

# Diario TERZIARIO



INSERTO D'INFORMAZIONE DELLA FILCAMS CGIL

luglio | 2018

#VOUCHERNOGRAZIE

## Un passo indietro PER LA DIGNITÀ



INTERVISTA  
A **MARIA GRAZIA GABRIELLI**  
Segretaria generale Filcams Cgil

“L’emendamento sui voucher rappresenta un deciso arretramento nelle politiche per il lavoro, un passo indietro rispetto a diritti e dignità dei lavoratori”. Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale della Filcams Cgil, non usa mezzi termini nel giudicare l’intervento sui buoni ➤

*Sembrava un capitolo ormai archiviato, e invece nel cosiddetto decreto dignità – che forse sarebbe meglio definire decreto Di Maio – c’è la reintroduzione dei buoni lavoro nel turismo e nell’agricoltura. Facciamo il punto nelle due interviste che aprono questo numero*

di **ROBERTO MASSARO**

INTERVISTA  
A **TANIA SCACCHETTI**  
Segretaria confederale Cgil

“F”in dall’inizio lo abbiamo giudicato un decreto poco organico, che oggettivamente non affronta il tema della qualità dello sviluppo, privo di una visione sistemica del Paese; è un insieme di norme scollegate e di interventi anche molto contraddittori fra di loro”. ➤

**DALLA  
PRIMA**

INTERVISTA  
A **MARIA GRAZIA GABRIELLI**



lavoro in settori nei quali sono stati oggetto di abusi – come già sperimentato prima della riforma dell'anno scorso –

generando situazioni di profonda precarietà.

### **I nuovi voucher rischiano di essere dannosi quanto quelli vecchi?**

Nel turismo, il settore dove si ipotizza di finalizzarli per gli alberghi e per le attività di accoglienza, sono quantomai inutili e soprattutto dannosi, dato che i contratti di lavoro prevedono già diverse forme di flessibilità che si conciliano con la stagionalità del settore e le esigenze delle aziende non stagionali.

### **Contratti e rapporti di lavoro che, nella flessibilità, garantiscono tutele ai lavoratori.**

Il tema della flessibilità non può essere usato per il turismo. Le parti firmatarie dei contratti hanno ben presente le caratteristiche del settore e hanno normato forme chiare e diversificate di lavoro a tempo. Temiamo che con questo nuovo intervento sul voucher riprenda forza l'idea di considerare il lavoro come tutto potenzialmente occasionale, anche se programmabile. Non vogliamo tornare agli oltre 145 milioni di voucher venduti per coprire qualsivoglia impiego o mansione.

### **Il cosiddetto decreto dignità dovrebbe porre il limite all'utilizzo dei buoni-lavoro per le aziende fino a otto dipendenti. Un accorgimento utile a contrastarne l'abuso?**

Portare quel limite dimensionale per i voucher significa fornire uno strumento che può essere utilizzato da una parte rilevante del settore. Con i vecchi voucher abbiamo assistito a un uso smodato e quando abbiamo proposto di abolirli con il referendum in molti hanno gridato al tracollo del settore. Quando è cambiata la norma, però, è successo

che sono cresciute le forme contrattuali rispondenti al lavoro subordinato, segno che quel lavoro poteva e può essere contrattualizzato: non c'è nessun impedimento ad assumere quei lavoratori con le forme che rispondono alle reali esigenze di flessibilità. Inoltre, anche il maldestro tentativo di considerarli come un deterrente per ridurre il lavoro nero è stato disatteso poiché, nel nostro Paese, una parte della ricchezza continua a essere sottratta dal lavoro nero, grigio, irregolare che ha necessità di altri strumenti per essere contrastato.

