



TURISMO • COMMERCIO • SERVIZI

Diario terziario

GIUGNO

Il sindacato si impegna
in un'azione di tutela e denuncia.

“Vogliamo raccontare
per immagini la storia
dei tanti ‘supereroi’
silenziosi e invisibili
che con il loro lavoro,
spesso irregolare, consentono
a tutti i turisti
di godersi le vacanze”

Turismo, è Summer War per i

#Fantastici400000

SOS E STATE DIRITTI #iFantastici 400.000

Bagnini, bariste, camerieri, maitre, cuochi, facchini e lavapiatti stagionali: in nero, “grigio” o coi voucher, senza pensione, infortuni, malattia, permessi, ferie, maternità e con la Naspi fatta a pezzi. Niente #superpoteri per loro. I Diritti non sono un FUMETTO.

Rivolgi alla sede della FILCAMS più vicina per conoscere ciò che ti spetta e il valore del tuo lavoro.

#iFantastici400000 #SummerWar

SIAMO CGIL DOVE SEI FILCAMS ANCHE D'ESTATE

www.filcams.cgil.it/estatediritti

di ROBERTA MANIERI

Non c'è dubbio: i dati relativi agli afflussi turistici in Italia nella stagione estiva del 2015 e nei primi mesi del 2016 fanno ben sperare per il prossimo futuro. Al 2% in più registrato l'anno scorso, si

affiancano i numeri sempre in positivo dei primi mesi dell'anno, compresa Pasqua, e i ponti del 25 aprile e del 2 giugno. Anche i dati relativi all'occupazione sembrano migliorare, ma con una valutazione ponderata viste le

tante forme di lavoro precario e irregolare che si moltiplicano durante la stagione estiva. Baristi, marinai di salvataggio, cuochi, camerieri, lavapiatti, maitre, cameriere ai piani, facchini, receptionist, animatori e portieri di notte, tante figure

professionali che a partire da maggio hanno iniziato a prestare il loro servizio, forse a condizioni di lavoro ancora peggiori che in passato. Se da un lato infatti sembra finalmente che il turismo ricominci a crescere, dall'altro si continua a non dare la giusta attenzione al lavoro e ai lavoratori. Contratti nazionali scaduti e ancora non rinnovati, trattative ferme (Federterme - Aica Federturismo Confindustria, Fipe e Fiavet Confcommercio, Angem e Aci), revisione peggiorativa della Naspi (la nuova assicurazione sociale per l'impiego) e del lavoro accessorio, i voucher. Un allarme che viene lanciato da sindacati e parti datoriali che hanno siglato un avviso comune a sostegno dei 400mila addetti stagionali e per il rilancio del turismo. Le parti chiedono misure concrete e immediate a tutela del lavoro stagionale nel settore,

[L'INTERVISTA]

«Perché è giusto fermare il Ttip»

Parla

Fausto Durante,
responsabile

Politiche europee
e internazionali
della Cgil

di ROBERTA MANIERI

La Brexit darà indubbiamente una scossa all'assetto delle relazioni europee e internazionali con ricadute anche oltreoceano. Ha messo in allerta persino il presidente americano Barack Obama, in scadenza, che teme conseguenze economiche e diplomatiche, ma soprattutto sospetta che il referendum inglese possa interrompere le trattative per firmare il Ttip (Transatlantic Trade and Investment Partnership), il trattato internazionale per la liberalizzazione

commerciale tra Europa e Stati Uniti che ha l'obiettivo di modificare le regole, le barriere tariffarie e abbattere i dazi. Il negoziato per definire uno dei maggiori accordi bilaterali moderni è ormai avviato da più di tre anni, tuttavia le forze contrapposte e gli interessi sono tanti e trovare una soluzione è arduo. Per fermare l'accordo e la spinta delle multinazionali - che lo sostengono - si è formato il movimento "Stop Ttip", un insieme di forze sociali di cui fa parte anche la Cgil. Lo spiega Fausto Durante, responsabile delle Politiche europee e internazionali della confederazione: "Siamo

