

# Diario TERZIARIO

TURISMO • COMMERCIO • SERVIZI



INSERTO D'INFORMAZIONE DELLA FILCAMS CGIL

giugno | 2018

INTERVISTA A STEFANO LANDI  
di SL&A Turismo e Territorio

*“Il turismo in Italia gode di ottima salute, ma la regolarità e le tutele sul lavoro non seguono la crescita dell’occupazione”*

## CHE ESTATE sarà...



di ROBERTA MANIERI

© SIMONA CALEO

**L**a stagione turistica del 2017 ha finalmente, dopo diversi anni, avuto un andamento positivo. Un trampolino di lancio anche per i mesi invernali?

Il 2017 è stato un anno di netta ripresa per il turismo italiano, attestato dai dati delle sue fonti ufficiali, e forse ancora di più per tutte quelle forme di ricettività che sfuggono alle rilevazioni e purtroppo anche a molte regole (fiscali, lavoristiche, a volte anche sanitarie). A sostenere la tendenza sono stati gli stranieri, che non hanno mai smesso di venire in Italia per turismo. Sia gli europei, che ci considerano un po' il loro "parco divertimenti", sia quelli che arrivano da altri continenti, per cui un'esperienza nel nostro Paese era e rimane

imprescindibile anche a livello formativo. Ma il vero fatto nuovo, almeno dal 2016, è stata la ripresa della domanda interna fortemente depressa dalla crisi almeno a partire dal 2008. I segnali dell'inverno appena concluso, e della primavera ricca di "ponti", sono comunque tutti molto positivi, tanto che aumentano le tensioni sui punti critici per l'eccesso di domanda, da Venezia alle Cinque Terre, e si fa un gran parlare di overtourism. Solo a Pasqua gli italiani in viaggio sono stati il 2,4% in più rispetto al 2017, e il giro d'affari è cresciuto più che proporzionalmente (7,2%).

**Che stagione estiva si prevede per il 2018?**  
Come noto le prenotazioni si sono spostate molto "sotto data", e le

indagini lasciano sempre più vuoti conoscitivi. In ogni caso gli italiani prevedono di fare più vacanze che nel 2017 in una misura stimabile nel 10%, corrispondente a 3,5 milioni di persone. Anche alcune indagini previsionali condotte dalle regioni sulle proprie imprese confermano quest'ottimismo: solo in Toscana si ipotizza il 4% in più, qualcosa come 2 milioni di presenze. Da notare che, sempre in Toscana, rispetto a 46 milioni di presenze registrate nel 2017 negli esercizi ufficiali, se ne sono stimate altre 48 milioni nella ricettività non convenzionale e non ufficiale. E questo la dice lunga anche sulla capacità di monitorare il lavoro nelle sue quantità effettive e nel rispetto delle regole fondamentali.

DALLA PRIMA

CHE ESTATE SARÀ...

### Il buon andamento del turismo in Italia ha contribuito a migliorare l'occupazione?

Da tutto quanto detto sinora appare chiaro che la misura del lavoro, come avviene adesso, è uno strumento obsoleto e grossolano. Ciò nonostante il barometro dell'occupazione sembra volgere al "bello stabile": i lavoratori dipendenti nel settore registrati dall'Istat sono "almeno" 1 milione e 71 mila nel quarto trimestre 2017, con un incremento rispetto all'anno prima del 9,4%.

### Ci avviciniamo al periodo estivo in maniera diversa per i lavoratori?

Federalberghi, parlando delle proprie imprese, stima una crescita di occupati dell'1,9% nel 2017, ma trainata dai contratti a tempo determinato (+4,4%) a scapito di quelli più stabili (-1%). È un segno evidente che se cresce il lavoro, non per questo crescono la

### Posizioni lavorative dipendenti nelle imprese per settore di attività

(IV trimestre 2017, valori in migliaia e variazioni percentuali congiunturali e tendenziali)

	DATI DESTAGIONALIZZATI		DATI GREZZI
	Valori in migliaia IV 2017	Variazioni congiunturali IV2017/III 2017	Variazioni tendenziali IV 2017/IV 2016
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>3.570</b>	<b>0,2</b>	<b>1,5</b>
<b>Costruzioni</b>	<b>812</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Servizi</b>	<b>8.128</b>	<b>0,6</b>	<b>4,1</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	2.150	0,3	3,1
Trasporto e magazzinaggio	1.016	0,9	2,8
<b>Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione</b>	<b>1.071</b>	<b>+1,6</b>	<b>+9,4</b>
Servizi d'informazione e comunicazione	512	0,2	0,9
Attività finanziarie e assicurative	460	-0,8	-2
Attività immobiliari, professionali, scientifiche e tecniche, noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.840	1	6

