TG LAB Magazine
www.fisascat.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 10 febbraio 2023 - Anno XII - Numero CCCLXXV
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*

Sindacato **Nelle prossime settimane al via la campagna confederale di raccolta firme . Guarini «Ampia condivisione»**

Partecipazione e Democrazia Economica, la Cisl prepara un Disegno di Legge di Iniziativa Popolare

La partecipazione dei lavoratori nella gestione di impresa leva centrale di un progresso economico socialmente sostenibile verso una prospettiva di vera democrazia economica. E' questo uno dei principi ispiratori che, sin dalle origini, muove l'azione della Cisl nella realizzazione di un nuovo equilibrio tra lavoro e capitale, una nuova identità del lavoro ed una integrazione tra cultura rivendicativa e cultura della condivisione.
Un principio rilanciato in occasione della recente sessione congressuale, fulcro di un'articolata campagna nazionale di raccolta firme per una proposta di iniziativa popolare sulla partecipazione che sarà messa a punto dalla confederazione nelle prossime settimane.
Un disegno di legge, quello proposto dalla Cisl, che mira a definire e promuovere iniziative contrattuali nazionali e di secondo livello per la partecipazione gestionale, economica, organizzativa e consultiva dei lavoratori, dando così seguito a quanto previsto dagli articoli 4,41 e 46 della Costituzione italiana.
La prima tipologia, gestionale, concerne la presenza dei dipendenti o di professionisti da loro indicati, nei consigli di amministrazione o di sorveglianza; la seconda, economica-finanziaria, regola la compartecipazione ai profitti e ai risultati di impresa, compreso l'azionariato; la terza, organizzativa, interessa le modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative ai miglioramenti organizzativi, di processo e di prodotto; l'ultima, consultiva, avviene attraverso il necessario confronto con il sindacato sulle decisioni più rilevanti per il futuro dell'azienda.
«Vogliamo costruire un nuovo protagonismo del mondo del lavoro e delle imprese chiedendo al Governo e al Parlamento di approvare una norma per il coinvolgimento dei lavoratori alla gestione, ai risultati e alla organizzazione delle aziende» ha sottolineato il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra. «Una sfida decisiva di un Patto per un'Italia moderna, produttiva, giusta e sostenibile» ha rimarcato il sindacalista con l'auspicio che «gli interlocutori sociali, politici, istituzionali si uniscano nel percorso per coniugare solidarietà, resilienza, produttività e promuovere così un'evoluzione partecipativa del modello di sviluppo».
A fargli eco il segretario generale della Fisascat Davide Guarini. «C'è la più ampia condivisione della proposta che la Cisl intende formalizzare. Nel settore del terziario di mercato è quanto mai importante operare un ampliamento del confronto negoziale anche ai percorsi di partecipazione e di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori» ha dichiarato il sindacalista.
«Per quanto riguarda le più grandi aziende del settore della moderna distribuzione organizzata e dei servizi in generale - ha aggiunto - molto ha fatto la contrattazione nell'implementare ed ampliare le occasioni di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione operativa delle imprese». «Anche in tali settori - ha sottolineato - occorre fare un passo avanti e rendere più organico l'apporto e il contributo che le lavoratrici e i lavoratori possono dare in sede di decisione strategica per quanto riguarda il futuro delle loro imprese».
«Un intervento normativo volto ad agevolare e incentivare forme dirette di partecipazione sia nell'ambito della governance che nel capitale sociale delle imprese - ha chiosato Guarini - rappresenta un obiettivo alla portata delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori in Italia».
«Avendo più voce in capitolo - ha concluso - le lavoratrici e i lavoratori rappresenterebbero un argine alle delocalizzazioni e alla rincorsa a forme di sfruttamento del lavoro che in taluni ambiti, fortunatamente minoritari, ancora insistono».

Cooperative Sociali, prosegue sulla sfera di applicazione il negoziato sul rinnovo del Contratto Nazionale

Prosegue sulla sfera di applicazione il negoziato sulla definizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali, scaduto il 31 dicembre2019, applicato ad oltre 400mila addetti del settore socio-sanitario assistenziale educativo ed alle attività connesse. Il confronto, in plenaria, ha approfondito il nuovo perimetro del campo di applicazione, anche alla luce degli aggiornamenti normativi intervenuti con la riforma del terzo settore.
Le Centrali cooperative hanno ufficializzato una prima bozza di testo che i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil si sono riservati di analizzare in separata sede. La materia verrà anche trattata in seno al lavoro istruttorio delle tre commissioni previste per la prosecuzione del negoziato: area socio-sanitaria, socio educativa e inserimento al lavoro – cooperazione di tipo B.
Il confronto è aggiornato al 21 febbraio.

