

Diario TERZIARIO

TURISMO • COMMERCIO • SERVIZI



INSERTO D'INFORMAZIONE DELLA FILCAMS CGIL

ottobre | 2017



Contrattazione in stallo in tutti i settori, quali sono le prospettive e le azioni per sbloccare la situazione?

Il tema della **contrattazione resta centrale nella nostra iniziativa** a partire proprio dai rinnovi dei contratti nazionali di lavoro. L'obiettivo è quello di sanare una stagione che per molti settori significa la mancanza di un rinnovo contrattuale da oltre 4 anni.

Intervista a tutto campo alla segretaria generale Maria Grazia Gabrielli. Dal ruolo della contrattazione al rapporto con le associazioni datoriali e con la politica, passando per temi sociali come la violenza sulle donne

Un'esigenza per i lavoratori, ma riteniamo dovrebbe esserlo anche per le aziende e le associazioni di rappresentanza datoriale. **L'assenza prolungata di**

un rinnovo rischia di mettere in discussione il ruolo stesso del contratto nazionale che rappresenta il riferimento economico e normativo per i settori.

Questa esigenza per noi resta legata all'obiettivo di consegnare una risposta coerente alle battaglie che abbiamo sostenuto in questi anni. Ciò significa produrre un risultato salariale certo e in linea con i contratti fino ad ora rinnovati e non smantellare l'architettura dei diritti e delle tutele; in tal senso va rimossa la posizione di un contratto finalizzato alla riduzione dei costi su cui si sono cristallizzate le Associazioni datoriali. Una



DALLA
 PRIMA

INTERVISTA A **MARIA GRAZIA GABRIELLI**

situazione già complessa in cui ricercare le giuste soluzioni contrattuali che per la prima volta vede, dall'avvio della fase dei rinnovi, una disarticolazione delle Associazioni datoriali a partire dal settore del turismo e del terziario. La frammentazione che ne è derivata, ampliando il quadro dei soggetti datoriali, rimette in discussione il sistema di relazioni sindacali come lo abbiamo conosciuto, provocando e scaricando sulle trattative anche la necessità di evitare l'effetto dumping in ambiti concorrenziali. Una responsabilità che non può essere in capo solo alle Organizzazioni Sindacali, ma che deve vedere un'assunzione da parte delle stesse Associazioni di rappresentanza delle aziende. Anche per intervenire su questo problema è importante continuare a lavorare per rafforzare e dare concretezza agli accordi interconfederali sulla rappresentanza arrivando a misurare non solo il peso delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma anche quello delle stesse associazioni datoriali.

Dopo la prima edizione di the New Order - Nuove frontiere per l'inclusione, continua la riflessione sul tema della contrattazione?

Con la contrattazione ci siamo già misurati rispetto ai grandi cambiamenti intervenuti in questi anni nel lavoro, dagli orientamenti e le scelte in tema di politiche del lavoro da parte della politica che ha prodotto un attacco

come il JobsAct alla più difficile crisi economica dal dopoguerra vissuta nel nostro paese. La contrattazione, da quella nazionale a quella sociale, è coinvolta dalle trasformazioni e dagli effetti negativi prodotti dalle politiche di austerità, la spending review, la crescita delle disuguaglianze e della povertà. Abbiamo condotto un'azione necessariamente difensiva e di tenuta rispetto ai problemi occupazionali e al mantra assordante della messa in discussione dei diritti e delle tutele proposto come unico antidoto per uscire dalla crisi e dalle difficoltà aziendali e di sistema.

All'azione prevalentemente difensiva abbiamo però associato la **necessità di rompere lo schema ponendo l'alternativa e diventando attori di una proposta di cambiamento.**

In questi anni la Cgil e la Filcams sono stati in campo per la costruzione del Nuovo Codice degli Appalti, con le proposte contenute nel Piano per il Lavoro della Cgil e nella Carta del Turismo della Filcams abbiamo indicato investimenti e ambiti di sviluppo che portano a far crescere il lavoro e la qualità del lavoro. Nella Carta dei Diritti Universali del Lavoro abbiamo esplicitato la necessità di ricomporre il mondo del lavoro, le differenze, le disuguaglianze declinando il significato anche di contrattazione inclusiva. Abbiamo posto al centro il lavoro e soprattutto la necessità di consegnare alle persone, al di là della tipologia di rapporto di

lavoro, un corredo di tutele e diritti.

La contrattazione, per la categoria, è lo spazio dove dobbiamo continuare a declinare questa alternativa per riconsegnare centralità al lavoro e alle condizioni di lavoro. Per questo una categoria come la **Filcams ha bisogno di continuare a svolgere una lettura collettiva dei contesti e dello stato della contrattazione per tracciare un orizzonte diverso** anche per affrontare le prossime scadenze contrattuali.

