

Diario TERZIARIO



INSERTO D'INFORMAZIONE DELLA FILCAMS CGIL

marzo | 2018



Dopo la firma tra Confindustria e sindacati facciamo il punto con il segretario confederale della Cgil Franco Martini

UN NUOVO MODELLO per i contratti

L'intesa raggiunta con Confindustria completa quasi interamente i confronti avviati sul documento unitario di Cgil, Cisl e Uil per un moderno sistema di relazioni sindacali. Nelle prossime settimane dovrebbe potersi concludere anche quello in corso con l'Alleanza delle Cooperative – anch'esso in corso da lungo tempo – sul cui tavolo si riflettono indubbiamente le difficoltà presenti nel rinnovo di alcuni contratti nazionali di settore. “Il bilancio positivo di questa stagione emerge con ancora più chiarezza in

quest'ultima intesa, nella quale non ci si limita a definire alcune linee di indirizzo per la contrattazione, ma si rende ancora più esplicita la volontà delle parti sociali di condividere alcune indicazioni e alcuni obiettivi in merito alle principali questioni dello sviluppo del Paese”. A spiegarlo è Franco Martini, segretario confederale della Cgil: “L'intesa parte dal riconoscimento delle profonde disuguaglianze presenti nel Paese, ponendo la necessità di intervenire sia attraverso nuovi investimenti, sia agendo sulla crescita dei salari, per rilanciare la

domanda interna, evidenziando le principali criticità quali il basso sviluppo del Mezzogiorno, la disoccupazione giovanile e, in materia salariale, il differenziale retributivo di genere”. Quanto alla contrattazione, si pone fine alla lunga diatriba che fino a pochi anni fa accompagnava il dibattito sulla riforma del modello contrattuale, tra minacce di intervento del governo, a fronte della incapacità delle parti a procedere autonomamente e le spinte alla disintermediazione, finalizzate ad affermare la

SEGUE A PAG. 2



**DALLA
PRIMA**

**UN NUOVO MODELLO
PER I CONTRATTI**

➤ fondamentale centralità dell'impresa. "Nell'accordo raggiunto il 9 marzo – prosegue Martini nel suo ragionamento – viene riaffermato un assetto contrattuale fondato sui due livelli, con l'obiettivo della messa in sicurezza del contratto nazionale. Questo rappresenta indubbiamente uno dei punti qualificanti dell'intesa, poiché accende i riflettori sulle due fondamentali contraddizioni: da un lato l'assenza di regole atte a definire quali debbano essere i soggetti negoziali; dall'altro, la crescente vacuità dei perimetri degli stessi contratti. Il risultato è il numero spropositato di ccnl depositati al Cnel, oltre 860, frutto del fenomeno di dumping contrattuale, sempre più dilagante in tutti i settori".

Sul primo aspetto, prosegue il dirigente della Cgil, "l'intesa centra un obiettivo storico con Confindustria (anche se con le altre associazioni datoriali le intese raggiunte avevano già definito una analoga volontà), cioè, la necessità che la misurazione della rappresentatività delle parti debba valere anche per le associazioni datoriali e che il sistema di regole potrebbe necessitare del sostegno di norme in materia, recependo, in tal caso, il contenuto delle intese sottoscritte dalle parti. Un sostegno legislativo al sistema di regole in materia contrattuale appare sempre più necessario, non solo per definire la rappresentatività degli attori negoziali, ma anche per rendere esigibili le procedure di validazione degli accordi, attraverso il voto delle lavoratrici e dei lavoratori. Il recente accordo separato sottoscritto nel settore delle Terme, afferente a Confindustria, dimostra la fragilità di un meccanismo che affida alla volontarietà da parte delle aziende la trasmissione dei dati relativi agli iscritti ed ancor più, che non offre le necessarie tutele a fronte di iniziative unilaterali di soggetti sottoscrittori che rifiutano la verifica del consenso con le lavoratrici ed i lavoratori". In ogni caso, sul tema rappresentanza, l'intesa rappresenta un importantissimo passo in avanti

che contribuirà a rendere possibile il tentativo di incardinare ai lavori parlamentari un testo che possa unificare le diverse proposte di legge depositate in materia. "Più complesso – osserva Martini – è apparso intervenire sul tema della perimetrazione contrattuale, poiché si pone la necessità di svolgere un lavoro propedeutico di ricognizione delle numerose tipologie contrattuali, per verificarne la congruità con le evoluzioni merceologiche determinatesi in



questi anni, lavoro che dovrebbe essere svolto dal Cnel. La vacuità dei confini contrattuali alimenta il fenomeno dumping, con i sempre più repentini cambi di campi di applicazione contrattuale, che ha portato alla diffusione crescente del ricorso al contratto multiservizi, in sostituzione di quelli propri all'attività lavorativa svolta effettivamente. Poi, con la sovrapposizione dei confini tra industria, artigianato e piccole imprese, fenomeno che mina alle radici la funzione di rappresentanza del contratto nazionale. È un tema che il sindacato dovrà affrontare senza alcun timore, perché è chiaro che ad essere messi in discussione non sono i diritti delle categorie più forti, ma quelli che vivono problemi

maggiori di tenuta sui mercati e di forza competitiva". Martini poi spiega che sul salario, l'accordo dichiara chiaramente che debbono poter crescere oltre l'inflazione, e ciò costituisce una grande innovazione, poiché si afferma il principio che gli stessi minimi salariali possano variare oltre il recupero del potere d'acquisto e che il contratto nazionale deve definire il trattamento economico complessivo, al quale possono essere destinate quote di produttività (al primo livello), fatto davvero innovativo, rispetto a quanto realizzato da molti anni a questa parte.

