PARTECIPAZIONE

2/2026

RIVISTA PERIODICA



La scelta che ci unisce.
L'appartenenza che ci muove.

Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS

UILTuCS

Sommario

04 

Appartenenza,
la scelta.

07 

La costruzione condivisa
per le vite che contano

11 

Tra contrattazione e dumping
Una scelta di modello sociale

13 

Lavoro povero, un tema europeo
Una risposta internazionale

15 

Uiltucs, 75 anni di storia
per guardare avanti insieme

16 

Garante di Parità, contrattazione
come leva per avere tutele concrete

19 

Lavoro domestico, più valore
col nuovo contratto collettivo

20 

Portieri, c'è il contratto
per 40mila lavoratrici e lavoratori

22 

Lidl, c'è il nuovo integrativo
Contratto per 23mila dipendenti



24

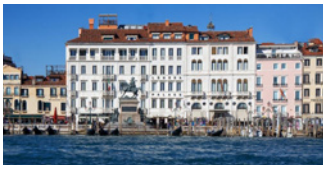
Ikea, rinnovato il contratto
In arrivo più salario e tutele

26 

Ales, nuovo integrativo
per oltre 2.500 dipendenti

29

Adeo, lunga e proficua trattativa
Accordo per 10mila persone

30

Splia tra previdenza e stabilità
I punti chiave dell'integrativo

31

Nuova stagione per l'ospitalità
Dopo 15 anni Nh trova l'intesa

32


EssilorLuxottica, ci siamo
Finalmente il contratto!

36

Stellantis Financial Services Italia
nuovo Contratto integrativo

38

Tk Elevator, il primo integrativo
Più diritti e spazio al welfare

39

Rinnovato l'integrativo Ied
Tutele, salario e lavoro agile

40

Gruppo Sgb Humangest Holding,
firmato un contratto di qualità

42

Lottomatica, c'è l'accordo
Incrementi economici e tutele

44


Farmacisti, grande mobilitazione!
Oltre 60mila in sciopero: un successo

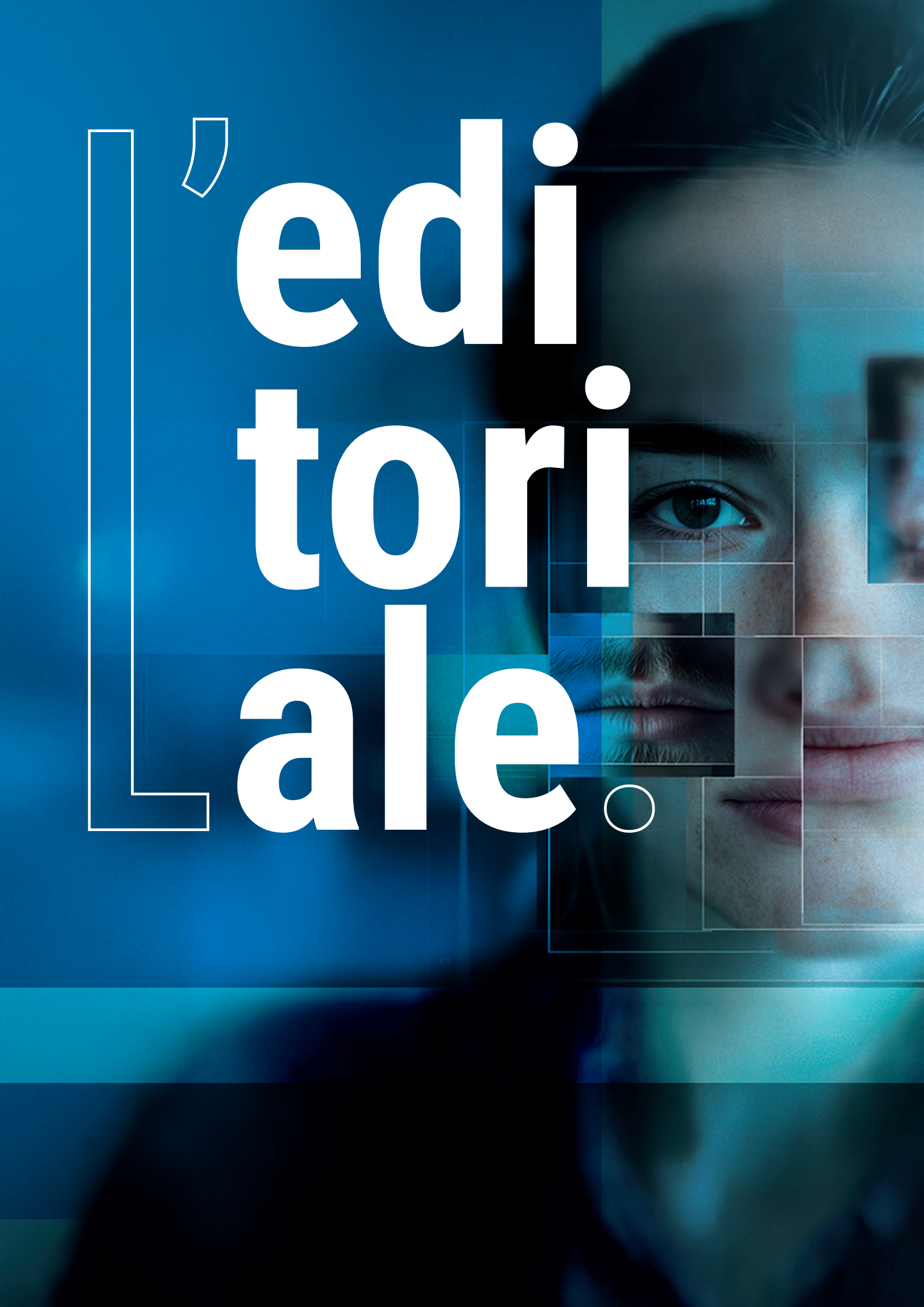
46

Formazione, l'equilibrio conta
Quale ruolo ha assunto il tempo

52

Ferie, risarcimenti, reintegri
Le pronunce della Cassazione


54
Icts, il cambiamento globale
con il terziario avanzato


L'editoriale.

Appartenenza, la scelta.

Lo possiamo chiamare scontro identitario o confronto culturale, di certo negli ultimi quattro anni ci siamo misurati, dentro e fuori l'organizzazione, nel merito delle proposte e nella modalità di assumere le decisioni. Stiamo ridefinendo i rapporti unitari, quelli con la politica e con l'impresa.
È il tempo dell'appartenenza e dobbiamo investire le nostre migliori energie per affermare un laburismo pragmatico, quale cultura e disegno politico del sindacato che siamo, nell'alveo della nostra migliore tradizione laica e riformista.
Diamo oggi forza a un'organizzazione inclusiva che si batte per una società più giusta, caratterizzandosi per proposta valoriale e politica, nell'essere sindacato del contratto e sindacato del confronto sociale, praticando il pluralismo fino ad affrontare il confronto interculturale con l'obiettivo di includere e integrare.
È la linfa di una quercia ormai quasi secolare, che ha solide radici nei cinque pilastri fondanti del terzo sindacato italiano, candidato a diventare il primo.
È un'esperienza che si nutre del nobile compromesso costituzionale della Repubblica fondata sul lavoro e del sogno dell'Europa politica e sociale. Un'idea di organizzazione, quale comunità di scopo e agenzia educativa, pronta a metterci la faccia per affrontare la questione salariale, ridurre le diseguaglianze e battere la povertà materiale e culturale che ci circonda.
Nulla a che fare con la notte dell'indifferenza e della rassegnazione, espressione di una malata cultura patriarcale, dello squilibrato rapporto tra capitale e lavoro o di rabbiose rendite di posizione. Tutto a che fare con il giorno dell'etica della responsabilità presente nel lascito del pensiero pulito di Altiero Spinelli.
Nulla a che fare con l'ombra del movimentismo per il blocco sociale contro il nemico. Tutto a che fare con la luce del dubbio e del dialogo del laico e riformista Norberto Bobbio.
Ciò nella convinzione più profonda che dobbiamo perseguire l'unità d'azione con Cgil e Cisl.
La stagione dei contratti è di nuovo alle porte e, in un Paese attraversato da profonde tensioni politiche e sociali, a noi compete aumentare il potere d'acquisto di coloro che rappresentiamo, batterci per la parità di genere e fermare le morti sul lavoro.
Dieci contratti nazionali per cinque milioni di lavoratrici e lavoratori attendono un tempestivo rinnovo nel terziario, nel turismo e nei servizi. Sono già in consultazione le prime piattaforme che, in coerenza con l'accordo quadro, batteranno cassa e sfideranno l'impresa sui tempi di vita e di lavoro. Costituiremo un fondo apposito per sostenere, quando servirà, la mobilitazione.
Nulla è stato mai concesso senza lottare.
Siamo stati ascoltati dal Governo rispetto alla necessità di aumentare il potere d'acquisto delle famiglie e garantire l'applicazione dei contratti collettivi più rappresentativi. Dobbiamo tuttavia continuare a chiedere politiche fiscali più eque, una sanità pubblica efficiente, investimenti per lo sviluppo e una politica estera all'altezza della vocazione europeista dell'Italia.
Facciamo tutto ciò nello spartiacque tra la notte e il giorno.
La notte è rappresentata dalle due Americhe separate in casa. Il giorno è rappresentato dal nostro Presidente della Repubblica, che più di ogni altro ha saputo affrontare a viso aperto chi ha strappato le carte del diritto internazionale, dare speranza ai giovani, fare da megafono allo scandalo delle morti sul lavoro e condannare senza mezzi termini i banditi che rendono povere le persone e ricche le imprese.
Tra la notte e il giorno si colloca anche l'uso dell'intelligenza artificiale. Dobbiamo evitare discriminazioni e consentire la distribuzione dei margini di produttività e del tempo libero che potrebbero generarsi.
È in questo contesto che la Uiltucs è pronta a rappresentare, insieme alla Uil, il terziario di mercato nella sua complessità, quale frontiera del lavoro che cambia, perché abbiamo esperienza, presidio territoriale e la missione nel sociale nel cuore. Siamo pronti a contarci e, se serve, anche a cambiare pelle.
Sobrietà e competenza, umiltà e senso di appartenenza, militanza e pensare pulito sono le caratteristiche della nostra carta d'identità. Al plenipotenziario supponente, sempre in credito e mai a debito, preferiamo il dubbio e il dialogo, che da sempre si sposano con l'utopia e con l'"Io ho un sogno" di Martin Luther King.
Pierpaolo Bombardieri ha saputo guidarci nel migliore dei modi.
Saremo al suo fianco nel tempo che verrà.
Viva la Uil, viva le persone, viva le vite che contano!

Paolo **Andreani**



PREVIDENZA COOPERATIVA

Il fondo pensione della cooperazione

Costruisci il tuo zainetto previdenziale

Solido **Efficiente** **Vantaggioso**

Perché è nato **Previdenza Cooperativa?**

Previdenza Cooperativa è il Fondo che riunisce in un'unica forma pensionistica complementare i tre precedenti fondi pensione del sistema cooperativo: Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper.

Quali sono i vantaggi dell'adesione?

Versamenti periodici

Attraverso un piccolo contributo mensile alimenterai il tuo zainetto previdenziale da utilizzare al momento del bisogno.

Meno tasse

I contributi versati al Fondo pensione non sono tassati fino a 5.164,57 euro. Nel momento in cui si ritirano le somme dal Fondo, sarà effettuata una tassazione molto favorevole anche rispetto alla liquidazione del Tfr in azienda.

Solo con noi hai il contributo dall'azienda

Il tuo contratto di lavoro prevede che nel caso di adesione a Previdenza Cooperativa, il tuo Fondo negoziale di categoria, con il versamento del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e di un tuo contributo, hai diritto a ricevere anche il contributo del tuo datore di lavoro.

I costi più bassi del settore

Previdenza Cooperativa è un'associazione senza scopo di lucro. I costi sostenuti dagli iscritti sono infatti più bassi rispetto ai Fondi pensione offerti da banche e compagnie di assicurazione.



CONTACT CENTER

Assistenza Online
Compila il form disponibile su
www.previdenzacooperativa.it

Telefono - 199 28 09 09 -
dal lunedì al giovedì 9-13 e 14-17
venerdì 9-13 e 14-15

UFFICI DEL FONDO

Telefono - 06/44292994 - 06/44254842
dal lunedì al venerdì dalle 10 alle 12
il lunedì e il mercoledì anche dalle
14,30 alle 15,30

SITO

www.previdenzacooperativa.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione, leggere la Sezione I della Nota informativa 'Informazioni chiave per l'aderente'.

La costruzione condivisa per le vite che contano

Il XIII congresso Uiltucs in scena nel segno di partecipazione e visione

di Sara **Frangini**

Questo congresso non nasce nei quattro giorni di un'assise nazionale. Nasce nei luoghi di lavoro, nelle assemblee, nel confronto quotidiano tra delegate, delegati, lavoratrici e lavoratori. È lì che prendono forma le idee, si misurano le proposte, si costruiscono le sintesi. Il XIII Congresso nazionale della Uiltucs, "Vite che contano", ospitato al Lingotto di Torino dal 27 al 30 maggio, è stato il punto di approdo di un lungo percorso di partecipazione che ha attraversato l'Italia: centinaia di assemblee, 44 congressi provinciali e 18 congressi regionali hanno coinvolto migliaia di persone, fino alle 1.350 delegate e delegati chiamati a definire la rotta dell'organizzazione per i prossimi quattro anni. Più che una successione di appuntamenti, il percorso congressuale è stato un grande esercizio collettivo di ascolto, confronto e costruzione condivisa. Nei territori sono emersi bisogni, criticità, esperienze e proposte provenienti dai luoghi di lavoro, restituendo il quadro di un terziario in profonda trasformazione e di un sindacato chiamato a interpretarne e gestirne i cambiamenti. Ogni congresso provinciale e regionale ha aggiunto un tassello, contribuendo a costruire quell'ossatura programmatica che al Lingotto di Torino ha trovato una sintesi condivisa, trasformandosi nella visione della Uiltucs dei prossimi anni.

> Ben 1350 delegate e delegati, esperti internazionali e accademici a confronto sulle trasformazioni nel mondo del terziario

Non è un caso che la conclusione di questo percorso si sia svolta proprio lì. Il Lingotto rappresenta infatti uno dei luoghi simbolo della trasformazione dell'economia italiana: da storica fabbrica manifatturiera a spazio che racconta l'evoluzione del Paese verso il commercio, il turismo, i servizi e l'intero terziario di mercato. Un luogo che ben fotografa il cambiamento del lavoro e la necessità di ripensare strumenti di tutela e rappresentanza.





Gianni Pezzetta, sindacalista d'esperienza che negli anni ha rappresentato una figura di riferimento per l'intera organizzazione, ha presieduto i lavori congressuali congiuntamente al segretario organizzativo nazionale Paolo Proietti. Pezzetta ha diretto i lavori davanti alle delegate e ai delegati, agli ospiti italiani e internazionali, ai rappresentanti delle istituzioni, del mondo accademico, delle associazioni datoriali e del sindacato, in un congresso che ha scelto di aprirsi al confronto con sensibilità e competenze differenti. Una scelta coerente con l'idea di un'organizzazione che considera il dialogo e il pluralismo una ricchezza ed elementi fondanti della propria identità.

La relazione del segretario generale Paolo Andreani ha rappresentato il filo conduttore dell'intera assise congressuale. Nel suo intervento, che non si è limitato a tracciare un bilancio del quadriennio, ha delineato una prospettiva politica e, soprattutto, culturale per il futuro dell'organizzazione. Al centro, la cultura sindacale, contrattuale, morale e umana, nella convinzione che il sindacato debba continuare a misurarsi con il merito delle proposte, riaffermando la propria tradizione laica e riformista e investendo sul senso di appartenenza come valore capace di rafforzare una comunità inclusiva, aperta al confronto e pronta a interpretare, senza timore, le novità.

Andreani ha richiamato più volte il ruolo della Uiltucs come sindacato della contrattazione e del confronto sociale, sottolineando come le profonde trasformazioni del lavoro richiedano strumenti nuovi, ma anche la capacità di rimanere fedeli ai principi che hanno accompagnato la storia dell'organizzazione. Una riflessione che ha attraversato molti degli interventi succedutisi durante il congresso, alimentando un dibattito che ha tenuto insieme identità, rappresentanza e prospettive.

> Al centro la cultura morale, contrattuale sindacale e umana, per continuare a misurarsi nel merito delle proposte

L'analisi del presente si è tradotta anche in una piattaforma di proposte. Al centro del dibattito è stato posto il tema del lavoro povero, che la Uiltucs considera ormai una condizione strutturale del terziario e non più un'emergenza temporanea.

I dati presentati nel corso del congresso hanno restituito l'immagine di un settore che, pur rappresentando il principale motore occupazionale del Paese con quasi 5 milioni di lavoratrici e lavoratori, continua a convivere con salari insufficienti, part time involontario, precarietà diffusa, contratti atipici e forti divari territoriali e di genere.