### **L'intervento sui voucher sarebbe un dramma per l'intero comparto, quindi...**

Il turismo ha bisogno di visioni più alte che non il banale dibattito cui assistiamo sui buoni lavoro. Ha bisogno di politiche e piani di sviluppo, investimenti, mezzi di trasporto, strade, strutture ricettive a impatto ambientale zero, formazione professionale, assunzioni stabili, sostegno al reddito nei periodi di calo della domanda. Queste sono le vere esigenze a cui bisognerebbe fornire risposte per far crescere un settore importante per l'economia del Paese e per l'occupazione. Si continua invece a guardare nella direzione sbagliata agendo solo sulla leva del costo del lavoro. Introdurre questa ulteriore norma significa mettere le aziende nelle condizioni di evitare assunzioni stabili (e quindi più onerose), giustificare il lavoro nero attraverso la possibilità di comunicare inizio e fine prestazione nell'arco di dieci giorni, introdurre nei fatti un dumping tra imprese e tra lavoratori. Questo sì, lo consideriamo un dramma per il comparto su cui anche le associazioni datoriali, firmatarie dei contratti nazionali, dovrebbero rivedere le posizioni assunte in queste settimane.

### **Il decreto dignità cerca di porre un freno anche all'utilizzo dei tempi determinati, una scelta che ha già scatenato le ire degli industriali e di svariate associazioni di categoria. Almeno in questo, si è sulla giusta strada?**

Il governo, diviso su molte questioni, ha dovuto partorire un decreto in

bilico, che non scontentasse nessuno, con il risultato invece di aver scontentato un po' tutti. Avessero voluto davvero superare il ricorso troppo spesso sistematico alle assunzioni a tempo determinato da parte delle imprese, avrebbero introdotto l'obbligo della causale fin dall'inizio, dalla prima assunzione. Avremmo voluto un intervento più incisivo, in coerenza con la nostra posizione secondo cui era sbagliata la precedente riforma sul contratto a termine voluta dal ministro Poletti. A questo aspetto legghiamo anche il correttivo sui licenziamenti illegittimi che vede solo un aumento dell'indennizzo economico, ma non ha provato a riattivare il dibattito sulla necessità di reintrodurre l'articolo 18. A oggi, se questo resta l'impianto presentato dal ministro Di Maio e dal governo, possiamo parlare di segnali di inversione di tendenza, ma troppo timidi e con troppe contraddizioni. Abbiamo bisogno di riportare al centro del dibattito e delle scelte il lavoro e per farlo c'è bisogno di un disegno organico come quello che abbiamo tracciato nella Carta dei diritti universali, il nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori. Su questa sfida si dovrebbe misurare la reale volontà di cambiamento per riconsegnare dignità al lavoro.

### **Di qui le ragioni della mobilitazione che sta coinvolgendo non solo le categorie interessate, ma tutta la Cgil rispetto all'emendamento sui voucher.**

Tra il 2016 e 2017 abbiamo raccolto più di un milione e mezzo di firme per abolire quella che stava assumendo i contorni di una "nuova frontiera della precarietà" e nonostante questo i voucher sono stati prima aboliti, poi reintrodotti per aziende e famiglie; pertanto (anche se nessuno lo dice) sono ancora presenti nel nostro ordinamento. Allora, quando ci impedirono di votare per il referendum proposto dalla Cgil, parlammo di schiaffo alla democrazia, uno schiaffo che oggi rischia di venir dato a uno dei più importanti e strategici settori della nostra economia e ai due milioni di lavoratori del turismo che operano con professionalità e dedizione ogni giorno. ■

**DALLA PRIMA**

INTERVISTA  
A **TANIA SCACCHETTI**



Esordisce così la segretaria confederale della Cgil Tania Scacchetti. “Tuttavia abbiamo segnalato, ed è questa la parte di

ottimismo che avremmo voluto rafforzare nel percorso del decreto, che sul mercato del lavoro i segnali erano importanti e in netta controtendenza rispetto alle scelte degli ultimi vent'anni; al governo abbiamo chiesto maggiore chiarezza sulla precarietà, non solo per tempi determinati e lavoro occasionale, facendo leva invece sui tirocini, le false partite Iva o la crescita di un lavoro che si fa diventare autonomo solo per sottrargli delle tutele. Con alcune correzioni quelle norme sarebbero state condivisibili.

