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 17 giugno 2022 - Anno XI - Numero CCCXXXVIII
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*

Contratti Pubblici

Il Senato ha approvato in via definitiva il provvedimento normativo traguardo del PNRR

Ddl Appalti, Guarini: «Ora introdurre regolamentazione per affidamenti servizi tra privati»

L'**aula** del Senato ha approvato il Disegno di Legge Delega in materia di contratti pubblici. Il provvedimento, approvato in terza lettura, essendo già stato approvato dal Senato e poi modificato in alcune parti dalla Camera dei Deputati, è Legge.
L'approvazione parlamentare del Disegno di Legge di iniziativa governativa rappresenta uno specifico traguardo del PNRR da conseguire entro il 30 giugno 2022 e reca una delega al Governo in materia di contratti pubblici da esercitare entro sei mesi dall'entrata in vigore del Disegno di Legge. L'obiettivo della riforma è di ridurre e razionalizzare le norme in materia di contratti pubblici, armonizzando ulteriormente la disciplina interna con il diritto comunitario, in linea con gli impegni assunti nel Pnrr.
Tra i punti qualificanti del provvedimento: l'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire specifiche clausole sociali con l'obiettivo di garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato, nonché le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità. Le clausole sociali dovranno prevedere, al fine di contrastare il lavoro irregolare, che per i lavoratori in subappalto vengano garantite le stesse condizioni economiche e normative dei dipendenti dell'appaltatore. Il provvedimento prevede anche una riserva nelle procedure di gara a favore di operatori economici il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate; l'inserimento del principio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, ancor più necessario di fronte al nuovo flusso di investimenti attesi con il Pnrr, per contrastare le logiche del massimo ribasso con un ruolo specifico attribuito alla contrattazione, oltre alla regolazione, in collaborazione con le Parti Sociali, di tutta la materia inerente gli affidamenti in house e i lavori in concessione; le imprese appaltatrici potranno inoltre rinegoziare i costi nei contratti in corso degli appalti dei servizi, con specifico riferimento al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro siglati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che a pieno titolo rientra tra le condizioni di natura oggettiva e non prevedibili al momento di formulazione dell'offerta, dando diritto all'appaltatore di chiedere la revisione dei prezzi nel settore dei servizi. Il segretario generale della Fisascat Cisl Davide Guarini ha confermato il «giudizio positivo sul Disegno di Legge che va verso la qualificazione del sistema degli appalti, un passo in avanti nella definizione di regole certe in un comparto dove spesso prevale la giungla». Il sindacalista ha rilanciato anche sul ruolo della contrattazione. «Bene l'attenzione sui contratti pubblici ma ci sarebbe da introdurre degli elementi di regolamentazione per quanto concerne il campo degli affidamenti tra privati» ha dichiarato il sindacalista evidenziando che «ad oggi di fatto l'unico elemento che disciplina soprattutto i servizi *labour intensive* negli affidamenti tra privati è il contratto collettivo nazionale di lavoro che nella maggior parte dei casi prevede il passaggio dei lavoratori dalla ditta che perde il lavoro a quella che subentra nella fornitura del servizio svolgendo dunque una funzione di garanzia occupazionale».

Basi Nato, sottoscritto il rinnovo del Contratto nazionale applicati ai 108 dipendenti delle installazioni di Napoli e Verona

La **Fisascat Cisl** nazionale ha preso parte insieme alla Fisascat Cisl Campania e a quella di Napoli alla cerimonia di sottoscrizione del Contratto nazionale applicato ai 108 dipendenti delle installazioni civili operanti presso le Basi NATO dislocate in Italia a Napoli e a Verona siglato tra il Coordinamento Nazionale dei Rappresentanti Sindacali dei Lavoratori (RSL) Civili a Statuto Locale, aderente alla Fisascat Cisl, e i Comandi dell'Allied Command Operations (ACO) appartenenti alla North Atlantic Treaty Organization (NATO).
L'intesa, con vigenza retroattiva dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022, interviene in particolar modo sul trattamento economico e definisce un aumento del 2,3% pari ad una massa salariale complessiva di € 1.330 per un 1° livello, € 1.064 per un 2° livello, € 952 per un 3° livello, € 882 per un 4° livello, € 798 per un 5° livello, € 672 per un 6° livello. Gli incrementi salariali, comprensivi degli arretrati, saranno riconosciuti con il cedolino paga del mese di luglio 2022.
L'impianto normativo conferma l'indennità per il lavoro notturno pari al 50% della paga oraria, l'indennità per il lavoro domenicale pari al 10% della paga oraria per ciascuna ora di lavoro effettiva prestata di domenica, l'indennità di turno pari al 5% della paga base, l'indennità per lavoro in ambienti sotterranei e l'indennità di maneggio denaro entrambi pari al 10% della retribuzione complessiva oltre all'indennità di reperibilità pari all'8% della paga oraria per il numero di ore di reperibilità svolte.
Ad ogni lavoratore è inoltre riconosciuto un importo netto mensile di € 116,38 per l'acquisto dei pasti.
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. Per la segretaria nazionale Aurora Blanca «si tratta di un importante rinnovo che costituisce a tutti gli effetti una pietra miliare per valorizzare i proficui rapporti di collaborazione tra il personale civile e il personale militare tesi al riconoscimento reciproco dei ruoli e delle professionalità espletate». «L'intesa – ha aggiunto la sindacalista – definisce congrui aumenti economici in un periodo storicamente difficile per il Covid e successivamente connotato dalla mancanza di pace fornendo un immediato recupero del potere di acquisto. Lavoriamo ora per costruire il nuovo scenario contrattuale baluardo del benessere e della concordia e di concrete risposte alle mutate esigenze».

