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 dell'11 febbraio 2022 - Anno XI - Numero CCCXX
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*

Transizione Energetica

Guarini: «Avviare un percorso capae di combinare l'innovazione con benefici economici e posti di lavoro

Caro-bollette, un freno per la ripresa economica e sociale. Cisl: «Aumentare le risorse a disposizione»

Caro-bollette, un freno per la ripresa economica e sociale. Il rincaro dell'energia sta colpendo pesantemente le imprese del commercio, della ricettività e della ristorazione che nel 2022, nonostante le misure di contenimento già adottate dal Governo, dovranno sostenere un aumento della bolletta energetica con una spesa complessiva per gas ed elettricità che passerà da 11,3 miliardi di euro del 2021 a 19,9 miliardi (+76%). Un conto salatissimo per 1 milione di imprese: le più colpite dalla pandemia e che ora rischiano in tantissime la chiusura anche a causa dei rincari energetici. E' quanto emerge da uno studio Confcommercio realizzato in collaborazione con Nomisma Energia. Una stangata che non risparmia le famiglie che nel 2022 sosterranno una maggiore spesa energetica di oltre 11 miliardi di euro. Il premier Draghi ha intanto annunciato un nuovo Decreto-Energia, atteso per la prossima settimana e l'intervento, tra i 5 e i 7 miliardi di euro, sarà di "ampia portata", teso a calmierare gli aumenti di luce e gas. Il prezzo dell'energia elettrica nei primi tre mesi dell'anno è raddoppiato (+55%) e poco meno ha fatto il gas (+41,8%), creando problemi non solo a famiglie e alle attività produttive, ma anche agli enti pubblici locali. Per la Cisl, sebbene le risorse messe a disposizione da Governo siano rilevanti vi sono «margini di maggiori interventi» per il contrasto al rincaro dei prezzi dell'energia elettrica con almeno altri 2 miliardi di euro.
Il segretario confederale Cisl Ignazio Ganga, in audizione alla Commissione Bilancio del Senato, ha evidenziato che «le misure sono positive ma rischiano di non essere sufficienti e sarebbe necessario venissero integrate fin da ora». L'auspicio della Cisl è che «siano presi al più presto ulteriori provvedimenti per aumentare le risorse a disposizione al fine di fronteggiare le note difficoltà in cui si trovano cittadini, aziende ed enti territoriali».
Sulla partita si è espresso anche il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini. «Servono misure strutturali per contrastare il caro bollette e le dinamiche inflattive che si abbattono su famiglie e imprese» ha dichiarato il sindacalista sottolineando la necessità di «avviare un percorso di transizione energetica capace di combinare l'innovazione tecnologica con la creazione di nuovi posti di lavoro e benefici economici per cittadini e imprese».

Terzo Settore Socio Sanitario Assistenziale, proseguono le trattative per il nuovo Contratto Nazionale Anaste

Prosegue il negoziato tra i sindacati di categoria Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, Fisascat Cisl e Uiltucs e la delegazione trattante dell'Associazione Nazionale Strutture Territoriali e per la Terza Età Anaste, sul nuovo Contratto Collettivo Nazionale applicato a circa 20 mila addetti del comparto. Sul tavolo l'analisi degli articolati su tempo parziale, clausole elastiche, lavoro supplementare e straordinario. Dopo ampia discussione le Parti hanno stabilito che i sindacati presenteranno ad Anaste una proposta coordinata e coerente anche con le altre tematiche riguardanti il mercato del lavoro.
Possibile convergenza sugli articolati riferiti alla tutela della maternità e paternità, da ricondurre ad un unico capitolo riorganizzato sotto il titolo "Tutela della genitorialità"; sull'inserimento del tema relativo alle unioni civili e alla tutela delle donne vittime di violenza di genere; elevato da quattro a sei mesi il periodo di aspettativa non retribuita.
Per i sindacati è necessario imprimere una accelerazione al negoziato al fine di verificare se esistono le condizioni per giungere, alla condivisione di un testo da sottoporre all'esame delle lavoratrici e dei lavoratori.
Prima del prossimo incontro, fissato per il 24 marzo, le organizzazioni sindacali sottoporranno all'attenzione della delegazione trattante di Anaste una proposta per ciascuno dei successivi articoli del Contratto nazionale, che costituirà la base di discussione del successivo confronto.