Da questa analisi è nato un articolato pacchetto di proposte che individua tre assi strategici di intervento: il recupero del potere d'acquisto attraverso una nuova stagione contrattuale capace di redistribuire ricchezza e produttività; il contrasto alla precarietà, con maggiori tutele per giovani, donne e lavoratori stagionali; il

rafforzamento della rappresentanza quale strumento per combattere dumping salariale, evasione contrattuale e diffusione dei contratti pirata. In questo quadro si inseriscono anche le proposte già avanzate dalla Uiltucs sulla piattaforma "25-50-100", pensata per garantire condizioni di lavoro più dignitose nei settori del commercio, del turismo e dei servizi.
La contrattazione collettiva è emersa come il principale terreno sul quale misurare la capacità del sindacato di dare risposte concrete. La stagione dei rinnovi contrattuali che interesserà milioni di lavoratrici e lavoratori rappresenta infatti uno dei passaggi decisivi del prossimo quadriennio. Nella relazione congressuale Andreani ha richiamato la necessità di affrontare questa fase con determinazione, nella convinzione che il recupero del potere d'acquisto, la qualità dell'occupazione, la riduzione delle diseguaglianze e la tutela della salute e della sicurezza costituiscano obiettivi irrinunciabili dell'azione sindacale.
Accanto alle questioni salariali, il congresso ha dedicato ampio spazio alle trasformazioni che stanno ridefinendo il mondo del lavoro. L'intelligenza artificiale, la digitalizzazione dei processi produttivi e organizzativi e l'evoluzione delle competenze sono stati affrontati come fenomeni da governare e non da subire. L'innovazione, è stato ribadito, dovrà tradursi in migliori condizioni di lavoro, nella redistribuzione dei benefici derivanti dall'aumento della produttività e in nuove opportunità di crescita professionale, evitando il rischio che le tecnologie accentuino discriminazioni e nuove forme di esclusione.
Lo sguardo si è allargato anche alla dimensione europea e internazionale. Nel corso dei lavori è emersa con forza la convinzione che molte delle grandi sfide che interessano il lavoro – dalla regolazione delle piattaforme digitali alla concorrenza globale, fino ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori – possano essere affrontate efficacemente solo rafforzando la dimensione sociale dell'Europa e consolidando il dialogo tra le organizzazioni sindacali oltre i confini nazionali. Un'impostazione che ha attraversato l'intera relazione del segretario generale e che richiama la tradizione europeista della Uil e della Uiltucs.
In questo quadro si inserisce anche il forte richiamo all'unità sindacale. Andreani ha ribadito la convinzione che l'unità d'azione con Cgil e Cisl rappresenti una scelta strategica per affrontare le grandi vertenze del prossimo futuro e rafforzare la capacità di rappresentanza del mondo del lavoro, soprattutto in una fase nella quale la frammentazione rischia di indebolire la tutela collettiva.
Il congresso è stato arricchito anche da alcuni appuntamenti che hanno ampliato il confronto ben oltre i lavori assembleari. La tavola rotonda dedicata a rappresentanza, contrattazione collettiva e contratti pirata ha riunito organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, mondo accademico e professioni per discutere del futuro delle relazioni industriali. Il confronto internazionale con le organizzazioni sindacali europee ha offerto uno sguardo sulle trasformazioni del lavoro nel contesto globale, mentre la presentazione del volume realizzato per i 75 anni della Uiltucs ha rappresentato



un'occasione per ripercorrere la storia dell'organizzazione e riflettere sul valore della memoria come strumento per costruire il futuro.
L'ultima giornata ha infine consegnato all'organizzazione la nuova squadra dirigente, chiamata a trasformare il patrimonio di idee emerso durante il percorso congressuale in un programma di lavoro per i prossimi quattro anni. Le 1.350 delegate e delegati hanno confermato Paolo Andreani alla guida della Uiltucs. Insieme a lui sono stati eletti nella segreteria nazionale Cristiano Ardau, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Samantha Merlo e Paolo Proietti, mentre Mauro Munari è stato confermato tesoriere nazionale.
Nelle conclusioni del congresso, il segretario generale Paolo Andreani ha affidato alla suggestiva immagine dello "spartiacque tra la notte e il giorno" il senso più profondo del percorso appena concluso e delle sfide che attendono la Uiltucs. Da una parte la notte delle diseguaglianze, della precarietà, della rassegnazione e della frammentazione; dall'altra il giorno della responsabilità, della contrattazione, del dialogo, della partecipazione e della capacità di costruire una società più giusta attraverso il lavoro. Una riflessione che ha rappresentato la sintesi politica e ideale dell'intero congresso, raccogliendo e ricomponendo i temi emersi nel corso delle quattro giornate di confronto.
Si è così concluso un percorso iniziato molti mesi prima, nelle assemblee e nei congressi celebrati in tutta Italia, che ha restituito l'immagine di un'organizzazione capace di discutere, confrontarsi e rinnovarsi senza perdere il proprio tratto distintivo. La squadra che guiderà la Uiltucs raccoglie oggi quel mandato ed è pronta a tradurlo in azione, con la responsabilità di accompagnare milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio, del turismo e dei servizi nelle sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione. E non solo è pronta: sarà capace di farlo. Per le persone, per tutte le vite che contano.



Tra contrattazione e dumping Una scelta di modello sociale

Il confronto su rappresentanza e contratti pirata in scena al Lingotto

di Angela **Galli Dossena**

La contrattazione collettiva non è solo uno strumento. È il terreno sul quale si misurano la qualità del lavoro, la tenuta del sistema Paese e il benessere sociale. Da questa convinzione ha preso le mosse la tavola rotonda "Rappresentanza, contrattazione collettiva e contratti pirata", promossa nell'ambito del XIII Congresso nazionale della Uiltucs al Lingotto di Torino. Al confronto hanno partecipato il segretario generale della Uiltucs Paolo Andreani, il vicepresidente di Confesercenti Giancarlo Banchieri, la segretaria confederale della Uil Vera Buonomo, il presidente di Federdistribuzione Carlo Alberto Buttarelli, il professore Michele Faioli dell'Università Cattolica, il vicepresidente di Confcommercio Mauro Lusetti, il direttore Politiche del lavoro di Ancc-Coop Milco Traversa e il presidente dell'Associazione nazionale consulenti del lavoro Enrico Vannicola.

Nel suo intervento, Paolo Andreani ha fotografato la quotidianità della Uiltucs: lavoratrici e lavoratori che, pur svolgendo le stesse mansioni, si vedono applicare contratti profondamente diversi per salari, diritti, tutele e condizioni di lavoro. Una realtà che alimenta dumping contrattuale, concorrenza sleale tra imprese e diseguaglianze sempre più marcate, penalizzando chi opera nel rispetto degli accordi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Da questa esperienza nasce la proposta rilanciata dal segretario generale della Uiltucs: rendere obbligatoria per le imprese la dichiarazione del contratto collettivo applicato e fare di questo elemento un parametro di valutazione per l'accesso a contributi, incentivi e risorse pubbliche. Per Andreani non è accettabile che vengano premiate aziende che applicano contratti meno tutelanti, mentre chi investe nel buon lavoro e nel rispetto della contrattazione non riceve alcun riconoscimento.

> Le aziende devono dichiarare quale Ccnl applicano: devono essere scelti i contratti maggiormente tutelanti

Andreani ha inoltre ricordato come, di fronte a situazioni di particolare gravità, la Uiltucs abbia già scelto di rivolgersi alla magistratura. È accaduto nel settore della vigilanza privata, dove il sindacato ha denunciato condizioni riconducibili allo sfruttamento del lavoro, e non esiterebbe a farlo nuovamente qualora analoghe situazioni dovessero emergere anche nei settori del commercio, del turismo e dei servizi.

Nel corso del dibattito è emerso anche un segnale: l'apertura al dialogo del presidente dell'Associazione nazionale consulenti del lavoro, Enrico Vannicola, sul tema della rappresentanza e della qualità della contrattazione. Un elemento accolto con interesse, nella consapevolezza che il contrasto ai contratti pirata richiede il contributo e la responsabilità di tutti gli attori delle relazioni industriali.

Dal confronto è emersa una convinzione condivisa: la difesa della contrattazione collettiva non è soltanto una questione sindacale. Riguarda la qualità del lavoro, la competitività delle imprese e il modello di sviluppo del Paese. Garantire il valore dei contratti maggiormente rappresentativi significa tutelare le persone, contrastare le disuguaglianze e costruire un mercato del lavoro più giusto.



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

PIANO SANITARIO



Permette di usufruire di molte prestazioni sanitarie (ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, odontoiatria), anche al di fuori di quanto garantito dal SSN, effettuabili in regime di gratuità o di rimborso.

PACCHETTO FAMIGLIA



Prevede interventi socio-sanitari a sostegno della famiglia, della maternità e del lavoro a favore del lavoratore e di specifiche categorie di familiari (figli in età pediatrica, non autosufficienti, PMA, gravi eventi).

DENTISTA per la FAMIGLIA



Il progetto prevede il rimborso diretto agli iscritti per riabilitazione protesica mediante impianto o protesi fissa e per prestazioni ortodontiche per i figli.

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.
CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI.
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE, PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA, VACCINAZIONI E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni
www.cadiprof.it

SALUTE **FAMIGLIA** **LAVORO**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Lavoro povero, un tema europeo Una risposta internazionale

Confronto nel panel “In-work poverty: what trade union strategy?”

di Angela **Galli Dossena**

> Non è un’emergenza circoscritta all’Italia: è una questione sociale che attraversa il mercato globale

Il lavoro povero non è più un'emergenza circoscritta a singoli Paesi, ma una delle grandi questioni sociali che attraversano l'Europa e il mercato globale.
Salari che non tengono il passo con l'inflazione, precarietà, part time involontario, contratti instabili e crescente diseguaglianza stanno modificando profondamente il mondo del lavoro, mettendo in discussione il principio stesso secondo cui avere un'occupazione dovrebbe garantire una vita dignitosa.
Da questa consapevolezza è nato il panel internazionale "In-work poverty: what trade union strategy?", promosso nell'ambito del XIII Congresso nazionale della Uiltucs. Un confronto che ha riunito alcune delle principali organizzazioni sindacali internazionali per condividere analisi, esperienze e strategie comuni di fronte a un fenomeno che supera i confini nazionali.
Al dibattito hanno partecipato Kristjan Bragason, segretario generale della Iuf, Emilio Fargnoli, segretario nazionale della Uiltucs, Christy Hoffman, segretaria generale di Uni Global Union, Oliver Roethig, segretario regionale di Uni Europa, ed Enrico Somaglia, segretario generale di Effat. Un'occasione di confronto che ha messo in relazione le esperienze maturate nei diversi Paesi e il ruolo della contrattazione collettiva nella lotta alla povertà lavorativa.

La Uiltucs fotografa una situazione particolarmente critica. In Italia il lavoro povero interessa in misura crescente il terziario, dove commercio, turismo e servizi concentrano alcune delle retribuzioni più basse e i livelli più elevati di precarietà. A pesare sono salari che hanno perso potere d'acquisto, la diffusione dei contratti pirata, il ricorso al part time involontario, gli appalti al massimo ribasso e i ritardi nei rinnovi contrattuali, che hanno progressivamente indebolito la tutela economica di lavoratrici e lavoratori.
L'analisi presentata al congresso evidenzia inoltre come, negli ultimi quindici anni, l'Italia abbia registrato il peggior andamento dei salari reali tra i principali Paesi europei, con una perdita di potere d'acquisto che ha contribuito ad ampliare il fenomeno della povertà lavorativa proprio nei comparti rappresentati dalla Uiltucs. Una condizione aggravata dal mancato recupero dell'inflazione e dall'assenza di una redistribuzione della produttività del lavoro verso i salari.
Nel confronto internazionale è emersa con forza una convinzione condivisa: il contrasto al lavoro povero non può essere affidato esclusivamente alle politiche nazionali. Servono una contrattazione collettiva forte, salari adeguati, piena applicazione dei contratti maggiormente rappresentativi e un'effettiva attuazione delle direttive europee sui salari minimi adeguati, sulla trasparenza retributiva e sulle nuove forme di lavoro.
Il panel ha così confermato il valore della dimensione internazionale dell'azione sindacale. Per la Uiltucs, affrontare il lavoro povero significa costruire alleanze, condividere strumenti e rafforzare la contrattazione collettiva come leva fondamentale per restituire dignità al lavoro e garantire una crescita più equa in Europa e oltre i suoi confini.







FONDO EST. LA TUA SALUTE, IL NOSTRO OBIETTIVO.

Attraverso il rimborso delle spese mediche sostenute e con una presenza capillare di strutture sanitarie convenzionate, Fondo Est assiste i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo, dei Servizi e dei settori affini.

fondoest.it

FONDO EST
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Commercio Turismo Servizi e Settori Affini





Uiltucs, 75 anni di storia per guardare avanti insieme

Presentato il volume. Dialogo sulle trasformazioni del terziario

di Angela **Galli Dossena**

> Titolo significativo: “Spostando l'orizzonte più in là. Crescere senza mai smettere di essere attuali”

La storia di un sindacato non è solo il racconto del passato. È il modo con cui un'organizzazione misura la propria identità, interpreta i cambiamenti del lavoro e prova a costruire il futuro. Da questa consapevolezza è nata la presentazione del volume "Spostando l'orizzonte più in là. Crescere senza mai smettere di essere attuali: i primi 75 anni della Uiltucs", uno degli appuntamenti del XIII Congresso nazionale Uiltucs "Vite che contano", ospitato al Lingotto di Torino.
Più che una presentazione editoriale, l'incontro è stato un dialogo sulla storia dell'organizzazione e sulle trasformazioni che hanno attraversato il commercio, il turismo e i servizi negli ultimi decenni. A confrontarsi sono stati Giorgio Benvenuto, Brunetto Boco, Giannantonio Pezzetta e Luca Visentini, protagonisti di esperienze diverse ma accomunati dall'aver contribuito, in stagioni differenti, al percorso della Uiltucs e del movimento sindacale.
Il volume ripercorre i primi settantacinque anni della Uiltucs attraverso le persone, le battaglie, i contratti, i cambiamenti economici e sociali che ne hanno accompagnato la crescita. Un percorso che intreccia la storia dell'organizzazione con quella del Paese e con l'evoluzione del lavoro nel terziario, restituendo il senso di una rappresentanza capace di cambiare senza perdere la propria identità.
Nella prefazione, il segretario generale della Uiltucs introduce il significato del progetto editoriale e il filo conduttore che accompagna il libro: una riflessione sul percorso dell'organizzazione che "si afferma culturalmente nel tempo ridefinendo la propria identità" e che, dopo 75 anni di storia, continua a guardare avanti. Per Andreani, la crescita della Uiltucs è il frutto di una semina che ha consolidato un'idea di sindacato fondata su un "laburismo pragmatico", capace di coniugare cultura, proposta politica e tutela del lavoro. Un percorso che, pur attraversando trasformazioni profonde della società e del mondo produttivo, non ha mai smarrito i valori che ne hanno accompagnato la nascita e lo sviluppo.
Andreani richiama anche l'attualità dei valori fondativi della Uiltucs: l'indipendenza dai partiti, dai governi e dalle confessioni religiose, la partecipazione democratica delle lavoratrici e dei lavoratori, l'unità d'azione con le altre organizzazioni confederali e l'impegno sui grandi temi sociali ed economici. Principi che, scrive, possono ancora rappresentare la base per costruire "un nuovo contratto sociale", affrontando le trasformazioni del lavoro senza rinunciare all'autonomia, alla tradizione laica e riformista e alla difesa delle persone più fragili. Una prospettiva che attraversa l'intero volume e che invita a leggere la storia della Uiltucs non solo come un patrimonio da custodire, ma come uno strumento per interpretare il presente e costruire il futuro.



Garante di Parità, contrattazione come leva per avere tutele concrete

Confronto al festival Luci sul Lavoro a Montepulciano: il manifesto Uiltucs

di Sara **Frangini**

> La parità diventi un diritto concretamente esercitabile nelle aziende attraverso strumenti permanenti e riconoscibili di tutela e verifica

Sulla parità di genere e sulla tutela di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori la Uiltucs ha le idee chiare. E, soprattutto, ha individuato strumenti concreti, linee applicabili nella contrattazione collettiva, nelle relazioni industriali e negli ambienti che lavoratrici e lavoratori vivono ogni giorno. È attorno a questo messaggio, portato dalla segretaria nazionale Samantha Merlo a Luci sul Lavoro 2026, il festival dedicato alle sfide del lavoro che si è svolto a Montepulciano dal 9 all'11 luglio, che si è sviluppato il panel "Garante della Parità: un presidio di equità, democrazia e dignità nel mondo del lavoro". Inserito nel programma dedicato ai "Nuovi orizzonti della contrattazione nel terziario e nel turismo", il tavolo di approfondimento è stato coordinato dalla giornalista de La Repubblica Rosaria Amato. Hanno preso parte al dibattito con la segretaria nazionale Uiltucs Marilù Fiore, Head of Marketing di City Moda, Marilisa Trentadue, Garante di Parità di City Moda e prima Garante di Parità eletta all'interno di un'azienda, che ha portato la propria esperienza concreta nell'applicazione di questo nuovo strumento, Elena Andreone, Senior Business Partner di Minor Hotels Group, e Sonia Zappitelli, consulente per la certificazione della parità di genere. Un'occasione di confronto che ha messo in dialogo esperienze aziendali, relazioni industriali e strumenti contrattuali, offrendo diversi punti di vista su come rendere la parità un elemento strutturale dell'organizzazione del lavoro.

La tesi della Uiltucs parte da un presupposto preciso: il lavoro non può essere considerato esclusivamente un rapporto economico o un semplice strumento di occupazione. Deve continuare a rappresentare emancipazione, partecipazione sociale, autonomia e dignità della persona. Per questo motivo la parità non può limitarsi a essere un principio riconosciuto dalle leggi, ma deve diventare un diritto concretamente esercitabile all'interno delle aziende attraverso strumenti permanenti e riconoscibili di tutela e di verifica.

Da qui nasce la proposta della Figura di Rappresentanza Garante di Parità, che la Uiltucs considera uno dei pilastri della futura evoluzione della contrattazione collettiva. Non una figura simbolica né un adempimento





formale, ma una professionalità qualificata, con competenze specifiche e capacità di intervento, chiamata a presidiare la trasparenza, prevenire discriminazioni e molestie, promuovere la parità salariale e contribuire a costruire ambienti di lavoro realmente inclusivi.
Secondo la Uiltucs, infatti, le profonde trasformazioni del mercato del lavoro richiedono anche una trasformazione della contrattazione. Non basta recepire norme già esistenti: occorre anticipare i cambiamenti e costruire nuovi strumenti capaci di incidere concretamente sull'organizzazione del lavoro. È questa la logica della "contrattazione di genere integrata", che unisce salario, salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, formazione, crescita professionale e benessere organizzativo in un unico sistema di diritti.
Nel suo intervento Samantha Merlo ha ribadito come non possa esistere una reale dignità del lavoro senza luoghi sicuri, trasparenti e liberi da ogni forma di discriminazione. "Non può esserci vera dignità se il luogo di lavoro non è uno spazio sicuro, trasparente e privo di discriminazioni", ha affermato, sottolineando come la contrattazione collettiva debba "trasformare la parità da principio scritto a diritto concreto ed esigibile". La Figura di Rappresentanza Garante di Parità rappresenta quindi, per la Uiltucs, "la nostra risposta alla sfida del futuro: trasformare il rispetto, la giustizia salariale e la dignità umana in pratiche quotidiane nei luoghi di lavoro".

