevedendo maggiori tutele per i lavoratori coinvolti dalle procedure di subentro, la piena salvaguardia dell'occupazione e l'integrale applicazione delle previsioni contrattuali anche per i nuovi assunti presso l'appalto.

In primo piano anche i temi della salute e della sicurezza, con la espressa richiesta

di parte sindacale di integrare la normativa esistente con specifiche tutele e regole di prevenzione derivanti dal disagio lavorativo, e della tutela della professionalità, con un adeguato investimento su formazione e aggiornamento professionale, come anche la previsione di nuovi diritti individuali su conciliazione vita lavoro, genitorialità.

Il segretario nazionale della Fisascat Cisl Diego Lorenzi al tavolo di trattativa ha sottolineato «il ruolo fondamentale della contrattazione di settore e di relazioni sindacali costruttive che tanto hanno prodotto durante la fase più acuta della pandemia, definendo l'apporto straordinario della bilateralità contrattuale». «Certamente

– ha concluso il sindacalista – è necessario che la politica sostenga il settore, che vale il 13% del Pil, fondamentale per l'economia del nostro Paese, e preservi la tenuta delle imprese anche per non rischiare di perdere l'attrattività in termini occupazionali» ha concluso il sindacalista. Fisascat Cisl Davide Guarini.

«La nostra priorità – ha chiosato il sindacalista – resta la salvaguardia occupazionale e la tenuta delle imprese». «Il nostro auspicio – ha concluso il sindacalista – è che il turismo, settore strategico della nostra economia, sia opportunamente supportato dal Governo con politiche istituzionali dedicate e la destinazione di ingenti risorse del Pnrr».



**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**



Basi NATO
Sottoscritto il nuovo
Contratto nazionale
applicato ai 108
 dipendenti delle
installazioni civili di
Napoli e Verona.
Incremento economico
del 2,3% pari ad una
massa salariale di
1.330 euro

Il 13 luglio 2022 è stato siglato il nuovo Contratto nazionale applicato ai 108 dipendenti delle installazioni civili operanti presso le Basi NATO dislocate in Italia a Napoli e a Verona. A sottoscrivere l'intesa il Coordinamento Nazionale dei Rappresentanti Sindacali dei Lavoratori (RSL) Civili a Statuto Locale, aderente alla Fisascat Cisl, e i Comandi dell'Allied Command Operations (ACO) appartenenti alla North Atlantic Treaty Organization (NATO). L'accordo, con vigenza retroattiva dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022, definisce un aumento del 2,3% pari ad una massa salariale complessiva di € 1.330 per un 1° livello, € 1.064 per un 2° livello, € 952 per un 3° livello, € 882 per un

4° livello, € 798 per un 5° livello, € 672 per un 6° livello. Gli incrementi salariali, comprensivi degli arretrati saranno riconosciuti con il cedolino paga del mese di luglio 2022. L'impianto normativo conferma l'indennità per il lavoro notturno pari al 50% della paga oraria, l'indennità per il lavoro domenicale pari al 10% della paga oraria per ciascuna ora di lavoro effettiva prestata di domenica, l'indennità di turno pari al 5% della paga base, l'indennità per lavoro in ambienti sotterranei e l'indennità di maneggio denaro entrambi pari al 10% della retribuzione complessiva oltre all'indennità di reperibilità pari all'8% della paga oraria per il numero di ore di reperibilità svolte. Ad ogni lavoratore è inoltre riconosciuto un importo netto mensile di € 116,38 per l'acquisto dei pasti. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per la segretaria nazionale Aurora Blanca «si tratta di un importante rinnovo che costituisce a tutti gli effetti una pietra miliare per valorizzare i proficui rapporti di collaborazione tra il personale civile e il personale militare tesi al riconoscimento reciproco dei ruoli e delle professionalità». «L'intesa – ha aggiunto la sindacalista – definisce congrui aumenti economici in un periodo storicamente difficile per il Covid e connotato dalla mancanza di pace fornendo un immediato recupero del potere di acquisto. Lavoriamo ora per costruire il nuovo scenario contrattuale».

Impianti e Attività Sportive, verso il rinnovo della contrattazione Siglato un accordo di transizione: 100€ di aumento economico al IV livello e stagionalità

Buone notizie per gli oltre 200mila dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit.

Il 30 maggio 2022 i sindacati di categoria Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom hanno siglato con la Confederazione Italiana dello Sport – Confcommercio Imprese per l'Italia un accordo di transizione sul rinnovo del Contratto nazionale scaduto il 31 dicembre 2018.

Nel merito l'accordo contempla il riconoscimento di un incremento economico di 100 euro per il IV livello medio (erogato in due tranches a luglio ed ottobre 2022 con una massa salariale complessiva pari a 1.850 euro), da riparametrare per gli altri livelli, la proroga al 31 dicembre 2023 della validità del Contratto nazionale e un nuovo articolato riferito alla stagionalità per la gestione dei picchi di attività lavorativa, anche connessa ad eventi, gare e manifestazioni, con un espresso richiamo alle deroghe previste dalla normativa "in termini di durata del rapporto di lavoro, del limite di contingentamento dei contratti e delle causali per proroghe e rinnovi".

La trattativa sul rinnovo del Contratto nazionale proseguirà con un tavolo tecnico sui temi dell'inquadramento



del personale, sulla governance della bilateralità settoriale e sulla flessibilità.

Le materie oggetto di analisi saranno: salute e sicurezza, rappresentanza, formazione, contenzioso, welfare, osservatorio bilaterale sul mercato del lavoro, superamento del vecchio regime contrattuale, lavoro sportivo.

In coerenza con l'emanazione di norme applicative in

materia di riforma del lavoro sportivo, in vigore dal 1° gennaio 2023, il tavolo tecnico si occuperà di formulare proposte anche al fine di revisionare e ammodernare gli istituti contrattuali in funzione della "nuova" disciplina del lavoro sportivo.

Il 15 giugno si è riunita l'Assemblea nazionale unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori del settore per esamina-

re le previsioni dell'accordo ponte e per valutare le prospettive del settore in vista dell'entrata in vigore della Riforma dello Sport. Positivo il commento della Fisascat Cisl.

«Bene la sottoscrizione dell'intesa» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto sottolineando che «entro la data di scadenza dell'ac-

cordo dovremo attrezzarci non solo per analizzare l'intero apparato contrattuale, rimettendo in campo la piattaforma unitaria e le richieste delle imprese per giungere in tempi celeri al rinnovo, ma sarà necessario anche monitorare le ricadute della Riforma dello Sport e concordare le necessarie modifiche e integrazioni in seno al Contratto Nazionale».

Sostentamento Clero, nuovo Contratto nazionale per i mille dipendenti

L'8 gennaio 2022 è stato siglato il nuovo contratto nazionale di lavoro applicato ai circa mille dipendenti dell'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero e degli Istituti Diocesani.

I sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uilcom hanno siglato con l'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero - costituito nel 1984 dalla Conferenza Episcopale Italiana - l'accordo di rinnovo contrattuale con vigenza dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024. L'aumento economico a regime per un 3° livello è di € 82,15; le Parti hanno concordato anche una integrazione a titolo di recupero

economico di euro 210 (sempre al livello 3) per la vacanza contrattuale dal 31 dicembre 2019, anno di scadenza del precedente contratto. L'intesa interviene poi sul sistema di classificazione del personale, con l'inserimento di due nuovi livelli di inquadramento per le figure impiegate nel coordinamento e per i nuovi ingressi (Quadro Super e 3 Livello Super) e introduce un ampio articolato sul lavoro agile e sul telelavoro recependo le previsioni del recente accordo Governo Parti Sociali. Rivisitati anche gli scatti di anzianità aumentati del 15% rispetto all'ultimo aggiornamento del 2006. L'accordo

inoltre conferma l'impianto contrattuale del precedente rinnovo con riferimento a: salute e sicurezza; relazioni sindacali nazionali e diritti di informazione a livello di istituto; trattamento famiglia; cessione solidale di ferie e permessi ai colleghi bisognosi; welfare contrattuale riferito all'assistenza sanitaria integrativa e alla long term care con un contributo a carico degli Istituti e la possibilità di iscrizione estesa ai lavoratori in quiescenza e ai familiari, alla previdenza complementare del Fondo Fon.Te.. Confermato anche il fondo interprofessionale di riferimento Fonder per l'accesso agevolato ai

percorsi di formazione professionale. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl che ha preso parte alle trattative con la segretaria nazionale Aurora Blanca e il funzionario sindacale Daniele Meniconi. Per Blanca «il rinnovo del contratto nazionale siglato con l'Istituto Centrale per il Sostentamento al Clero avviene all'indomani del periodo più buio e difficile di questa pandemia ed appare quasi pleonastico sottolineare le evidenti e perduranti difficoltà che si sono attraversate in questa delicata situazione». «Abbiamo orientato la nostra attenzione verso i punti più urgenti e pressanti da dover risolvere,

per dare concretezza alla nostra azione» ha aggiunto Meniconi definendo «importante la risposta data ai lavoratori impiegati nella realtà del sostentamento al clero in tema di classificazione e lavoro da remoto». E' il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini a sottolineare «la funzione sociale e solidaristica dell'impianto contrattuale che conferma anche uno degli obiettivi della contrattazione nel terziario privato, ossia la long term care, la possibilità di creare un sistema di cura e di assistenza sanitaria integrativa nella terza età per se e per i propri familiari».





PREVIDENZA
COOPERATIVA
 Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido

Efficiente

Vantaggioso

Perché è nato Previdenza Cooperativa?

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

Quali sono i vantaggi dell'adesione?



Versamenti periodici

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



Meno tasse

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



Solo con noi hai il contributo dall'azienda

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



I costi più bassi del settore

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



CONTACT CENTER

Assistenza Online

Compila il form disponibile su www.previdenzacooperativa.it

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

UFFICI DEL FONDO

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

SITO

www.previdenzacooperativa.it

**Atlas Copco Italia
Rinnovato il Contratto
integrativo applicato
ai 273 tecnici di
assistenza alle vendite.
Premio di risultato di
1.800€ al raggiungi-
mento del target con-
vertibile fino a 500€ in
servizi offerti dalla
piattaforma welfare**

Raggiunto l'accordo sul rinnovo del Contratto Integrativo per il triennio 2022-2025 applicato ai 273 tecnici di assistenza alle vendite dell'azienda di Atlas Copco Italia. L'intesa ha introdotto importanti novità rispetto al precedente CIA. Tra le più significative, l'introduzione di un "Piano Welfare", con la possibilità per i dipendenti di convertire parzialmente il premio di redditività in servizi offerti dalla piattaforma welfare aziendale per il valore di € 250,00 o € 500,00. Sempre sulla base dell'accordo sottoscritto, inoltre, il risultato del premio di redditività -

€ 1.800,00 al raggiungimento del 100% del target - sarà definito senza tener conto del parametro dell'assenteismo "collettivo". Il rinnovo incide anche sull'istituto della trasferta, riformato sia sul piano normativo sia su quello economico. Sotto il profilo economico, in particolare, le parti hanno concordato un incremento di € 2,00 e la possibilità di considerare un'unica voce per il rimborso del pranzo e della cena fino a € 55,00. Un importante intervento riguarda poi il tema della flessibilità, sia sul versante dell'orario d'entrata - stabilizzato secon-

do lo schema adottato durante il periodo di pandemia - sia su quello dello smart working, che l'azienda si è impegnata ad assicurare per un massimo di due giorni settimanali secondo il regolamento interno.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Siamo soddisfatti del rinnovo, soprattutto per averlo raggiunto nei tempi previsti, e siamo convinti che questo assetto possa condurci al 2025 in una situazione di tranquillità» ha dichiarato il funzionario della Fisascat Cisl Dario Campeotto.

Ccnl Vigilanza Privata, il 2 maggio in sciopero per il rinnovo In più di 4mila al corteo organizzato dai sindacati nelle strade della capitale



Grande adesione allo sciopero di 24 ore dei lavoratori e delle lavoratrici del settore indetto dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per il 2 maggio - differito al 17 luglio per gli addetti alla sicurezza negli aeroporti - con adesioni in alcuni casi pari a quasi il 100% dei lavoratori. Migliaia di lavoratrici e lavoratori da ogni parte d'Italia, isole comprese, hanno sfilato per le strade della capitale alla mobilitazione #ContrattoInSicurezza. Il corteo, partito da piazza della

Repubblica, si è snodato lungo via Cavour e i Fori Imperiali, per poi concludersi in piazza Madonna di Loreto. La protesta contro lo stop dei negoziati per il rinnovo del Ccnl, scaduto nel 2015 dopo il fallito tentativo di conciliazione con le associazioni imprenditoriali di settore Assiv, Univ, Anivip, LegaCoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Lavoro, indisponibili a trovare la quadra sull'aumento salariale. Negli interventi dei delegati e delle delegate intervenuti alla

manifestazione tutto il dissenso sullo stato in cui versa il settore e sul disagio delle lavoratrici e dei lavoratori, con stipendi insufficienti e di fronte alla costante violazione delle norme di legge e dei contratti anche in tema di salute e sicurezza, esposti quotidianamente al pericolo e alle logiche del massimo ribasso che imperversano nel settore dei servizi che opera prevalentemente in regime di appalto, dove spesso e volentieri la mancata applicazione della clausola sociale comporta

il mancato rispetto degli standard minimo di protezione sociale. «I lavoratori e le lavoratrici - hanno dichiarato i segretari nazionali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - non possono continuare ad avere stipendi inadeguati con l'andamento dell'inflazione». Sulla vertenza, dopo l'impegno assunto dal ministro del Lavoro Andrea Orlando, si sono registrati alcuni attestati di solidarietà dal mondo politico. Ma non basta. «È necessaria un'immediata ripresa delle trattative -

hanno aggiunto le tre sigle - che siano portate avanti dalla parte datoriale, con massima serietà e concretezza, per arrivare a un contratto giusto: i lavoratori sono stanchi». «Il 2 maggio è una data storica, parte da qui la grande reazione del sindacato» ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Diego Lorenzi sottolineando «l'importanza del settore e di un popolo di lavoratori invisibile e silente che merita il rinnovo del contratto nazionale».

