

Le nostre battaglie quotidiane sono state rivolte a sperimentare nuove soluzioni, includere chi ancora oggi è escluso da una rete di protezione di diritti e tutele, migliorare le condizioni di lavoro.

L'assenza di un Contratto Anno bisesto anno funesto, dice un detto popolare. Il 2016 che anno è stato per le lavoratrici e i lavoratori della Filcams Cgil? Per utilizzare una locuzione forse un po' abusata quando si fanno i bilanci di fine anno posso definire il 2016 un anno intenso.

È stato un anno che ha visto instabilità e incertezze sul fronte del lavoro: ancora troppe le crisi aziendali, la messa in discussione del posto di lavoro, gli abusi da contrastare, le forme di precarietà e di sfruttamento. Le nostre battaglie quotidiane sono state rivolte a difendere la continuità del lavoro in un cambio appalto, a contrastare la disdetta di un contratto integrativo, a difendere e ricercare soluzioni per mantenere l'occupazione di fronte ad un esubero o una terzizzazione dell'attività. E potremmo continuare con tante piccole e grandi vertenze che hanno coinvolto la vita di tante persone, giovani e meno giovani. Un'azione che dobbiamo considerare sicuramente di difesa ma senza mai perdere il filo delle nostre più generali rivendicazioni e degli obiettivi della filcams: sperimentare nuove soluzioni, includere chi ancora oggi è escluso da una rete di protezione di diritti e tutele, migliorare le condizioni di lavoro. È stato un 2016 concentrato anche sui Contratti Nazionali, con alcuni importanti risultati per i lavoratori raggiunti con l'accordo del Terziario di

• SEGUE A PAG. 2



[INTERVISTA A MARIA GRAZIA GABRIELLI]

2017: INSIEME PER DIFENDERE LA CONTINUITA' DEL LAVORO

di ROBERTA MANIERI



[18 DICEMBRE, LA GIORNATA INTERNAZIONALE]

In campo per i lavoratori migranti

Kurosh Danesh (Cgil):
“I lavoratori stranieri fanno l'11% del Pil, alcuni settori rischierebbero di fermarsi senza il loro contributo”

di ROBERTA MANIERI

Nel 1972 un terribile incidente sotto il tunnel del Monte Bianco fece scoprire un traffico illegale di migranti. Ventotto lavoratori africani provenienti dal Mali erano nascosti in un camion per cercare di arrivare in Francia alla ricerca di migliori condizioni di vita. Nessuno di loro, però, uscì vivo. Dopo quella tragedia, il Consiglio economico e

sociale delle Nazioni Unite (Ecosoc) adottò una risoluzione nella quale chiese alla Commissione sui diritti umani di affrontare il problema dei lavoratori migranti. Per questo, qualche anno dopo - nel 1979 - l'Assemblea Generale istituì un gruppo di lavoro per redigere una Convenzione per la protezione dei lavoratori migranti e delle loro famiglie

• SEGUE A PAG. 2

Confesercenti e poi con il Contratto Nazionale del turismo Confindustria. Risultati che convivono con le difficoltà ancora presenti su altri tavoli contrattuali. Un anno che dimostra ancora, per chi continua a pensare che il problema non c'è o ne sminuisce la portata, che il lavoro è il grande tema del paese e delle persone. Le mobilitazioni, gli scioperi, le discussioni nei tanti e diversi luoghi di lavoro stanno lì a dimostrarlo.

Contrattazione, la parola chiave dell'azione sindacale. Il rinnovo del contratto nazionale del Turismo con Confindustria, la sigla dei contratti integrativi aziendali Conbipel, Bingo, Canon, negli ultimi mesi, timidi segnali di attenzione da parte delle imprese alla necessità di definire con le organizzazioni sindacali un sistema di regole che tuteli le condizioni di lavoro. Possiamo sperare nell'inizio di un nuovo percorso della contrattazione?

Questo 2016 si conclude con tante vertenze aperte ancora sui contratti nazionali. Insieme alle lavoratrici e ai lavoratori abbiamo però condiviso e