Il manifesto della Uiltucs

Da queste premesse prende forma il manifesto presentato dalla Uiltucs, che individua nella contrattazione collettiva il principale strumento per dare effettività ai diritti e superare i limiti di un impianto normativo che, da solo, non riesce a eliminare le disuguaglianze.
Il documento evidenzia, in particolare, le criticità del recepimento italiano della Direttiva (Ue) 2023/970 sulla trasparenza salariale. Secondo la Uiltucs, sanzioni poco incisive e soglie dimensionali troppo elevate rischiano infatti di lasciare prive di adeguata tutela migliaia di lavoratrici e lavoratori, soprattutto nelle imprese di minori dimensioni.
Per questo il sindacato propone di rafforzare la presenza della Garante di Parità anche attraverso figure territoriali, capaci di intervenire laddove non siano presenti rappresentanze sindacali aziendali. Una scelta che punta a rendere universale il diritto alla parità, evitando che le tutele dipendano esclusivamente dalla dimensione dell'impresa.
Il manifesto dedica inoltre ampio spazio alla prevenzione della violenza di genere e delle molestie nei luoghi di lavoro, riconoscendo alla Garante di Parità un ruolo stabile di prevenzione, assistenza e accompagnamento, soprattutto nei confronti delle persone più fragili e delle giovani generazioni.
L'obiettivo finale è chiaro: fare della contrattazione collettiva il luogo in cui rispetto, giustizia salariale, inclusione e dignità smettano di essere soltanto principi e diventino parte integrante dell'organizzazione quotidiana del lavoro. Una proposta che, nelle intenzioni della Uiltucs, punta a costruire un modello di relazioni industriali capace di coniugare sviluppo, partecipazione e diritti, facendo della parità non un obiettivo futuro, ma una pratica concreta da realizzare ogni giorno.

Dietro una donna forte c'è la forza di una donna.



NASCE LA GARANTE DELLA PARITÀ.
DA OGGI I DIRITTI HANNO UNA FORZA IN PIÙ.

La diversità e l'inclusione si basano sul rispetto dei diritti. Lo sanno bene le donne che hanno spesso dovuto sopportare e subire atteggiamenti sessisti, discriminazioni, disuguaglianze economiche, mobbing, per il solo fatto di essere donne. Da oggi al loro fianco UILTuCS schiera la Garante della Parità, una lavoratrice, una sindacalista, ma soprattutto una donna in grado di ascoltare, di capire e di agire per fare in modo che il rispetto della donna e dei diritti venga prima del genere, del merito, dei pregiudizi. Costruire un mondo migliore è possibile, insieme.

Lavoro domestico, più valore col nuovo contratto collettivo

Maggiori diritti e riconoscimento per colf, badanti e baby sitter

di Giulia **Valle**

> Benefici per oltre 800mila lavoratrici e lavoratori che ogni giorno garantiscono assistenza e cura a famiglie, anziani e persone fragili

Una firma che segna un cambio di passo per il lavoro domestico. È stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale che tutela oltre 800mila lavoratrici e lavoratori impiegati come assistenti familiari, colf, badanti e baby sitter.
L'intesa, sottoscritta da Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf con le associazioni datoriali Fidaldo e Domina, riconosce finalmente il ruolo sociale e professionale di chi, ogni giorno, garantisce assistenza e cura a famiglie, anziani e persone fragili. Per la Uiltucs, al tavolo rappresentata dal segretario nazionale Mauro Munari, l'accordo rappresenta "un risultato importante che rafforza le tutele e valorizza il lavoro di migliaia di persone che, pur svolgendo un ruolo essenziale, restano ancora troppo spesso invisibili".
Il nuovo contratto, che è entrato in vigore dal 1° novembre 2025, introduce aumenti economici significativi e nuove misure di welfare e sostegno. È previsto un incremento dei minimi salariali di 100 euro lordi a regime sul livello medio BS, cui si aggiungono 135,75 euro per il recupero del costo della vita registrato nel periodo 2021–2025. Inoltre, la rivalutazione annuale dei minimi retributivi passerà dall'80 al 90%, rafforzando il potere d'acquisto dei lavoratori del settore. Tra le novità normative, l'accordo introduce permessi retribuiti per l'assistenza a familiari con gravi disabilità, estendendo per la prima volta una tutela analoga a quella prevista dalla legge 104/92. Viene riconosciuto anche il diritto a permessi per esigenze di genitorialità, finora non previsti in modo strutturato per il comparto domestico.
Un altro passo avanti riguarda la formazione professionale: la valorizzazione dei percorsi certificati promossi da Ebincolf, con il contributo che passa da 11 a 30 euro, consolida la dimensione di professionalità del settore.
"Questo rinnovo non è solo una questione di salario, ma un segnale concreto di riconoscimento del valore del lavoro di cura" – afferma Mauro Munari, segretario nazionale Uiltucs. – "Le lavoratrici e i lavoratori del settore domestico garantiscono quotidianamente un servizio sociale essenziale, e meritano condizioni di lavoro più giuste, dignitose e tutelate". Nel triennio di vigenza 2026–2028, le parti si impegneranno a potenziare la bilateralità di settore, migliorando servizi e prestazioni per assistenti familiari e famiglie.



Portieri, c'è il contratto per 40mila lavoratrici e lavoratori

Dopo 3 anni di attesa: aumenti, tutele e nuove indennità

di Giulia **Valle**

> Si punta a dare stabilità, ma soprattutto a rispondere concretamente ai bisogni di una categoria spesso invisibile ma essenziale

Dopo tre anni di attesa e un lungo percorso di confronto, arriva il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i portieri e gli addetti alle pulizie dipendenti da proprietari di fabbricati. L'accordo, siglato a Roma tra le organizzazioni sindacali di categoria — Filcams, Fisascat e Uiltucs — e Confedilizia, segna un punto di svolta per circa 40mila lavoratrici e lavoratori del comparto, restituendo dignità economica e nuove garanzie dopo un triennio di vacanza contrattuale. L'intesa, arrivata al tavolo della trattativa guidata dal segretario nazionale Uiltucs Emilio Fargnoli entrerà in vigore dal 1° novembre 2025 e avrà validità fino al 31 ottobre 2028. Una durata triennale che punta a dare stabilità, ma soprattutto a rispondere concretamente ai bisogni di una categoria spesso invisibile ma essenziale per la vita dei condomìni e la sicurezza quotidiana delle città.

Aumenti salariali e una tantum per il triennio di vacanza

Uno dei punti cardine del rinnovo riguarda gli aumenti retributivi: il salario conglobato a regime, aggiornato alle dinamiche inflattive, sarà incrementato di 209 euro per il livello A Ter, con importi riproporzionati per gli altri livelli di inquadramento. L'aumento sarà distribuito in tre tranche — 154,28 euro da gennaio 2026, 27,19 euro da gennaio 2027 e 27,73 euro da gennaio 2028 — garantendo un adeguamento progressivo e sostenibile per le imprese ma tangibile per i lavoratori. A copertura del periodo di vacanza contrattuale (2023-2025), le parti hanno concordato anche un'una tantum di 1.500 euro per i profili A3/A4 (portieri con e senza alloggio), da erogare in tre tranche annuali: 500 euro alla firma, 500 euro con la mensilità di giugno 2026 e altri 500 euro a giugno 2027. Per le altre figure professionali previste dal contratto, l'importo sarà riproporzionato in base al livello di inquadramento. Un intervento che riconosce la lunga attesa e il valore di un lavoro spesso dato per scontato ma che resta fondamentale per la qualità della vita urbana.







Nuove tutele: salute, prevenzione e parità

Il rinnovo introduce anche importanti novità sul fronte delle tutele. Migliora il trattamento economico di malattia, con un aumento delle percentuali di indennità, e viene istituita una giornata di permesso retribuito per effettuare visite mediche di prevenzione. Una misura concreta, fortemente voluta dalla Uiltucs, che da tempo insiste sulla necessità di conciliare i ritmi di lavoro con la cura della salute e con una reale cultura della prevenzione. All'interno del testo contrattuale trovano inoltre spazio norme dedicate alla genitorialità, alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenza e molestie, e l'estensione ai familiari fiscalmente a carico dell'assistenza sanitaria integrativa. Un pacchetto di diritti che allinea il contratto alle sfide sociali e valoriali del presente.

Professioni, Commissione per il futuro del settore

Accanto agli aspetti economici e normativi, il nuovo contratto guarda anche alle trasformazioni del comparto. È stata infatti istituita una Commissione paritetica con il compito di studiare l'evoluzione del ruolo dei portieri e degli addetti alle pulizie, analizzando le nuove esigenze dell'abitare e le funzioni sempre più ampie che queste figure ricoprono nella gestione immobiliare moderna. L'obiettivo è duplice: valorizzare le professionalità e contrastare il dumping contrattuale, ossia l'applicazione impropria di contratti meno tutelanti a mansioni analoghe. Una sfida che, secondo la Uiltucs, passa anche dal riconoscimento pieno del valore sociale del lavoro nei condomìni, spesso primo presidio di sicurezza e di relazioni comunitarie.

Un rinnovo dopo anni che restituisce dignità

Il contratto dei portieri era scaduto nel 2022. Da allora, la lunga vacanza contrattuale aveva lasciato il settore in sospeso, con salari fermi e norme non più al passo con le trasformazioni del lavoro e della società. Con questo rinnovo, sottolineano i sindacati, si dà finalmente una risposta attesa da tempo. "È un risultato importante – evidenziano da Uiltucs – che restituisce dignità e prospettive a lavoratrici e lavoratori che svolgono un ruolo essenziale, spesso invisibile, ma centrale nella vita dei nostri quartieri e condomìni. La firma dell'accordo è il frutto di un negoziato complesso ma costruttivo, che ha saputo tenere insieme equità, sostenibilità e futuro". Il contratto, proseguono, "riconosce l'importanza di chi ogni giorno garantisce la pulizia, la sicurezza e la vivibilità degli edifici, con una dedizione che merita valorizzazione, rispetto e diritti certi".

Un segnale diretto anche al mondo del lavoro

L'intesa con Confedilizia arriva in un momento delicato per il mercato del lavoro, segnato da inflazione e perdita di potere d'acquisto. Per questo, sottolineano i sindacati, il rinnovo assume anche un valore simbolico: riafferma il principio che il lavoro, in ogni sua forma, merita riconoscimento e dignità. Non solo un adeguamento salariale, dunque, ma una visione più ampia che include la prevenzione sanitaria, il benessere e la lotta alle disuguaglianze. In un contesto in cui i portieri, i custodi e gli addetti alla pulizia rappresentano la frontiera più esposta della cura quotidiana degli spazi comuni, il contratto restituisce centralità a chi tiene insieme la trama invisibile della vita condominiale.

Una categoria da riscoprire: non soltanto custodi

Oggi i portieri non sono più soltanto custodi degli stabili. Le loro mansioni si sono evolute: gestione della posta e delle chiavi, controllo degli accessi, assistenza a persone anziane, piccole manutenzioni. Figure di fiducia che conoscono le famiglie, le abitudini, gli orari, e che svolgono un ruolo di mediazione e di attenzione costante. La nuova intesa contrattuale valorizza anche questa dimensione relazionale, riaffermando la dignità professionale e il riconoscimento di competenze sempre più ampie. Un passo avanti che, secondo la Uiltucs, può contribuire a rendere il settore più attrattivo, anche per le nuove generazioni, oggi spesso lontane da queste professioni ma che in realtà rappresentano un patrimonio di esperienza, umanità e servizio. Il rinnovo del contratto dei portieri e degli addetti alle pulizie dei fabbricati non è solo un atto formale, ma un segnale di attenzione verso un mondo del lavoro silenzioso ma indispensabile. Dopo anni di attesa, arriva un testo che non si limita a distribuire risorse, ma che riconosce il valore sociale di un mestiere fatto di presenza, fiducia e responsabilità. Per la Uiltucs e le altre organizzazioni di categoria, è la dimostrazione che la contrattazione può ancora essere uno strumento di giustizia, partecipazione e crescita. Un accordo che, partendo dai portieri, parla in realtà a tutto il mondo del lavoro: quello che non finisce mai nei riflettori, ma che tiene in piedi la vita quotidiana di tutti.

Lidl, c'è il nuovo integrativo Contratto per 23mila dipendenti

Firmata l'intesa con il gigante dei discount: in Italia 780 punti vendita

di Giulia **Valle**

Rinnovato il Contratto integrativo aziendale di Lidl Italia, una delle principali catene di supermercati discount nel nostro Paese, parte del gruppo tedesco Schwarz, presente in Italia dal 1992 con oltre 780 punti vendita, 12 centri logistici e più di 23.000 dipendenti. Un accordo fortemente richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori che, in questi anni, hanno sostenuto con determinazione la piattaforma rivendicativa unitaria, ricorrendo anche a diverse iniziative di sciopero, caratterizzate da un'ampia partecipazione, che si sono rivelate determinanti per arrivare a questo risultato, sollecitando la ripresa e la conclusione del confronto.
L'intesa segna un avanzamento significativo su relazioni sindacali, salario, welfare e organizzazione del lavoro, ridefinendo in modo più equilibrato il modello aziendale. Si tratta inoltre dell'unico contratto integrativo esistente nel segmento dei discount e dell'unico in cui è presente un sistema consolidato di relazioni sindacali, elemento che ne rafforza ulteriormente il valore e la portata.
Tra gli elementi di maggiore rilievo vi sono le misure economiche previste dall'accordo. Sul versante economico viene infatti istituito un premio fisso annuale di 650 euro, non riproporzionato all'orario di lavoro, di cui 500 euro in buoni spesa e 150 euro in busta paga. Questo premio assume un valore particolare proprio perché non è legato al raggiungimento di obiettivi e non sarà riproporzionato in base all'orario di lavoro. In Lidl circa il 75 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori è infatti part time e, di norma, importi di questo tipo vengono ridotti proporzionalmente alle ore lavorate. Il fatto che la cifra venga riconosciuta per intero a tutte e tutti rappresenta quindi un risultato importante e un segnale concreto di riconoscimento del lavoro svolto.
Sempre sul piano economico viene inoltre riconosciuto il quarto livello per tutti gli addetti dei magazzini

> Nato da una rivendicazione unitaria rafforzata da iniziative e scioperi che hanno fatto registrare ampia partecipazione





precedentemente inquadrati al quinto.
Sul piano delle relazioni sindacali viene istituito un sistema strutturato di confronto a livello territoriale, con particolare attenzione alla verifica della corretta applicazione delle norme sull'organizzazione del lavoro, ambito che fino ad oggi era stato di fatto disconosciuto dall'impresa.
Importanti novità riguardano proprio l'organizzazione del lavoro: le parti si sono impegnate alla formazione dei responsabili e alla sperimentazione di un modello organizzativo che superi l'attuale sistema caratterizzato da un'eccessiva flessibilità. Viene inoltre definita una programmazione dei turni su base quadrisettimanale, a garanzia di maggiore prevedibilità e migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Per il lavoro domenicale viene introdotto un modello trimestrale di organizzazione dei presidi, mantenendo invariata la maggiorazione del 135% rispetto al 30% previsto dal Ccnl Terziario Distribuzione e Servizi Confcommercio e garantendo la retribuzione di un ventiseiesimo in più in caso di prestazioni superiori alle quattro ore. Le maggiorazioni per il lavoro notturno vengono innalzate fino al 50% anche per quei lavoratori precedentemente esclusi dal sistema applicato unilateralmente dall'azienda, che comunque sarà recepito dal contratto integrativo aziendale.
Di particolare rilievo l'innalzamento del part time minimo a 25 ore settimanali, misura che dovrebbe consentire entro due anni l'aumento dell'orario per circa 2.000 lavoratrici e lavoratori, rappresentando un precedente significativo in un settore ancora fortemente segnato dal fenomeno del part time involontario. La soglia delle 25 ore viene inoltre presa come riferimento anche per le nuove assunzioni, estendendo così il beneficio in modo strutturale e non limitandolo alle sole lavoratrici e ai lavoratori già presenti in azienda.
È inoltre previsto il contratto part time weekend a 16 ore, al quale si accederà con criteri soggettivi, garantendo priorità alle lavoratrici e ai lavoratori attualmente con contratto a 8 ore.
L'accordo implementa in modo significativo anche il sistema di welfare aziendale. I diritti relativi alla genitorialità, ai congedi e all'assistenza in casi gravi vengono estesi alle unioni civili e alle coppie di fatto, uniformando tutele e diritti per tutti i genitori. Sono migliorati i congedi parentali e le aspettative per genitorialità; istituito un congedo di paternità retribuito al 100% fino a 15 giorni; ampliato il fondo di assistenza sanitaria integrativa; previsto un buono spesa di 100 euro per la nascita di ogni figlio; introdotti orari agevolati per l'inserimento al nido, alla scuola dell'infanzia e alla prima elementare. È inoltre prevista l'aspettativa fino a guarigione clinica per malattie gravi, l'estensione a 240 giorni del periodo di comporto per lavoratori con disabilità certificata, il rafforzamento dei permessi per lutto e l'introduzione di un sistema di ferie solidali.
La Uiltucs, attraverso il suo segretario nazionale Gabriele Fiorino, esprime soddisfazione per il risultato raggiunto, definendolo un passo avanti concreto nel riconoscimento del contributo delle lavoratrici e dei lavoratori di Lidl Italia.
"Questo accordo rafforza salario, diritti e qualità del lavoro e migliora l'organizzazione dei turni. È il frutto della determinazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno sostenuto con forza la vertenza e di un confronto che ha saputo tradurre le mobilitazioni in risultati concreti. Ora si apre una nuova fase di relazioni industriali che dovrà consolidare e dare piena attuazione agli impegni assunti".



Ikea, rinnovato il contratto In arrivo più salario e tutele

Nuovo integrativo per oltre 7600 dipendenti della multinazionale

di Giulia **Valle**

> Inquadramenti: accelerano i percorsi di crescita, previste indennità e periodo di formazione

Rinnovato il contratto integrativo aziendale di Ikea Italia. L'intesa, sottoscritta dalla Uiltucs con le altre sigle sindacali, coinvolge oltre 7.600 lavoratrici e lavoratori della multinazionale svedese e chiude una trattativa lunga e complessa, accompagnata nei mesi scorsi anche da mobilitazioni e iniziative di protesta. Per le organizzazioni sindacali il nuovo accordo segna l'apertura di una fase diversa nelle relazioni industriali e introduce interventi destinati a incidere su salario, organizzazione del lavoro, diritti e welfare.