Un'azione contrattuale che ha come perno quello dell'inclusività guardando contestualmente ai nuovi scenari che stiamo già vivendo. I nostri settori sono attraversati da nuove forme che estendono e cambiano la forma della competizione globale. L'innovazione tecnologica non è un fattore che ridisegnerà la fabbrica o il manifatturiero ma l'intera modalità della produzione e distribuzione partendo anche dai servizi e dal terziario. Ci confrontiamo già con realtà come Google, AirBnB, Amazon, Booking, Foodora, che rappresentano solo una dimensione dei processi di cambiamento e spesso non in chiave positiva. Ma quali impatti avrà la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica nella creazione di nuovo lavoro, nell'impatto con il lavoro tradizionale, sull'organizzazione stessa del lavoro, dagli orari al luogo di esecuzione del lavoro, sono solo alcuni dei temi che abbiamo la necessità di valutare per

rendere la contrattazione adeguata ad anticipare e dare risposte a questi processi. In questa chiave lavoreremo nei prossimi mesi fino ad arrivare all'appuntamento conclusivo della seconda edizione di The New Order.

#RiprendiamociLaLibertà La Cgil richiama l'attenzione sull'uso di un linguaggio opportuno nei confronti delle donne, quali sono le conseguenze della deriva verbale violenta nel mondo del lavoro?

L'abbruttimento sociale e la regressione culturale, che passa anche attraverso i linguaggi, si sta manifestando nei tanti episodi di violenza, di femminicidio e di stupro, che anche in questo anno e negli ultimi mesi sono stati compiuti verso le donne. È il risultato di un **modello sociale e culturale del nostro paese ancora poco attento alle donne.** La Filcams, anche con la partecipazione alle ultime iniziative della Cgil, vuole riconfermare l'impegno a rivendicare e costruire il cambiamento culturale e sociale per contrastare la violenza sulle donne e di genere, per rivendicare l'applicazione e la presenza nel nostro paese di norme di tutela e di civiltà, a partire dalla Legge 194 e sostenere le proposte e gli interventi del manifesto della nostra iniziativa di mobilitazione del 30 ottobre scorso. Questi problemi non possono essere scollegati dalla dimensione del lavoro. La discriminazione, la violenza, lo sfruttamento sono



▶ presenti anche nei luoghi del lavoro e su questo è necessario mantenere alta l'attenzione. E pesano ancora di più sulle donne le difficoltà di un

contrattazione di genere che deve uscire dalla nicchia delle buone pratiche per assumere maggiore centralità e qualità nel lavoro.

denigrando con superficialità la storia, l'impegno e le conquiste avute negli anni dalle lavoratrici e dai lavoratori. Ma **il sindacato** non è un

da Di Maio, non può che passare attraverso il dialogo e il confronto, elementi imprescindibili in un paese democratico, ma bisogna esercitarli partendo dal rispetto anche di ciò che viene considerato altro da se, dalla propria storia e dalle proprie convinzioni. Ciò non toglie né gli errori, né le letture critiche delle scelte e delle azioni sindacali che sono sempre appartenute alla dialettica e alla vita democratica della nostra organizzazione. Un occhio un pò più attento dovrebbe notare che **la Cgil già da diverso tempo ha avviato una riflessione e una trasformazione del proprio ruolo di soggetto sociale e di rappresentanza per includere i cambiamenti e le nuove esigenze del mondo del lavoro** e dei lavoratori, giovani e meno giovani. Precarietà, appalti, nuove figure professionali e tipologie contrattuali, contrattazione nazionale sempre in evoluzione, al quale il sindacato sta cercando di dare risposte e costruisce proposte rivolte al mondo delle imprese, ma soprattutto alla politica. Non è un cambiamento riscontrabile nei documenti che si scrivono ma nelle tante proposte di legge presentate, nella presenza nelle aziende e nelle piazze. La sfida che un'organizzazione con radici profonde come la Cgil continua ad avere non è quella di pensare di aver raggiunto un traguardo ma di essere **soggetto dinamico che accoglie e produce cambiamenti. E la Filcams ne è una prova concreta.** Una categoria giovane che affronta e si confronta che le tante diversità della società e dell'attuale mondo del lavoro. ■



welfare pubblico e universale che viene sempre più ridotto e un mondo del lavoro che le penalizza ad ogni età: dall'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, al gap retributivo tra uomo e donna rispetto al reddito e rispetto alle prospettive pensionistiche. Una condizione che ingrandisce il divario e le differenze a cui va contrapposto un cambio di passo nel nostro paese. E ancor di più, in un quadro contrattuale - assolutamente complicato - **vogliamo continuare ad essere portatori di una "contrattazione di genere" che ricomprende ma non si esaurisce con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;** una