### **E sulla monetizzazione dei licenziamenti?**

Una scelta poco coraggiosa perché si limita a innalzare le quote dei risarcimenti in caso di licenziamento illegittimo. Avremmo preferito maggiore coerenza almeno dal M5s che ha sempre detto, almeno in campagna elettorale, che avrebbe reintrodotta l'articolo 18.

### **Le modifiche in discussione rischiano di peggiorare la norma?**

È senza dubbio peggiorativo. Il dibattito si è sviluppato in modo surreale sulla reintroduzione dei voucher, come se non esistessero più. In realtà il lavoro occasionale, con il Libretto Famiglia, ha ancora molte possibilità, sia per le imprese sia per i singoli cittadini. Al decreto viene associato, pomposamente, il termine “dignità”, che però non la garantisce per quei lavoratori cui si vogliono applicare forme di contrattualizzazione spurie, che non danno alcun tipo di tutela. Se si punta a dare stabilità e certezze ai lavoratori non si può inserire una norma che liberalizza uno strumento inutile come il voucher, soprattutto in settori (turismo e agricoltura, ndr) in cui le flessibilità organizzative già ci sono: non possiamo permettere

che fino a una certa quota il lavoro possa considerarsi ‘tout court’ occasionale.

### **È per questo, quindi, che avete promosso la mobilitazione di questi giorni.**

Sì, e non solo delle categorie direttamente coinvolte, ma di tutta l'organizzazione, in coerenza con le cose che abbiamo fatto un anno fa, dalla raccolta firme per i referendum alla Carta dei diritti universali del lavoro.



### **Inizialmente la reintroduzione dei voucher nel decreto non c'era. Cosa è successo in seno alla maggioranza?**

È successo che le due anime diverse del governo si sono confrontate; la spinta è venuta dal contrasto sui tempi determinati con il sistema delle imprese, che si sono tenacemente opposte a quella norma. I voucher sono a nostro avviso una sorta di intervento compensativo per strizzare l'occhio alla base elettorale rappresentata dalle piccole e medie imprese.

### **Per questo è stato proposto l'innalzamento della soglia di applicazione alle aziende?**

È sicuramente un tentativo di rendere applicabile la norma ad oltre l'80 per cento delle aziende italiane. È chiaro che se si offre al mondo dell'impresa una cosa che costa poco e di facile applicazione, burocraticamente privilegeranno quella.

### **Non è preoccupante che ci sia, tra i giovani soprattutto, l'accettazione di una condizione lavorativa, indipendentemente da come si viene inseriti in azienda?**

Si sta consolidando il principio che il lavoro dipende dalla finanza o dalla logica prevalente di impresa, sacrificando tutele e diritti e portando le persone a una logica di accettazione, inconsapevoli del lavoro che fanno. È un Paese bicefalo: da una parte si parla di innovazione, competenze, 4.0, sviluppo,

formazione; dall'altra si ragiona solo su come abbattere il costo del lavoro con il risultato di svilire competenze e professionalità. Se la logica della competizione è sul costo del lavoro, in un mondo globalizzato questa competizione fisserà obiettivi sempre più al ribasso.

### **Il decreto affronta anche il tema dell'esodo, soprattutto delle aziende, disincentivando le delocalizzazioni per chi abbia utilizzato aiuti di Stato o fondi pubblici.**

Anche qui, il titolo è positivo e intelligente, perché il problema esiste, ma è chiaro che è un tema di cui deve farsi carico l'Europa; se non c'è un progetto economico comune, i nazionalismi non possono reggere. L'aspetto che non viene minimamente preso in considerazione, e lo abbiamo segnalato, è la ricaduta sociale di certe scelte. Come salviamo il sistema produttivo?



DALLA PRIMA

INTERVISTA A **TANIA SCACCHETTI**

Riqualificandolo, favorendo nuova industrializzazione o acquisizione da parte di altre aziende, accompagnando i lavoratori in questo processo con un sistema certo di ammortizzatori sociali.