risposto agli attacchi di destrutturazione, alle spinte "al ribasso" sui diritti e le tutele. Lo abbiamo fatto anche con le importanti mobilitazioni che si sono susseguite e che hanno portato all'esterno le condizioni e le vite di tanti lavoratori in settori spesso considerati "invisibili". In questo quadro si sono prodotti anche importanti risultati. Il Contratto Nazionale Confindustria raggiunto a Novembre ha fornito le giuste risposte ai lavoratori che da 42 mesi chiedevano un rinnovo contrattuale e soprattutto, questo risultato ha consentito di inserire un'ulteriore argine alla difficoltà dei rinnovi contrattuali stessi. Segnale importante e di concretezza arriva anche dal rinnovo e dalla costituzione di accordi aziendali. Al livello nazionale e nei territori sono stati in realtà diversi gli accordi sottoscritti nel 2016 e, il frutto del lavoro sindacale, delle delegate e dei delegati, non può che essere considerato positivamente. Combattiamo però ancora con una resistenza da parte delle imprese e delle associazioni datoriali a voler sviluppare un confronto sulla

contrattazione aziendale e territoriale depotenziando nei fatti il modello bastato su due livelli cioè quello del Contratto Nazionale e della contrattazione di secondo livello. Pur guadagnando terreno in questa direzione con una azione sindacale costante, i lavoratori coperti da contratti aziendali e territoriali sono ancora residuali. Una condizione che fa perdere la possibilità di ragionare di organizzazione, di produttività e di nuove opportunità legate anche al welfare. **È una strada ancora da percorrere ma gli accordi sottoscritti dimostrano che si può fare.**

Il 2017 eredita dall'anno precedente tanti tavoli negoziali aperti, contratti nazionali non rinnovati. Quali sono le priorità della Filcams?

La priorità resta quella di definire i rinnovi contrattuali e consegnare il giusto risultato alle lavoratrici e ai lavoratori. Dal multiservizi alle mense, dalla grande distribuzione, alla distribuzione di consumo alla vigilanza e nelle altre trattative che si apriranno, abbiamo necessità di confermare una linea che è quella di

garantire una risposta salariale dignitosa e mantenere l'architettura di diritti e tutele che ancora le controparti vorrebbero provare a ridiscutere. Non trascurando che, la nostra azione contrattuale, continua a porre il grande tema di **migliorare le condizioni di lavoro**, a partire dagli appalti, e di includere in forme di tutela certe quei lavoratori che oggi ne sono esclusi. Un obiettivo vissuto dalle controparti solo come un costo mentre restiamo convinti che dare risposte in questa direzione potrebbe dare effetti positivi anche sulla produttività, che è uno dei problemi che attraversano il paese e le aziende. In tal senso anche il 2017 sarà un anno impegnativo ma è imprescindibile stabilizzare questa lunga e anomala stagione contrattuale che si è aperta nel 2014 e che rischia di rendere difficile il recupero del tempo, che determina un effetto sempre più insostenibile di dumping nel mercato e tra lavoratori coperti da un rinnovo e chi ne è ancora escluso indebolendo progressivamente lo stesso ruolo del contratto nazionale.

Quali progetti ed iniziative sono in programma per il nuovo anno?

Nel 2016 abbiamo lavorato con tenacia e passione alla raccolta di firme per la proposta di legge del Nuovo Statuto delle Lavoratrici e dei lavoratori e per i tre referendum volti a chiedere l'abolizione dei voucher, per ripristinare la clausola sociale nei cambi di appalto, per la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo. Un percorso importante che continueremo nel 2017 coinvolgendo le delegate e delegati, le lavoratrici e i lavoratori. Ci stiamo preparando ad una campagna elettorale sui nostri referendum e per chiedere che la proposta di legge sulla Carta Universale dei Diritti venga inserita nell'agenda dei lavori delle commissioni parlamentari. Siamo consapevoli che sarà un grande sforzo organizzativo per la Filcams e per la CGIL tutta, ma sarà soprattutto un modo con cui sfidare la politica a parlare in chiave diversa di lavoro e ridisegnare una prospettiva di cambiamento che vada nella direzione giusta. Confermeremo anche le altre priorità che caratterizzano la vita

della Filcams con i percorsi di formazione del nostro Piano Nazionale di Formazione, con le iniziative sui temi della legalità e della sicurezza, sulle politiche del turismo e degli appalti. Per questo nelle prime settimane del 2017 avvieremo il percorso che coinvolgerà tutta la categoria e l'assemblea generale Filcams. Resta necessariamente al centro il tema della contrattazione nazionale e di secondo livello sui cui continuare l'analisi, l'approfondimento e la proposta. The New Order, l'iniziativa che abbiamo svolto a Torino nel mese di Ottobre con il coinvolgimento dell'assemblea generale della Filcams, ha avviato un percorso che proseguiremo nel 2017: **in considerazione di un mondo del lavoro che è cambiato e che continuerà a cambiare, abbiamo deciso di legare l'azione contrattuale alla necessità di leggere la condizione dell'oggi e costruire avanzamenti e nuove proposte.** Vogliamo costruire e riconfermare il filo rosso della nostra azione sindacale sui tanti aspetti sociali e del lavoro dentro il contesto italiano e internazionale. •