Luigi Di Maio, minaccia di riformare i sindacati se il M5S andrà al Governo, quanto populismo e su cosa invece possiamo migliorare? Sono slogan propagandistici e generalisti che alimentano esclusivamente il populismo e le chiacchiere da web. Convenzioni e banalità che confermano la poca conoscenza quanto meno dell'attuale vita sindacale e la mancanza di rispetto verso gli altri. Luigi Di Maio, e il movimento 5 stelle, continuano a proporre un rinnovamento che rivitalizza solo una vecchia formula di "rottamazione" dei soggetti di rappresentanza,

entità astratta: **è costituito da lavoratrici e lavoratori**, delegati e delegate che ogni giorno combattono per migliorare le proprie condizioni di lavoro. **Che si uniscono liberamente**, come liberamente decidono di associarsi o di revocare la propria associazione, che si riconoscono nei valori e nelle idee che costituiscono l'identità dell'organizzazione Sindacale che frequentano le nostre sedi perchè siamo un'organizzazione che incontri nei luoghi e nei territori dove le persone vivono e lavorano. Ma evidentemente e frettolosamente tutto questo non viene visto o non interessa. **Il cambiamento, invocato**

PARLA ROBERTO GHISELLI, SEGRETARIO CONFEDERALE CGIL

PENSIONI, ecco le nostre richieste

Prosegue il confronto fra governo e sindacati a un anno dal verbale di sintesi. In questa intervista ripercorriamo le tappe del negoziato per comprendere l'attuale situazione

L'apertura del confronto è stata possibile perché il sindacato ha elaborato una piattaforma unitaria, l'ha discussa con i lavoratori e i pensionati e l'ha sostenuta con varie iniziative. Il problema di fondo era, ed è, sanare la ferita determinata dalla legge Fornero, che non è stata una riforma previdenziale, bensì una manovra finanziaria per fare cassa, scaricando sui lavoratori il maggior onere del risanamento dei conti pubblici. Una ferita aperta anche nel rapporto fra i lavoratori e il sindacato. Ora dobbiamo trasmettere un segnale chiaro: il percorso sarà tortuoso e graduale, ma passo dopo passo non molleremo sulla strada che ci dovrà portare a una vera riforma previdenziale, sostenibile non solo economicamente ma anche dal punto di vista sociale. Il confronto con il governo e il verbale di sintesi del 28 settembre scorso rappresentano quindi un segnale significativo in questa direzione e le prime acquisizioni ottenute nella "fase 1" hanno permesso di dare alcune risposte nella direzione di una maggiore tutela ai redditi dei pensionati, a iniziare dalle pensioni più basse, e l'introduzione dei primi elementi di flessibilità in uscita, in particolare con l'Ape sociale e l'intervento a favore dei lavoratori precoci, che nel solo 2017 permetteranno a circa 60 mila persone di andare in pensione in anticipo rispetto alla normativa vigente.

La domanda più frequente è: si riuscirà a modificare realmente la legge Fornero? Rendere più compatibile i requisiti di accesso alla pensione, a partire dall'età, con un mondo del lavoro che è cambiato e tenendo conto che i lavori non sono tutti uguali?

La prima fase va in quella direzione. Ora si è aperto il confronto della "fase 2", nella quale stiamo trattando argomenti altrettanto importanti, come la prospettiva previdenziale per i giovani, il riconoscimento del lavoro di cura, la flessibilità in uscita, la previdenza complementare e la rivalutazione delle pensioni. Ma l'andamento degli incontri, e le scelte che si profilano sulla manovra finanziaria per il 2018, non fanno ben sperare.

Quali sono gli obiettivi del documento presentato da Cgil, Cisl e Uil e le richieste al governo?

I principali obiettivi in questa fase sono le future pensioni per i giovani; il riconoscimento previdenziale del lavoro di cura per i figli e le persone conviventi non autosufficienti, che pesa soprattutto sulle donne; l'ampliamento della flessibilità in uscita, superando quei vincoli che penalizzano l'uscita dal lavoro per chi ha redditi e contributi bassi (i parametri 2,8 e 1,5); la modifica e l'estensione dell'Ape sociale e l'intervento sui lavoratori precoci; la reale possibilità di accedere alla previdenza integrativa da parte di tutti i lavoratori, superando i limiti nelle adesioni evidenti soprattutto nelle piccole e medie imprese; un'adeguata rivalutazione delle attuali pensioni. Inoltre chiediamo al governo di bloccare l'innalzamento automatico dell'età pensionabile legato all'attesa di vita, che dal 2019 potrebbe essere di ulteriori cinque mesi, e di definire un nuovo sistema che tenga anche conto della diversità dei lavori, sia sotto il profilo della pesantezza e della gravosità, sia per l'aspettativa di vita.

La Filcams rappresenta molti giovani e molte donne, che spesso fanno un lavoro discontinuo con basse retribuzioni e part-time involontari. Quali sono le proposte che guardano al loro futuro pensionistico?

