

Insieme a **Serena Sorrentino**, segretaria Nazionale della Cgil, proviamo a comprendere gli obiettivi e il percorso avviato.

Perché la Cgil ha deciso di proporre la Carta dei diritti universali del lavoro?

Perché venti anni di legislazione finalizzata alla svalutazione del lavoro e alla liberalizzazione del mercato del lavoro hanno spostato la tutela legale sulle prerogative delle imprese rompendo quel punto di equilibrio nel bilanciamento dei poteri tra lavoro e impresa costituito dal diritto del lavoro. Non basta quindi cambiare una delle tante leggi in materia di lavoro (pacchetto Treu, la legge 30, decreti 276, collegato lavoro, la legge 92, fino al Jobs Act) che hanno eroso un pezzo delle tutele, ma occorre ricostruire il fondamento del diritto del lavoro e dare efficacia alla contrattazione su tutti gli aspetti che regolano la prestazione lavorativa, sottraendo i lavoratori al potere unilaterale delle imprese rafforzato dalla legislazione.

Quali sono i punti di svolta, gli elementi di differenza tra la Carta dei diritti universali e la legge 300 del 1970, lo Statuto dei lavoratori?

Prima di tutto il campo di applicazione: la Carta dei diritti universali del lavoro si applica ai lavoratori subordinati, ai precari e agli autonomi, sia pubblici che privati, delle imprese di tutti i settori sia sopra che sotto i 15 dipendenti. La legge 300/70 rispondeva alle esigenze di tutela di quella stagione economica, sociale e politica. Oggi il mondo del lavoro è molto più articolato e complesso, il sistema di organizzazione del lavoro è molto più flessibile e i modelli organizzativi delle imprese sono influenzati da dinamiche globali. L'altro grande tema di innovazione sta nella scelta di dare attuazione all'articolo 39 della Costituzione, dando efficacia generale alla contrattazione e traducendo in legge gli accordi su democrazia e rappresentanza, nella convinzione che per qualificare la contrattazione e anche per far crescere il sindacato occorre avere il coraggio di aumentare la partecipazione dei lavoratori alle scelte, ricostruite un punto di uniformità generale dei diritti nel contratto nazionale, rafforzare la contrattazione decentrata, anche di sito, attraverso la rappresentanza eletta direttamente dai lavoratori a cui demandare poteri negoziali.

La consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori, e poi una proposta di legge di iniziativa popolare, non è un iter complicato e a rischio sconfitta?

Al contrario. Consultiamo gli iscritti perché crediamo nel valore della partecipazione e perché è una condizione straordinaria il fatto di presentare una proposta di legge, oltretutto, valutando insieme agli iscritti, non solo i contenuti della proposta ma anche la possibilità di sostenerla con eventuali quesiti referendari. Milioni di iscritti ci diranno come la pensano, discuteranno la proposta e questo produrrà già un primo livello di mobilitazione consapevole. Questa fase ci aiuterà anche a sostenere il secondo step e cioè la raccolta di firme. Abbiamo scelto uno strumento difficile dal punto di vista procedurale, ma che ci consente di parlare al paese e di includere

**CARTA
DEI DIRITTI UNIVERSALI
DEL LAVORO**



**PATRIMONIO
DI LIBERTÀ**

CGIL

Per dare diritti al lavoro subordinato, precario e autonomo, per estenderli e riconoscerli a tutti, per coinvolgere i nostri iscritti e renderli parte attiva del cambiamento: questa è la Carta dei Diritti Universali del Lavoro.

La Cgil ha lanciato la campagna per promuovere la Carta dei diritti universali del lavoro, un nuovo Statuto dei lavoratori che vuole diventare quadro normativo di riferimento per le lavoratrici e i lavoratori

di **ROBERTA MANIERI**



Ricostruire il fulcro del diritto

il consenso dei tanti che vorranno sostenere la nostra proposta di alternativa alle attuali politiche del lavoro. Bisogna misurarsi con una sfida difficile ed avere il coraggio di rischiare, ma si tratta del futuro delle persone e di difendere ed estendere la democrazia del lavoro, quindi è la scelta giusta.