Dipendenti Proprietari di Fabbricati, aggiornate le retribuzioni 2022. In vigore la nuova normativa sul ritiro dei pacchi

Aggiornate per l'anno 2022 le retribuzioni per tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati. È quanto convenuto dalle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore, i sindacati di categoria Cgil Cisl Uil e Confedilizia. Le Parti hanno definito un ulteriore aumento di 5 euro lordi mensili (che si aggiungono all'incremento salariale di 50 euro previsto dal rinnovo del Contratto nazionale siglato nel 2019) con decorrenza dal 1° gennaio 2022.
Fra le importanti novità del 2022 la nuova disciplina sul ritiro e sulla distribuzione dei pacchi, mansione sempre più ricorrente tra i dipendenti da proprietari di fabbricati correlata alla crescita esponenziale dell'e-commerce. Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione del lavoratore al quale è affidato l'incarico, un luogo idoneo alla conservazione e alla custodia dei pacchi. Nell'ipotesi in cui ciò non possa essere garantito, il datore di lavoro ne deve dare comunicazione ai singoli condòmini e, conseguentemente, al lavoratore (di solito, il portiere) potrà essere assegnato il compito di ritirare e consegnare i pacchi solo in presenza di una specifica delega ed esonero di responsabilità alla custodia rilasciatagli per iscritto dal singolo condomino. Anche il datore di lavoro dovrà ricevere dal condomino analoga manleva di responsabilità per poter autorizzare il lavoratore a svolgere tale mansione.

Coop Alleanza 3.0, irricevibili le prime proposte della Cooperativa sul nuovo Contratto Integrativo Aziendale

Prosegue il confronto 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 applicato ai circa 17.000 dipendenti a cui attualmente vengono applicati i CIA riferiti alle tre Cooperative che l'hanno costituita (dal 1° febbraio 2016).
Sul tavolo dell'ultimo incontro i temi dell'organizzazione, dell'orario di lavoro e del lavoro domenicale. I sindacati giudicano irricevibili le proposte avanzate dalla direzione cooperativa, volte sostanzialmente a deregolamentare sia l'organizzazione che l'orario di lavoro e, di conseguenza, ad introdurre ulteriori elementi di stress a danno delle lavoratrici e dei lavoratori. Il modello rappresentato dalla Cooperativa ha per corollario maggiori turni spezzati, semi turni di poche ore, programmati su base settimanale, intervalli lunghi fra una prestazione ed un'altra nell'ambito della stessa giornata lavorativa ed anche il superamento delle le attuali regolamentazioni contrattuali sulle pause giornaliere, sancendo quindi che le pause non debbano essere retribuite.
In tema di lavoro domenicale e festivo, l'azienda ha parlato chiaramente della necessità di estendere ad un numero maggiore rispetto al passato di lavoratrici e lavoratori l'onere della prestazione in tale giornata. Per i sindacati, sul tema delle prestazioni domenicali, è utile assumere un approccio globale, capace di mettere a sistema più elementi: le festività esenti da apertura, una congrua valorizzazione del sacrificio di cui si fa carico la lavoratrice o il lavoratore, la natura volontaria del lavoro reso in queste giornate ed anche la creazione di occasioni d'impiego per determinate categorie di soggetti (studenti, part-time alle dipendenze di altre aziende, ecc.).
L'auspicio di Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltucs è che Coop Alleanza 3.0 riveda radicalmente le proprie posizioni e che tenga conto del fatto che in questi anni, in particolare dal 2018 in poi, le lavoratrici ed i lavoratori hanno dato un contributo significativo alla tenuta dell'impresa: non a caso, per stessa ammissione aziendale, la produttività media si è incrementata notevolmente.

Carrefour Italia, prorogata al 30 giugno 2023 la validità del Contratto integrativo applicato agli oltre 16mila dipendenti