che venne conclusa dopo più di 10 anni. Il 18 dicembre 1990 venne adottata la Convenzione Onu sui diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie che entrò in vigore nel 2003, solo quando venne raggiunto il numero minimo di 20 Paesi aderenti. Qualche anno prima, però, precisamente nel 2000, grazie all'attivismo di alcune organizzazioni, il 18 dicembre fu stabilito come Giornata internazionale dei migranti. Purtroppo ancora oggi la Convenzione è stata ratificata da poco più di 40 Paesi ma tra questi non figura nessuno Stato occidentale, neanche l'Italia. "Già nel 2005 la Cgil insieme a un comitato promotore composto da diverse personalità ha portato avanti la campagna 'Diritti senza confini' per sostenere la

raccolta firme per due petizioni popolari: la ratifica della Convenzione Onu sui diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie e la cittadinanza europea di residenza". A spiegarlo è Kurosh Danesh, responsabile dell'ufficio immigrazione dell'area contrattazione sociale e welfare della Cgil nazionale. "Sono state raccolte più di 50mila firme - aggiunge -, ma l'appello non ha trovato riposte". La Convenzione riconosce la vulnerabilità dei lavoratori migranti e promuove condizioni di lavoro e di vita dignitose. La ratifica comporterebbe un adeguamento di tutte le diverse legislazioni nazionali per arrivare a standard comuni e a un grande processo di civilizzazione. "È un testo molto avanzato - prosegue Kurosh - e se

venisse approvato avremmo un quadro giuridico d'eccellenza sugli immigrati. Ma purtroppo ci hanno fatto capire che l'Italia non la ratificherà mai". La Cgil, però, coglie l'occasione ogni 18 dicembre per ricordare l'importanza di questa ratifica. Il 20 dicembre scorso, insieme a Cisl, Uil e al ministero del Lavoro, la confederazione ha partecipato ad un dibattito all'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro). È una ricorrenza sentita per la Cgil, sottolinea l'esponente sindacale: "Ogni anno ne approfittiamo per richiamare l'attenzione sull'importanza della firma della Convenzione da parte dell'Italia, che potrebbe essere così il primo Paese europeo a farlo. Ma è anche un momento per ricordare il tema dell'immigrazione e chiedere

maggiore riconoscimento dei diritti degli immigrati nel contesto europeo. Il lavoro migrante in Italia corrisponde all'11% del Pil e alcuni settori rischierebbero di fermarsi senza di loro". Il core business è il settore domestico, con circa 1 milione di lavoratrici e lavoratori che entrano nelle nostre case per supportare la vita quotidiana: "Lavoratori importanti, ma spesso difficili da raggiungere - prosegue il sindacalista -. Anche per loro il 18 dicembre è un'occasione per rivendicare diritti fondamentali, spesso violati, come per l'esempio il diritto alla formazione". La Cgil vuole continuare a stare al fianco dei tanti lavoratori stranieri, essere punto di riferimento, di ascolto e aiuto, e lo fa attraverso le iniziative territoriali. Come a Bologna dove "grazie alla

collaborazione, di diverse categorie della Cgil, è stato creato un servizio di riferimento sia per le lavoratrici e i lavoratori domestici, sia per i datori di lavoro, spesso nostri iscritti Spi. È indispensabile diffondere, queste esperienze positive anche per avviare percorsi territoriali di contrattazione sociale". Negli ultimi mesi, inoltre, la Cgil ha organizzato dei focus group con le delegate e i delegati di diversi settori: "Un percorso di conoscenza che parte dal basso per dare corpo a un documento che sarà la base per la prossima conferenza sull'immigrazione dei primi mesi del 2017. L'obiettivo - conclude Kurosh Danesh - è fare un passo in avanti e ragionare sui nuovi spunti emersi da questo percorso grazie alle voci dei protagonisti". •

2016: un anno di **lotte, accordi, contratti**

di **ROBERTA MANIERI**

Dicembre, l'ultimo mese dell'anno. Quello in cui si tirano le conclusioni e si fa un bilancio dei mesi passati per valutare l'annata, sapendo che non tutto finirà tra i ricordi perché molte delle vertenze affrontate proseguiranno nel 2017. **Un anno intenso e faticoso per la Filcams**, impegnata, più che in passato, a proteggere il lavoro e l'occupazione e a difendere i diritti dei lavoratori acquisiti in tanti anni di lotte sindacali e che le aziende – in questa fase economicamente pesante – tentano di eliminare. Le Filcams territoriali e regionali sono state impegnate fino a settembre del 2016 nel promuovere la Carta dei diritti universali del lavoro e la raccolta di firme per i tre referendum proposti dalla Cgil. Ma non sono mancate, purtroppo, le tante crisi aziendali insieme alle grandi vertenze per i contratti nazionali.

