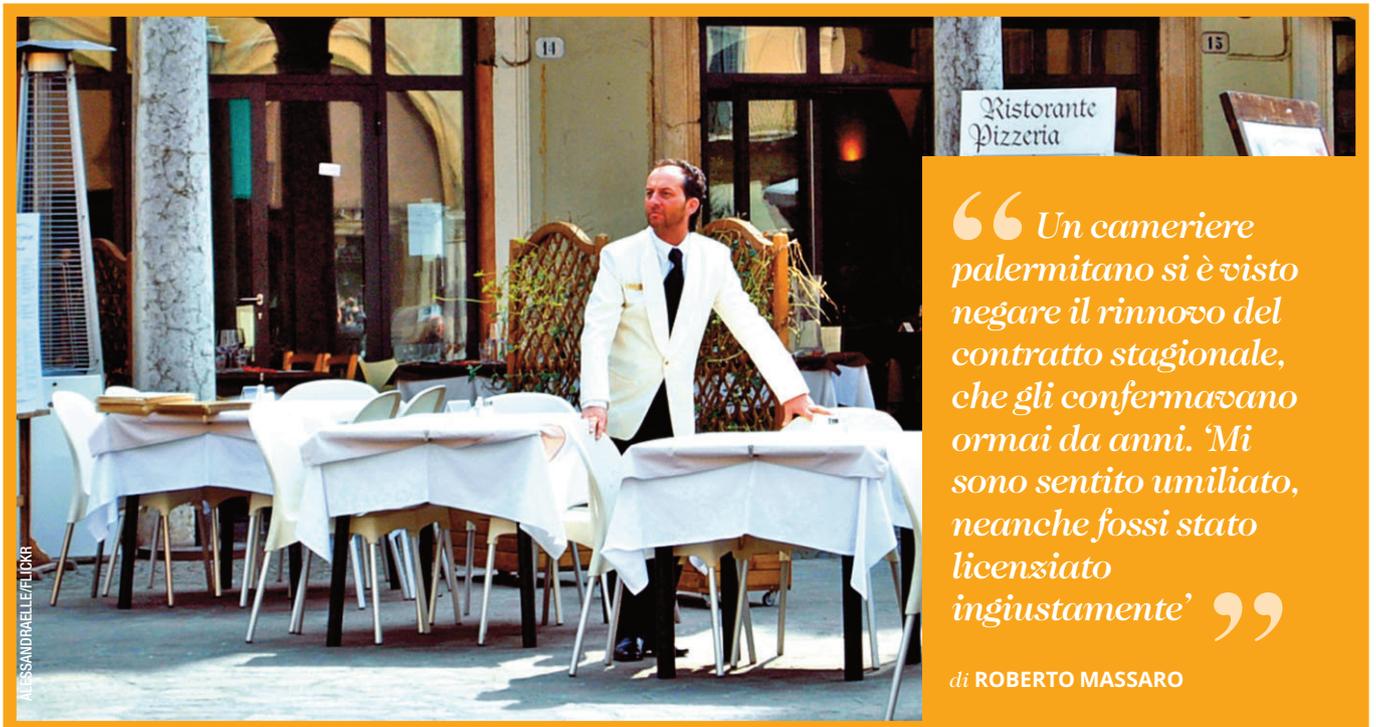


Diario TERZIARIO



N.2 | 9 marzo 2017

“DOPO 35 ANNI DI LAVORO un contratto a voucher”



“ Un cameriere palermitano si è visto negare il rinnovo del contratto stagionale, che gli confermano ormai da anni. ‘Mi sono sentito umiliato, neanche fossi stato licenziato ingiustamente’ ”

di ROBERTO MASSARO

VIGILANZA PRIVATA

INSIEME PER RIDARE regole al settore

Un’implosione. È questo quello che sta accadendo al settore della vigilanza privata sempre più compromesso dalle vicissitudini interne. Le partitocrazie in competizione e disaccordo tra loro, le

L’assemblea dei delegati dà avvio a una campagna di sensibilizzazione

di ROBERTA MANIERI

difficoltà economiche che portano a svilire sempre di più i servizi offerti e infine la sigla di un contratto con sindacati non rappresentativi, tra l’altro a condizioni economiche e normative ribassate.

SEGUE A PAG. 3



Carmine (il nome di fantasia è per non esporlo a ulteriori ripicche o vendette, ndr) ha lavorato per 35 anni come cameriere nel ristorante di un villaggio turistico a Palermo. E forse ci lavorerà anche quest’anno, ma non alle condizioni cui era abituato.

