TG LAB Magazine
www.fisacat.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 1 luglio 2022 - Anno XI - Numero CCCXL
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*

Covid-19

Centrale il ruolo dei Comitati Aziendali per l'applicazione e la verifica delle regole di prevenzione

Luoghi di lavoro, aggiornato il Protocollo Governo Parti Sociali per il contenimento del virus

Dopo una intensa giornata di confronto fra Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, Mise e Inail e parti sociali è stato siglato e condiviso l'aggiornamento del Protocollo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus sars-cov-2/covid-19 negli ambienti di lavoro che aggiorna e rinnova i precedenti accordi su invito del Ministro del lavoro e del Ministro della salute. Un intervento necessario alla luce dell'andamento della pandemia in Italia dove prosegue la progressiva e costante risalita dei contagi.

Le misure prevenzionali riguardano "le informazioni, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, a tutti i lavoratori e a chiunque entri nel luogo di lavoro del rischio di contagio da Covid-19, le modalità di ingresso nei luoghi di lavoro, la gestione degli appalti, la pulizia e la sanificazione dei locali e il ricambio dell'aria, le precauzioni igieniche personali. E ancora: i dispositivi di protezione delle vie respiratorie, la gestione degli spazi comuni, la gestione dell'entrata e uscita dei dipendenti, la gestione di una persona sintomatica in azienda, la sorveglianza sanitaria, il lavoro agile, la protezione rafforzata dei lavoratori fragili".

Le mascherine Ffp2, restano un punto di riferimento fondamentale, come era stato già stabilito per i lavoratori nel pubblico, anche per i dipendenti del settore privato.



Per questo "il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo" e, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili".

Centrale è poi il ruolo dei comitati aziendali per l'applicazione e la verifica delle regole di prevenzione. Le Parti si impegnano ad incontrarsi ove si registrino mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che richiedano una ridefinizione delle misure condivise e, comunque, entro il 31 ottobre 2022 per verificarne l'aggiornamento. Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini «l'aggiornamento del protocollo fa un salto qualificante in avanti prevedendo che per ciascuna specifica situazione andranno preservate o adottate misure preventive adeguate e proporzionate». «Nell'ambito dei nostri settori, dal turismo al commercio, passando per i servizi – ha sottolineato il sindacalista - le attività lavorative sono connotate da caratteristiche ricorrenti che sono lo svolgimento in luoghi a significativa presenza di clientela e sovente praticate in contesti fisici dove le occasioni di distanziamento non sono sempre frequenti».

«E' necessario inaugurare una ulteriore fase di dialogo e confronto fra datori di lavoro, medico del lavoro, Rspp e Rls per operare le scelte più adeguate nel definire il profilo di impiego di Dpi e di strumenti e tecnologie volte a minimizzare il rischio del contagio da Covid» ha poi chiosato Guarini.

«L'esperienza di Comitati Aziendali anti covid - ha concluso - esce rafforzata dall'aggiornamento del protocollo ad ulteriore dimostrazione che per far fronte alla sfida inedita rappresentata dal Covid la concertazione ed il continuo confronto nei luoghi di lavoro possono agevolare il percorso di reazione ai rischi che da questo derivano alle lavoratrici e ai lavoratori».

Lavoro Termale, presentata la piattaforma di rinnovo del Contratto nazionale scaduto nel 2020. Interessati 15mila addetti

Il rilancio e lo sviluppo del termalismo italiano come attività del benessere, anche attraverso la destagionalizzazione delle attività, può rappresentare un'opportunità per supportare le dinamiche occupazionali nei territori termali, con benefici evidenti sul sistema pubblico con la riduzione dei costi sociali connessi all'invecchiamento demografico.

Questa premessa è parte integrante della piattaforma sindacale rivendicativa di rinnovo del contratto nazionale del lavoro termale, scaduto nel 2020, presentata dalla Fisascat Cisl nazionale all'associazione imprenditoriale Federterme. Interessati circa 15mila addetti del comparto, prevalentemente stagionali, occupati negli oltre 350 stabilimenti termali italiani.