Per noi questo è un punto decisivo e centrale del confronto. L'ipotesi che proponiamo è la "pensione contributiva di garanzia", un sistema cioè che riconosca previdenzialmente e faccia valere di più i periodi di lavoro debole con basse retribuzioni e bassi contributi, i periodi di non lavoro o di formazione, il lavoro dedicato alla cura. Pensiamo a un sistema

che dica a tutte le persone, soprattutto ai giovani, che ogni contributo versato sarà utile per costruirsi una pensione pubblica dignitosa, anche se si tratta di poche ore di lavoro (come nel caso dei part-time) o di mansioni con bassi contributi (come per le collaborazioni). Vogliamo valorizzare ogni situazione di fragilità in cui ci si trova, anche se si è disoccupati, purché attivi nel mercato del lavoro. Questa per noi è una soluzione che guarda ai problemi di chi ha un percorso lavorativo più fragile, con una forte valenza solidaristica. Ma non è una ipotesi di assistenza, perché motiva le persone a stare nel sistema previdenziale pubblico.

Secondo il governo, però, sarà difficile trovare le risorse. Se il risultato è tutto condizionato da questi parametri, quale sarà la risposta del sindacato?

Si prospetta una manovra di bilancio in continuità e con gli stessi limiti di quelle precedenti. Ad esempio si continua nella pratica della decontribuzione e di interventi utili per la propaganda, meno per i risultati. La manovra finanziaria 2018 al momento prevede per tutto il capitolo "coesione sociale" appena 600 milioni, una cifra del tutto inadeguata se si considera che in quel capitolo vi sono altri interventi come il contrasto alla povertà. Noi siamo consapevoli che la riforma della legge Fornero non si fa in tre mesi e con una legge di bilancio, perché richiede una certa gradualità. Ma non possiamo accettare che si interrompa il percorso avviato con il verbale dell'anno scorso, venendo meno anche a impegni precisi che il governo precedente, di cui questo è l'erede, si era assunto. Su questo e su altri temi, come il lavoro e la sanità, a sostegno delle proposte del sindacato, il 14 ottobre terremo manifestazioni unitarie in tutte le provincie con presidi davanti alle prefetture, come primo momento di mobilitazione al quale ne seguiranno altri se il governo non modificherà le proprie posizioni. Alle lavoratrici e ai lavoratori non è serio prospettare miracoli, ma un costante e coerente impegno, nella direzione condivisa: questo un sindacato responsabile lo deve garantire. ■

TURISMO

L'ESTATE FELICE

Ma il lavoro resta precario



In attesa dei dati ufficiali e consolidati del trimestre luglio-settembre, il resoconto sul turismo in Italia dei primi sei mesi dell'anno fa registrare un aumento complessivo per il settore, sia in termini di presenze sia di occupazione. Secondo Confesercenti-Assoturismo, l'estate 2017 sarà ricordata come una delle più felici da dieci anni a questa parte per il turismo italiano. Si è infatti registrato un aumento di oltre 7,6 milioni di pernottamenti (+3,7%) e di 1,9 milioni di arrivi (+4,1%), risultati persino al di sopra delle attese. Torna a crescere la domanda italiana che, con 24 milioni di arrivi (+2,4%) e 112 milioni di presenze (+2,2%), sembra per la prima volta segnare una netta ripresa dopo anni di difficoltà. Ma a trainare l'estate del boom è stata soprattutto l'impennata dall'estero: nel corso del trimestre estivo si stimano 23,7 milioni di arrivi internazionali (+5,8% sul 2016), per un totale di 95,5 milioni di pernottamenti (+5,5%).

Una performance che ha spinto ad assumere. Il 15,8% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere avuto la necessità di aumentare il numero di addetti e collaboratori, soprattutto nel Nord-Est e nel Sud. Buone notizie dunque sul fronte del lavoro: nel secondo trimestre 2017 gli addetti del turismo (alloggi e ristorazione) crescono del 12,5% annuo, dato rilevato dall'Istat per posizioni lavorative nelle imprese con più di dieci dipendenti. Rispetto

al primo trimestre precedente, la crescita è stata del 4,4% con un giro d'affari che segna un +6,1%. In positivo anche le posizioni lavorative delle agenzie di viaggi e dei tour operator (+6,9%), al contrario di quanto avveniva da qualche anno a questa parte. Per i lavoratori stagionali e del turismo in generale però, i problemi non sono risolti. "Com'è ampiamente noto - afferma Cristian Sesena, segretario nazionale Filcams Cgil - negli ultimi anni le dif-