Infine, l'accordo rompe un tabù, quello della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla governance dell'impresa. "Si tratta di una vera conquista – precisa Martini – che il sindacato dovrà saper valorizzare se, nelle sfide delle profonde trasformazioni che attendono il mondo del lavoro e dell'impresa, il fattore lavoro non vorrà avere una funzione eminentemente passiva. L'intesa accoglie uno dei punti importanti del documento unitario, una nuova frontiera, ancora poco esplorata, che arricchisce il sistema di relazioni, provando a fondere la traduzione sindacale italiana con le esperienze europee, ovviamente, in un sistema di imprese molto diverso e caratterizzato dal prevalere della piccola dimensione". Un buon accordo, che come molti buoni accordi dovrà saper essere gestito. "Già nei prossimi giorni le parti si incontreranno per aprire immediatamente i cantieri della gestione e potranno essere recuperati temi che non hanno trovato soluzioni adeguate, come quello degli appalti, ed essere concretizzati impegni assunti su capitoli importantissimi, come il welfare contrattuale e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Ma, ancor più importante – conclude il segretario – sarà se tutto questo potrà avvenire in una logica di valorizzazione della confederalità, perché l'obiettivo delle politiche inclusive è quello che ha mosso tutti i confronti e potrà essere il terreno sul quale le parti sociali potranno valorizzare il loro ruolo, anche nel nuovo scenario politico determinato dalle elezioni del 4 marzo". ■

VIOLENZA SULLE DONNE

IL CORAGGIO di denunciare

“**L**o sapevo che mi tradiva, ma avevamo due figli e ho sopportato. Lo sapevo che mi tradiva, ma era arrivato il terzo figlio, io non lavoravo e ho sopportato. Poi ho saputo che faceva uso di cocaina, ma gli avevo vietato di drogarsi in casa e questa regola la rispettava e ho continuato a sopportare. Anzi, per non sminuirlo agli occhi degli altri – figli, genitori, suoceri – lo descrivevo sempre come un uomo attento, un padre premuroso e tutti lo stimavano. Poi però la nuova amante era una ragazzina e lui a casa si vedeva sempre meno. Una sera, rientrato alle due di notte abbiamo discusso: ‘Potevi anche restartene da lei, cosa sei tornato a fare!’ E la sua violenza, solitamente verbale, è degenerata. Calci, pugni e botte che mi hanno tolto il respiro. Neanche all’ospedale mi voleva portare. E quando ci sono andata, ho detto al dottore di essere caduta. Era maggio, ed è stato il primo episodio di violenza fisica, poi ce ne sono stati altri. Facevo di tutto per non far trapelare nulla, tenere lontano i bambini dagli episodi violenti, ma non sempre ci riuscivo”.
Giovanna – o Carla, Patrizia, chiamiamola come vogliamo, tanto il nome è di fantasia – ce l’ha fatta, a luglio dello stesso anno, il 2015, è andata dalla polizia. Il primo grande passo coraggioso. Poi da lì, è stata ancora più dura. La ricerca di una sistemazione, la battaglia per la separazione, le angherie dei parenti, il mantenimento dei figli, e anche un sogno infranto. Ma ce l’ha fatta a staccarsi da un uomo violento e pericoloso che le stava togliendo la vita, il sorriso e la serenità. Ha cercato aiuto esterno: “In alcuni momenti amici e parenti non bastano, non riescono a darti i consigli giusti” e anche perché, ammette, “per pudore e vergogna non raccontavo tutta la verità”.

Ha trovato aiuto e conforto nel centro antiviolenza “Fabiana” di Corigliano Calabro. Un’assistenza gratuita, psicologica e legale, che le ha permesso di continuare a trovare la forza per andare avanti per sé e per i suoi figli, ma anche guardare con altri occhi la realtà e darsi la giusta attenzione. “Ho capito che se sto bene io, stanno bene anche i miei figli”. Perché per quanto lei abbiamo cer-

cato di proteggere i suoi bambini nei momenti di violenza, le conseguenze del disagio vissuto si sono ripercosse sui figli con paure e fobie. E ora se ne rende conto ancor di più, dopo essere riuscita a uscire dalla bolla ovattata ir-reale in cui era stata rinchiusa.

La sua forza le ha permesso di uscire dalla spirale della violenza prima che fosse troppo tardi. Per la prima volta racconta quello che le è capitato ed è come un fiume in piena. Aneddoti duri, difficili da ascoltare, ma quando arriva alla denuncia, all’allontanamento, alla rinascita,

il suo viso si fa più disteso, gli occhi brillano e le labbra accennano un bel sorriso. “Denunciate subito, non aspettate, non sopportate come ho fatto io. È solo il prolungarsi di un’agonia, di una sofferenza” è il consiglio che vuole dare alle altre donne. Vergogna, paura e senso di colpa, sono i sentimenti che frenano molte donne. Ma non ci può essere nessuna frase, nessun comportamento, nessun gesto di una donna che possa mai giustificare alcun tipo di violenza. Mai. E se lo fa una volta, lo rifarà.