**Con la Carta dei diritti universali del lavoro, si potrebbe dare risposta a molte delle questioni affrontate con il decreto dignità. A che punto è il suo iter?**

Abbiamo presentato la Carta ai due nuovi presidenti di Camera e Senato. Hanno valorizzato il fatto che si tratti di una legge di iniziativa popolare, sottolineando che merita un iter con corsia preferenziale. Misureremo

l'effettiva disponibilità con la calendarizzazione della discussione in aula. Qualche perplessità rimane, soprattutto in tema di concertazione i primi segnali non sono rassicuranti e le ambivalenze nella maggioranza sono marcate. Il prossimo scoglio sarà la legge di stabilità: salario minimo e risorse (poche) per i centri per l'impiego non sono sufficienti a far ripartire il Paese, tutto è finalizzato al reddito di cittadinanza e non alla ricostruzione bilanciata di politiche attive e passive per il lavoro.

**La Cgil ha chiamato i cittadini alla mobilitazione per indurre governo e Parlamento quantomeno a modificare il Decreto. Che obiettivi avete fissato?**

Noi ci aspettiamo intanto che la gente si esprima, in primis attraverso una petizione (*online all'indirizzo*

<https://fare.progressi.org/petitions/no-ai-voucher, ndr>) indirizzata a tutti i parlamentari che dovranno votare pro o contro il decreto perché pensiamo che ci sia lo spazio per provare a cambiare il testo di legge. Se non sarà così, siamo pronti a ogni tipo di intervento, non escludendo persino una nuova raccolta di firme. Gli emendamenti in questi giorni sono continui, non sappiamo ancora quale sarà il testo definitivo, ma ci preoccupa che si possano aprire spazi a possibili frodi, a un uso quantomeno smodato del voucher che rimane uno strumento di sfruttamento. Non si può legittimare l'idea che un lavoro possa essere pagato 10 euro all'ora, senza tutele o diritti, senza alcun criterio di premialità o distinzione di professionalità, responsabilità o competenze. ■

## Adottiamo un bene confiscato alla mafia

# E!STATE LIBERI!

LA FILCAMS A ISOLA DI CAPO RIZZUTO



PROMUOVI L'USO SOCIALE DEI BENI CONFISCATI E SEQUESTRATI:  
VIENI A ISOLA DI CAPO RIZZUTO  
DAL 27 AGOSTO AL 2 SETTEMBRE



filcams.cgil.it  
Twitter Facebook YouTube

*A fine agosto la Filcams parteciperà al campo organizzato da Libera a Isola di Capo Rizzuto, in Calabria*

**D**al 27 agosto al 2 settembre la Filcams "adotterà" un bene confiscato a Isola di Capo Rizzuto, in provincia di Crotone, per dare sempre più concretezza all'impegno per l'uso sociale dei beni confiscati alle mafie. Una settimana da volontari nel campo consente di stare fianco a fianco con i cooperatori che gestiscono il bene: un'occasione di socialità, formazione e confronto. Per la prima volta la Filcams Cgil offre l'opportunità di coinvolgere funzionari, delegati e attivisti, per trascorrere una settimana di impegno e svago di sicuro interesse formativo. Il progetto "E!State Liberi!", è promosso da Libera, ed è finalizzato alla valorizzazione e alla promozione del riutilizzo sociale dei beni confiscati e sequestrati alle mafie, ma intende anche promuovere la partecipazione attiva alla vita dei campi, immersi in esperienze di impegno sociale e approfondimento.