“Nel turismo è normale essere assunti con contratto stagionale – racconta –, ci avevo ormai fatto l’abitudine. In inverno qualche volta si riesce a trovare un lavoro, spesso saltuario, in assenza si poteva contare sulla Naspi per poi riprendere

SEGUE A PAG. 2



DALLA
PRIMA

**"DOPO 35 ANNI DI LAVORO
MI PROPONGONO
UN CONTRATTO A VOUCHER"**

➤ L'impiego tra fine marzo e primi di aprile, poiché lo stagionale ha un diritto di precedenza da poter esercitare. Fino a settembre poi, si stava tranquilli". Carmine non ha trascorso un buon inverno. Sul tavolo i suoi datori di lavoro hanno già messo un pacchetto di voucher, con cui dovrebbe essere pagato nei primi mesi della stagione, tra aprile e giugno. Senza la certezza, peraltro, di vedersi rinnovare il regolare contratto stagionale. "Le imprese sono così – dice amareggiato – e del resto come dar loro torto? Se la legge consente di risparmiare, perché non dovrebbero farlo? Quello che faccio fatica ad accettare è che non mi sia stato riconosciuto il lavoro fatto in tutti questi anni, sono stato trattato come fossi stato un giovanetto in prova, scaricato alla fine della scorsa stagione. Una sensazione bruttissima, neanche fossi stato licenziato ingiustamente". Il timore, concreto, è di non essere richiamato per la stagione che aprirà presto, sostituito magari da qualche studente che, senza grossi problemi familiari o al primo impiego, non farà fatica ad accettare il pagamento in voucher. "Per tutto l'inverno ho pensato all'eventualità di rientro a lavoro, a cosa avrei risposto a una proposta concreta di pagamento con voucher. E se fino a ieri mi ero posto il problema se accettare o meno, oggi mi sono convinto che non posso far passare questa ingiustizia. Coinvolgerò il sindacato per farmi dare qualche buon consiglio, per accompagnarmi in questa per me nuova esperienza di lavoro, che sinceramente speravo di non dover affrontare". ■



Una vita da voucherista

Se la norma non cambia (abrogandola con il referendum Cgil), le prospettive sono di un futuro privo di tutele e garanzie. E pensioni da fame

Voucher, voucher, fortissimamente voucher. Chiunque si spinga seriamente oltre il confine della propaganda, con analisi, ricerche, sondaggi o quant'altro, non può che constatare come i buoni lavoro, dalla loro introduzione alla modifica che ne ha consentito un larghissimo utilizzo, siano fonte di lavoro precario e solo in minima parte strumento di emersione del lavoro nero. Ultimo in ordine di tempo, il dossier dell'Inca che traccia un quadro preoccupante di come sia cambiato il profilo del lavoratore chiamato a prestare servizio in cambio di voucher. Il primo dato conferma il numero abnorme di voucher venduti, passato dai 535mila del 2008 ai quasi 134 milioni del 2016. A un esame più approfondito,

inoltre, si riscontra come al lavoratore a voucher, dopo una vita da precario, sia riservata una pensione da fame: poco più di 200 euro al mese dopo 35 anni di lavoro senza tutele e garanzie.

"Una ipotesi non così remota – commenta la segretaria generale Filcams Cgil Maria Grazia Gabrielli – dato che in molti dei nostri settori (commercio, turismo e servizi, ndr) il voucher è utilizzato in forma pressoché consolidata sostituendo altre forme di contratto previste anche per regolamentare il lavoro flessibile". A far aumentare il sospetto, fino a farlo diventare certezza, che molti gruppi industriali e grandi imprese commerciali e di servizi, abbiano approfittato negli ultimi anni di questa forma di lavoro a basso costo, arrivano i dati consegnati dall'Inps alla Cgil. Tra i primi dieci utilizzatori grandi gruppi che operano nella ristorazione, nel commercio, cultura e sport, con voucher acquistati per un valore corrispettivo in denaro tra il milione e i 3 milioni di euro. "Dati che non possono che confermare la nostra contrarietà verso questo strumento improprio e precarizzante – dice ancora Gabrielli – e che va abrogato così come abbiamo indicato nel quesito dei referendum popolari per il lavoro". ■