Settore Termale, prorogata al 30 giugno la validità del Ccnl

Prorogata al 30 giugno 2022 la validità del Contratto Nazionale applicato ai 15mila dipendenti delle aziende termali, prevalentemente stagionali, occupati negli oltre 320 stabilimenti termali italiani. Le Parti Sociali, i sindacati di categoria Fisascat Cisl e Uiltucs, e l'associazione datoriale di settore Federterme, hanno siglato un verbale di accordo sull'efficacia della contrattazione di settore rinnovata nel 2018. «Il grave stato di crisi conseguente alla perdurante pandemia da Covid-19, che ha coinvolto il maniera significativa anche il settore termale - recita l'intesa - fa sì che non sus-

sistano, al momento, le condizioni minime per un proficuo avvio del confronto per il Rinnovo del Contratto, rendendo evidenze la necessità di disporre di un ulteriore lasso di tempo per valutare appieno l'andamento dell'attuale situazione di emergenza sanitaria e delle sue conseguenze sull'andamento del settore». Il comparto termale ancora sconta gli effetti della crisi pandemica. Nei mesi scorsi l'Ente Bilaterale settoriale Ebitermie costituito pariteticamente dalle Parti Sociali, nel terzo progetto integrato di ricerca, ha analizzato l'impatto della pandemia con l'obiettivo di

individuare e proporre soluzioni volte a definire proposte concrete per un maggiore sviluppo del turismo del benessere e sanitario. Secondo la ricerca l'emergenza sanitaria ha bloccato tutto il settore provocando la sostanziale paralisi delle attività. Nel 2020 gli incassi totali del settore termale si sono assottigliati del 63%, con un -60% di ricavi provenienti dal flusso delle cure termali convenzionate e un -64% i ricavi degli altri servizi erogati dagli stabilimenti (alloggio, ristorazione, medicina estetica, ecc.). Secondo le previsioni di vari centri di ricerca, quando sarà

superata l'emergenza sanitaria e verrà ripristinato il clima di fiducia sui mercati, il wellness tourism riprenderà a correre a ritmo sostenuto, grazie al crescente contributo dell'economie emergenti e, più in generale, alla maggiore propensione dei consumatori a spendere di più per la salute e il benessere. In particolare, secondo il gruppo di esperti di Vision Research Reports, il fatturato globale del settore lieviterà nel periodo 2020- 2028 di oltre il 60%, passando dai 684 miliardi di dollari del 2020 ai 1.100 miliardi di dollari del 2028 e si prospettano anche

per il mercato Europeo e di conseguenza l'Italia ci saranno opportunità interessanti di guadagno. Tra i diversi elementi che fanno supporre che nel prossimo futuro vi sarà un ulteriore consolidamento dei flussi del *wellness tourism* non è solo quello che riguarda la ricerca di cure e riabilitazione ma anche il fatto che nell'economie emergenti si sta registrando un vero e proprio "boom" dei viaggi motivati dal desiderio di migliorare il benessere psicofisico sostenuta dal rafforzamento della classe media e dalla diffusione degli stili di vita occidentali.

“ 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



Portieri
Aggiornate le retribuzioni per il 2022. Introdotta la disciplina sul ritiro e sulla distribuzione dei pacchi, mansione sempre più ricorrente tra i dipendenti da proprietari di fabbricati

Aggiornate per l'anno 2022 le retribuzioni per tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati. È quanto convenuto dalle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore, i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e Confedilizia. Le Parti hanno definito un ulteriore aumento di 5 euro lordi mensili (che si aggiungono all'incremento salariale di 50 euro previsto dal rinnovo del Contratto nazionale siglato nel 2019) con decorrenza dal 1° gennaio 2022. Fra le

importanti novità del 2022 la nuova disciplina sul ritiro e sulla distribuzione dei pacchi, mansione sempre più ricorrente tra i dipendenti da proprietari di fabbricati correlata alla crescita esponenziale dell'e-commerce. Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione del lavoratore al quale è affidato l'incarico, un luogo idoneo alla conservazione e alla custodia dei pacchi. Nell'ipotesi in cui ciò non possa essere garantito, il datore di lavoro ne deve dare

comunicazione ai singoli condomini e, conseguentemente, al lavoratore (di solito, il portiere) potrà essere assegnato il compito di ritirare e consegnare i pacchi solo in presenza di una specifica delega ed esonero di responsabilità alla custodia rilasciatagli per iscritto dal singolo condomino. Anche il datore di lavoro dovrà ricevere dal condomino analoga manleva di responsabilità per poter autorizzare il lavoratore a svolgere tale mansione.

Coop Alleanza 3.0, nel vivo i negoziati sul nuovo integrativo Parti a confronto su relazioni sindacali, Odl, smartworking e welfare

Nel mese di giugno 2022 è entrata nel vivo la trattativa tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione di Coop Alleanza 3.0 sulla definizione di un unico Contratto integrativo aziendale da applicare agli oltre 16mila dipendenti della cooperativa di consumatori. Coop Alleanza 3.0 fa parte del Sistema Coop e riunisce 94 cooperative di consumatori, di cui 7 grandi, e conta quasi 400 negozi in nove regioni: Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Marche, Abruzzo, Puglia, Basilicata, Sicilia e, tramite società controllate, anche nel Lazio.

Sul tavolo i temi delle relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, orario di lavoro, nastro orario, riposi giornaliero e settimanale, programmazione ferie, lavoro domenicale e festivo (modalità operative e maggiorazioni retributive), superamento pausa giornaliera retribuita, part-time, premio aziendale, sistema retributivo aziendale, trasferta e trasferimento, smart-working e welfare aziendale.