Anacronistici e conservatori: al di là di questi attacchi strumentali e populisti che la Cgil sta ricevendo negli ultimi mesi, ci sono dei temi che il sindacato ha trascurato negli ultimi anni e sui quali è opportuno recuperare terreno, anche grazie alla Carta dei diritti?

Detto da chi riabilita l'apprendistato a 14 anni, liberalizza i vouchers e i licenziamenti illegittimi, cancella l'obbligo di accordo sindacali su mansioni e controlli, francamente risulta inaccettabile. Chi oggi propugna un sistema di tutele che sposta le lancette dell'orologio a prima della Costituzione non può dare lezioni di innovazione. Il

mondo del lavoro è molto cambiato, cambiano i mestieri e le professionalità richieste, cambia l'organizzazione del lavoro con l'apporto di tecnologie sempre più penetranti nella prestazione lavorativa, quindi bisogna esplorare nuove frontiere che adeguino le tutele necessarie alla garanzia di avere un lavoro decente, dignitoso, riconosciuto e ben retribuito con lo sviluppo delle dinamiche produttive e degli assetti aziendali. La Carta appunto enuclea diritti fondamentali e indisponibili alla derogabilità di leggi e contratti, ma tutta la seconda parte della legge poggia sull'estensione della contrattazione, della partecipazione, della democrazia. In sostanza affermiamo il principio che i diritti universali, molti manomessi in questi anni, si riconquistano solo se si rendono universali e quindi validi per tutti, senza più dumping tra insider e outsider, e che a partire dalla cancellazione dell'art 8 della legge 138/11,

alla precarietà, riconquistiamo attraverso la contrattazione la libertà nel lavoro.

Turismo, commercio e servizi, commessi, camerieri, addetti alle pulizie, guardie giurate, collaboratrici domestiche, studi professionali: i settori della nostra categoria sono caratterizzati da un forte precarietà, frammentazione e presenza di giovani e donne. L'approvazione del nuovo Statuto in che modo parla anche a loro e potrebbe migliorare le condizioni di lavoro?

Con la Carta dei diritti universali del lavoro affermiamo l'idea che pur nella discontinuità lavorativa e contrattuale si avrà la continuità nella tutela sia dei diritti fondamentali sia contrattuali. I diritti vengono riportati in capo alle persone e resi esigibili con azioni collettive, il caso più evidente è il recupero della disciplina sugli appalti dei due titoli che hanno destrutturato il sistema di tutela di questi lavoratori: responsabilità solidale e clausola

Abbatte le rigidità

Da 32 mesi gli addetti
del settore attendono
il rinnovo del contratto

sociale. Inoltre riteniamo che la parte più importante sia il diritto ai saperi, nuove opportunità di accedere a politiche attive che puntino a migliorare la qualità del lavoro e la crescita professionale. Infine consideriamo la riscrittura del codice dei contratti un grande lavoro di valorizzazione di tutta quella esperienza contrattuale fatta in questi anni dalle categorie che si sono di più misurate con il precariato, tra cui c'è indubbiamente la Filcams, siamo partiti infatti dalla contrattazione inclusiva e dalle pratiche contrattuali per ricostruire la funzione di quei pochi contratti di cui c'è bisogno nel mercato del lavoro. Stiamo facendo la storia con questa proposta che restituisce libertà e dignità al lavoro come la fecero le generazioni che portarono all'approvazione della legge 300/70. Il cammino non sarà facile e lo scontro culturale con chi promuove la svalutazione del lavoro come ricetta di politica economica è evidente. Ma le battaglie vanno combattute prima di tutto perché sono giuste e poi perché camminano sulle gambe di milioni di donne e uomini liberi, iscritti e non iscritti alla Cgil, cittadini che hanno a cuore la democrazia e il valore sociale del lavoro. •

Asili nido, scuole, ospedali, case di riposo, mense aziendali e interaziendali: sono più di ottantamila le lavoratrici e i lavoratori che si occupano della ristorazione collettiva nel settore sia pubblico che privato, e che il 5 febbraio scenderanno in piazza. In attesa del contratto nazionale da più di 32 mesi gli addetti del settore, per la maggioranza donne e con contratti part time con poche decine di ore la settimana, sono pronti ad incrociare le braccia per rivendicare i loro diritti.