Si è avviato un percorso di eliminazione progressiva della deroga inerente al passaggio dal 4° livello al 3° con un percorso di formazione di 12 mesi con verifica dell'obiettivo da raggiungere e con **un'indennità** di 500 euro. Tale percorso cesserà dopo 3 anni dalla firma del Cia e troverà la sua applicazione quanto previsto poi dal Ccnl Dmo. Sempre in termini di **classificazione**, 6 mesi prima della scadenza dei 3 anni si insedierà una commissione per analizzare e definire i ruoli e compiti sia degli specialisti nonché della classificazione

Uno dei capitoli più rilevanti riguarda gli **inquadramenti professionali**. L'accordo accelera i percorsi di crescita verso il terzo livello, riducendo i tempi necessari per acquisire le professionalità specialistiche e prevedendo un percorso formativo strutturato, monitorato e accompagnato da specifiche verifiche. Viene inoltre avviato il superamento progressivo dell'attuale sistema derogatorio per il passaggio dal quarto al terzo livello, con un periodo di formazione di dodici mesi e un'indennità economica di 500 euro. Nei prossimi anni una commissione paritetica analizzerà l'evoluzione delle figure professionali e dei relativi inquadramenti, alla luce dei cambiamenti organizzativi dell'azienda.

L'intesa punta anche a valorizzare le **competenze** maturate nei punti vendita, prevedendo confronti specifici sulle mansioni specialistiche e stabilendo che eventuali modifiche nell'organizzazione del lavoro e nell'intercambiabilità dei ruoli dovranno essere condivise con le rappresentanze sindacali.

Sul piano economico vengono rivisti il **premio di**

risultato, con un nuovo modello destinato ad aumentare gli importi complessivi rispetto al sistema precedente, e gli strumenti di welfare aziendale. A tutte le lavoratrici e ai lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti compresi, sarà riconosciuto un conto welfare individuale da 150 euro annui, utilizzabile per beni e servizi.
Importanti anche le novità dedicate alla **genitorialità**, con l'introduzione di ulteriori giorni di congedo per i padri, per il genitore non partoriente e per chi affronta percorsi di procreazione medicalmente assistita. L'accordo introduce inoltre specifiche tutele per i percorsi di transizione di genere, rafforzando il capitolo dedicato all'inclusione.
Interventi significativi riguardano anche l'organizzazione del lavoro **domenicale e festivo**. Viene ridotta l'anzianità richiesta ai nuovi assunti per accedere alle maggiorazioni economiche, la maggiorazione per il lavoro domenicale sale al 65%, viene introdotta una quarta domenica "di picco" retribuita al 75% e aumenta all'85% la maggiorazione per il lavoro festivo a partire dal terzo evento.
Non manca un rafforzamento delle **relazioni sindacali**. Il contratto estende infatti la propria applicazione anche ai futuri format commerciali dell'azienda, riconosce il diritto di assemblea anche nei punti vendita con meno di quindici dipendenti e introduce strumenti digitali per garantire una comunicazione costante tra sindacato e personale. Viene inoltre potenziato il confronto territoriale e di piazza, con nuovi spazi di dialogo tra azienda e organizzazioni sindacali.
Tra gli elementi innovativi figura anche un capitolo dedicato alle nuove **tecnologie** e all'intelligenza artificiale. L'accordo prevede infatti un confronto preventivo sull'introduzione di sistemi digitali e algoritmici, con l'obiettivo di governarne gli effetti sull'organizzazione del lavoro e salvaguardare occupazione, professionalità e qualità del lavoro.
Il nuovo contratto interviene anche sulle tutele in caso di malattia, migliorando il trattamento economico rispetto a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale, e rafforza le garanzie negli appalti, con l'obiettivo di estendere le tutele lungo l'intera filiera.
Il Cia è stato sottoscritto per la Uiltucs dal segretario nazionale Gennaro Strazzullo. "Si tratta di un risultato importante che rafforza diritti, salario e partecipazione e conferma il valore della contrattazione collettiva anche in una realtà complessa come Ikea", sottolinea. "L'accordo introduce strumenti concreti per migliorare le condizioni di lavoro, valorizzare le professionalità e accompagnare le trasformazioni organizzative e tecnologiche, dando risposte alle lavoratrici e ai lavoratori."



Ales, nuovo integrativo per oltre 2.500 dipendenti

Valorizzazione professionale, welfare e tutele: ecco i dettagli

di Angela Galli **Dossena**

Più tutele, valorizzazione professionale e partecipazione al welfare per oltre 2500 lavoratrici e lavoratori Ales. Queste alcune delle novità contenute nel nuovo contratto integrativo aziendale applicato sugli oltre 2500 dipendenti di Ales Spa, società in house del Ministero della Cultura. L'ipotesi di accordo, sottoscritta dalla Uiltucs, con il segretario nazionale Gennaro Strazzullo e con Tina Dell'Olivastro, funzionaria della Uiltucs nazionale, insieme a Filcams e Fisascat e alla direzione aziendale, rinnova il contratto di secondo livello scaduto nel 2024 e definisce l'impianto normativo ed economico per il triennio 2026-2028.

Maggiorazioni e premio di risultato. L'intesa conferma le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo. Resta centrale il premio di risultato, con importi fino a 900 euro annui al raggiungimento degli obiettivi, convertibile in welfare con una maggiorazione del 20%. La distribuzione avverrà per il 70% sulla base della presenza in servizio e per il 30% sulla valutazione della qualità della prestazione individuale.

Organizzazione del lavoro. Viene confermata la flessibilità oraria in entrata di un'ora. Viene confermato il sistema di banca ore solidali.

Genitorialità e cura: un aiuto in più. Previsti cinque giorni aggiuntivi di congedo di paternità obbligatorio. Confermati congedi retribuiti per ricovero ospedaliero dei figli, per l'inserimento a scuola e al nido e tre giorni di permesso retribuito per eventi straordinari e calamità naturali che comportino la sospensione del lavoro per cause non imputabili al datore. Per le lavoratrici in gravidanza è prevista, compatibilmente con le attività svolte, la possibilità di prestazione in modalità agile negli ultimi due mesi.

Welfare e previdenza. Il rinnovo consolida e rafforza il sistema di welfare con specifiche misure a sostegno della genitorialità e della disabilità. L'accordo conferma inoltre l'incremento del contributo aziendale del 2% alla previdenza complementare. Confermata anche l'erogazione dei buoni pasto da 7 euro.

Maggiore valorizzazione professionale. In tema di classificazione, l'accordo interviene in modo organico sull'aggiornamento della declaratoria aziendale dei profili professionali. Sono previsti passaggi di livello dal terzo al secondo per diversi profili professionali, tra cui esperto selezione e valutazione del personale, archivista, archivista digitale, bibliotecario e addetto alla catalogazione dei beni librari dal quarto al terzo. Per profili ad alta specializzazione, tra cui ingegneri, archeologi, esperti in fondi europei, specialisti dell'area legale amministrativa e figure informatiche, è riconosciuta un'indennità di mansione pari a 150 euro lordi al mese. L'intesa rafforza le opportunità di crescita professionale interna, con priorità al personale già in forza nelle nuove selezioni pubbliche bandite dalla società.

> Premio di risultato con importi fino a 900 euro convertibili in welfare con una maggiorazione del 20% sull'importo

Formazione e solidarietà. Viene rafforzato il ricorso al Fondo For.Te., con 20 ore annue di permessi retribuiti per aggiornamento obbligatorio legato agli albi professionali.

Relazioni sindacali e partecipazione. L'intesa consolida un modello di relazioni sindacali strutturato su livello nazionale e territoriale. Sottoposta alla consultazione dei lavoratori, amplia i diritti di informazione su organici, tipologie contrattuali, organizzazione del lavoro, appalti, formazione, salute e sicurezza, parità di genere e andamento economico aziendale, in coerenza anche con le recenti previsioni normative in materia di partecipazione dei lavoratori. Si potranno costituire Rsa in tutti i luoghi di lavoro dove prestano servizio lavoratrici e lavoratori Ales.

Stop violenze di genere: sostegni e trasferimenti. Il rinnovo dedica particolare attenzione al contrasto delle violenze di genere e delle molestie nei luoghi di lavoro. È prevista un'ora aggiuntiva di assemblea retribuita su questo tema delicato, con l'istituzione della Commissione pari opportunità e un canale ad hoc per le segnalazioni, oltre a specifiche misure di sostegno economico in caso di trasferimento per motivi di sicurezza. Tra le novità per le vittime di violenza di genere introdotte misure di maggior favore: tre mesi in più di congedo retribuito a carico dell'azienda, possibilità di part-time, esonero dal lavoro disagevole e priorità nei trasferimenti per motivi di sicurezza.







Forte, come la nostra **azione.**

www.fondoforte.it

Perché da sempre lavoriamo per semplificare e migliorare le procedure
che consentono alle aziende di finanziare la formazione dei propri dipendenti.

for.te. come te.



Adeo, lunga e proficua trattativa Accordo per 10mila persone

Siglato il contratto integrativo aziendale dopo 18 mesi di trattativa

di Giulia **Valle**

> Intesa tra partecipazione, flessibilità, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, welfare, diritti individuali e innovazione tecnologica

Ci sono accordi che si chiudono in pochi incontri e altri che richiedono mesi di confronto, pazienza, studio e capacità di tenere insieme interessi differenti senza perdere di vista l'obiettivo principale: migliorare concretamente le condizioni di lavoro. L'intesa raggiunta nel Gruppo Adeo, che coinvolge Leroy Merlin Italia, Bricocenter Italia e Piattaforma Adeo Italia, appartiene certamente alla seconda categoria.
La firma dell'Accordo integrativo aziendale, arrivata al termine di circa 18 mesi di trattativa, rappresenta infatti il punto di arrivo di un percorso negoziale lungo e complesso, che ha interessato circa 10.000 lavoratrici e lavoratori e ha affrontato alcuni dei temi più delicati della moderna organizzazione del lavoro: relazioni sindacali, partecipazione, flessibilità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, welfare, innovazione tecnologica e diritti individuali.
Per la Uiltucs, il tavolo negoziale è stato seguito da Gennaro Strazzullo, segretario nazionale che oggi ricopre il ruolo di segretario generale della Uiltucs Piemonte.
Il confronto si è sviluppato in una fase economica particolarmente complessa, segnata dall'inflazione, dall'aumento dei costi energetici e da un mercato del commercio profondamente trasformato, nel quale le imprese hanno accelerato i processi di digitalizzazione e riorganizzazione. In questo scenario, il tema della flessibilità organizzativa si è intrecciato con quello della tutela dei diritti, della partecipazione e della qualità del lavoro, rendendo necessario un confronto articolato tra le parti.
È questo uno degli elementi che caratterizzano maggiormente l'intesa. L'accordo non si limita infatti agli aspetti economici, ma interviene sull'organizzazione del lavoro, sul sistema delle relazioni sindacali e sugli strumenti di welfare, definendo un quadro complessivo di tutele aggiornato rispetto ai cambiamenti intervenuti negli ultimi anni.
Il risultato è un Contratto integrativo che amplia il perimetro delle garanzie e rafforza il sistema delle relazioni sindacali, introducendo strumenti più strutturati di partecipazione e confronto sui processi organizzativi, anche in relazione all'introduzione delle nuove tecnologie. Allo stesso tempo consolida il welfare aziendale, rafforza gli interventi a sostegno della genitorialità, amplia le tutele per chi assiste familiari non autosufficienti e introduce istituti innovativi come la Banca ore solidali e l'alias professionale, riconosciuto come strumento di tutela dell'identità personale e di contrasto alle discriminazioni.
Particolare rilievo assume anche il lavoro svolto sui temi dell'organizzazione degli orari e della flessibilità. L'accordo consolida criteri di maggiore trasparenza nella gestione delle turnazioni e del lavoro domenicale, valorizzando il confronto sindacale e la disponibilità volontaria delle lavoratrici e dei lavoratori.
Sul piano economico, la revisione del Premio di progresso e l'incremento dell'indennità per le clausole elastiche rafforzano il sistema delle misure previste dal Contratto integrativo, con l'obiettivo di migliorare il trattamento economico e rendere più chiari i criteri di accesso agli istituti premiali.
L'intesa è stata quindi illustrata nelle assemblee nei luoghi di lavoro e accolta positivamente dalle lavoratrici e dai lavoratori attraverso la consultazione prevista dalle organizzazioni sindacali. Il passaggio conclusivo ha consegnato così al personale del Gruppo Adeo un Contratto integrativo rinnovato, capace di intervenire contemporaneamente su organizzazione del lavoro, welfare, diritti individuali e partecipazione, confermando il ruolo della contrattazione di secondo livello come strumento per accompagnare i cambiamenti del settore e rafforzare le tutele.



Splia tra previdenza e stabilità I punti chiave dell'integrativo

Firmata l'intesa per le lavoratrici e i lavoratori degli hotel di lusso

di Angela **Galli Dossena**

Nuove tutele, previdenza e stabilità per le lavoratrici e i lavoratori degli hotel di lusso del gruppo tra Venezia, Firenze e Perugia con il primo contratto integrativo aziendale del Gruppo Splia.

Il Cia uniforma diritti e tutele per le strutture Hotel Londra Palace di Venezia, Hotel The Place di Firenze e Borgo dei Conti di Perugia. Molte le novità, a partire dal meccanismo di "mobilità virtuosa".

Nell'intesa, raggiunta attraverso la contrattazione con la segretaria nazionale Uiltucs Samantha Merlo al tavolo della trattativa, è stato introdotto un nuovo sistema che punta a rafforzare la stabilità occupazionale e la continuità del reddito, attraverso la mobilità virtuosa. All'interno dell'accordo, vigente dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, è infatti previsto che il personale possa, su richiesta, operare in diverse strutture del gruppo durante l'anno, con l'obiettivo di ridurre o azzerare i periodi di inattività.

Ci sono avanzamenti economici anche sui ticket restaurant, con l'aggiornamento dell'importo massimo deducibile e diritto al buono per turni superiori alle quattro ore. Viene anche innalzato il contributo a carico dell'azienda per la previdenza complementare.

L'accordo introduce modelli di partecipazione avanzata (legge 76/2025) attraverso commissioni paritetiche, con compiti anche sulla gestione degli algoritmi e della Ia, a tutela dell'occupazione.

Viene introdotta la banca ore solidale e rafforzate le misure di contrasto alla violenza di genere, con 3 mesi di congedo retribuito aggiuntivi e diritto prioritario al trasferimento tra le strutture del gruppo.

L'intesa rafforza le relazioni sindacali e la partecipazione, con momenti strutturati di confronto tra azienda e lavoratori.

Attenzione anche alla sicurezza sul lavoro, con rappresentanti in ogni struttura e misure di prevenzione su rischi, molestie e discriminazioni.

> Si conferma il valore della contrattazione collettiva, anche in questi segmenti più qualificati del turismo e dell'ospitalità

L'accordo interviene anche sui temi della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, con misure di sostegno alla genitorialità, tra cui giorni aggiuntivi di congedo di paternità, integrazioni al congedo parentale e permessi dedicati alla cura dei figli, insieme a strumenti di flessibilità organizzativa per migliorare la qualità della vita lavorativa.

Sul piano economico e del welfare contrattuale, oltre al rafforzamento della previdenza complementare, il contratto prevede l'aggiornamento del premio di risultato con indicatori definiti e verifiche periodiche, oltre a interventi sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione di orari e part time per rendere più sostenibile la programmazione delle attività.

"È un passo importante nel rafforzamento delle tutele e la qualità del lavoro – afferma la Uiltucs – in una realtà di eccellenza dell'ospitalità di lusso. È il primo contratto integrativo Splia e contiene strumenti innovativi di partecipazione, welfare, sicurezza e occupazione. Si conferma il valore della contrattazione collettiva, anche in questi segmenti più qualificati del turismo e dell'ospitalità".



Nuova stagione per l'ospitalità Dopo 15 anni Nh trova l'intesa

Rafforzati welfare e tutele nell'intesa con Minor Hotels Europe & Americas

di Samantha **Merlo**

> Riaperta una stagione di relazioni industriali fondata su contrattazione valorizzazione del lavoro e partecipazione

Ci sono voluti oltre quindici anni per superare una fase che sembrava aver congelato la contrattazione di secondo livello per migliaia di lavoratrici e lavoratori del colosso alberghiero. Era l'epoca dell'acquisizione dello storico marchio Jolly Hotels, un'operazione che, pur segnando il salvataggio e il successivo sviluppo dell'azienda, aveva portato con sé la disdetta del precedente Contratto integrativo aziendale. Oggi quel lungo periodo si interrompe con la firma del nuovo Contratto integrativo aziendale 2026-2028, sottoscritto a Roma il 28 gennaio 2026 tra Minor Hotels Europe & Americas e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

Non si tratta di una semplice intesa, ma di un accordo che rilancia la contrattazione di secondo livello e definisce un modello di relazioni industriali partecipativo e innovativo.

Il cuore dell'accordo è rappresentato dal rafforzamento del welfare e delle tutele. In un contesto di profonde trasformazioni sociali, il Contratto integrativo introduce la figura del Garante della parità e istituisce una Commissione dedicata al contrasto di ogni forma di violenza e molestia. Per le lavoratrici vittime di violenza di genere viene riconosciuto un mese di congedo retribuito aggiuntivo rispetto ai tre già previsti dalla legge, oltre a misure di sostegno al trasferimento e alla possibilità di richiedere anticipi sul Tfr.

L'accordo riconosce inoltre le unioni civili e le convivenze di fatto, estendendo a queste realtà i permessi per matrimonio e lutto, in linea con l'evoluzione della normativa.

