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 19 maggio 2023 - Anno XII - Numero CCCXC
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*

Emilia Romagna Continua tragicamente ad aggravarsi il bilancio dell'alluvione, migliaia di sfollati
La campagna di raccolta fondi Cgil Cisl Uil. Guarini: «Abbandonare la logica emergenziale»

Continua tragicamente ad aggravarsi il bilancio dell'alluvione in Emilia Romagna, tra vittime, migliaia di sfollati ed evacuati, oltre a un numero ancora non definito di eventuali dispersi.
Per sostenere le comunità coinvolte, Cgil Cisl Uil hanno predisposto una raccolta fondi attraverso un conto corrente unitario mentre una prima donazione è stata già versata al fondo 'alluvioni' istituito dalla Regione Emilia Romagna.
Anche la Fisascat Cisl si stringe a quanti soffrono il dramma della devastazione e la disperazione per lo sconvolgimento improvviso delle proprie vite. «Le immagini che giungono dai territori colpiti dall'alluvione – ha dichiarato il segretario generale della federazione cislina Davide Guarini - ci rimandano a scenari apocalittici e ci precipitano nell'angoscia più cupa».
«A tutte le persone coinvolte - ha aggiunto il sindacalista - vanno la nostra vicinanza e il nostro sostegno, ribaditi anche dalla raccolta fondi unitaria promossa da Cgil, Cisl e Uil, alla quale aderiamo convintamente. La sofferenza di chi ha perso tutto non può lasciarci indifferenti, il loro dolore è il nostro, quello di un Paese ferito, e ci ricorda la nostra vulnerabilità di fronte all'impatto dei cambiamenti climatici, nei cui confronti non sono più procrastinabili decisi interventi di contrasto».
Per Guarini «occorre portare la fragilità del nostro territorio al centro dell'agenda di Governo, abbandonando la logica emergenziale per accogliere quella di una sana prevenzione. Non basta commuoversi di fronte a tragedie di questa portata, ma è necessario agire attraverso un serio piano contro il dissesto idrogeologico».
Il sindacalista si unisce all'appello della Cisl Romagna che nello specifico ha chiesto alle imprese "di fare la loro parte e di attuare tutte le misure di sicurezza necessarie per garantire la tutela dei propri dipendenti, evitando di mettere a rischio la loro incolumità" e di "attuare un tavolo di emergenza e monitoraggio assieme alle Istituzioni, alle imprese e le organizzazioni sindacali, per mettere in campo tutti gli strumenti necessari per affrontare la difficile situazione del nostro territorio".

Cgil Cisl Uil, a Napoli la terza tappa della mobilitazione unitaria "*Per una Nuova Stagione del Lavoro e dei Diritti*"

Si è svolta a Napoli la terza tappa della mobilitazione unitaria "Per una nuova stagione del Lavoro e dei Diritti" avviata nei mesi di aprile e maggio con una generalizzata campagna di assemblee nei luoghi di lavoro e nei territori.
La mobilitazione intende sostenere le richieste unitarie avanzate da Cgil, Cisl e Uil 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. I sindacati chiedono "risultati concreti" in materia di tutela dei redditi dall'inflazione ed aumento del valore reale delle pensioni e dei salari, rinnovo dei contratti nazionali dei settori pubblici e privati; riforma del fisco, con una forte riduzione del carico su lavoro e pensioni, maggiore tassazione degli extraprofitti e delle rendite finanziarie; potenziamento occupazionale e incremento dei finanziamenti al sistema sociosanitario pubblico per garantire il diritto universale alla salute e al sistema di istruzione e formazione e un maggiore sostegno alla non autosufficienza.
Cgil Cisl Uil puntano ad un mercato del lavoro inclusivo per dire no alla precarietà, orientato e garantito da investimenti, da un sistema di formazione permanente, da politiche attive, e da ammortizzatori sociali funzionali alla transizione; per una riforma del sistema previdenziale e 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.
Centrale poi il tema sicurezza sul lavoro anche nel sistema degli appalti, l'eliminazione dei subappalti a cascata e la lotta senza quartiere alle mafie e al caporalato.
Basta, dicono ancora Cgil, Cisl e Uil, "a morti e infortuni sul lavoro" in campo anche per il "contrasto alle malattie professionali", per "eliminare i subappalti a cascata e incontrollati, e portare avanti una lotta senza quartiere alle mafie e al caporalato".«Le ragioni della mobilitazione sono finalizzate a riprendere la via del dialogo, del confronto stabile con il Governo» ha ribadito il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra. «Possiamo incrociare e vincere le tante sfide che il Paese ha davanti se rimettiamo in campo condivisione, partecipazione, concertazione» ha concluso il sindacalista.