Prorogata la validità del Contratto Integrativo Aziendale di GS SpA (Carrefour Italia) applicata ad oltre 16mila dipendenti. L'intesa, sottoscritta dalla Direzione del Personale e di sindacati di categoria Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uiltucs, porta al 30 giugno 2023 la scadenza della contrattazione.
Si tratta del quarto accordo di proroga siglato negli ultimi tre anni. «Poter contare sulla continuità applicativa dei diversi istituti previsti a livello aziendale per le lavoratrici ed i lavoratori di Carrefour è senz'altro importante» ha dichiarato il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice.
Il sindacalista ha poi sottolineato la valenza dell'intesa «soprattutto nella fase di ristrutturazione che la multinazionale francese sta vivendo nel nostro Paese, anche alla luce dei tanti trasferimenti di rami aziendali in itinere e che ci saranno nei prossimi mesi».
Nelle scorse settimane è stato raggiunto un accordo con la direzione di Carrefour Italia sul piano di incentivazione all'esodo, di non opposizione al licenziamento e sulla tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti che saranno coinvolti nella cessione o nello sviluppo del franchising.
L'accordo tra l'azienda e le federazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, ha segnato il ripristino delle relazioni sindacali e l'avvio di una nuova fare di gestione del piano di rilancio della multinazionale in Italia.

Pam Panorama torna sui propri passi e comunica ai Sindacati la decisione di riaffidare a ditte specializzate il servizio di pulizia

Sviluppi sulla vertenza che ha coinvolto i 7mila dipendenti del Gruppo della Grande Distribuzione Organizzata. La direzione societaria, al tavolo con i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, ha ufficializzato la propria volontà di rivedere il capitolato dell'appalto per il servizio di pulizia dei negozi, internalizzato ad ottobre dello scorso anno con le mansioni di pulimento affidate al personale diretto. Nello specifico, l'azienda ha anticipato ai sindacati la decisione di riaffidare alle società fornitrici di tale servizio le attività temporaneamente attribuite al personale dipendente.
Nei mesi scorsi i sindacati avevano promosso una mobilitazione dei lavoratori Pam Panorama contro le nuove direttive sull'organizzazione del lavoro, il rischio occupazionale per centinaia di lavoratori in appalto e la totale mancanza di una visione strategica sulle prospettive future da parte del management. In tal senso, anche la chiusura del punto vendita di Latina presso il Centro commerciale Latina Fiori e la successiva apertura di una procedura di licenziamento collettivo relativa al personale impiegato presso il supermercato del Centro commerciale "I Gigli" di Capalle in Campi Bisenzio hanno accresciuto le preoccupazioni fra i dipendenti.
I sindacati a confronto con l'Amministratore Delegato di Pam Panorama hanno chiesto di inaugurare una nuova fase di relazioni sindacali dopo la contrapposizione frontale che ha caratterizzato l'ultimo scorcio dell'anno 2021.

Vera Ristorazione (Ristò), siglato il primo Contratto Integrativo Aziendale per i circa 1.000 dipendenti del Gruppo

Siglato il primo Contratto Integrativo Aziendale applicato ai circa 1.000 dipendenti del Gruppo presente con 100 ristoranti, caffetterie, gelaterie e pizzerie in Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia Romagna, Abruzzo e Marche.
L'accordo, stipulato a Roma presso la Fipe Confcommercio dalla direzione aziendale e dai sindacati di categoria Cgil Cisl Uil in presenza delle Rsa/Rsu aziendali e di una delegazione di lavoratori, integra tutti i contratti integrativi aziendali esistenti, con l'obiettivo di definire un unico articolato contrattuale, ferma restando la validità degli accordi territoriali.
Il nuovo Contratto integrativo decorre dal 1° febbraio 2022 e avrà validità fino al 31 gennaio 2026.
Le organizzazioni sindacali hanno espresso soddisfazione per la sottoscrizione dell'intesa che consente di garantire le medesime condizioni normative ed economiche ai dipendenti del Gruppo, uniformando i trattamenti previsti e garantendo norme di miglior favore.
Per il funzionario sindacale della Fisascat Cisl Salvo Carofratello «si tratta una intesa che rilancia il sistema di relazioni sindacali esistente consentendo di definire un modello contrattato di flessibilità organizzativa volto all'accrescimento e alla valorizzazione delle professionalità».
«Si tratta di un moderno e strutturato impianto normativo— ha aggiunto il sindacalista - che in futuro potrà ulteriormente arricchito, che interviene su welfare, premio di partecipazione, pari opportunità, salute e sicurezza, cessione solidale di ferie e permessi, formazione continua, sostegno alla genitorialità e contrasto alla violenza di genere».
«L'accordo – ha concluso Carofratello – impegna il Gruppo alla responsabilità sociale di impresa, cosa non scontata considerata la crisi che si è abbattuta negli ultimi anni di pandemia nel comparto della ristorazione commerciale».

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