LA CAMPAGNA FILCAMS

# NON C'È TURISMO senza tutele

*Dall'Emilia Romagna alla Sicilia, tante le iniziative dei territori dedicate ai lavoratori stagionali*

di ROBERTA MANIERI



**C**ome ogni anno la Filcams Cgil ha voluto dedicare una campagna di comunicazione e informazione alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali del turismo. Dopo l'avvio mediatico, con l'avanzare della stagione estiva, le sedi territoriali hanno messo in campo diverse iniziative per far conoscere diritti e tutele ai diretti interessati. A Riccione, lo scorso giovedì 26 luglio, la **Filcams di Rimini** ha organizzato un primo banchetto informativo serale, dalle 20 alle 23, proprio per venire incontro alle esigenze di chi è impegnato durante il giorno. "Se vuoi il mio lavoro, rispettami" è lo slogan che ha accompagnato la campagna più specifica della **Filcams Emilia Romagna** lanciata sul

territorio per cercare di avvicinarsi ai lavoratori e spiegare quanto è importante essere informati sul proprio contratto e inquadramento. Diritti, musica e parole in spiaggia: grande successo per l'iniziativa "Estate In Filcams" lanciata a Ragusa presso il Lido Corallo a Marina di Modica (Ragusa). "Siamo stati a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori del turismo – sottolinea la **Filcams di Ragusa** – per informazioni e consulenze, spiegando anche il pericolo di ulteriore precarietà e sfruttamento con l'estensione dei voucher". La **Filcams di Gorizia** ha aperto una propria sede fissa a Grado, nei pressi degli stabilimenti balneari e

delle terme, per la necessità di rafforzare la presenza nell'attività di tutela collettiva e individuale in una delle località turistiche più importanti della regione Friuli Venezia Giulia. In questa prima fase sarà garantita l'apertura della sede fino a novembre, puntando ad avere un addetto delegato all'apertura dello sportello da marzo a novembre già dal prossimo anno. È scesa in spiaggia anche la **Filcams di Pisa**: un gazebo in mezzo alla spiaggia, un giro in mare sul pattino e il volantinaggio tra lavoratori e bagnanti per ricordare che non c'è turismo senza tutele. I sindacalisti pisani hanno presidiato il bagno degli Americani a Tirrenia dal 30 luglio al 1° agosto

per informare sulle tutele a cui hanno diritto i lavoratori del turismo. Al gazebo e lungo la spiaggia è stato distribuito materiale informativo e si è risposto alle domande degli interessati sui diritti di precedenza, il controllo delle buste paga, la regolarità contributiva e le esperienze lavorative, le domande per la Naspi, i calcoli per la pensione. Nell'ultima settimana di agosto andranno in scena repliche sulle spiagge di Massa, Lucca e Grosseto, a Pistoia, a Livorno e all'Isola d'Elba. Le iniziative hanno contribuito anche alla mobilitazione contro la reintroduzione dei voucher nel turismo, strumento che aumenta la precarietà e l'irregolarità. ■

*L'accordo prevede 88 euro in più per i dipendenti di alberghi, campeggi e agenzie di viaggio, e 100 euro per i dipendenti di bar e ristoranti. Aumenti retroattivi a partire da gennaio 2018*

di **ROBERTO MASSARO**

**IL CONTRATTO**

# TURISMO, arriva il rinnovo con Confesercenti

**D**opo oltre cinque anni dalla scadenza è stato trovato l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale del turismo con Confesercenti, scaduto il 30 aprile del 2013. La firma è stata posta nella serata del 18 luglio unitariamente da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs. "Abbiamo finalmente chiuso una vertenza – afferma Cristian Sesena, segretario nazionale Filcams – che si trascinava da più di cinque anni, aggiungendo un nuovo importante tassello alla ricomposizione del quadro contrattuale che riguarda il settore del turismo. L'accordo consegna alle lavoratrici e ai lavoratori per i diversi settori (alberghi, ristorazione collettiva e pubblici esercizi, agenzie di viaggio) risposte salariali che mancavano da troppo tempo".

L'accordo di rinnovo riguarda tre settori del cosiddetto "sistema Confesercenti" – pubblici esercizi, alberghi e campeggi e agenzie di viaggio – con la firma di tre verbali e di un protocollo aggiuntivo che motiva le ragioni di un'impostazione determinata dal mutato contesto della contrattazione di settore e dalla necessità di evitare ulteriori fenomeni di dumping fra le differenti discipline contrattuali esistenti. Tra le novità, sicuramente importanti figurano le norme che regolano il mercato del lavoro; l'aggiornamento e il miglioramento delle tutele riferite alla genitorialità, il contrasto alle molestie sessuali e il sostegno ai lavoratori che hanno figli con problemi di inserimento scolastico dovuto a deficit di apprendimento, in una realtà in cui la presenza di lavoro femminile è preponderante.