Basi Usa, in stato di agitazione i 4mila dipendenti civili delle installazioni militari statunitensi in Italia

Sono in stato di agitazione i 4000 dipendenti civili delle installazioni militari statunitensi in Italia a Sigonella in Sicilia, delle Basi Camp Ederle di Vicenza e di Camp Darby di Pisa, della Base Usaf di Aviano e della Base U.S. Navy Naval Support Activity di Napoli.
La protesta, indetta dalle organizzazioni sindacali Fisascat Cisl e Uiltucs, ha avuto origine dal mancato rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, scaduto il 30 ottobre 2021.
Nel volantino diffuso tra i lavoratori le due federazioni di categoria stigmatizzano l'atteggiamento della commissione statunitense Jcpc, indisponibile a definire condizioni economiche e contrattuali migliorative.
La fase negoziale, avviata nel 2022 con quattro incontri e proseguita con un solo confronto nel 2023, ha registrato avanzamenti significativi su tematiche importanti ma non dirimenti per procedere al rinnovo contrattuale. Nessun riscontro alla nuova richiesta di incontro trasmessa dai sindacati, su mandato del coordinamento unitario, finalizzato a dipanare il negoziato. "Distanze abnormi - recita il volantino congiunto - si registrano su tutti gli articolati oggetto della piattaforma rivendicativa aventi ad oggetto il miglioramento delle condizioni di impiego o volte a riconoscere il valore delle persone che prestano servizio per gli americani nel nostro Paese".
In particolare, i sindacati sollecitano: un piano welfare per poter ricevere anche in questo settore misure volte a soddisfare i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie; l'adeguamento dell'indennità ambiente (ferma dal 1983!!!) e l'estensione dei benefici per il turno b anche agli assunti dopo il 2013; l'aumento delle maggiorazioni per l'orario prolungato, per giorni di riposo non consecutivi, per orario spezzato; un piano di inquadramento chiaro che individui il livello appropriato da assegnare ad impiegati e operai; la possibilità di normare lo smart working inserendo le norme di tutela previste dalla legge, nel rispetto degli accordi interconfederali; le ferie solidali attraverso le quali chi si trova in condizioni grave bisogno può beneficiare del sostegno degli altri; nuovi requisiti di idoneità sia per le assunzioni sia per gli avanzamenti di carriera; la definizione di criteri volti a dare trasparenza, escludendo qualsivoglia forma arbitraria; flessibilità positiva (ad esempio in entrata/uscita) per conciliare tempi di vita e di lavoro. Fisascat Cisl e Uiltucs stigmatizzano in particolare "la mancanza di sensibilità su tematiche organizzative e sociali relativamente allo smart working e alle ferie solidali, previsti dall'ordinamento italiano". "Come se nulla fosse - si sottolinea ancora nel documento - la sottocommissione americana ha avuto anche l'ardire di proporre modifiche peggiorative all'istituto della malattia".
Fisascat Cisl e Uiltucs si sono riservate qualsivoglia iniziativa volta a far conoscere lo stato di disagio in cui versano i lavoratori e continueranno a battersi per dimostrare l'importanza del rinnovo contrattuale.

Biglietterie Musei, una App del Ministero della Cultura rimpiazzerà il servizio gestito in appalto o in concessione

Potrebbero essere sostituiti da una piattaforma digitale le lavoratrici e i lavoratori delle biglietterie dei 43 istituti museali autonomi. Si chiama "Ad Arte" la nuova app che rimpiazzerà il servizio finora gestito in appalto o in concessione dalle Cooperative affidatarie.
La piattaforma, riporta una circolare della Direzione Generale Musei facente capo al Ministero della Cultura, "consentirà di gestire direttamente la prenotazione e la vendita dei biglietti di ingresso e metterà a disposizione la reportistica utile alla rendicontazione amministrativa e contabile". Il riordino del settore, appreso dalle organizzazioni sindacali a mezzo stampa, potrebbe avere pesanti ripercussioni occupazionali per centinaia di addetti, da tempo mobilitati per contratti più pertinenti al ruolo e per compensi più giusti. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs avevano richiesto un incontro al Ministro Sangiuliano, auspicando l'avvio di un confronto su uno dei comparti fondamentali non solo per la tutela e la promozione del patrimonio culturale del nostro Paese, ma anche leva fondamentale per il Turismo, soprattutto per la salvaguardia e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori che, a volte in condizioni non facili, mettono la propria professionalità a disposizione dell'imponente patrimonio culturale italiano.
Pur consapevoli che la digitalizzazione costituisca un valore aggiunto anche per i luoghi della cultura i sindacati temono che questa innovazione possa trasformarsi in un elemento di precarizzazione per gli addetti di un comparto che avrebbe invece tutte le carte in regola per un processo di sviluppo. Le ricadute occupazionali potrebbero riversarsi a cascata anche in tutte le aziende che gestiscono in appalto gli altri servizi museali (accoglienza, didattica e bookshop), con un prevedibile numero di esuberi superiore a quello degli addetti direttamente coinvolti. Le organizzazioni sindacali temono che a questa prima iniziativa del Ministero possano seguirne altre, con ulteriori esuberi dai quali potrebbero non essere esenti nemmeno i lavoratori di Ales, la partecipata al 100% del dicastero.
La Fisascat Cisl, in campo per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto, torna a sollecitare un incontro al Ministro Sangiuliano per la ricerca di soluzioni condivise che scongiurino la perdita dei posti di lavoro.

