TG LAB Magazine
www.fisacat.it
CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
F.I.S.T. CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

Anteprima del Notiziario Settimanale Web TgLab
Edizione del 3 febbraio 2023 - Anno XII - Numero CCCLXXIV
Direttore Responsabile: *Pierangelo Raineri*
A cura di *Paola Mele* **- Ufficio Stampa Fisascat Cisl Nazionale**
Redazione: *Fulvia Silvestroni* **- Riprese e Montaggio Web:** *Stefano Fazio, Jakub Zielinski*

Covip Crescono le adesioni al secondo pilastro: nei fondi negoziali +10,1% con 349mila nuove adesioni Previdenza Complementare, Guarini: «Renderla effettivamente accessibile nelle piccole e medie imprese»

Prosegue il trend di crescita delle adesioni al secondo pilastro previdenziale. Alla fine del 2022 le posizioni in essere presso le forme pensionistiche complementari si attestano a 10,3 milioni, in aumento di 564mila unità (+5,8%) rispetto alla fine del 2021. A tali posizioni, che includono anche quelle di coloro che aderiscono contemporaneamente a più forme, corrisponde un totale degli iscritti di 9,2 milioni (+5,4%). Sono alcuni dei dati che emergono dall'aggiornamento statistico della Covip. Secondo il Report della Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensioni nei fondi negoziali si registrano 349mila posizioni in più rispetto alla fine dell'anno precedente (+10,1%), per un totale di 3 milioni e 806 mila adesioni. L'incremento continua a dipendere soprattutto dall'apporto delle adesioni contrattuali (circa 200mila), ossia quelle basate sui contratti collettivi che prevedono l'iscrizione automatica dei nuovi assunti e il versamento di un contributo minimo a carico del datore di lavoro. Quest'anno ha contribuito alla crescita delle posizioni l'attivazione dell'adesione anche attraverso il meccanismo del silenzio-assenso per i neo-assunti del pubblico impiego (circa 80mila). Nelle forme pensionistiche di mercato, si rilevano 106mila posizioni in più nei fondi aperti (+6,1%) e 84mila posizioni in più nei Pip "nuovi" (+2,3%); alla fine di dicembre, il totale delle posizioni in essere in tali forme è pari, rispettivamente, a 1,842 milioni e 3,697 milioni di unità. Poi ci sono quasi un milione di posizioni tra Pip vecchi e fondi preesistenti. La Covip sottolinea che, con il calo dei mercati finanziari, i rendimenti dei fondi integrativi sono stati negativi per circa il 10% nel 2022 a fronte di una rivalutazione del Tfr positiva per l'8,3%. Le risorse destinate alle prestazioni, a fine dicembre 2022, sono pari a 205 miliardi di euro con una riduzione di 7,7 miliardi per effetto delle perdite in conto capitale determinate dall'andamento dei mercati finanziari. Nel 2022 i contributi incassati da fondi negoziali, fondi aperti e Pip sono stati pari a 13,9 miliardi di euro (+4,2%). Nei fondi negoziali, l'attivo netto è di 61 miliardi di euro; esso ammonta a 28 miliardi nei fondi aperti e a 45 miliardi nei Pip "nuovi".
Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «la crescita delle adesioni alla previdenza complementare è un fatto positivo che riflette sostanzialmente la maggiore attenzione delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di prestazioni pensionistiche». «Il nostro auspicio – ha aggiunto il sindacalista – è che il confronto Governo Parti Sociali su pensioni e previdenza avviato nelle scorse settimane ponga il giusto riguardo al tema della previdenza complementare, prevedendo azioni volte al rilancio dei sistemi di adesione, da anni sostanzialmente stagnanti, soprattutto nei settori del terziario di mercato dove non vige il meccanismo del silenzio -assenso, rendendola effettivamente accessibile anche a chi lavora nelle piccole e medie imprese, alle donne e ai giovani».
Guarini ha rilanciato le proposte sindacali di Cgil Cisl Uil per la riforma previdenziale: l'introduzione di un nuovo periodo di silenzio-assenso esteso a tutti i settori produttivi, la messa in campo di una adeguata campagna informativa e istituzionale e di meccanismi che consentano ai lavoratori di poter esercitare liberamente la scelta di adesione.
Per il sindacalista «è necessario promuovere con vigore i fondi pensione negoziali, anche attraverso un intervento sulla tassazione degli investimenti dei fondi pensione, da riportare alle precedenti aliquote più favorevoli, come anche è prioritario promuovere condizioni più vantaggiose affinché i fondi investano maggiormente nell'economia reale del Paese, prediligendo il sostegno alle infrastrutture, anche sociali».

