



Nella giornata di ieri, 9 luglio, si è tenuto l'incontro per il rinnovo del Contratto Nazionale del comparto Federculture, al quale ha partecipato anche il Segretario Nazionale UGL Terziario, Luigi De Mitri Pugno.

Durante il tavolo, abbiamo esaminato punto per punto tutti gli articoli del contratto, evidenziando con chiarezza le modifiche proposte dalla UGL rispetto alla bozza presentata dalla parte datoriale. I principali argomenti affrontati hanno riguardato:

- Organizzazione, orario di lavoro, turni e riposi domenicali
- Indennità
- Materie oggetto di contrattazione sindacale
- Criteri di utilizzo del Fondo art. 68 Ter.
- Lavoro supplementare e straordinario
- Telelavoro e lavoro agile "Smart-working"
- Mobilità del personale
- Incremento economico del contratto

Sull'orario di lavoro la bozza datoriale chiede di spostare l'argomento dalla contrattazione alla consultazione. Tradotto: se un'azienda decidesse di rivoluzionare tutti gli orari potrebbe farlo dopo una semplice consultazione con le OO.SS.. Inaccettabile. L'argomentazione che esistono esigenze particolari è anche ricevibile ma la soluzione deve passare obbligatoriamente da un accordo con i Sindacati. In tal senso mai ci siamo opposti pregiudizialmente ad un confronto. Ovviamente pretendiamo che, un maggiore disagio, venga compensato anche dal punto di vista economico.

Sull'incremento dei tabellari la UGL ha ribadito con forza che l'attuale fase economica, segnata da un aumento significativo del costo della vita, impone un rinnovo che sia dignitoso, concreto e all'altezza delle aspettative dei lavoratori.

È necessario che il rinnovo preveda:

- una "una tantum" sostanziosa, che compensi i quattro anni di vuoto contrattuale dal 2021 ad oggi. Da quanto emerso durante il confronto, l'ipotesi attualmente in discussione è che l'una tantum possa essere pari al doppio rispetto a quella erogata in occasione dell'ultimo rinnovo;
- un aumento percentuale reale che tenga conto del potere d'acquisto eroso dall'inflazione e dalla crescente pressione economica sulle famiglie. Al momento, la parte datoriale ha riferito di essersi confrontata internamente su una possibile revisione della percentuale di aumento, ma non ha ancora fornito alcuna indicazione concreta sul quantum.

È importante sottolineare che un contratto nazionale non riguarda soltanto l'aumento retributivo. Al suo interno sono contenute norme che impattano direttamente sulla qualità della vita dei lavoratori, come la gestione dell'orario di lavoro, i permessi, le indennità e altri istituti fondamentali. Lasciare questi aspetti alla sola discrezionalità aziendale significherebbe rischiare modifiche significative nella vita quotidiana dei dipendenti. Per questo motivo, il tavolo di ieri è durato quasi tre ore: le materie da trattare sono numerose e tutte di primaria importanza. Discutere un contratto significa proteggere diritti, valorizzare il lavoro e dare garanzie certe per il futuro.

Il contratto è molto di più dello stipendio

Non basta dire "ci danno un aumento": bisogna capire **quanto vale davvero e quali diritti ci stanno togliendo o lasciando.**

Per questo abbiamo anche chiesto, tra le altre cose, che venga introdotto **l'indice IPCA** (cioè, l'indice che misura l'aumento del costo della vita al netto dei costi energetici) per **difendere il potere d'acquisto** dei lavoratori.

In pratica:

Se il contratto nazionale scade e non viene rinnovato, dopo qualche mese (da stabilire) lo stipendio base (tabellare) deve comunque aumentare di almeno il 30% dell'IPCA.

Così, **anche senza rinnovo immediato**, ci sarà **un minimo adeguamento automatico**, per evitare che i lavoratori restino fermi mentre tutto aumenta.

In sostanza i lavoratori devono uscire da questo rinnovo valorizzati e incentivati, sia dal punto di vista economico che professionale. La dignità del lavoro e la riconoscenza verso chi da anni contribuisce al funzionamento del comparto non possono essere sacrificati in nome di meri equilibri aziendali.

Un altro punto critico discusso è stato quello della nuova classificazione dei livelli proposta dall'azienda. La UGL ha espresso perplessità profonde, ritenendo che la revisione nasca da esigenze interne legate alla mobilità del personale ma trascuri completamente la valorizzazione delle competenze acquisite dai lavoratori e non introduca alcun miglioramento sul piano retributivo.

Da parte datoriale è arrivato un segnale di apertura, con la disponibilità a rivedere la proposta per venire incontro alle esigenze espresse dalle organizzazioni sindacali.

Infine, abbiamo sottolineato il ruolo centrale di Lazio Crea, l'azienda più grande del comparto, che deve essere il riferimento per un rinnovo equo e lungimirante. Comprendiamo l'intento di rendere il contratto più attrattivo per nuove realtà ma non si può trascurare chi questo contratto lo vive da anni. A questi lavoratori va riconosciuto il giusto valore, con scelte che rilancino la motivazione e la dignità del lavoro.

Seguiranno aggiornamenti sul prossimo tavolo di trattativa, che si terrà il 29 luglio p.v.

per la Segreteria Nazionale Ugl Terziario
Laura Cozzo