Per i sindacati restano ancora criticità sulla parte salariale (come, ad esempio, l'assorbibilità di parte del premio fisso aziendale maturato, il sistema di maturazione per i neo assunti e le maggiorazioni domenicali), così come perdura preoccupazione sul modello organizzativo proposto da Coop Alleanza 3.0, che non contiene elementi volti a migliorare la qualità della vita e delle prestazioni professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, ma soluzioni caldegiate da parte aziendale (come il numero ancora alto di spezzati, un semi turno con durata massima innalzata, la mancata indicazione dell'orario massimo di lavoro, il superamento della pausa retribuita per i lavoratori che hanno questo diritto, ecc.) che, se fossero integralmente recepite, produrrebbero disagio e stress a



quanti quotidianamente operano all'interno dei punti vendita. Il confronto è stato inoltre carente su temi importanti come franchising ed appalti, mentre la Cooperativa non ha neanche affrontato le platee dei quadri e direttivi, persone che lavorano in sede e nei magazzini logistici. Per i sindacati l'eredità degli 8 contratti integrativi vigenti, cui vanno aggiunte varie intese stratificatesi nel corso degli anni, dovrà trovare una sintesi nel nuovo CIA. Tra le richieste di parte sindacale: la costruzione di una nuova architettura delle rela-

zioni sindacali su informazione, confronto preventivo e contrattazione e con il rafforzamento del livello decentrato di unità produttiva; il rispetto delle norme su prevenzione, salute e sicurezza con il ruolo degli rls strutturato in modo organico; l'avvio del confronto e del monitoraggio sulle politiche di genere; in materia di formazione professionale il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali mediante l'istituzione di una commissione paritetica bilaterale; l'avvio del confronto sul numero delle lavoratrici e dei lavoratori attivi nelle attività

resate, compreso il Ministero dell'Istruzione, e con le Regioni per attivare i percorsi di politiche attive e per favorire le possibili ricollocazioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Filcams, Fisascat e Uiltrasporti rimarcano il lavoro fatto dal Ministero che ha espresso e assunto posizioni non formali e sempre volte a ricercare soluzioni per mettere in sicurezza le lavoratrici e i lavoratori, come sempre richiesto dalle organizzazioni sindacali.

e nei servizi terziarizzati con la valutazione di possibili percorsi di reinternalizzazione delle attività rese da terzi. E ancora.

Sul franchising i sindacati perseguono l'obiettivo di includere le lavoratrici e i lavoratori dipendenti dei franchisee nel sistema valoriale della cooperazione. Sul mercato del lavoro la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione e il consolidamento delle ore per le lavoratrici e i lavoratori impiegati a tempo parziale.

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

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

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

Appalti Pulizia Scuole. Ritirati i licenziamenti, attivata la Cigs

Sarà attivata per tutte le lavoratrici e i lavoratori Ex Lsu e Appalti Storici rimasti esclusi dal processo di internalizzazione la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per cessazione. In occasione dell'ultimo incontro convocato dal Ministero del Lavoro sulla procedura di licenziamento collettivo che aveva raggiunto lavoratrici e lavoratori all'inizio dell'anno, le tre imprese che si opponevano ancora all'utilizzo della CIGS per cessazione - Dussmann, Rekeep e

Coopservice - hanno aderito alla proposta, richiesta dai sindacati e avanzata dal dicastero con il sostegno delle Regioni, sull'attivazione dell'ammortizzatore dal 1 gennaio al 31 dicembre 2022.

Una soluzione positiva e non scontata all'inizio della vertenza per gli oltre 1.200 lavoratori coinvolti, per la quale Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti si sono adoperate e battute a livello nazionale e territoriale. Le parti hanno affrontato anche

la situazione di Manitalidea: non essendo stata ancora aggiudicata la gara per la cessione dell'impresa e del personale, è stato sottoscritto un verbale di accordo per l'attivazione della CIGS prevista in caso di procedura di Amministrazione Straordinaria.

Le organizzazioni sindacali, nell'esprimere un giudizio positivo rispetto alle soluzioni individuate e condivise da tutte le imprese, continueranno il confronto con tutti i soggetti inte-

ressati, compreso il Ministero dell'Istruzione, e con le Regioni per attivare i percorsi di politiche attive e per favorire le possibili ricollocazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Filcams, Fisascat e Uiltrasporti rimarcano il lavoro fatto dal Ministero che ha espresso e assunto posizioni non formali e sempre volte a ricercare soluzioni per mettere in sicurezza le lavoratrici e i lavoratori, come sempre richiesto dalle organizzazioni sindacali.



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

www.ebinvip.it

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

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL



FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AGENTI SERVIZI CONVEGNI AFFILI TURISMO



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

**Gruppo Feltrinelli
Siglato l'accordo
sulla gestione della
crisi aziendale.
L'intesa finalizzata
a ridurre l'impatto
occupazionale
dell'esubero dichiarato
per 59 fte nei 31 punti
vendita su tutto
il territorio**

Risolta con un accordo la crisi che ha investito le società del Gruppo Feltrinelli (Librerie Feltrinelli Srl, Finlibri Srl e FSR Srl). I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con le direzioni societarie un'intesa finalizzata a ridurre l'impatto occupazionale dell'esubero dichiarato per 59 fte su tutto il territorio nazionale, nei 31 punti vendita di Roma, Napoli, Bari, Firenze, Siena, Milano, Torino, Venezia, Brescia, Perugia, Bologna e Ferrara. L'intesa individua una serie di azioni "conservative" volte a "rendere meno grave la situazione dell'esubero", a cominciare dalla comunicazione preventiva che l'azienda si impegna a dare organizzazioni sindacali in caso di modifiche

al perimetro delle risorse in esubero conseguente alla chiusura delle librerie interessate dalle trattative di rinnovo dei contratti di affitto delle mura che non avessero un esito positivo. Le Parti hanno anche condiviso un accordo sul Contratto di Espansione permetterà incentivare "l'esodo volontario del personale con non più di 5 anni di distanza dall'apertura della finestra pensionistica di vecchiaia/anzianità". Nei punti vendita si svolgeranno incontri con le segreterie sindacali territoriali e con le Rsa nei quali si analizzeranno i dati relativi all'organizzazione del lavoro, all'adesione volontaria al Contratto di Espansione e, in connessione a quest'ultimo, all'attivazione della Cassa Integrazione;

in subordine anche al ricorso alle riduzioni orarie volontarie. Entro il mese di settembre 2022 si terrà un incontro di monitoraggio sull'andamento delle attività di gestione degli esuberanti; qualora si dovesse rilevare che le operazioni messe in atto non siano state sufficienti a gestire la situazione di crisi, si valuterà l'attivazione della procedura di licenziamento collettivo. Per il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «le intese raggiunte consentono alle strutture territoriali ed ai rappresentanti sindacali aziendali di esercitare un ruolo proattivo nella gestione di una fase quanto mai complessa nella vicenda gestionale della rete Feltrinelli».

Carrefour Italia, raggiunta l'intesa sulla riorganizzazione Prorogata al 30 giugno 2023 la validità del Contratto integrativo aziendale

Il 10 gennaio 2022 è stata raggiunta l'intesa sulla riorganizzazione aziendale avviata dal gruppo della grande distribuzione organizzata. Nell'ambito dell'esame congiunto sulla procedura di licenziamento collettivo avviata dalla multinazionale francese i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione societaria due accordi sulla mobilità del personale dichiarato in eccedenza e sulla gestione del franchising.

L'esubero, ridotto a 719 dipendenti dai 769 iniziali, sarà gestito unicamente con il criterio della non opposizione a fronte di un incentivo all'esodo.