PRIMI 10 UTILIZZATORI (VALORE COMPLESSIVO) DI VOUCHER NEL 2016

AZIENDA	IMPORTO LORDO VOUCHER	LAVORATORI 2016
Best Union Company Spa	3.123.980	4.365
Stroili Oro Spa	2.948.410	1.940
Gamestop Italy Srl – Socio unico	2.396.410	1.370
Teddy Spa	1.901.230	922
Winch Srl	1.770.750	1.316
Chef Express Spa	1.742.710	1.092
Clgierre – Compagnia Generale Ristorazione Spa	1.693.870	1.157
Slsal Entertainment Spa	1.606.580	778
Juventus Fc	1.325.340	1.308
Mcdonald's Development Italy Snc	1.428.590	911

PISA

BASI USA, licenziati i lavoratori italiani di Camp Darby

Hanno affrontato il periodo di disoccupazione iniziato nel 2013, certi che alla fine per loro si sarebbe applicata la legge 98 del 1971 che assicura al personale licenziato dalle basi militari statunitensi e dei paesi alleati sul suolo italiano la ricollocazione nel pubblico impiego. Ma così non è stato. I lavoratori licenziati dalla base Usa/Nato di Camp Darby (Pisa) hanno incontrato il coordinamento nazionale Filcams Cgil del personale delle basi militari in Italia e la Filcams Cgil di Pisa per valutare ogni possibile azione volta a farli rientrare a lavoro, come previsto dalla legge. “Nella legge di bilancio è già presente lo stanziamento che consentirebbe la ricollocazione del personale di Camp Darby, ma il governo italiano si rifiuta di utilizzare la cifra”. A dirlo sono Andrea Montagni (Filcams nazionale) e Caterina Ballanti (Filcams Pisa): “La legge in questione – osservano i due sindacalisti – non costituisce un privilegio, bensì una garanzia a tutela di lavoratori

cui non si applicavano le norme generali e la contemporanea conferma della natura pubblica del lavoro svolto per conto dello Stato italiano presso il datore di lavoro che deriva dai trattati internazionali che obbligano il governo italiano a mettere a disposizione 'territorio, mezzi e uomini', a prescindere dall'attività concretamente svolta dal singolo lavoratore all'interno della base”. Sulla vicenda dei lavoratori licenziati, la Filcams nazionale richiama il governo italiano al proprio dovere nei confronti dei propri cittadini dipendenti delle basi Usa/Nato in Italia; contemporaneamente, la Filcams di Pisa richiamerà l'attenzione della Regione Toscana e dei parlamentari eletti nella circoscrizione affinché si facciano parte diligente a tutela del diritto e della ragione. Una vicenda difficile, quella di Camp Darby, che incrocia la battaglia che la Filcams da anni sta portando avanti per il riconoscimento del diritto di tutti i lavoratori nelle basi americane in Italia a organizzarsi liberamente in sindacato, ponendo fine alla discrimi-

Non applicata una legge del 1971 che avrebbe garantito la ricollocazione. “Il governo intervenga sbloccando i fondi”

di **ROBERTO MASSARO**

nazione che impedisce alla Cgil di operare a tutela del personale civile italiano. Attualmente la Filcams Cgil nazionale opera nelle basi militari di Vicenza e Catania con la presenza di propri iscritti e grazie alle Rsa nominate in base alla legge 300. Ma questa presenza non è tutelata e riconosciuta perché le rappresentanze sindacali sono private addirittura delle agibilità di legge e contrattuali, e i comandi americani si rifiutano di versare le quote sindacali degli iscritti. “Una vergogna che deve finire e finirà. Così come deve anche finire – conclude con grande dispiacere Montagni – la connivenza di Fisascat e Uiltucs che accettano la discriminazione nei confronti della Cgil, se non addirittura ne sono partecipi”.

DALLA PRIMA

VIGILANZA PRIVATA



➤ Il nuovo codice degli appalti approvato pochi mesi fa non è riuscito a dare quella forte scossa di cambiamento di cui il settore aveva bisogno. Regole ce ne sono, manca però chi vigila per il controllo. Ognuna delle associazioni al tavolo per il rinnovo del contratto nazionale della vigilanza privata e servizi fiduciari “rappresenta interessi parziali, in alcuni casi anche di una sola impresa, se non addirittura interessi personali”, ha della Sabina Bigazzi della Filcams nazionale durante l'assemblea dei delegati Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs che si è tenuta il 21 febbraio scorso. “Ognuna di loro ha delle

