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 14 aprile 2023 - Anno XII - Numero CCCLXXXV
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*

Def 2023 Delineata la rotta per i conti pubblici dei prossimi tre anni, approccio prudente e realistico Cgil Cisl Uil, confermata la mobilitazione sindacale unitaria "*Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti*"

Nonostante le incertezze legate alla guerra, all'aumento dei tassi di interesse e alle crisi bancarie, l'economia italiana continua a dimostrare "una notevole dose di resilienza e vitalità" secondo il ministero Economia e Finanza. La crescita economica prevista per quest'anno sarà dell'1%, inferiore al 3,7% del 2022 ma migliore delle previsioni. Cautela invece nelle stime per gli anni a venire: per il 2024 la crescita è rivista al ribasso dal +1,9% della Nadef al +1,5%, mentre per gli anni successivi non si attende alcuna spinta sul Pil, con le stime tendenziale e programmatica allineate all'1,3 e all'1,1%. Previsto un andamento discendente anche per la pressione fiscale, che dovrebbe passare dal 43,3% nel 2023 al 42,7% entro il 2026.
Il primo Documento di Economia e Finanza del governo Meloni approvato dal Consiglio dei Ministri traccia così la rotta per i conti pubblici dei prossimi tre anni, confermando l'approccio "prudente e realistico" con cui ha già definito la legge di bilancio e il Dpb, con l'obiettivo di "mostrare serietà e affidabilità" ai mercati e all'Ue, anche per sbloccare la terza rata del Pnrr da 19 miliardi, su cui è ancora aperta la partita con Bruxelles. Con l'obiettivo di garantire la sostenibilità dei conti pubblici, il Def prevede poi una graduale e progressiva riduzione del deficit e del debito (dal 144,4% di quest'anno fino al 140,4% nel 2026).
Il Governo ha annunciato un margine di bilancio, "destinato - recita di Def - a finanziare un taglio del cuneo fiscale sul lavoro dipendente nel 2023 (per oltre 3 miliardi) e allocato al Fondo per la riduzione della pressione fiscale nel 2024 (per oltre 4 miliardi)" con l'obiettivo di "sostenere la domanda privata, contrastare il calo del potere di acquisto delle retribuzioni causato dall'inflazione, dare slancio al mercato del lavoro e limitare la rincorsa salari-prezzi".
"L'allocazione di ulteriori risorse al Fondo per la riduzione della pressione fiscale nel 2024 - si sottolinea nel Documento - è coerente con l'ambizioso programma di medio-lungo termine del Governo, che include, in particolare, la riforma complessiva del sistema fiscale, nella quale particolare attenzione sarà data alla tassazione delle famiglie". Da Cgil Cisl Uil, che confermano la mobilitazione "*Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti*" annunciata nelle scorse settimane, critiche articolate sul provvedimento.
Per il leader Cisl Luigi Sbarra «il Def è troppo difensivo e si rischia di non agganciare la sfida della ripartenza» e «si profila un impianto non sufficiente a garantire una svolta sui principali dossier: dal lavoro alla sanità, dalla coesione allo sviluppo». Il sindacalista ha commentato positivamente l'intervento sul taglio del cuneo fiscale. «Una scelta importante e positiva, fortemente rivendicata dalla Cisl, a condizione che le risorse siano concentrate tutte sul lavoro per ridurre le tasse ai redditi medio-bassi» ha dichiarato Sbarra rilanciando «il confronto con il sindacato» e il rafforzamento del «dialogo sociale» affievolito negli ultimi mesi. «Per questo - ha concluso - ci mobiliteremo nelle prossime settimane in modo intransigente, costruttivo e responsabile avanzando proposte concrete su fisco, previdenza, lavoro, aumento retribuzioni e pensioni, sanità, risorse per la non autosufficienza, rinnovo contratti pubblici e privati, politiche industriali e Mezzogiorno. Il Governo ascolti la voce del mondo del lavoro».

Studi Professionali, prosegue il confronto sul rinnovo del Contratto nazionale scaduto il 31 marzo 2018

Prosegue il confronto tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'Associazione datoriale Confprofessioni per il rinnovo del contratto nazionale degli Studi Professionali scaduto il 31 marzo 2018.
Nonostante gli sforzi profusi nel corso della lunga trattativa, ancora non si intravedono slanci da parte datoriale volti alla definizione di un accordo in tempi brevi. Per i sindacati è necessario e urgente rispondere ai bisogni dei dipendenti degli Studi Professionali, un contesto ampio e frammentato che coinvolge circa un milione lavoratori subordinati, per il 90% donne, e 400mila tra praticanti e Partite Iva, la maggior parte dei quali inseriti in piccoli studi professionali con meno di 10 dipendenti.
Il negoziato è aggiornato al 6, 7 e 8 giugno; una tre giorni di confronto finalizzata a verificare le condizioni per giungere a definire gli elementi qualificanti della trattativa. Elementi ben definiti nella piattaforma sindacale presentata nel 2019 e al centro del confronto avviato ormai 5 anni fa sui temi delle relazioni sindacali, classificazione del personale, contrattazione decentrata, salute e sicurezza, conciliazione vita lavoro, formazione e politiche attive, bilateralità, welfare e tutele sociali e lavoro agile. «Oggi abbiamo una esigenza non più rinviabile - ha dichiarato la segretaria nazionale Fisascat Cisl Aurora Blanca - quella di adeguare i salari per incrementare il potere di acquisto delle retribuzioni e porre rimedio alla scure dell'inflazione».