• SEGUE A PAG. 2

• SEGUE A PAG. 2

DALLA PRIMA

TURISMO, È SUMMERWAR PER I #FANTASTICI400000

sollecitando soprattutto la revisione della Naspi. Al centro del problema c'è la forte stagionalità, fenomeno strutturale che caratterizza questo comparto: dai circa 800mila lavoratori del periodo invernale, si arriva a 1 milione e 200mila addetti durante i mesi estivi. Gli attuali requisiti di accesso alla Naspi, però, comportano la drastica riduzione delle tutele reddituali e contributive per chi lavora da sempre almeno 6 mesi l'anno, prevedendo il dimezzamento della durata e del sussidio di disoccupazione. A preoccupare è anche l'incremento della diffusione dei voucher sempre più utilizzati impropriamente. Nati per

soddisfare le esigenze del lavoro occasionale, le difficoltà emergono quando se ne fa ricorso costantemente per non assumere con il contratto a tempo determinato che avrebbero altri costi per le imprese e altre tutele per i dipendenti. Dal 2014 al 2015, secondo i dati dell'Inps, la vendita dei buoni lavoro è più che raddoppiata (+66%), ma l'aumento più significativo riguarda proprio turismo, commercio e servizi. Nel primo quadrimestre del 2016 ne sono stati venduti 43,7 milioni con un incremento del 43,1% rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso. E gli ultimi interventi del governo volti a limitarne gli abusi non

paiono sufficienti a invertire la tendenza di utilizzare i voucher per giustificare il lavoro nero. Un situazione difficile per chi vuole lavorare nel turismo, aggravata dal mancato rinnovo del contratto nazionale di riferimento scaduto ormai da anni. "La Filcams, da sempre accanto ai lavoratori stagionali, ha intensificato nell'ultimo anno le sue iniziative su ogni fronte - negoziale, politico-istituzionale, mediatico - per dare risposte concrete alle problematiche di una platea occupazionale strategica per la stessa sopravvivenza dei sistemi turistici locali italiani", spiega il segretario nazionale della Filcams Cgil Cristian Sesena. Summer War, i fantastici

400mila, saranno queste le parole d'ordine per l'estate: "Vogliamo raccontare per immagini la storia dei tanti 'supereroi' silenziosi e invisibili che con il loro lavoro, spesso irregolare, consentono a tutti i turisti di godere di periodi di vacanza e svago", spiega ancora il segretario: "SummerWar ha l'obiettivo di promuovere adeguata tutela individuale e al contempo avviare un'azione di denuncia e di emersione". Particolare attenzione verrà dedicata ai giovani che spesso compiono i primi passi nel mondo del lavoro proprio partendo da più o meno brevi esperienze nelle imprese del comparto; e alla legalità, tema assai attuale in un tessuto

produttivo per sua stessa natura esposto a infiltrazioni mafiose e a una costante tendenza a eludere tutte le regole. "È necessario trovare risposte concrete a problematiche strutturali che non possono essere più rinviato o gestite con logica miope - conclude Sesena -. L'industria turistica è troppo importante per l'economia e lo dimostra la seppur fragile ripresa degli ultimi mesi. Noi chiediamo confronto e sedi negoziali in cui mettere in campo le nostre idee a partire dalla Carta del Turismo della Filcams che abbiamo licenziato recentemente. Tutti, a partire dal governo, debbono fare la loro parte." •



DALLA PRIMA

L'INTERVISTA. «PERCHÉ È GIUSTO FERMARE IL TTIP»

favorevoli a un'idea di regolamentazione internazionale del commercio con trattati di libero scambio con creare vantaggi per tutti: cittadini, lavoratori, imprese e governi. Il Ttip però non ha questo obiettivo, ma l'esplicito scopo di abbattere le cosiddette 'barriere non tariffarie', cioè quei regolamenti che in America sono più blandi o inesistenti, mentre in Europa sono frutto di un modello sociale che difende i cittadini su temi come sicurezza sul lavoro, certezza di provenienza cibi eccetera". Il dirigente sindacale racchiude in tre punti la contrarietà della Cgil. Primo fra tutti, la mancanza di evidenze scientifiche sull'impatto che potrà avere sull'economia europea. Uno studio indipendente disposto dalla Commissione Ue dimostrava che, in caso di uno scenario economico favorevole, nel 2025 il Ttip avrebbe prodotto un aumento dello 0,5% del Pil europeo. Previsione rivista successivamente a causa del perdurare della crisi. Ora si stima che l'impatto potrebbe essere solo dello 0,2%. "All'interno di questo 0,2 - spiega Durante - ci sono paesi che ci guadagnano e paesi che ci rimettono. E l'Italia è uno di quelli che potrebbe rimetterci in termini occupazionali: si parla di una diminuzione di 60mila posti di lavoro. Il nostro timore è che in questo contesto abbia la peggio il sistema di regole che permette al modello europeo di essere considerato altamente protettivo nei confronti dei suoi cittadini". La seconda criticità riguarda i contratti collettivi che potrebbero fare le spese della continua deregolamentazione. "La contrattazione nei grandi gruppi può essere considerata dalle imprese americane un elemento distorsivo della concorrenza degli investimenti", osserva Durante, ricordando che in nuovi accordi di libero scambio è prevista la clausola dell'arbitrato internazionale per proteggere gli investimenti. In altre parole, le imprese potranno chiedere che le controversie con gli Stati, quindi tra

