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 5 maggio 2023 - Anno XII - Numero CCCLXXXVIII
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*

Cgil Cisl Uil Il 6 maggio tappa a Bologna, il 13 e il 20 maggio nelle piazze di Milano e Napoli

Al via la mobilitazione unitaria "*Per Una Nuova Stagione del Lavoro e dei Diritti*"

Al via la mobilitazione unitaria Cgil, Cisl e Uil "*Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti*". Sabato 6 maggio a Bologna si è svolta la prima della tre manifestazioni, seguita dalle piazze di Milano e Napoli il 13 e 20 maggio.
Dal palco di Piazza Maggiore si sono alternati gli interventi di lavoratori, pensionati e dei segretari generali di Cgil, Cisl e Uil, Landini, Sbarra e Bombardieri.
La mobilitazione, avviata ad aprile con una campagna di assemblee nei luoghi di lavoro e nei territori, "intende sostenere le richieste unitarie avanzate dalle tre confederazioni e dalle categorie nei confronti del Governo e del sistema delle imprese al fine di ottenere un cambiamento delle politiche industriali, economiche, sociali e occupazionali", con l'obiettivo di tutelare i redditi dall'inflazione e aumentare il valore reale delle pensioni e dei salari.
I sindacati, nella piattaforma unitaria posta alla base del percorso di mobilitazione, chiedono il rinnovo dei contratti pubblici e privati; una riforma del fisco, con una forte riduzione del carico su lavoro e pensioni; una maggiore tassazione degli extraprofitti e delle rendite finanziarie; il potenziamento occupazionale e l'incremento dei finanziamenti al sistema socio-sanitario pubblico per garantire il diritto universale alla salute e al sistema di istruzione e formazione oltre ad un maggiore sostegno alla non autosufficienza.
Cgil Cisl Uil puntano ad un mercato del lavoro inclusivo che metta fine alla precarietà, garantito da investimenti, formazione permanente, politiche attive e ammortizzatori sociali funzionali alla transizione.
Le tre confederazioni fanno fronte comune per dire basta alle morti sul lavoro e alle malattie professionali e sono insieme per contrastare la precarietà crescente e per la centralità della sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti, l'eliminazione dei subappalti a cascata e la lotta senza quartiere alle mafie e al caporalato. Spazio anche alla riforma del sistema previdenziale.
E ancora Cgil Cisl Uil sollecitano azioni necessarie a realizzare gli investimenti e le riforme previsti dal Pnrr, rafforzando un modello di governance partecipata. Non da ultimo l'urgenza di definire nuove politiche industriali e d'investimento condivise con il mondo del lavoro per negoziare una transizione ambientale sostenibile, sociale e digitale, realizzando un nuovo modello di sviluppo con particolare attenzione al Mezzogiorno e puntando alla piena occupazione.
La mobilitazione proseguirà il 13 maggio a Milano e il 20 a Napoli.
Il Segretario Generale della Cisl, Luigi Sbarra, a proposito dell'adesione di alcune forze politiche, sottolinea che «la mobilitazione è squisitamente sindacale. Non ci crea alcun imbarazzo la partecipazione di esponenti di partito in piazza, non sarebbe la prima volta che accade».
«La reciproca autonomia tra sindacati e partiti - ha aggiunto il sindacalista - è per la Cisl un fatto identitario e statutario». Sbarra, invocando la corresponsabilità sociale, ha poi rimarcato l'obiettivo della mobilitazione, «rinsaldare il filo del dialogo sociale sui contenuti della piattaforma unitaria».
E, sul Dl Lavoro varato dal Governo, ha commentato positivamente l'operazione del Governo sul cuneo fiscale, che recepisce le richieste dei sindacati, ma che va «ulteriormente rafforzata, resa strutturale e collegata a una riforma complessiva del fisco che sgravi anche pensionati e famiglie».
«La premier Meloni - ha concluso il sindacalista - ha manifestato la disponibilità ad aprire un vero confronto. Questo è apprezzabile, ma la aspettiamo alla prova dei fatti. L'auspicio è che dopo settimane in cui il dialogo è stato inesistente, venga consolidato, reso stabile e affidabile».

