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 3 marzo 2023 - Anno XII - Numero CCCLXXVIII
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*

Contratti L'azione di classe finalizzata alla disapplicazione delle tabelle retributive dell'ultimo rinnovo Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, Filcams Cgil e Fisascat Cisl lanciano una Class Action

Sono passati più di sette anni dalla scadenza dell'ultimo Contratto Nazionale della Vigilanza Provata e dei Servizi di Sicurezza sottoscritto nel 2013. Nonostante le tante iniziative di mobilitazione, scioperi e manifestazioni per sensibilizzare le parti datoriali al rinnovo, gli oltre 100mila addetti del settore sono ancora in attesa di vedersi riconosciuto un giusto salario e un quadro normativo di riferimento aggiornato.
Filcams Cgil e Fisascat Cisl hanno depositato, con i rispettivi uffici legali, una Class Action, un'innovativa ed inedita azione di classe contro una delle maggiori aziende del settore, con un gran numero di operatori impiegati nel comparto dei servizi fiduciari. L'iniziativa è finalizzata alla disapplicazione delle tabelle retributive del Ccnl – Sezione Servizi Fiduciari.
"Sono numerose le sentenze che nel tempo hanno sancito la non conformità all'art. 36 della Costituzione in merito alla retribuzione dei lavoratori impiegati nei servizi fiduciari e che hanno visto, nel corso dei mesi di vigenza dell'ormai scaduto Ccnl, il non rispetto degli impegni presi dalle associazioni datoriali" affermano in un comunicato Filcams Cgil e Fisascat Cisl.
"L'impegno delle controparti – prosegue la nota congiunta - consisteva nel migliorare le condizioni salariali degli ultimi livelli del personale impegnato nei servizi fiduciari che erano considerate di emersione per un settore all'epoca privo di regolamentazione contrattuale. Tale impegno è stato disatteso provocando una strumentalizzazione negli appalti che ha compresso e penalizzato le retribuzioni dei lavoratori, con grandi guadagni sia delle aziende che dei committenti".
"Filcams e Fisascat dicono BASTA al rimpallo di responsabilità tra associazioni datoriali e imprese che determina un effetto negativo sul settore dei servizi fiduciari e conseguenzialmente anche al comparto della vigilanza privata" stigmatizzano i sindacati.
"In attesa della ripresa del confronto, sollecitato anche con l'intervento del Ministero del Lavoro – continua la nota - proseguiremo in tutte le azioni di mobilitazione utilizzando tutti gli strumenti possibili, compreso quello giudiziale".
"L'attuale situazione non risulta più sostenibile visto anche l'aumento considerevole del costo della vita amplificato dai tanti anni di mancato rinnovo che nonostante il susseguirsi di incontri di trattativa, non ha portato ad un minimo risultato sull'adeguamento delle retribuzioni utili a mantenere il potere di acquisto dei salari. Se non ci saranno soluzioni contrattuali – conclude il comunicato - il mese di aprile sarà determinante per dare una svolta a questa situazione che non ha eguali nella storia sindacale italiana".

Distribuzione Moderna Organizzata, continua con Federdistribuzione la trattativa di rinnovo del Contratto Nazionale

Continua la trattativa sulla definizione del nuovo Contratto Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata scaduto il 31 dicembre 2019. Il rinnovo interessa complessivamente circa 300mila addetti, dipendenti da imprese del commercio, alimentari e non alimentari, organizzate in catene di negozi, franchising, ingrosso, cash&carry e shopping on line.
Il confronto tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e l'associazione imprenditoriale di settore Federdistribuzione, che procede secondo il calendario di incontri stabilito dal Protocollo straordinario sottoscritto dalle parti il 12 dicembre 2022, è proseguito il 28 febbraio sui temi della classificazione del personale, del franchising e delle politiche di genere.
Sulla classificazione del personale Federdistribuzione ha illustrato una proposta finalizzata, a "ripulire" l'attuale struttura dell'inquadramento unico dalle figure professionali riconducibili alle aziende di pubblicità e ad introdurre delle discontinuità, in alcuni casi molto nette, in ordine a singole categorie. La federazione cislina ha evidenziato alcune incongruenze sulla proposta datoriale potenzialmente volta ad appiattire il sistema di classificazione.
Trova invece accoglimento la proposta imprenditoriale relativa all'attribuzione di un livello dell'attuale sistema alle varie figure dell'e-commerce, del farmacista (responsabile di parafarmacia e non), del supervisore di barriera casse e dell'addetto al picking.
Sul franchising la Fisascat ha ribadito l'obiettivo che ha ispirato la formulazione della richiesta dedicata a tale tema nella piattaforma rivendicativa: implementare il Capo XX dell'attuale Contratto Nazionale, aggiungendo all'articolato riferito ad Appalti ed a Terziarizzazione dell'attività di vendita una parte dedicata all'affiliazione commerciale, affinché si garantiscano condizioni di lavoro in linea con le previsioni contrattuali anche alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti da franchisee (su impulso del franchisor).
Sulle politiche di genere, coerentemente a quanto previsto dalla piattaforma rivendicativa, la federazione cislina ha ribadito la richiesta di migliorare quanto previsto nell'ambito del Jobs Act in tema di congedo per le donne vittime di violenza di genere, nonché di migliorare le attuali pattuizioni previste dal Contratto Nazionale. Federdistribuzione ha posto nuovamente la questione di una definizione di intese interconfederali per riconoscere il sistema di relazioni industriali in seno alla Distribuzione Moderna Organizzata; la Fisascat si è dichiarata disponibile a valutare eventuali proposte in tal senso, chiarendo tuttavia che, per ovvi motivi di credibilità, si potrà condividere tali intese solo dopo il rinnovo del Contratto Nazionale.
Il confronto è aggiornato al 22 marzo.