Gruppo Bofrost, raggiunta l'intesa sul TUCI applicato agli oltre 2.500 dipendenti

Raggiunta l'intesa sul rinnovo del TUCI, il Testo Unico Contrattuale Integrativo applicato agli oltre 2.500 dipendenti tra venditori, consegnatari, operatori di sede, magazzinieri/cellisti e telefoniste di società del Gruppo Bofrost, azienda alimentare specializzata nella vendita a domicilio di surgelati e gelati presente sul territorio nazionale con 60 filiali.
L'Ipotesi di Accordo, siglata dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uitucs unitamente alle rappresentanze sindacali e dalle direzioni societarie, sarà sottoposta al vaglio delle assemblee dei lavoratori per concludersi entro il 26 maggio. Il nuovo TUCI decorre dal 13 maggio 2023 fino al 28 febbraio 2027. L'intesa interviene sulle relazioni sindacali, sulle politiche di genere e sull'ampliamento dell'articolato normativo sul contrasto alle molestie e violenza di genere. Definito un nuovo sistema di tutele e rivisitato il capitolato sull'organizzazione del lavoro.
Nel TUCI anche l'espresso riferimento al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, da realizzarsi anche attraverso la partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, alle criticità e al processo di miglioramento continuo aziendale. Introdotte anche misure volte alla conciliazione vita lavoro. Ampio l'intervento sulla formazione, con la previsione di diverse tipologie formative di inserimento professionale e di focus group, quest'ultimo dedicato a venditori esperti. Ribadito e rafforzato anche il diritto di informazione e partecipazione dei lavoratori alla gestione della formazione.
Sul mercato del lavoro le aziende del Gruppo Bofrost si sono formalmente impegnate all'assunzione almeno di 90 persone entro febbraio 2026.
Per quanto riguarda l'erogazione del trattamento economico integrativo sono state riviste le schede dei venditori, migliorandone il contenuto e le premialità. Ribadita la possibilità su base volontaria di convertire il premio mensile in welfare aziendale.
Per i consegnatari si stanno studiando ulteriori sistemi premianti oltre ad una gestione ottimale dei contratti part-time verticali.
Per la telefonia siglato anche un verbale di incontro ad hoc, allegato al nuovo TUCI, che proroga al 29 febbraio 2024 la disciplina sullo smart working ed introduce la sperimentazione del nuovo sistema retributivo variabile per il trimestre settembre/ottobre/novembre 2023. All'esito della verifica sarà definito a livello nazionale il sistema retributivo variabile valido fino al 29 febbraio 2024. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Lottomatica, sottoscritto il primo CIA

Siglato il primo Contratto integrativo aziendale da applicare ai 1.150 dipendenti del più grande gruppo italiano del settore del gioco pubblico e uno dei maggiori player a livello europeo.
L'accordo interviene sull'orario di lavoro. Inserito anche uno specifico addendum per la disciplina dello smart working.
Introdotto inoltre l'istituto della banca ore; per le ore non fruite verrà corrisposta una maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista dal CCNL di riferimento per il lavoro straordinario.
Il Contratto integrativo interviene anche sul sistema indennitario per il lavoro notturno, domenicale e festivo. Previsto per tutti i lavoratori un ticket restaurant del valore di 8 euro.
Il premio di risultato, convertibile in servizi di welfare, sarà erogato per un importo lordo annuale al IV livello di 1.244,62 euro. Sulla previdenza complementare è stato stabilito un incremento della percentuale del contributo aziendale da 1,55% a 1,90% nel caso di adesione del lavoratore al fondo Fon.Te. Previsti poi permessi di 50 ore per visite mediche e l'integrazione dell'indennità di malattia fino al 50% del periodo di carenza per gli eventi dal quinto al decimo.
Sul welfare l'azienda riconoscerà 200 euro annuali oltre ad un rimborso di 450 euro per l'iscrizione di ciascun figlio all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia; integrata fino al 100% la retribuzione per i 3 mesi di congedo parentale successivi alla maternità obbligatoria; incrementata di un mese, rispetto ai tre mesi previsti dalla legge, l'aspettativa a carico dell'azienda in caso di violenza di genere.

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