impresa e nazione, vengano risolte non dalle legislazioni dello Stato stesso, bensì da una corte arbitrale internazionale. "Se passa questo meccanismo, uno Stato che agisce in favore dei propri cittadini - intervenendo per esempio sulla protezione di malintende particolari o la tutela dei salari medi - può essere messo sotto accusa da una multinazionale, ma soprattutto potrebbe essere giudicato da corti internazionali spesso composte dagli stessi avvocati e consulenti delle multinazionali". Inoltre ci sono rischi gravissimi di contraccolpi sull'agroindustria italiana e la tutela dei marchi per la produzione di alimenti. "Il trattato gemello Ceta tra Europa e Canada in via di approvazione, per esempio, ha salvato solo sette marchi Doc italiani in un elenco di quasi trecento. Il nostro Made in Italy non sarebbe protetto. Un qualunque agricoltore canadese potrebbe produrre una specialità italiana semplicemente con una formula che richiama vagamente l'italianità. Oltre alla totale mancanza di attenzione e tutela dei consumatori che non avrebbero più la garanzia". Il terzo elemento sollevato da Durante riguarda la procedura poco trasparente e avvolta nel segreto con la quale si sta negoziando: non c'è libero accesso alle carte nemmeno per i membri del Parlamento, costretti a una visione frettolosa senza la possibilità di trascrivere o prendere appunti. "C'è un problema di qualità democratica del processo negoziale e di trasparenza di mandato che chiama in causa la natura dell'Europa stessa". In Italia il dibattito non è sviluppato come in altri paesi, l'opinione pubblica è sostanzialmente all'oscuro. Il nostro parlamento ne discute poco e le rappresentanze sociali non possono esprimere la propria posizione. "Ma oggi i tanti elementi chiamati in causa stanno fortunatamente rallentando il negoziato. L'auspicio per la Cgil - conclude Durante - è che ci sia un riapertura su basi completamente nuove". •

SOS VOUCHER

A Bari lo sportello che fa emergere contraddizioni e illegalità

A pochi giorni dal suo avvio - lo scorso 15 giugno - lo sportello "Sos Voucher" aperto nella Camera del Lavoro di Bari sta già dando buoni risultati. Tra i primi a rivolgersi agli esperti Cgil è stata una lavoratrice del turismo impiegata in un pubblico esercizio, la cui condizione ha individuato la possibilità di adire le vie legali contro chi la paga esclusivamente in buoni lavoro superando le soglie di legge. "Lo sportello - spiega Barbara Neglia, segretaria generale Filcams Bari - è nato con l'intento di far capire ai lavoratori impiegati con questi ticket che anche loro godono di diritti e tutele. Le storie raccontate dai lavoratori confermano però ciò che già sapevamo, vale a dire un uso spropositato e in alcuni casi spregiudicato dei voucher che va a incentivare il precariato aprendo nuove strade al lavoro nero". Dal contatto con lavoratrici e lavoratori precari emerge dunque un ritratto poco edificante di molti datori di lavoro, delineando comportamenti sospesi tra furbizia (nella migliore delle ipotesi) e illegalità. "Abbiamo raccolto le testimonianze di lavoratori - racconta Antonio Miccoli, segretario Filcams Bari - che iniziano la giornata con i voucher in tasca, consegnati dal datore, e che li devono restituire a fine turno per vedersi pagare in nero, in contanti. C'è poi la grande catena in franchising che utilizza gli addetti con flessibilità, con la libertà di destinarli giorno per giorno nei diversi punti vendita, pagati formalmente da soggetti diversi, cosicché ognuno non arrivi a superare il limite imposto dalla legge. In questo caso, quindi, lavoro fisso camuffato da occasionale". Lo sportello sarà aperto a Bari tutti i mercoledì dalle ore 16 alle ore 20, mentre un camper effettuerà delle tappe nelle piazze e nei municipi di tutta la provincia per intercettare quanti più lavoratori "voucheristi" possibile. •