Il primo sciopero del 2016 è del 5 febbraio, quando scendono in piazza le lavoratrici e i lavoratori della **ristorazione collettiva** in attesa del rinnovo del contratto da oltre 30 mesi. Dopo la riuscita della protesta, la trattativa è andata avanti, ma a causa delle rigidità delle controparti non è ancora trovata una soluzione e intanto un altro anno è passato. A metà febbraio, dopo i precedenti scioperi del 7 novembre e 19 dicembre 2015, si riapre il confronto con **Federdistribuzione**. Seguiranno mesi di tensioni, con un ulteriore sciopero il 28 maggio e l'interruzione di un confronto che ancora non riesce a dare segnali certi per la definizione del contratto nazionale. Anche per la Vigilanza privata si apre una nuova fase. Il ccnl è scaduto il 31 dicembre 2015 e la categoria si avvia a presentare una piattaforma unitaria per rilanciare il settore. Dopo l'attivo unitario dei delegati di luglio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno presentato una proposta approvata dai lavoratori. Il negoziato, ancora alle prime battute, prosegue con nuovi appuntamenti tra le parti. Dopo diverse procedure di licenziamento collettivo – avviate a livello nazionale e territoriale – e la disdetta della contrattazione integrativa da parte dell'azienda, ancora non si intravede una soluzione per la difficile vertenza **Auchan** che interessa complessivamente circa 10mila

dipendenti e che vedrà la Filcams impegnata anche nel 2017. È dell'8 marzo l'accordo quadro alla presidenza del Consiglio che prosegue il piano industriale attraverso il progetto "**Scuole Belle**" definito a marzo 2014 per la continuità occupazionale e la garanzia del reddito di 18mila lavoratrici e lavoratori (cosiddetti ex Lsu e Appalti storici) impegnati nelle pulizie degli istituti. Accordo poi riconfermato lo scorso novembre con l'impegno del governo a dare risposte, prolungando il progetto fino a agosto 2018 e



continuando nella ricerca di una soluzione vista anche la scadenza della convenzione Consip Scuole in quella stessa data.

I primi di aprile scoppia una nuova pesante vertenza. Questa volta è **Consulmarketing Spa**, azienda che gestisce i servizi di rilevamento statistico per il colosso multinazionale Nielsen, che annuncia l'intenzione di licenziare 465 lavoratori su 1.135. Dopo vari incontri sindacali arriva il contratto di solidarietà per la maggior parte dei dipendenti coinvolti dalla procedura di licenziamento. Il 6 maggio è la giornata del primo grande **sciopero intersettoriale**. Lavoratrici e lavoratori dei fast food, ristorazione commerciale, alberghi, tour Operators, agenzie di viaggio, ristorazione collettiva, imprese di pulizia-multiservizi, farmacie private, al grido di "Fuori Servizio", hanno aderito in massa alle molteplici e riuscitissime iniziative territoriali per chiedere i rinnovi dei contratti nazionali. A giugno si apre il caso **Mazal**, tutt'ora non risolto, che riguarda la società che si occupa della riscossione delle tasse e dei tributi per circa 800 Comuni. Sono stati mesi di scioperi e mobilitazioni per i 300 lavoratori in attesa del pagamento delle retribuzioni, in ansia per il futuro dell'azienda e per la propria

Dodici mesi intensi per la Filcams, impegnata, più che in passato, a proteggere il lavoro e a difendere i diritti

occupazione. Diverse le vertenze aperte nel periodo estivo: circa 400 lavoratori del **Gruppo Cerved** rischiano il posto; **Sistemi Informativi** apre una procedura di licenziamento collettivo per 156 dipendenti, così come **Ericsson** annuncia 385 esuberanti, di cui 30 del nostro settore. Grande mobilitazione anche delle lavoratrici e dei lavoratori delle **Camere di Commercio** dal futuro incerto sempre più dopo la riforma voluta del governo (insieme a loro, le incertezze delle lavoratrici e lavoratori delle società partecipate). Due gli scioperi per i dipendenti del **Cineca** – Consorzio Interuniversitario senza scopo di lucro formato da 70 università italiane, 6 enti di ricerca nazionali e il Miur – che a ottobre ha comunicato la disdetta dell'integrativo: circa 700 dipendenti tra Bologna, Milano e Roma hanno aderito alle manifestazioni di protesta, in particolare l'8 novembre nella Capitale davanti al ministero dell'Istruzione. Sul versante turismo, è partita l'acquisizione di **Una Hotels** da parte di AtaHotel che porterà

