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 24 giugno 2022 - Anno XI - Numero CCCXXXIX
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*

Ucraina Sulle spalle dei lavoratori, famiglie e imprese pesa un macigno inflativo di 80 miliardi solo nel 2022
Crisi energetica ed economica, Cisl: «La strada rimane quella di un grande accordo Governo Parti Sociali»

«Se vogliamo affrontare questa fase difficile e far progredire il Paese nella coesione, con riforme economiche eque, innovazioni, investimenti, la strada rimane quella di un grande accordo tra Governo e Parti Sociali». A sollecitare una nuova stagione di concertazione è il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra.
Il sindacalista ha rilanciato sulla costruzione di «un fronte sociale della responsabilità e della partecipazione che dia alle riforme una prospettiva stabile ed equa, capace di andare oltre le turbolenze politiche contingenti» e sulla messa in campo di «azioni coerenti sul piano nazionale e comunitario».
«Sulle spalle dei lavoratori, delle famiglie, delle imprese c'è un macigno inflativo che peserà almeno 80 miliardi nel solo 2022» ha sottolineato Sbarra sollecitando un intervento volto ad «alzare subito salari e pensioni per fare coesione e sostenere il mercato interno».
«C'è da costruire insieme una nuova politica dei redditi: per questo chiediamo al governo di convocare subito sindacati e mondo dell'impresa, aprendo uno spazio di cooperazione su obiettivi strategici comuni». Il leader della Cisl ha poi espresso l'endorsment al presidente del Consiglio Mario Draghi sulla posizione italiana ribadita in Senato sul conflitto in Ucraina.
«Lo sforzo per sostenere il popolo ucraino e la ricostruzione di questo Paese aggredito tragicamente deve essere unanime e coinvolgere l'intera comunità internazionale» ha dichiarato il sindacalista ribadendo che occorre «sostenere le ragioni di una pace giusta, condivisa, che non può coincidere con l'umiliazione del popolo ucraino».
«Non è pace quella imposta con la violenza, con l'abuso, con i veri e propri crimini di un autocrate che ha deliberatamente violato il diritto internazionale, invadendo una nazione libera, democratica e sovrana, seminando morte e devastazioni, bloccando milioni di tonnellate di prodotti agricoli per affamare intere popolazioni» ha concluso il sindacalista.

Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, riprogrammato al 17 luglio lo sciopero degli addetti nei siti aeroportuali

Riprogrammato al 17 luglio lo sciopero degli addetti ai servizi di sicurezza impiegati presso i siti aeroportuali. La protesta nell'ambito della mobilitazione #ContrattoInSicurezza indetta dalle federazioni di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per sollecitare lo sblocco delle trattative di rinnovo del contratto nazionale di lavoro applicato agli oltre 100mila addetti del settore, scaduto nel 2015. Lo sciopero del 2 maggio scorso ha registrato una grande adesione delle lavoratrici e dai lavoratori, esposti quotidianamente al pericolo e alle logiche del massimo ribasso che imperversano nel settore dei servizi che opera prevalentemente in regime di appalto, stremati dallo stato in cui versa il settore, con stipendi insufficienti e di fronte alla costante violazione delle norme di legge e dei contratti anche in tema di salute e sicurezza. Migliaia di addetti hanno sfilato per le strade della capitale alla manifestazione nazionale indetta dai sindacati contro lo stop dei negoziati per il rinnovo del Ccnl, dopo il fallito tentativo di conciliazione con le associazioni imprenditoriali di settore Assiv, Univ, Anivip, LegaCoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Lavoro, indisponibili a trovare la quadra sull'aumento salariale. Sulla vertenza era intervenuto anche il ministro del Lavoro Andrea Orlando. Nell'esprimere vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno prestato il loro servizio anche nei momenti di difficoltà legati all'emergenza sanitaria, il Ministro si era assunto l'impegno di approfondire la condizione contrattuale del settore e svolgere un'azione di forte sollecitazione e sensibilizzazione nei confronti delle associazioni datoriali per riprendere la trattativa e consegnare al più presto un risultato negoziale ad un settore che opera anche nell'ambito degli appalti pubblici.