[IL CONTRATTO]

Vigilanza privata: inizia il percorso per il rinnovo

di ROBERTO MASSARO

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore vigilanza privata (scaduto lo scorso 31 dicembre) è ai blocchi di partenza. O meglio, i rappresentanti sindacali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno trovato un'intesa preventiva per la redazione di un'ipotesi di piattaforma unitaria da sottoporre alle controparti datoriali. Non prima, però, di aver avuto il via libera dai lavoratori del settore chiamati a esprimersi a livello territoriale nelle assemblee che si concluderanno entro il 15 luglio, e a livello nazionale, per il voto definitivo, il 21 luglio nella riunione dell'attivo unitario del settore. Nelle intenzioni dei sindacati di categoria, il nuovo contratto "scommette sul futuro del settore - spiega Sabina Bigazzi della Filcams - mirando alla ricomposizione della filiera della sicurezza. Con questo documento intendiamo sollecitare le controparti a investire nel comparto, riqualificandolo per un rilancio centrato su una elevata professionalizzazione degli addetti e la definizione di un chiaro campo di applicazione e una coerente classificazione del personale". La piattaforma che viene portata alle assemblee dei lavoratori ha il valore di aver recuperato un percorso unitario dopo la divisione avvenuta tra le organizzazioni sindacali nell'ultimo rinnovo del contratto

L'ipotesi passerà al vaglio di delegati e lavoratori nelle assemblee per concludersi con l'attivo del 21 luglio a Roma

che era stato contraddistinto da notevoli difficoltà, tanto da aver raggiunto una conclusione dopo 49 mesi dalla scadenza. La nuova piattaforma unitaria ha l'ambizioso, ma necessario, obiettivo di innovare provando a proseguire sulla strada della riforma del settore e di tutta la filiera della sicurezza attraverso i seguenti punti chiave. Eccoli in estrema sintesi e come sono riportati nell'ipotesi di piattaforma:

- unico campo di applicazione che identifichi il perimetro del settore;
- classificazione del personale che ricomprenda tutte le mansioni e le professionalità richieste nelle attività riconducibili alla sicurezza;
- rafforzamento della contrattazione di secondo livello e della sua esigibilità, anche per le materie relative all'organizzazione del lavoro;
- rafforzamento della disciplina del cambio d'appalto, rendendola più cogente e vincolante al fine di impedire l'elusione;
- incrementi salariali consoni a sostenere la ripresa dei consumi e coerenti con la specificità professionale del settore.

Si punta a definire un unico contratto nazionale in grado di delineare puntualmente la "filiera" della sicurezza. Obiettivo raggiungibile solo con un intervento chiaro sui confini del campo di intervento del contratto nazionale stesso e con un sistema unico di riconoscimenti economici e normativi per le diverse figure professionali. Tra le tematiche qualificanti e che da molto tempo contraddistinguono il settore senza trovare spesso idonea soluzione, ci sono l'organizzazione del lavoro, turni e servizi per arrivare a ridurre il ricorso al lavoro straordinario e assicurare il giusto riposo ai lavoratori tra un turno e l'altro. A garanzia di tutela dei livelli occupazionali si chiede di intervenire sulle procedure dei cambi di appalto per rendere maggiormente cogenti le norme e ineludibili le regole.

Una specifica attenzione è riservata alla bilateralità e ai servizi che vengono erogati per riuscire a rispondere alle esigenze e alle necessità dei lavoratori e delle loro famiglie, migliorando il tema della previdenza complementare e della sanità integrativa. Al contratto nazionale