Chef Express, siglato il rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato ai circa 2.900 dipendenti della società della ristorazione

Siglato il rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato ai circa 2.900 dipendenti di Chef Express, la società operativa nel settore della ristorazione in concessione nei canali autostrade, stazioni ferroviarie, aeroporti e ospedali con 132 punti vendita. Il nuovo Cia, sottoscritto dai sindacati di categoria Filcams Cgil Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione societaria, ha efficacia dal 1° maggio 2023 fino al 30 aprile 2027 e produrrà i suoi effetti fino alla data di stipula di un nuovo accordo.
La Parte Generale dell'intesa interviene sull'ambito di applicazione, definendo un'unica disciplina che uniforma i trattamenti normativi in tutte le realtà aziendali, preservando le specificità e le peculiarità nelle Parti Speciali - con efficacia esclusiva nei diversi settori commerciali - in apposite intese che saranno definite entro il 31 dicembre 2023.
Implementato il sistema di relazioni sindacali, con la previsione di un'articolazione di confronto a livello nazionale (con cadenza annuale), regionale, provinciale o di singolo punto vendita (con cadenza semestrale).
Il capitolo Organizzazione del Lavoro contempla la programmazione oraria nel rispetto delle esigenze del mercato e delle necessità di vita dei dipendenti. Nel merito l'orario di lavoro sarà distribuito su 5 o 6 giorni la settimana, con la programmazione dei turni di lavoro con una cadenza di 3 settimane.
Maggiori tutele per la conciliazione dei tempi di vita: i lavoratori, su base volontaria, potranno richiedere la momentanea trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o ulteriore riduzione oraria di un part time già in essere, per il periodo successivo al parto o sino al compimento dell'ottavo anno di vita di vita del bambino e per gravi esigenze di salute dei familiari con una particolare attenzione riservata ai lavoratori studenti. Introdotto anche un meccanismo di "consolidamento" stagionale e/o annuale dei lavoratori con orari di lavoro part-time, ai quali sarà riconosciuta, su base volontaria e su richiesta del singolo dipendente, la precedenza nel riconoscimento dell'incremento orario. Sulla Formazione Professionale le parti si impegnano a definire idonei percorsi di formazione, anche individuali. Sul capitolo Security – Salute e Sicurezza, nel confermare gli impegni volti a garantire standard elevati, le parti si impegnano ad attivare percorsi condivisi anche attraverso il contributo degli RLS. Consistente anche il capitolo sul Welfare Aziendale. L'intervento sulla malattia, sul sostentamento allo studio, sul congedo parentale per maternità e per l'inserimento dei figli al nido e alla materna e sui permessi per malattia figli entro i 14 anni. Introdotta anche la Banca Ore Solidale con la cessione volontaria di Rol ed Ex Festività a colleghi bisognosi; l'azienda donerà a sua volta un'ulteriore ora raddoppiando il tempo/agibilità che alimenterà l'istituto. Nelle condizioni di miglior favore anche l'erogazione dell'anticipo del TFR per le casistiche previste dal Ccnl con integrazione in caso di separazione dal coniuge o convivente, spese preadottive, danneggiamento abitazione in caso di calamità naturali, matrimonio figli e spese funebri. Con decorrenza dal 1° gennaio 2024 la percentuale a carico dell'azienda del contributo di previdenza complementare al Fondo Fon.Te. sarà incrementata all'1,05% e all'1,55% dal 1° gennaio 2025.
In caso di gravi patologie, inoltre, l'intesa prevede la conservazione del posto di lavoro oltre il periodo di comporto di 120 giorni previsto dal Ccnl, con la concessione di un ulteriore periodo di 30 giorni di calendario a titolo di aspettativa non retribuita. Ai fini del periodo di comporto non saranno conteggiati i periodi di infortunio sul lavoro.
Le parti convengono che, nel quadro della discussione e della trattativa sulla disciplina da definire per le Parti Speciali del Contratto integrativo, già nel corso del 2023 sarà riconosciuto un premio pari a 250 euro full time equivalente netti, con un importo minimo di 150 euro, erogato entro il 30 settembre 2023 sotto forma di welfare aziendale, mediante specifica piattaforma, a tutti i lavoratori in forza con almeno 12 mesi di anzianità aziendale.
Significativo anche l'articolato normativo su Pari Opportunità e Tutele di Genere/Congedo retribuito per le Donne Vittime di Violenza di Genere.
Corollario dell'intesa il capitolo sulla Responsabilità Sociale di Impresa, con un espresso richiamo al valore delle persone che rappresentano "la vera forza ed un patrimonio fondamentale" dell'azienda e l'indicazione prioritaria di "creare condizioni di lavoro che assicurino il benessere" dei lavoratori e "la valorizzazione delle caratteristiche di ciascuno".
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per il funzionario sindacale della federazione cislina Salvo Carofratello «l'accordo di rinnovo consolida ulteriormente le relazioni sindacali esistenti con Chef Express e riconosce la valenza dell'apporto professionale delle lavoratrici e dei lavoratori».
«L'attenzione ai diversi aspetti che connotano il contesto lavorativo, dall'organizzazione del lavoro al welfare, dalla formazione alla sicurezza, fino all'attenzione alle pari opportunità e alla tutela di genere – ha concluso il sindacalista – fanno di questo nuovo Contratto Integrativo Aziendale un punto di riferimento nel settore della ristorazione commerciale».