A titolo esemplificativo, per un lavoratore con una retribuzione annuale lorda di 25mila euro, l'incentivo all'esodo potrebbe arrivare a 41mila euro se la scelta di fuoriuscire fosse formalizzata entro i primi 60 giorni dalla sottoscrizione dell'intesa. All'incentivo si aggiunge poi il trattamento Naspi a cui il lavoratore ha diritto.

L'intesa prevede percorsi di riqualificazione interna del personale o di ricollocazione. Innovativo l'approccio sul tema del franchising in vista della cessione di 106 negozi della rete vendita a terzi operatori commerciali nel 2022. L'accordo, il primo siglato nel settore della distribuzione commerciale, impegna Carrefour a vincolare nei contratti stipulati con i franchisee all'applicazione dei Ccnl sottoscritti da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, al rispetto delle normative su salute e sicurezza e a prendere i provvedimenti necessari per evitare qualsiasi forma di corruzione.

Previsti inoltre dei momenti di monitoraggio per l'andamento della rete franchising, informazioni preventive all'apertura di procedure di cessione di rami e la responsabilizzazione di Carrefour qualora le organizzazioni sindacali denunciino il mancato rispetto delle normative da parte dei franchisee. La contrattazione integrativa aziendale continuerà ad es-



sere applicata in caso di cessione o di affitto a terzi operatori dei punti vendita a gestione diretta e saranno riconosciute in continuità la rappresentanza e le agibilità sindacali.

«Le intese siglate con la direzione Carrefour – ha dichiarato il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice - dimostrano che anche per far fronte ad una crisi sistemica perdurante nel tempo, le aziende, se vogliono, pos-

sono cogliere nuove opportunità dal confronto con i sindacati che rappresentano i lavoratori nel settore della grande distribuzione organizzata».

Il sindacalista ha sottolineato le «condizioni onorevoli patuite per i lavoratori di Carrefour Italia in uscita che decideranno volontariamente di accedere alla Naspi con una significativa integrazione del reddito». «Per quanto riguarda le condizioni di lavoro nell'ambito del franchising,

con la sottoscrizione di un accordo dedicato – ha chiosato il sindacalista – si è creato un precedente senz'altro di notevole importanza. Arrivando a definire con il maggior franchisor del nostro Paese che nella propria rete franchising i contratti di lavoro di riferimento sono quelli sottoscritti da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs è di per sé un argine alla contrattazione in dumping».

Nel mese di febbraio le parti

hanno sottoscritto un accordo di proroga del Contratto Integrativo Aziendale al mese di giugno 2022. «Potere contare sulla continuità applicativa dei diversi istituti contrattuali è senz'altro importante soprattutto nella fase della riorganizzazione che la multinazionale ha avviato nel nostro Paese, anche alla luce dei tanti trasferimenti di rami aziendali in itinere e che ci saranno nei prossimi mesi» ha commentato Dell'Orefice.

Pam Panorama, c'è accordo sui licenziamenti

Si è chiusa con un accordo in sede ministeriale la procedura di licenziamento collettivo avviata dal Gruppo della grande distribuzione organizzata Panorama per 255 lavoratori in 15 negozi ricompresi nella rete di vendita di Emilia-Romagna, Toscana e Lazio. Gli esuberanti, ridotti a 222 dipendenti, saranno gestiti unicamente con il criterio della non opposizione. Ai lavoratori sarà riconosciu-

to un incentivo all'esodo fino a 38mila euro. Coerentemente con le intese raggiunte a livello territoriale, si favorirà la ricollocazione interna del personale in ragione dei fabbisogni organizzativi delle singole unità produttive; i lavoratori saranno inseriti in percorsi di formazione e riqualificazione e potranno avanzare richieste di riduzione dell'orario di lavoro. Per 713 lavoratori dei punti ven-

dita ubicati nel Lazio sarà attivato, a far data dal 3 luglio 2022 fino al 1° luglio 2023, un percorso di Cigs con causale contratto di solidarietà. L'ammortizzatore sociale conservativo sarà corrisposto anticipatamente dal datore di lavoro e sarà attivato un piano formativo utile alla riqualificazione. Corollario degli accordi un verbale di intesa in tema di relazioni sindacali e tutela dell'occupazione; nel

mese di luglio saranno attivati dei confronti a livello nazionale sull'organizzazione del lavoro, sulla stipula del Contratto di Espansione e sui programmi che comportino processi di riorganizzazione, esternalizzazione, appalto e di innovazione tecnologica, efficienza economica, gestionale e organizzativa delle singole unità operative ed eventuali iniziative rivolte al personale dipendente.



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

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

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



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



VISITE PRENATALI



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



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



Gruppo Synlab, rinnovato il Contratto integrativo aziendale Circa 1.800 i dipendenti in Italia del network europeo di diagnostica medica

Il 21 febbraio 2022 è stato raggiunto l'accordo sul rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale applicato ai circa 1.800 dipendenti del Gruppo Synlab, il network europeo di diagnostica medica presente in oltre 36 Paesi del mondo con più di 24mila addetti.

I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno espresso soddisfazione per l'accordo sottoscritto con le direzioni societarie del gruppo.

Il nuovo integrativo, siglato a Firenze, è in vigore dal mese di marzo 2022 fino al 31 dicembre 2025.

In Italia il Gruppo è presente in Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Campania e Toscana con laboratori, oltre 250 Punti Prelievo, Poliambulatori, Poliambulatori e un'ampia gamma di Servizi per Laboratori Partner, Specialisti, e Aziende. L'intesa, nel confermare l'impianto del precedente Contratto, interviene sulle agibilità sindacali e sullo svolgimento delle assemblee che potranno tenersi anche al di fuori dell'orario di lavoro con il riconoscimento di 15 ore di permesso retribuito. Per la pubblicazione dei comunicati e delle informative

il Gruppo Synlab metterà a disposizione una bacheca elettronica virtuale riservata alle organizzazioni sindacali. Sull'organizzazione del lavoro il nuovo integrativo introduce un articolato di flessibilità contrattata sullo svolgimento della prestazione nelle giornate del sabato pomeriggio e della domenica, nonché quella relativa all'orario di lavoro notturno, demandando la materia a livello decentrato/societario. Sul capitolo trasferimenti le società del Gruppo Synlab si impegnano a privilegiare, laddove possibile, l'assegnazione della medesima sede ai lavoratori rientrati al lavoro dopo il periodo di congedo parentale.

L'intesa disciplina inoltre l'istituto complementare ed aggiuntivo della reperibilità, organizzato in turni mensili comunicati ai lavoratori con un preavviso di almeno 30 giorni e comunque non oltre i 7 giorni consecutivi con corrispondenti riposti compensativi, per sopperire ad esigenze/eventi non prevedibili che non consentano la normale prosecuzione del servizio nell'arco temporale compreso dalle ore 19.00 alle 8.30 del giorno successivo, nei giorni feriali, festivi, sabato o domeniche;

ai lavoratori verranno riconosciuti trattamenti retributivi specifici e differenziali (trattamento di disponibilità - trattamento di intervento anche da remoto).