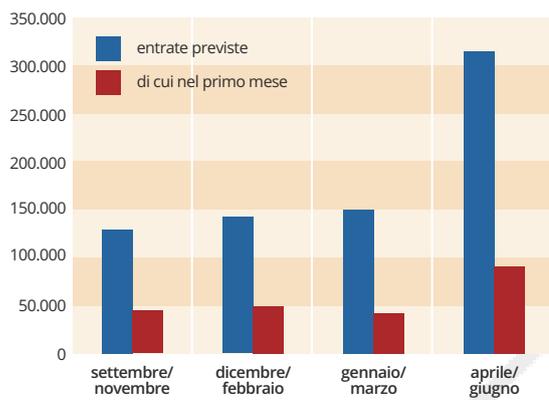
Fonte: Istat, 2018.

regolarità e le tutele. Unioncamere-Excelsior, dal canto suo, definisce ancor meglio il volume del turn-over, prevedendo tra aprile e giugno 2018 oltre 300 mila nuove entrate al lavoro nel settore. Non sono

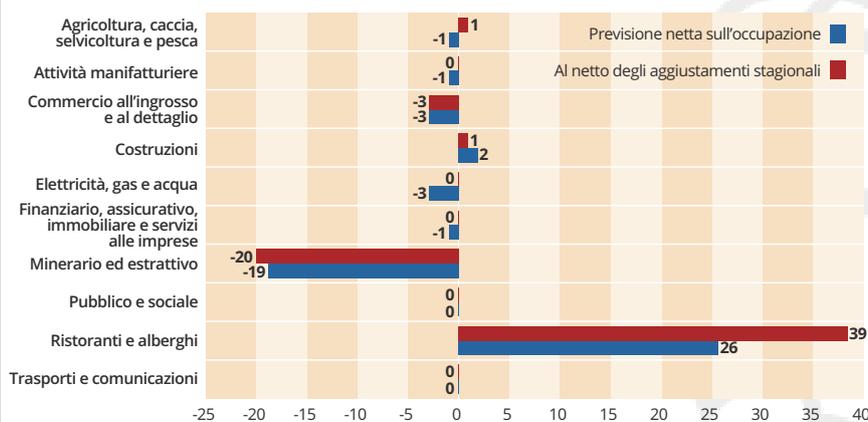
fenomeni nuovi, ma il frutto di una deriva ben più lunga: più lavoro e meno occupazione, più domanda e meno stabilità, per non parlare dei diritti.

### La domanda di lavoro nel II trimestre 2018

Per Manpower, in un contesto non del tutto favorevole, il turismo nel II trimestre 2018 risulta essere il mercato del lavoro più forte dall'inizio del sondaggio, oltre 15 anni fa. I datori di lavoro riferiscono una previsione ottimistica netta sull'occupazione del +26,0%, con un miglioramento notevole di 21 e 23 punti percentuali rispetto al trimestre precedente e all'anno scorso.



Fonte: elaborazioni SL&A su dati Unioncamere Excelsior



Fonte: elaborazioni SL&A su dati Manpower

### Parliamo di lavoro nero e di contratti precari. Quale potrebbe essere il trend del 2018?

Mi sento di usare un'espressione nuova per descrivere quello che sta succedendo: il turismo "ufficiale" vale circa la metà del totale, e questo credo sia vero anche in termini occupazionali. Ma di più, al lavoro "nel" turismo si va affiancando in maniera prorompente – e in misura molto crescente – il lavoro "per" il turismo: mentre infatti le stesse imprese regolari adottano tutti gli strumenti possibili per esternalizzare servizi e conseguentemente lavoro (che diventa quindi di altri settori: dal pulimento alla guardiana, dal catering al trasporto, ecc.), tutto il "nuovo turismo" non si sogna neppure di assumere lavoratori alle regole del settore turistico. Secondo l'Osservatorio Federalberghi il 2017 ha registrato una crescita degli occupati in albergo (+1,9%). L'associazione conferma la diminuzione dei contratti a tempo indeterminato (-1%) e una crescita di quelli a tempo determinato (+4,4%). Il segno della crescita del settore nel nostro Paese rischia appunto di essere questo: un turismo in ottima salute, sorretto da un lavoro grandioso, ma progressivamente svilito. ■