L'innovazione si ritrova anche nella Banca ore solidale, che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di cedere ore di riposo a colleghe e colleghi in situazioni di particolare necessità, con l'azienda che si impegna a raddoppiare ogni ora donata. Sul piano economico, il Premio di risultato prevede fino a 800 euro lordi, che possono diventare 1.000 euro attraverso la conversione in servizi di welfare. Un incentivo legato non solo ai risultati economici, ma anche alla qualità percepita dai clienti, valorizzando il contributo delle persone al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'attenzione ai tempi di vita e di lavoro trova conferma anche nella disciplina dello smart working, che prevede fino a otto giorni al mese per il personale delle sedi. L'accordo introduce inoltre tutele per i figli con disturbi specifici dell'apprendimento (Dsa) e permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, confermando una particolare attenzione al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con la ratifica attesa entro la fine di febbraio si chiude definitivamente una fase iniziata con la fine dell'esperienza Jolly Hotels. Nh Italia e le organizzazioni sindacali non hanno soltanto sottoscritto un nuovo Contratto integrativo aziendale, ma hanno riaperto una stagione di relazioni industriali fondata sulla contrattazione, sulla partecipazione e sulla valorizzazione del lavoro.



EssilorLuxottica, ci siamo Finalmente il contratto!

Primo contratto integrativo per l'azienda che conta ben 3500 addetti

di Antonio **Vargiu**

A fine febbraio è stata approvata da parte dei lavoratori l'ipotesi di accordo per il primo contratto integrativo di EssilorLuxottica Italia, cioè la filiale italiana della vendita al dettaglio di questa grande multinazionale italo-francese.
Diciamo finalmente, perché il confronto sindacale tra le parti era iniziato poco meno di due anni fa, subito dopo cioè il completamento dell'acquisizione da parte di EssilorLuxottica, colosso della produzione di occhiali, dell'altra grande multinazionale, GrandVision, specializzata soprattutto nelle vendite al dettaglio. Dopodiché, nel settore retail, è nata EssilorLuxottica Italia, comprendente, tra i marchi principali, Salmoiraghi e Viganò, Grandvision by Avanzi e Optissimo, Solaris eccetera: un'azienda diffusa capillarmente sul nostro territorio con circa 3.500 addetti.

> La realtà comprende tra i principali marchi Salmoiraghi e Viganò, Grandvision by Avanzi Optissimo e Solaris

Ridefinite le "regole del gioco". Come è noto le relazioni sindacali tendono a complicarsi soprattutto se non si riesce a trovare una giusta interlocuzione tra le parti. Non a caso, in tutte le "nuove" realtà, il primo impegno in agenda è la definizione di un "Protocollo di relazioni sindacali". È facile individuare i "soggetti nazionali", più complesso è farlo per i livelli territoriali inferiori, dove devono potersi incontrare e confrontarsi da una parte gli area e gli store manager delle aziende e dall'altra i livelli regionali e territoriali delle organizzazioni sindacali. Inoltre, nel nostro caso, le questioni da affrontare erano terribilmente urgenti: bisognava mettere insieme una nuova organizzazione del lavoro, la gestione degli orari settimanali, del lavoro domenicale e festivo, la gestione delle ferie eccetera. Questo lavoro preliminare ha avuto un esito positivo con un primo Accordo sulle relazioni sindacali (11 luglio 2023) che, successivamente, è stato inglobato nel contratto integrativo.

Nuovi diritti sindacali. Oltre a quanto previsto da Statuto dei lavoratori e dal Ccnl sono stati acquisiti anche i seguenti nuovi strumenti: a) una bacheca sindacale digitale, gestita dalle Rsa di tutte e tre le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo; b) 3 ore per assemblee digitali nazionali; c) l'applicazione delle norme relative alle assemblee retribuite previste dal Ccnl Tds anche nella realtà comunali con meno di 16 dipendenti; d) la possibilità di partecipare alle assemblee o in



EssilorLuxottica

1. **Punti vendita:** Il Gruppo gestisce circa **18.000 negozi** a livello globale. Questa rete include insegne di proprietà e franchising (come Sunglass Hut, LensCrafters e GrandVision) e serve oltre 300.000 partner wholesale.
2. **Stabilimenti e laboratori:** La capacità produttiva si attesta su circa **600 siti** tra stabilimenti e laboratori specializzati. L'integrazione verticale permette di produrre oltre 710 milioni di lenti all'anno.
3. **Occupati:** Il numero totale dei dipendenti nel mondo ha raggiunto circa **200.000 persone**. Un dato distintivo è l'alto coinvolgimento azionario: circa **100.000 dipendenti sono anche azionisti** della società.

In Italia

il Gruppo conta circa **15.000 dipendenti** distribuiti tra il quartier generale e i **sei** poli produttivi storici.

- **Salmoiraghi & Viganò:** Questa storica catena italiana rappresenta una parte significativa della presenza retail del Gruppo, con oltre 250 negozi distribuiti capillarmente su tutto il territorio nazionale. I negozi offrono un'ampia gamma di occhiali da vista, da sole e lenti a contatto, con servizi ottici professionali.
- **GrandVision (Avanzi, Optissimo, Solaris):** A seguito dell'acquisizione di GrandVision, EssilorLuxottica ha integrato una rete di oltre 200 negozi aggiuntivi in Italia.
- **I lavoratori del retail hanno raggiunto il numero di 3.500.**

presenza o da remoto o in forma ibrida.

Un fatto inusuale: la contrattualizzazione di un Codice Etico. Un contratto è un accordo tra le parti in cui ciascuno ottiene qualcosa in cambio di qualcos'altro. Ma qui avviene una cosa non ordinaria: le parti aderiscono a una serie di valori fondanti la comunità umana in generale e quella del lavoro in EssilorLuxottica in particolare. "Le parti riconoscono che i principi contenuti nel Codice Etico fanno riferimento ai diritti previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e sono in sintonia con quanto previsto dai Principi Fondamentali di cui alle Convenzioni Oil relative: divieto di lavoro forzato, libertà di associazione e diritto di negoziazione, divieto del lavoro dei bambini, non discriminazione nell'occupazione… Il Codice Etico si applica a tutte le società di EssilorLuxottica, in qualsiasi paese e a qualsiasi livello dell'organizzazione e deve essere adottato e rispettato da tutti gli stakeholder che hanno relazioni dirette con EssilorLuxottica (dipendenti, collaboratori e fornitori)". Oggi possiamo dire che è un vero e proprio schiaffo alle stralunate teorie di Trump sul genere umano e sui suoi diritti, tenendo anche presente le dimensioni di questa multinazionale italo-francese, saldamente radicata anche negli Stati Uniti.

Organizzazione del lavoro e orari: si punta ad una condivisione. Quattro sono i criteri fondamentali definiti nell'accordo: gli orari dovranno essere comunicati ai lavoratori con un preavviso di tre settimane, comunque non inferiore a due; al fine di conciliare vita e lavoro si tenderà a ridurre il nastro orario, prevedendo modelli di turno che non abbiano più di un'ora di pausa; le parti potranno concordare a livello territoriale orari e turni più adatti alle diverse realtà (in qualche caso, se condiviso da tutti, si può pensare a passare anche dalle 40 alle 38 ore settimanali); vale il principio della equa rotazione per quanto riguarda i turni più disagiati.

Violenza e molestie. Massima tutela contro molestie e violenze sui luoghi di lavoro e uno specifico congedo aggiuntivo per le vittime. L'azienda si impegna alla massima vigilanza per prevenire molestie e violenze, identificando un meccanismo anonimo di denuncia, intensificando una formazione diretta a tutti i livelli di responsabilità e individuando anche uno specifico centro antiviolenza presente sul territorio, garantendone la riservatezza. Infine, per le donne vittime di violenza l'accordo prevede un congedo retribuito di 30 giorni, aggiuntivo a quanto previsto da legge e da Ccnl.

Garante di parità. In questo accordo le parti non si sono limitate ad istituire la solita Commissione per le pari opportunità, ma hanno scelto di attivarsi per riempire di contenuti quanto previsto dal Ccnl Tds Confcommercio all'articolo 16, dove si parla della possibilità di istituire, con un accordo di secondo livello, la figura del Garante di parità. È questa una novità assoluta: si tratta quindi di individuare le competenze e le capacità professionali di questa figura e gli strumenti da mettere a sua disposizione per favorire la sua missione.

Welfare. A questo proposito è stato fatto un lavoro non banale: quello di contrattualizzare alcune provvidenze, qualche volta decise in maniera unilaterale dalla proprietà oppure concordate ma nel settore industriale e poi estese anche alla parte retail. Non siamo, quindi, più di fronte ad una concessione unilaterale dell'azienda, ma ad un diritto di tutti i lavoratori. Ed ecco qui alcuni esempi: un giorno di permesso retribuito aggiuntivo in occasione del proprio compleanno; un ulteriore giorno di permesso retribuito da usufruire in corso d'anno,

denominato “un giorno per te”; assicurazione long terme care: questa assicurazione verrà stipulata a favore dei dipendenti che, a seguito di malattia infortunio o incidente, dovessero avere bisogno di cure costanti a causa di problemi di salute o disabilità che limitano le loro capacità di prendersi cura di sé stessi.

Partecipazione. La partecipazione è garantita da un sistema organico di informazioni e di confronti preventivi che si pongono l’obiettivo di trovare accordi a tutti i livelli. A livello di gruppo è stato costituito il Cae (comitato aziendale europeo), che vede la presenza anche di un rappresentante italiano per il settore retail. Con soddisfazione possiamo dire che questa voce, che parla unitariamente a nome delle tre Federazioni Filcams Fisascat e Uiltucs, è rappresentata da una nostra Rsa. Sempre nel capitolo “Partecipazione” vogliamo sottolineare un’altra particolarità: il piano di azionariato dei dipendenti il piano consiste nell’offrire ai dipendenti la possibilità di diventare soci dell’azienda mediante l’acquisto di azioni a condizioni agevolate. Tra l’altro si possono comprare azioni utilizzando anche il proprio premio di produttività.

Gli incrementi economici. Gli integrativi, come abbiamo visto, hanno una parte “regolatoria”, che definisce appunto i rapporti tra le parti. Ma non può certo mancare una parte relativa ai miglioramenti economici per i lavoratori. A questo riguardo vogliamo anche sottolineare che, data la lunghezza della trattativa, la nostra preoccupazione è stata anche quella di “anticipare” alcune soluzioni per iniziare a migliorare da subito le condizioni dei lavoratori.

I ticket. È un esempio di quanto detto: un primo accordo sottoscritto nel gennaio del ’23 aveva riconosciuto ai lavoratori provenienti dalla fusione di GrandVision un aumento da 5 euro e 30 a 7 euro. Nei primi mesi dello scorso anno un secondo accordo modifica per tutti i criteri di maturazione del ticket ampliandone notevolmente la possibilità di percepirlo. Difatti, dalla del 1° aprile 2025, accedono al diritto al ticket tutti i lavoratori della società che effettueranno una prestazione giornaliera minima di 6 ore con almeno 30 minuti di pausa pranzo. Dal 1° gennaio 2026 il valore del buono pasto è fissato a 8 euro. È da notare inoltre una clausola cui teniamo molto: l’impegno delle parti ad incontrarsi nel caso di innalzamento dei limiti dell’esenzione fiscale e contributiva del ticket elettronico. E in effetti questo e avvenuto con la legge di Bilancio 2026, che ha portato il tetto delle esenzioni a 10 euro!

Il premio di risultato. È uno dei principali risultati dell’accordo, cui abbiamo lavorato con grande impegno. Per capirne la portata dobbiamo ricordare come già esistesse un premio rapportato a fatturato e addetti per singolo negozio, già presente sia nel “ramo” Salmoiraghi che in quello GrandVision. Questo premio per unità produttiva, istituito unilateralmente dalle precedenti aziende, aveva comunque trovato il consenso dei lavoratori e quindi si è convenuto di mantenerlo. Mancava però un premio che gratificasse gli sforzi della “collettività” aziendale nel suo complesso, come segno anche di appartenenza alla nuova società, appunto EssilorLuxottica Italia. I parametri di riferimento sono semplici e non fanno riferimento al bilancio globale, ma solo a quello del retail Italia. Sono appunto: il fatturato aziendale, con un peso sul premo del 60%; la produttività aziendale (40%), intesa come rapporto tra fatturato totale annuo e numero delle ore lavorate dal personale dipendente. Non si andrà sotto i 400 euro, mentre le normali previsioni ci parlano della possibilità di raggiungere gli 800 euro, che possono diventare anche 1.000 se i lavoratori scelgono tra le moltissime prestazioni di welfare offerte dalla piattaforma di gruppo.

L’indennità per il lavoro domenicale. Sempre nella parte economica va annoverata l’”indennità per il lavoro domenicale”. Su questo punto dobbiamo essere chiari. È noto che l’attività di vendita dell’azienda si svolge nella gran parte delle domeniche dell’anno, il che è sempre una fonte di disagio per i lavoratori. Per questo, come impegno primario, ci siamo imposti di ottenere dei risultati concreti in tema di rotazione tra i lavoratori. Nell’accordo abbiamo ottenuto che, a livello territoriale, l’azienda discuta con le organizzazioni sindacali “formule sperimentali che consentano, su base volontaria e a parità di insegna, la liberazione del maggior numero di domeniche lavorative”. E questo è un primo passo in avanti, ora tocca alle nostre organizzazioni sindacali territoriali impegnarsi concretamente per raggiungere questo obiettivo. In seconda istanza abbiamo ottenuto una specifica indennità per il lavoro domenicale che, agganciata al meccanismo del premio, prevede sostanzialmente un incremento del 9/10% della percentuale per il lavoro domenicale prevista dal Ccnl.

Costruire il futuro! Non abbiamo remore ad esprimere la nostra grande soddisfazione per la definizione del primo contratto integrativo di EssilorLuxottica Italia! Per noi questo è un primo passo per accorciare le “distanze”, sia in termini normativi che retributivi, tra il settore industriale e quello del retail. Questa grande azienda commerciale è stata il frutto di una serie di assorbimenti di altre aziende del settore: Avanzi, Optissimo, Solaris confluite in GrandVision, acquisita a sua volta da EssilorLuxottica. In tutti questi casi la strada maestra per amalgamare queste esperienze è costituita proprio da un unico contratto integrativo: stessi trattamenti, stesse regole ma flessibili per adattarle non alle vecchie esperienze di ognuno, ma alle diverse caratteristiche dei territori in cui l’azienda opera.
Nell’accordo ci sono molte affermazioni di principio, ma anche norme concrete, che riguardano il rapporto tra vita e lavoro, una più puntuale organizzazione del lavoro e una equa distribuzione dei turni più disagiati. Per le organizzazioni sindacali si prospetta ora un periodo di grande impegno, ma anche di grandi possibilità, per ampliare, in modo capillare, la propria presenza in questa importante realtà.



EBINPROF: LE PRESTAZIONI PER I PROPRIETARI DI FABBRICATI E PER I LORO DIPENDENTI

Le prestazioni che vengono fornite dalla Cassa Portieri e dall'EBINPROF (Enti bilaterali gestiti pariteticamente dalla CONFEDILIZIA e dalle Organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL, le Organizzazioni che stipulano da sempre il Contratto collettivo di settore) rappresentano un valido ed importante aiuto sia per i proprietari di fabbricati che per i loro dipendenti.

Prestazioni e servizi dell'ente bilaterale

- analizza l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;
- predispone studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
- formula progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui si applica il vigente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati;
- collabora a livello nazionale e/o territoriale con i fondi interprofessionali per l'attività di formazione professionale continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388;
- predispone schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- elabora a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
- riceve la copia degli Accordi di 2° livello, così come previsto all'art. 4, ultimo comma, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore;
- istituisce bandi per borse di studio per i figli (a carico) dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati come da classificazione di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 12 novembre 2012 (sono equiparati ai genitori degli studenti i parenti entro il 3° grado, purché sussista la condizione di vivenza a carico). L'assegnazione da parte dell'Ebinprof delle borse di studio avviene nell'ambito delle proprie risorse e con modalità stabilite dall'Ente stesso ed indicato nei bandi che ogni anno l'Ente pubblica nei modi opportuni;
- istituisce e gestisce un elenco professionale dei portieri sulla base dei criteri approvati dalle Parti sociali su proposta dell'Ente stesso.

L'Ente inoltre promuove, esegue e pone in essere tutte le iniziative, attività, operazioni utili al raggiungimento degli scopi sociali e che le parti sociali ritengono affidare all'ente.
L'Ente ha anche la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui all' art. 10 del CCNL del 15 Dicembre 1999, ovvero successive eventuali modificazioni, sia dell'Organismo Paritetico Nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 17 aprile 1997.
L'Ente Bilaterale Nazionale opera secondo indirizzi generali definiti al proprio interno dagli Organi Statutari di cui al successivo art. 6.



Stellantis Financial Services Italia nuovo Contratto integrativo

Intesa per 400 dipendenti: innovazione, welfare e qualità del lavoro

di Giulia **Valle**

> Previsto in premio fino a 3000 euro annui
> Maggior sostegno alla maternità
> Crescono i permessi

La trasformazione del settore della mobilità e dei servizi finanziari passa anche dalla contrattazione. È in questa prospettiva che si inserisce il rinnovo del Contratto integrativo aziendale di Stellantis Financial Services Italia, sottoscritto da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs insieme alla direzione aziendale.
L'intesa ha interessato oltre 400 dipendenti della società nata dalla joint venture tra Stellantis Financial Services Europe e Santander Consumer Finance, realtà che opera a supporto dei marchi del Gruppo Stellantis – tra cui Fiat, Jeep, Alfa Romeo, Peugeot e Opel – attraverso attività di finanziamento, leasing e servizi dedicati alla mobilità.

Innovazione e intelligenza artificiale al centro del confronto. Il Contratto prevede un ampliamento del diritto di informazione e confronto preventivo rispetto ai processi di digitalizzazione, all'introduzione di strumenti di intelligenza artificiale e robotizzazione e agli effetti che tali trasformazioni potranno produrre sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità. Il confronto tra azienda e organizzazioni sindacali interesserà anche gli interventi finalizzati all'efficienza energetica e alla sostenibilità ambientale.

Premio di risultato, previdenza e sostegno economico. L'intesa introduce un sistema incentivante costruito su base triennale. Per il periodo 2026-2028 viene infatti previsto un Premio di risultato fino a 3.000 euro annui, collegato a indicatori di redditività e performance aziendale. Le somme saranno corrisposte in busta paga o in prestazioni di welfare. Aumento della contribuzione aziendale alla previdenza complementare e rivalutazione del bonus anzianità. Per i dipendenti che raggiungeranno 25, 30, 35 e 40 anni di permanenza in azienda viene riconosciuta una somma una tantum pari a 1.300 euro. Tra le misure previste figurano anche l'incremento del Ticket Restaurant a 9 euro e l'estensione delle possibilità di





accesso agli anticipi del Tfr per esigenze personali e familiari.