Contrattazione di Secondo Livello, il 61% delle intese depositate presso gli ITL è riconducibile al settore dei servizi

Sono 7.650 i contratti di secondo livello attivi depositati presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, su un totale di 80.028 complessivamente registrati. Di questi 6.937 sono riferiti a contratti aziendali e 713 a contratti territoriali; 5.865 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 4.546 di redditività, 3.986 di qualità, mentre 870 prevedono un piano di partecipazione e 4.667 prevedono misure di welfare aziendale. A rilevarlo il Report del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha aggiornato i dati al 15 febbraio scorso.
Prendendo in considerazione la distribuzione geografica il 71% dei contratti di secondo livello attivi è concentrato al Nord, il 18% al Centro e l'11% al Sud. L'analisi per settore di attività economica rileva che il 61% dei contratti depositati si riferisce al settore dei servizi, il 38% all'industria e l'1% all'agricoltura. Il 42% delle imprese ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 41% ha un numero di dipendenti maggiore o uguale a 100, e il 17% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99 con un numero complessivo di beneficiari pari a 2.541.833 di cui 1.648.263 riferiti a contratti aziendali e 578,12 euro a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio di risultato risulta pari a 1.506,65, di cui 1.642,88 riferiti a contratti aziendali e 578,12 euro a contratti territoriali. Il focus anche sui contratti attivi che prevedono obiettivi di produttività e di welfare depositati dalle aziende distinte per settore di attività economica. Anche in questo caso a distinguersi è il settore dei servizi con oltre 936mila lavoratori percettori del premio di produttività (da un minimo di 98,33 a 1.790,62 euro annui, e più di 899mila lavoratori che hanno accesso al welfare. Inoltre 5.614 sono i contratti di secondo livello che prevedono misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, mentre 4.408 sono i contratti che prevedono l'incentivo fiscale, nella forma di credito di imposta, utilizzabile per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0". e 1.981 sono i contratti di secondo livello riconducibili alla prossimità e alla regolazione di specifiche materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con il 64% dei contratti riconducibili al settore dei servizi. 1.041 sono invece gli accordi collettivi aziendali anche questi stipulati prevalentemente nel settore dei servizi.
Il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra ha sollecitato «l'estensione della contrattazione di secondo livello, per aumentare e a redistribuire la produttività in busta paga, legando sempre più il salario a strumenti di effettiva partecipazione dei lavoratori».
«Un grande accordo triangolare - ha concluso il sindacalista - è la strada per ricucire quelle fratture sociali ed economiche determinate dalla disintermediazione e dalle sterili contrapposizioni ideologiche».
A fargli eco il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. Il sindacalista, che ha rinnovato l'appello alle parti sociali firmataarie la contrattazione nei settori del terziario di mercato rilanciando sull'urgenza di definire i rinnovi dei contratti nazionali attesi da più di 5milioni di lavoratori del terziario, ha stigmatizzato la «scarsa diffusione della contrattazione decentrata, aziendale e territoriale», condizione che «vanifica l'unico strumento collettivo in grado di redistribuire la produttività tra imprese e lavoratori, incrementando in questo modo il potere di acquisto dei salari». Guarini ha sollecitato «una legislazione di sostegno che semplifichi la disciplina e renda gli sgravi fiscali più strutturali e fruibili, e tagli contributivi alle imprese da legare alle erogazioni economiche riferite al salario variabile».