aziende associate ben poco sane che, mentre si erigono a giudici di comportamenti elusivi e irregolari, nella loro singola impresa e nei singoli territori fanno le cose peggiori. Nessuna visione di insieme, nessuna visione di prospettiva, nessuna progettualità per il settore che nel frattempo affonda, magari in buona parte per loro responsabilità”. Ad aumentare le difficoltà, la totale assenza delle istituzioni più volte richiamate all'attenzione. È indispensabile il controllo sulla regolarità delle licenze, delle gare, ma anche dei cambi appalto e l'accertamento dell'applicazione del contratto naziona-

le. L'avvio del negoziato per il rinnovo del contratto conferma questa situazione: “Apparentemente il confronto è iniziato in un clima costruttivo – spiega Bigazzi –, ma ad ascoltare bene la nostra controparte, ci si rende conto che spesso rispondono a noi per rispondersi fra di loro, o per porsi problemi gli uni agli altri”. Per tutti questi motivi l'assemblea dei delegati ha approvato all'unanimità un documento per avviare “una campagna di sensibilizzazione nel Paese, con iniziative di informazione e di mobilitazione a livello territoriale e nazionale”. I sindacati assumeranno nelle prossime set-

timane altre iniziative utili nei confronti del governo e dei ministeri competenti. Le tre sigle ritengono il rinnovo del contratto “un'occasione fondamentale per regolare in modo appropriato, coerente e dignitoso il rapporto di lavoro di migliaia di persone che assicurano quotidianamente la sicurezza dei cittadini e delle imprese”. Per questo, conclude il documento, “auspicano che le associazioni datoriali vogliano condividere un percorso riformatore, positivo e concreto, fondato sull'impresa socialmente responsabile, efficiente, collocata in un mercato libero ma fondato sul rispetto del lavoro e della sua dignità”.

ROMA

HOTEL PRINCESS, la favola è finita

Dipendenti
 licenziati
 in tronco senza
 alcun preavviso

di VIVIANA CORREDDU
 delegata Filcams Genova

C'era una volta, a Roma nord, un albergo a quattro stelle con 290 camere, luci, velluti alle pareti e tanti dipendenti. Hotel Princess induce a pensare si tratti di una bella favola, e invece è già finita. Tutta qui, solo nel nome. Perché nella realtà, quella che vi sto per raccontare è una brutta storia e rappresenta un precedente gravissimo all'interno del grande contenitore alberghiero italiano. Il 21 febbraio 2017, infatti, l'hotel ha chiuso senza alcun preavviso e senza aprire alcuna procedura. Uno dei lavoratori, con cui faccio una lunga chiacchierata al telefono, mi racconta che quella mattina il portiere e il facchino di notte si sono visti arrivare due dei proprietari e il "direttore"; erano le 6 circa e, mentre erano in procinto di chiudere il turno, gli è stato comunicato che l'albergo avrebbe chiuso. Gli viene consegnata così la lettera di licenziamento immediato. Senza spiegazioni e senza "arrivederci". Stessa sorte e trattamento per gli altri che, nel frattempo, stavano arrivando per prendere servizio. Il tutto avviene tra le 6 e le 6.45 del mattino. Iniziano le telefonate tra i lavoratori, ovviamente sconvolti, la voce si diffonde, e piano piano iniziano a saperlo tutti. Le porte resteranno chiuse e si apriranno solo successivamente, giusto il tempo di permettere agli ormai ex dipendenti di ritirare gli effetti personali



da armadietti o scrivanie. "Le informazioni che ci giungono, unicamente dalla lettera di licenziamento, parlano di soppressione immediata di tutte le posizioni lavorative per cessazione di attività, il 21 febbraio 2017", sottolinea quel lavoratore. Ma come può accadere che un grande hotel con molti dipendenti, se pur diminuiti nell'arco degli anni per un calo di fatturato, possa fare tabula rasa senza aprire alcun dialogo sindacale, procedure o trattative di alcun tipo, e senza alcun preavviso? L'inghippo sta tutto nel numero di dipendenti che figurano come "diretti". Negli anni, infatti, prima arriva una terziarizzazione (nel 2010 s'inizia con il reparto "piani", affidando la cura delle camere a una ditta appaltatrice), poi la procedura di licenziamento