H&M, proseguono i negoziati sul rinnovo del Contratto integrativo applicato ai 4.300 dipendenti della multinazionale svedese

Prosegue il confronto sul rinnovo del Contratto integrativo da applicare agli oltre 4.300 dipendenti della multinazionale svedese. Sul tavolo dell'ultimo incontro la disamina dei testi su relazioni sindacali e organizzazione del lavoro. La bozza dell'articolato normativo conferma il sistema di relazioni sindacali su tre livelli (nazionale, territoriale e di punto vendita), individua i rispettivi interlocutori delle parti e definisce i perimetri oggetto del confronto. Verrà successivamente definita in maniera puntuale ed esigibile, la disciplina delle assemblee sindacali. Sull'organizzazione del lavoro, fermo restando il principio della pianificazione dei turni su 4 settimane, questi verranno gestiti in maniera più puntuale e soprattutto secondo un criterio paritetico, nel rispetto delle diverse esigenze aziendali e dei lavoratori, fissando un preciso parametro temporale. Anche la pausa giornaliera avrà una disciplina più definita e sarà comunque un possibile oggetto di confronto sindacale a livello di punto vendita. Sarà inoltre avviata una sperimentazione di un anno su diversi negozi, con la finalità di introdurre turni più agevoli e un minimo di giornate libere il sabato o la domenica per i lavoratori con contratto part-time con la distribuzione oraria di base in chiusura o nel fine settimana. Verranno poi istituite procedure chiare e fruibili rispetto alle richieste di aumento del parametro orario (anche temporaneo) o rispetto ad una diversa disponibilità sul perimetro aziendale. Verrà infine migliorata la turnistica delle lavoratrici post-partum, anche attraverso un aumento della percentuale di lavoratrici che potranno avere accesso a questa nuova condizione rispetto a quanto previsto dal Ccnl. Permangono le distanze sulla gestione di ferie e ROL; i sindacati hanno ribadito la diversa natura dei due istituti con la richiesta di prevedere diverse modalità di fruizione. Sul tema l'azienda proporrà una nuova formulazione di testo nel prossimo incontro. Sul tavolo anche il sistema premiale, a tutt'oggi ancora assente in questa realtà commerciale. L'azienda si è dichiarata disponibile a discutere di un premio correlato all'andamento complessivo aziendale e al risultato registrato a livello di punto vendita. I sindacati hanno rilanciato anche le richieste economiche della piattaforma unitaria riferite a buoni pasto e maggiorazioni orarie.
Il negoziato è aggiornato al 17 e al 30 maggio.

A Bergamo siglato un accordo territoriale sul lavoro stagionale nel terziario. Circa 24mila le imprese coinvolte

A Bergamo i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con l'Ascom un accordo territoriale per il lavoro stagionale nel terziario.
L'intesa, in vigore fino al 31 dicembre 2024, permette alle circa 24mila aziende della provincia che applicano il Contratto del Terziario, Distribuzione e Servizi di gestire i picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità.
L'accordo, in deroga alla disciplina ordinaria, introduce una normativa ad hoc per gestire i maggiori flussi di lavoro, dalla durata del contratto a tempo determinato, agli intervalli temporali previsti per le riassunzioni stop & go fino alle causali per proroghe e rinnovi.
Secondo l'accordo le aziende hanno l'obbligo di stabilizzare con un contratto di lavoro di almeno 12 mesi il 20% dei contratti attivati. Entro il 30 settembre le parti si incontreranno per valutare gli esiti dell'intesa, eventuali proroghe e aggiornamenti dell'accordo.
Significativo l'apporto dell'Ente Bilaterale del Terziario della Provincia di Bergamo. Fino a tutto il 2024 l'Ente Bilaterale erogherà ai datori di lavoro che aderiranno all'accordo territoriale che ne faranno richiesta un contributo di 500 euro (da riproporzionare per i part-time), quale incentivo alle assunzioni previsto per le aziende che trasformeranno i contratti di lavoro a tempo determinato stagionali attivati in assunzioni a tempo indeterminato o attivino contratti a tempo determinato della durata superiore a 13 settimane. La richiesta di adesione, pubblicata sul sito di Ascom e sulle pagine web dell'Ente Bilaterale www.entebilcommerciobg.it, dovrà essere debitamente compilata e trasmessa all'indirizzo pec posta@pec.entebilcombg.it.
Soddisfazione in casa sindacale. «Nell'anno in cui Bergamo e Brescia sono Capitale della Cultura, le attività commerciali delle zone turistiche hanno manifestato la necessità di implementare l'organico per fare fronte alle richieste del mercato» hanno dichiarato i segretari generali di Filcams Fisascat Uiltucs Nicolas Pezzè, Claudia Belotti e Anila Cenolli, sottolineando che «la definizione di una regolamentazione nel dettaglio delle assunzioni per il lavoro stagionale ha rappresentato un punto di discussione importante in questi mesi».

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