L'aumento economico varia a seconda delle figure professionali, in linea con gli altri contratti nazionali di settore: **per alberghi e campeggi** l'aumento,

retroattivo dal 1° gennaio 2018, sarà di 88 euro. È prevista un'una tantum di 936 euro al 4 livello che verrà erogata in cinque tranches mensili; la scadenza di questa intesa è prevista per il 31 dicembre 2018.

**Per le agenzie di viaggio** e turismo l'aumento dal 1° gennaio 2018 sarà di 88 euro. Anche per questo settore la scadenza prevista è il 31 dicembre di quest'anno.

**Per i pubblici esercizi e la ristorazione collettiva** l'aumento dal 1° gennaio 2018 sarà di 100 euro suddiviso in 4 tranches (25 euro dal 1° gennaio 2018; 20 euro al 1° gennaio

2019; 20 euro al 1° febbraio 2020; 15 euro al 1° marzo 2021; 20 euro al 1° dicembre 2021.)

"Un rinnovo importante – dice ancora Sesena – che restituisce il giusto valore alla contrattazione in un momento in cui il dibattito si sta concentrando solo sull'opportunità o meno di reintrodurre per legge i voucher in questo settore, nel tentativo di rendere inutili le flessibilità contrattate in anni di duro lavoro con le controparti datoriali. Il turismo ha bisogno di lavoro dignitoso, professionale, di buon lavoro – conclude Sesena – non di buoni lavoro". ■

**MARRIOTT HOTEL EX STARWOOD**

## L'INTEGRATIVO che salva i diritti

**E** stata firmata lo scorso 19 luglio da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs l'ipotesi di accordo per gli alberghi ex Starwood, ora di proprietà del colosso americano Marriott International che ha acquisito il prestigioso marchio due anni fa. Per gli oltre 3 mila addetti degli alberghi (The Westin Palace e Sheraton Majestic di Milano, Danieli, Gritti Palace, The Westin Europa Regina di Venezia, The Westin Excelsior e The St Regis di Firenze, The St Regis Rome e The Westin Excelsior di

Roma) sono stati mantenuti i diritti e tutele normative e salariali derivanti da anni di contrattazione acquisita e, soprattutto, è stato scongiurato fino al 30 dicembre 2021 il rischio di terziarizzazioni. Il potenziamento del welfare aziendale, la definizione di un codice per prevenire le molestie sui luoghi di lavoro e l'individuazione di un percorso per estendere l'applicazione del contratto integrativo aziendale anche all'hotel Gallia di Milano, sono i nuovi importanti temi che la direzione aziendale si è poi impegnata ad

affrontare a partire dal prossimo gennaio. Soddisfazione in casa Filcams per aver "portato la nuova proprietà a riconoscere ruolo, valore e utilità del nostro consolidato sistema di relazioni sindacali. Il contratto integrativo Ciga Starwood, che ora diventa Marriott, è da sempre stato uno dei più importanti del settore turismo. Averlo salvaguardato in toto e aver aperto una strada per andarlo ancora a migliorare è un risultato non scontato e per questo ancora più apprezzabile", ha dichiarato Cristian Sesena della Filcams nazionale. ■