collettivo per 22 persone con trattative che si interrompono, cassa integrazione derogata di volta in volta con il contagocce, qualche mobilità volontaria, e purtroppo qualche decesso. Perfino un tentativo dei dipendenti, propositivo nella sua disperazione, di rilevare il settore ristorazione associandosi in una cooperativa, viene rigettato dall'azienda. "Ristorazione" che poi verrà data in appalto a una ditta esterna nel 2015. I dipendenti diretti dell'hotel, da quel momento, sembrerebbero quindi 15 (cifra limite per cui si può sviare dalla rappresentanza sindacale), ma il condizionale è d'obbligo. Il lavoratore infatti, mi spiega che uno tra i dipendenti in organico è socio e responsabile amministrativo, "quadro" fino al 2012 e poi

improvvisamente "ridotto" a impiegato di terzo livello; e poi ci sono due figure di cui non è dato sapere l'inquadramento che sono il "direttore" e una signora "aiuto/amministrazione", che fanno orari e turni come i dipendenti. Insomma, sembra che proprio su questo numero di dipendenti diretti e a tempo indeterminato ci sia un po' di confusione e sia questo l'elemento sul quale, negli anni, la proprietà abbia "lavorato" per rientrare tra le ditte con meno di 15 dipendenti. Con il risultato che oggi sembra essere incredibile, e che invece per i lavoratori è una triste realtà. "C'è una frase che mi ha colpito, detta un mio collega la mattina in cui abbiamo trovato i cancelli chiusi - mi dice il lavoratore e delegato -, ed è questa: mi sento come quando ti muore un parente o

una persona cara". Un vuoto, quella sensazione di sospensione temporale e spaziale che senti di non essere in grado di gestire, quell'incapacità di razionalizzare un evento traumatico, di focalizzare un punto fermo. La vista si annebbia, il futuro appare più incerto di quanto non lo sia già nella sua naturale essenza. Un lutto. Uno di quei lutti improvvisi a cui non riesci nemmeno a prepararti. Sin qui l'aspetto umano e psicologico che va sottolineato sempre. Poi c'è la questione del dumping tra alberghi, il rischio concreto che una pratica di questo tipo possa allargarsi e ripetersi. E un dubbio: si può chiudere baracca e burattini e poi riaprire tra qualche anno assumendo altri lavoratori con meno tutele e nuovo capitale? L'hotel verrà rilevato da qualcun altro? Perché esiste una licenza, l'albergo non morirà così. Per questo Filcams Roma e Lazio, ovviamente in contatto con Federalberghi per tentare di gestire la situazione, ha già chiesto un tavolo di confronto in Regione con gli assessori al Lavoro e al Turismo. L'obiettivo primario del sindacato in questa fase è vincolare chi subentrerà nella gestione ad assumere i lavoratori diretti e in appalto. Che siano gli stessi proprietari, o altri. Perché le aziende non sono fatte solo di muri, ma soprattutto di persone che, con sacrifici e lavoro quotidiano, fanno sì che quei muri producano attività, e quindi si impregnino negli anni di una storia comune che si può spazzare via con un colpo di spugna, senza tenere conto del valore umano e del suo potenziale. ■

UN NUOVO BLOG

IL PUNTO D'INCONTRO per i farmacisti

Le 17mila farmacie italiane, grazie alla distribuzione capillare sul territorio, sono sempre più per i cittadini uno snodo della sanità decentrata, dove andare a prenotare visite ed esami, dove controllare glicemia e colesterolo oltre che acquistare farmaci e altri presidi sanitari. La Filcams Cgil, valutando assai positivamente l'esperienza del blog delle impiegate degli studi professionali, che avendo superato il milione di contatti è diventato un formidabile strumento di aggregazione e di discussione sindacale in quel settore, ha ritenuto utile replicare quell'iniziativa in un settore strutturalmente piuttosto affine come quello delle farmacie. La dispersione territoriale e la natura di piccole aziende ha creato da sempre difficoltà di sindacalizzazione dei lavoratori delle farmacie private, il cui contratto nazionale Federfarma è scaduto da quattro anni. Nella filiera della distribuzione del farmaco coesistono ambienti in cui invece c'è una storica adesione al sindacato, una

contrattazione più strutturata e una rappresentanza solida, come le farmacie comunali ed ex comunali, gli ingrossi farmaceutici e i corner parafarmacia nella grande distribuzione. La Filcams Cgil ha deciso di provare a tirare le fila della rappresentanza di questo mondo variegato attraverso uno strumento nuovo, un blog sindacale la cui redazione è formata da delegati e funzionari del settore.