Arrivano importanti novità in tema di organizzazione del lavoro e riconoscimenti economici integrativi. Filcams: “Risultato unico in Europa”. Ecco i dettagli dell’intesa

di ROBERTO MASSARO



TERZIARIO

# Amazon, L'ACCORDO È STORICO

**U**n accordo “storico”, una prima assoluta nel panorama globale della galassia Amazon, quello siglato a Piacenza tra il colosso americano e i rappresentanti sindacali dei lavoratori, tra cui Filcams Cgil, che introduce importanti e sostanziali novità in tema di organizzazione del lavoro e riconoscimenti economici integrativi del contratto collettivo di lavoro. L'accordo è stato siglato il 22 maggio scorso su mandato dei lavoratori che hanno votato al referendum indetto dai sindacati a margine di 5 assemblee. Al voto ha partecipato circa un terzo degli aventi diritto; favorevoli all'accordo poco meno del 70% dei votanti. “Siamo soddisfatti di un risultato al momento unico in Europa – sottolinea Massimo Mensi, che per Filcams Cgil nazionale segue le vertenze Amazon – e speriamo possa spianare la strada all'apertura di tanti altri tavoli di confronto in tutti i paesi dove Amazon ha

una propria sede”. Una soddisfazione non solo italiana, letti i messaggi di congratulazioni che arrivano dalle organizzazioni sindacali di tutta Europa, che per le azioni verso Amazon sono coordinate nell'alleanza “Amazon Workers” di Uni Global Union, composta da sindacati di paesi come Stati Uniti, Germania, Francia, Spagna, Italia, Polonia, Regno Unito e Repubblica Ceca. “È chiaro che Amazon – si legge nel messaggio di Mathias Bolton, responsabile Uni Commerce – deve negoziare con i lavoratori che si sono organizzati in sindacati, e con le pratiche di lavoro di Amazon sotto la lente dei sindacati in Europa e negli Stati Uniti, l'accordo sarà il primo di molti a riformare il modello di relazioni di lavoro fino ad oggi decise unilateralmente dall'azienda”. Felicitazioni anche dai colleghi spagnoli di Comisiones Obreras e da Tim Beaty, direttore dell'International Brotherhood of Teamsters, il

più forte sindacato del Nord America. “Queremos felicitar a sindicatos italianos por su gran acuerdo, hay que sentirse a negociar para conseguir los logros”, cioè “Vogliamo congratularci con i sindacati italiani per il loro grande accordo, dobbiamo sederci e negoziare per raggiungere questi risultati”, scrivono i rappresentanti spagnoli. Principio ispiratore dell'accordo è l'equità, con una redistribuzione dei carichi di lavoro che elimina l'obbligo per alcuni lavoratori del lavoro notturno o pomeridiano, con una riorganizzazione più equa tra tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dei turni di copertura lavorativa nei fine settimana. L'accordo avrà durata annuale, a decorrere dal 17 giugno, e fissa un primo confronto a quattro mesi dall'introduzione, per una attenta verifica dei risultati ottenuti. “Prevede che il lavoro notturno sia inizialmente effettuato solo da dipendenti volontari, contemplando tra l'altro, una maggiorazione del 25%

del compenso previsto dal contratto di lavoro – spiega ancora Mensi – ricorrendo a una turnazione complessiva tra tutti i lavoratori solo nel caso non ci fossero le coperture richieste”. Nella ripartizione del servizio nei weekend, inoltre, la turnazione sarà scandita sulla base delle otto settimane, con 4 fine settimana liberi consecutivi e turni alternati tra sabati e domeniche lavorative. “Siamo di fronte a un accordo importantissimo – sottolinea Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale Filcams Cgil nazionale – anche alla luce degli scioperi e delle proteste dello scorso novembre, quando in occasione del Black Friday molti dipendenti hanno incrociato le braccia proprio per chiedere condizioni di lavoro meno pesanti e impattanti con la vita privata e familiare. Un accordo che può ora aprire la strada verso nuove relazioni aziendali e affrontare temi rilevanti come quello della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro”. ■