Ccnl Anaste, conclusa con un verbale di mancato accordo la procedura di raffreddamento attivata dal Ministero del Lavoro

Dopo lo strappo al tavolo sulla definizione del nuovo Contratto Nazionale Anaste si è conclusa con un verbale di mancato accordo la procedura di raffreddamento attivata dal Ministero del Lavoro su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria Cgil Cisl Uil nei confronti dell'Associazione Nazionale delle Strutture della Terza Età.
L'associazione datoriale ha deciso di sottoscrivere con associazioni sindacali non rappresentative un contratto nazionale peggiorativo sotto il profilo economico e normativo, vanificando di fatto gli sforzi profusi nei lunghi mesi di trattativa con le organizzazioni sindacali confederali Fp Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs. Le distanze tra le parti hanno riguardato, in particolare, l'articolato contrattuale riferito al Trattamento Economico della Malattia che non prevede l'integrazione al 100% della normale retribuzione, e al periodo di comporto, nel quale si prevede la facoltà di licenziare il lavoratore che abbia cumulato una pluralità di assenze, frazionate e intermittenti corrispondenti ad un numero di certificati medici non inferiore a dieci con un numero di giorni di malattia superiore ai 140 giorni (circa 4,6 mesi) nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso, contrariamente alla stragrande maggioranza dei contratti di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nei quali è previsto un periodo di comporto di 12 mesi in tre anni. Le distanze tra le parti anche sull'aspetto economico. Anaste ha previsto aumenti contrattuali lesivi della dignità dei lavoratori avanzando una proposta di incremento salariale pari a 32,20 € previsti per il 1° livello di inquadramento fino a 43,99€ per l'8° Livello. Aumenti che non rispondono nella maniera più assoluta alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori attanagliati dall'inflazione ai massimi storici. FP Cgil, Cisl Fp, Fisascat Cisl, Uil Fpl e Uiltucs, ritengono il comportamento di Anaste inqualificabile e, a fronte della chiusura datoriale palesata anche nell'incontro in sede ministeriale, annunciano la prosecuzione della mobilitazione di tutti i lavoratori coinvolti su tutto il territorio nazionale e si riservano di sollecitare Regioni e Governo affinché venga normata la possibilità di affidare convenzioni e servizi in appalto solo agli enti che applicano i Ccnl maggiormente rappresentativi, al fine di tutelare i lavoratori e i fruitori dei servizi.

H&M, continua il confronto sul rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale da applicare ai 4.300 dipendenti

Continua il confronto sul rinnovo del Contratto integrativo da applicare agli oltre 4.300 dipendenti. Per la prima volta dall'inizio della trattativa la multinazionale svedese ha prodotto due testi relativi alle macro-tematiche delle relazioni sindacali e dell'organizzazione del lavoro. Su entrambi gli aspetti sono stati compiuti dei primi passi in avanti, in particolare in merito all'istituzione della bacheca sindacale elettronica, alla gestione delle assemblee sindacali per il personale non in turno, alla modifica dell'orario per le lavoratrici e i lavoratori part-time e alla verifica della disponibilità aziendale sul trasferimento dei dipendenti su posizioni aperte sul perimetro aziendale.
Argomenti che - specificano le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs - richiedono tuttavia sostanziali modifiche e integrazioni. Rimangono da affrontare, poi, alcuni punti rimasti totalmente inevasi, come la gestione delle pause, la stabilizzazione contrattuale e la programmazione di ferie e permessi.
L'azienda rivedrà i testi tenendo conto della trattativa intercorsa e farà le opportune riflessioni sui punti più controversi.
Sul fronte sindacale verrà convocato un coordinamento unitario per stabilire la linea di condotta da adottare nel corso dei prossimi incontri.