Welfare e tutela della genitorialità. L'accordo introduce un'integrazione economica della maternità facoltativa che porta il trattamento fino al 50% in più rispetto a quanto previsto dal Ccnl e amplia il sistema dei permessi retribuiti, prevedendo nuovi strumenti per visite mediche, ricoveri dei figli, percorsi di adozione, lutti e situazioni caratterizzate da particolare fragilità familiare.

Smart working e nuova organizzazione del lavoro. Contestualmente al rinnovo del Contratto integrativo, azienda e organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un'intesa specifica dedicata all'organizzazione del lavoro, allo smart working e ai processi di mobilità interna. L'accordo conferma il ricorso al lavoro agile per il prossimo triennio e introduce ulteriori elementi di flessibilità. Per i caregiver o con figli conviventi con disabilità direttamente assunti da Stellantis Renting o distaccati presso Stellantis Financial Services viene ridotto il numero minimo delle giornate di presenza obbligatoria, da quattro a due al mese, fino a un massimo di otto. La gestione delle trasformazioni organizzative sarà inoltre accompagnata da un monitoraggio congiunto sul progetto "Moving", per valutare gli effetti delle misure di mobilità interna e a individuare eventuali interventi di tutela per il personale maggiormente coinvolto. Uno specifico tavolo di confronto sarà dedicato anche alle sedi di Napoli e Palermo.

Sanità integrativa e assistenza alle famiglie. Conferma, per il biennio 2027-2028, del piano di assistenza sanitaria integrativa. Previste integrazioni rispetto alle prestazioni garantite dai Fondi Est e Quas, con l'estensione delle tutele ai familiari conviventi fiscalmente a carico e specifiche coperture dedicate alle spese odontoiatriche fino a 1.000 euro.

Un accordo che guarda al cambiamento. Il funzionario nazionale Uiltucs, Massimo Forti, commenta il rinnovo come un passaggio che “si inserisce in una fase di profonda evoluzione del comparto automotive e dei servizi finanziari collegati alla mobilità. Per questo motivo l'intesa non si limita agli aspetti economici, ma punta a costruire strumenti di confronto capaci di accompagnare l'innovazione e rafforzare il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali”.

Tk Elevator, il primo integrativo Più diritti e spazio al welfare

Raggiunto l'accordo dopo un anno di trattativa: i principali dettagli

di Angela **Galli Dossena**

Primo contratto integrativo per gli oltre 500 lavoratori e lavoratrici di Tk Elevator Italia. L'accordo integra il contratto collettivo nazionale del terziario, distribuzione e servizi ed è il risultato di un percorso fortemente voluto dai lavoratori e dalle lavoratrici e sostenuto dalle rappresentanze sindacali in tutte le fasi del confronto.

L'integrativo, sottoposto al voto delle assemblee e approvato, ha durata triennale, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, con clausola di ultra-vigenza. L'accordo si applica a tutto il personale, a tempo indeterminato e determinato, compresi i lavoratori in somministrazione, garantendo parità di trattamento a parità di mansioni.

Rafforzato il sistema di **relazioni sindacali**, articolato su livello nazionale e decentrato, con attenzione alle innovazioni tecnologiche e all'impatto dell'intelligenza artificiale. Previste **agibilità** sindacali aggiuntive, assemblee anche in modalità telematica e l'istituzione di un coordinamento nazionale delle rappresentanze.

Il ricorso ad **appalti** e terziarizzazioni sarà consentito solo nel rispetto di regole condivise, per contrastare dumping contrattuale, lavoro sottocosto e concorrenza sleale, tutelando diritti e salute dei lavoratori.

Ampio spazio è dedicato al benessere e alla **conciliazione**. Riconosciuti il diritto alla **disconnessione**, 8 ore annue di permessi retribuiti per visite mediche, un servizio gratuito di counselling, un mese di congedo parentale aggiuntivo retribuito al 30 per cento e la possibilità di lavoro full remote per le lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino. Previsti anche 3 giorni di **congedo** retribuito aggiuntivi per i padri.

Particolare attenzione al contrasto a **molestie** e violenze, con un mese di congedo retribuito aggiuntivo per le lavoratrici che accedono a percorsi di protezione per violenza di genere e l'avvio di un percorso per definire il ruolo del Garante di parità.

> Reperibilità volontaria: incrementi dell'indennità fino a 300 euro settimanali Maggiorazione del 100% per gli interventi

Il lavoro agile viene regolamentato collettivamente: una giornata a settimana nelle filiali e due all'head quarter, nella fascia oraria 7–19, con diritto alla disconnessione e buono pasto riconosciuto.

Rafforzate le tutele su salute e **sicurezza**, con monitoraggio dei quasi infortuni, formazione aggiuntiva e un'ora di assemblea dedicata.

Regolata anche la **reperibilità**, su base volontaria, con incrementi progressivi dell'indennità fino a 300 euro settimanali nel 2028 e maggiorazione del 100 per cento per gli interventi.

Istituito infine un **welfare** aziendale con importi annui pro capite di 300 euro nel 2026, 400 nel 2027 e 500 nel 2028.

La firma del primo contratto integrativo aziendale in Tk Elevator Italia, raggiunta con impegno dalla Uiltucs, con al tavolo della trattativa il segretario generale di Roma e Lazio Alessandro Contucci, rappresenta un risultato storico, che migliora le condizioni di lavoro e di retribuzione e rafforza il ruolo della contrattazione aziendale nel terziario.





Rinnovato l'integrativo Ied Tutele, salario e lavoro agile

L'anno si è chiuso con un'altra importante firma: le principali novità

di Giulia **Valle**

> Inquadramenti: accelerano i percorsi di crescita, previste indennità e periodo di formazione

Buone notizie che segnano la chiusura del 2025 con un altro contratto integrativo firmato. Stavolta il rinnovo è per Ied, Istituto europeo di design, che ha le sedi italiane di Milano, Torino, Firenze, Roma e Cagliari. L'accordo è stato siglato da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, per la quale ha preso parte al tavolo della trattativa il segretario nazionale organizzativo Paolo Proietti, e ha portato a un rafforzamento complessivo delle tutele normative ed economiche per lavoratrici e lavoratori. La firma arriva dopo un confronto serrato con l'obiettivo di garantire diritti, inclusione e qualità del lavoro in un settore in continua trasformazione.

Conciliazione e diritti individuali. Il nuovo integrativo conferma la possibilità di fruire del congedo parentale anche in modalità oraria e amplia il diritto ai permessi per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. I permessi potranno essere utilizzati su base giornaliera o oraria anche per figli fino al compimento dei 14 anni. Aumentano inoltre i permessi per motivi di studio, che salgono a 10 ore annue.

Politiche di genere. Ampio spazio viene dedicato alle politiche di genere. L'accordo introduce un congedo aggiuntivo di tre mesi, oltre a quanto previsto dal contratto nazionale, per le persone inserite in percorsi di protezione dalla violenza di genere. Sono previsti anche percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutte le lavoratrici e i lavoratori sui temi dell'inclusività, delle discriminazioni e della prevenzione delle molestie.

Intesa economica. Sul piano economico, l'accordo definisce un nuovo sistema di salario variabile collegato a indicatori di qualità e produttività. Il valore dei buoni pasto viene fissato a 8 euro ed esteso anche alle lavoratrici e ai lavoratori in modalità di lavoro agile.

Più confronto, regole condivise. L'integrativo rafforza il sistema di relazioni sindacali, basato su informazione e confronto a livello nazionale e territoriale, e conferma le agibilità sindacali già presenti. Per la prima volta viene inoltre siglato un accordo nazionale sul lavoro agile, che ne disciplina modalità di adesione, fruizione e programmazione, prevedendo un monitoraggio periodico con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Gruppo Sgb Humangest Holding, firmato un contratto di qualità

Siglato l'integrativo: le novità previste per le lavoratrici e i lavoratori

di Mario **Grasso**

> Previsto un monitoraggio sulla parità di genere per una equità retributiva e per la conciliazione di tempi di vita e lavoro

Partecipazione, benessere e qualità del lavoro. Con queste tre parole si potrebbe riassumere il significato più profondo dell'ipotesi di contratto integrativo aziendale firmata il 27 gennaio scorso tra il Gruppo Sgb Humangest Holding, realtà attiva nel settore dei servizi per il lavoro e delle risorse umane, e Uiltucs, Fisascat Cisl e Filcams Cgil.
L'accordo, che si applicherà ai 390 dipendenti cui viene applicato il Ccnl Terziario Distribuzione Servizi, è un passo iniziale e fondamentale verso il rafforzamento delle relazioni sindacali all'interno del gruppo. A tal proposito, sulle relazioni sindacali è stato definito un doppio livello di confronto nazionale e territoriale con incontri periodici, più ore di permessi per le rappresentanze sindacali, la creazione di una bacheca sindacale elettronica e le assemblee anche in modalità telematica.
Sulle pari opportunità e l'inclusione, azienda e sindacati hanno istituito la commissione paritetica "Pari opportunità" per monitorare e proporre iniziative sull'equità retributiva, la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, il contrasto a discriminazioni dirette e indirette, il contrasto alla violenza e la promozione di misure e/o azioni volte a favorire le pari opportunità. La discussione sull'organizzazione del lavoro ha messo al centro il benessere delle persone con lo scopo di migliorare la qualità della vita personale e lavorativa e sostenere le famiglie e la genitorialità.
Da questo punto di vista è stato trovato l'accordo per una flessibilità nell'orario di lavoro in ingresso e in uscita e nella gestione della pausa pranzo. Il lavoro agile viene definito in un giorno a settimana da definire con il proprio responsabile, salvo esigenze organizzative relative alle dimensioni delle sedi.
Viene istituito un permesso retribuito aggiuntivo per il giorno del proprio compleanno. L'accordo prevede pure una serie di misure di supporto alla genitorialità:





250 euro per sostenere delle spese per l'asilo nido o servizi di cura dell'infanzia, tre giorni annui di permesso retribuito aggiuntivi per l'assistenza ai figli in caso di malattia; due giorni di permesso aggiuntivo per i figli con disabilità o necessità di supporto individualizzato, tre giorni per i dipendenti che devono gestire il trasferimento di un genitore in una residenza sanitaria assistenziale.
Sono state estese le condizioni di accesso per l'anticipo del trattamento di fine rapporto rispetto a quanto previsto dalle leggi in vigore. Sono state definite condizioni di miglior favore rispetto alla contrattazione di primo livello sulla conservazione del posto di lavoro in caso di gravi patologie ed è stata attivata una banca ore solidale come strumento di sostegno che pone l'impresa come una comunità coesa di persone.
Sul fronte economico, il nuovo accordo aziendale prevede una serie di iniziative interessanti a partire dalla definizione di un salario variabile basato su criteri di trasparenza, equità e misurabilità, un premio welfare annuale di 250 euro per il personale di staff con almeno sei mesi di anzianità, un premio "Sgbday" che aumenta in base all'anzianità aziendale, i buoni pasto elettronici con un incremento progressivo del valore che passerà dai 7 euro del 2026 ai 9 euro del 2028, un contributo ulteriore (il 3% se il dipendente versa a suo carico una percentuale pari o superiore al 2%) per chi aderirà alla previdenza complementare Fon.Te rispetto a quanto già previsto dal Ccnl, il programma di referenza "Porta un amico in Sgb" che prevede un premio di mille euro tramite Ticket Compliments per chi segnala un candidato successivamente assunto dal Gruppo. Sul benessere delle persone, le parti hanno definito una serie di strumenti tradizionali e innovativi come lo sportello psicologico aziendale grazie a un pacchetto di sedute gratuite in collaborazione con la piattaforma digitale "Unobravo", il programma benessere aziendale "Wellhub" che offre un ventaglio ampio di attività e strumenti per il benessere psico-fisico.
Un focus è dedicato ai temi dell'inclusione, delle pari opportunità e della diversity, attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche con funzioni di monitoraggio e proposta, nonché alla formazione continua e alla crescita professionale, anche mediante l'utilizzo dei fondi interprofessionali. In ultimo un capitolo è dedicato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa che prevede momenti tra le parti di informazione, confronto e proposte di azioni di miglioramento su questi temi. La disponibilità reciproca al dialogo, saper mediare sui punti critici durante il confronto, la volontà reale di fare il bene della popolazione aziendale ha portato il risultato sperato in tempi ragionevolmente rapidi. Cosa che oggi, nel mondo delle relazioni sindacali italiane, può risultare banale ma per nulla scontata.

Lottomatica, c'è l'accordo Incrementi economici e tutele

Segnato un punto di svolta nel panorama delle relazioni industriali

di Samantha **Merlo**

Non è stata una semplice maratona, ma una vera e propria prova di equilibrismo tra istanze diverse e visioni del futuro. La notizia della formale approvazione dell'ipotesi di accordo per il Contratto integrativo aziendale (Cia) di Lottomatica Group Spa, arrivata a seguito del responso positivo dell'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori, segna un punto di svolta nel panorama delle relazioni industriali.

Il percorso che ha portato alla firma il 22 gennaio 2026 non è stato privo di ostacoli. Chi ha vissuto la trattativa parla di momenti di estrema delicatezza, in cui il dialogo sembrava lasciare spazio alla tensione. Eppure, proprio quando il sentiero appariva più impervio, le organizzazioni sindacali hanno saputo trasformare le potenziali divergenze in un punto di forza. Uiltucs, Filcams e Fisascat hanno trovato una sintesi che è risultata decisiva e lungimirante.

È stata una partita a scacchi giocata con il cuore rivolto alle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori: il nuovo assetto contrattuale tocca infatti pilastri fondamentali che vanno dalla sfera di applicazione alle relazioni sindacali, passando per l'orario di lavoro, la banca ore solidale e il welfare.

Rilevante è la vittoria ottenuta sull'ampliamento della sfera di applicazione del contratto: l'estensione delle

> È stata una partita a scacchi giocata con il cuore rivolto alle necessità di lavoratrici e lavoratori





tutele del Cia a un perimetro societario vasto e complesso è un importante risultato. Sono quindi diverse e più numerose rispetto alla scorsa tornata contrattuale le realtà che ora cammineranno insieme sotto lo stesso tetto di diritti. Il nuovo accordo si applica infatti a Lottomatica Group Spa, Lottomatica Spa, Lottomatica Videolot Rete Spa, Gbo Italy Spa, Lottomatica Scommesse Srl, Big Srl.

Questa estensione del perimetro non è solo un dato tecnico, ma una conquista politica che garantisce a una platea molto più ampia di dipendenti l'accesso alle medesime tutele, dai congedi parentali al welfare. È la dimostrazione che, quando il sindacato sa fare sintesi e squadra, il perimetro dei diritti non può che allargarsi.

Tra i successi più tangibili di questa architettura sociale si inseriscono il potenziamento degli strumenti legati al Premio di risultato e l'incremento delle misure di welfare. Inoltre, spicca l'importante traguardo economico del buono pasto, il cui valore è stato innalzato a 9 euro, mantenendo invariata la disciplina normativa preesistente.

L'accordo pone un accento deciso sulla tutela di genere e sul contrasto alla violenza e alle molestie. Non si tratta solo di dichiarazioni di principio, ma dell'impegno concreto a promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi la dignità di ogni persona e garantisca pari opportunità di crescita professionale, respingendo con forza ogni forma di discriminazione. Le parti hanno ribadito che la salvaguardia della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori è una condizione imprescindibile per la qualità del lavoro stesso.

L'accordo del 2026 integra il passato: restano infatti fatte salve le storiche conquiste, confermando una continuità nei diritti che non era affatto scontata all'inizio del confronto.

Con questa firma, Lottomatica e le organizzazioni sindacali scrivono una pagina di buone relazioni sindacali, dove la complessità è stata vinta dalla coesione e dove la tutela del lavoro è tornata a essere, con forza, il baricentro di ogni decisione.

Farmacisti, grande mobilitazione! Oltre 60mila in sciopero: un successo

Doppia mobilitazione per chiedere il contratto a Federfarma e Assofarm

di Giulia **Valle**

> Presidi e manifestazioni con adesioni record per chiedere anche la corretta valorizzazione della professionalità

Hanno fatto sentire le loro ragioni con dignità e forza, le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie private di ogni angolo d'Italia, che hanno scioperato a novembre scorso dando vita a presidi, manifestazioni e iniziative diffuse su tutto il territorio nazionale. Una mobilitazione partecipata, che ha visto una forte adesione e, in molti casi, anche la solidarietà dei clienti, che si sono fermati ai presidi per informarsi, esprimere sostegno e condividere le ragioni della protesta.
Lo sciopero di 24 ore, proclamato dalla Uiltucs, con Filcams e Fisascat, ha coinvolto oltre 60mila addette e addetti del settore. In diverse città, alle iniziative hanno partecipato lavoratrici e lavoratori in camice, delegati sindacali e strutture territoriali, rendendo visibile una vertenza che riguarda non solo chi lavora nelle farmacie private, ma la qualità stessa di un servizio sanitario di prossimità. Molti clienti hanno espresso comprensione e appoggio, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto ogni giorno da farmaciste e farmacisti e la necessità di condizioni di lavoro e salari adeguati alle responsabilità richieste.
Al centro della protesta resta la distanza con Federfarma. I sindacati hanno denunciato una trattativa bloccata, segnata da un atteggiamento di chiusura che continua a rinviare risposte su temi fondamentali: aumenti retributivi in linea con il costo della vita, riconoscimento della professionalità, carichi di lavoro sostenibili e maggiori tutele contrattuali. Le proposte concrete e sostenibili per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, scaduto il 31 agosto 2024, sono portate spesso all'attenzione di Federfarma dalla segretaria nazionale Uiltucs Marianna Flauto. E non chiedono la luna, i lavoratori e le lavoratrici. Solo salari più giusti, una migliore conciliazione tra vita e lavoro, percorsi di formazione e valorizzazione delle competenze, anche alla luce dell'evoluzione verso la farmacia dei servizi. In altre parole, ciò che gli spetta.