La voce dei lavoratori

Claudio, delegato Elior, lavora presso una cucina centralizzata per i pasti da asporto, destinati a ospedali, caserme ed altre istituzioni pubbliche. "Lavorare senza un contratto nazionale vuol dire non avere adeguate retribuzioni per dei lavoratori che hanno già bassi salari e un contratto povero di diritti. La tredicesima e la quattordicesima mensilità - specifica Claudio - servono per pagare i debiti e non più, come in passato, per una gratificazione in vista del Natale o delle ferie". La contrattazione e la definizione di un contratto, oltre alla parte economica, sono fondamentali per molti aspetti: per migliorare le condizioni di lavoro difficili, per aumentare l'attenzione su alcuni temi, come la salute e sicurezza sul posto di lavoro, vista la delicatezza delle diverse mansioni che ruotano intorno alla preparazione dei pasti. "Per esempio - racconta ancora Claudio - in Italia c'è un vuoto normativo in tema di trasferimenti: non esiste un'indennità di trasferimento." Questo vuole dire che essere spostati a 50/60 km di distanza comporta per il lavoratore un aggravio di costi significativo. "In caso di trasferimento, quindi, molti lavoratori sono costretti a licenziarsi. E molte aziende, tendono ad utilizzare il trasferimento in maniera strategica." Daniela dice che saranno in tanti a partecipare allo sciopero perché la gente è arrabbiata: "Da 36 mesi, cioè più di due anni e mezzo, siamo senza rinnovo del contratto. Il che vuol dire non avere un aumento da più di due anni e mezzo. E per rinnovare il contratto le cooperative ci chiedono di diminuire i nostri diritti: rinunciare a un terzo

dei nostri permessi, non avere più la malattia retribuita. Ma come si fa a non ammalarsi mai quando si lavano continuamente pentole di grandi dimensioni; quando si passa lo straccio per terra o si svolgono altri lavori fisici impegnativi?".

Il negoziato

La trattativa per il rinnovo del contratto nazionale è andata avanti per mesi, fino al 2 dicembre 2015, quando il negoziato si è interrotto per le proposte inaccettabili delle parti datoriali Angem e Aci (Alleanza delle cooperative). Riduzione del costo del lavoro, revisione della clausola sociale nei cambi di appalto, abbassamento delle tutele collettive e individuali, aumenti retributivi irrisori, sono le proposte che condizionavano il rinnovo del contratto. Proposte inaccettabili da parte di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, perché avrebbero portato a un ingiustificato arretramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. "La situazione è sempre più drammatica - afferma Elisa Camellini segretaria nazionale della Filcams Cgil - . Con responsabilità e rispetto abbiamo portato avanti la trattativa ascoltando le esigenze delle parti datoriali, cercando di trovare soluzioni per affrontare al meglio questo periodo di crisi economica. Lo stesso non si può dire delle nostre controparti viste le proposte inaccettabili avanzate." "In risposta alla nostra disponibilità a ridefinire alcuni elementi contrattuali - continua la sindacalista - , ci sono stati posti limiti e confini eccessivamente rigidi, che non rispondevano al nostro obiettivo: difendere e tutelare le lavoratrici e i lavoratori dando loro un quadro normativo di riferimento condiviso, nel pieno rispetto dei loro diritti. L'approvazione di un contratto nazionale, non può rispondere solo alle esigenze delle aziende e al recupero di competitività delle imprese, senza tener conto delle condizioni di lavoro e delle problematiche degli addetti del settore."