Distribuzione Cooperativa, dopo la sottoscrizione dell'Accordo ponte riparte il negoziato sul rinnovo del Contratto Nazionale

Sulla base delle previsioni del Protocollo straordinario sottoscritto il 12 dicembre dello scorso anno è ripreso il confronto tra le organizzazioni sindacali di categoria e i vertici delle associazioni imprenditoriali della Distribuzione Cooperativa Ancc Coop, Confcooperative Consumo e Utenza e Agci Agrital, sul rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, scaduto nel 2019, applicato a circa 65mila lavoratrici e lavoratori. Le associazioni, richiamando le criticità congiunturali che interessano il mondo della distribuzione commerciale italiana, hanno indicato i temi sui quali vorrebbero proseguire il negoziato: appalti e terziarizzazioni, mercato del lavoro e diritti sindacali, classificazione professionale e formazione, orario di lavoro, salute, prevenzione e sicurezza.
Per la Fisascat Cisl sarà essenziale affrontare i temi dirimenti del negoziato, a cominciare dal trattamento economico e dalla rivisitazione dell'organizzazione del sistema delle relazioni sindacali settoriali, facendo chiarezza soprattutto sull'organo che, in seno all'ente bilaterale, dovrà svolgere le funzioni ed i compiti affidati sia dalla contrattazione che dalle norme di legge alle entità paritetiche, fino alla disciplina del diritto di assemblea (prevedendo che possa svolgersi anche da remoto), come anche in tema di diritti di informazione, welfare contrattuale e formazione individuale, prevendo l'introduzione di un diritto individuale. Il segretario generale aggiunto Vincenzo Dell'Orefice ha auspicato una accelerazione delle trattative.
«Le lavoratrici ed i lavoratori del settore, alle prese con un andamento inflazionistico che mette a dura prova la tenuta del potere di acquisto delle retribuzioni – ha dichiarato il sindacalista - necessitano di risposte celeri ed adeguate». Sul metodo i sindacati hanno espressamente richiesto di prevedere ulteriori date da aggiungere al calendario di incontri previsti dall'Accordo ponte, proprio allo scopo di poter disporre di tempi congrui rispetto all'obiettivo di rinnovare il contratto.

Gruppo ITX/Zara, riprende la trattativa sul nuovo Contratto Integrativo Aziendale. Oltre 7.200 i dipendenti interessati

Dopo la tornata di mobilitazione e sciopero su tutto il territorio nazionale, avviata con lo stato di agitazione nel 2022 in seguito all'indisponibilità aziendale a negoziare un modello di salario variabile, è ripreso il confronto con la direzione aziendale del Gruppo Inditex sulla definizione del nuovo contratto integrativo da applicare agli oltre 7.200 i dipendenti delle società del gruppo Zara, Zara Home, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti, Pull & Bear e Oysho. Al tavolo con i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cis e Uiltucs il Gruppo ITX ha formulato una proposta di salario variabile legato ad obiettivi di margine operativo, dichiarandosi disponibile al riconoscimento del buono pasto sia per i dipendenti part-time sia per i full-time, per un valore rispettivamente di 5 e 7 euro.
Per i part-time si è discusso del riconoscimento del ticket dopo la quinta ora di lavoro, comprese anche le ore di lavoro supplementari.
Al fine di valutare una proposta di ipotesi di accordo da sottoporre al vaglio alle assemblee dei dipendenti, le organizzazioni sindacali hanno convenuto con l'azienda di attendere l'invio del testo completo oggetto dell'ultimo confronto, che sarà visionato e discusso in un coordinamento unitario nazionale dei delegati e delle strutture territoriali.

IGT Lottery S.p.A., sindacati al tavolo con la direzione societaria sulle chiusure e sulla riorganizzazione del lavoro da remoto

Sindacati a confronto con la società IGT Lottery S.p.A., leader del gioco regolamentato, presente in più di 100 paesi nel mondo, con più di 10.500 dipendenti. In Italia da oltre 20 anni, IGT Lottery è la società italiana concessionaria statale di tutte le lotterie (Gioco del Lotto, Gratta e Vinci e Lotteria Italia) con oltre mille dipendenti. Sul tavolo, l'annunciata e imminente chiusura delle sedi di Palermo, Napoli, Bari e Milano e degli spazi di co-working di Bari e Cagliari a far data dal 1° aprile 2023, oltre alla riorganizzazione del lavoro da remoto che ad oggi vede impiegate 900 risorse in smart working e 120 in telelavoro.
La situazione – ha specificato IGT – non avrà impatti sui livelli occupazionali, dal momento che tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti potranno aderire allo strumento del telelavoro o, in alternativa, attivare lo smart working dalla sede di Roma. Un tema, quest'ultimo, che ha sollevato le perplessità dei sindacati, date tutte le conseguenze del caso in termini di impatto sulla vita dei lavoratori. L'azienda ha inoltre dichiarato che il centro di costo sarà, per tutti i dipendenti, quello di Roma. I sindacati hanno fatto presente che il tema dell'organizzazione del lavoro e dei servizi non può essere affrontato in modo parcellizzato, ma necessita di un confronto costante da gestire in maniera organica anche in riferimento a quanto stabilito dal CIA. Filcams, Fisascat e Uiltucs attiveranno il confronto con i lavoratori sui territori interessati per verificare le disponibilità e le criticità del caso, avanzando da subito il tema del rimborso delle spese di viaggio per quanto riguarda lo smart working da Roma. Il confronto è aggiornato al prossimo 20 febbraio.