**SICUREZZA**

# Tre morti al giorno: LA STRAGE INFINITA

**E** un'autentica ecatombe, con in media tre morti al giorno. Di lavoro, purtroppo, all'alba del terzo millennio, si muore ancora, e la strage pare non volersi fermare, anzi. Nei primi tre mesi del 2018 le morti "bianche" sono state 212, con un preoccupante incremento dell'11,5% rispetto ai primi mesi dello scorso anno. Una tendenza che deve necessariamente invertirsi, puntando per quanto possibile a ridurre drasticamente gli incidenti mortali rendendo più sicuri i luoghi di lavoro. Dalla lettura di dati e statistiche emerge che i decessi sono aumentati con i primi segnali di ripresa economica e più complessivamente dell'aumento dell'occupazione. Lecito chiedersi se questi eventi siano strettamente correlati o se, invece, non sia da ricercare altrove la causa di quella che non può essere, comunque, una semplice coincidenza. La ripresa dell'attività produttiva potrebbe portare con sé l'assunzione di operai e impiegati scarsamente formati per i lavori chiamati a svolgere, aumentando così i rischi di incidenti anche gravi. Non si esclude però che a causare gli incidenti non sia soltanto l'inesperienza dei neoassunti o la troppa sicurezza di lavoratori esperti, ma anche una negligenza diffusa delle imprese, che non investirebbero adeguatamente sul rinnovo

*Deregulation, scarsi investimenti e pochi controlli sono alla base delle tante, troppe, morti sul lavoro, in aumento dell'11,5% rispetto all'anno scorso*

di **ROBERTO MASSARO**

di impianti e attrezzature. Il lungo elenco delle vittime, tra gennaio e maggio di quest'anno conta 270 nomi, in gran parte dipendenti di ditte che lavorano in appalto. In questa circostanza va forse ricercato il vero motivo della scarsa sicurezza, con operai comandati a svolgere le più svariate mansioni in luoghi che non conoscono e a usare macchinari sempre diversi. E quando si arriva a offrire manodopera intermediata in subappalto – i casi noti sono moltissimi, con esempi eclatanti di subappalto di quarto o quinto grado – i rischi aumentano, e con questi gli incidenti. A ciò si somma il fatto che di fronte alle sempre più frequenti catene di appalti e subappalti, il controllo delle condizioni di lavoro (qualità e sicurezza) risulta sempre più complicato tanto per le case madri appaltatrici quanto per le piccole imprese. La sicurezza si garantisce (all'italiana) più con l'espletamento di



© MARCO MERLINI

qualche obbligo burocratico, con la richiesta di certificazioni formali sulla carta, ma che non assicurano nulla sul piano della pratica. Di qui la necessità, sollecitata dai sindacati, di analizzare più attentamente le cause degli incidenti, per provare a fare un passo avanti e non limitarsi a dare alle statistiche solo un valore quantitativo. "Se iniziassimo a leggere i dati in chiave qualitativa – dice Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale Filcams Cgil – potremmo capire quali sono le costanti, gli elementi comuni di ogni incidente, provando a sondare le cause reali di ogni tragico evento o ciclo di eventi, prevedendo investimenti adeguati e mirati in termini di prevenzione e formazione, di vera e propria educazione alla sicurezza per tutti i lavoratori". Dall'associazione dei mutilati e invalidi del lavoro, l'Anmil, arriva anche la proposta per l'istituzione di una procura specializzata che affronti esclusivamente i casi di infortunio e di malattia professionale, perché nella maggior parte dei casi non si arriva a definire responsabilità oggettive. "Abbiamo bisogno di un intervento forte – dice ancora Gabrielli – che coinvolga tutte le parti per migliorare la sicurezza nei posti di lavoro e il controllo del rispetto delle regole, un piano strategico di interventi mirati e coordinati. Tutti – conclude – dobbiamo sentirci responsabili, nessun settore è escluso, e dobbiamo affrontare con fermezza una situazione ormai non più sopportabile. Non c'è più tempo". ■

**I NUMERI**

**N**egli anni '60 le morti sul lavoro erano **4.000 l'anno**. Negli ultimi vent'anni il dato si è assestato tra le 1.000 e le 1.500 vittime. il picco più alto si è registrato nel **2001 con 1.528** vittime; il più basso con le **1.029** vittime del **2017**.

Gli infortuni sul lavoro (mortalità e non) sono diminuiti dai **745.000** del 2012 ai **635.000** nel 2017 (-14,7%).

**212** le morti bianche nei primi tre mesi del 2018 (+11,6% sul primo trimestre 2017) **270** i morti tra gennaio e maggio **2018**.