Non solo le lavoratrici e i lavoratori delle farmacie private sono scesi in piazza: anche quelli delle farmacie speciali hanno fatto sentire le loro ragioni con uno sciopero che ha fatto registrare a giugno numeri record: media dell'80%, punte del 100% in numerose realtà. Ad alzare la voce in questo caso sono state le lavoratrici e dei lavoratori delle Farmacie Speciali, oltre 6mila farmaciste, farmacisti e collaboratori dipendenti delle circa 1.700 imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso e laboratori farmaceutici, prevalentemente concentrate nel Centro Nord Italia.
Alla base della protesta lo stallo dei negoziati per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale Assofarm, scaduto il 31 dicembre 2024, e l'assenza di risposte adeguate sul piano economico e normativo rispetto alle richieste avanzate unitariamente dalle organizzazioni sindacali. Dal Veneto al Piemonte, passando per Lombardia, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Marche, Liguria, Umbria, Abruzzo e Trentino-Alto Adige, numerosi i presìdi e le iniziative promosse nelle piazze italiane a sostegno della vertenza, che vede al centro il bisogno del recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, la valorizzazione delle professionalità e il riconoscimento del ruolo sempre più centrale svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori delle farmacie pubbliche nell'ambito della farmacia dei servizi e dell'assistenza sanitaria di prossimità.
Le organizzazioni sindacali in entrambi i casi hanno chiesto la rapida riapertura del confronto negoziale, nella convinzione che il risultato della significativa partecipazione alla mobilitazione non possa essere ignorato. Dopo oltre un anno dalla scadenza del contratto e la mobilitazione è ripartita in entrambi i casi, sia verso Federfarma che verso Assofarm, una trattativa che la parte sindacale ha orientato nella direzione di dare risposte concrete sul piano salariale, professionale e normativo alle attese delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto. Le trattative, al momento della pubblicazione della rivista, stanno andando avanti.

Formazione, l'equilibrio conta Quale ruolo ha assunto il tempo

L'arte di conciliare creatività e qualità con l'intelligenza artificiale

di Vittorio **Zucchetti**

Sfogliando l'ultimo numero della Harvard Business Review, lo sguardo, nella prima pagina viene catturato da qualcosa che non ci si aspetta da una rivista di management: un orologio. Non un grafico, non un modello teorico, ma un oggetto che racconta il tempo attraverso la pazienza necessaria a costruirlo. È la campagna Patek Philippe, Only Human A Story About Skill.

Alla Patek Philippe possono volerci anni per formare i nostri specialisti più qualificati. È uno dei motivi per cui non produciamo più orologi di quanti ne realizziamo oggi. Non siamo dei maghi. Nella nostra azienda a conduzione familiare, tutto ciò che facciamo si fonda sulle competenze e sulla creatività delle nostre persone. Competenze profondamente umane, che non possono essere accelerate né sostituite. Solo gli esseri umani possono accettare la sfida di spingersi sempre fino al limite di ciò che è possibile.
(Thierry Stern, presidente della Patek Philippe)

Le parole del presidente Stern sembrano rivolte a chiunque si occupi di apprendimento: formare richiede anni, dedizione, creatività umana. Nulla può essere accelerato, nulla può essere delegato a una scorciatoia tecnica, ma è frutto di un progetto educativo "solo umano" Questa immagine invita a guardare la formazione senza illusioni. È un processo lungo, fatto di tentativi, revisioni, ripetizioni. Un processo che richiede intenzionalità e che perde senso quando viene ridotto a semplice erogazione di ore. La sua efficacia non risiede nella quantità, ma nella qualità della relazione che riesce a instaurare con chi apprende. Ogni percorso formativo autentico chiama in causa una responsabilità condivisa. La responsabilità di chi progetta l'intervento formativo, che deve interrogarsi sul senso e sulla forma. La responsabilità di chi eroga l'intervento, che accompagna senza mai sostituirsi. E, forse soprattutto, la responsabilità di chi vive il momento formativo, chiamato a diventare progressivamente "protagonista" della propria conoscenza, capace di farla propria, di usarla con misura, di integrarla nel proprio lavoro e nel proprio modo di pensare.
La pandemia ha reso evidente questa tensione. L'aula fisica è diventata rara e la distanza digitale ha preso spazio. Il vantaggio logistico è stato chiaro; quello educativo molto meno. In molti casi, la partecipazione si è ritirata dietro monitor spenti e microfoni muti. La presenza è diventata amministrativa. La distanza ha favorito una deresponsabilizzazione silenziosa, facendo emergere una domanda oggi inevitabile: che cosa stiamo davvero generando nelle persone? È in questo spazio di riflessione che la formazione degli adulti ha iniziato ad ampliarsi. L'aula continua a essere un luogo vivo di relazione e confronto, ma oggi dialoga con strumenti che ne estendono la portata. L'apprendimento non è più confinato in un tempo e in un luogo: accompagna la vita, scorre accanto al lavoro, si intreccia Ai gesti quotidiani. La formazione diventa un ecosistema. In questo ecosistema, due linguaggi stanno assumendo un ruolo sempre più rilevante: l'Intelligenza Artificiale e i Podcast. Non come alternative alla formazione, ma come estensioni naturali del suo raggio d'azione.

> La distanza favorisce una silenziosa deresponsabilizzazione L'aula resta il luogo vivo di confronto

L'Intelligenza Artificiale entra nel processo formativo come un nuovo interlocutore. Non sostituisce il pensiero umano, ma lo affianca. Nell'apprendimento delle lingue diventa un compagno di dialogo inesauribile; sui temi della sicurezza sul lavoro ricrea scenari complessi; nel micro-learning quotidiano suggerisce esercizi brevi e mirati. Sempre più spesso, inoltre, è in grado di ascoltare la persona, interpretare i bisogni e trasformarli in percorsi personalizzati. Non decide al posto nostro: amplia lo spazio della scelta. Accanto all'AI si è affermato il linguaggio dei Podcast, uno dei luoghi più fertili dell'apprendimento contemporaneo. Diciotto milioni sono gli italiani che li ascoltano, secondo gli ultimi dati Nielsen. Ma il loro valore non è nella diffusione, bensì nella libertà che introducono. Libertà di scegliere quando ascoltare, senza orari imposti. Libertà di interrompere, tornare indietro, riascoltare. Libertà di approfondire seguendo un'intuizione personale o di abbandonare un contenuto che non risuona.
Il podcast restituisce all'apprendimento una dimensione spesso dimenticata: la libertà come



valore educativo. Non obbliga, non prescrive, non valuta. Chiede attenzione, non obbedienza. In questo spazio libero, l'adulto è chiamato a una responsabilità nuova: scegliere, dare continuità, costruire un proprio percorso di senso. Ogni ascolto diventa un atto intenzionale, un gesto di cura verso la propria crescita. È una formazione che non impone un programma, ma accompagna la persona nei suoi movimenti. Permette percorsi di apprendimento unici, costruiti intrecciando ciò che si ascolta con ciò che si vive. Una formazione che si adatta al progetto di vita e di lavoro di ciascuno, e proprio per questo diventa profondamente singolare. Questa libertà, tuttavia, non va confusa con l'assenza di struttura o di riconoscimento. La letteratura sull'apprendimento degli adulti mostra da tempo come autonomia e certificazione non siano in contraddizione, ma possano rafforzarsi reciprocamente.

Già gli studi fondativi sull'andragogia di Malcolm Knowles evidenziavano come l'adulto apprenda in modo più efficace quando può auto-dirigere il proprio percorso, assumendosi responsabilità su obiettivi, tempi e significato dell'apprendimento (Knowles, The Adult Learner). Ricerche successive sul self-directed learning hanno ulteriormente chiarito che l'apprendimento auto-diretto non è sinonimo di apprendimento informale non strutturato, al contrario, produce risultati più solidi quando è inserito in quadri chiari di valutazione e riconoscimento (Candy, Self-Direction for Lifelong Learning; Garrison, 1997). In questa prospettiva, libertà nei percorsi e rigore negli esiti non si escludono, ma si sostengono. Questa visione è oggi assunta anche a livello istituzionale. Le politiche europee sul riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali (Vnfil), così come il Quadro Europeo delle Qualifiche (Eqf), riconoscono esplicitamente che competenze acquisite attraverso esperienze auto-formative, contestuali e non tradizionali possono essere validate e certificate, se rese osservabili e valutabili (Raccomandazione del Consiglio Ue, 2012; 2018). In questo senso, podcast, micro-apprendimenti, autoformazione guidata e apprendimenti situati non rappresentano una zona grigia dell'educazione, ma un'estensione coerente del sistema formativo. Quando integrati in dispositivi di validazione, permettono di coniugare libertà dell'adulto e riconoscimento formale delle competenze. La libertà non indebolisce la formazione: ne aumenta la responsabilità. E la certificazione, quando riconosce percorsi realmente vissuti, smette di essere un adempimento formale per diventare una garanzia di qualità e di senso. Per comprendere questa complessità, l'Ikebana offre una metafora efficace. In quest'arte di composizione floreale giapponese ogni composizione nasce dall'equilibrio tra tre linee: la radice, il sostegno, il cielo. Così è la formazione oggi. L'aula radica, l'Ai apre possibilità, i podcast sostengono nel quotidiano.

FONDO PROFESSIONI

Avviso 04/2026
Piani formativi one to one e per piccoli gruppi

L'Avviso prevede il finanziamento di attività personalizzate, destinate al singolo dipendente o a un piccolo gruppo di allievi, realizzabili anche sul posto di lavoro.
L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà rispettare le seguenti tempistiche, con riferimento alla condivisione con le Parti sociali e alla presentazione dei piani formativi al Fondo:

SPORTELLO	APERTURA PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI A FONDOPROFESSIONI	TERMINE INVIO MAIL-PEC ALLE PARTI SOCIALI PER LA CONDIVISIONE PIANI FORMATIVI	TERMINE PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI A FONDOPROFESSIONI
4°	Lunedì 12/10/2026	Giovedì 29/10/2026	Venerdì 13/11/2026 entro le ore 17.00

Avviso 05/2026
Piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di Rete

L'Avviso consente di finanziare piani formativi pluriaziendali promossi dai Titolari di rete.
L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà rispettare le seguenti tempistiche, con riferimento alla condivisione con le Parti sociali e alla presentazione dei piani formativi al Fondo:

SPORTELLO	APERTURA PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI A FONDOPROFESSIONI	TERMINE INVIO MAIL-PEC ALLE PARTI SOCIALI PER LA CONDIVISIONE PIANI FORMATIVI	TERMINE PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI A FONDOPROFESSIONI
2°	Giovedì 22/10/2026	Giovedì 05/11/2026	Venerdì 20/11/2026 entro le ore 17.00

Avviso 08/2026
Piani formativi per le certificazioni ISO

L'Avviso prevede il finanziamento di attività formative dedicate agli Standard ISO, destinate al singolo dipendente o a un piccolo gruppo di allievi.
L'Ente attuatore, per conto dell'Ente proponente, dovrà rispettare le seguenti tempistiche, con riferimento alla condivisione con le Parti sociali e alla presentazione dei piani formativi al Fondo:

SPORTELLO	APERTURA PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI A FONDOPROFESSIONI	TERMINE INVIO MAIL-PEC ALLE PARTI SOCIALI PER LA CONDIVISIONE PIANI FORMATIVI	TERMINE PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI A FONDOPROFESSIONI
-	Lunedì 14/09/2026	Giovedì 01/10/2026	Venerdì 16/10/2026 entro le ore 17.00

---

fonTer

Avviso n. 02/2026
Kit Generalista

Il C.d.A. di FonTer con Deliberazione N. 5 del 21/04/2026 ha stanziato la somma di euro 1.500.000,00 per il finanziamento di Percorsi Formativi Kit Generalisti.
L'Avviso è rivolto ai lavoratori/trici dipendenti di Aziende Aderenti a FonTer entro e non oltre il 30/04/2026.
L'Avviso prevede due Sessioni di Presentazione:

- Iª Sessione con una dotazione finanziaria di euro 1.000.000,00 (un milione) con scadenza entro il mese di maggio 2026.
- IIª Sessione con una dotazione finanziaria di euro 500.00,00 (cinquecentomila) con scadenza entro il mese di ottobre 2026.

Fondimpresa

Avviso n. 01/2025
Competenze di base e trasversali

Con l'Avviso n. 1/2025 "Competenze di base e trasversali", Fondimpresa intende finanziare Piani formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze di base e trasversali dei lavoratori delle imprese aderenti, successivi alla qualificazione di Cataloghi formativi predisposti dai Soggetti iscritti nell'Elenco dei Soggetti Proponenti del Conto di Sistema a valere sull'Avviso 6/2024.
I Piani formativi, composti dei corsi contenuti nel Catalogo al quale si riferiscono, possono essere presentati esclusivamente attraverso la piattaforma informatica PSP, nella seguente finestra temporale:
dalle ore 9.00 del 27 ottobre 2026 e fino alle ore 13.00 del 10 novembre 2026

Avviso n. 01/2026
Politiche Attive

Con l'Avviso n. 1/2026 "Interventi relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro a favore di disoccupati e/o inoccupati", Fondimpresa finanzia la realizzazione di Piani formativi finalizzati all'acquisizione di abilità e competenze che favoriscano la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori e, più nello specifico, finalizzati a incentivare la realizzazione di interventi volti alla qualificazione/riqualificazione di disoccupati e/o inoccupati da assumere nelle imprese aderenti.
Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 21 aprile 2026 fino ad esaurimento risorse e comunque non oltre le ore 13.00 del 31 dicembre 2026.

Avviso n. 03/2026
Innovazione

Con l'Avviso n. 3/2026 "Formazione a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti", Fondimpresa finanzia piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo.
Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità a partire dalle ore 9.00 del 29 settembre 2026 fino alle ore 13.00 del 30 ottobre 2026.

---

for.te. fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario

Avviso n. 02/2025
Politiche Attive

Attraverso il presente Avviso, sono finanziabili i Piani riferiti a tutti i comparti (CTS – LST – ASE); per ogni Piano formativo dovrà essere indicato nel formulario on-line il relativo comparto.
I Soggetti Presentatori possono far pervenire i Piani a For.Te. entro la scadenza del 20 ottobre 2026, ore 18.00.

Invito n. 01/2026

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Artigianato ha deliberato la pubblicazione dell'Invito 1°- 2026 articolato nei seguenti ambiti generali di intervento e relative Linee di finanziamento:

Linea 1 – Linea di formazione per lo sviluppo territoriale e settoriale per complessivi € 4.000.000,00 (quattromilioni/00)
I Progetti di formazione dovranno essere candidati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 della seguente data, 23 febbraio 2027

Linea 2 – Linea di formazione di Progetti di Sviluppo attraverso Accordi Quadro Regionali per complessivi € 4.000.000,00 (quattromilioni/00)
I Progetti di Sviluppo dovranno essere candidati sulla piattaforma informatica del Fondo entro e non oltre le ore 12.30 del 15 dicembre 2026 e del 16 marzo 2027.

Linea 3 – Linea di formazione integrata con FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato) per complessivi € 250.000,00 (duecentocinquantamila/00)
I Progetti ammessi a finanziamento sono finanziati sino a completo esaurimento delle risorse sopra indicate.

Linea 6 – Linea di formazione dedicata alle microimprese per complessivi € 1.000.000,00 (unmilione/00)
I Progetti dovranno essere candidati, sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, entro e non oltre le 12,30 della seguente scadenza: 4 novembre 2026.

Linea 8 – Linea di formazione a sostegno delle nuove adesioni e delle aziende che non hanno beneficiato di contributi dal 2015 (Interventi Just in time) per complessivi €1.500.000,00 (unmilionecinquecentomila/00).
I Progetti di formazione Just in Time possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, dal 1° luglio 2026 fino ad esaurimento delle risorse e dovranno comunque essere candidati sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, nella quale sono predisposti appositi sportelli quindicinali di presentazione e si precisa inoltre, che la presenza degli sportelli caricati sulla piattaforma, nonché la eventuale candidatura di progetti sugli stessi, non è garanzia di accesso al contributo. È facoltà del Fondo disporre, con le modalità ritenute più opportune dal Fondo stesso, la sospensione o chiusura di sportelli prima della scadenza prevista. I medesimi sportelli potranno inoltre prevedere durate diverse ancorché preventivamente comunicate.

Linea 10 – Linea della Bilateralità Artigiana per complessivi € 250.000,00 (duecentocinquantamila/00).
I Progetti di formazione possono essere presentati, a scadenza continua ed aperta, a partire dal 1° luglio 2026 fino ad esaurimento delle risorse e dovranno comunque essere candidati sulla piattaforma informatica di Fondartigianato, nella quale sono predisposti appositi sportelli quindicinali di presentazione e si precisa inoltre che, la presenza degli sportelli caricati sulla piattaforma, nonché la eventuale candidatura di progetti sugli stessi, non è garanzia di accesso al contributo. È facoltà del Fondo disporre, con le modalità ritenute più opportune dal Fondo stesso, la sospensione o chiusura di sportelli prima della scadenza prevista. I medesimi sportelli potranno inoltre prevedere durate diverse ancorché preventivamente comunicate.

ENTI BILATERALI

ebipro.it

www.federterme.it

quadrifor.it

ebincolf.it

ebinter.it

ebnt.it

ebitnet.it

ebidim.it

ebinvip.it

ebnaip.it

ebntur.it

ebnter.it

ebinprof.it

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

agidaesalussociosanitario.life

cassaportieri.it

fontur.it

fondofast.it

cassacolf.it

fondoest.it

enteaster.it

coopersalute.it

fasiv.it

cadiprof.it

quas.it

fasifar.it

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

fondofonte.it

previdenzacooperativa.it

FORMAZIONE CONTINUA

foncoop.coop

fondimpresa.it

fonder.it

fondoforte.it

fondoprofessioni.it

fonter.it

fondartigianato.it

Ferie, risarcimenti, reintegri Le pronunce della Cassazione

Compendio di sentenze nel terziario. Pronunce che fanno

di Sara **Frangini**

Dai licenziamenti illegittimi alle contestazioni che vanno avanzate in modo non sproporzionato, come troppo spesso accade, fino ai permessi per chi ha la cosiddetta 104. Ecco una selezione di alcune sentenze che riguardano lavoratrici e lavoratori del terziario, che creano anche in alcuni casi un precedente. Come quella relativa al riconoscimento della Naspi anche nei periodi di riposo retribuito, che quindi non interrompono la continuità contributiva.