dovranno infine corrispondere contratti di secondo livello aziendali e/o territoriali che sono al palo ormai da troppo tempo. Questi dovranno regolare l'erogazione di elementi economici integrativi e riuscire a intervenire sulle materie più rilevanti come l'organizzazione del lavoro. A garanzia di pari tutele per tutti gli addetti del settore, il Ccnl dovrà prevedere un elemento economico di garanzia da applicare alle aziende e agli ambiti territoriali dove non si arrivino a sottoscrivere accordi contrattuali di secondo livello. "Con queste linee di indirizzo - si legge nell'ipotesi di piattaforma - Filcams, Fisascat e Uiltucs ritengono si debba affrontare il rinnovo contrattuale con l'esigenza di sviluppare il negoziato in un arco temporale certo, finalizzato alla priorità di recuperare il potere di acquisto dei lavoratori e consentire alle parti di proseguire, sulla base di proposte comuni, il confronto con le Istituzioni preposte". Quest'ultimo aspetto, relativo al ruolo e al rapporto con le istituzioni, assume ormai una priorità non più rinviabile poiché tutto il settore e il contratto nazionale hanno bisogno di certezze a partire da un maggiore controllo e da garanzie nel rispetto delle regole e delle normative specifiche. Tale intervento deve aiutare a ripristinare legalità e condizioni di concorrenza leale che in questi ultimi anni non ci sono stati, danneggiando i lavoratori e il potenziale sviluppo del settore. •

[TURISMO]

La voce dei protagonisti

di MONJA CAIOLA

G.P. HA 61 ANNI E DAL 1979 LAVORA COME FATTORINO NEL COMPARTO

ALBERGHIERO. Il primo hotel con cui ha avuto un contratto full time è stato il Metropol, chiuso nel 1988. Stagionale per 6 mesi, nel 1989 comincia la sua avventura con uno storico hotel palermitano, l'Astoria Palace. Dopo 18 anni, per G. la storia si ripete e, sotto l'insegna della crisi, le sue ore settimanali vengono ridotte a 35, poi gli ammortizzatori sociali. In una città come Palermo, dove l'arte e la cultura si incontrano con il mare, in un museo a cielo aperto, il settore del turismo comincia a vacillare. Lavoratori e lavoratori con contratto a tempo determinato cominciano a diventare sempre meno, mentre cresce il ricorso agli stagionali, agli extra, agli stagisti. Strutture alberghiere che, per reggere in un mercato fatto di prezzi al ribasso, cominciano a precarizzare il

servizio, affidandolo a lavoratori sfruttati e privati dei loro diritti. Cresce così un mercato malato, di cui diventano vittime le stesse strutture alberghiere che lo hanno generato. Anche G.P. lo è: nel 2013 l'Astoria Palace esternalizza il servizio di pulizia e facchinaggio e lui e i suoi colleghi non sono più dipendenti della struttura alberghiera, ma transitano nella nuova azienda a cui viene affidato il servizio con il passaggio di contratto dal turismo a multiservizi, pur mantenendo le tabelle salariali. L'anno successivo c'è il cambio appalto e si presenta l'esubero da gestire: prima la cassa integrazione, poi i contratti di solidarietà. Alla cessazione dell'appalto entra in scena una nuova azienda, controllata dalla stessa che gestisce l'Astoria Palace - e che dal 12 luglio si occuperà del servizio di pulimento e facchinaggio - ricollocando G.P. e i suoi colleghi, 25 in tutto.

M.M., 45 ANNI, LAVORA ALL'AEROPORTO DI GENOVA.

Ha visto succedersi ben cinque aziende, dal 1999 ad oggi, per la gestione dell'area ristoro in è impiegato. Nel 2005, a seguito del fallimento dell'azienda precedente, subentra My Chef che lo ricolloca insieme ai colleghi con assunzioni ex novo, perdendo, quindi, gli scatti di anzianità. La situazione peggiora però nel 2010 con l'arrivo di Chef Express e dei suoi modelli di organizzazione, basati esclusivamente sulla fungibilità delle mansioni e produttività esasperata. Ed è sotto la loro insegna che va "abolita" la figura del working manager: lo strumento per farlo è quello del trasferimento ritorsivo o l'incentivo all'esodo. Da qui, forse, nasce un atteggiamento ostile nei confronti del sindacato, che rivendica l'alternanza dei turni di lavoro e una comunicazione più

tempestiva per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

STAGIONALE, CONTRATTUALIZZATO, STAGIONALE: È LA CARRIERA DI G.A., DIPENDENTE NH DI PALERMO.

La sua storia lavorativa ha inizio nel 1984 come lavoratore stagionale, per raggiungere il contratto full time a tempo indeterminato nell'88 presso l'ex Jolly Hotel con la qualifica di chef. Nel 2005 la struttura viene rilevata da Nh e dopo 6 anni comincia una strada tutta in salita, fatta di ammortizzatori sociali e riduzione della pianta organica; sino ad arrivare al 2016 e all'intesa sindacale per la trasformazione della struttura alberghiera in stagionale: 4 mesi chiusi e 8 aperti. Un'intesa che non è ancora un accordo, frutto di un lungo negoziato, i cui esiti sono legati alla trattativa nazionale avviata per la nuova procedura di mobilità collettiva aperta da

NH e che diventa l'unica soluzione per scongiurare la chiusura definitiva dell'unico hotel NH presente in città. Così, dopo 32 anni, G.A. tornerà un lavoratore stagionale per soli 8 mesi l'anno.