ficoltà di queste centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori sono aumentate a fronte degli interventi introdotti dal governo Renzi con la Naspi (ridotta da 6 mesi a 3, ndr); a ciò si aggiunge il mancato rinnovo di alcuni importanti contratti collettivi nazionali come quelli della ristorazione". Diritti spesso negati a fronte di richieste di prestazioni con sempre più flessibilità, reperibilità, disponibilità per straordinari o lavoro suppletivo, anche per mansioni non con-

cordate. Per questi motivi la Filcams ha lanciato a inizio estate una campagna mediatica e di sensibilizzazione a tutti i livelli, intitolata #ConosciLeTueCarte. L'iniziativa si chiude in questi giorni con l'invito a tutti i lavoratori a rivolgersi presso le sedi territoriali del sindacato, per controllare la regolarità del contratto a termine e della corrispettiva retribuzione, oltre a un'attenta verifica della sussistenza dei termini per richiedere la Naspi. ■

LA STAGIONE TURISTICA 2017 NELL'ISTANTANEA DEL MIBACT

UN'ESTATE DA RECORD - - - - - **CHE PROSEGUE IN AUTUNNO**

<p>Arrivi: +4,1%</p> <p>Presenze: +3,7%</p> <ul style="list-style-type: none"> Città d'arte: +3,5% Mare: +3,5% Montagna: +3,6% Collina: +2,6% Lago: +4,4% 	<p>Focus musei: +12,5% di visitatori</p> <p>Friuli V.G. Puglia Liguria</p> <p>+23% +24,1% +21,3%</p> <p>Focus mare: +16% di presenze negli stabilimenti balneari</p> <p>Puglia E. Romagna Sicilia</p> <p>+23% +25% +22%</p>	<p>SETTEMBRE</p> <p>Presenze attese</p> <ul style="list-style-type: none"> Città d'arte: +1,6% Mare: +0,5% <p>Italiani che effettueranno le proprie vacanze estive a settembre: +34,8%</p> <p>e aumentano anche gli stranieri in arrivo in autunno</p> <ul style="list-style-type: none"> Cina: +15% Spagna: +11% USA: +7% Canada: +5%
<p>Ricettività in crescita</p> <p>strutture alberghiere: +3,5% di presenze</p> <p>strutture extralberghiere: +3,9% di presenze</p>	<p>Turismo on line</p> <p>+19,3%</p> <p>Italiani in movimento</p> <p>+3,2%</p>	<p>9 settembre 2017</p>
<p>FLUSSI</p> <ul style="list-style-type: none"> Arrivi: +4,6% Presenze: +6% Bilancia dei pagamenti: +5,8% Spesa media degli stranieri: +4,6% Città d'arte: +7,9% Mare: +15% 	<p>TRASPORTI</p> <ul style="list-style-type: none"> Aerei: +6,8% di passeggeri +3% di aerei in movimento Treni: +3% di viaggiatori Auto e moto: +1,8% 	<p>TURISMO SOSTENIBILE</p> <ul style="list-style-type: none"> Aree rurali: +74% di presenze Cammini: +10-20% Treni storici: +20%
<p>MUSEI</p> <p>+7,3% di visitatori</p>	<p>9 settembre 2017</p>	

BOLOGNA

APPALTI E DIRITTI, contrattando si può

Il caso della Yarn, nata dalla fusione di due importanti aziende di e-commerce, mostra il ruolo fondamentale del sindacato nel difendere e rappresentare lavoratori giovani e precari

di VIVIANA CORREDDU*

In un mondo del lavoro sempre più travolto e stravolto dalle esternalizzazioni, quando capita di sentire il verbo "internalizzare" nelle sue varie declinazioni fa decisamente strano. E quindi succede, se il sindacato se ne fa carico prima ancora che i lavoratori lo chiedano o lo chiamino in causa, di assistere a un processo inverso, in controtendenza: 227 lavoratori passano da una cooperativa in appalto, la Mr.Job, a una grande azienda europea composta dalla Yoox (italiana) e la Net-A-Porter (londinese), entrambe operanti nell'e-commerce del settore abbigliamento e grandi firme.

Siamo nel macro-contesto dei colossi di vendita online. Tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 queste due aziende iniziano un processo di fusione grazie al quale una grande impresa italiana con sede a Bologna e quotazione in borsa a Milano oggi è diventata leader dell'e-commerce internazionale. Così è nata la Yarn, una delle poche attività del territorio che opera nella logica di crescita e di sviluppo. Appare ovvio, a questo punto, quanto sia importante, per chi ha la necessità di crescere e quindi investire, avere il controllo diretto di chi svolge un lavoro fondamentale per la competitività. I lavoratori della Mr.Job, infatti, si sono sempre occupati di fotografia digitale presso il Centro logistico del colosso,



