

“赛事+文旅”激活区域合作 三城联动共赴“山海情”



推介会现场。

本报讯 本周“苏超”，无锡队将与连云港队在绿茵场展开激烈交锋。9月5日晚，在九里仓商业中心演绎广场，无锡、延安、连云港三城以“苏超无锡行共赴山海情”为主题，启动对口合作文旅联动推介。

夜幕初垂，九里仓演绎广场已被人群围得水泄不通。随着高亢的陕北民歌《山丹丹开花红艳艳》响起，身着羊皮坎肩的延安舞者手持红绸，舞出黄土高原的豪迈。连云港的女子民乐队紧随其后，一曲《敢问路在何方》融入渔鼓、柳琴等元素，瞬间将人带入《西游记》的奇幻世界。当“孙悟空”人偶登场时，孩子们兴奋地叫起来，争相与“大圣”合影。无锡漫才组合《锡游记》压轴登场，用吴侬软语说起“太湖三白”与“小笼包”的趣事，引发阵阵爆笑。

与舞台遥相呼应的市集同样热闹非凡。延安展区的苹果堆成小山，果香四溢，工作人员现场削皮切块，“这是洛川苹果，又脆又甜！”话音未落，试吃台前已排起长队。连云港展区飘来阵阵海鲜香气，游客赵女士买了不少海鲜，“带回去给家人尝尝连云港的海味。”无锡梅村酒酿摊位前，工作人员用竹筒舀起琥珀色的酒酿，“这是古法酿造的，甜而不腻。”不少市民点头称赞：“和我小时候喝的酒酿味道一样，这才是正宗的无锡甜。”

活动间隙，三地共同发布《情系山海 延安、连云港、无锡三城联动多向合作倡议》，提出将以“水乡风情—红色记忆—山海奇景”为轴线，重点打造“红色研学+生态休闲”“文化溯源+滨海度假”等跨区域主题旅游线路，推动三

地旅行社、景区、酒店达成客源互送、产品互推意向，构建无缝衔接的旅游服务共享游网络。“从无锡的拈花湾出发，到延安的枣园，再到连云港的连岛海滨度假，这样的线路能满足不同游客的需求。”无锡市文化广电和旅游局相关负责人介绍，三地还将互送客源，延安的旅行社将组织游客来无锡赏花，无锡的游客则可通过连云港的旅行社预订海滨民宿。

通过体育赛事引流，再以文旅体验留客，这种“赛事+文旅”模式为区域合作提供了新思路。通过在“资源互补、客源互送、市场共建”方面的探索，将“苏超”热度真正转化为“旺文旅、促消费”的引擎，为无锡、延安、连云港三城文旅“东西联动、南北合作”协同发展注入澎湃动力。

（晚报记者 璎珞/文、摄）

观赛“流量”变“留量” “苏超+”串起基层服务新纽带

“苏超”赛事正热，如何精准承接这波流量，并将其转化为可持续的服务动能？连日来，记者走访发现，多个街道和社区以“苏超+”为纽带，持续推出创新服务模式，借助“第二观赛现场”汇聚人气，组织丰富多元的融合活动。一场足球赛，不仅点燃了市民的体育热情，更成为基层公共服务提质增效的创新平台。就业服务、政策咨询、美食市集、亲子互动和文明实践——这些看似与体育并无直接关联的元素，正通过“苏超+”实现有机融合，将短暂的观赛“流量”转化为持久而温暖的服务“留量”。

在梁溪区黄巷街道五河社区，“点亮星夜”主题夜市彻底刷新了人们对社区活动的印象。这里打造的“第二观赛现场”，成为今夏无锡基层服务的一道亮丽风景线。“我们借鉴‘夜市经济’思路，推出‘就业夜市’，利用

晚间人流高峰，让大家在轻松氛围中了解最新就业政策。”黄巷街道便民服务中心负责人介绍。

就业指导区设置在夜市入口显眼位置，工作人员围绕就业补贴、人才引进、社保缴纳等热点问题，提供“一对一”精准解答。“来看球还能顺便咨询政策，太接地气了！”正处在求职迷茫期的大学生小李连连称赞。现场还设有职业规划师摊位，为高校毕业生提供简历优化、面试技巧等全方位指导。