Maison Du Monde, i sindacati presentano la piattaforma per il primo contratto integrativo aziendale applicato ai 1.015 dipendenti

Ha **preso** il via in modalità telematica il confronto con la direzione dell'azienda francese di arredamento, decorazione e complementi d'arredo Maison Du Monde, presente in Italia con 48 punti vendita, sulla definizione del primo Contratto Integrativo da applicarsi ai 1.015 dipendenti, per il 70% donne. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno illustrato al management i contenuti della bozza di piattaforma rivendicativa. In premessa del documento congiunto il richiamo al percorso di relazioni sindacali avviate con Maison Du Monde che hanno consentito, negli anni, di raggiungere "alcuni specifici ed importanti accordi (Premio, Protocollo su video sorveglianza, Accordo sugli Rlst e Banca Ore Solidali)".
Intese, recita il documento sindacale, "che hanno la necessità di essere inseriti in una più ampia e chiara cornice di relazioni sindacali, con il fine non scontato di dare al modello di relazioni un ruolo di sistema e di governo dei processi di gestione e sviluppo della rete vendita di Maison Du Monde".
Sul capitolo Relazioni Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs propongono "la definizione di due specifici livelli di confronto, uno come previsto dal Ccnl a livello nazionale e uno a livello di territorio/punto vendita".
Nel capitolo Organizzazione del Lavoro attenzionati i temi della conciliazione dei tempi vita, dello smartworking, del consolidamento delle prestazioni aggiuntive svolte dal personale part-time.
Sul capitolo Salute e Sicurezza la richiesta dei sindacati verte sull'ampliamento delle ore di permessi a disposizione dei Rlst e sull'implementazione dei delegati sindacali preposti allo svolgimento di tale mansione.
Sul capitolo Lavoro Festivo e Domenicale, nell'ambito delle relazioni territoriali o di punto vendita, le tre sigle chiedono espressamente di individuare le modalità finalizzate a garantire l'equa ripartizione del lavoro domenicale, con la definizione di un "accordo nazionale volto a definire un numero congruo di fine settimana liberi" e l'incremento delle "maggiorazioni del lavoro domenicale e festivo". Sulla prestazione festiva Filcams Fisascat e Uiltucs sollecitano il riconoscimento della volontarietà della prestazione.
Sul capitolo Premio Aziendale le tre sigle chiedono "la possibilità di incrementare il budget messo a disposizione dall'azienda, cogliendo tutte le possibilità offerte dal TUIR in materia, anche in tema di welfare, volto a rendere maggiormente apprezzabile il contributo fattivo da parte di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore". La richiesta di parte sindacale verte anche sull'inclusione del "fatturato generato dall'e-commerce per la definizione del salario variabile" e "di disciplinare tutti i bonus erogati in modo unilaterale della società". Al centro della piattaforma rivendicativa anche i capitoli Tutele di Genere e Genitorialità, Buoni Pasto, Formazione, Politiche Sociali e di Genere, Welfare, Appalti e Terziarizzazioni. Il confronto con la direzione aziendale è aggiornato al 19 luglio.