La federazione cislina, consapevole della "fase complessa ed articolata" in cui "si inserisce la necessità del rinnovo del contratto", propone la "ricerca di soluzioni innovative e condivise".

A cominciare da un nuovo slancio delle relazioni sindacali, con la previsione di "una maggiore, certa ed ampliata esigibilità delle relazioni a tutti i livelli", la Fisascat Cisl chiede espressamente specifici incontri sui diritti di informazione con al centro "le prospettive di sviluppo e i problemi del termalismo" e "le questioni inerenti il rapporto tra termalismo e SSN", oltre che la definizione di "regole certe per l'esercizio della contrattazione" e "l'attivazione degli strumenti di rilevazione e monitoraggio delle dinamiche del settore e del suo andamento, tramite gli enti bilaterali".

Tra i capitoli della piattaforma sindacale: contrattazione di secondo livello, mercato del lavoro, terziarizzazioni, formazione professionale, classificazione, stabilizzazione dell'occupazione. Sul welfare la richiesta della federazione cislina verte sul consolidamento dell'Ente Bilaterale, sull'incremento del versamento mensile a carico delle aziende al fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa e sulla maggiore diffusione del sistema di adesioni al fondo di previdenza complementare di settore Fon.Te..

La Fisascat Cisl sollecita poi "l'attivazione effettiva degli strumenti contrattuali per le pari opportunità", "un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi nei confronti dei lavoratori affetti da gravi e continuative patologie" e "la previsione di nuove tutele individuali sui congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro".

Sul salario la federazione cislina chiede "aumenti retributivi connessi alle dinamiche macroeconomiche, agli andamenti dei settori e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo", tenendo conto "degli incrementi salariali afferenti le altre categorie del lavoro privato".

«Con la presentazione della piattaforma di rinnovo del contratto nazionale del lavoro termale – ha dichiarato il segretario nazionale della Fisascat Cisl Diego Lorenzi – rivendichiamo un immediato avvio del confronto negoziale per dare risposte alle lavoratrici e i lavoratori del settore». «Pur consapevoli delle criticità che attanagliano questo comparto strategico dell'economia, sul quale si abbatte da anni una crisi senza precedenti, aggravata dal contesto pandemico – ha aggiunto il sindacalista - crediamo sia necessario definire soluzioni e regole contrattuali chiare ed esigibili per accompagnare l'auspicata ripresa».

«Lo sviluppo del settore termale come attività del benessere – ha concluso il sindacalista – può porre le basi anche per creare le condizioni per avviare progetti di destagionalizzazione, un cavallo di battaglia della Fisascat funzionale a supportare le dinamiche occupazionali».

Coop Alleanza 3.0, prosegue la trattativa sulla definizione di un unico Contratto integrativo da applicarsi ai 17mila dipendenti

Prosegue la trattativa tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e la direzione di Coop Alleanza 3.0 sulla definizione di un unico Contratto Integrativo Aziendale da applicarsi ai circa 17.000 dipendenti della cooperativa di consumatori.

Il confronto è stato preceduto dalla riunione del coordinamento sindacale unitario dal quale sono emerse diverse necessità, a cominciare dal miglioramento significativo della proposta aziendale in tema di organizzazione del lavoro – con troppi turni spezzati fino a 9 ore, l'assenza di programmazione oraria non legata ad una garanzia di intervallo fra due prestazioni lavorative rese in un'unica giornata, l'indisponibilità della cooperativa a disciplinare la pausa giornaliera e settimanale - per dare risposte certe ai tanti bisogni connessi alla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori di Coop Alleanza 3.0. Per i sindacati è necessario anche superare le criticità contenute nella prospettazione aziendale sui trattamenti economici e rendere più attrattive le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo. Nel corso del negoziato Coop Alleanza 3.0 ha esposto una proposta "complessiva" in tema di organizzazione del lavoro, orario settimanale, lavoro domenicale e festivo, part time sperimentale, salario e scontistica per i dipendenti. Proposte con indubbi elementi di criticità che saranno valutate nel dettaglio dalle delegazioni sindacali. Il confronto è aggiornato al 21 luglio.