ROBERTA MANIERI

La storia del centro antiviolenza “Fabiana” a Corigliano Calabro

La struttura nasce il 1° ottobre 2013. Era diverso tempo che alcune ragazze della zona, assistenti sociali, psicologhe, avvocati, sentivano l’esigenza di aiutare le donne vittime di violenza. Un evento tragico ha portato alla decisione di costituire l’associazione. Il 24 maggio del 2013, Fabiana Luzzi di 15 anni, viene brutalmente uccisa dal suo fidanzato. Nell’ennesimo tentativo di confronto per chiudere la storia, la ragazza viene accoltellata, lasciata a terra agonizzante. Il ragazzo, come se non bastasse, ha il tempo di andare a prendere una tanica di benzina e darle fuoco. Un evento che scuote la zona e le coscienze di tante donne, che si sentono colpite quasi personalmente. Dal 2013 il centro ha dato sostegno a più di 120 donne, per la maggior parte italiane – e che subivano violenze da mariti e compagni italiani – ma anche straniere. Non c’è cultura, ceto sociale o formazione che fa la differenza, sono in tante che hanno subito violenza psicologica, economica o fisica. L’unica cosa in comune è essere finite in quello che le esperte chiamano “spirale” (o ciclo) della violenza. Sono tre le fasi consequenziali che si ripetono:



1° fase - Crescita della tensione. L’uomo esercita una pressione con espressioni e gesti ostili, atteggiamenti scontroso o minacce, una violenza psicologica che porta la donna ad isolarsi ed interrompere le relazioni sociali.

2° fase - Esplosione della violenza. In questo periodo inizia il maltrattamento vero e proprio, e le aggressioni, cercando di far ricadere sulla donna le responsabilità del comportamento e alimentando il senso di colpa.

3° fase - Pentimento e attenzioni amorevoli. L’uomo cerca giustificazioni e scuse, e con promesse di cambiamento ottiene il perdono della donna che cerca di nascondere quanto accaduto.

Il ciclo della violenza non si ripete solo una volta, ma spesso, purtroppo, deve accadere più volte prima che le donne si rivolgano a qualcuno per chiedere aiuto. E tanti fatti di cronaca ci raccontano che non sempre si fa in tempo. “Il centro – spiegano i promotori – gestisce situazioni ordinarie o di emergenza, quando le donne chiamano subito dopo aver subito una violenza. E allora si attiva una rete concreta di sostegno tra ospedali, forze dell’ordine e centri di rifugio. Superata l’emergenza, se la donna vuole continuare nel percorso, posso essere utili anche altre associazioni, come la Cgil, per il sostegno al lavoro. È la rete, la forza comune che può aiutare le donne in difficoltà, soprattutto quando il grido di aiuto è appena un lamento, che se sottovalutato rischia di degenerare. Facciamo rete, collaboriamo tutti, ma diffondiamo anche una diversa cultura”. ■

TEATRO

DITA DI DAMA, il lavoro al femminile va in tournée

Il lavoro al femminile, visto con gli occhi di una ragazza che alla fine degli anni '60, suo malgrado, si vede costretta ad andare a lavorare in una fabbrica di televisori. Lei è Maria, e sue sono le "Dita di dama", affusolate e curatissime, che danno il titolo allo spettacolo teatrale che Filcams Cgil (con la collaborazione del suo Centro Studi) ha voluto promuovere in tournée in dieci località italiane. Maria (interpretata da Laura Pozzone, che con Massimiliano Loizzi ha curato adattamento e regia dall'omonimo romanzo di Chiara Ingrao) vive nel periodo forse più vivo e tormentato della storia italiana, e si trova a fare i conti con le paure e le preoccupazioni dei giovani del tempo, non così lontane da quelle dei giovani d'oggi. Il tour targato Filcams ha debuttato il 7 marzo a Modena e proseguirà fino a maggio toccando dieci località da nord a sud, inserito in iniziative ed eventi promossi per parlare di diritti e del gap di genere che ancora incombe su molti settori lavorativi. Il tour approderà quindi a Limena (Pd) il 20 marzo; Bolzano il 21 marzo; Firenze il 23 marzo; Torino il 29 marzo; Monfalcone (Go) il 7 aprile; Bari il 10 aprile. E poi a Perugia e Vibo Valentia, sempre ad aprile, e Roma nel mese di maggio, in date ancora da definire.

Lo spettacolo si snoda tutto tra il 1969 e il 1972 (nel finale si farà cenno ai moti di Reggio Calabria), anni difficili, caratterizzati dalla nascita del terrorismo e della strategia della tensione, che però vengono lasciati ai margini di questa narrazione. La realtà storica viene vista con gli occhi di Maria, che non si rassegna a un destino che appare già scritto – è il padre padrone a scegliere per lei l'ingresso in fabbrica – e affronta le difficoltà della vita con la sagace ironia che le permette di ritagliarsi addosso i panni della "dura", di donna forte capace di scrollarsi di dosso la timidezza conquistando ampi spazi di libertà e dignità. Maria vive da protagonista le lotte operaie, declinate nei rapporti con colleghi e colleghe, costellate dalle liti in famiglia o dai primi innamoramenti. Un periodo che lei vive con leggerezza, nonostante tutto, e che porta a pensare come quella stagione non sia forse mai uscita dalla nostra storia e condizioni in parte anche quella attuale. Cambia il lavoro, ma non cambia l'aspirazione di ogni lavoratrice e lavoratore a un futuro migliore. Sarà una grande Laura Pozzone ad accompagnare da sola in scena gli spettatori in questo viaggio nel tempo, tratteggiando con leggerezza e profonda sensibilità tutti i personaggi che gravitano attorno alla protagonista.

ROBERTO MASSARO

INTERVISTA A LAURA POZZONE

"Quel Sessantotto tra lotte e ironia"

Lo spettacolo racconta un'Italia a cavallo tra la fine dei '60 e i primi '70 diversa da come viene letta dalla "storia" ufficiale. Qui si

passa sotto la lente delle lavoratrici e dei lavoratori. È così?