**Dove?** Lombardia 39; Veneto 26; Emilia-Romagna 24; Piemonte e Lazio 21; Sicilia e Campania 12; Toscana 9; Calabria 7; Liguria 6; Umbria e Friuli-Venezia Giulia 5; Sardegna, Puglia, Molise, Abruzzo, Basilicata e Marche 4; Trentino Alto Adige 1; Valle d'Aosta zero. ■

(Fonte: Inail, Agi)

*Dopo una dura protesta con scioperi e manifestazioni, qualcosa si muove per le addette alle pulizie delle scuole da mesi senza stipendio*

di ROBERTA MANIERI



**L**a Consip ha risolto la “convenzione per l’affidamento dei servizi di pulizia ed altri servizi tesi al mantenimento del decoro e della funzionalità degli immobili per gli istituti scolastici di ogni ordine e grado e per i centri di formazione della Pubblica amministrazioni – lotto 5”, che riguardano il territorio di Frosinone e Latina, stipulata con il raggruppamento temporaneo di imprese Ma.ca costituito con le mandanti Smeraldo e Servizi generali. A motivare la scelta sono stati gravi inadempimenti nella condotta e gestione del contratto, tra cui il mancato pagamento degli stipendi da luglio 2017. Ma facciamo un passo indietro al 6 dicembre dell’anno scorso. Le tre aziende – Ma.ca, Servizi Generali e Smeraldo – da sei mesi non pagano gli stipendi ai propri dipendenti che svolgono le pulizie delle scuole delle province di Frosinone e Latina e, grazie anche alla tenacia delle organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Ultrasporti Uil, la Consip decide di sospendere la convenzione. Purtroppo, però, complice anche la mancanza di un nuovo bando di gara, le stesse aziende continuano a operare, sempre senza pagare gli stipendi. I dipendenti iniziano ad essere esasperati, provano a

FROSINONE E LATINA

## UNO SPIRAGLIO per gli appalti delle scuole

protestare continuando a prestare i loro servizi, ma non ottengono risultati. La situazione è sempre più calda. Inizia la mobilitazione, scioperi, presidi davanti al ministero, e c’è anche qualcuno che come gesto estremo si arrampica sui tetti degli edifici scolastici. Dopo l’ennesimo incontro il 21 maggio scorso, il Miur ha dato chiare indicazioni alle scuole per procedere al pagamento degli stipendi in surroga, ma ancora oggi non tutti hanno ricevuto gli arretrati. “In questi giorni – racconta il segretario generale Filcams Cgil Frosinone Latina, Giovanni Gioia – in provincia di Latina alcuni dirigenti hanno cominciato ad avviare le procedure per il pagamento in surroga, ma ad oggi ancora nessun lavoratore ha ricevuto gli importi certificati e dovuti; mentre nel

frusinate qualche dirigente ha espresso la volontà di pagare, tuttavia c’è molta perplessità sul metodo in quanto le aziende Ma.ca e Servizi generali hanno ridotto unilateralmente i parametri contrattuali dei lavoratori detraendo ore di lavoro sui cedolini paga”. Intanto il 4 giugno, come da programma si è svolto il tavolo presso il ministero del Lavoro alla presenza della direzione Risorse umane del Miur e l’Ufficio Scolastico regionale: un confronto importante anche a seguito dell’apertura delle procedure di licenziamento per tutti i lavoratori da parte delle tre le aziende. Il dicastero si è impegnato a svolgere un’azione di coordinamento tra gli Ispettorati del lavoro territoriali di Frosinone e Latina, per accertarsi del pagamento dei crediti dei lavoratori. I ministeri si sono

inoltre presi l’impegno di avviare un percorso per arrivare alla definizione del nuovo bando di assegnazione, coinvolgendo i dirigenti scolastici in eventuali affidamenti diretti ad aziende che non siano state oggetto di risoluzione del contratto da parte di Consip, e procedere alla sospensione cautelativa del pagamento delle fatture emesse dalle aziende nel caso in cui i lavoratori non abbiano ancora percepito la retribuzione o parte di essa. “Un piccolo passo avanti – afferma Elisa Camellini, segretaria nazionale Filcams Cgil –, ma la strada è ancora lunga. Rimarremo al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori per monitorare gli impegni assunti dai ministeri e il proseguo del percorso, per assicurare la regolarità delle prossime assegnazioni”. ■



