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 7 luglio 2023 - Anno XII - Numero CCCXCVII
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*

Minimun Wage

I partiti di opposizione formalizzano una proposta di legge unitaria in discussione alla Camera il 28 luglio

Salario Minimo, Sbarra: «Estendere i trattamenti economici previsti dai Ccnl maggiormente applicati»

Il salario minimo serve, e anche subito, ma va fatto collegandolo ai contratti, come indica anche l'Unione europea nella sua Direttiva. La via è quella dell'estensione, settore per settore, dei trattamenti economici complessivi dei contratti collettivi di lavoro maggiormente diffusi, che sono quelli confederali e che si attestano mediamente ben al di sopra dei 9 euro. E' questa la posizione della Cisl sull'introduzione di un salario minimo per legge, tema tornato al centro del dibattito politico e sindacale dopo la presentazione della proposta di legge unitaria, formalizzata dai partiti opposizione Pd, M5s, Azione, Avs e Più Europa, in discussione alla Camera il prossimo 28 luglio.
Per il leader Cisl Luigi Sbarra in questo modo «si garantirebbe una retribuzione oraria dignitosa a tutti i lavoratori». Non solo salario, ha aggiunto il sindacalista, «ma anche tutele e garanzie che solo un contratto può assicurare: dalle tredicesime alle maggiorazioni, dalla sanità alla pensione integrativa, buoni pasto, ferie, Tfr, straordinari, lavoro notturno». Per il segretario della Cisl il rischio di una quota minima fissata per legge è «l'uscita di molte aziende dai perimetri dei contratti nazionali, una compressione verso il basso delle fasce medie dei redditi e l'incremento smisurato del lavoro nero nelle fasce del lavoro debole». «Bisogna, invece, salvaguardare la contrattazione collettiva che è lo strumento per tutelare tutti i lavoratori» ha aggiunto il sindacalista che propone "una norma leggera", «che indichi il riferimento dei contratti prevalenti, che sono quelli confederali, e dia valore universale, settore per settore, a quei contenuti.
Sul metodo il leader Cisl suggerisce di prendere come riferimento «i dati già in possesso di Inps e Cnel, eventualmente si obblighi le aziende a pubblicare sulla busta paga il codice del contratto applicato». «Per fare una mappatura completa - ha sottolineato - serve veramente poco».
E ancora, ha evidenziato il sindacalista, «la Cisl è stata sempre contraria all'intromissione della legge su materie che devono restare che devono restare affidate alle parti sociali secondo un principio di autonomia che sorregge la democrazia economica di questo Paese. La libera contrattazione e le relazioni industriali restino autorità salariale». Perché «l'incontro negoziale è l'unico che possa rispondere alle condizioni reali dei settori e dell'economia». Sbarra ha poi sottolineato che «le basse retribuzioni sono lo specchio di un Paese che cresce poco e ha un tessuto sociale estremamente polverizzato» e che «c'è un problema dimensionale da affrontare nelle imprese insieme alla questione produttività, da risolvere anche investendo nella contrattazione decentrata, detassando le retribuzioni premiali, professionali e anche di scomodità e tredicesime per lavoratori e pensionati. Occorre assicurare la strutturalità del taglio contributivo sul lavoro. Le associazioni datoriali ci aiutino a negoziare contratti territoriali per le piccole imprese con perimetri condivisi tra le parti sociali».

Contratto Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, sciolta la riserva: l'80,53% dei lavoratori approva l'accordo di rinnovo