> Interessante la decisione della Consulta: bocciato il tetto alle 6 mensilità per i licenziamenti illegittimi: incostituzionale

Licenziamenti illegittimi, la Consulta boccia il tetto alle 6 mensilità: "È incostituzionale"

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 115 del 21 luglio 2025, ha dichiarato l'illegittimità del limite massimo di sei mensilità previsto come risarcimento per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, cioè quelle con meno di sedici dipendenti.

Secondo i giudici, tale soglia viola i principi di adeguatezza, proporzionalità e personalizzazione del danno, impedendo al magistrato di valutare caso per caso l'entità del risarcimento. Una rigidità che, di fatto, rende la tutela del lavoratore poco efficace e non dissuade il datore dal ricorrere a licenziamenti arbitrari.

La Corte evidenzia inoltre come il criterio dimensionale — basato unicamente sul numero di dipendenti — non rifletta la reale capacità economica delle imprese, che può variare anche all'interno della stessa categoria. Per questo motivo, il limite delle sei mensilità è stato giudicato inadeguato e contrario ai principi costituzionali di equità e tutela effettiva del lavoro.

Revoca del licenziamento: si chiariscono limiti ed effetti

Con l'ordinanza n. 16630 del 14 giugno 2024, la Corte di cassazione – sezione lavoro – ha ribadito che la revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro ha natura di diritto potestativo, cioè un potere che può essere esercitato unilateralmente, senza che sia necessaria l'accettazione del lavoratore.

Secondo la Suprema Corte, quando la revoca viene effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento, il rapporto di lavoro si ripristina automaticamente e retroattivamente (ex tunc). In tal caso non si configura alcun obbligo di risarcimento per il datore di lavoro, poiché la revoca produce effetto immediato e riporta le parti nella situazione precedente al recesso.

Il caso trae origine dal ricorso di una lavoratrice di una società di panificazione, licenziata per giustificato motivo oggettivo e, successivamente, per giusta causa a seguito della mancata ripresa del lavoro dopo la revoca del primo licenziamento. La Corte d'appello di Torino aveva ritenuto tempestiva la revoca del primo licenziamento, in quanto il telegramma di annullamento era stato inviato entro il termine previsto, anche se ricevuto il giorno successivo.

La Cassazione ha confermato tale interpretazione, chiarendo che, per rispettare il termine dei quindici giorni è sufficiente che la revoca sia inviata entro il termine, non che venga materialmente ricevuta dal lavoratore nello stesso periodo.

In sostanza, ciò che conta è la data di invio, non quella di ricezione: un principio coerente con la natura unilaterale e immediatamente efficace dell'atto di revoca.

La decisione segna un punto fermo nella giurisprudenza sul tema, confermando che il datore di lavoro, se si ravvede in tempi rapidi, può correggere il proprio recesso senza necessità di consenso del dipendente e senza dover corrispondere indennizzi, purché rispetti i limiti temporali fissati dalla legge.

Licenziato per motivi disciplinari: Cassazione conferma il reintegro

La Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con l'ordinanza n. 27698/2024 del 25 ottobre 2024 ha respinto il ricorso presentato da una società contro la decisione della Corte d'Appello di Milano, confermando la reintegrazione di un dipendente licenziato per motivi disciplinari e l'erogazione di un'indennità risarcitoria.

Nel caso esaminato, il lavoratore era stato licenziato dalla società per condotte disciplinari che la Corte d'Appello aveva giudicato non di gravità tale da giustificare la misura espulsiva. In particolare, la Corte territoriale aveva ritenuto che le infrazioni contestate — tra cui l'ingresso in azienda fuori turno, il mancato

uso dei dispositivi di protezione individuale (Dpi) e l'accesso non autorizzato — potevano rientrare tra le sanzioni conservative, non estreme, secondo le clausole contrattuali.
La Cassazione ha aderito all'orientamento della Corte d'Appello, stabilendo che quando un contratto collettivo contiene clausole generiche o elastiche che prevedono sanzioni conservative per comportamenti equivalenti a quelli contestati, il giudice può ragionevolmente attribuire la condotta del lavoratore a tale previsione contrattuale. In tali casi, il ricorso al licenziamento — forma disciplinare massima — può essere ritenuto sproporzionato.
L'ordinanza rafforza il principio che il potere disciplinare del datore di lavoro — compreso il licenziamento disciplinare — è soggetto a limiti stringenti: la sanzione deve essere proporzionata alla condotta effettiva e interpretata in conformità alle clausole previste dal contratto collettivo, anche se esasperate in forma "elastica" o "generica".

Ferie e permessi valgono come lavoro
Così la Cassazione rafforza le tutele
Con la sentenza n. 13558 di questo maggio, la Corte di cassazione ha ribadito un principio importante per milioni di lavoratori e lavoratrici: le giornate di ferie e i permessi retribuiti devono essere considerate a tutti gli effetti come giornate di lavoro effettivo.
Il caso nasce da un ricorso riguardante il calcolo dell'indennità di disoccupazione Naspi. Un lavoratore aveva contestato l'esclusione, nel conteggio delle settimane utili ai fini del sussidio, delle giornate di ferie e permessi maturate durante il rapporto di lavoro. Secondo l'ente previdenziale, tali giornate non costituivano attività lavorativa vera e propria.
La Cassazione ha però dato torto a questa interpretazione, stabilendo che il diritto alla Naspi si fonda sull'effettività del rapporto di lavoro, non sull'esecuzione materiale della prestazione. Di conseguenza, anche le giornate in cui il dipendente si trova in ferie o usufruisce di permessi retribuiti – perché previste dal contratto e pagate dal datore di lavoro – devono essere computate come tempo di lavoro effettivo.
Un principio che incide anche nel terziario, dove la gestione di ferie e permessi è spesso oggetto di controversie. In molti casi, infatti, i lavoratori part-time o stagionali rischiano di vedere ridotte le proprie settimane contributive a causa della discontinuità dei rapporti di lavoro.
Ferie e permessi, dunque, non sono solo un diritto al riposo, ma parte integrante del tempo di lavoro, con tutti gli effetti giuridici ed economici che ne derivano.

Permessi Legge 104: obbligatoria comunicazione al datore di lavoro
Con l'ordinanza n. 5611, la Corte di cassazione, sezione lavoro, ha stabilito che il lavoratore che usufruisce dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 per l'assistenza a familiari con disabilità deve informare preventivamente il datore di lavoro dell'assenza programmata.
Secondo la Suprema Corte, la mancata comunicazione preventiva può rendere illegittimo l'utilizzo del permesso e giustificare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte dell'azienda.
La decisione conferma che il diritto ai permessi resta pienamente tutelato, ma deve essere esercitato nel rispetto del principio di correttezza e buona fede nei rapporti di lavoro. L'obbligo di comunicazione consente infatti all'impresa di organizzare correttamente i turni e le attività produttive, garantendo un equilibrio tra esigenze assistenziali e continuità del servizio.



Icts, il cambiamento globale con il terziario avanzato

Storie di impegno sindacale, panel, sessioni e focus normativi

di Mario **Grasso**

> Degne di nota le azioni sviluppate in Polonia contro le big tech multinazionali e le attività di Unionen

Cambiamento globale, centralità del terziario avanzato nel mondo del lavoro, futuro della digitalizzazione. Questi i temi principali del Congresso Uni Europa Icts, che si è tenuto a Copenhagen il 22 e 23 aprile 2026, su cui si sono confrontati i circa 200 partecipanti tra sindacalisti, rappresentanti sindacali aziendali ed esperti del Vecchio Continente.

Nel suo discorso di apertura Daniel Hügli, presidente di Uni Europa Icts, ha presentato le sfide che attendono il sindacato europeo dei servizi e dell'Information and Communication Technology.

Così come Andreas Keil, assessore all'occupazione, integrazione e servizi alle imprese di Copenaghen, Katrine Evelyn Jensen, deputata danese, e Mads Samsing, presidente federale del sindacato Hk Denmark, che hanno condiviso le loro storie di impegno politico e sindacale per una buona occupazione per il proprio territorio. So Soulemane, presidente mondiale Uni Icts e Oliver Roethig, segretario regionale Uni Europa, hanno portato il loro saluto integrando i contributi precedenti con riflessioni sul livello internazionale e gli impegni che attendono il sindacato dei servizi e del terziario avanzato nei prossimi anni.

La prima sessione di approfondimento sui temi del congresso si è concentrata sulle attività di sindacalizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, in giro per l'Europa: dalla Germania alla Svezia, dalla Polonia all'Irlanda, i relatori hanno presentato le iniziative portate avanti negli ultimi anni per organizzare le lavoratrici e lavoratori informatici e delle telecomunicazioni. Le prospettive sindacali dai vari Paesi hanno messo in luce limiti e opportunità normative nella rappresentanza sindacale di queste categorie. Degne di nota, in particolare, le azioni sviluppate in Polonia contro le big tech multinazionali, le attività di comunicazione del sindacato svedese Unionen, e l'assenza di una legge che tuteli la possibilità di organizzarsi in



un sindacato come Cwu all'interno delle aziende in Irlanda.
Il secondo panel, invece, ha condiviso le iniziative di ricerca realizzate con Uni Europa e alcuni sindacati europei, come nel caso della ricerca sulle condizioni di lavoro da remoto grazie al lavoro delle federazioni sindacali italiane delle telecomunicazioni o l'interessante contributo del sindacato rumeno Sitt sull'organizzazione e la comunicazione sindacale dei moderatori di contenuti sui social network e in particolare su Tik Tok. A chiudere i lavori della seconda sessione, la ricerca tedesca del sindacato Ver.di sulle condizioni di lavoro nel settore Ict in Germania, lasciando poi le conclusioni e i saluti finali a Daniel Hügli.
La seconda giornata, invece, è iniziata con il contributo di Valerio De Stefano, docente italiano di diritto e ricercatore internazionale con sede in Canada all'Osgoode Hall Law School. Il suo intervento si è concentrato sugli ultimi trend tecnologico-normativi e il rapporto con la politica e il pericolo che le derive estremiste della politica possano influenzare i processi tecnologici internazionali. Il punto, secondo il giurista, è rimettere al centro la persona nell'uso degli strumenti innovativi attraverso il dialogo sociale. Oggi c'è il rischio concreto che il codice delle piattaforme e delle applicazioni tecnologiche, usate nelle aziende, sia lontano dai bisogni di lavoratrici e lavoratori.
A seguire la tavola rotonda sul ruolo delle parti sociali per governare il cambiamento tecnologico. Un confronto tra sindacato, esperti e politica sulle sfide che riguardano l'Europa: intelligenza artificiale, rischi psico-sociali, privacy, licenziamenti, normative europee, lavoro tramite piattaforme, competenze digitali e formazione, sovranità digitale.
Marianne Vind (eurodeputata danese del partito S&d), Valerio De Stefano (docente di diritto), Andreas Holbak Espersen (Direttore di Digital), Oliver Roethig (segretario regionale Uni Europa), Ramona Pineros Lopez (Fsc-Ccoo, Spagna) e Fernando Berzal (Ugt, Spagna) hanno portato il loro contributo sui vari livelli di discussione politica e sindacale. Dalla discussione nelle istituzioni europee sulla direttiva per i lavoratori delle piattaforme agli accordi sindacali sulla formazione in Spagna con Telefonica, dall'Ai Act all'osservatorio danese sull'intelligenza artificiale. Le esperienze raccontate hanno mostrato come l'impegno per migliorare le condizioni di lavoro nel settore (e anche sugli altri settori impattati dai cambiamenti tecnologici) su questi temi sia continuo e porta, anche se con fatica e punti di vista diversi, risultati.
La tavola rotonda si è conclusa con l'intervento di Birte Dedden di Uni Europa Icts, che ha ripercorso alcuni dei principali risultati del periodo 2022-2025. Tra le iniziative di Uni Europa ha citato le ricerche sull'intelligenza artificiale e sulla gestione algoritmica, la pubblicazione di linee guida su come le organizzazioni sindacali affiliate possano, concretamente, rivendicare un ruolo nelle decisioni relative all'utilizzo dell'Ia nei luoghi di lavoro. È stata, inoltre, creata una banca dati contenente diversi esempi concreti di contratti



collettivi riguardanti l'impiego della gestione algoritmica nei vari Paesi europei. Birte Dedden ha inoltre evidenziato numerosi esempi di solidarietà internazionale oltre i confini nazionali su questioni quali retribuzioni, condizioni di lavoro, parità, impatto dell'Ia. Tutti temi in linea con il piano strategico 2026-2030 di Uni Icts, illustrato da Benjamin Parton in qualità di responsabile del dipartimento. Parton ha sottolineato l'importanza del momento storico in cui ci troviamo, nel quale forze potenti stanno cercando di indebolire la legislazione e la regolamentazione progressiste dell'Unione europea, concepite per proteggere le lavoratrici e i lavoratori dagli effetti negativi della rapida diffusione dell'intelligenza artificiale nell'intero settore Icts. Infine, lo spazio dedicato al rinnovo delle cariche in Uni Europa Icts. Dopo 5 anni alla guida dell'organizzazione, un commosso Daniel Hügli di Syndicom, Svizzera, ha lasciato l'incarico di presidente di Uni Europa Icts e ha passato il testimone a Marijo Kožić, proveniente dal sindacato croato Hst. Entrambi hanno ricevuto un lungo applauso dalla platea. Daniel Hügli ha sottolineato l'importanza di un sindacato europeo forte ed efficace, capace di confrontarsi con avversari potenti in una fase di profondi cambiamenti in Europa e nel mondo. Il nuovo presidente eletto di Icts, Marijo Kožić, ha concluso la conferenza con un forte messaggio di avvertimento sulle sfide che l'attuale modello di relazioni sindacali. "L'era digitale – ha evidenziato Kožić - sta cambiando tanto le lavoratrici e i lavoratori quanto i datori di lavoro. L'organizzazione sindacale è la chiave, ma dobbiamo passare strategicamente da un modello di sindacalizzazione basato sulla singola impresa a uno fondato sul settore. La questione non è se i cambiamenti digitali avverranno, ma se noi, come sindacati, ci limiteremo a reagire oppure saremo in grado di orientarli".



IL TERZIARIO È IL MOTORE DELL'ITALIA. NOI LA SUA PROTEZIONE.

Commercio, servizi, turismo, sono alla base del nostro modo di vivere e ogni giorno milioni di clienti vengono a contatto e interagiscono con lavoratrici e lavoratori di questi settori. UIL TUCS garantisce a chi è occupato nel terziario stabilità, formazione, sicurezza e dignità salariale non solo per rendere migliore il lavoro, ma per rendere migliore la nostra società e la nostra economia, facendo dell'Italia un paese più giusto e più bello.

UILTuCS

LA UIL DEL TERZIARIO



Fon.Te.
FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

DA 30 ANNI
GUARDIAMO AL FUTURO

La previdenza complementare che si prende cura del tuo domani

Fon.Te. è il Fondo Pensione Complementare di riferimento per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi).
Un'Associazione senza scopo di lucro che si impegna ogni giorno per contribuire a costruire un futuro migliore.

Scopri come aderire su:
fondofonte.it

"Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I 'Le informazioni chiave per l'aderente' e l'Appendice 'Informativa sulla sostenibilità', della Nota informativa".

Confcommercio
CGIL FILCAMS
FISASCAT CISL
UILTuCS

DIRETTRICE RESPONSABILE
Sara **Frangini**

DIRETTORE EDITORIALE
Mauro **Munari**

REDAZIONE
Mario **Grasso**
Paolo **Proietti**
Giulia **Valle**

HANNO COLLABORATO
Angela **Galli Dossena**
Samantha **Merlo**
Antonio **Vargiu**
Vittorio **Zucchetti**

PARTECIPAZIONE
Periodico di informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS
Autorizzazione Tribunale di Roma N° 524 del 22.09.1997

AMMINISTRAZIONE
Via Nizza, 128 - 00198 Roma

EDITRICE
A.G.S.G. srl
Via Nizza, 128 - 00198 Roma
info@agsg.it
www.agsg.it
T. 06 84242247

PROGETTO GRAFICO
Net in Progress - Roma

STAMPA
Gaspodini Arti Grafiche S.r.l.
Via Enrico Schliemann, 11 - 00178 Roma

CON LA COLLABORAZIONE DI
Samanta **Arrigo**
Barbara **Mancinelli**
Maria Luisa **Salerno**
Sara **Vasta**

PUBBLICITÀ
info@agsg.it

COMMERCIALE

Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inserti - prezzo secondo numero pagine e colore
Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa
Informazione ai sensi del Regolamento Ue N° 679/2016

Il numero è stato chiuso il 10 settembre 2026
Ogni contenuto presente è aggiornato a questa data



La salute di tutti, il valore di ciascuno

QuAS: cos'è

La **Cassa Assistenza Sanitaria Quadri QuAS** è un fondo di **Assistenza Sanitaria Integrativa** iscritto all'Anagrafe dei Fondi presso il Ministero della Salute.

Nasce nel **1989** su impulso delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro del Commercio, Turismo e Distribuzione Moderna Organizzata**

QuAS: cosa fa

Garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**, rimborsando le spese sanitarie definite nel **Tariffario Nomenclatore**

Opera **senza finalità di lucro**

Si fonda su principi di **solidarietà, mutualità e uguaglianza,** garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle Aziende e dai Lavoratori

QuAS: i numeri chiave

Assiste attualmente oltre **135.000** Iscritti, di cui circa **3.000** in quiescenza

Gestisce le relazioni con oltre **27.000 Aziende**

Rimborsa circa **2.600 tipologie di prestazioni sanitarie**, tra cui:

visite specialistiche e diagnostica, fisioterapia, psicoterapia, interventi chirurgici, odontoiatria, terapie oncologiche, gravidanza sicura e sostegno al neonato, assistenza per la non-autosufficienza, cure termali, prevenzione, lenti correttive della vista

Ha attivato convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie e 150 presidi territoriali di ottimo livello, nei centri urbani a maggiore densità di Iscritti

Visita il sito **www.quas.it**

Confcommercio · FederDistribuzione · CGIL FILCAMS · CISL FISASCAT · UILTuCS