A differenza di quel lontano 1984, però, avrà un accordo che stabilirà che ogni anno, alla riapertura della struttura, verrà richiamato con un contratto a tempo determinato, mantenendo inquadramento e mansione, nonché gli stessi diritti riconosciuti per un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di cessione o fitto di ramo d'azienda.

G.P., M.M. E G.A. lavorano in quello che dovrebbe essere un settore trainante per la nostra economia, quello del turismo che, incrociandosi con la cultura, dovrebbe esprimere lavoro di qualità. E invece è lavoro precario, incerto, in cui i diritti vengono messi sempre più in discussione. •

[SISTEMI INFORMATIVI, IBM]

Cronaca di un fallimento annunciato

di ROBERTO MASSARO

È possibile che nel 2016 un'azienda che opera nel settore informatico e dell'information technology fallisca? A sentire i vertici di Sistemi Informativi, la risposta è sì. Per questo ha presentato un piano di ristrutturazione che prevede il licenziamento di 156 addetti, quasi il 20% dei complessivi 958 impiegati nelle quattro sedi di Roma, Milano, Torino e Perugia. A farne le spese, principalmente, la sede di Roma, in esubero di 135 addetti tra impiegati e quadri. I restanti esuberanti sono 12 nella sede di Milano, 6 in quella di Torino e 3 negli uffici di Perugia. "Abbiamo già incontrato la

proprietà - racconta Francesco Tranfaglia, delegato sindacale Filcams Cgil - ma non abbiamo colto nessun segnale di apertura. Per i vertici aziendali costiamo troppo, e a nulla sono valse le proposte di ricorso alla solidarietà. Non intendono accettare poi che la crisi sia dovuta a un costante disinvestimento su formazione e nuove tecnologie. Secondo loro, si pagano le spese di un mercato che corre più veloce della capacità dei lavoratori di tenersi al passo con le innovazioni. Colpa nostra, insomma". Sistemi Informativi ha avuto negli anni un percorso più o meno costante di crescita o di semplice tenuta, grazie ai servizi offerti in termini di digitalizzazione della pubblica

amministrazione. Negli ultimi anni, però, nonostante abbia alle spalle un colosso come Ibm, non ha saputo tenere testa al progresso tecnologico (accusano i lavoratori), vittima di modifiche di mercato che hanno portato le P.A. a stilare bandi di appalto per commesse spezzettate invece che per pacchetti completi di servizi (nella tesi dell'azienda). I numeri parlano invece abbastanza chiaro: tra il 2011 e il 2015, a fronte di commesse per circa 50 milioni di euro vengono investiti solo 74 mila in formazione del personale, circa 74 euro a dipendente in quattro anni, oggettivamente insufficienti per dare ai clienti garanzia di assistenza tecnica sempre aggiornata e all'avanguardia. Accanto ai

La storia

Sistemi Informativi nasce nel 1979 a Roma come azienda autonoma crescendo costantemente nel tempo. A metà degli anni '90 viene acquisita da Ibm, operazione che ha comportato la riduzione dei margini di autonomia e di dinamismo manageriale. Nel 2013 il bilancio era in rosso di circa 3 milioni su un fatturato totale di 100 milioni. Si è proceduto quindi alla prima operazione di macelleria sociale, sfruttando l'ammortizzatore sociale della cassa integrazione per scaricare le inefficienze sui lavoratori, 292 dei quali sono stati tenuti a casa per un anno. Nel periodo della cassa integrazione, il sindacato si è battuto per avere un piano industriale che rilanciasse l'azienda e garantisse l'occupazione. Questo piano, definito dalla stessa azienda "The Last Chance", alla fine è stato prodotto, ma è rimasto un libro dei sogni. L'epilogo dei 156 licenziamenti era il destino che Ibm aveva scritto per Sistemi Informativi, ma non è detto che sia finita qui. Cos'altro sta riservando la casa madre alla sua controllata? •