Nike Italy, al via il confronto sulla definizione del primo Contratto Integrativo Aziendale. Più di 500 i dipendenti del marchio USA

Al via il confronto con la direzione dello storico marchio statunitense di calzature, abbigliamento e accessori sportivi, sulla definizione del primo contratto integrativo aziendale da applicare agli oltre 500 dipendenti dei 22 punti vendita in Italia.
I sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno presentato la piattaforma rivendicativa trasmessa alla direzione societaria nel 2022.
La proposta di parte sindacale contempla un sistema strutturato di relazioni sindacali, con particolare riferimento alla regolamentazione delle assemblee retribuite, all'istituzione della bacheca elettronica e all'e-commerce, e pone al centro del confronto la flessibilità, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno alla genitorialità, il welfare contrattuale, la prevenzione e il contrasto ai casi di molestie, la definizione di azioni tese alla parità di genere. T
ra i capitoli della piattaforma unitaria: organizzazione del lavoro, professionalità, salute e sicurezza, appalti e terziarizzazioni, salario variabile e politiche sociali e di genere.
In particolare sull'organizzazione del lavoro l'attenzione dei sindacati è rivolta alla stabilizzazione oraria dei part-time e alla stabilizzazione dei contratti a chiamata e/o a tempo determinato, al confronto sulle assunzioni periodiche e allo svolgimento delle prestazioni nei giorni festivi e domenicali. Focus poi sulla flessibilità in entrata e in uscita, oltre che sullo smart working per i genitori con figli under 14 e sull'incremento della possibilità, per le lavoratrici madri, di accedere su base volontaria al part-time entro i sei anni di vita del figlio.
Sul salario variabile i sindacati richiedono un miglioramento dell'attuale ticket restaurant, un confronto sui meccanismi di premialità aziendale, il rimborso dei consumi per le giornate di smart working e il ricorso al welfare contrattuale, in quest'ultimo caso facendo riferimento ad agevolazioni sul trasporto pubblico locale, e alla previdenza complementare. Una specifica e innovativa riflessione è dedicata inoltre all'introduzione di un pacchetto di stock option per i dipendenti, con la previsione della possibilità di sottoscrizione di azioni Nike ad un prezzo prestabilito e agevolato. Sulle politiche sociali e di genere la richiesta sindacale verte sull'attivazione della banca ore solidale, sui permessi e sul sostegno per la genitorialità (prevedendo in tal caso un contributo asilo nido/materna del valore di 300 euro), sulla prevenzione e il contrasto ai casi di violenza di genere e sulla definizione di politiche e azioni tese alla parità di genere.
I sindacati, ancora, richiamano l'attenzione sul miglioramento del sistema dei permessi studio, estendendo la riflessione al tema della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e ad interventi che possano incidere sui percorsi di crescita professionale nei negozi e nel gruppo.
Sull'istituto della malattia l'attenzione è rivolta all'aumento del periodo di comporto, all'integrazione del trattamento economico oltre le previsioni del Ccnl e all'estensione dell'assistenza sanitaria integrativa sugli infortuni ai familiari dei dipendenti.
Il negoziato è aggiornato al 9 e al 30 marzo.

Ebitnet, l'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica scende in campo per la non autosufficienza, le genitorialità e la formazione

La bilateralità contrattuale scende in campo per la non autosufficienza, il sostegno alla genitorialità e la formazione professionale.
L'Ebit, l'Ente Bilaterale di settore, ha attivato per il 2023 le nuove prestazioni di welfare e di aggiornamento/riqualificazione rivolte ai lavoratori ed alle aziende del comparto, Nell'ambito del welfare, per i dipendenti impiegati con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato, sono previsti due contributi economici a titolo di una tantum, pari a 200€ per la genitorialità e a 500€ per l'assistenza dei familiari non autosufficienti.
Per quanto riguarda la Formazione, le aziende potranno richiedere all'E.B.I.T. un contributo per il finanziamento di percorsi di aggiornamento e riqualificazione, con particolare riguardo all'attualissima tematica della transizione digitale e verde e ai relativi cambiamenti che interessano i modelli organizzativi aziendali.
Le domande di contributo dovranno essere inviate all'E.B.I.T. esclusivamente in via telematica a partire dal 1° febbraio 2023, secondo le modalità, le tempistiche e le scadenze espresse nel "Bando per l'accesso ai contributi alla formazione 2023".
Per ulteriori informazioni consultare il sito web dell'Ente Bilaterale www.ebitnet.it.

TGR LAB
UnipolSai ASSICURAZIONI
QuAS
FONDO PROFESSIONI
for.te. fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
QUADRIFOR ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI QUADRI DEL TERZIARIO
Fon.Te.
EBINTER