Le manifestazioni e le iniziative territoriali

Lo sciopero organizzato a livello locale, vedrà i territori impegnati nelle diverse

manifestazioni e presidi. In **Emilia Romagna**, dove la protesta è regionale, sono attesi a Bologna più di 700 lavoratrici e lavoratori. Il presidio si svolgerà davanti alla sede di Legacoop Emilia Romagna anche sede di Aci servizi utilities.

Il presidio per le lavoratrici e i lavoratori di Roma e del **Lazio** sarà la mattina del 5 febbraio a piazza SS. Apostoli, davanti alla sede della Città Metropolitana di Roma Capitale ex Provincia di Roma.

In **Campania** il presidio si svolgerà in piazza del Plebiscito sotto la Prefettura, mentre per la **Toscana** l'appuntamento è a Firenze sempre davanti alla prefettura.

Torino, è stato organizzato un presidio a Piazza Castello ore 10,30 e volantinaggio vie del centro, mentre a **Milano** confluiranno anche da altre città della regione per un corteo nel centro cittadino che partirà da Piazza della Scala e raggiungerà la sede milanese di Angem e poi la prefettura, dove una delegazione verrà ricevuta dal Prefetto. Le organizzazioni sindacali di Milano, tra le altre cose, vogliono denunciare il comportamento dei committenti, in molti casi pubblici, che non esigono dalle imprese affidatarie degli appalti il rispetto dei contratti di lavoro e delle normative di legge. Lasciando così i lavoratori di un settore debole, come quello degli appalti, senza tutele di fronte ai propri datori di lavoro.

Inoltre, al prefetto verrà consegnata una lettera per il presidente del consiglio che evidenzia la situazione delle lavoratrici degli appalti scolastici che contrariamente a tutti coloro che lavorano anche per soli 3 mesi all'anno, non hanno diritto ad alcun ammortizzatore sociale nei mesi da giugno a settembre quando non per colpa loro sono prive della possibilità di lavorare.

In **Veneto** sono state organizzate tante iniziative nelle città: Belluno, Treviso, Padova, Venezia, Vicenza, Rovigo e Verona, presidi e volantinaggi informativi.

In **Valle d'Aosta** è stata organizzata una conferenza stampa per spiegare le ragioni dello sciopero. A **Brindisi** è stato indetto un Presidio in Prefettura e chiesto un incontro con il Prefetto per illustrare le ragioni dello sciopero. •

[MESSINA]

A scuola senza pasto

Ancora irrisolta la vertenza
mense. Ma la Filcams non ci sta

Era il 21 gennaio 2015, quando la Filcams Cgil Messina denunciava che "non solo in data 2 gennaio non era pronto alcun provvedimento, ma neppure si è proceduto all'affidamento diretto così come annunciato". "Infatti - scrivevano Carmelo Garufi, segretario generale Filcams Cgil Messina, e Francesco Lucchesi, segretario provinciale - la determina dirigenziale è stata firmata il giorno 7 gennaio e il 20 gennaio si è proceduto alla pubblicazione sul sito del Comune di una gara per l'assegnazione del servizio attraverso procedura negoziata. Gara, che si chiuderà il giorno 27 gennaio. Soltanto successivamente la refezione potrà ripartire. Questo significa - proseguivano i segretari - che per

l'intero mese di gennaio, se non oltre, considerati i tempi tecnici di avvi, molti bambini sono stati e sono costretti a rinunciare alla mensa, con tutte le ricadute in termini di disagi che si ripercuotono sulle famiglie, e che circa novanta lavoratori sono rimasti appesi ad un filo senza retribuzione, né certezze per l'immediato futuro". E di certezze continuano a non essercene ancora oggi. Nonostante la Filcams Cgil Messina abbia fatto presente la necessità di prevedere dei bandi di gara biennali o almeno annuali, che garantiscano la regolarità della refezione scolastica, senza creare disservizi all'utenza, e la stabilità occupazionale e retributiva dei lavoratori, dallo scorso mese di