L'ACCORDO CHE SALVA 130 POSTI

## STESSO LAVORO, stesso contratto

*Si conclude  
 positivamente  
 il passaggio del  
 Tanka Village da  
 Valtur ad Alpitour*

di **VIVIANA CORREDDU**  
 funzionario Filcams  
 Cgil Genova

**S**iamo in Sardegna, terra meravigliosa e dalle mille risorse, soprattutto – e per ovvi motivi – turistiche. Purtroppo, però, e sempre più spesso, sono proprio le strutture turistiche a rivelare quanto lavoro nero l'Italia è capace di produrre, e quanta disuguaglianza e frammentazione è presente in contesti spesso privi di monitoraggio e verifica sindacale proprio perché estremamente precari nelle condizioni di lavoro e caratterizzati da livelli altissimi di ricattabilità verso gli stagionali. Voglio arrivarci così al positivo accordo tra Filcams Cgil e Alpitour sulla gestione dell'attività alberghiera del Tanka Village di Villasimius che veniva dalla precedente gestione Valtur. Spiega Simona Fanzeco, segretaria generale della Filcams Sardegna: "Valtur aveva attuato principalmente una gestione non diretta del personale, esternalizzando e terzalizzando buona parte

delle attività. Erano quindi nate società e cooperative che gestivano i servizi alberghieri, innescando situazioni complicate ed estremamente difficili da intercettare. Ciò che di fatto è emerso – osserva la dirigente sindacale – è che le condizioni tra dipendenti dello stesso villaggio erano diversificate e al ribasso. In una struttura alberghiera di quel calibro non vi era il comune denominatore fondamentale, cioè l'applicazione del contratto nazionale del turismo per tutti i dipendenti, a prescindere dalle mansioni". È questo uno dei tanti contesti difficili con cui la Filcams si confronta ogni giorno: l'ormai strutturale tendenza a rendere sempre più sgretolato il mondo del lavoro anche in realtà ristrette e facilmente identificabili, che invece diventano evanescenti attraverso l'invisibilità indotta a cui viene portato il lavoratore. "In un panorama estremamente complesso e non

rappresentato dal punto di vista sindacale proprio a causa dell'estrema precarietà e frammentazione – specifica Fanzeco –, ci siamo trovati davanti a contratti nazionali di ogni tipo, dal multiservizi alla logistica fino a contratti firmati da organizzazioni sindacali non rappresentative a livello nazionale, e quindi a lavoratrici e lavoratori assunti con trattamenti economici e normativi diversificati tra loro". La Valtur era arrivata a un punto in cui, relativamente all'attività svolta sul territorio, aveva accumulato un debito tra tasse e contributi tributari pari a 60 mila euro solo per la Sardegna e, di conseguenza, le aziende e le cooperative in appalto hanno iniziato ad avere grossi problemi rispetto ai mancati versamenti della casa madre, tanto da rischiare il collasso. In tutto questo, è l'anello più debole della solita catena che ci rimette: i lavoratori che, risolto il rapporto di lavoro, si

ritrovano oggi a rivendicare ancora un credito per quanto riguarda spettanze a loro dovute.

Nel frattempo, nella società Valtur è subentrata la procedura concorsuale, quindi c'è stato il subentro da parte di Alpitour attraverso un contratto di affitto di ramo d'azienda per la durata di due anni. I nuovi arrivati non hanno però cognizione del personale operante perché Valtur non ha fornito una lista utile al fine di riconfermare dipendenti già presenti durante la stagione precedente. Spiega ancora la dirigente sindacale: "In un contesto sprovvisto di rappresentanza sindacale, disordinato, dentro il quale era assolutamente necessario recuperare le informazioni utili ad avere un quadro specifico del personale operante su tutte le aziende in appalto, siamo riusciti attraverso comunicazioni varie e passa parola a risalire all'organico. Attraverso l'accordo di metà maggio con Alpitour, quindi, abbiamo garantito l'occupazione di 130 persone e l'applicazione di un unico e legittimo contratto nazionale per tutti, quello del turismo. Alla fine della stagione appena iniziata inoltre, avremo modo di fare con Alpitour una verifica per capire come programmare la stagione successiva, con l'intento di attivare per i dipendenti del Tanka Village la possibilità di continuare l'attività lavorativa in altre strutture in base alle esigenze dell'azienda attraverso meccanismi di priorità". Un esempio di quanto l'intermediazione e la contrattazione sindacale porti all'inclusione e all'unione dei lavoratori, mettendo le basi alla formazione di una rappresentanza che oggi vede la Filcams Cgil garante del mantenimento dei diritti di tutto il personale operante in quel contesto, anche per il futuro. ■