e l'elemento di importante innovazione dell'operazione contrattuale risiede nell'aver armonizzato le dinamiche lavorative nella logica di regole condivise e costantemente presidiate con le rappresentanze dei lavoratori, in un settore fortemente caratterizzato da picchi e flessi produttivi. L'operazione è passata all'unanimità al vaglio dei lavoratori. Perché se è vero che tale processo era partito come una necessità aziendale, altrettanto importante è stata la trattativa sindacale nella quale Filcams Cgil e Fisascat Cisl di Bologna hanno strappato diritti fino al giorno prima impensabili nel mondo degli appalti. Lo si deve all'intermediazione, troppo spesso attaccata da una certa politica e da una parte dell'opinione pubblica

come fosse ormai azione inutile, definita fuori dal tempo, e che invece si rivela sempre necessaria. Oggi questi 227 lavoratori, con età molto più bassa rispetto alla media degli iscritti al sindacato, sono pienamente soddisfatti di quanto ottenuto perché è molto più di quanto si potesse pronosticare nella fase iniziale. Parliamo della programmazione di un piano annuale di articolazione dell'orario lavorativo condiviso con le rappresentanze dei lavoratori, che considera una verifica trimestrale in base alla flessibilità innegabile del settore, ma che svincola i dipendenti dalle variazioni reddituali mensili che si registravano precedentemente. Della possibilità di un incremento

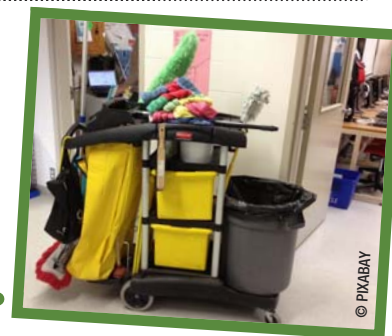
del part-time dal 50 al 75%, in un contesto in cui molti part-time erano involontari, in linea con le esigenze tecno-organizzative, con conseguenze importanti sia sotto il profilo retributivo che contributivo, e la possibilità, per aumentare il reddito, di accedere a pacchetti di ore aggiuntive su base volontaria. Del riconoscimento di norme di miglior favore per gli scatti di anzianità, e dell'estensione agli ex soci lavoratori di benefit quali buoni pasto e servizio-navetta da Bologna verso il sito produttivo dell'Interporto.

Va sottolineato inoltre il lavoro svolto nella trattativa per ottenere la proroga di tutti i 37 contratti a termine fino al 31 dicembre 2017, garantendo così una maggiore durata contrattuale ai lavoratori, e all'azienda la possibilità di accertare le proprie esigenze per il futuro. Elemento questo, come del resto tutta l'operazione descritta, di grande importanza soprattutto nel segnale che sa dare alla platea di giovani sempre più precari e senza diritti che, in questo caso, come in molti altri, vengono tutelati su tutti i fronti, senza però fare notizia. Non conviene? Sembra convenga solo dire che il sindacato tutela esclusivamente i garantiti. ■

*Funzionaria della Filcams Cgil Genova

APPALTI CONSIP

SCUOLE BELLE: in 600 senza stipendio da mesi



“**C**on il ministero dell’Istruzione abbiamo aperto un canale di confronto e coordinamento per giungere quanto prima a soluzioni condivise che garantiscano appieno i diritti violati dei lavoratori”. Elisa Camellini, segretaria nazionale Filcams Cgil, è fiduciosa e confida che in un modo o nell’altro la vicenda dell’appalto Consip cosiddetto “Lotto 5” per la pulizia e le piccole manutenzioni delle scuole di Latina e Frosinone si risolverà in favore di lavoratrici e lavoratori. La gestione dell’appalto è entrata nel mirino dei sindacati già da tempo, con numerose denunce di pesanti irregolarità a carico della ditta aggiudicataria, la Rti Ma.Ca. - Servizi Generali-Smeraldo, culminate in questi giorni con il mancato pagamento di due mensilità ai propri dipendenti. “È una situazione al limite della sostenibilità – spiega ancora Camellini – per circa 600 lavoratori che vivono con stipendi sulla soglia della povertà, con buste paga variabili tra i 200 e gli 800 euro al mese, e che nonostante siano senza stipendio, responsabilmente continuano a prestare la loro opera nelle scuole”. Su richiesta del ministero, i sindacati Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno consegnato un dossier, destinato alla Consip, per documentare i gravi reiterati comportamenti datoriali in materia di organizzazione del lavoro, applicazione del

contratto nazionale e sicurezza sul lavoro, che i lavoratori della Rti subiscono sin dal 2014, anno in cui divenne titolare dell’appalto. I sindacati contestano “comportamenti in chiara violazione della norme del protocollo Consip e precisamente del punto 6 delle norme generali della convenzione. Occorre – dicono – che la Direttiva europea sugli appalti sia meglio interpretata dalle istituzioni italiane, ripristinando sia dal