Donne e PNRR, al via a Roma il ciclo di seminari promosso dalla Fisascat Cisl nazionale e dal Coordinamento Donne

PNRR, occupazione femminile e questione di genere e ruolo della contrattazione al centro del nuovo ciclo di seminari promosso dalla Segreteria Nazionale della Fisascat Cisl unitamente al Coordinamento Nazionale Donne e Politiche di Genere. Il primo dei due appuntamenti programmati si è svolto a Roma con circa 60 partecipanti, tra segretarie generali, componenti di segreterie e coordinatrici delle strutture territoriali e regionali Fisascat del Centro-Sud Italia, impegnate in una giornata di confronto sulle prospettive e sulle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il riequilibrio di genere nel mondo lavorativo.
Tra le prerogative del PNRR il superamento, entro il 2026, della soglia del 60% di occupazione femminile attraverso una serie di stanziamenti del valore complessivo di 38,5 miliardi di euro, di cui 3,1 destinati a misure direttamente mirate alle donne e 35,4 a interventi indirettamente riconducibili al riequilibrio di genere. Misure che spingono il Sindacato ad interrogarsi sulle azioni contrattuali da mettere in campo per promuovere e interpretare al meglio il cambiamento e sostenere una buona occupazione femminile.
Il tema di genere è strategico per la Fisascat Cisl, un'organizzazione sindacale che si declina al femminile, con oltre 260mila iscritte al sindacato, per un peso specifico che supera il 60% dell'intera platea di lavoratrici e lavoratori iscritti. Un dato associativo che riflette il dato occupazionale nei settori del terziario di mercato, dove si registrano i più elevati tassi di attività femminile: nel commercio le lavoratrici costituiscono il 41% degli occupati, seppure questa percentuale arriva al 51% se si tiene in considerazione il solo commercio al dettaglio; nel turismo il dato medio si attesta al 53%, con il picco del 73% in relazione al segmento delle agenzie di viaggio; nel variegato mondo dei servizi, la presenza femminile è protagonista se si pensa a settori come pulimento e multiservizi, socioassistenziale, studi professionali, per arrivare al lavoro domestico dove il tasso si attesta all'85%.
Ai lavori, introdotti da Elena Maria Vanelli, Coordinatrice Nazionale Donne e Responsabile Politiche di Genere Fisascat Cisl, sono intervenute Franca Cipriani, Consigliera di Parità Nazionale della Regione Lazio, e Stefania Negri, Adapt Research Fellow. La ricercatrice in particolare ha delineato gli aspetti conoscitivi del PNRR e le relative opportunità per le lavoratrici. Il focus sulle linee di intervento sulla parità di genere, sulle misure dirette e indirette previste dalle sei missioni del PNRR e sulle previsioni della contrattazione nazionale e integrativa in tema di sostegno alla genitorialità/carichi familiari e parità di genere. Ed è proprio sulla contrattazione, per la Fisascat Cisl, che bisogna puntare per sostenere l'occupazione femminile. «Siamo convinti che senza buona contrattazione – ha sottolineato segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini nell'intervento conclusivo dei lavori – l'obiettivo fissato dal Governo di pervenire al raggiungimento della fatidica soglia del 60% di occupazione femminile entro il 2026 sia destinato a non essere raggiunto».
Il sindacalista ha delineato le priorità contrattuali da inserire nei tavoli di confronto. A cominciare dal «rafforzamento del sostegno alla genitorialità e della disciplina dei congedi parentali, equiparando il più possibile quelli di paternità a quelli di maternità per prevenire eventuali discriminazioni indirette che spesso penalizzano le donne». Per Guarini occorre poi «favorire l'utilizzo dello smart working, che consente a lavoratrici e lavoratori una più flessibile gestione dei tempi di vita e di lavoro» e «rafforzare il welfare contrattuale e bilaterale, prevedendo maggiori sostegni alla prima infanzia come i contributi per l'iscrizione dei figli al nido, che permetterebbero alle lavoratrici e ai lavoratori di non dover operare la scelta tra lavoro e carichi familiari».
Prioritario anche «lavorare sulla contrattazione di secondo livello per estendere ulteriormente queste prerogative, poiché la responsabilità sociale d'impresa non è soltanto uno slogan ma anche un dovere, dalla cui applicazione trovano spesso beneficio non solo le lavoratrici e i lavoratori ma anche le aziende stesse».
«Come Fisascat, consapevoli della rilevanza che le donne assumono per la nostra organizzazione – ha concluso Guarini – avvertiamo il peso di questa responsabilità e siamo pronti a collaborare con istituzioni a controparti per promuovere una nuova cultura del lavoro che sappia cogliere le opportunità che sono insite nell'occupazione femminile». Il secondo seminario, destinato alle sindacaliste delle strutture territoriali e regionali Fisascat del centro-nord, è previsto a Milano il 12 luglio.

Coop Alleanza 3.0, entra nel vivo la trattativa sulla definizione di un unico Contratto integrativo aziendale per i 17mila dipendenti

E' entrata nel vivo 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.
Sul tavolo i temi delle relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, orario di lavoro, nastro orario, riposi giornaliero e settimanale, programmazione ferie, lavoro domenicale e festivo (modalità operative e maggiorazioni retributive), superamento pausa giornaliera retribuita, part-time, premio aziendale, sistema retributivo aziendale, trasferta e trasferimento, smart-working e welfare aziendale.
Per sindacati restano ancora criticità sulla parte salariale (come, ad esempio, l'assorbibilità di parte del premio fisso aziendale maturato, il sistema di maturazione per i neo assunti e le maggiorazioni domenicali), così come perdura preoccupazione sul modello organizzativo proposto da Coop Alleanza 3.0, che non contiene elementi volti a migliorare la qualità della vita e delle prestazioni professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, ma soluzioni caldeggiate da parte aziendale (come il numero ancora alto di spezzati, un semi turno con durata massima innalzata, la mancata indicazione dell'orario massimo di lavoro, il superamento della pausa retribuita per i lavoratori che hanno questo diritto, ecc.) che, se fossero integralmente recepite, produrrebbero disagi e stress a quanti quotidianamente operano all'interno dei punti vendita.
Il confronto è stato inoltre carente su temi importanti come franchising ed appalti, mentre la Cooperativa non ha neanche affrontato le platee dei quadri e direttivi, persone che lavorano in sede e nei magazzini logistici.
Il prossimo incontro è previsto per il giorno 30 giugno 2022 e sarà preceduto da un coordinamento unitario.
Si è intanto svolto il coordinamento delle strutture e dei delegati Fisascat Cisl che ha esaminato nel dettaglio i punti di forza e le criticità del negoziato.

H&M, avviato il percorso di rinnovo del Contratto integrativo aziendale applicato agli oltre 4.300 dipendenti

Avviato il percorso di rinnovo del contratto integrativo aziendale, scaduto nel 2021, applicato agli oltre 4mila e 300 dipendenti dell'azienda di abbigliamento svedese H&M presente in Italia con 180 punti vendita.
I sindacati di categoria hanno illustrato alla direzione societaria le linee guida della piattaforma unitaria. In primo piano il capito delle relazioni sindacali, da regolamentare a livello di punto vendita in relazione a tempi e strumenti ma anche sui permessi dedicati all'attività delle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali ed e-commerce con la previsione della bacheca sindacale elettronica. La richiesta dei sindacati verte anche in tema di organizzazione del lavoro, con la stabilizzazione delle ore per i part-time, dei contratti a chiamata, pianificazione degli orari, programmazione ferie e permessi ma anche trasferimenti, lavoro agile e prestazioni domenicali e festive. Sul capitolo professionalità i sindacati chiedono l'attivazione di percorsi di crescita e formazione a livello di negozio e di Gruppo, il miglioramento dei permessi studio, e percorsi formativi ad hoc per gli over 50. Attenzionati anche i temi salute e sicurezza, con la richiesta di miglioramento dell'accordo Rls, appalti e terziarizzazioni, con l'esigibilità della contrattazione e delle clausole sociali, e ancora salario variabile, con l'introduzione di meccanismi di premialità, welfare aziendale, con riferimento alla previdenza complementare, politiche sociali e di genere, con l'attivazione della banca ore solidale, permessi genitorialità, prevenzione e contrasto alle molestie di genere e conciliazione vita lavoro, e infine informative e aggiornamenti sull'attività del CAE.
Il negoziato proseguirà il 27 e 28 luglio e il 5 e 12 settembre.

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. FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEI DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI
EBINTER