Sciolta la riserva sull'accordo di rinnovo del contratto nazionale della Vigilanza Privata e dei Servizi di Sicurezza siglato il 30 maggio 2023 dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e le associazioni imprenditoriali del settore Anivip, Assiv, Univ, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Confcooperative Lavoro e Servizi. La consultazione dell'intesa, con lo svolgimento di oltre 500 assemblee unitarie aziendali e territoriali, ha registrato l'80,53% di voti favorevoli dei partecipanti al voto, il 16.02% di contrari e il 3,45% di astenuti.
Il rinnovo contrattuale, triennale, decorre dal 1° giugno 2023 e resterà in vigore fino al 31 maggio 2026. Già con retribuzione del mese di giugno, erogata a luglio, verrà corrisposta la prima tranche di aumento economico di 50€, erogata nel mese di luglio 2023. Seguiranno poi altre 4 tranche di incremento retributivo (25 € con la retribuzione del mese di giugno 2024; 25 € con la retribuzione del mese di giugno 2025; 20 € con la retribuzione del mese di dicembre 2025; 20 € con la retribuzione del mese di aprile 2026), per un aumento a regime di 140 euro per il IV Livello GPG e per il Livello D dei Servizi di Sicurezza, con una massa salariale complessiva prodotta con il rinnovo contrattuale pari a 3.330 euro per le GPG e 3.105 euro per i servizi di sicurezza. Per il periodo di vacanza contrattuale sarà riconosciuto alle Guardie Particolati Giurate un importo a titolo di una tantum di 400 € erogata in 3 tranche: 135 euro settembre 2023 e 2024, 130 euro settembre 2025. L'accordo interviene anche sul sistema di classificazione e sulla progressione dei livelli di inquadramento, con tempi di permanenza ridotti. E ancora, sulla parte normativa, rivisitati i capitolati contrattuali riferiti a Sfera di Applicazione, Attività Sindacale; Tutela della Genitorialità, Bilateralità; Periodo di Prova; Salute e Sicurezza; Permessi e Congedi; Previdenza Integrativa; Assistenza Sanitaria Integrativa; Cambio di Appalto. Il testo relativo alla "Contrattazione di Secondo Livello" sarà oggetto di analisi per la stesura condivisa al momento della scrittura del testo finale del Contratto collettivo.
Le parti hanno concordato di consolidare i parametri acquisiti e di condividere un percorso di negoziazione anche attraverso la creazione di tavoli tecnici che tengano in considerazione le dinamiche macroeconomiche ed inflazionistiche. Previsti incontri con periodicità semestrale per monitorare la congruità dei parametri ed individuare correttivi migliorativi anche nel rispetto della dinamica degli appalti e delle ulteriori condizioni idonee ad incidere su incrementi salariali. Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno espresso un "giudizio positivo per l'esito della consultazione pur consapevoli delle difficoltà che hanno caratterizzato il rinnovo, emerse anche in fase di consultazione".
"Questo voto - concludono le tre sigle in un comunicato sindacale - riconosce l'impegno di Filcams, Fisascat e Uiltucs, delle strutture territoriali, delle delegate e dei delegati e riconsegna un punto certo dal quale ripartire nella definizione di un percorso volto al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore". Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini l'intesa «ristabilisce il ruolo della contrattazione nazionale leader in un comparto altamente frammentato che opera prevalentemente in regime di appalto, spesso connotato da episodi di irregolarità e da perduranti fenomeni di elusione delle norme vigenti su fisco, salute, sicurezza e salario che penalizzano le imprese virtuose».

Riforma dello Sport, sindacati in audizione al Senato sul riordino delle disposizioni normative in materia di lavoro sportivo

Il riordino e la riforma delle disposizioni normative in materia di enti sportivi professionistici nonché di lavoro sportivo "in fase di predisposizione preveda un adeguato spazio al Ccnl di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di stabilire inquadramenti, normative e retribuzioni minime per le figure del lavoro sportivo. In caso contrario si alimenterebbe una giungla normativa con evidenti problemi di concorrenza tra le associazioni, a scapito dei diritti dei lavoratori". E' quanto evidenziato dai sindacati di categoria Slc Cgil e Fisascat Cisl in audizione al Senato sul Dlgs in vigore dal 1° luglio 2023, nell'ambito dell'esame dell'Atto del Governo n. 49 sulle Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi del 28 febbraio 2021, nn. 36, 37, 38 e 39 e 40), assegnato alle Commissioni 7a e 10a del secondo ramo del Parlamento italiano.
Il settore dello sport rappresenta l'1,7% del Pil nazionale, il 4% se si considera l'indotto generato, con oltre mezzo milione di lavoratori impiegati, tra dipendenti, collaboratori sportivi e lavoratori autonomi.
Un contesto ampio e variegato, che, alla luce della riforma, sarà interessato da grandi mutamenti e da profonde trasformazioni nella gestione dei contratti di lavoro da parte delle società sportive.
E' in questo scenario che si inserisce il ruolo del Contratto Collettivo nazionale e della bilateralità settoriale. Il tema è stato al centro del convegno "Sport, lavoro futuro", promosso a Roma dall'Ente Bilaterale Nazionale dello sport EBISport e patrocinato dal Coni, con la partecipazione della Confederazione dello Sport-Confcommercio Imprese per l'Italia e dei sindacati di categoria Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom.
L'incontro, moderato da Raffaele Marmo, è stato aperto dall'intervento del presidente nazionale di EBISport, Luca Stevanato, e dall'analisi dell'avvocato Gabriele Sepio sui contenuti giuslavoristici della Riforma dello sport. Tra i relatori il segretario generale del Coni, Carlo Mornati; il sottosegretario del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Claudio Durigon; il segretario della commissione parlamentare Cultura, Scienza e Istruzione, Marco Perissa; il direttore generale di Sport e Salute, Diego Nepi Molineris; il direttore centrale Politiche del lavoro e Welfare di Confcommercio, Guido Lazzarelli; il presidente dell'Associazione Nazionale Consulenti Tributari, Celestino Bottoni e il segretario nazionale della Fisascat Cisl, Mirco Ceotto.
Per il sindacalista, «riformare il mondo dello sport, significa anche regolarizzare un sistema lavorativo particolare per la sua natura». «Il riordino normativo è un primo passo per il mondo del lavoro» ha poi aggiunto Ceotto evidenziando le criticità del provvedimento ma anche le opportunità dell'intervento, «funzionale all'emersione del lavoro sommerso». «Noi abbiamo fatto una proposta – ha concluso - inserire nella norma un rimando alla contrattazione che ne delimiti l'applicabilità e renda esigibili le previsioni contrattuali».