LA CAMPAGNA DEI SINDACATI



**È** tempo di vacanza e molti saranno gli italiani e gli stranieri che frequenteranno le autostrade della penisola. La sosta nelle aree di servizio è parte integrante della vacanza. E i lavoratori e le lavoratrici del settore, come ogni anno, saranno pronti e sorridenti per accogliere le richieste dei tantissimi clienti. Sorridenti nonostante il continuo peggioramento delle condizioni di lavoro, dovuto in particolare alla presenza di aziende poco rispettose delle regole, che creano un circolo vizioso nelle dinamiche di concorrenza di questo particolare settore della ristorazione. Per questo Filcams, Fisascat e Uiltucs lanciano una campagna di ascolto e denuncia - Chicimangia.it - rivolta all'opinione pubblica e ai ministeri competenti, quello dello Sviluppo economico e dei Trasporti. Le aree di sosta vengono infatti date in gestione attraverso bandi pubblici, che dovrebbero prevedere la tutela dell'occupazione e della qualità del lavoro; eppure le violazioni dei contratti nazionali e delle regole sulla sicurezza sono ordinaria amministrazione, a favore del guadagno delle aziende concessionarie che ci mangiano sopra. L'obiettivo della campagna è raccogliere segnalazioni e racconti da portare nelle sedi istituzionali per un ruolo più attivo nella vigilanza sui concessionari e la scrittura di regole più tutelanti per gli occupati. ■

IL CASO

# CHEF EXPRESS: diritti (ancora) sotto pressione

**L'**azienda modenese dalla ristorazione veloce, appartenente al gruppo Cremonini, continua a far parlare di sé per i tanti metodi repressivi di gestione dei propri dipendenti. Dopo gli episodi dello scorso anno - culminati con il licenziamento di una delegata sindacale, poi reintegrata grazie a una battaglia legale supportata dalla Filcams di Bologna - non sono mancati altri provvedimenti disciplinari a seguito di vertenze in giro per l'Italia. Il modus operandi è ormai consolidato: prima l'azienda propone al lavoratore una buonuscita; poi, in caso di rifiuto, arriva il piano di espulsione: trasferimenti a distanze molto alte, oppure contestazioni a orologeria. Il profilo delle "vittime" è chiaro: si tratta dei lavoratori più anziani, sia dal punto di vista anagrafico sia aziendale, che vengono presto sostituiti da colleghi più giovani con contratti a tempo determinato, con minore costo e meno diritti. Il potere disciplinare in mano all'azienda è sicuramente legittimo, ma non lo è il suo abuso. È quello che pensano le dipendenti e i dipendenti del punto ven-

dita di Firenze Santa Maria Novella che, dopo il licenziamento di una collega a causa di una segnalazione di un misterioso cliente, hanno indetto uno sciopero e una manifestazione davanti ai locali lo scorso 23 luglio. "L'adesione è stata altissima, così come la partecipazione al presidio in cui erano presenti anche lavoratori e lavoratrici di altri punti vendita di Chef Express di città e provincia. C'è grande indignazione", ha detto Massimiliano Bianchi, segretario generale della Filcams Cgil Firenze. Per Maurizio Magi, che segue la vertenza fiorentina, il cliente misterioso utilizzato da Chef Express agisce in modo da cogliere i lavoratori in fallo durante i picchi di afflusso della clientela, magari chiedendo un prodotto ulteriore a scontrino già battuto. L'utilizzo delle "prove" raccolte avviene al momento più opportuno per l'azienda: la contestazione è infatti intempestiva, a dimostrazione che si decide di utilizzare il dato per scopi diversi dalla protezione del patrimonio aziendale, con una sanzione decisamente sproporzionata rispetto all'entità del danno. Il ricorso al cliente misterioso come forma di con-

*Il modus operandi è ormai consolidato: prima l'azienda propone al lavoratore una buonuscita; poi, in caso di rifiuto, scatta un "piano di espulsione"*

trollo occulta è sempre più diffuso nel settore, e Chef Express ha fatto da apripista. "La giurisprudenza si sta orientando nell'accettare le prove raccolte con metodi occulti, a patto che siano riferite alla difesa del patrimonio aziendale" commenta Luca De Zolt della Filcams nazionale. "In Chef Express l'azienda abusa di questo strumento, sconfiggendo anche in ambiti diversi dalla difesa del patrimonio, e comunque con sanzioni esagerate. Il clima così diventa pesante e le azioni sembrano costruite ad personam per eliminare alcuni lavoratori: non possiamo accettare questa impostazione". La Filcams, insieme a Fisascat e Uiltucs, da anni cerca di portare Chef Express a un cambiamento di approccio nelle relazioni con i dipendenti. "Un'azienda leader nel settore deve puntare sul miglioramento del servizio e dell'offerta: il fattore umano ha un valore enorme in questo lavoro. I metodi coercitivi e il clima di tensione sono dannosi e vanno superati. Per questo continueremo a chiedere all'azienda un cambio di passo e l'avvio di una nuova fase nelle relazioni sindacali", conclude De Zolt. ■