如何借助“苏超”热度激发社区消费活力？五河社区的“苏超”夜市中，休闲美食区人气火爆，多家商户推出特价观赛商品，柠檬水、大米卷、玩具等销量火爆。“这是我们首次尝试‘苏超’主题夜市，效果远超预期。”五河社区工作人员黄炜表示，以往社区活动多在白天，参与的年轻人不多，这次借助晚间赛事，

吸引了大量年轻群体和亲子家庭，不仅增强了社区凝聚力，商户营业额也显著提升。

在惠山区钱桥街道，“苏超”美食夜市与新时代文明实践深度融合，通过“小舜加油站”小程序打造数字化参与平台，实现活动报名、积分兑换一键操作，提升了便民服务的效率。夜市上，安井食品、海景壹号大酒店等本土企业携多款特色美食亮相，为市民带来味觉盛宴，有效拉动了区域消费增长。

“赛事+市集”的创新模式，成功将球迷的观赛热情转化为实际消费动力，展现出“体育经济”对城市消费的强劲拉动。当公共服务遇上创新思维，“流量”就能变成“留量”。在无锡，正有越来越多的赛场激情化为社区温情，体育赛事正成为连接人与人、服务与需求的新纽带。

（毛岑岑）

“停工留薪期”非“医疗期” 企业解雇工伤员工 判赔17万

近日，无锡一起因用人单位混淆“停工留薪期”与“医疗期”概念、违法解除劳动合同引发的劳动争议案件尘埃落定。二审法院最终维持原判，判令用人单位向员工老耿支付违法解除劳动合同赔偿金、加班费及未休年休假工资共计约17万元，为劳动者依法维权划出清晰边界。

工伤后遭解雇，双方各执一词

2022年2月10日，老耿因公外出时不幸遭遇交通事故，导致腰外伤。公司随后为其申请工伤认定，相关部门最终出具《工伤认定决定书》，明确老耿此次受伤属于工伤范畴。

治疗期间，三家医疗机构根据老耿伤情，先后多次出具建休证明，建休时长从最初的5天，逐步延长至一周、两周、一个月不等，建休时间自2月10日持续至8月8日。然而，就在老耿遵医嘱休养、治疗的关键阶段，2022年6月16日，公司向其送达《医疗期满未返岗且不同意调岗解除劳动合同通知函》，单方决定解除劳动关系。

公司方提出解除理由主要有两点：一是依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，主张老耿自2021年9月1日起便因腰腿疾病请假，截至2022年6月，累计病休时间已达6个月的法定医疗期；二是公司称已提前向老耿发出《限期返岗通知函》，但老耿以身体状况不允许为由拒绝返岗，后续公司又发出《医疗期满不胜任调岗通知函》，提出调岗方案，老耿仍明确不同意，故公司依据上述情况解除合同，并表示将支付一次性经济补偿金。

对此，老耿明确表示反对。他认为，自己所受伤害已被依法认定为工伤，当前正处于法定的停工留薪期内，公司在此时单方解除劳动合同，严重违法法律规定，侵害了其合法权益。

厘清概念，法院认定公司违法

案件审理的关键焦点，集中在公司以“医疗期满”为由解除劳动合同是否合法，而这一问题的答案，取决于对“医疗期”与“停工留薪期”两个法律概念的准确区分。

根据相关法律，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除劳动合同的法定时限。其时长根据劳动者的工作年限确定，属于法律规定的“刚性”保护期间，此案中老耿的医疗期不超过6个月。

而停工留薪期则是职工因工负伤或患职业病后，需要接受工伤医疗而暂停工作的特定期间。其时长并非固定统一，而是根据职工就诊、签订服务协议医疗机构出具的休假证明来确定，一般情况下最长不超过12个月。

结合本案事实，法院指出老耿的受伤已被区人力资源和社会保障局依法认定为工伤，且老耿始终处于腰外伤治疗及腰椎术后休养阶段，该期间应认定为停工留薪期，而非公司主张的“医疗期”。

最终，法院判决公司支付老耿违法解除劳动合同的赔偿金80171.62元、2020年4月至2021年9月加班费75004元、2020年未休年休假工资15172元，驳回老耿其他诉讼请求和仲裁请求。（王佳）