L'autrice ci teneva moltissimo a non raccontare il Sessantotto esclusivamente come anticamera degli anni di piombo, del terrorismo e della strategia della tensione. Come sottolinea lei – e io sono perfettamente d'accordo – in caso contrario si mettono in primo piano i terroristi. E non è così. Chiara Ingrao ha voluto affrontare e raccontare un altro aspetto: il 1969



operaio, fatto di conquiste e di lotte che hanno portato tanti benefici, frutto delle battaglie di donne e uomini scesi in piazza a combattere in prima persona.

Nel racconto pare che nel dramma di quel periodo non si possa rinunciare a una buona dose di ironia. Perché questa scelta?

Perché una fortissima autoironia è presente nel romanzo stesso da cui è tratto lo spettacolo. I personaggi sono buffi e le situazioni vissute da Maria sono in gran parte divertenti. Le stesse colleghe e i colleghi sono persone vere e veraci della periferia romana. In quegli anni c'era una grande gioia, che viene rappresentata nel romanzo e nel mio monologo. Sono stati anni di lotte, ma anche di felicità, conquiste, diritti e divertimento. La stessa Chiara Ingrao sottolinea sempre che anche durante gli scioperi e le manifestazioni si rideva, perché quelli non erano solo anni di piombo.

In quelle storie, secondo te, si rispecchiano elementi che caratterizzano il Paese di oggi?

Sì. A differenza che nel romanzo, io e Massimiliano Loizzi abbiamo introdotto la figura di una narratrice. La sua identità si scoprirà solo alla fine, con la funzione di riportare a oggi il tutto.

Sul lavoro Maria cresce, matura, cambia. Sarà un cambiamento indolore?

Tutt'altro, soprattutto in termini di vita personale. Quando ci si trova di fronte a una scelta di vita si imboccano strade che portano inevitabilmente ad affrontare delle novità, si mette nel conto che ci sarà un cambiamento. Per saperne di più, però, dovrete leggere il libro e venire a vedere lo spettacolo. ■



LA VERTENZA

MEDIAWORLD non vuole ascoltare

Il 3 marzo sciopero nazionale con alte adesioni ovunque, ma l'azienda continua sui propri passi. Prosegue la mobilitazione

di **ROBERTA MANIERI**

Freddo, pioggia e neve non hanno fermato le lavoratrici e i lavoratori Mediaworld che sabato 3 marzo hanno aderito allo sciopero indetto da Filcams Cgil, Fiascat Cisl e Uiltucs. Mediamarket, il vero nome dell'azienda – colosso dell'elettronica di consumo – ha annunciato la chiusura della sede centrale di Curno (Bergamo) e il conseguente trasferimento dei 500 dipendenti, la chiusura dei punti vendita di Grosseto e Milano Stazione Centrale, nonché la cessazione del contratto di solidarietà il prossimo 30 aprile e l'eliminazione della maggiorazione domenicale del 90 per cento, riconoscendo solo il 30 per cento previsto dal contratto nazionale. Una decisione unilaterale, senza alcun confronto con i sindacati. “Le evidenti difficoltà a rilanciarsi sul mercato e a competere con il commercio online con un sistema informatico obsoleto sono problemi che non possono ricadere esclusivamente sui lavoratori già da anni in contratto di solidarietà”, ha dichiarato Alessio Di Labio, della Filcams Cgil nazionale. Dal Trentino alla Sicilia sono stati davvero tanti i dipendenti che si sono astenuti dal lavoro anche per solidarietà verso i colleghi che rischiano di restare a casa. A **Curno** gli addetti della sede centrale hanno invece scioperato il 2 marzo. “C'è molta soddisfazione per il livello di partecipazione e l'importante coinvolgimento dei lavoratori, anche se rimane la preoccupazione per la poca trasparenza che l'azienda ha dimostrato rispetto alle proprie strategie”. A dirlo è Mario Colleoni, segretario generale della Filcams di

Bergamo. Il timore è che dietro il trasferimento si nasconda la volontà di ridimensionare la struttura organizzativa. Mediaworld, già da prima dello sciopero, ha tentato di dialogare direttamente con i dipendenti proponendo nuovi percorsi di carriera o proposte individuali, forse funzionali a limitare il dissenso. “Speriamo ora che l'azienda possa sedersi a un tavolo per rivedere le proprie posizioni – osserva Colleoni – e possa anche spiegare la politica industriale che vuole mettere in campo per il futuro”. Lo sciopero è andato molto bene anche a **Grosseto**, punto vendita in chiusura il prossimo 31 marzo: “Su 25 lavoratori hanno aderito in 22, più del 90 per cento – racconta il segretario generale della Filcams Grosseto Massimiliano Stacchini – anche se il punto vendita è rimasto aperto vista la presenza già nei giorni precedenti di diversi capi area della zona impegnati nello smantellamento del negozio”. I lavoratori hanno ricevuto la notizia della chiusura lo scorso 16 febbraio e dopo lo sciopero hanno iniziato a ricevere le lettere di trasferimento per varie zone d'Italia: Reggio Emilia, Parma e Milano. “Non si aspettavano nulla del genere – spiega Stacchini – e il morale è davvero a terra. Molti stanno riflettendo sul futuro, ma il trasferimento non è facile”. Nonostante il tempo avverso i lavoratori dei dieci punti vendita milanesi hanno scioperato e organizzato un presidio davanti al negozio di **Milano** centrale, dove invece i 28 dipendenti, forse intimoriti dalla chiusura e dai trasferimenti, non hanno aderito. A differenza dei colleghi