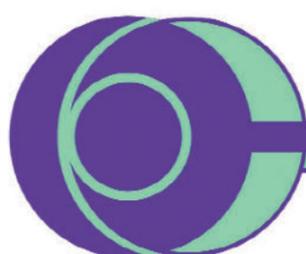


alla creazione del primo gruppo alberghiero italiano con un accordo per gestire la chiusura della sede amministrativa di Una Hotels di Firenze (nei prossimi mesi continueremo a mantenere alta l'attenzione sull'evoluzione del progetto). Risale invece ai primi di dicembre la comunicazione di fallimento dell'agenzia interinale **Trenkwalder**: se non ci saranno concrete proposte di

acquisizione, per i 136 dipendenti si prospetta una situazione di estrema difficoltà.

Queste appena descritte sono soltanto alcune delle tante vertenze gestite durante il 2016. Fortunatamente, tra le difficoltà qualche nota positiva arriva dai rinnovi aziendali e nazionali. A fine gennaio il contratto integrativo **Metro Cash & Carry**, poi la definizione con **Esselunga** di un accordo sul lavoro domenicale, il l'integrativo aziendale di **Carlson Wagonlit**; a giugno quello di **Carrefour**, a fine luglio **Canon Italia** e nelle ultime settimane **Conbipel**. A livello nazionale, a luglio è stato siglato il rinnovo del **contratto nazionale del Terziario** con Confesercenti, ad agosto un'intesa con Fipe Confcommercio per il settore della **ristorazione autostradale** per la tutela dei lavoratori del settore, mentre a novembre è arrivato il contratto nazionale del Turismo con Confindustria per le grandi catene alberghiere e i tour operator. La Filcams ha anche messo in campo diverse iniziative per portare avanti battaglie a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori. Ha lanciato la campagna per i lavoratori del turismo **Summer War, I fantastici 400mila**, la campagna video **#NonCiDisturbiMai**, e ha continuato con l'iniziativa **la Festa Non Si Vende** per regolamentare le aperture domenicali e festive nel commercio. L'11 e 12 ottobre a Torino è stato organizzato **The New Order, le nuove frontiere per l'inclusione**, un momento di confronto e dibattito dell'Assemblea Filcams sul futuro della contrattazione. Così come è stata portata avanti la formazione di delegate e delegati e funzionari –

coinvolgendo a livello nazionale una platea di oltre 1.000 partecipanti in 72 attività formative – avviando diversi progetti a carattere internazionale. Nonostante un anno intenso, **la Filcams si affaccia al 2017 con la determinazione di trovare le giuste soluzioni** alle tante vertenze e arrivare alla sigla dei contratti nazionali per dare risposte concrete; come continua l'impegno per riportare il lavoro al centro del dibattito del Paese, per migliorare quello che c'è e costruire nuove opportunità. La battaglia per i tre referendum (abolizione del voucher, ripristino della clausola sociale negli appalti, reintegra contro i licenziamenti illegittimi) e il nuovo Statuto delle lavoratrici e lavoratori costituiscono il filo rosso che tiene insieme anche tutte le lotte e le iniziative della sigla di categoria. •



FONTUR

FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Consulenza ai dipendenti iscritti

NUMERO VERDE
800 016646

www.fontur.it

Consulenza alle aziende

06 5903415

[CONBIPEL]

Firmato il primo contratto integrativo aziendale

Salario, diritti, welfare
e trasparenza
su appalti e filiera,
per una migliore qualità
di vita e di lavoro

di **ROBERTO MASSARO**

I circa 1.800 lavoratori di Conbipel (1.500 donne) possono contare da qualche giorno su un contratto integrativo tutto loro. L'azienda ha infatti siglato, con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, il primo contratto aziendale dalla nascita del gruppo di abbigliamento. Ed è un segnale positivo che questo arrivi in un momento particolare per il gruppo, con la proprietà americana Oaktree intenzionata a vendere dopo un periodo di forte crisi e profondi mutamenti che hanno portato a un sostanziale risanamento del gruppo. L'intervento del fondo americano è stato pesante sotto ogni profilo: organizzativamente, commercialmente e anche sul piano del posizionamento del brand. "Per noi non sono stati anni facili - commenta Luca De Zolt, che per Filcams ha seguito la trattativa per l'integrativo - in cui le relazioni sindacali si sono concentrate nella gestione della ristrutturazione che ha visto chiusure di punti vendita e ridimensionamento degli organici. Molti

