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 18 novembre 2022 - Anno XI - Numero CCCXLXV
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*

Terzo Settore

Disponibilità dell'associazione datoriale ad allinearsi alla media retributiva dei Ccnl del settore

Anaste, prosegue la trattativa sul nuovo Contratto Nazionale del settore socio sanitario assistenziale

Prosegue la trattativa per la definizione del nuovo Contratto collettivo nazionale Anaste applicato a circa 20mila addetti del comparto socio sanitario assistenziale. I sindacati di categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, Fisascat Cisl e Uiltucs sono tornati ad incontrare l'associazione datoriale dopo le distanze emerse nel corso dell'ultimo confronto, registrando in questo caso l'accoglimento di alcune proposte in materia di relazioni sindacali, provvedimenti disciplinari, sistema di classificazione con le relative declaratorie e cambio di gestione.
Sul piano economico Anaste ha confermato la volontà di allinearsi alla media retributiva dei contratti collettivi di settore, pur senza tralasciare al contempo le difficoltà finanziarie dovute alla complessa congiuntura economica. Il confronto ha riguardato anche le modalità di armonizzazione contrattuale, considerando le differenti provenienze dei lavoratori a cui ad oggi viene applicato il Ccnl Anaste 2006-2009 o il Ccnl Anaste 2017-2019, quest'ultimo non sottoscritto dalle organizzazioni sindacali confederali. Distanze sono emerse su questo versante in merito ad alcuni istituti aventi effetti economici, sui quali Anaste si è riservata di trasmettere ai sindacati l'articolato completo per le eventuali valutazioni e controproposte. L'esito delle analisi verrà comunicato dalle organizzazioni sindacali in occasione del prossimo incontro, in programma il 28 novembre.

Lavoro Sommerso, a Roma l'appuntamento conclusivo del Progetto Alexus promosso da Anpal, Ial, Metes ed Enfap Puglia

Si è svolto a Roma, nella cornice di Palazzo Massimo, l'appuntamento conclusivo del progetto "Alexus – Una leva per uscire dal sommerso: il dialogo sociale", l'iniziativa formativa finanziata da ANPAL e promossa da IAL Lombardia, Fondazione Metes e ENFAP Puglia in collaborazione con Cgil, Cisl e Uil. Un progetto dalla forte valenza sindacale e politica, che ha mirato a promuovere migliori condizioni di lavoro e più occupazione regolare nei tre settori produttivi, rafforzando un approccio unitario e intercategoriale di contrasto all'economia irregolare e al lavoro sommerso. Per il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini, intervenuto nel corso del dibattito, «il fenomeno del lavoro sommerso va compreso a partire dall'aspetto culturale», nella consapevolezza che «chi ricorre al lavoro nero opera al di fuori dalla legge a discapito dell'intera collettività, danneggiando l'intero sistema Paese». A farne le spese sono innanzitutto «le lavoratrici e i lavoratori, privati di quei diritti e di quelle tutele di natura legale e contrattuale connessi all'instaurazione di un rapporto di lavoro sano», ma anche «le aziende oneste, danneggiate dal dumping sleale» e «lo Stato, in termini di gettito fiscale e previdenziale».
Guarini ha richiamato l'attenzione sul fondamentale ruolo degli enti bilaterali, «che potrebbero mettere in campo incentivi per favorire i processi di emersione volontaria», e auspicato che alle funzioni esercitate dalle parti sociali si affianchi l'azione pubblica a tutti i livelli. Su quest'ultimo versante il segretario generale della Fisascat Cisl ha evidenziato che «occorre rafforzare il personale preposto alle attività ispettive, personale che dovrà ricevere la giusta formazione per monitorare come il lavoro nero si inserirà nei processi di digitalizzazione che stanno completamente trasformando il lavoro nei suoi luoghi, nei suoi tempi e nelle sue modalità».
Affermazioni a cui ha fatto eco il segretario confederale Cisl Angelo Colombini, intervenuto in chiusura dei lavori.
«Abbiamo la necessità di definire con i nostri interlocutori un percorso di lavoro degno, che coinvolga non soltanto la componente retributiva del rapporto di lavoro ma anche la salute e la sicurezza, la parità di genere, la professionalità e i percorsi di carriera. Un lavoro regolare, fondato su una cultura contrattuale e su una cultura della solidarietà che offra a tutti la possibilità di lavorare in modo sano» ha concluso Colombini.