Marchiol S.p.A., siglato l'accordo sul nuovo Contratto integrativo aziendale. Circa 700 i dipendenti della società del nord-est Italia

Siglato l'accordo sul nuovo Contratto integrativo aziendale da applicare ai 700 dipendenti di Marchiol S.p.A., società distributrice di materiale elettrico presente nel nord-est dell'Italia con 20 filiali. L'intesa è stata raggiunta al termine di una trattativa con le organizzazioni sindacali Filcams Cgil e Fisascat Cisl. Il nuovo integrativo rafforza il sistema di relazioni sindacali sui due livelli, nazionale e territoriale, con la previsione di maggiori spazi di informativa e confronto, oltre che l'istituzione di un'apposita commissione per l'ambiente e la sicurezza sul lavoro. Sulla parte economica l'intesa introduce un nuovo premio di produzione legato all'andamento del fatturato e della redditività aziendale, che potrà sviluppare fino a 900 euro nel triennio e fino a 1200 euro in caso di conversione in welfare. Ai lavoratori che già ne avevano diritto verrà riconosciuto in busta paga un importo di 116,98 euro a titolo di elemento non assorbibile. Sulla parte normativa il nuovo integrativo interviene su permessi, fruizione rol ed ex festività, sull'estensione dell'aspettativa non retribuita in caso di malattie gravi. Introdotto anche l'istituto della banca ore solidale. L'intervento anche sul sostegno alla genitorialità, con 5 giorni di permesso retribuito aggiuntivi per i padri, la possibilità di integrare al 50% (100% il primo mese) il congedo parentale se fruito per un periodo continuativo di almeno sei mesi, un buono nascite in welfare di 100 euro e possibilità di aspettativa non retribuita e part-time ulteriore rispetto alla norma. E ancora l'intesa introduce misure di contrasto alle molestie, violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro e rafforza, rispetto alla legge, il sostegno alle donne vittime di violenza. In tema di appalti si rafforzano gli obblighi di informativa preventiva e si prevede l'affidamento solo ad appaltatori che applichino i Ccnl dello specifico settore di attività, sottoscritti dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil e con l'inserimento e il rispetto di clausole di salvaguardia occupazionale. Sull'organizzazione del lavoro l'accordo rivisita l'articolato sul lavoro straordinario, mantenendo i trattamenti migliorativi in termini di maggiorazioni, contemplando un'apposita normativa sulla flessibilità in entrata e in uscita. Rafforzate alcune casistiche di part-time volontario e viene previsto un trattamento di miglior favore in alcuni casi di apprendistato.Introdotto anche lo strumento del lavoro agile. Previste poi soluzioni organizzate ad hoc per l'avvio del nuovo polo logistico di Roncade, finalizzate alla salvaguardia delle condizioni di lavoro.
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Fondazione La Biennale di Venezia, rinnovato il Contratto integrativo aziendale. Welfare e formazione i punti cardine dell'intesa

Rinnovato il contratto integrativo applicato agli oltre 110 dipendenti della Fondazione La biennale di Venezia. L'intesa, siglata dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e dalla direzione della fondazione culturale, rinnova il precedente contratto scaduto nel 2022 e resterà in vigore fino al 31 maggio 2027.
Sulla parte economica l'accordo innalza a 7 euro il valore del buono pasto, interamente a carico della fondazione, e aggiorna i rimborsi spesa dei dipendenti e collaboratori rispettivamente a 80 e 70 euro. Per la prima volta, è stata inoltre garantita la possibilità ai lavoratori di aderire a una piattaforma welfare, dove l'ente si farà carico dei costi di attivazione e formazione. Sullo sviluppo della professionalità, l'accordo prevede di proseguire con i piani di formazione, rivolti a tutto l'organico emirati alle specifiche professionalità attraverso il monitoraggio dei fabbisogni individuali e/o collettivi. Confermato l'accordo sullo smart working che coinvolgerà tutta la platea dei dipendenti, per un massimo di quattro persone per settore, consentendo il presidio minimo delle attività svolte in Fondazione. Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «L'intesa dà una risposta alle necessità sollevate dal personale nel corso delle assemblee - ha spiegato Silvia Salvati di Fisascat Cisl Venezia - e dimostra l'impegno e la costanza nel mantenere un dialogo costruttivo con la direzione di un importante ente come la Fondazione La Biennale di Venezia, frutto anche dell'impegno dei quattro componenti della Rsu». «Un risultato non scontato – ha concluso la sindacalista – in una realtà che sa influenzare i flussi turistici internazionali e le presenze a Venezia».

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