Il blog www.farmacie.blog è online da pochi giorni, creato da Filcams per avere un canale di comunicazione interattivo con i lavoratori di tutta la filiera sui temi comuni, i rinnovi contrattuali, le vertenze importanti, con lo scopo di organizzarli sindacalmente in maniera più efficace, trovando magari forme di mobilitazione innovative e calibrate sulla specificità del settore. Una parte importante è dedicata alla contrattazione vigente, con le sintesi e i testi integrali e indicizzati dei contratti nazionali (farmacie private Federfarma, farmacie speciali Assofarm, Commercio e Terziario Confcommercio). Nel blog trova spazio anche un'intera sezione chiamata

www.farmacie.blog è online per dare voce ai lavoratori della filiera del farmaco, che possono così organizzarsi per rivendicare diritti e riconoscimento delle professionalità

di **BENEDETTA MARIANI**
delegata farmacie Filcams Prato

"La voce della rappresentanza" per dare spazio alle notizie sull'attività sindacale, i coordinamenti, le trattative in corso, i comunicati e l'attività di Fiafant, che è l'associazione professionale di farmacisti non titolari che fa parte della Consulta delle Professioni della Cgil. La Filcams sarà ospite dello stand Fiafant a Farmacistapiù, dal 17 al 19 marzo a Milano, anche per presentare ai lavoratori delle farmacie private questo strumento di interazione online con lo scopo di organizzarli sindacalmente insieme al resto della filiera, per diventare tutti insieme più forti ed efficaci nel rivendicare diritti e riconoscimento delle professionalità. ■



L'iscrizione al fondo avviene esclusivamente online dal sito internet www.fondofast.it.

Come iscriversi, quanto costa, e le prestazioni

Per avere diritto alle prestazioni è dovuto un contributo di 12 euro mensili per lavoratore (10 a carico del datore e 2 del lavoratore). Le principali prestazioni sanitarie erogate agli iscritti, attraverso rimborsi o pagamenti diretti, sono: prevenzione; visite specialistiche; prestazioni di diagnostica e terapia; gravidanza; prevenzione odontoiatrica; implantologia; ticket sanitari per visite specialistiche e accertamenti diagnostici; ricovero per intervento chirurgico. Gli iscritti possono beneficiare di un servizio di consulenza (numero verde 800 016 639) per informazioni sanitarie telefoniche, prenotazione di prestazioni sanitarie e pareri medici immediati.

- www.fondofast.it
- info@fondofast.it

SANITÀ INTEGRATIVA

PER I LAVORATORI DEL TURISMO c'è il fondo Fast

Fast è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti del settore turismo (alberghi, campeggi, residence, bed & breakfast, altre strutture ricettive, porti turistici, ecc), costituito in applicazione di quanto disposto dal contratto collettivo nazionale del comparto. L'iscrizione è obbligatoria dal luglio 2006. Il Fondo si pone tra gli strumenti di welfare contrattuale del contratto nazionale e ha lo scopo di garantire trattamenti di assistenza sanitaria integrativa. L'obiettivo perseguito è il miglioramento della qualità delle

condizioni di impiego, limitando nel contempo l'impatto dei relativi oneri sul costo del lavoro grazie al regime agevolato previsto per i fondi di assistenza sanitaria.

Il contratto nazionale statuisce la responsabilità diretta della singola azienda che può essere chiamata a risarcire il lavoratore che abbia subito un danno per la mancata attivazione da parte dell'azienda stessa, delle coperture previste dal Fondo (es. rimborso di un ticket, di visite specialistiche, rimborso spese in gravidanza e il costo di interventi chirurgici). Inoltre, la corretta

applicazione delle disposizioni concernenti l'assistenza sanitaria integrativa costituisce condizione necessaria per l'accesso agli strumenti di gestione della flessibilità previsti dal contratto nazionale del turismo. Devono essere iscritti a Fast tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti, mentre per i lavoratori assunti a tempo determinato, l'iscrizione è dovuta solo a seguito di esplicita richiesta del lavoratore all'atto dell'assunzione. I contributi versati a Fast dai datori di lavoro beneficiano di un regime contributivo e fiscale agevolato. ■

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. 301/2004 del 19/7/2004
Iscrizione R.O.C. 2743

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

Grafica e impaginazione
Massimiliano Acerra, Ilaria Longo

Diario **TERZIARIO** TURISMO COMMERCIO SERVIZI CGIL FILCAMS

Inserito 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 giovedì 9 marzo 2017