gennaio le mense scolastiche del messinese sono nuovamente in bilico. Bando pronto per la gara di appalto, ma mense ferme. Il dirigente del dipartimento Pubblica Istruzione di Messina, Salvatore De Francesco, peraltro, avrebbe sottolineato che in realtà il servizio di refezione scolastica non rientrerebbe tra quelli considerati essenziali, in quanto a domanda individuale, e la mancata spesa destinata alle mense non creerebbe neanche danno erariale, così come prevede la gestione provvisoria in cui si trova in questo momento il Comune, spiegando dunque una buona assunzione di responsabilità da parte del Dipartimento. "Il nuovo stop al servizio di refezione scolastica a Messina,

da martedì 12 gennaio in attesa dell'approvazione del bilancio di previsione 2015 è un'altra dimostrazione di come un servizio così importante per la collettività e che dà occupazione ad oltre cento lavoratori continui ad essere precario - ribadiscono Carmelo Garufi e Francesco Lucchesi -. La sospensione del servizio avrà conseguenze sul piano occupazionale con i lavoratori costretti ancora a fermarsi e inevitabilmente comporterà ulteriori disagi ai piccoli utenti e alle famiglie." La Filcams Cgil Messina ha chiesto un incontro all'assessore comunale alla Pubblica Istruzione e al Sindaco per avere chiarimenti circa il percorso che l'amministrazione avrebbe intenzione di seguire,

preannunciando iniziative di protesta che si terranno nei prossimi giorni nel caso in cui non ci saranno risposte esaustive circa il proseguo del servizio. "Il comportamento dell'amministrazione è inaccettabile e lesivo degli interessi di migliaia di cittadini e ancora oggi non si ha nessuna certezza sulla ripresa - conclude Carmelo Garufi -. Se entro breve tempo non dovessero esserci novità di rilievo sulla ripresa del servizio, i lavoratori assistiti dalla Filcams Cgil avvieranno tutte le iniziative di lotta per difendere i loro interessi e quelli delle migliaia di utenti messinesi attraverso l'occupazione del Comune di Messina". **Monja Caiolo**

[BILATERALITÀ]

Si muore più in casa che per strada

di ROBERTO MASSARO

Ogni anno, in Italia, si verificano circa quattro milioni di incidenti domestici, di cui ottomila mila mortali. Un dato preoccupante, che rappresenta in tutto il mondo un autentico problema di sanità pubblica, tanto nei paesi industrializzati quanto in quelli in via di sviluppo. Secondo dati consolidati ogni anno si registrano circa due milioni di accessi al pronto soccorso per incidente domestico, mentre sono "solo" un milione e centomila quelli conseguenti a incidenti stradali. L'incidente domestico è costantemente dietro l'angolo, in agguato proprio nell'ambiente in cui ci si sente più al sicuro, quello familiare, e che porta spesso ad affrontare situazioni di rischio con estrema leggerezza e superficialità. Quando l'incidente riguarda un lavoratore domestico, poi, la situazione diventa ancora più drammatica, dal momento che anche in questo caso l'abitazione non viene considerata alla pari di un qualsiasi altro luogo di lavoro.



Per prevenire i rischi da infortunio arrivano i manuali di EbinColf, l'ente bilaterale che si occupa di lavoro domestico (colf e badanti, per

EbinColf, ente bilaterale che si occupa di lavoro domestico, lancia una campagna di educazione alla sicurezza, per prevenire incidenti anche gravi, causati spesso da leggerezza e distrazione

Se accendete manualmente il fornello del piano cottura, questa è la sequenza corretta:

- 1 Accendi il fiammifero.
- 2 Accostalo al bruciatore.
- 3 Apri il rubinetto del gas.

Infatti, se apriamo per primo il rubinetto del gas, una distrazione come il suono del citofono potrebbe allontanarci facendoci dimenticare il gas aperto che fuoriuscendo liberamente creerebbe una situazione di grave pericolo.



LEGGI SEMPRE L'ETICHETTA

Oltre a riportare le corrette modalità d'uso per un risultato impeccabile, le etichette ci dicono quali precauzioni speciali sono richieste per l'utilizzo sicuro del prodotto. Ricorda di leggerle sempre con attenzione.



semplificare) tra i cui compiti c'è proprio quello della formazione continua per i lavoratori e le lavoratrici. Manuali di facile lettura che mettono in guardia, ad esempio, sul rischio che si corre con l'utilizzo scorretto di scale e sgabelli, di prodotti chimici per la pulizia, di apparecchiature elettriche o a gas. Con una guida d'eccezione, l'attenta e scrupolosa domestica Ebin che dalle chiare vignette a corredo dei semplici testi ci indica come muoversi al meglio tra i tanti pericoli. "Con i preziosi consigli di Ebin - si legge nelle brochure - impareremo a conoscere meglio e a controllare i rischi di infortunio nelle nostre abitazioni. Non dimentichiamo mai che tutti gli apparecchi, strumenti o prodotti specifici in commercio sono concepiti per essere sicuri a patto che vengano impiegati nel rispetto delle indicazioni riportate sull'etichetta o sulle indicazioni d'uso e con le dovute precauzioni". Dalle rilevazioni Ispesl risulta che il 40 per cento degli infortuni domestici in Italia avviene in cucina e che la causa più frequente di incidente nelle abitazioni è la caduta (55 per cento dei casi di infortunio); seguita dal taglio (17 per cento), dall'urto e schiacciamento (14 per cento), dall'ustione termica o chimica (7 per cento) e da shock elettrico (6 per cento). Un quadro tragico, che può però cambiare, con l'adozione di semplici accorgimenti. Eliminando, ad esempio, il rischio di cadute attraverso la rimozione di oggetti che possono intralciare il passo, evitare comportamenti a rischio come salire su sedie e sgabelli, togliere tappeti scivolosi specie in bagno e non utilizzare cere lucidanti. Da EbinColf sono convinti che la sensibilizzazione al problema è la chiave giusta per aumentare il livello di sicurezza, soprattutto evidenziando che spesso le vittime incolpevoli di tanti incidenti sono i bambini.

Le statistiche elaborate negli ultimi anni prendono in considerazione tutti gli incidenti domestici, senza dare peso alla distinzione tra incidente occorso a una casalinga, un bambino o un anziano e quelli che invece interessano lavoratrici e lavoratori impiegati come collaboratori familiari. L'iniziativa di EbinColf va nella direzione opposta, nel tentativo di equiparare quello domestico ad altri impieghi, per i quali la sicurezza dei luoghi di lavoro è elemento fondamentale, regolato per legge. I manuali vengono distribuiti gratuitamente nell'ambito delle campagne di informazione che EbinColf e Cassacol (il fondo per l'assistenza sanitaria integrativa di lavoratrici e lavoratori domestici) organizzano sul territorio nazionale, oppure scaricabili in formato pdf stampabile dai siti www.filcams.cgil.it e www.bilateraliterziario.it

ASTER
Il TUO diritto alla salute

Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti del Commercio del Turismo dei Servizi.

Chiamaci: **06/ 97 27 18 81**
Scrivici una e-mail: info@enteaster.it
VISITA IL NOSTRO SITO www.enteaster.it

CGIL, FISASCAT, UILTuCS, ECONFESERCENT

[CONTRATTAZIONE]

L'intesa della Metro Cash and Carry

La trattativa è stata avviata nell'autunno scorso, dopo la disdetta del contratto integrativo aziendale da parte dell'impresa che ha messo la delegazione trattante di fronte al rischio di perdere totalmente l'integrativo, metodo ormai noto nelle imprese della grande distribuzione che continuano a puntare sul risparmio del costo del lavoro per affrontare le criticità del mercato. La disdetta si è inoltre aggiunta alla difficile situazione del contratto nazionale essendo Metro aderente a Federdistribuzione, con la quale il negoziato per il rinnovo è aperto da più di due anni e su cui sono già state fatte due giornate di sciopero. Metro, negli ultimi anni, ha dovuto far fronte ad un'importante riorganizzazione della rete vendita per uscire da un'importante crisi e si sta focalizzando soprattutto sull'horeca. La riorganizzazione è stata accompagnata da procedure di mobilità e dall'utilizzo di ammortizzatori sociali. Se da un lato i fatturati e i bilanci fanno registrare un trend positivo dall'altro le criticità, anche occupazionali, di una parte della rete vendita persistono, contesto che pesa sul clima aziendale. L'obiettivo di difendere il contratto integrativo è stato prioritario per le rappresentanze sindacali. "Dopo un serrato confronto, è stata raggiunta un'intesa di cui ci riteniamo soddisfatti - Afferma Alessio Di Labio della Filcams Cgil nazionale dopo la sigla dell'ipotesi d'accordo che nei prossimi giorni sarà sottoposta alla votazione dei lavoratori -. Abbiamo puntato tutto sui miglioramenti normativi e sulla salvaguardia del salario, dovendo anche

Il 29 gennaio scorso è stata siglata, dopo una lunga trattativa, l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale che interessa più di 4mila dipendenti

arrivare a mediazioni difficili". L'implementazione del sistema di relazioni sindacali, in particolare il rafforzamento del ruolo della Rsu e dei confronti decentrati è stato un elemento su cui le organizzazioni sindacali hanno puntato per garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori di presidiare ed essere rappresentati nel corso della riorganizzazione che probabilmente proseguirà oltre il rinnovo del contratto integrativo aziendale. Per esempio, l'azienda è vincolata ad un confronto preventivo in caso di riorganizzazioni che possano mettere in discussione la mansione dei lavoratori; depotenziando di fatto la nuova normativa introdotta dal "Job Act". Così come la formazione e lo sviluppo della professionalità, saranno affrontati con il contributo delle organizzazioni sindacali, per individuare appositi obiettivi. L'introduzione di



confronti mirati in occasione di nuove aperture o di ulteriori investimenti sul delivery garantiranno un costante monitoraggio e spazi di contrattazione decentrata che accompagnino i cambiamenti in atto. Proprio la delivery è sempre stato un punto critico delle strategie aziendali in quanto si teme un impoverimento delle vendite dirette in punto vendita e quindi eventuali criticità occupazionali. Un'apposita commissione si occuperà di individuare le modalità di ampliamento dei diritti previsti per i coniugi anche alle coppie di fatto, un piccolo contributo politico e culturale ma soprattutto contrattuale alle discriminazioni che il governo non riesce a superare. Si interviene inoltre sull'orario di lavoro superando il regime a 36 ore e a 37,45 che si applicava solo ad una parte della rete vendita, che comunque resterà applicato

ai lavoratori che già lo fanno, e al contempo si è abbreviato il percorso di maturazione dei permessi da 48 a 24 mesi per tutta la rete vendita. La Rsu potrà contrattare i sabati liberi nell'organizzazione del lavoro dove oggi non sono previsti e potrà avviare confronti volti a consolidare stabilmente le ore supplementari dei part time. Resta garantito il pagamento al 130% più riposi aggiuntivi per il lavoro festivo e la chiusura dei punti vendita nei giorni di Natale, Pasqua, 1 Gennaio e 1 Maggio. Le maggiorazioni domenicali se pur ridotte restano nettamente migliori a quelle previste dalla contrattazione nazionale: 50% le prime otto, 60% dalla nona alla quattordicesima e 75% dalla quindicesima. Le organizzazioni sindacali hanno inoltre blindato gli istituti salariali maturati vincolandoli ad un accordo a latere che avrà vigenza fino al 2030. Inoltre le parti hanno investito su un nuovo sistema di salario variabile che secondo le organizzazioni sindacali potrebbe ridistribuire più che in passato essendo più coerente alle strategie dell'impresa. "L'accordo va presentato con trasparenza - dichiara Alessio Di Labio - tenendo conto dello stato complessivo della contrattazione, un rinnovo che guarda al futuro e garantisce miglior salario e diritti, siamo certi che le lavoratrici e i lavoratori sapranno riconoscere il lavoro fatto." Il testo dell'ipotesi d'accordo sarà sottoposto in questi giorni all'approvazione definitiva delle lavoratrici e dei lavoratori Metro, attraverso il referendum. •

[MILANO/TURISMO]

Un dopo Expo tragico per i lavoratori degli alberghi

Atahotels chiude otto strutture: a rischio 400 posti di lavoro

“Dentro fate i soldi fuori facciamo la fame”. Così uno dei cartelli apparsi durante la protesta del 1 febbraio delle lavoratrici e dei lavoratori di Atahotels. La catena di grandi alberghi deve lasciare otto strutture alberghiere di proprietà del gruppo Empam per il mancato rinnovo degli affitti, rischiando di lasciare senza lavoro circa 400 persone: 200 dipendenti più quasi 200 operatori della ristorazione e addetti alla pulizia delle camere. Non a caso, la protesta è stata organizzata davanti all'Ata Hotel Executive di Milano, dove il 1 febbraio si stava svolgendo la chiusura del calciomercato invernale. La vertenza è nazionale, vista la presenza di diverse strutture su

tutto il territorio italiano: a Roma, in Sardegna e cinque alberghi dell'area milanese: l'Executive, il residence De Angeli, il residence Ripamonti, il residence Class e l'hotel Quark. Ora in meno di 15 giorni, se non saranno individuate altre soluzioni, le strutture andranno sgomberate. I lavoratori non si arrendono però e insieme alle organizzazioni sindacali sono in stato di agitazione e in presidio per far sentire la loro protesta. Tra l'altro, oltre alle difficoltà di Atahotel, in questi giorni stanno manifestando anche le lavoratrici e i lavoratori dell'Hotel Boscolo. L'Hotel cinque stelle situato in pieno centro a Milano, già da diverso tempo, ha dato in appalto ad una ditta esterna i servizi di pulizia camere e facchinaggio. In

questi giorni il servizio sta passando dall'Azienda Orchidea alla subentrante H Point che ha dichiarato di non riassumere i lavoratori, per ottenere gli sgravi fiscali introdotti dal Jobs Act sui nuovi assunti. Una situazione critica, che non scagiona l'Hotel Boscolo, responsabile di una mancata presa di posizione. A Milano, dopo il forte impatto di Expo 2015, sembra assurdo che ci si trovi in una tale situazione. "Il dopo Expo inizia con seri problemi occupazionali negli hotel di Milano" afferma Marco Beretta segretario generale della Filcams Cgil Milano. Beretta spiega che durante Expo 2015, le aziende non avevano interesse ad avviare processi di ristrutturazione o "ricambi di personale" approfittando dei

cambi di appalto, tanto che nel corso dell'evento, molti appalti in scadenza sono stati prorogati, con la conseguenza che oggi ci si ritrova a dover gestire numerose procedure. "Siamo in presenza di aziende che furbescamente di fronte a cambi di appalto e in scadenza dei contratti di affitto non intendono assumere il personale in forza da anni. L'interesse è unico: usufruire di sgravi contributivi previsti dalla legge di stabilità assumendo "lavoratori ex novo", a termine o disoccupati di lungo corso in modo da abbassare notevolmente il costo del lavoro e dei diritti." "Cosa diversa invece - prosegue il segretario - l'emergenza che ci troviamo a dover affrontare in strutture che sono state

ampliate o nate appositamente per Expo 2015, e che oggi sono in difficoltà a causa del consistente calo dei turisti a Milano. Le lavoratrici e i lavoratori del turismo, in particolare degli alberghi, sono continuamente in balia delle scelte improvvise delle aziende, che spesso hanno l'unico obiettivo di diminuire i costi del lavoro per aumentare il fatturato. Ma perché non viene ancora riconosciuta l'importanza di personale qualificato e appassionato del proprio lavoro? La formazione e la professionalità acquisita negli anni, sono elementi indispensabili per l'accoglienza e, quindi, la soddisfazione del cliente; il valore aggiunto per il successo della struttura alberghiera".

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 Frenetani 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 venerdì 5 febbraio 2016