punto di vista del lavoro sia da quello dell’utenza, l’originaria centralità del valore sociale degli appalti, mettendo in campo tutti i necessari controlli perché cessino queste pratiche illegali, oltretutto sviluppate con ingenti quantitativi di denaro pubblico”. “Su questo – insiste ancora la segretaria Filcams – dovrebbe intervenire l’Autorità garante Anac, cui spetta non solo la vigilanza sulle gare per gli appalti pubblici, ma anche quella

sul rispetto delle regole e delle normative nella produzione dei servizi appaltati. Chiediamo quindi che anche Anac, oltre a Consip, si prenda carico di questa insopportabile situazione”. “Se non ci saranno interventi immediati e risolutivi per il ripristino dei diritti dei lavoratori e di normali condizioni di lavoro, ci vedremo costretti a attuare forme più incisive di lotta”, concludono le tre organizzazioni sindacali. ■

Il 1° febbraio 2014 viene assegnato alla Rti Ma.Ca.-Servizi Generali-Smeraldo il Lotto 5 (Frosinone-Latina) della convenzione Consip Scuole per i servizi di pulizia, ausiliario e di ripristino del decoro delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. Inizia allora il calvario di circa 600 lavoratori: ritardi nel pagamento di stipendi; mancata consegna dei contratti di lavoro; assenza degli adempimenti sulle norme di sicurezza; utilizzo per i lavori di decoro di personale esterno. Le organizzazioni sindacali e i lavoratori rispondono

Una vicenda lunga oltre tre anni

con denunce, scioperi, segnalazioni e la richiesta di avviare la procedura di messa in fallimento, rivolgendosi alla Consip, al Miur, al ministero del Lavoro, per l’estromissione della Rti che ancora gestisce e resta assegnataria del Lotto 5. Per tutto il 2016 la situazione non cambia. È solo leggermente migliorata a ridosso della scadenza del contratto, per timore di Rti di non perderlo. Ma dopo un mese dal rinnovo, i gestori riprendono il medesimo comportamento di prima. Alla luce di questi fatti, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs chiedono alla Consip, all’Anac e alle altre istituzioni di chiarire i seguenti punti: cosa intendano quando parlano di trasparenza e legalità negli appalti; perché non vengono revocati i contratti di Convenzione per violazioni delle leggi e delle regolamentazioni in materia di appalti; perché si erogano soldi pubblici a società che non rispettano i più elementari diritti dei lavoratori; perché su un progetto socialmente positivo come “Scuole belle”, si permetta a simili imprese di operare; perché si attende ancora la definizione delle black list di aziende insolventi e/o inaffidabili; perché Consip verifica i requisiti formali, evitando di considerare l’ipotesi esclusione per il mancato rispetto dei contratti nazionali di lavoro.

COMMERCIO

DISATTESI GLI ACCORDI

stato di agitazione all'Unicoop Tirreno

Nessuna risposta dell'azienda sul futuro di oltre cento dipendenti in Campania

“L”e scelte unilaterali nella gestione di una situazione difficile di gestione dei punti vendita” hanno portato i sindacati a proclamare lo stato di agitazione in Unicoop Tirreno. “In netta contraddizione con il piano concordato – si legge nella nota unitaria di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – la cooperativa intende ridurre costi e perdite attraverso l’affidamento a terzi di alcune attività, nello specifico la terziarizzazione ulteriore della logistica e l’affidamento a terzi dei reparti pescheria di alcuni punti vendita. Iniziative unilaterali cui le organizzazioni sindacali manifestano netta contrarietà e si opporranno con tutte le azioni possibili”. Sul tavolo c’è la difficile situazione dei punti vendita in Campania, con l’intenzione ribadita da Unicoop Tirreno di procedere alla chiusura nonostante i precedenti accordi prevedessero di valutare la cessione dei negozi a Coop Alleanza 3.0, eventualità che ormai pare del tutto accantonata. Nelle assemblee dei soci, infatti, è stata annunciata la chiusura dei negozi, che comporterebbe la

restituzione di locali e licenze alla proprietaria Unicoop Firenze. Nel corso dell’ultimo incontro con le organizzazioni sindacali, l’azienda non ha saputo (o voluto) fornire alcuna informazione in merito, se non confermando che non ha alcuna intenzione di proseguire la propria attività in Campania. Sul futuro lavorativo degli oltre cento dipendenti, dunque, nessuno al momento è in grado di fornire alcuna risposta. “Gli annunci di chiusure e cessioni vengono fatti rimbalzare attraverso tutti i canali, comprese le voci di corridoio – si legge ancora nel comunicato – per poi essere continuamente rettificati e aggiornati, determinando un clima di incertezza e preoccupazione oltre ad alimentare dubbi sull’operato della cooperativa e sulla sua autorevolezza. Tutto ciò rende impossibile governare i processi sia in applicazione dell’accordo, sia nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori”. Disattendendo quanto concordato con i sindacati nel piano di riorganizzazione aziendale, si assiste così a una sostanziale confusione nella gestione dei punti vendita.