di Grosseto “qui i lavoratori saranno trasferiti tendenzialmente nell'area di Milano, ma insieme alla chiusura della sede centrale di Curno non sarà facile gestire tutto”, spiega Danilo D'Agostino della Filcams Cgil di Milano: “Il timore è che questa procedura porti a delle dimissioni forzate, perché saranno tanti i lavoratori che non riusciranno ad accettare le nuove assegnazioni”. Buona partecipazione anche a **Roma**, dove i punti vendita sono cinque e tutti concentrati nella capitale o nelle zone limitrofe. “Abbiamo creato disagio – racconta Edoardo Lisi, della Filcams Cgil di Roma e Lazio – anche se l'azienda si era organizzata per le sostituzioni del personale in sciopero, in alcuni casi assegnando anticipatamente dei turni di riposo strategici. Ma ancora più problemi siamo riusciti a creare sabato 10 marzo, con l'organizzazione di scioperi a singhiozzo nel negozio di Parco Da Vinci, un'area commerciale alle porte della città. Anche su Roma, dove molte realtà sono a gestione familiare, l'influenza del direttore del punto vendita è molto forte sui dipendenti, spesso giovani. L'azienda continua ad avere un atteggiamento chiuso prediligendo le contrattazioni individuali e spaventando i lavoratori”. In Sardegna i punti vendita sono due: uno a **Sassari** (dove l'adesione è stata totale) e l'altro a **Sestu**, (65 per cento). Circa un centinaio di dipendenti in tutto. A Sassari è attivo il contratto di solidarietà, mentre a Cagliari no. Ma come ricorda Simona Fanzecco, segretaria generale della Filcams sarda, non siamo al riparo dalle future scelte aziendali: “Per questo i lavoratori hanno incrociato le braccia il 3 marzo, per frenare l'arroganza. Ora si deve riaprire il confronto”. L'azienda sta proseguendo sui propri passi e in pronta risposta il sindacato – su indicazione nazionale – sta organizzando nuove iniziative a livello locale con l'obiettivo di far comprendere a Mediaworld che deve rispettare le lavoratrici e i lavoratori. ■

PROSPETTIVE

ELETTRONICA DI CONSUMO

serve una strategia per il futuro

Il settore sta subendo una trasformazione strutturale e profonda che ha come fattori principali: la crisi generale dei consumi, che ha determinato le prime criticità; l'arrivo sul mercato di smartphone e tablet che hanno sostituito in pochi anni e in pochi grammi, il mondo dell'informatica, della fotografia e della musica; l'avvio del mercato italiano verso una polarizzazione, con maggiori conseguenze per le imprese più piccole; la crescita esponenziale delle vendite online che ha rivoluzionato fatturati e margini, e fatto perdere potere al retail sulle politiche dei prezzi. Questi processi hanno letteralmente ucciso alcune piccole imprese, tra quelle rilevanti a livello nazionale alcune facenti capo ai marchi Euronics e Trony. Le conseguenze occupazionali sono drastiche, ma non quanto avrebbero potuto essere. Il percorso di polarizzazione è stato cavalcato in particolare da Unieuro (ex Sgm la quale ha acquisito Unieuro da Dixon e ha tenuto il marchio, prima era Expert), che ha inglobato gran parte della rete vendita in forte criticità – in particolare dal gruppo Euronics – salvaguardando molta occupazione. Verosimilmente, dopo anni di investimenti e acquisizioni, dovrà presto fare i conti con un consuntivo a rete omogenea, con i margini e con le quote di mercato che guadagna l'online.

Euronics e Trony sono, a nostro parere, destinate a ridimensionarsi più o meno lentamente anche se nel Sud sembra ci sia una maggiore propensione del consumatore a scegliere il retail. Mediamarket, leader di mercato che sembrava stesse reagendo in modo più lungimirante, ha avviato il processo di omnicanalità (l'unificazione delle politiche commerciali tra canale fisico e digitale), ma non ha la copertura economica per autofinanziare la riorganizzazione. La



Se le aziende non rivedranno il modo di far quadrare i conti, il problema si scaricherà tutto sui lavoratori

di ALESSIO DI LABIO

casa madre non sembra infatti intenzionata a sostenerla e il conto lo stanno presentando ai lavoratori. L'omnicanalità è una strada obbligatoria, ma è difficile prevedere quanta quota di mercato conquisteranno ancora le vendite online. Con molta probabilità, la rete della vendita fissa avrà ancora un ruolo, ma ci lasceremo alle spalle le grandi superfici piene di merce, il futuro è nel cosiddetto "negoziato di esperienza".

Se le aziende non rivedranno il loro

modo di far quadrare il conto economico, il problema si scaricherà tutto sui lavoratori, ma l'impressione è che il gruppo dirigente del settore sia ancora legato a logiche novecentesche. I margini ormai sono ridotti al minimo in quanto l'online non consente più autonomia sulle politiche dei prezzi. La sostenibilità va ricercata nel complesso. Non si può parlare di omnicanalità e avere ancora come riferimento la conversione a scontrino degli ingressi. Sappiamo che abbiamo davanti anni difficili e non abbiamo intenzione di chiuderci in un angolo, siamo disponibili a trovare soluzioni anche complicate, ma le imprese che non rispettano le lavoratrici e i lavoratori o quelle che con arroganza dichiarano il rilancio mentre presentano i libri in Tribunale, non troveranno accordi con la Filcams Cgil. ■

STARHOTELS

Con l'integrativo tornano i diritti, **RIECCO L'ARTICOLO 18**

L'accordo tra azienda e sindacati introduce importanti novità che superano il Jobs Act

di ROBERTO MASSARO



I duemila dipendenti della catena alberghiera

Starhotels hanno il loro nuovo contratto integrativo.