LA VERTENZA

# MERCATONE UNO, il finale è ancora da scrivere

**D**ue procedure ex art.47 L.428/90, una con Shernon, interessata a rilevare 55 negozi, logistica e parte del personale di sede, con un passaggio previsto per 1.867 lavoratori su 2.179; l'altra con Cosmo, per 13 punti vendita, con il passaggio previsto per 196 lavoratori su 566. Per entrambe, l'efficacia del contratto di cessione è vincolata all'eventuale sottoscrizione dell'accordo sindacale. Tredici è anche il numero dei negozi per i quali non è pervenuta alcuna offerta. Circa mille le lavoratrici e i lavoratori per i quali, al momento, non vi è una procedura che salvi i livelli occupazionali. È questo l'epilogo, tra speranze, rabbia e delusione dei lavoratori, della gestione commissariale di Mercatone Uno, iniziata nel 2015 per scongiurare l'immediato fallimento. Alla gestione commissariale, tra ammortizzatori sociali e criticità organizzative all'interno dei negozi, va certamente riconosciuto il merito di aver garantito la prosecuzione dell'attività nella maggior parte dei punti vendita, resa possibile – va sottolineato – anche dal sacrificio sostenuto dai dipendenti, i quali dal 2011 sono andati in solidarietà e poi in cassa integrazione. Proprio da questo sacrificio nasce la speranza di riprendere con maggiore serenità la propria attività lavorativa, soprattutto in chi si ritrova a far parte del cosiddetto “perimetro” individuato da Shernon Holding, la società costituita



*Due società rileveranno i punti vendita, ma non tutti i lavoratori al momento hanno la garanzia di essere riassunti*

di MONJA CAIOLO



ad hoc da tre imprenditori riconducibili al settore mobile e complemento d'arredo che rileverà anche il marchio Mercatone. Maggiori criticità, invece, soprattutto per il numero di ricollocazioni offerto, ci saranno con Cosmo, azienda della grande distribuzione del tessile a insegna Globo, tanto che in diversi dei 13 negozi indicati nella procedura sono stati indetti stati d'agitazione, realizzate mobilitazioni e convocate

assemblee, già prima che iniziasse la svendita totale della merce avviata il 28 maggio. “Non c'è dubbio – osserva Sabina Bigazzi della Filcams nazionale – che i contenuti delle offerte, presenti nelle procedure ufficiali, per noi rappresentano solo il punto di partenza di una trattativa sindacale che sarà certamente complessa e delicata, ma che dovrà condurre alla migliore mediazione possibile. È

altrettanto certo che, oltre alle due trattative che si avviano, sarà necessario confrontarci sul destino dei negozi che non fanno parte dell'acquisizione: non è escluso che possano essere oggetto di eventuali cessioni singole a diversi imprenditori locali”. L'incontro del 1° giugno ha avviato il confronto sindacale con Shernon Holding e Cosmo. È stato sicuramente fondamentale per sciogliere le prime riserve in merito alle innumerevoli criticità (numero complessivo dei lavoratori coinvolti, ore previste, piano normativo). Tante criticità che portano con loro i timori nati tra le lavoratrici e i lavoratori, preoccupati per la tenuta dei loro livelli occupazionali e arrabbiati nel prendere atto che i sacrifici portati avanti negli ultimi tre anni non hanno permesso una salvaguardia per tutti, nemmeno in quelli che sino all'ultimo erano stati indicati come i punti vendita più “performanti”. Obiettivo della Filcams Cgil è proprio quello di superare le criticità emerse dalle procedure, per tutelare quanti più livelli occupazionali possibili, provando a garantire qualità del lavoro e non solo la quantità. “Proprio per la delicatezza della vertenza e per il punto in cui si è giunti – conclude Bigazzi – ci sarà bisogno del supporto e della partecipazione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, non escludendo, ove fosse utile al buon esito della trattativa, il ricorso alla necessaria conflittualità”. ■

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

# Pensa ora al tuo futuro

**I** Fondi Pensione sono associazioni senza scopo di lucro istituite grazie al contratto collettivo di lavoro. Lo scopo esclusivo è quello di assicurare ai propri soci iscritti una più elevata copertura pensionistica, aggiuntiva a quella offerta dal sistema previdenziale obbligatorio. Per ogni lavoratore che aderisce ad un Fondo Pensione, viene aperta una posizione individuale, "un conto", all'interno del quale confluiscono: le somme versate (Tfr e contributi suoi e dell'azienda) e i rendimenti derivanti dagli investimenti finanziari. Il Fondo Pensione provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse e all'erogazione di prestazioni secondo quanto previsto dalla normativa in materia di previdenza complementare e nell'esclusivo interesse degli aderenti.