lavoratori, soprattutto lavoratrici, hanno perso il posto, altri e altre hanno dovuto ridursi l'orario e il livello contrattuale per essere ricollocati nei punti vendita. Una volta finita la procedura di ristrutturazione del debito e assestata la rete dei punti vendita, abbiamo riavviato un confronto con l'azienda per provare a riconoscere ai dipendenti condizioni migliorative dopo gli anni pesantissimi della crisi. Oggi l'azienda ha un quadro economico positivo e produce reddito: è questo l'elemento di partenza su cui ci siamo basati". Sindacati e lavoratori hanno salutato la firma del contratto integrativo con favore, considerato il deciso passo in avanti fatto in termini di recupero di reddito e di diritti, con l'augurio che questo possa essere conservato anche nei rapporti con la nuova proprietà. "Il fondo Oaktree - prosegue De Zolt - ha terminato il suo investimento in Conbipel, pertanto intende venderla: questa condizione ci ha impedito di fatto di completare la contrattazione di secondo livello con alcuni elementi importanti, come il salario variabile. Ma abbiamo scelto di non sprecare

l'occasione per portare a casa un contratto normativamente molto avanzato e con alcuni riconoscimenti economici compensativi". Il cuore dell'accordo è nell'individuazione di soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: una programmazione condivisa dei turni, su base almeno mensile, una pianificazione annuale del lavoro domenicale e festivo, di cui si conferma la volontarietà, una migliore gestione delle ferie e dei picchi di lavoro. Si introduce inoltre una banca ore innovativa e sperimentale che restituisce ai lavoratori che vi aderiranno ore di permesso utilizzabili anche per la cura dei congiunti e per visite mediche. Viene introdotto un aumento delle maggiorazioni del lavoro domenicale, al quale si affianca anche un aumento correlato di ore di permesso retribuito. Un capitolo importante è quello che segna un deciso miglioramento delle tutele in caso di malattia: gestione del periodo di carenza, sostegno alle spese per i dipendenti con malattie oncologiche, maggiore facilità di accesso e periodi aggiuntivi per i congedi per

malattia. Un occhio di riguardo anche in tema di famiglia e assistenza ai minori: per la paternità/maternità, oltre all'introduzione di un giorno in più per il congedo dei neo papà, si aggiungono permessi retribuiti per l'inserimento all'asilo e per i genitori di studenti con disturbi dell'apprendimento. Introdotte anche misure in favore delle coppie che avviano percorsi di affidamento e adozione, con periodi di congedo aggiuntivi e la possibilità di accedere al Tfr per far fronte alle spese necessarie. Il contratto integrativo segna anche un importante punto per le vittime di violenza domestica e di genere, recependo e aumentando il periodo di congedo previsto dalla legge e rendendo possibile, previo confronto, anche l'utilizzo in ore dei congedi stessi. Non solo welfare, però. Si rafforza il sistema di relazioni sindacali con un impegno preciso sulla salute e sicurezza sul lavoro, con l'accordo per una maggiore trasparenza in tema di appalti e filiera: le organizzazioni sindacali hanno infatti ottenuto di ottenere annualmente informazioni sulla catena di rifornimento dell'azienda. •

[L'INTESA]

Operbingo, licenziamenti scongiurati

Filcams Cgil:

"Servono interventi di settore che portino investimenti puliti e occupazione di qualità"

Ci sono voluti quasi tre mesi, ma alla fine l'accordo per la riorganizzazione delle sale della società Operbingo è stato firmato, con la decisione importante della chiusura della procedura di licenziamento collettivo avviata dalla società il 1° settembre scorso. Salvi dunque i posti di lavoro, l'accordo prevede la sospensione del protocollo aggiuntivo al contratto nazionale relativo alle sale bingo, con un allineamento dei livelli coerenti con il contratto nazionale dei pubblici esercizi, fermo restando le retribuzioni finora maturate dai lavoratori che resteranno sotto forma di superminimi non assorbibili. Il processo di riorganizzazione consentirà di rinnovare le concessioni delle sale (la cui gara di assegnazione avverrà nei prossimi mesi) e di evitare la chiusura delle due sale di Salerno, inizialmente prevista dalla società. Per queste ultime, l'accordo prevede un percorso molto serrato di gestione della crisi, con l'utilizzo mixato di più strumenti: licenziamenti non oppositivi, trasferimenti, trasformazioni orarie, gestione dei turni combinata sulle due sale. "L'accordo Operbingo - spiega Luca De Zolt della Filcams Cgil nazionale - è un accordo di gestione di una crisi specifica, ma servono risposte chiare e decise, per l'intero settore". Il settore del gioco legale sta attraversando una crisi profonda sia per l'aumento del prelievo fiscale da parte dello Stato sia per l'aumento della concorrenza e la moltiplicazione dei luoghi del