Il precedente, scaduto nel 2013 ma rinnovato tacitamente di anno in anno, viene sostituito da quello che introduce importanti novità in merito a tutele e diritti. Avrà durata triennale (2018-2020) e potrà essere rinnovato tacitamente di anno in anno. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs esprimono soddisfazione per questo accordo che supera di fatto molte norme restrittive in tema di tutela del posto di lavoro e garanzia di diritti civili in una delle aziende leader nel campo dell'ospitalità, associata a Confindustria, con 24 alberghi nel nostro Paese, presente anche a Londra, New York e Parigi.

Tra le novità introdotte spicca il mantenimento del diritto alla reintegra in caso di licenziamento illegittimo (articolo 18 legge 300/70) per i lavoratori coinvolti in procedure di esternalizzazione, a cui Starhotels si è comunque impegnata a ricorrere solo in casi eccezionali e dopo confronto con le

organizzazioni sindacali. Una conquista dalla particolare valenza politica perché recupera per via negoziale l'articolo 18 che il Jobs Act aveva cancellato nel caso di nuove assunzioni anche se legate ai cambi di appalto.

Ma ci sono anche altri punti importanti a partire dalla piena tutela occupazionale per i lavoratori in appalto e l'applicazione, anche in tutti i casi di eventuali subentri, del contratto nazionale dell'industria turistica. Viene in sostanza ricomposto il sito produttivo qualora lo stesso subisca parcellizzazioni a causa della pratica delle esternalizzazioni. Di particolare interesse il fatto che l'applicazione del ccnl del Turismo è garantita nel tempo e non solo limitata al momento in cui si configura l'appalto di servizio. Previsto un premio di risultato che dal 2019 sarà di 1.200 euro e di 1.400 euro per il lavoratore che lo vorrà convertire in welfare; premio che viene esteso per la prima volta anche ai

tempi determinati. E ancora, nuovi diritti per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri in termini di congedi, permessi, conciliazione tempi di vita e lavoro; il potenziamento del ruolo della contrattazione in ogni singola unità produttiva.

Nel dettaglio, per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'accordo prevede la regolamentazione dell'aspettativa post-maternità (anche per i padri), la concessione di un giorno in più di permesso per la nascita di un figlio (anche per l'adozione) e la concessione del part-time post parto. L'accordo ribadisce la centralità delle relazioni sindacali anche per quanto riguarda la pianificazione sia dell'esternalizzazione di servizi sia della successiva "reinternalizzazione". Tra le novità da segnalare, anche il codice che azienda e sindacati hanno concordato in tema di molestie sessuali e violenze anche psicologiche in ambito

lavorativo. "Starhotels ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro" si legge nell'accordo che prevede iniziative sanzionatorie nei confronti di molesti o violenti; le vittime riceveranno sostegno concreto venendo assistite nel processo di reinserimento, garantendo loro anche il divieto di licenziamento.

"Siamo molto soddisfatti per come si è conclusa questa trattativa - ha commentato Cristian Sesena, segretario nazionale della Filcams -. Siamo riusciti a costruire un'intesa equilibrata e innovativa che porterà maggiori tutele, importanti diritti e adeguati riconoscimenti economici ai dipendenti di questa importante catena. Speriamo - conclude il segretario - che questa intesa possa rappresentare l'inizio di una nuova stagione di positive pratiche negoziali anche per le altre imprese del settore dell'accoglienza". ■

SI ALL'INTEGRATIVO

AUTOGRILL, un nuovo patto per il lavoro

E stato siglata il 13 marzo da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs un'importante intesa con Autogrill che contiene interessanti novità per i quasi 8 mila dipendenti della multinazionale italiana della ristorazione commerciale. "Abbiamo raggiunto un accordo a 360 gradi dalla grande valenza sociale", spiega il segretario nazionale della Filcams Cgil Cristian Sesena. L'intesa, infatti, "costruisce un ponte fra generazioni consentendo di uscire a chi è a pochi anni dalla pensione, e ai giovani in cerca di occupazione di garantirsi una stabile. Inoltre, in una fase di grande cambiamento per l'azienda che porta con sé anche interrogativi sul suo futuro, abbiamo messo in sicurezza quello che rappresenta il più importante contratto integrativo di tutto il settore della ristorazione, andando a migliorarlo sensibilmente sul piano economico. Grazie all'intesa - conclude Sesena - i lavoratori rientrano di una considerevole parte dell'investimento fatto con grande senso di responsabilità attraverso il contratto integrativo del 2015, che prevedeva interventi di calmierazione di istituti economici in un momento di grande difficoltà per l'impresa". ■



NO ALL'INTEGRATIVO

LIDL, un contratto così non si può firmare



Lo scorso 6 marzo la Filcams Cgil ha ritenuto non ci fossero le condizioni per siglare il rinnovo del contratto integrativo aziendale Lidl Italia, sottoscritto invece da Fisascat Cisl e Uiltucs. L'accordo firmato si discosta infatti in modo rilevante da quanto condiviso e definito nella piattaforma predisposta e presentata unitariamente all'azienda all'avvio del negoziato. Una trattativa durata due anni, in cui la Filcams ha cercato con estrema difficoltà di tutelare i diritti e gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'obiettivo innanzitutto di "consegnare" un accordo integrativo che valorizzasse il fondamentale contributo apportato dai dipendenti ai fini dei considerevoli risultati raggiunti in questi anni dall'impresa in termini di fatturato ed utili. Parte rilevante dei contenuti che caratterizzano il rinnovo siglato dall'azienda con Fisascat e Uiltucs desta invece perplessità e preoccupazione, avendo tra l'altro ritenuto le parti che lo hanno sottoscritto di definire, nell'ambito di un contratto che avrebbe dovuto migliorare quanto previsto da quello nazionale, importanti deroghe allo stesso in materia di flessibilità. ■