Conbipel, c'è accordo sulla procedura di trasferimento avviata dal marchio in A.S.. Garantito il passaggio del 90% della forza lavoro

Si è chiusa con un accordo in sede sindacale la procedura di trasferimento formalizzata dal marchio Conbipel in amministrazione straordinaria. La rete vendita Conbipel è composta da 184 punti vendita con 1.569 lavoratori al 31 dicembre 2021.

La cessione, presumibilmente a far data da fine luglio, coinvolgerà in prima istanza 168 negozi, la sede e il magazzino di Cocconato d'Asti con 1.408 lavoratori dipendenti, di cui 1.216 impiegati nella rete vendita, 62 presso il magazzino e 130 presso la sede.

Ad acquisire il retail la Grow Capital attraverso la NewCo Eapparels, che garantirà il trasferimento dei lavoratori senza soluzione di continuità con il mantenimento dei trattamenti normativi ed economici, nonché dell'anzianità aziendale. Il 26 giugno hanno intanto chiuso i battenti i 16 negozi esclusi dal perimetro di cessione; durante il mese di luglio e fino al rogito, si procederà ad una ricognizione volta a ricollocare parte dei lavoratori operanti presso i PdV chiusi secondo criteri ben circoscritti nell'ambito dell'accordo a fronte delle posizioni vacanti determinatesi per pensionamenti intervenuti. Circa 40/50 risorse umane potranno pertanto rientrare nel perimetro di cessione, alle medesime condizioni contrattuali.

Tutti i lavoratori esclusi dal passaggio accederanno inoltre ad un percorso di Cigs e agli strumenti di politica attiva e sarà loro riconosciuto il diritto di precedenza nelle eventuali assunzioni o in caso di richiesta di sostituzioni per intervenute dimissioni.

L'intesa contempla in seconda istanza la cessione di 21 dei punti vendita rientranti nel perimetro del primo trasferimento dalla NewCo alla JD Sport Fashion S.r.l.. «Questo – ha dichiarato la segretaria nazionale Fisascat Cisl Aurora Blanca - è solo il primo passo dal quale ne è già scaturito il preliminare di vendita. Ora inizia un lavoro arduo e certosino per non lasciare indietro nessun dipendente».

Gaming Hall, migliori condizioni economiche e normative per i 500 dipendenti del Gruppo HBG Gaming

Avviato un nuovo corso di relazioni sindacali nel settore del gioco legale e delle gaming hall, duramente colpito dalla crisi pandemica e sanitaria.

I sindacati hanno siglato con le società del Gruppo HBG Gaming tre ipotesi di accordo volte al miglioramento delle condizioni economiche e normative dei dipendenti, più di 500 in tutta Italia, con il riconoscimento di piani welfare dedicati, l'introduzione di nuove tutele individuali per valorizzare la genitorialità, garanzie ai lavoratori affetti da condizioni di fragilità, e, sulla parte economica, con il riconoscimento del premio di risultato e la monetizzazione dei Rol maturati alla data del 31 dicembre 2021.

Le intese contemplano anche investimenti in innovazione tecnologica e digitale ispirati al concetto di Industria 4.0, finalizzati ad ammodernare i processi produttivi, e l'avvio di percorsi di formazione, volti a rafforzare le competenze dei lavoratori anche attraverso gli strumenti promossi dai Fondi Interprofessionali.

Soddisfazione in casa Fisascat Cisl.

Per la funzionaria sindacale nazionale Stefania Chicca «l'insieme degli accordi siglati con le società del Gruppo HBG Gaming rappresenta un passo in avanti nella strutturazione delle relazioni sindacali e della contrattazione integrativa e concretizza gli impegni rallentati a causa della crisi pandemica».

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.
EBINTER