Coop Alleanza 3.0, raggiunta l'intesa in sede ministeriale sul Contratto di Espansione. Uscita anticipata fino a 973 dipendenti

Raggiunta l'intesa in sede ministeriale sul Contratto di Espansione in casa Coop Alleanza 3.0. L'accordo quadro siglato tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione della cooperativa di consumatori agevolerà l'uscita anticipata dal lavoro fino ad un numero massimo di 973 dipendenti che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima data utile per il pensionamento.
Lo scivolo pensionistico opererà entro il 30 novembre 2023. Per evitare che dalle fuoriuscite derivino disagi al servizio di vendita le parti hanno convenuto di dare vita ad un intervento per implementare la componente strutturale dell'orario di lavoro per i lavoratori già occupati. L'intervento, da realizzarsi entro il 2023, prevede l'incremento dell'orario di lavoro per 600 part-time e 200 trasformazioni da part-time a full-time. L'accordo quadro prevede al contempo un programma di nuove assunzioni di 550 profili professionali, riconducibili alle mansioni di Addetto alla Vendita, Gruppo Guida Rete di Vendita, Responsabili di Sede/Magazzino e Impiegati di Sede, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e/o contratto di apprendistato professionalizzante. L'impegno che la cooperativa ha assunto con la sottoscrizione del contratto è quello di rimpiazzare il 56,52% dell'organico. Una prima aliquota di 200 neoassunti avrà un rapporto a tempo indeterminato, anche mediante contratto di apprendistato professionalizzante, ed entrerà in Coop Alleanza 3.0 entro il 1° dicembre 2023. Previsto, inoltre, un progetto di formazione e riqualificazione denso ed articolato: 331.901 ore di formazione complessive per qualificare tutte le figure professionali con mansioni operative su valori e missione della cooperativa, conoscenza del prodotto e nuove tecnologie. La cooperativa si è impegnata anche a dare vita a dei confronti finalizzati ad intese non solo su aspetti applicativi degli accordi sottoscritti, ma anche in ordine a leve fondamentali per l'organizzazione del lavoro. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.
Per il segretario generale aggiunto Vincenzo Dell'Orefice «gli accordi siglati rappresentano un passo avanti nel sistema delle relazioni sindacali aziendali con Coop Alleanza 3.0 e portano occasioni per differenti platee di lavoratori, facendosi carico di chi decide di uscire dal mondo del lavoro per avere più tempo a disposizione per sé prima della pensione, dei dipendenti della Cooperativa che potranno crescere professionalmente grazie a importanti interventi formativi e di chi un lavoro lo cerca».

Decathlon Italia, riprende la trattativa sulla definizione del primo Contratto integrativo aziendale per i 6mila dipendenti

Dopo una lunga sospensione dovuta all'indisponibilità aziendale i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs sono tornati ad incontrare la direzione aziendale di Decathlon Italia, la catena di abbigliamento sportivo presente sul territorio nazionale con più di 140 punti vendita e circa 6mila dipendenti. Sul tavolo la definizione del primo Contratto integrativo, dopo la presentazione della piattaforma unitaria, formalizzata dai sindacati nel mese di novembre dello scorso anno. Il confronto si è incentrato sui temi delle relazioni sindacali e dell'organizzazione del lavoro, aspetti focali della proposta di Filcams, Fisascat e Uiltucs che interviene anche sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, sul riconoscimento del ruolo centrale della formazione e, sulla parte economica, con la richiesta di maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo e l'introduzione di un sistema di premialità e dei ticket restaurant. Nella proposta di parte sindacale spazio anche al welfare, al sostegno al sostegno alla genitorialità, alla prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro, alla conciliazione e vita lavoro, ai trasferimenti per crescita professionale, al lavoro agile e alla salute e sicurezza, con la espressa richiesta di prevedere la figura dell'RLS di sito. Un apposito spazio della piattaforma è dedicato all'attività dei CAE, in relazione alla quale viene richiesta l'attivazione di un adeguato sistema di informazione e aggiornamento dei lavoratori, da perseguire attraverso momenti formativi ad hoc e assemblee nei negozi. Nonostante la piattaforma fosse stata abbondantemente esposta negli incontri precedenti, l'azienda ha chiesto ulteriori specifiche e chiarimenti, dilatando ulteriormente in tempi del negoziato.
Nell'ottica di tentare di arrivare ad una soluzione condivisa e soprattutto di migliorare le attuali condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti, i sindacati si sono assunti l'onere di far pervenire alla direzione aziendale tre testi relativi ai capitoli relazioni sindacali, organizzazione del lavoro e premio di produttività. Le parti torneranno ad incontrarsi il 18 aprile; il coordinamento sindacale unitario delle strutture e dei delegati valuterà successivamente lo stato del confronto.