I dipendenti dell'ex partecipata della Provincia, oggi Libero Consorzio Comunale, sono senza stipendio da sei mesi

di **MONJA CAIOLO**

SIRACUSA RISORSE

Cento lavoratori COL FIATO SOSPESO

“**Q**uando una famiglia viene privata del legittimo sostentamento per sei mesi, è facile capire il disagio cui sono costretti questi lavoratori che, pur in assenza dello stipendio mensile, ogni giorno svolgono con diligenza la propria opera a favore della pubblica amministrazione”. Racconta così Salvatrice Grasso, dirigente sindacale della Filcams Siracusa, il disagio che stanno vivendo lei e i suoi 93 colleghi di Siracusa Risorse, l'ex partecipata della Provincia, oggi Libero Consorzio Comunale di Siracusa. L'azienda nasce nel 2003 con l'obiettivo di perseguire efficienza ed economicità nella gestione di alcuni servizi istituzionali dell'allora Provincia e la creazione di nuove opportunità di lavoro, grazie anche all'acquisizione di servizi integrati da altri enti. Un'iniziativa dal forte valore sociale, avendo offerto a lavoratori già impegnati come Lsu (successivamente Asu) la possibilità di essere stabilizzati in progetti di rilevanza territoriale.

Eppure, dal 2012, per effetto del decreto Monti che ha ridotto notevolmente le risorse economiche

destinate alle province, i nobili obiettivi della partecipata vengono messi in discussione. I servizi vengono di volta in volta sospesi e poi fatti ripartire. I lavoratori, con le retribuzioni arretrate, collocati in ferie e poi richiamati tra uno sciopero e l'altro. A raccontare la situazione attuale è Stefano Gugliotta, segretario generale della Filcams Cgil Siracusa: “Il governo Musumeci lo scorso febbraio ha contestato la legittimità costituzionale della legge di bilancio dello Stato nella parte in cui impone una riduzione della spesa anche per i settori vitali dello sviluppo economico e le previsioni che determinano un prelievo forzoso sugli enti intermedi quali sono i Liberi Consorzi. L'auspicio è che in sede di negoziato a Roma sull'autonomia finanziaria si possa trovare una soluzione ragionevole che, senza nulla togliere al dovere di risanamento della finanza pubblica, consenta alla più povera regione italiana di attivare strumenti essenziali per lo sviluppo”. Nel frattempo, il primo atto del Commissario dell'ex Provincia di Siracusa è stato quello di pubblicare una delibera che riduce di 500 mila

euro l'anno il canone per Siracusa Risorse, che scende così a 3 milioni. “A fronte di questo – prosegue Gugliotta – grida vendetta constatare che solo nel 2017 il Libero Consorzio ha speso oltre 500 mila euro per consulenze legali esterne. L'ultima notizia di questi giorni è che, accogliendo le richieste commissariali, la Regione Sicilia ha deliberato un acconto sulle somme destinate al consorzio.

In tutti questi anni, naturalmente, non sono mancate le battaglie, né le proposte avanzate dalla Filcams Cgil Siracusa che ha più volte chiesto che la partecipata si dotasse di un piano industriale in grado di prevedere l'ingresso di un socio privato, nel rispetto delle prerogative di legge secondo cui le partecipate pubbliche possono estendere i servizi entro il limite massimo del 30 per cento del fatturato anche ad altri soggetti diversi dal socio unico pubblico, in modo da ottenere una diversificazione delle attività ed incrementare il fatturato. “Purtroppo – conclude Gugliotta – ci siamo scontrati con un management di nomina politica che non ha mai mosso un dito in quella direzione, preferendo mendicare al socio pubblico il pagamento dei soli servizi dati in affidamento. Abbiamo ripetutamente chiesto, anche attraverso le confederazioni, un incontro con il Prefetto, alla presenza del governo regionale, per affrontare un problema che rischia di diventare cronico. Al di là del prelievo forzoso dello Stato, occorre che la Regione Sicilia destini gli opportuni finanziamenti alle ex Province, prevedendo come nel caso di Siracusa un capitolo specifico. Come abbiamo rappresentato al Prefetto della città, la situazione è esplosiva, ma i lavoratori sanno che in ogni caso la Filcams c'è”. ■