Sulla malattia il Gruppo Synlab si impegna a comunicare al lavoratore con almeno 15 giorni di preavviso, l'imminente esaurimento del periodo di comporto. In caso di lunghe degenze e gravi malattie documentate il Gruppo concederà un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a 30 giorni di calendario, fruibile fino a 6 mesi in caso di patologie gravi. Sulla genitorialità le Parti concordano che la lavoratrice/il lavoratore possa fruire del periodo di congedo facoltativo fino a 6 mesi in modo continuativo rispetto al periodo di congedo di maternità; il Gruppo provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli Enti previdenziali nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione di fatto.

Al rientro al lavoro il dipendente sarà coinvolto in un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor individuato dalla Direzione Risorse Umane.

Le società del Gruppo incrementeranno inoltre di 300 euro il bonus nascita di 550

euro; l'integrazione potrà essere fruita anche sotto forma di permessi retribuiti a carico dell'azienda. E ancora l'intesa contempla permessi retribuiti per l'inserimento dei figli al nido e alla scuola dell'infanzia. Le società del Gruppo garantiranno a tutti i dipendenti un bonus una tantum di 100 euro lordi in occasione del matrimonio o unione civile. Ampio ed articolato il capitolo dedicato al contrasto alle molestie sessuali e alla violenza nei luoghi di lavoro; il Gruppo si impegna inoltre a garantire la massima protezione dei whistleblower anche in virtù della policy globale di cui si è dotato in conformità della Direttiva UE.

Le società del Gruppo Synlab riconosceranno ai dipendenti la festività del Santo Patrono, con applicazione del trattamento economico e normativo, secondo il calendario del Patrono D'Italia.

Nel confermare l'impianto del premio di risultato il Gruppo Synlab si è dichiarato disponibile ad avviare una piattaforma di negoziazione sulla richiesta dei sindacati di portare il valore dal PDR pro capite ad una mensilità media lorda nell'arco della vigenza del contratto integrativo.

Il nuovo integrativo recepisce l'intesa siglata dalle parti a fine 2021 che ha introdotto, in via sperimentale per il solo anno 2022, il riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti del Gruppo; a partire dal mese di settembre 2022 sarà avviata una apposita piattaforma di negoziazione. Sul welfare le società del Gruppo promuoveranno annualmente campagne di prevenzione e check-up rivolte ai lavoratori; verrà inoltre garantita una particolare scontistica sulla maggioranza dei servizi offerti. Parte integrante del nuovo integrativo: l'intesa sull'Indennità Logistica e Indennità Giri riconosciuta al personale del reparto logistica; l'accordo sull'utilizzo del Sistema Satellitare oltre all'intesa sulla cessione solidale delle ferie e dei permessi, al Protocollo sulla condivisione dei valori e delle strategie di impresa in merito ai criteri ESG, Environmental, Social e Governance (ambiente, sociale e governance) e al capitolo dedicato al tema della salute e della sicurezza dove è contemplata l'istituzione di un Comitato operativo Interaziendale, le agibilità dei RLS e l'avvio di percorsi di formazione periodica.

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



Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

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



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

La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa. For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti speciali** e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000**. Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti per le aziende da 150 dipendenti e oltre, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000**.





IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

www.cadiprof.it
info@cadiprof.it



**FONDO
PROFESSIONI**

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

www.fondoprofessionioni.it
info@fondoprofessionioni.it



EBIPRO

ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it
info@ebipro.it

Vera Ristorazione
Sottoscritto il primo
Contratto integrativo
da applicare ai circa
mille dipendenti del
Gruppo presente
sul territorio italiano
con 100 ristoranti,
caffetterie, gelaterie
e pizzerie

Sottoscritto il primo Contratto Integrativo Aziendale applicato ai circa 1.000 dipendenti di Vera Ristorazione. Il Gruppo è presente sul territorio in Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia Romagna, Abruzzo e Marche con 100 ristoranti, caffetterie, gelaterie e pizzerie.

L'accordo, stipulato a Roma l'11 febbraio 2022 presso la Fipe Confcommercio dalla direzione aziendale e dai sindacati di categoria Cgil Cisl Uil in presenza delle Rsa/Rsu aziendali e di una delegazione di lavoratori, integra tutti i

contratti integrativi aziendali esistenti, con l'obiettivo di definire un unico articolato contrattuale, ferma restando la validità degli accordi territoriali. Il nuovo Contratto integrativo decorre dal 1° febbraio 2022 e avrà validità fino al 31 gennaio 2026. Le organizzazioni sindacali hanno espresso soddisfazione per la sottoscrizione dell'intesa che consente di garantire le medesime condizioni normative ed economiche ai dipendenti del Gruppo, uniformando i trattamenti previsti e garantendo norme di miglior favore.

Per il funzionario sindacale della Fisascat Cisl Salvo Carofratello «si tratta una intesa che rilancia il sistema di relazioni sindacali esistente».

«Si tratta di un moderno e strutturato impianto normativo che in futuro potrà ulteriormente arricchito - ha aggiunto il sindacalista - che interviene su welfare, premio di partecipazione, pari opportunità, salute e sicurezza, cessione solidale di ferie e permessi, formazione continua, sostegno alla genitorialità e contrasto alla violenza di genere».

Ales S.p.A., accordo sul nuovo Cia applicato ai 1.700 lavoratori Tra i punti qualificanti: relazioni sindacali, stabilizzazione, salario variabile e welfare

C'è intesa sul nuovo contratto integrativo applicato ai circa 1.700 lavoratori dipendenti di Ales S.p.A., la società in house del ministero dei Beni Culturali, impiegati nei servizi di valorizzazione del patrimonio culturale italiano e di supporto agli uffici tecnico amministrativi del dicastero. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uilucs hanno siglato con la direzione aziendale l'accordo di rinnovo per il triennio 2022-2024.

Le tre sigle hanno espresso soddisfazione per l'intesa che, pur mantenendo l'impianto dei precedenti rinnovi, prevede importanti avanzamenti coerenti con la piattaforma rivendicativa unitaria. Sulla parte normativa l'accordo interviene sul sistema di relazioni sindacali, con l'implementazione delle materie da trattare al livello nazionale e al livello territoriale e sulla definizione delle nuove norme sulle agibilità sindacali con l'incremento delle ore di esercizio dell'attività sindacale. L'intesa istituisce anche il coordinamento nazionale delle RSA/RSU con una dotazione di ulteriori 40 ore annue di permesso per ciascun componente il coordinamento.

A livello territoriale, in assenza di RSA, sarà inoltre possibile indire le assemblee nel sito produttivo.