gioco, anche illegali o semi-legali. Anche il modo di giocare è cambiato, con l'introduzione sempre più ampia di processi automatizzati e di nuove tipologie fai-da-te. Il modello delle sale bingo è quindi entrato in crisi, con una sempre maggiore preminenza dei risultati derivanti dagli altri giochi.

"Pur tra enormi difficoltà - prosegue De Zolt - con i principali players stiamo provando a gestire una mutazione che rischia di essere traumatica per tutti: il governo e gli enti locali non stanno aiutando, ognuno legifera e regola senza che vi sia un accordo quadro tra i vari livelli con conseguenze disastrose sul settore. L'aumento degli agi unito alla mancanza di controlli sulle attività illegali sta portando all'abbandono degli investitori più seri con l'avanzamento dell'illegalità".

Il confronto prosegue ora a livello territoriale, con la gestione della chiusura della procedura di licenziamento con il criterio esclusivo della non opposizione, che prevede un piano di incentivazione per coloro che vi aderiranno. "Risolta sostanzialmente la vicenda Operbingo - conclude De Zolt - ci sentiamo coinvolti per un aspetto non trascurabile che accompagna il mondo dei giochi: chiediamo l'apertura di un dibattito serio che ponga il tema della ludopatia in termini sociali e non solo fiscali e porti a uno scenario di regole certe e esigibili in cui si possano fare investimenti e si possa garantire occupazione di qualità". •

Roberto Massaro

[VIGILANZA PRIVATA]

Tutta in salita la strada per il rinnovo

"Il settore della Vigilanza privata soffre di una grave pluriennale crisi strutturale, prima ancora che economica. La logica del massimo ribasso ha ridotto le tariffe degli appalti all'osso, ma le imprese hanno ampiamente contribuito a portarle addirittura al di sotto dei costi minimi pur di acquisire appalti e di competere fra di loro. Una competizione malata dunque che ha prodotto a sua volta un effetto degenerativo". A fare il punto è Sabina Bigazzi della Filcams Cgil nazionale. Se da una parte si è inseguito il ribasso a tutti i costi, dall'altra sono stati operati tagli scellerati. Questo ha portato molte imprese del settore in estrema difficoltà: Axitea, in concordato preventivo a causa di un debito esponenziale; Securpol sull'orlo del baratro per parecchi milioni di debiti con l'agenzia delle entrate per Iva non versata. Così come in una forte situazione debitoria sono Sipro (che ha decine di milioni di debiti e richiesta di amministrazione straordinaria) e il gruppo Biks (forte esposizione debitoria con il sistema bancario che lascia immaginare un cambiamento a breve). A queste si aggiungano la fine dello storico gruppo Compiano di qualche anno fa e quella di La Ronda, entrambe vendute all'interno di una amministrazione straordinaria. "Il quadro descritto - conclude Bigazzi - lascia immaginare un futuro molto diverso per il settore: imprese storiche che spariranno o diventeranno altro? Verranno vendute o acquisite in tutto o in parte? E da chi? Ci saranno soggetti nuovi, magari qualche multinazionale, o saranno imprese italiane ancora solide che diventeranno leader indiscusse del settore? Certo è che nei prossimi mesi potremo trovarci davanti a uno scenario completamente diverso che necessariamente influenzerà la già difficile trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro". •

rassegna **sindacale**

Direttore responsabile Guido Iocca

Proprietà della testata Ediesse srl
Via di Porta Tiburtina, 36-185 Roma

Editore Edit. Coop.
società cooperativa di giornalisti,
Via dei Frentani 4/a, 00185 - 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

Ufficio vendite
06/44888230 - s.abbatini@rassegna.it

Grafica e impaginazione
Massimiliano Acerra, Cristina Izzo, Ilaria Longo

Diario terziario

TURISMO • COMMERCIO • SERVIZI

Inserto d'informazione della Filcams Cgil

Via L. Serra, 31, 00153 Roma, tel. 06/5885102
e-mail: posta@filcams.cgil.it - www.filcams.cgil.it

A cura di Roberta Manieri

Ufficio Stampa Filcams Cgil nazionale
Tel 06/58393127 - cel 3494702077
e-mail: ufficiostampa@filcams.cgil.it