MULTISERVIZI

LICENZIAMENTI non ancora scongiurati

Nella gestione manca una regia chiara. Filcams: "Roma Capitale faccia valere il proprio ruolo di controllore delle società partecipate"

di ROBERTO MASSARO



Fermare i licenziamenti e servirsi degli ammortizzatori sociali. È questa, per Filcams Cgil l'unica via percorribile per salvare i trenta posti di lavoro di Roma Multiservizi e riportare il confronto con Ama e Comune di Roma Capitale sui binari della concertazione. Gli incontri e gli impegni presi di volta in volta da comune, Ama e azienda non hanno però portato, ad oggi, a nulla di concreto o definitivo: i licenziamenti sono ancora lì, sospesi come una spada di Damocle sulla testa dei 30 lavoratori. La situazione è ulteriormente peggiorata con il rifiuto della procedura di mobilità formalizzato dall'assemblea dei soci dell'azienda con il voto anche degli azionisti pubblici, limitatisi a prendere atto dei licenziamenti. L'ultimo

incontro, mercoledì 14 marzo, è stato rinviato di una settimana su richiesta dell'assessore comunale alle Partecipate Alessandro Gennaro, formalmente ancora disposto a ricercare una soluzione alternativa ai licenziamenti. A margine del tavolo, i sindacati hanno incontrato i lavoratori per ribadire che un possibile accordo potrà essere accolto solo a fronte del ritiro dei licenziamenti. "All'incontro con l'assessore Gennaro - spiega Luca Battistini, che per Filcams Cgil segue la trattativa - ha partecipato anche la Cgil confederale, perché il problema della gestione dei servizi investe più settori, da Atac alle mense scolastiche, a Multiservizi". Roma Capitale dovrebbe intervenire con una linea chiara, quindi, nel controllo delle proprie partecipate, che non producono reddito ma

forniscono servizi essenziali per la cittadinanza. Roma Multiservizi pare invece intenzionata a non scendere a patti, confermando la decisione avallata dai soci che vanifica, inoltre, l'impegno preso con un accordo sottoscritto lo scorso 22 febbraio nel quale si ribadiva l'inopportunità di azioni unilaterali.

"Abbiamo la sensazione - prosegue Battistini - che nessuno voglia prendersi la responsabilità di questo provvedimento, i lavoratori di Multiservizi soffrono il fatto di dipendere sostanzialmente da tre padroni (Ama, Manutencoop e Comune, ndr) che scaricano le responsabilità uno contro all'altro. E come recita un noto proverbio: il mulo con due padroni rischia di morire di fame. Il nostro obiettivo, sia chiaro, è di arrivare ad un accordo che

preveda una qualsiasi forma di ammortizzatore, per non disperdere questa forza lavoro". La forza per non cedere ai licenziamenti verrebbe dal fatto che, contrariamente a quanto affermato, Multiservizi non sarebbe in sofferenza economica, con una riduzione del fatturato che sarebbe smentita, visto che "l'azienda - dice Battistini - ha partecipato a un'importante gara d'appalto risultando, all'apertura delle buste, l'unica ad aver presentato un'offerta. Il decremento di fatturato non dovrebbe mai essere la foglia di fico per giustificare dei licenziamenti, la tutela del lavoro e della dignità dei lavoratori non possono essere merce di scambio". L'unica certezza è che a oggi ancora non sono partite le lettere di licenziamento, ma il pericolo non è scongiurato. ■

Cadiprof attiva il monitoraggio delle cronicità

L'ente per la sanità integrativa di dipendenti e titolari di studi professionali CADIPROF e UniSalute hanno attivato **MONITOR SALUTE**, una nuova copertura che garantisce per alcune patologie il monitoraggio a distanza dei valori clinici. Gli iscritti che ne avessero necessità potranno contare di:

- avere gratis a casa gli strumenti di rilevazione dei valori, coerenti con la patologia cronica da monitorare;
- tenere sotto controllo lo stato di salute attraverso una consulenza medica e infermieristica specializzata.

Il servizio è dedicato a tutti gli iscritti con patologie croniche con età maggiore o uguale a 50 anni.

Per verificare se si ha diritto al servizio è necessario collegarsi al sito www.unisalute.it e registrarsi nell'area riservata agli utenti; cliccando su

"Questionario Monitor Salute" si potranno compilare i campi richiesti e inoltrare la domanda. Potranno accedere al servizio coloro che, dopo la compilazione del questionario, siano considerati idonei dall'équipe medica di UniSalute, che comunicherà l'esito delle valutazioni.

La protezione della salute è importante. Soprattutto quando si parla di patologie croniche (diabete, malattie respiratorie, ipertensione) che oggi riguardano il 38% della popolazione dopo i 50 anni di età

Le malattie da tenere sotto controllo, statisticamente, sono più frequenti dopo i 50 anni di età e si caratterizzano per il fatto di presentare sintomi che perdurano nel tempo, talvolta in maniera costante e altre volte con fasi di riacutizzazione, in particolare broncopneumatie cronica ostruttiva (BPCO), diabete, ipertensione. Di qui la necessità di investire in **PREVENZIONE**, ma anche nel controllo costante di queste malattie con un modello assistenziale ad hoc che prevede la presa in carico dei pazienti al domicilio e l'assistenza lungo tutto il decorso della malattia.

L'obiettivo è quello di affiancare gli iscritti nella gestione della patologia cronica con un servizio di consulenza medica e infermieristica per educarli a riconoscere i campanelli di allarme e a correggere eventuali stili di vita non corretti.

Il piano **MONITOR SALUTE**, oltre al kit di strumenti per la rilevazione dei parametri direttamente a domicilio prevede una copertura fino a € 300 all'anno per visite e accertamenti inerenti la condizione di cronicità nelle strutture sanitarie convenzionate con UniSalute.



Cadiprof e Unisalute precisano che i servizi connessi al progetto **MONITOR SALUTE**:

- non sono servizi di emergenza medica
- non si sostituiscono alla normale pratica clinica e alla necessità di ricorrere alle cure prescritte dal proprio medico
- non prevedono la risoluzione terapeutica di valori anomali ma solo ed esclusivamente un'assistenza sulla rilevazione e gestione dei parametri clinici

Per maggiori informazioni sul servizio contatta il **NUMERO VERDE 800 169009**