Sulle tipologie di contratto di lavoro l'accordo impegna l'Azienda a stabilizzare almeno l'80 % dei lavoratori assunti con contratto a tem-



po determinato, processo accompagnato da un percorso di monitoraggio sull'andamento delle stabilizzazioni. Sul tema della formazione l'intesa amplia il ruolo delle organizzazioni sindacali nella gestione dei processi formativi.

In riferimento ai percorsi di carriera e alle selezioni interne è previsto, per la prima volta, un percorso che vede le parti impegnate nella realizzazione di procedure di selezione interna.

Sulla parte economi-

ca l'intesa conferma il sistema di salario variabile esistente con un sensibile aumento degli importi disponibili correlati al raggiungimento degli obiettivi, da 195 euro a 595 euro, prevedendo una già in occasione della prima erogazione. Sul welfare aziendale, oltre alla possibilità di optare per la conversione su base volontaria del salario variabile in servizi, l'accordo incrementa con ulteriori 100 euro annuali, in aggiunta si sostegni econo-

mici dedicati, il supporto alla genitorialità oltre a ulteriori permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni normative. In materia di previdenza integrativa il contributo aziendale previsto dal Ccnl viene elevato al 2%. L'accordo, in tema di buona flessibilità, introduce gli istituti della banca delle ore e delle ferie solidali con un contributo aziendale al monte ore totale, oltre alla possibilità di utilizzare una fascia oraria di ingresso di 1 ora. L'accordo regola-

menta anche congedi per la formazione con possibilità di sospendere il rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 4 anni. Aumenta fino a 6 mesi, il periodo di congedo retribuito per le vittime di violenza.

A latere dell'ipotesi di accordo è stata sottoscritta un'intesa per la gestione delle agibilità relative alla attività degli RLS, con l'incremento di 80 ore dei permessi in dotazione e la previsione del rimborso delle spese sostenute.

H&M, avviato il percorso di rinnovo della contrattazione integrativa

Avviato il percorso di rinnovo del contratto integrativo aziendale, scaduto nel 2021, applicato agli oltre 4mila e 300 dipendenti dell'azienda di abbigliamento svedese H&M presente in Italia con 180 punti vendita. I sindacati di categoria hanno illustrato alla direzione societaria le linee guida della piattaforma unitaria. In primo piano il capito delle relazioni sindacali, da regolamentare a livello di punto vendita in relazione a

tempi e strumenti ma anche sui permessi dedicati all'attività delle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali ed e-commerce con la previsione della bacheca sindacale elettronica.

La richiesta dei sindacati verte anche in tema di organizzazione del lavoro, con la stabilizzazione delle ore per i part-time, dei contratti a chiamata, pianificazione degli orari, programmazione ferie e permessi

ma anche trasferimenti, lavoro agile e prestazioni domenicali e festive. Sul capitolo professionalità i sindacati chiedono l'attivazione di percorsi di crescita e formazione a livello di negozio e di Gruppo, il miglioramento dei permessi studio, e percorsi formativi ad hoc per gli over 50. Attenzionati anche i temi salute e sicurezza, con la richiesta di miglioramento dell'accordo Rls, appalti e terziarizzazioni, con l'esigibilità della

contrattazione e delle clausole sociali, e ancora salario variabile, con l'introduzione di meccanismi di premialità, welfare aziendale, con riferimento alla previdenza complementare, politiche sociali e di genere, con l'attivazione della banca ore solidale, permessi genitorialità, prevenzione e contrasto alle molestie di genere e conciliazione vita lavoro, e infine informative e aggiornamenti sull'attività del CAE.



IL SINDACATO
del **TERZIARIO**
TURISMO
E SERVIZI

A PORTATA
DI **CLICK**

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

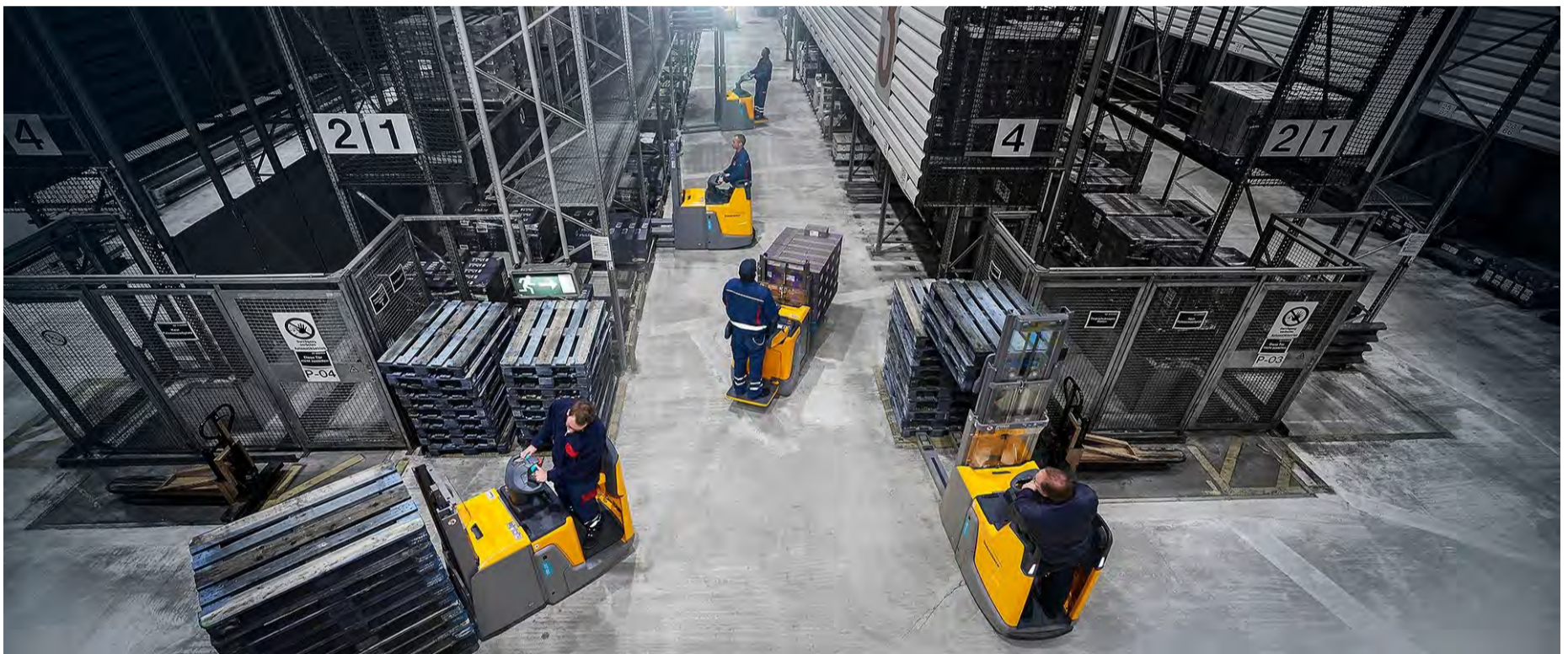
Overtel
Raggiunta l'intesa sul lavoro agile per i 300 addetti al call center di Bofrost, l'azienda alimentare tedesca di vendita a domicilio di prodotti surgelati. L'accordo operativo dal 13 maggio 2022