lavoratori della Sistemi Informativi stanno scendendo migliaia di cittadini attraverso una petizione che invita il presidente della Repubblica e il presidente del Consiglio a intervenire per salvare non solo il destino di 156 famiglie, ma un pezzetto importante per il futuro del paese (la petizione <https://goo.gl/7mMFmC>) "I lavoratori chiedono alla casa madre e al management aziendale di ritirare la procedura

di licenziamento collettivo", insiste Francesco Tranfaglia. "Esistono soluzioni non traumatiche in termini occupazionali, come i contratti di solidarietà che potrebbero essere utilizzati per attuare quel cambio di rotta annunciato nel piano industriale, ma che Ibm non ha voluto e non vuole realizzare in futuro". Visto l'esito negativo dell'incontro, le organizzazioni sindacali hanno proclamato un pacchetto di 40 ore sciopero. •

[IL CASO]

Mazal: se a pagare sono soltanto i lavoratori

di LOREDANA COLARUSSO

“Personalmente non ho molte speranze per il futuro”. Rita, delegata Filcams Cgil di Aipa/Mazal Global Solutions, lo racconta da suo punto di vista: “Scrivono solo delle conseguenze politico-finanziarie della vicenda, ma siamo noi lavoratori la vera parte lesa. Abbiamo famiglie, figli e sofferenze alle spalle; e siamo noi a subire le più gravi conseguenze sia dal punto di vista economico che personale. L'unica verità è che non sarà più come prima, tutti i nostri punti fermi sono stati stravolti”. È la sintesi del momento di totale incertezza in cui navigano da mesi i 419 della Mazal Global Solutions, società che si occupa di riscossione tributi locali (tasse sui rifiuti, affissioni pubbliche) per circa 800 Comuni subentrata attraverso una cessione del ramo aziendale da parte di KgS Srl, società in fallimento, che a propria volta l'aveva ereditata da Aipa Spa (Agenzia italiana per la pubblica amministrazione). Tasse e tributi pagati dai cittadini, con i quali i Comuni dovrebbero finanziare servizi pubblici, spariti dalle casse di chi è addetto all'esazione. Il buco è di 125 milioni di euro. Uno scandalo che parte da lontano, da Aipa Spa, fin dal 2013 la più grande società privata di riscossione con oltre 500 dipendenti tra la sede milanese e le agenzie sul territorio nazionale. L'azienda, guidata da Daniele Santucci, desta l'interesse della Guardia di Finanza di Lecco che avvia un'inchiesta su alcune fatture non trasparenti e porta il presidente in galera per peculato (furto di denaro pubblico) nel marzo del 2014. L'inchiesta scopre un vaso di Pandora: il patrimonio societario risulta svuotato da

“Come sempre, siamo noi a subire le conseguenze più gravi. Nulla sarà più come prima”

acquisti alquanto singolari, tra fattorie in Botswana, ranch negli Stati Uniti e residenze turistiche. La truffa prosegue con l'acquisizione delle redini aziendali da parte di Luigi Virgilio, manager finanziario, responsabile dell'avvio di una gara per l'affidamento dell'unico ramo redditizio (quello delle riscossioni), da non permettere l'assegnazione. A gennaio 2015 Virgilio decide di affidarne la gestione, fuori gara, alla Kgs Srl di Pesaro, azienda che non possiede però il permesso ministeriale né il capitale sociale minimo di 10 milioni per poter accedere all'albo dei riscossori. La soluzione non tarda ad arrivare e il ramo di azienda viene subappaltato alla Mazal Global Solutions Spa, una società creata ad hoc che ottiene l'autorizzazione all'attività in seguito al deposito del capitale richiesto a garanzia. Peccato che quei 10 milioni siano in titoli obbligazionari forniti alla Mazal proprio dalla società controllante al 95% la neonata azienda, ovvero la Kgs Srl, titoli all'apparenza solidi. In pochi mesi il tracollo: i titoli di Mazal si scoprono non rimborsabili, i famosi bond fantasma, e l'azienda accumula perdite per oltre 20 milioni; Kgs viene dichiarata fallita dal tribunale di Pesaro; Aipa rischia anch'essa il fallimento e chiede il concordato preventivo. È in questa fase che interviene