rassegna **sindacale**

Direttore responsabile Guido Iocca  
 Proprietà della testata Ediesse srl  
 Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma  
 Editore Edit. Coop.  
 società cooperativa di giornalisti,  
 Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma

Registro Tribunale di Roma  
 n. 13101 del 28/11/1969

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

Grafica e impaginazione  
 Massimiliano Acerra, Ilaria Longo

Diario **TERZIARIO** TURISMO COMMERCIO SERVIZI CGIL

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  
 Cell. 3494702077  
 ufficiostampa@filcams.cgil.it  
 Chiuso il 2 agosto 2018

CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

# FORMAZIONE e INFORMAZIONE per i portieri

*Ebinprof promuove una campagna per far conoscere diritti e doveri contrattuali e per formare i lavoratori sui temi della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*

**E**binprof, l'ente bilaterale per i dipendenti di proprietari di fabbricati, cambia passo e mette in campo tutta la propria esperienza per attivare una campagna di promozione delle proprie iniziative e corsi di formazione per portieri e per chi intendesse intraprendere questa professione. Nella gestione di corsi ed eventi sarà affiancato dalle parti

sociali che lo costituiscono: Confedilizia per la parte datoriale, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per le rappresentanze dei lavoratori. Dopo una fase di avviamento, culminata con un convegno che aveva come tema centrale il contratto nazionale di lavoro e le prestazioni di welfare contrattuale, nei prossimi mesi l'attività di formazione rivolta ai lavoratori entrerà nel vivo, con

l'organizzazione di una ventina di corsi nelle città dove la presenza di portieri è significativa. Focus della formazione, oltre ai diritti e doveri contrattuali, sarà il tema della "salute e sicurezza" dei luoghi di lavoro, già al centro di una precedente iniziativa di Ebinprof con la pubblicazione e distribuzione gratuita di un agile manuale informativo, all'inizio del 2017. ■

In Italia, i portieri regolarmente assunti con il contratto nazionale di riferimento sono 34.172 (rilevazione ottobre 2017) di cui il 63% uomini e il 37% donne. Gli stranieri sono il 28% dei lavoratori complessivamente assunti. Le città dove i portieri trovano maggiore occupazione sono Milano (33,8% del totale), Roma (17,8%), Napoli (9%), Torino (7,8%), Palermo (5,2%).

## EBINPROF

Ente Bilaterale Nazionale per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati

Sede: Corso Trieste, 10 • 00198 • Roma

Telefono: 06.44239166 • 06.44251393

E-mail: [info@ebinprof.it](mailto:info@ebinprof.it)

Sito web: [www.ebinprof.it](http://www.ebinprof.it)



**ASTER**

Assistenza Sanitaria

Integrativa

per i Dipendenti

del Commercio

del Turismo

dei Servizi

Dall'1/01/2018

Rimborsiamo

Direttamente

i TICKET SANITARI

e

il PACCHETTO MATERNITÀ!



LE RICHIESTE DI RIMBORSO VANNO INVIATE AD:  
ASTER - Via Nazionale, 60 - 00184 - Roma



### Scrivici!

- DIPENDENTE? [prestazioni@enteaster.it](mailto:prestazioni@enteaster.it)
- CONSULENTE O AZIENDA? [info@enteaster.it](mailto:info@enteaster.it)



### Chiamaci!

- DIPENDENTE? 06 4725 800
- CONSULENTE O AZIENDA? 06 9727 1881



### Iscriviti sul sito!

[www.enteaster.it](http://www.enteaster.it)