Maison Du Monde, prosegue la trattativa sul primo Contratto Integrativo Aziendale. Circa 1.000 i dipendenti in Italia

Prosegue la trattativa tra i sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs e la direzione aziendale di Maisons Du Monde per la definizione del primo Contratto integrativo da applicare ai circa 1.000 dipendenti sul territorio nazionale, per il 70% donne, dell'azienda francese di arredamento, decorazione e complementi d'arredo.
Il confronto si è concentrato su diversi temi, tra cui relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, lavoro festivo e domenicale, tutele di genere e genitorialità, banca ore solidale, contrasto alle violenze di genere, appalti ed esternalizzazioni, salute e sicurezza, anticipo del trattamento di fine rapporto. Maisons Du Monde, nel ribadire l'interesse al raggiungimento dell'intesa di secondo livello, ha al contempo sottolineato la necessità di maggior tempo. Dopo un'attenta analisi dei costi, Maisons Du Monde fornirà un riscontro puntuale su tutte le tematiche oggetto delle rivendicazioni sindacali. La società ha espresso difficoltà nell'aderire ad un modello organizzativo diverso da quello attuale, ritenendo l'istituto del part-time il più funzionale a rispondere alle esigenze di flessibilità.
Si è detta tuttavia disponibile sin da subito ad attuare una programmazione volta a pianificare i nastri orari e i periodi di riposo con largo anticipo, garantendo l'equità tra i lavoratori. Le parti si sono inoltre confrontate in materia di congedi parentali, ipotizzando l'incremento delle giornate dei congedi di paternità e l'introduzione di permessi retribuiti per l'inserimento scolastico dei minori.

Nike Italy, avviato il confronto sulla definizione del primo Contratto Integrativo Aziendale da applicarsi ai 140 dipendenti

Nuovo capitolo nella storia delle relazioni industriali di Nike Italy Srl. Lo storico marchio statunitense di calzature, abbigliamento e accessori sportivi, che a livello globale occupa oltre 73.000 lavoratrici e lavoratori, ha infatti avviato con i sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs una fase negoziale volta al raggiungimento di un'intesa sulla definizione del primo Contratto integrativo da applicare ai circa 140 dipendenti sul territorio nazionale.
La base di partenza è rappresentata dalla piattaforma rivendicativa che le organizzazioni sindacali hanno trasmesso nelle scorse ore alla direzione aziendale. Una piattaforma che, tra gli altri temi, pone al centro del confronto la flessibilità, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno alla genitorialità, il welfare contrattuale, la prevenzione e il contrasto ai casi di molestie, la definizione di azioni tese alla parità di genere. I sindacati reclamano anzitutto un confronto in merito al sistema di relazioni sindacali, con particolare riferimento alla regolamentazione delle assemblee retribuite, all'istituzione della bacheca elettronica e all'e-commerce. Sull'organizzazione del lavoro l'attenzione è rivolta alla stabilizzazione oraria dei part-time e alla stabilizzazione dei contratti a chiamata e/o a tempo determinato, al confronto sulle assunzioni periodiche e allo svolgimento delle prestazioni nei giorni festivi e domenicali. Focus poi sulla flessibilità in entrata e in uscita, oltre che sullo smart working per i genitori con figli under 14 e sull'incremento della possibilità, per le lavoratrici madri, di accedere su base volontaria al part-time entro i sei anni di vita del figlio. La piattaforma si sofferma poi sul salario variabile, tema sul quale i sindacati richiedono un miglioramento dell'attuale ticket restaurant, un confronto sui meccanismi di premialità aziendale, il rimborso dei consumi per le giornate di smart working e il ricorso al welfare contrattuale, in quest'ultimo caso facendo riferimento ad agevolazioni sul trasporto pubblico locale e alla previdenza complementare. Una specifica e innovativa riflessione è dedicata inoltre all'introduzione di un piano di stock option per i dipendenti, con la previsione della possibilità di sottoscrizione di azioni Nike ad un prezzo prestabilito e agevolato. Politiche sociali e di genere. Il confronto si indirizza verso l'attivazione della banca ore solidale, sui permessi e sul sostegno per la genitorialità (prevedendo in tal caso un contributo asilo nido/materna del valore di 300 euro), sulla prevenzione e il contrasto ai casi di violenza di genere e sulla definizione di politiche e azioni tese alla parità di genere. I sindacati, ancora, richiamano l'attenzione sul miglioramento del sistema dei permessi studio, estendendo la riflessione al tema della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e ad interventi che possano incidere sui percorsi di crescita professionale nei negozi e nel gruppo.

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