iN's Mercato, siglato in sede ministeriale in Contratto di Espansione. Uscite anticipate per 225 lavoratori, assunzioni in rapporto 1:1

Raggiunto l'Accordo in sede ministeriale sul Contratto di Espansione. L'intesa tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione aziendale di IN's Mercato S.p.A., nell'ambito del processo di riorganizzazione e rilancio avviato dal marchio della GDO, presente in undici regioni con circa 3.800 dipendenti.
La società attuerà un programma di uscite anticipate per un massimo di 225 lavoratrici e lavoratori. L'adesione allo scivolo pensionistico, riservato ai lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento della pensione di vecchiaia o di quella anticipata, avverrà su base volontaria entro il 30 novembre 2023. Le uscite saranno subordinate alla compatibilità della richiesta con le finalità del Contratto di espansione e con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, tenendo anche conto delle particolari situazioni di fungibilità e capacità professionali. Ai lavoratori sarà riconosciuto, per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
iN'S Mercato, procederà all'assunzione di nuovi lavoratori - in rapporto 1:1 rispetto a coloro che aderiranno allo scivolo pensionistico - con profili professionali in linea con il programma di ristrutturazione. La società realizzerà programmi di formazione e riqualificazione volti a garantire l'adeguamento delle competenze alle nuove esigenze di mercato; gli interventi potranno essere realizzati mediante attività di e-learning o in presenza e saranno finanziati dalle diverse forme previste per la formazione e riqualificazione del personale, compreso il ricorso al fondo interprofessionale di riferimento. Positivo il commento della Fisascat Cisl.
«E' la seconda volta che con iN'S Mercato si raggiunge una intesa sul contratto di espansione a riprova della estrema adattabilità di tale istituto alle necessità congiunturali e strutturali dei player della distribuzione moderna organizzata» ha dichiarato il segretario generale aggiunto della federazione cislina Vincenzo Dell'Orefice. «Il contratto di espansione - ha aggiunto il sindacalista - realizza un equilibrio tra differenti necessità: riduzione del costo del lavoro e nuove opportunità occupazionali vengono rese possibili grazie ad un accordo sindacale in sede governativa che mette assieme formazione e aggiornamento professionale, piano all'esodo e nuove professionalità ricondotte nell'ambito del servizio di vendita oltre a rappresentare una significativa agevolazione per le lavoratrici e i lavoratori che, avendone i requisiti, vorranno approfittarne». «Il nostro auspicio - ha concluso - è che dalla sperimentazione si passi alla strutturalità di questo istituto».

Robintur, prosegue lo stato di agitazione dei circa 400 lavoratori del tour operator

Prosegue lo stato di agitazione dei circa 400 lavoratori di Robintur del tour operator nel 2022 acquisito dal Gruppo Gattinoni. Dal 1° marzo è operativa la disdetta del contratto integrativo aziendale comunicata formalmente nel mese di novembre dello scorso anno.
La società ha espressamente dichiarato che "troveranno applicazione unicamente le norme di legge, di Ccnl e di contratto individuale".
Nel corso dell'incontro richiesto dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs le tre federazioni hanno contestato duramente la decisione unilaterale che lede in modo significativo gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.
Distanze amplificate anche a causa di una comunicazione aziendale trasmessa ai lavoratori a poche ore dall'inizio del confronto con i sindacati, "un comportamento in contrasto con una corretta gestione delle relazioni sindacali" recita la nota unitaria inviata alla direzione aziendale.
Filcams Fisascat e Uiltucs, riservandosi di avviare iniziative di mobilitazione, hanno invitato la direzione societaria "a rettificare la comunicazione avvisando i dipendenti che la disdetta dell'integrativo è attualmente oggetto di confronto sindacale". Il tavolo è aggiornato all'8 maggio.

Car2go, la protesta contro i licenziamenti

Sono in stato di agitazione le lavoratrici e i lavoratori della società tedesca di car sharing, nata dalla fusione di Car2go e Drive Now, dal 2022 sussidiaria della divisione Free2Move, mobility hub globale della multinazionale automobilistica Stellantis. La protesta, articolata con l'immediata sospensione di tutte le prestazioni straordinarie e lo svolgimento di assemblee durante l'orario di lavoro, è stata indetta dalle organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, nell'ambito della procedura di licenziamento attivata il 18 gennaio dalla direzione societaria per 10 dei 32 dipendenti.

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