Crisi Big Tech, anche Microsoft formalizza i licenziamenti: 59 posti di lavoro a rischio occupazionale

Si allunga la lista delle aziende tecnologiche che tagliano posti di lavoro in Italia. Dopo Facebook Italy, Salesforce e Yahoo anche Microsoft presenta il conto della riorganizzazione avviata su scala globale. La multinazionale statunitense dell'informatica ha formalizzato la procedura di licenziamento collettivo: sono 59 i lavoratori che rischiano di perdere il posto, tra cui 16 dirigenti: 52 nella sede di Milano e 7 in quella di Roma. I licenziamenti interessano varie divisioni dell'azienda, dalle figure commerciali all'area vendite, fino al marketing e al supporto clienti. L'azienda ha spiegato le cause della riorganizzazione sottolineando il periodo di crisi dell'intero settore hi-tech iniziato con la fine della pandemia: "Nel periodo pandemico – si legge nel documento trasmesso ai sindacati - la spesa di famiglie e imprese in prodotti informatici è aumentata molto, grazie anche alla necessità di lavorare da remoto. Ma dopo due anni di crescita le vendite hanno fatto registrare una contrazione. Nell'ultimo periodo la spesa di aziende e consumatori in prodotti informatici si è notevolmente ridotta e si prevede che ciò avverrà anche nei mesi futuri".
Microsoft richiama anche al "progressivo peggioramento delle condizioni macroeconomiche e geopolitiche che, unite all'elevata inflazione, all'aumento dei prezzi dell'energia e la concorrenza sempre più agguerrita", che hanno costretto il colosso ad avviare la riorganizzazione, con 10mila esuberi in tutto il mondo, pari a circa il 5% della forza lavoro, annunciati a gennaio dal Ceo Satya Nadella.
Il primo incontro sull'esame congiunto della procedura, previsto il 19 aprile nella sede di Assolombarda a Milano, si prospetta in salita: la multinazionale ha già dichiarato che "non è possibile richiedere ammortizzatori sociali ordinari, straordinari e/o in deroga, trattandosi di esuberi strutturali" e che "non vi è alcuna possibilità di riassorbire le eccedenze presso altri reparti aziendali" né "di utilizzare altre misure di lavoro alternative e flessibili".

A Venezia i sindacati siglano con le associazioni del litorale veneziano uno storico accordo sul lavoro stagionale nel turismo

A Venezia le associazioni di categoria del litorale veneziano e i sindacati Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Regionale Veneto hanno siglato uno storico e innovativo accordo territoriale, in vigore a partire dalla stagione balneare che sta per cominciare, finalizzato a rendere più attrattivo il lavoro stagionale nel turismo, con la previsione di premi di produttività in busta paga o sotto forma di bonus e welfare. Le parti "convengono sulla necessità di promuovere una politica salariale che sia integrativa rispetto a quella determinata dalla contrattazione nazionale - recita l'accordo - con l'obiettivo di migliorare le condizioni contrattuali del settore per renderlo attrattivo, cercando di superare la precarietà, valorizzando al meglio le professionalità e sostenendo i lavoratori con particolare riguardo a quelli con contratto stagionale". L'accordo prevede una serie di requisiti e di elementi base che le aziende che decideranno di aderire dovranno comunicare per stabilire in quale misura ci sarà stato un aumento della produttività. All'Ente Bilaterale della Provincia di Venezia sarà istituita una commissione territoriale costituita da sei componenti (tre dei quali saranno nominati dalle associazioni datoriali firmatarie, e sarà inoltre nominato un componente in rappresentanza di ciascuna delle organizzazioni firmatarie) funzionale alla validazione delle procedure e valutare, dati alla mano, se siano stati raggiunti gli obiettivi per l'erogazione del premio. In fase di avvio, per la prima e la seconda stagione l'ammontare minimo del premio sarà di 200 euro per la prima stagione e di 400 euro per la seconda stagione. Nella logica di fidelizzazione dei rapporti di lavoro stagionali, una volta che sia superata la fase di avvio, l'ammontare minimo del premio sarà di 600 euro nel caso in cui il lavoratore sia stato in forza nella stessa azienda in ognuna delle tre precedenti stagioni. Nel caso in cui il lavoratore scelga di convertire l'intero premio in prestazioni di welfare, l'ammontare del premio da convertire sarà maggiorato del 15%, fermo restando il limite massimo previsto dalla normativa. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl Venezia: «Si tratta di un risultato che consideriamo innovativo per quanto riguarda la stabilità degli stagionali» ha dichiarato il segretario generale Nicola Pegoraro.

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