la procura milanese con il sequestro delle società affidate a custodi giudiziari e il blocco della richiesta per concordato, dichiarando entrambe insolventi e avviando la procedura per l'amministrazione straordinaria. Parallelamente si sviluppano due inchieste che portano, a fine maggio, a cinque ordini di custodia cautelare: da un lato le indagini sui titoli fantasma (che vedono indagati i vertici Aipa tra i quali l'ex sindaco forzista di Como, Bruni, e il patron del Lecco Calcio, Bizzozzi); dall'altro il filone per bancarotta fraudolenta, con l'arresto di Luigi Virgilio, Mazal. Intanto in azienda non ci sono i soldi per pagare i fornitori, l'Inps e gli stipendi. Una situazione esplosiva in cui naturalmente a pagare il prezzo maggiore sono i lavoratori. In un contesto caratterizzato da azioni irresponsabili e fraudolente dei "vertici", quale destino sia riservato ai questi ultimi purtroppo se lo chiedono in pochi. Confusione e precarietà predominano incontrastate tra i dipendenti che a oggi non hanno percepito diverse mensilità dello stipendio e che responsabilmente proseguono la propria attività lavorativa in un vero limbo. "Tutti noi continuiamo a lavorare con professionalità e competenza, anche in assenza di una giusta, regolare retribuzione - afferma Rita -, ma ormai abbiamo capito che siamo 'un danno collaterale'; non possiamo accettare che i Comuni siano più tutelati di noi. E poi c'è una domanda alla quale non riusciamo a trovare risposta: perché chi doveva sorvegliare non è intervenuto prima?". La Filcams in questi mesi si è trovata insieme ai dipendenti a gestire questa situazione paradossale a causa dell'impossibilità di intervenire strutturalmente, per i limiti legati ai

sequestri e alle confische imposti per giusta causa dai magistrati. È un contesto in cui si possono gestire le sole emergenze. A Bologna ad esempio, dove la Mazal, in consorzio con altra società, ha potuto ottenere un accordo per il passaggio del servizio e di tutti i dipendenti evitando la perdita dei posti di lavoro. A Bari, dove si è giunti alla revoca delle undici lettere di licenziamento grazie all'intervento su azienda e sul Comune. A Civitavecchia infine, dove è in corso una trattativa per salvare alcuni dipendenti a rischio uscita. I lavoratori sono in fermento e le azioni di mobilitazione della passata settimana hanno tentato di dare risalto alle loro condizioni e alle conseguenze sociali che 419 posti di lavoro perduti potrebbero significare. "Lo sciopero è stato un successo. Mai è accaduto nella storia di Aipa/Mazal", conclude Rita: "Sono stati giorni di aggregazione con un grande spirito di partecipazione, ci siamo sentiti forti e consapevoli e siamo certi che in caso di necessità riusciremo a ritrovare questa forza". L'attesa per la nomina dell'amministratore straordinario è stata crescente perché offrirebbe ai sindacati la possibilità di avviare un percorso di collaborazione e di tutela della continuità occupazionale, assicurando ai dipendenti i pagamenti regolari degli stipendi e la prosecuzione di un'attività per cui potrebbero essere mantenuti i posti di lavoro. Una nomina finalmente arrivata, ma che prevede tempi lunghi di attuazione e l'avvio di una fase ancora più complessa dell'attuale. La Filcams si impegnerà ad esserci sempre e a utilizzare tutti i mezzi a propria disposizione per limitare i danni enormi che i lavoratori stanno incolpevolmente subendo. •

rassegna **sindacale**

Direttore responsabile Guido Iocca
Proprietà della testata Ediesse srl
Via di Porta Tiburtina, 36-185 Roma

Editore Edit. Coop.
società cooperativa di giornalisti,
Via dei Frenetani 4/a, 00185 - Roma

Registro Tribunale di Roma n. 301/2004
del 19/7/2004
Iscrizione R.O.C. 2743

Ufficio abbonamenti m.radicioni@rassegna.it
06/44888201 - 06/44888296

Ufficio vendite
06/44888230 - s.abbatini@rassegna.it

Grafica e impaginazione
Massimiliano Acerra, Cristina Izzo, Ilaria Longo

Diario terziario

TURISMO • COMMERCIO • SERVIZI

Inserto d'informazione della Filcams Cgil

Via L.Serra, 31, 00153 Roma, tel. 06/5885102
e-mail: posta@filcams.cgil.it - www.filcams.cgil.it

A cura di Roberta Manieri

Ufficio Stampa Filcams Cgil nazionale
Tel 06/58393127 - cel 3494702077
e-mail: ufficiostampa@filcams.cgil.it

Chiuso venerdì 1° luglio 2016