**Nei settori del terziario, turismo e servizi i fondi pensione sono: Fon.Te, Previdenza Cooperativa (Ex Cooperlavoro e Previcoper), Previambiente e Fondapi.** I fondi citati fanno riferimento ai seguenti contratti collettivi: commercio, terziario, turismo, portierato, vigilanza privata, studi professionali, sociosanitario-educativo, farmacie, pulimento, artigiani (non edili), cooperazione. Si può aderire alla previdenza complementare in questo modo:

- con il versamento del Tfr e della contribuzione
- con solo il conferimento del Tfr.

Il modulo di adesione si trova online nel sito di ogni fondo pensione; deve essere compilato e consegnato al datore di lavoro che lo spedisce al Fondo. **Non serve fare altro.** Sempre sul sito web del Fondo pensione contrattuale si può verificare la propria posizione individuale, con l'importo complessivo dei versamenti e l'andamento di quanto accumulato.

I vantaggi di aderire, così come previsti dai contratti di lavoro.

### 1 ■ HAI DIRITTO AL CONTRIBUTO DELL'AZIENDA

Versando il tuo contributo hai automaticamente diritto al contributo dell'azienda per cui lavori.

**Esempio:** Daniela è iscritta a Fon.Te. il fondo pensione del terziario. Con un reddito annuo lordo di 20.000

*Al via la campagna Filcams. Sono circa sette milioni i lavoratori che hanno già aderito ai Fondi Pensione contrattuali per integrare la previdenza pubblica, anche con il versamento del Tfr*

euro (circa 1.550 euro al mese) il suo contributo annuo (0,55% del reddito) è pari a 110 euro, mentre l'azienda versa nel fondo, a favore di Daniela, un importo di 310 euro (1,55% del reddito).

### 2 ■ PAGHI MENO TASSE

Sui contributi versati al Fondo Pensione non paghi le imposte e la tassazione sulle prestazioni è decisamente vantaggiosa.

### 3 ■ HAI COSTI PIÙ BASSI

I fondi negoziali sono associazioni senza scopo di lucro e presentano quindi costi più bassi rispetto ad ogni altra forma di

investimento.

### 4 ■ DISPONI DI UNA GRANDE FLESSIBILITÀ

Il Fondo Pensione ti offre numerosi sostegni nel caso tu ne abbia bisogno anche prima del pensionamento. Puoi richiedere un'anticipazione in caso di acquisto e ristrutturazione prima casa, di spese mediche, perdita del posto di lavoro, fino al 30% senza causale.

### 5 ■ I CONTRIBUTI LI PUOI DEDURRE

Grazie alla deduzione, non pagherai l'IRPEF sui contributi destinati alla previdenza complementare. I contributi versati potranno essere dedotti dal reddito complessivo fino ad un massimo di 5.164,57 € annui.

### 6 ■ HAI UNA TASSAZIONE AGEVOLATA SUI RENDIMENTI

Il 12,5% per la parte investita in titoli di Stato; il 20% per gli altri rendimenti. Gli altri investimenti finanziari sono tassati al 26%.

### 7 ■ HAI UNA TASSAZIONE SOSTITUTIVA DELLE PRESTAZIONI (15-9%; 23%)

Al momento della prestazione, l'aderente pagherà le tasse sulla parte di montante non tassata in precedenza. La tassazione è sostitutiva, ovvero è una semplice percentuale. Le prestazioni finali saranno tassate al 15%. Se si rimane più di 16 anni in un fondo pensione questa percentuale diminuisce gradualmente fino ad arrivare al 9% dopo 35 anni.

### 8 ■ NON PAGHI NESSUNA TASSA AGGIUNTIVA

Niente bollo, niente Tobin Tax, niente Iva sulle commissioni di gestione.

### 9 ■ PUOI CONTARE SU UN ISEE PIÙ BASSO

La posizione accumulata nel fondo pensione non è rilevante ai fini Isee. ■