Pam Panorama, la procedura di licenziamento collettivo avviata dal Gruppo della GDO si chiude con un accordo in sede ministeriale

Si **è chiusa** con l'accordo in sede ministeriale la procedura di licenziamento collettivo avviata dal Gruppo della grande distribuzione organizzata per 255 lavoratori in 15 negozi ricompresi nella rete di vendita di Emilia-Romagna, Toscana e Lazio. Gli esuberi, ridotti a 222 dipendenti saranno gestiti unicamente con il criterio della non opposizione.
Ai lavoratori sarà riconosciuto un incentivo all'esodo fino a 38mila euro. Coerentemente con le intese raggiunte a livello territoriale, si favorirà la ricollocazione interna del personale in ragione dei fabbisogni organizzativi delle singole unità produttive; i lavoratori saranno inseriti in percorsi di formazione e riqualificazione e potranno avanzare richieste di riduzione dell'orario di lavoro.
Per 713 lavoratori dei punti vendita ubicati nel Lazio sarà attivato, a far data dal 3 luglio 2022 fino al 1° luglio 2023, un percorso di Cigs con causale contratto di solidarietà. L'ammortizzatore sociale conservativo sarà corrisposto anticipatamente dal datore di lavoro e sarà attivato un piano formativo utile alla riqualificazione.
Corollario degli accordi un verbale di intesa in tema di relazioni sindacali e tutela dell'occupazione; a decorrere dal mese di luglio saranno attivati dei confronti a livello nazionale sull'organizzazione del lavoro, sulla stipula del Contratto di Espansione e sui programmi che comportino processi di riorganizzazione, esternalizzazione, appalto e di innovazione tecnologica, efficienza economica, gestionale e organizzativa delle singole unità operative ed eventuali iniziative rivolte al personale dipendente. Per il segretario generale aggiunto della Fisascat Cisl Vincenzo Dell'Orefice «con la sottoscrizione degli accordi si è scongiurata la gestione unilaterale da parte dell'azienda di una ristrutturazione della rete commerciale che d'ora in poi potrà essere proseguita in modalità il più possibile condivisa. Restano le attenzioni da parte delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali relativamente al futuro».
«Gli accordi raggiunti – ha aggiunto il sindacalista - possono indicare la strada, ma debbono poi essere i lavoratori ed i preposti aziendali a compiere il percorso verso la messa in sicurezza in termini gestionali di ogni punto vendita, nella consapevolezza che soltanto business coerenti e sostenibili possono dare garanzie occupazionali e di redistribuzione del valore creato, perché competitività delle imprese e lavoro di qualità possono e debbono stare coesistere».
«Quello che abbiamo di fronte è un programma molto denso di impegni - ha evidenziato Dell'Orefice - che le organizzazioni sindacali hanno condiviso con la direzione aziendale. Proveremo a partire da subito con un confronto finalizzato alla sottoscrizione di un contratto di espansione per creare opportunità soprattutto per la fascia più matura della popolazione aziendale e per far ripartire un turn over bloccato da tempo, in quanto, soprattutto per le aziende del commercio, riattivare gli ingressi di nuovi lavoratori è di fondamentale importanza, anche ai fini di una adeguata dinamica del costo del lavoro». «Firmati questi accordi – ha concluso - ora si passa alla fase più complicata, quella attuativa».
Le parti torneranno ad incontrarsi il prossimo 14 giugno, mentre il 15 giugno la vertenza approderà al Ministero del Lavoro.

Atlas Copco Italia, siglato il nuovo Contratto integrativo aziendale applicato ai 273 addetti alle vendite. Introdotto il Piano Welfare

Raggiunto l'accordo sul rinnovo del Contratto Integrativo per il triennio 2022-25 applicato applicherà ai 273 tecnici di assistenza alle vendite dell'azienda di Atlas Copco Italia. L'intesa introduce importanti novità rispetto al precedente CIA.. Tra le più significative, l'introduzione di un "Piano Welfare", con la possibilità per i dipendenti di convertire parzialmente il premio di redditività in servizi offerti dalla piattaforma welfare aziendale per il valore di € 250,00 o € 500,00. Sempre sulla base dell'accordo sottoscritto, inoltre, il risultato del premio di redditività – € 1.800,00 al raggiungimento del 100% del target – sarà definito senza tener conto del parametro dell'assenteismo "collettivo". Il rinnovo incide anche sull'istituto della trasferta, riformato sia sul piano normativo sia su quello economico. Sotto il profilo economico, in particolare, le parti hanno concordato un incremento di € 2,00 e la possibilità di considerare un'unica voce per il rimborso del pranzo e della cena fino a € 55,00.
Un importante intervento riguarda poi il tema della flessibilità, sia sul versante dell'orario d'entrata – stabilizzato secondo lo schema adottato durante il periodo di pandemia – sia su quello dello smart working, che l'azienda si è impegnata ad assicurare per un massimo di due giorni settimanali secondo il regolamento interno.
Soddisfazione in casa Fisascat Cisl. «Siamo soddisfatti del rinnovo, soprattutto per averlo raggiunto nei tempi previsti, e siamo convinti che questo assetto possa condurci al 2025 in una situazione di tranquillità» ha dichiarato il funzionario della Fisascat Cisl Dario Campeotto.