ITX/Zara, c'è intesa sul primo Contratto Integrativo Aziendale di gruppo. Oltre 7.200 i dipendenti della multinazionale spagnola

C'è intesa sul primo Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo TX presente in Italia con 335 punti vendita ad insegna Zara, Zara Home, Bershka, Pull&Bear, Stradivarius, Oysho, Massimo Dutti e oltre 7.200 dipendenti.
I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione della multinazionale spagnola l'Ipotesi di Accordo per il personale di negozio.
L'intesa sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori fino al 6 marzo.
L'accordo, che avrà durata quadriennale, definisce uno strutturato articolato normativo che interviene su: sistema di relazioni sindacali, mercato e organizzazione del lavoro per i lavoratori a tempo parziale, conciliazione vita lavoro e sostegno alla genitorialità, programmazione /pianificazione ferie e Rol, congedi per formazione, trattamento economico del lavoro festivo, Ticket Restaurant, sistema premiale, supporto alle lavoratrici vittime di violenza, appalti e terziarizzazioni.
L'importante assetto della rappresentanza sindacale contempla il riconoscimento dell'assemblea retribuita, sia per i lavoratori che vi prendono parte all'interno del turno di lavoro che all'esterno, in presenza e in videoconferenza, e la definizione di tre livelli di relazioni sindacali: nazionale, territoriale e di punto vendita, con la presenza di RSU e RSA. Sul work life balance l'intesa introduce almeno due weekend liberi l'anno per i negozi che occupano più di 20 dipendenti, migliorabili attraverso la contrattazione di punto di vendita, e sabati e/o domeniche libere per tutte le lavoratrici e i lavoratori del gruppo.
Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro la pianificazione dei turni di lavoro sarà consegnata ogni quattro settimane.
Sul sostegno alla genitorialità l'intesa riconosce quattro giorni di permesso nella fase della nascita dei figli e due per l'inserimento scolastico, con la possibilità di armonizzare i turni alle esigenze del momento; previsti poi due giorni di permesso poi per quanti hanno genitori over 65 e necessità di assistenza.
Le lavoratrici madri avranno massimo una prestazione in fascia di chiusura alla settimana, fino a un anno di età dei figli, e un massimo di due, fino ai due anni di età, ma potranno anche fare richiesta del "congedo parentale Cia ITX" istituito dall'accordo, che prevede la possibilità di ottenere fino a 12 mesi di permesso continuativi o frazionati in aggiunta a quanto già previsto dal contratto in tema di maternità.
Sul mercato del lavoro l'accordo prevede che le assunzioni a tempo determinato non potranno superare il 18% annuo dell'organico a tempo indeterminato, misura sperimentale finalizzata alla stabilizzazione occupazionale minima del 3% e a contenere il più possibile il numero dei part-time involontari decisi unilateralmente dalla società.
Sull'organizzazione del lavoro per i lavoratori a tempo parziale articolato su 6 giorni, nella settimana in cui il turno di riposo settimanale coincide con la domenica, si applicherà la disciplina della settimana "speciale", con due riposi giornalieri, di cui uno coincidente con la domenica, con conseguente distribuzione delle ore contrattuali nei restanti 5 giorni lavorativi.
Elevata al 5% la soglia per l'utilizzo dei permessi studio, per un massimo di tre lavoratori per punto vendita.
I Ticket Restaurant saranno riconosciuti a tutti i dipendenti che effettuano almeno cinque ore di lavoro giornaliere, nella misura di 5 euro per i part time e 7 per i full time.
L'accordo introduce anche un Premio Variabile Aziendale di 500 euro se il budget operativo supera il 2.5%, e di 1.000 euro se supera il 5%. Per il lavoro festivo sarà riconosciuta inoltre una maggiorazione del 35%.
Tra i punti qualificanti dell'intesa anche l'impegno della società a far rispettare le previsioni contrattuali in ambito di appalti, terziarizzazioni ed esternalizzazioni con un espresso richiamo alla responsabilità sociale di impresa.
Il programma di supporto concreto alle lavoratrici vittime di violenza recepisce la Convenzione ILO 190 e contempla periodi astensione e flessibilità oraria, la riduzione del monte orario contrattuale e il trasferimento in altre città per la messa in sicurezza a fronte di una richiesta di mobilità territoriale, con il rimborso delle spese di viaggio da parte della società che sosterrà anche le spese di un anno del canone di affitto oltre che le spese per la messa in sicurezza dell'abitazione fino ad un importo massimo di 6mila euro.
Soddisfazione in casa sindacale.
Dopo oltre un anno di trattative, azioni rivendicative, mobilitazioni e scioperi, Filcams Fisascat e Uiltucs in un comunicato unitario sottolineano "l'organizzazione del lavoro condivisa con le parti sociali, non più demandata unicamente alla decisione aziendale".
Per il funzionario della federazione cislina Daniele Meniconi «il nuovo contratto integrativo del Gruppo ITX si appresta a divenire un punto di riferimento nel settore del retail commerciale».

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