Il lavoro agile è realtà per i circa 300 lavoratori, prevalentemente donne, di Overtel, la società che gestisce i call center di Bofrost, l'azienda alimentare tedesca che vende a domicilio surgelati e gelati. Dal 13 maggio 2022 è in vigore l'accordo raggiunto tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, unitamente alle rappresentanze sindacali con la direzione aziendale. L'istituto era stato introdotto in piena emergenza sanitaria per arginare il pericolo di contagio tra i propri dipendenti. L'impegno preso per proseguire con la sperimentazione anche oltre il periodo emergen-

ziale conferma la volontà di promuovere e implementare soluzioni organizzative innovative, rivolte a un migliore bilanciamento tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. L'accordo si applica ai lavoratori le cui mansioni si prestano a essere svolte anche da remoto e specifica l'eventuale programmazione delle giornate in presenza, concordate preventivamente con l'azienda. Importante anche l'aspetto che riguarda il luogo di lavoro, su cui si lascia piena libertà al lavoratore, purché sia situato in territorio nazionale e garantisca adeguati livelli di connettività, privacy, sicurezza e salubrità. Sarà fornita un'adeguata dotazione informatica

per mettere i lavoratori nelle condizioni di svolgere la propria funzione e garantire il medesimo impegno professionale di quello svolto in sede. Saranno inoltre rispettati i diritti sindacali e di assemblea, con la possibilità di svolgere assemblee via call durante l'orario di lavoro o retribuite fuori orario di lavoro. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Il segretario nazionale Mirco Ceotto considera «ottimo l'accordo sottoscritto che consente di rendere strutturale il lavoro agile». Il sindacalista sottolinea «la forte spinta da parte delle lavoratrici, anche considerati i risultati di fatturato».

Jungheinrich Italiana, siglato il nuovo Contratto aziendale Chicca: «Risultato importante che ha consolidato il modello di relazioni sindacali»



Raggiunto l'accordo sul rinnovo del contratto integrativo applicato agli oltre mille dipendenti di Jungheinrich Italiana, la società di prodotti per la logistica di soluzioni di intralogistica presente in Italia con sette filiali e tre centri regionali. L'intesa, siglata il 22 aprile 2022, interviene sulle maggiorazioni per il lavoro straordinario, domenicale e festivo, prevedendo trattamenti economici migliorativi fino al 50%. Esteso il periodo di tempo sul diritto di precedenza. Il valore del ticket restaurant

dal 1° giugno passa a 9 euro. Sulla previdenza complementare dal mese di luglio è previsto un contributo del 2% a carico del datore di lavoro. L'intesa si è concentrata anche sulla regolamentazione del premio di risultato, correlandolo ai parametri di produttività e redditività aziendale. In un accordo a latere sono state stabilite nuove quote sull'istituto della reperibilità, con il riconoscimento al lavoratore di un importo orario lordo di 4,50 euro. Nel mese di maggio, invece, in coincidenza

dell'incontro annuale sui diritti d'informazione, è previsto un confronto per arrivare ad un accordo sullo smart working. Rispetto alla prevenzione e al contrasto del fenomeno delle violenze e molestie di genere sui luoghi di lavoro, la Fisascat Cisl ha fortemente contrastato la posizione della società di non sottoscrivere un accordo sul tema, nonostante le rassicurazioni sulla presenza di una policy aziendale atta a contrastare tali fenomeni. Le parti hanno però raggiunto

un accordo in merito al congedo per le donne vittime di violenza, aggiungendo un mese di retribuzione alla tutela prevista dalla normativa vigente. Sulla formazione l'azienda esporrà alle rappresentanze sindacali una dettagliata relazione verbale in ordine ai piani di formazione in essere, ai corsi programmati e ai dipendenti che ne usufruiranno. Tra le novità l'introduzione della banca delle ore solidale. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

«Il rinnovo del Contratto Integrativo è un risultato importante che, seppur svolto in un momento storico, economico e internazionale difficile, ha consolidato ulteriormente il sistema di relazioni sindacali», ha dichiarato la funzionaria sindacale Stefania Chicca. «L'accordo - ha concluso la sindacalista - sarà in grado di costruire un clima aziendale positivo e un personale motivato, fattori di grande vantaggio e che incideranno fattivamente sui risultati aziendali».

Adidas Italia, raggiunto l'accordo sui licenziamenti a Monza e Roma

Si è conclusa con una intesa in sede ministeriale la procedura di licenziamento collettivo attivata da Adidas Italia nelle sedi aziendali di Monza e Roma. Il gruppo è presente con il retail commerciale in 22 Province italiane in Lombardia, Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Emilia Romagna, Lazio, Campania, Puglia e Sicilia con un organico di 554 dipendenti. L'intesa, siglata dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e dalla direzione aziendale, ha consentito di ridurre a 26 unità l'esubero dichiarato a fine 2021 per 31 dipendenti. Dal 2018 sono circa 100 i lavoratori di Adidas Italia coin-

volti dalla ristrutturazione aziendale, principalmente collocati nella sede di Monza che complessivamente occupa 226 addetti. I licenziamenti saranno gestiti unicamente con il criterio dell'adesione volontaria e incentivata. Oltre all'indennità sostitutiva del preavviso l'accordo sindacale prevede un incentivo all'esodo volontario di 15 mensilità di Ral oltre ad 1 mensilità di Ral riconosciuta per ciascun triennio di anzianità aziendale e 2 mensilità di Ral per ciascun familiare a carico. Centrato anche l'obiettivo della ricollocazione interna per 11 lavoratrici e lavoratori delle sedi di Monza e Ro-

ma che hanno modificato volontariamente la propria mansione o la sede lavorativa mantenendo il posto di lavoro. Previsti anche percorsi pubblici di politiche attive messi a disposizione dalle Regioni coinvolte e da Afol Monza e Brianza; per i lavoratori della sede di Monza sarà attivabile gratuitamente un percorso di outplacement di 12 mesi a carico aziendale. I sindacati considerano "importante il lavoro svolto insieme alla Rappresentanza sindacale, puntuale, competente e disponibile, che ha consentito di ridurre l'impatto dei licenziamenti, di consolidare un modello

di relazioni sindacali basate sul coinvolgimento preventivo e di individuare soluzioni non traumatiche per le lavoratrici e i lavoratori". "L'impegno sindacale proseguirà sulle prospettive future e delle scelte strategiche" hanno sottolineato Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs in un comunicato sindacale unitario, sollecitando "l'avvio di un confronto in sede istituzionale già richiesto alla Regione Lombardia che, tramite gli Assessori al Lavoro e allo Sviluppo Economico si era impegnata ad attivare iniziative di coinvolgimento dell'azienda funzionali al consolidamento e alla richiesta occupazionale nel territorio".

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