Chiuso giovedì 22 dicembre 2016

[LA CAMPAGNA]

La festa non si vende

Partiamo da un dato di fatto: il decreto "Salva Italia", questa Italia non l'ha salvata; certamente non ha salvato i lavoratori rispetto all'argomento pensioni, e ha colpito l'intero settore commerciale attraverso lo sdoganamento totale delle aperture e degli orari. La completa deregolamentazione delle aperture per le attività commerciali, non ha certo incrementato i consumi come ci avevano raccontato, ma ha "solo" aumentato la libertà di azione da parte delle grandi aziende a discapito dei lavoratori del settore e dei piccoli negozi. Ora. Il punto focale dell'argomento, quello realistico, è l'aspetto normativo; una legge dovrebbe "regolamentare" affinché non si creino abusi, e invece in questo caso va a reprimere i nostri diritti lasciando nelle mani delle grandi aziende un coltello dal manico ergonomico di nuova generazione; strumento consumistico e selvaggio, spartiacque affilato tra un prima e un dopo. La concezione diffusa che comprare a tutte le ore e in tutti i giorni dell'anno sia una comodità per tutti, non riesce a mettere abbastanza in risalto quanto tale abitudine non sia necessaria, e quanto sfruttamento determini. Continuare a chiedere con forza la chiusura dei centri commerciali, dei grandi negozi e dei supermercati durante le feste, è un'azione culturalmente necessaria. Nel frattempo però, mentre si attende il miracolo di non poter comprare le lenticchie la mattina stessa del pranzo di Capodanno (maledette lenticchie precotte!), i lavoratori hanno urgentemente bisogno di una nuova regolamentazione legislativa e di un limite a

questo "liberi tutti" che si sviluppa però verticalmente dall'alto verso il basso in una "anarchia aziendale" assolutamente da contrastare. Mentre malediciamo le lenticchie precotte e il regalo dell'ultimo minuto (feste come il 25 aprile e il primo maggio sono poi un capitolo a parte, e spero di poterci tornare sopra), abbiamo bisogno di una maggiorazione festiva adeguata che sia uguale per tutti, e che sappia fare da

adeguatamente. La grande forbice di contrasto è troppo spesso l'abuso schiacciante dei nostri diritti all'interno di questo grande e

come se piovestero, diritti ormai diversificati a seconda della data di stipulazione dei contratti individuali. La pressione mediatica è fortunatamente alta sulla questione, ma alla politica sembra non bastare, e allora, sempre nel frattempo, all'interno delle grandi aziende dobbiamo almeno esigere una programmazione annuale delle festività, e il rispetto degli accordi aziendali. Nel frattempo, i delegati sindacali (quindi io per prima) devono dimostrare coerenza (ta-daaa!), e rappresentare la stanchezza dei lavoratori chiedendo il rispetto di un'equa turnazione. Intanto, chi può, si rifiuti di lavorare durante le festività, perchè ancora molti Contratti Integrativi preservano la volontarietà per quanto riguarda il lavoro festivo. Considerando, inoltre, alcune recenti sentenze che hanno addirittura messo un punto chiaro sulla possibilità di rifiuto nonostante l'obbligo da contratto individuale... non ci resta che Resistere, e insistere! Partendo

dalla nostra testa alta, partendo dalla solidarietà e dall'ascolto tra di noi, partendo dalle esigenze che il nostro lavoro ci impone e alle quali è necessario rapportarsi preservando sempre la nostra dignità di "PERSONA che lavora", partendo dal presupposto imprescindibile che "Nessuno si libera da solo, nessuno libera l'altro, ma ci si libera insieme", riscoprendo quindi quella coscienza e coesione di classe che, in questo grande frastuono moderno del "tutti contro tutti", rischiamo troppo spesso di non assaporare. E assicuro che è buona! ...Molto più delle lenticchie precotte. •

Viana Correddu, delegata Zara



contrappeso a una prestazione certo non definibile "di primo soccorso". Sse, come sostengono le aziende, quei giorni di apertura non più straordinaria sono giorni di grande fatturato, allora che paghino

frammentato e profondamente diviso da disuguaglianze, anche salariali, non più accettabili. Se non si riparte dall'aspetto legislativo, restituendo dignità a quel principio di eguaglianza di diritti che è base della nostra Costituzione, non possiamo, a mio avviso, immaginare di fare la rivoluzione in un contesto, come quello del commercio, governato da ricatti e vessazioni, da contratti e contrattini a breve termine, da cooperative in appalto, voucher

importante settore, contenitore sempre più



NON CI DISTURBI MAI