Dagli stessi lavoratori si apprende, ad esempio, che si sta utilizzando una mole enorme di ore aggiuntive attraverso l’assunzione di lavoratori interinali, o con il ricorso a una flessibilità non prevista contrattualmente. Poca chiarezza anche sul piano degli investimenti. “Abbiamo appreso – si legge nella nota unitaria – di un piano di investimenti di cui non c’era traccia nel piano industriale, escluso all’inizio proprio per la mancanza di risorse”. A insospettire i sindacati ci sono alcuni interventi con risorse ingenti riversate nel canale ipermercati, che Unicoop Tirreno vorrebbe invece abbandonare. “La leva degli investimenti – scrivono ancora Filcams, Fisascat e Uiltucs – è fondamentale. Non c’è alcuna intenzione di opporsi, ovviamente, ma sarebbe utile avere un piano

organico di quanto, come e dove si stia investendo”. Il timore è che la cooperativa possa essere scissa tra società cui interessano proprio i canali iper. “Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – chiude il comunicato – esigono risposte nette e attendibili che consentano di avere un quadro a medio termine sulla riorganizzazione. Ribadiscono la richiesta che la cooperativa riveda le proprie intenzioni di affidamento a terzi delle attività e che sia in grado di garantire i livelli occupazionali di tutte le lavoratrici e i lavoratori”. Confermando lo stato di agitazione, i sindacati si rendono infine disponibili a eventuali incontri con la cooperativa per ottenere risposte e chiarimenti sulle questioni sollevate e alla base della protesta. ■

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
FILCAMS

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 Roberto Massaro
Ufficio Stampa
Filcams Cgil nazionale
Tel 06 58393127
Cell. 342 6852889
ufficiostampa@filcams.cgil.it

Chiuso venerdì 14 ottobre 2017

L'intesa firmata dalle parti sociali al vaglio del ministero del Lavoro

L'ACCORDO

STUDI PROFESSIONALI

ecco il nuovo fondo di solidarietà

Conprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno sottoscritto l'accordo che istituisce il fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito nel settore delle attività professionali. L'intesa prevede che gli studi, in un primo tempo quelli con più di tre lavoratori dipendenti

successivamente ridotti a due, siano obbligati al versamento al fondo bilaterale di settore (il Fondo di integrazione salariale, Fiss, oggi prevede l'intervento dell'ammortizzatore soltanto a partire dai cinque dipendenti). L'accordo contempla un assegno ordinario a favore dei lavoratori che saranno

interessati da una riduzione dell'orario di lavoro o da una sospensione temporanea dell'attività per cause previste dalla legislazione vigente in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Il fondo, inoltre, potrà prevedere una prestazione di sostegno al reddito ai lavoratori dipendenti di studi professionali che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre-cinque anni. Infine, si stabilisce che per i dipendenti degli studi con dimensioni inferiori alla soglia dimensionale per l'accesso al fondo, le prestazioni verranno attivate dall'Ente bilaterale nazionale.

L'accordo dovrà essere approvato dal ministero del Lavoro e nella fase successiva si potrà procedere alle operazioni di costituzione degli organi di gestione. "Il tema del sostegno al reddito - commenta Michele Carpinetti, responsabile per Filcams della bilateralità - rappresenta uno strumento importante che dovrà ulteriormente svilupparsi insieme alle altre prestazioni e coperture offerte dal sistema bilaterale. L'impegno assunto dalle parti sociali firmatarie è arrivare prossimamente - nella contrattazione di secondo livello - alla costituzione degli sportelli territoriali per promuovere ed erogare le prestazioni". Positivi i commenti anche da parte datoriale. "Abbiamo allargato la sfera di applicazione ai lavoratori attualmente non coperti dal fondo di integrazione salariale. Ancora una volta è prevalso il senso di responsabilità sui temi di grande impatto sociale", sottolinea il presidente di Confprofessioni Gaetano Stella: "Il nuovo Fondo rappresenta un importantissimo strumento per proteggere i lavoratori e la nostra intenzione è quella di coinvolgere i fondi interprofessionali per coniugare efficacemente politiche attive e politiche passive. A questo punto - conclude -, confidiamo in un rapido iter per il riconoscimento ministeriale". ■



2017, UN ANNO CON PIÙ SALUTE E CON 3 NOVITÀ

RIMBORSO PER LENTI E OCCHIALI DA VISTA
FISIOTERAPIA ANCHE PER PROTRUSIONI
ED ERNIE DISCALI

FRANCHIGIA SUL RIMBORSO
TICKET RIDOTTA DEL 50%

Scopri i dettagli sulle novità per il 2017 su www.fondoest.it
IN FONDO, CONTA LA SALUTE.

 **Fondo Est**
assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini