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 10 giugno 2022 - Anno XI - Numero CCCXXXVII
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*

Salario Minimo

Raggiunto un accordo sul progetto di Direttiva tra il Consiglio Ue e il Parlamento europeo

Working Poor, Guarini: «Il Governo fornisca il giusto sostegno alla contrattazione collettiva»

La presidenza del Consiglio dell'Ue e i negoziatori del Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo sul progetto di direttiva sui salari minimi adeguati nell'Ue.
L'accordo dovrà essere confermato dal Coreper, la riunione degli ambasciatori Ue.
L'accordo tra il Consiglio e il Parlamento europeo prevede in particolare che, laddove il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80%, gli Stati membri dovrebbero stabilire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva.
Il piano d'azione dovrebbe stabilire una tempistica chiara e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva.
Il Consiglio e il Parlamento europeo hanno inoltre concordato una serie di misure per migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla protezione del salario minimo. Queste misure includono controlli da parte degli ispettorati del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla protezione del salario minimo e lo sviluppo della capacità delle autorità di contrasto di perseguire i datori di lavoro non conformi.
Gli Stati membri con salari minimi legali sono invitati a istituire un quadro procedurale per stabilire e aggiornare questi salari minimi secondo una serie di criteri chiari.
Il Consiglio e il Parlamento europeo hanno convenuto che gli aggiornamenti dei salari minimi legali avranno luogo almeno ogni due anni (o al massimo ogni quattro anni per quei Paesi che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica).
Le Parti Sociali dovranno essere coinvolte nelle procedure per fissare e aggiornare i salari minimi legali.
"Poiché la contrattazione collettiva sulla fissazione dei salari - spiega il Consiglio Europep in una nota - è uno strumento importante per garantire che i lavoratori possano beneficiare di salari minimi adeguati, la direttiva mira ad estendere la copertura dei lavoratori attraverso la contrattazione collettiva. Ecco perché i colegislatori hanno convenuto che i Paesi dovrebbero promuovere il rafforzamento della capacità delle Parti Sociali di impegnarsi nella contrattazione collettiva, compresa la protezione dei rappresentanti dei lavoratori".
Per il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra «la direttiva dell'Unione Europea va nella direzione giusta. Si rivolge a Paesi che hanno un tasso di copertura contrattuale inferiore all'80% e in quelle situazioni si chiede ai governi di legiferare definendo soglie minime di retribuzione».
«L'Italia – ha sottolineato il leader Cisl - ha una situazione invece molto diversa perché in Italia la copertura contrattuale è oltre il 90% e la direttiva indica in queste situazioni che bisogna rafforzare ed estendere la contrattazione». «Aspettiamo che la direttiva venga approvata in via definitiva, ci sono ancora passaggi procedurali da realizzare in sede europea però pensiamo che il tema del salario minimo in Italia vada collegato ai contratti maggiormente applicati nei settori di riferimento» ha aggiunto il sindacalista sottolineando che «è sbagliato definire per legge una cifra perché come sappiamo la retribuzione complessiva del lavoratore non è fatta solo di compenso orario minimo ma si aggiungono altri istituti contrattuali: tredicesima, quattordicesima in alcuni casi, trattamento di fine rapporto, maggiorazioni, previdenza complementare, sanità integrativa».
«Istituti - ha concluso - che solo il contratto riesce a garantire, non la legge».
A fargli eco il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini che rilancia sul ruolo della contrattazione nei settori del terziario di mercato. «Stando ai dati dell'Archivio integrato Cnel-Inps, per ciascuno dei settori del commercio, turismo e servizi i Ccnl da noi sottoscritti vengono applicati, in media, ad oltre il 90% delle platee lavorative di riferimento». «Un risultato sicuramente positivo - ha sottolineato - ma come sindacalisti abbiamo il dovere di lottare per estendere l'efficacia dei nostri contratti anche a quei lavoratori sinora esclusi, che vedono applicarsi "intese" che si fatica a definire contratti».
«Se davvero il Governo vuole affrontare costruttivamente il problema del *working poor* – ha aggiunto il sindacalista - fornisca il giusto sostegno alla contrattazione collettiva realmente rappresentativa, costruendo il giusto quadro giuridico in grado di valorizzarne l'azione e garantirne il rispetto. Non s'intervenga a gamba tesa, pregiudicando quei delicati equilibri che l'autonomia collettiva ha faticosamente conquistato nel corso della storia del nostro Paese».
Guarini accende i riflettori anche sulla piaga del lavoro nero e sommerso, piaga con un giro di affari di oltre 76 miliardi solo nel mondo del lavoro, con circa 3,2 milioni di lavoratori irregolari e operatori abusivi. «Un mondo parallelo – ha dichiarato Guarini – per il quale auspichiamo un intervento legislativo che porti ad un attacco senza quartiere al lavoro nero e sommerso, ad irrobustire le previsioni in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e finalizzato rilanciare la contrattazione collettiva legata alla produttività e ai risultati conseguirti dalle imprese ed ai lavoratori oltre che in direzione di una revisione radicale del sistema di tassazione sulle persone fisiche».

Impianti e Attività Sportive, siglato l'accordo di transizione sul rinnovo del Contratto nazionale scaduto nel 2018

I sindacati di categoria Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom hanno siglato con la Confederazione Italiana dello Sport – Confcommercio Imprese per l'Italia un accordo di transizione sul rinnovo del Contratto nazionale scaduto il 31 dicembre 2018. L'intesa interessa oltre 200mila lavoratori dipendenti. Nel merito l'accordo contempla il riconoscimento di un incremento economico di 100 euro per il IV livello medio (erogato in due tranche a luglio ed ottobre 2022 con una massa salariale complessiva pari a 1.850 euro), da riparametrare per gli altri livelli, la proroga al 31 dicembre 2023 della validità del Contratto nazionale e un nuovo articolato riferito alla stagionalità per la gestione dei picchi di attività lavorativa, anche connessa ad eventi, gare e manifestazioni, con un espresso richiamo alle deroghe previste dalla normativa "in termini di durata del rapporto di lavoro, del limite di contingentamento dei contratti e delle causali per proroghe e rinnovi".
La trattativa sul rinnovo del Contratto nazionale proseguirà con un tavolo tecnico sui temi dell'inquadramento del personale, sulla governance della bilateralità settoriale e sulla flessibilità. Le materie oggetto di analisi saranno: salute e sicurezza, rappresentanza, formazione, contenzioso, welfare, osservatorio bilaterale sul mercato del lavoro, superamento del vecchio regime contrattuale, lavoro sportivo.
In coerenza con l'emanazione di norme applicative in materia di riforma del lavoro sportivo, in vigore dal 1° gennaio 2023, il tavolo tecnico si occuperà di formulare proposte anche al fine di revisionare e ammodernare gli istituti contrattuali in funzione della "nuova" disciplina del lavoro sportivo.
Il 15 giugno si svolgerà l'Assemblea nazionale unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori del settore per esaminare le previsioni dell'accordo ponte e per valutare le prospettive del settore in vista dell'entrata in vigore della Riforma dello Sport.
Positivo il commento della Fisascat Cisl. «Bene la sottoscrizione dell'intesa» ha dichiarato il segretario nazionale della categoria cislina Mirco Ceotto sottolineando che «entro la data di scadenza dell'accordo dovremo attrezzarci non solo per analizzare l'intero apparato contrattuale, rimettendo in campo la piattaforma unitaria e le richieste delle imprese per giungere in tempi celeri al rinnovo, ma sarà necessario anche monitore le ricadute della Riforma dello Sport e concordare le necessarie modifiche e integrazioni in seno al Contratto Nazionale».

Contratto nazionale Farmacie Speciali, per i sindacati insufficiente la proposta economica presentata da Assofarm

Prosegue con Assofarm il negoziato sul rinnovo del contratto nazionale, scaduto da sette anni e applicato ai circa 2mila addetti delle Farmacie speciali.
I sindacati hanno esposto la propria posizione sui temi sul tavolo, delineata durante il coordinamento unitario delle strutture e dei delegati del 30 maggio, a cominciare dalla disponibilità a demandare alla contrattazione di secondo livello la materia dei contratti a termine in caso di picchi di attività derivanti da flussi turistici. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno ribadito la contrarietà alla "monetizzazione volontaria" dei permessi retribuiti e la richiesta di maggiore esigibilità del diritto al confronto in tema di orario di lavoro nella contrattazione integrativa aziendale oltre al riconoscimento delle nuove professionalità nella Farmacia dei servizi. Assofarm ha presentato una proposta di incremento salariale così composta: €84.00 di incremento mensile, riparametrati al 1° livello; Indennità di €20.00 per 12 mensilità ai farmacisti che svolgano attività della farmacia dei servizi che prevedano percorso formativo abilitante (quali ad esempio la vaccinazione) e che eseguano effettivamente tali attività; Indennità quadri ai livelli 1°Q, 1° S, e 1° C rispettivamente di €70.00, € 50.00, e € 30.00; nessuna Una-Tantum, ma la possibilità di determinare l'incremento salariale a far data dal 01.01.2022. Resta confermato l'incremento dello 0.50% della quota a carico dell'azienda, concordato nelle precedenti sessioni negoziali, nel caso di iscrizione a Previambiente.
I sindacati hanno ritenuto la proposta economica insufficiente, anche in forza delle previsioni dell'andamento inflattivo ed hanno invitato Assofarm a ripensare all'impianto proposto. Assofarm ha dichiarato che avrebbe svolto a breve una riunione dei propri organismi, ed è stato convenuto che il confronto riprenderà solo successivamente a questo appuntamento, con l'auspicio che le posizioni possano registrare un avvicinamento.

Pam Panorama, prosegue il confronto sulla procedura di licenziamento collettivo avviata dal Gruppo della GDO

Prosegue il confronto tra i sindacati e la direzione aziendale sulla procedura di licenziamento collettivo avviata per 255 dipendenti in 15 punti vendita in Emilia-Romagna, Toscana e Lazio.
Sul tavolo l'eventuale incentivo – quantificato in 12 mensilità – da riconoscere a quanti volesseroo aderire all'esodo non oppositivo, oltre che l'ipotesi di trasferimenti volontari presso negozi non interessati dalla procedura di licenziamento. Tra i temi oggetto dell'incontro anche la riduzione delle ore lavorate attraverso un ammortizzatore sociale conservativo che l'azienda ha indicato nella Cigs per solidarietà. Pam Panorama si è dichiarata disponibile a ricorrere allo strumento del Contratto di espansione. Sul tema della riduzione oraria la Fisascat Cisl, unitamente alle altre organizzazioni sindacali, ha richiesto all'azienda un'esplicitazione dei criteri utilizzati per giungere alle percentuali di riduzione delle ore lavorate, giudicate eccessive dalle Parti Sociali e pregiudizievoli in termini economici per le lavoratrici e i lavoratori. In relazione al ricorso all'ammortizzatore sociale conservativo, la Federazione cislina ha sottolineato l'importanza di introdurre elementi correttivi ed equitativi capaci di non penalizzare eccessivamente le squadre di vendita. Nell'ottica di un ricorso equilibrato all'ammortizzatore sociale, inoltre, la Fisascat ha fatto notare la necessità di inquadrare nella sfera applicativa anche quelle figure professionali solitamente escluse dal meccanismo della riduzione oraria.

Conbipel in A.S., dopo il via libera del Mise avviata la fase di consultazione prevista dalla procedura di trasferimento

Avviata la fase di consultazione prevista dalla procedura di trasferimento formalizzata dal marchio Conbipel - attualmente in amministrazione straordinaria - dopo il via libera del Mise. All'incontro ha preso parte anche un rappresentante del dicastero.
La rete vendita Conbipel conta 184 punti vendita. La proposta di acquisizione coinvolgerebbe in prima battuta Grow Capital, la quale attraverso la NewCo, Eapparels, acquisirebbe il marchio, la sede, il magazzino e 165 PdV, con 1.408 dipendenti, di cui 130 operanti presso la sede e 62 presso il magazzino entrambi a Cocconato D'Asti in Piemonte.
I lavoratori coinvolti nella cessione verrebbero trasferiti con decorrenza dalla data di efficacia, presumibilmente dal a dal 1 luglio 2022, "senza soluzione di continuità, mantenendo tutti i trattamenti contrattuali, economici e normativi in essere in relazione ai singoli rapporti di lavoro, (…) nonché la continuazione dell'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata, con il mantenimento della propria anzianità aziendale maturata sin dall'inizio del rapporto di lavoro alle dipendenze di Conbipel SPA". Previsto anche un secondo trasferimento, quello che, successivamente, dovrebbe esser effettuato tra la NewCo e la Jd Sport Fashion Srl, già presente in Italia con 43 punti vendita. Jd si sarebbe impegnata ad acquisire almeno 21 dei 165 Punti vendita acquisiti da Grow Capital e a subentrare nei rapporti di lavoro instaurati precedentemente con la NewCo, con il conseguente trasferimento di 170 rapporti di lavoro, anche questi assunti "senza soluzione di continuità, mantenendo tutti i rapporti di lavoro, nonché la continuazione dell'applicazione del CCNL Terziario, con il mantenimento della propria anzianità aziendale maturata sin dall'inizio del rapporto di lavoro alle dipendenze di Conbipel Spa in A.S. e poi successivamente alle eventuali dipendenze di Eapparels Ltd". La procedura ha confermato inoltre la volontà di procedere alla chiusura di 19 punti vendita dichiarandosi tuttavia disponibile ad individuare una soluzione volta a non pregiudicare l'occupazione, la risoluzione non oppositiva dei rapporti di lavoro e l'attivazione della Cigs.
Le parti si sono impegnate a calendarizzare un nuovo incontro. I sindacati hanno sottolineato la necessità di comprendere a pieno la proposta vincolante formulata, esprimendo sin da subito in modo palese l'obiettivo condiviso di salvaguardare tutti i livelli occupazionali, o il maggior numero dei lavoratori in forza, migliorando la proposta iniziale.

TG 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 PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI
EBINTER